ナースの適性を自我構造の比較検討よりみる

川崎医療短期大学　第一看護科

太湯　好子　　酒井　恒美　　杉田　明子　　初鹿真由美
中西　啓子　　谷原　政江　　登喜　玲子　　渡邉ふみ子

（平成元年８月28日受理）

A Comparative Study of Self-structure and Vocational Aptitude for Nursing

Yoshiko FUTOYU, Tsunemi SAKAI, Akiko SUGITA,
Mayumi HATSUSHIKA, Keiko NAKANISHI, Masae TANIHARA,
Reiko TOKI and Fumiko WATANABE

Department of Nursing, Kawasaki College of Allied Health Professions
Kurashiki, Okayama 701-01, Japan
(Received on Aug. 28, 1989)

Key words: 交流分析，自我構造，ナースの適性，YG性格テスト

概　　要

K短大看護科の最上級学年在学生および卒後間もないナースを対象に，交流分析の構造分析の理論を用いて自我構造の分析およびYG性格テストをおこない，多変量解析を用いて，ナースとしての適性の優劣と自我構造との関係を検討し，またそれによる適性の予測を試みた。自我構造の分析には適性科学研究センターのTAOKを用いた。

その結果，エゴグラムのトータルエネルギー（TE）と大人の自我状態（A）が高く，批判的親（CP）と自由な子供（FC）の自我状態の低い者の適性がすぐれていた。また，YG性格テストでは，情緒安定積極型であるDタイプの者の適性が高く，不適応型のB，Eタイプの者の適性が低かった。合成得点に基づく適性の高い群と低い群の判別的中率は74％であった。

Ⅰ．はじめに

一般的ナース像をイメージ化してもらうと，今でも白衣の天使をイメージし，奉仕の精神をもった心豊かな人を想像する人は多い。

日本の看護学生がイメージする理想的ナースのタイプは，人柄としては優しさと機敏さをあげ，対人関係の要素としては，相互理解と協調性を支持する者が多い[1]。

一方，ナースを志す学生自身も社会的変化の中でナースという職業を他の女性がつく職種と同じ考え方で捉える者が多くなり，ナースを理想的ナース像の中で聖職者として位置づける学生を労働者と認識する学生の層が上回る傾向である[2]。

このような実情の中で，どのようなタイプの学生が看護職に適性をもつのか，その判断基準は多くの議論をよぶところとなり，ナース像の現状分析や理想的ナース像の追求に関する研究も，数多くみられる[2~10]。

また，近年，交流分析（TA）の構造分析の理論を用いて，ナースの自我構造について考察をしている研究[5~10]やYG性格検査を用いてナース像と社会的性格という視点からの研究[4]などが多くみられる。しかし，このような尺度によってナースの適性の優劣を評価する研究は余りみられないように思える。

そこで，筆者らは，看護科学生の３年間の学業や看護実習，あるいは卒業後のナースとして

の勤務状況などを通じて，ナースとしての適性の優劣を評価し，適性が優れた者と劣った者とを比較してTAOK及びYG性格テストの結果にみられるプロフィルを検討し，またその結果からナースとしての適性の優劣がどの程度予測できるのかを検討した。

Ⅱ．研究方法

1．調査対象者

K短大看護科12期生（1984年入学）：47人，13期生（1985年入学）：55人，14期生（1986年入学）：56人，15期生（1987年入学）：59人，計217人

2．自我構造の測定

適性科学研究センターのTAOKを用いた。その結果からは自我状態（エゴグラム）として批判的親（CP），保護的親（NP），大人の自我状態（A），自由な子供(FC)，順応の子供(AC)のそれぞれの偏差値，エゴグラム5尺度の偏差値の合計（トータルエネルギー，TEと略す），ピークエゴグラムの型，基本的な対人態度(OKグラム)として自己肯定(I＋)，自己否定(I－)，他者肯定（U＋），他者否定（U－）とその基本的構えの型，集団内自我状態，個人適応の型，集団適応の型の16項目がえられた。実施時期は12～14期生：1986年9月，15期生：1987年4月である。

3．YG性格検査（YGテストと略す）

YGテストは，入学時に実施したものであり，その結果はA, B, C, D, Eの5型とそれに準じた準型，その型のくずれた亜型の15型に分類した。

4．教員による適性評価

学生の教育に携わっていた6名の教員の合議により，学業成績全般や看護学全般への取り組みの態度等の個人的スキルと友人や看護婦との関係や患者への接し方等の対人的スキルの両面より，ナースとしての適性を持っていると思われる学生と適性が低いと思われる学生をよりだし，それぞれ適性があると思えるものをA群とし，適性の低いものをC群とした。そのどれにも属さないものをB群とした。評価の時期は1989年の5月であり，3年在学中～卒後2年である。

5．統計学的解析

平均値の差の検定には分散分析を，比率の差の検定にはフィッシャー直接確率計算法を，多変量解析には数量化理論第2類を用いた。

Ⅲ．結　　果

1．TAOKおよびYGテストの結果における群別プロフィールの比較

表1は各群別の学生数の一覧である。

A群，C群ともにまず10名を選びだし，A群と

表1　群別被検者数

	A群	B群	C群	計
12期生	9	32	6	47
13期生	7	38	10	55
14期生	8	41	7	56
15期生	9	44	6	59
計	33	155	29	217

表2　群別のTAOKエゴグラムおよびOKグラムの数値

	A群	B群	C群	差の検定
CP	47.2± 9.6	46.4± 9.5	47.4± 8.1	ns
NP	50.2± 8.6	50.2± 9.0	47.1±11.0	ns
A	48.1± 9.3	45.5± 9.8	45.7± 9.4	ns
FC	51.9± 9.0	53.4± 8.1	54.6± 7.2	ns
AC	53.3± 9.0	54.6± 8.6	53.0± 9.4	ns
TE	250.7±24.3	250.1±21.8	247.7±21.7	ns
I（+）	42.7± 8.0	46.5± 8.9	45.6±11.6	ns
I（－）	50.5± 8.2	51.6± 9.3	54.1±11.1	ns
U（+）	49.2± 9.9	48.6± 9.2	47.1±10.1	ns
U（－）	43.7± 8.0	46.0± 9.9	46.2± 9.2	ns

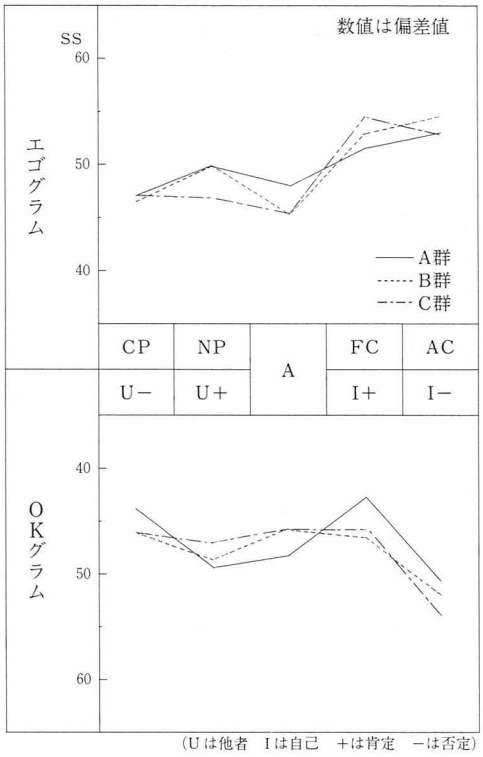
注　平均値±標準偏差を示す。ns：P＞0.05

してリストされていても教員の合議で異議のでた学生ははずしていった。C群についても同じ手順をとった。

表2は，TAOKによるエゴグラムとそのトータルエネルギー（TE）およびOKグラムの10項目の数値について，A, B, C3群別平均値および標準偏差を求めた成績である。この表2を基にA, B, C群のエゴグラムとOKグラムを図示したものが図1である。いずれにも群による有意の差はみられなかった。しかし，傾向として，A群はC群に比較して保護的親（NP），大人の自我状態（A），トータルエネルギー（TE），他者肯定（U+）が高い。表3は群別のYGテストの結果を示したものである。例数が少ないのでいずれのタイプの率にも群による有意の差は認められなかったが，傾向としてA群はC群と比較して情緒安定消極型（C）と情緒安定積極型（D）が多い点が特記できる。

次いで，A群とC群のTAOKおよびYGテストの結果における対照的なプロフィールを多変量解析によって検討した。16項目のTAOKおよびYGテストの結果のうち，表4に示した11項目を説明変量とし，A群およびC群を外的基準として，数量化理論第2類による解析をおこなった。その成績が表5および図2である。図2には，偏相関係数が0.1以上の説明変量のみを示してあり，正の絶対値が大きいスコアーのカテゴリーを属性とするものがA群の特性をもっていることになる。なお，説明変量として16項目のすべてを取り上げた場合，説明変量を種々に取捨選択した場合，またカテゴリー区分を種々に変えた場合など，多くの解析を試みたが，重相関係数は上記の説明変量を取り上げた場合と比べて低く，良い結果は得られなかった。

数量化理論による解析からはA群，すなわちナースとして適性のよい群はエゴグラムではトータルエネルギー（TE）と大人の自我状態（A）が高く，批判的親（CP）と自由な子供（FC）が低く，OKグラムでは自己



（Uは他者　Iは自己　＋は肯定　−は否定）

図1　群別OKエゴグラム

表3　群別のYGテスト結果

	YGタイプ					
	A ①②③	B ④⑤⑥	C ⑦⑧⑨	D ⑩	D ⑪⑫	E ⑬⑭⑮
A群	1（3.0）	4（12.1）	4（12.1）	14(42.4)	10(30.3)	0
B群	18(11.6)	10（6.5）	8（5.2）	64(41.3)	55(35.5)	0
C群	4（13.8）	5（17.2）	1（3.4）	6（20.7）	12(41.4)	1（3.4）
差の検定	ns	ns	ns	ns	ns	ns

注　人数(%)を示す。ns：p＞0.05

表4　説明変量とカテゴリー

説明変量	カテゴリー	説明変量	カテゴリー
Y1：CP	C1：47以下 C2：48以上	Y7：I（+）	C1：39以下 C2：40以上
Y2：NP	C1：48以下 C2：49以上	Y8：I（−）	C1：52以下 C2：53以上
Y3：A	C1：46以下 C2：47以上	Y9：U(+)	C1：48以下 C2：49以上
Y4：FC	C1：53以下 C2：54以上	Y10：U(−)	C1：40以下 C2：41以上
Y5：AC	C1：57以下 C2：58以上	Y11：YGテスト	C1：D型⑩ C2：A型，C型，D型(⑩を除く) C3：B型，E型
Y6：TE	C1：244以下 C2：245以上		

表５　数量化理論第２類による解析結果

説明変量	偏相関係数 （スコアーのレンジ）
CP	0.182（0.870）
NP	0.038（0.196）
A	0.134（0.608）
FC	0.204（0.967）
AC	0.013（0.059）
TE	0.210（1.260）
I（+）	0.150（0.740）
I（−）	0.069（0.325）
U（+）	0.098（0.504）
U（−）	0.008（0.043）
YGテスト	0.217（1.493）
重相関係数	0.451

肯定（I+）が低いプロフィールをもち，YGテストでは情緒安定積極型のD:⑩型の者の適性が高く，情緒の不安定な不適応タイプのB，E型の者の適性が低いという結果が得られた。一方，NP，AC，I（+），U（+），U（−）は適性の優劣にほとんど寄与していないという結果であった。

２．数量化理論による合成得点に基づくＡ群とＣ群の判別

上記の解析によって得られたスコアーに基づいて，各被検者の説明変量における属性から合成得点を算出し，その得点から，どのくらい正しくＡ群の者をＡ群と，またＣ群の者をＣ群と判別しうるかを検討した。判別点数を−0.1および０点とした場合の結果は表６のようである。累積度数分布図から，合成得点−0.05以上をＡ群，−0.05未満をＣ群とした場合の的中率は74％であった。次に，全被検者（A，B，C３群）の中からＡ群の判別を試みた。そのために，改めてA群とB，C2群を合わせた群を外的基準とし，

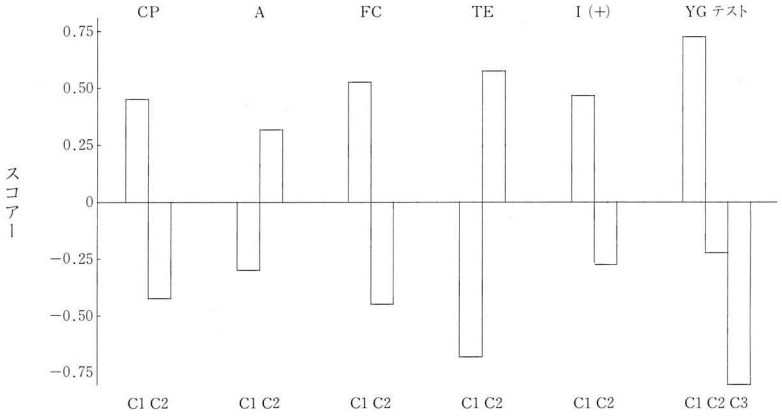


図２　各カテゴリーのスコアー
―数量化理論第２類による解析結果―

表６　合成得点によるＡ群とＣ群の判別

	判　別　点　数			
	Ａ群：≧−0.1，Ｃ群：＜−0.1		Ａ群：≧0，Ｃ群：＜0	
	正しい判別人数（％）	誤った判別人数（％）	正しい判別人数（％）	誤った判別人数（％）
Ａ群	25（75.8）	8（24.2）	24（72.7）	9（27.3）
Ｃ群	21（72.4）	8（27.6）	22（75.9）	7（24.1）

上記と同様の11項目を説明変量に取り上げて数量化理論第２類による解析を行った。解析の結果に基づく合成得点によって求めた的中率は63％であった。

また同様にして，全被検者の中からＣ群の者の判別を試みた。数量化理論に基づく解析結果から求めた的中率は72％であった。

Ⅳ．考　　察

１．対象者の特徴とエゴグラムからみたナースの適性

日本人の典型的なエゴグラムは，NP をピークとし，AC へと下がっていく「への字型」である。それに対し，合理性を要求するアメリカ社会では，Ａをピークとする「ベル型・吊鐘型」であるとされている。また，我が国の理想のナース像としては優しさと思いやりがあげられている。そのエゴゲラムは NP の優位な形と考えられている。飯田ら[8]は，専門職業人としての望ましいナースのエゴグラムは NP がＡより高いかあるいは同じ値で頂点を示し，職業人としての価値信念を表す CP，さらに，ありのままの私の FC がそれらに次いで高い「への字型」であるといっている。これは，遠山ら[9]の指摘する傾向と一致する。また Marco[7]による良いナースのエゴグラムは CP が低く，A，FC が高く，AC が低い。この研究においては NP の要素が抽出されていないので，それについては言及できないが，どの国にも共通する良いナースのエゴグラムのパターンは見出せるように思える。

次にナースの描いた理想のナースのエゴグラムを見ると，Ａをピークとする「ベル型」である。客観的な判断は豊かにするが，主観的な自己主張は控え目にし，内面的自信はしっかりともっている AC の低いタイプを理想としている[5,8]。これは，筆者ら[16]がＪ看護学校の学生について調査した理想のナース像と一致し，Ａをピークとし，次いで NP が高く，AC の低い「ベル型」を看護学生やナースが一致して，理想的なナース像としている傾向があるようである。

荒井[19]は「親切で優しく，病む人を明るくいたわり励ます中で，細やかな心配りをしながらケアをする積極的な専門職の看護者を育てることは困難な課題ではあるが，全うしなければならない」と述べ，「この問題をさけて通ることが職業的に不可能な，人間とのかかわりの深い職業が看護なのである」といっている。この荒井のいうナースのエゴグラムを想定してみると，ナースの描く理想のエゴグラムと一致しているようである。この理想のエゴグラムは看護職の目指す目標ともいえ，ナース自身が自分のエネルギー配分を変え，望ましい自分に変化していこうとする時の目標となる。

次に経験年数とエゴグラムの変化をみてみると，どの年代においても NP が常にピークである[8]。ナースを職業選択しようとする者にとっては，NP は母性性との関連からも重要な意味を持つといえる。一方，CP，NP，Ａは加齢とともに高くなり，FC が低くなり，AC はほとんど変化しない[17]。この点からみても，ナースの適性と NP の高さは関連深いように思える。

さて，本報の成績でナースとしての適性の高い群，すなわちＡ群とその低い群，すなわちＣ群のエゴグラムを単純に比較すると，NP とＡが高く，FC が低い傾向を認めた。しかし，多変量解析の結果ではＡの高い者，CP の低い者，あるいは FC の低い者の適性が高いという結果であった。また NP，AC の適性への寄与が認められないという結果を得た。この結果を上記の文献の指摘と対比すると，NP や AC の適性への寄与が認められなかった点に大きな不一致がある。この理由の１つとして，多変量解析による結果であることがあげられる。さらに，対象者の TAOK を用いてのエゴグラムの特徴にふれておく必要がある。そのパターンは，前報[15]の報告と同様，NP が高く，また FC と AC の高いＣ主導型のエネルギー配分を示し，思春期のエゴグラムに近いパターンを示す。この特異なパターンは対象者の特異性からきているのか，適用した質問紙の違いに基づきはしないか，などいろいろ考えられるが，現時点ではあきらかにすることができない。しかし，本報で得られた成績の文献[8,9]との不一致は，このことと関連があるかもしれない。

次に，心的エネルギー，すなわち，TE についてみると，その高い者の適性が高くでた。各個人の心的エネルギーの総和は，体のエネルギーに似て，だいたい一定に保たれているといわれ

ている[18]。川端ら[6]によると，実習場所により，必ずしもTEの高い学生の評価が良くないと報告されている。これは，心的エネルギーの配分の仕方によっては，ナースとしての適性に問題が生じるところを示唆しているもので，多変量解析による本報の成績とあいいれないものではない。

また，OKグラムのI(+)の低い者の適性がよいとでた結果については，FCの高さはI(+)と結びつくことから，FCの低い者が適性が高いとでたことと関連があるように思える。前にも述べたように，調査対象者の子ども(C)のエネルギーの高さと関係しているようにも思われる。

2．YGテストよりみるナースの適性

遠山ら[4]は，社会的性格という側面からナース像を捉え，YGテストの結果との関連でナースとしての適応の型にD型とC型をあげている。この2つのタイプの共通性は適応性と情緒の安定性である。D型は活動的，積極的，外向的を，C型は消極的，内向的，持続性を特徴とするタイプである。また，ナースは「慎重ではあるが，楽観的，行動的であり，情緒安定性や，社会適応性が高く，タイプとしては外交的，活動的な外交型群と内向的，持続的な内向型群があり，経験年数の増大ともに安定性，持続性，内向性のタイプが次第に増える。このような姿がナースの社会的性格として特徴づけられる。」と述べている。

本報では，A群すなわちナースとしての適性の高い群では，単純な比較でD，Cタイプの者が多い傾向がみられ，遠山らの指摘するところと一致した。多変量解析では，Cタイプに属す者が少なく，独立カテゴリーとして扱うことが出来なかったため，それについては言及できないが，D:⑩タイプの者の適性が高く，B，Eタイプの者では低いという成績が得られた。対象が学生であることから考えて，D:⑩タイプの者の適性が特に高くでたことはうなづける。さらに，YGテストの結果がナースとしての適性の優劣に最も大きな寄与を示したことは注目に値する。

ナースの仕事は人の世話をする仕事である。この点から考えても，D，Cタイプに共通する適応性や安定性は重要と考える。

3．Burn Out現象とエゴグラム

ナースの適性として重要な条件の1つに，Burn Outに陥りやすいか否かがあげられる。

看護の専門能力としては

① 看護職としての専門知識

② 技能を含んだ技術

③ 看護職としての自覚と心の持ち方に代表される態度

の3つが重要な要素として指摘される。ことに，ナースには心から優しく人に接することができる人間性と態度が重要視される。

勿論これらは誰もが認めることである。しかし，これらを兼ね備えることは生身の人間であるナースにとってはそうたやすいことではない。また，近年の医療の進歩はこれをより困難な状況に追い込み，その結果として，看護職にもBurn Out現象が多くみられるようになった。このBurn Outとエゴグラムとの関連を文献でみると，ACの高い人にはBurn Outが多く，NP，Aの高い人には少ない傾向にある[10,13]。

エゴグラムのNPやAの低い人やACの高い人はBurn Outに陥り易いといえる。これらは，ストレッサーを肯定的に捉える自我がA，NPであることや，反対に否定的に捉える自我がACであることと一致する[11]。

稲岡ら[14]はBurn Outに陥り易い人は「a)非現実的な理想，希望，期待感を抱き，妥協を拒み，どちらかといえば完全主義で短期間に成果を見極めたい人，b)他人に認めてもらいたいという欲求をもち，他人からの無視に耐えられない人，c)責任感，使命感が強く，非常に自信の有る人」としている。エゴグラムでは，a)は高いCP，b)は高いAC，c)は高いCPに一致するように思われる。ナースには優しさ，思いやり，世話など高いNPと緊急時の適切な判断等，高いAが要求される。これらからもNP，Aの低さはBurn Outに陥り易いことと関連がある。

以上のことからあらためてナースの適性を考えてみると，NP，Aが低く，AC，CPの高い人は適性が低いといえ，本報の成績はこの一面を示しているように思われる。だが，FCに関しては今後検討の余地が残された。また，自我構造パターンについては論究しなかったが，今後は全体的なエゴグラムパターンとの関連において検

討していく必要があると考える。

4．自我構造およびYGテストによるナースの適性の予測

本報の成績は，自我構造およびYGテストの結果から，ナースとしての適性をもっているものとその適性の低いものの予測がかなりの程度可能であることを示しているように思われる。しかし，必ずしも十分といえる成績ではなかった。自我構造とYGテストの情報だけからでは，その判別に限界があるのは当然かとも考えられる。さらに多くの情報に基づいての予測を試みるべきであろう。さらに本報での教員による適性評価が，果たして理想的ナース像を適切にとらえたうえでのものであったかどうかが問われなければならないであろう。ナースの適性の予測については，理想的ナース像の追求とともに今後の追求課題である。

V．まとめ

ナースの適性を交流分析の構造分析の理論を用いて，自我構造の側面より検討した。

多変量解析によってえられた結果は次のようである。

1．ナースとしての適性の高い群は，エゴグラムのTEとAが高く，CPとFCの低い者であった。また，OKグラムではI(＋)の低い者であった。

2．YGテストでは，準型と亜型を除いたDタイプの者の適性が高く，B，Eタイプの者の適性が低かった。

3．適性の高い群（A群）と，適性の低い群（C群）の合成得点に基づく判別では，的中率が74％であった。

引用文献

1) 島村忠義：看護学生の意識と看護教育—全国調査の結果から，看護展望，**21**(3)，133～137（1980）

2) 渋谷優子，他：日本の看護学生と教育像（その2）—全国の看護学校の種別による比較を中心として—理想的看護婦像，第11回看護教育分科会，19～23（1980）

3) 藤原ヤスエ，進藤正代：看護婦像に関する一調査，看護教育，**21**(10)，624～633（1980）

4) 遠山敏，藤田美津子：看護婦の社会的性格—YG性格検査による測定—，看護展望，**8**（4），28～38（1983）

5) 川端寿美子，他：看護学生のエゴグラムにみる各学年の指導のポイント〈第1報〉，看護展望，**13**(7)，70～74（1988）

6) 川端寿美子，他：実習成績とエゴグラムとの相関についての一考察〈第2報〉，看護展望，**13**(9)，63～67（1988）

7) Marco ND（内海滉訳）：看護婦について実施した交流分析自我状態の測定，看護研究，**13**(2)，141～146（1980）

8) 飯田真佐子，他：エゴグラムからみた看護婦の成熟性について，看護展望，**11**(9)，34～43（1986）

9) 遠山敏，藤田美津子：エゴグラムによる看護婦の自我状態の特性について，看護展望，**13**(7)，90～97（1988）

10) 松田久美子：看護婦のBurn Outとエゴグラムに示される個人特性との関連，看護研究，**21**(2)，181～188（1988）

11) 佐伯恵子，安森由美：看護者の仕事ストレス認知とエゴグラムの関係，交流分析研究，**13**(1・2)，45～52（1988）

12) 安森由美，佐伯恵子：看護婦にみられるBurn Out現象—エゴグラムとストレス対処方法の特徴—，交流分析研究，**13**(1・2)，53～59（1988）

13) 中村久美子，稲岡文昭：看護婦にみられるBurn Outとエゴグラムに示される個人特性との関連，第16回日本看護学会集録—看護管理—，17～20（1985）

14) 稲岡文昭：燃えつき症候群に陥った看護婦の傾向分析から，看護学雑誌，**48**(9)，993～997（1984）

15) 太湯好子，他：看護学生の自我状態と基本的構えよりみた態度育成の教育，川崎医療短期大学紀要，**7**，41～47（1987）

16) 湯越好子，杉田峰康：看護婦と患者の有効な接近におけるTAの活用，交流分析研究，**6**(1)，38～50（1981）

17) 石川中，他：TEG〈東大式エゴグラム〉手引，金子書房，（1984）31

18) 杉田峰康：交流分析，講座サイコセラピー，第**8**巻，日本文化科学社，（1986）49

19) 荒井蝶子：看護実践能力の問題解決，看護展望別冊，121～127，（1983）

20) 熊谷二郎：問題解決の考え方と進め方，看護展望別冊，79～81，（1983）