

## Beroepskeuzemotivatie van leerlingverpleegsters

F. P. Carpay en H. G. Hamaker

### Inleiding

Het probleemgebied van school- en beroepskeuze is reeds lang object van studie van vele wetenschappelijke onderzoekers. Vooral vanuit de psychologie, en met name de ontwikkelingspsychologie, is op dit gebied veel werk verzet.<sup>1</sup> Ook de pedagogie houdt zich met sommige deelproblemen van school- en beroepskeuze bezig.<sup>2</sup>

Van sociologische zijde is in ons land de laatste jaren een specifiek sociologische benadering van de beroepskeuze meer in de belangstelling gekomen. Zo hield bijvoorbeeld In 't Veld-Langeveld zich bezig met de relatie tussen 'arbeidsvoorziening en beroepskeuze'<sup>3</sup>; Vervoort met het verband tussen 'gezin en schoolkeuze bij handarbeiders'.<sup>4</sup> In Nijmegen zijn voorts enige onderzoekingen gedaan op diverse deelterreinen van school- en beroepskeuze.<sup>5</sup> Daar zette men zich aanvankelijk vrij sterk af tegen de psychologische benadering van het probleem. In later onderzoek werd de stellingname veel genuanceerder.

In dit artikel willen wij verslag doen van één der Nijmeegse deelonderzoeken van de laatste jaren, namelijk van een onderzoek naar de beroepskeuzemotivatie van leerlingverpleegsters.<sup>6</sup>

'Men kan zich afvragen waarom ook hier weer leerlingverpleegsters zijn gebruikt als willig slachtoffer van sociologisch onderzoek. Uit een oogpunt

<sup>1</sup> We verwijzen hier gemakshalve naar een uitvoerig literatuuroverzicht in: S. Wieggersma, *Psychologie der beroepskeuze* (Utrecht/Antwerpen 1961).

<sup>2</sup> Bijv. S. S. Elzinga, *Jeugd op de drempel van het bedrijfsleven: zij die de L.T.S. verlaten* (Purmerend/Den Haag z. j.).

<sup>3</sup> H. M. In 't Veld-Langeveld, *Arbeidsvoorziening en beroepskeuze* (Utrecht 1964)

<sup>4</sup> C. E. Vervoort, *Gezin en schoolkeuze bij handarbeiders* (Leiden 1968).

<sup>5</sup> Sociologisch Instituut van de Katholieke Universiteit/Instituut voor Toegepaste Sociologie:

— *Achtergronden van beroepskeuze, een sociologisch onderzoek naar het beroepskeuzeproces bij zestienjarige jongens en meisjes* (Nijmegen 1966);

— *Ouders en de beroepskeuze van hun kinderen, een sociologisch onderzoek naar de rol van de ouders in de beroepskeuze van abituriënten en voortijdige schoolverlaters van het voortgezet onderwijs* (Nijmegen 1967);

— *Beroepsvoorkeuren, een explorerend onderzoek naar patronen van redenen voor differentiaties in beroepsvoorkeuren* (Nijmegen 1968);

— *Werkgelegenheid en beroepskeuze*, verschijnt binnenkort als dissertatie (drs. F. P. Carpay en drs. J. M. Westerlaak).

<sup>6</sup> Dit onderzoek werd in het kader van hun doktoraalstudie sociologie te Nijmegen uitgevoerd door de heren A. P. M. Lancee en B. J. P. Riesewijk, onder leiding van drs. F. P. Carpay en drs. H. G. Hamaker.

Drs. A. J. A. Felling danken wij voor de deskundige opmerkingen die hij bij een eerdere versie van dit artikel maakte. Deze opmerkingen werden in de hier gepresenteerde tekst verwerkt.

van 'maatschappelijke relevantie' zou een onderzoek naar de beroepskeuzemotivatie van bijvoorbeeld specialisten — om eens een andere zijstraat te noemen — wellicht aardiger zijn'.\* Het gaat ons echter primair om de wetenschappelijke relevantie, dat wil zeggen om methodische en technische aspecten die voor de theoretische ontwikkeling van de beroepskeuzesociologie interessant kunnen zijn. De keuze van leerlingverpleegsters als onderzoeksobject is daaraan ondergeschikt en slechts op praktische overwegingen gebaseerd geweest (bijvoorbeeld: voldoende respondenten, snel bereikbaar naar plaats en tijd).

Het onderzoek werd beperkt tot *leerlingverpleegsters*, omdat bij deze groep het beroepskeuzeproces vrij recent heeft plaatsgevonden, of vaak nog niet definitief is afgesloten. In analogie met de vierjarige opleiding voor het verpleegstersberoep werden vier 'jaargangen' verpleegsters in de onderzoekspopulatie vertegenwoordigd, om de eventuele ontwikkeling van waardenoriëntaties ten aanzien van het verpleegstersberoep te kunnen vastleggen en te kunnen verklaren. Het feit dat alleen leerlingverpleegsters werden benaderd vloeide voort uit de praktische overweging, dat de aantallen leerlingverpleegsters te klein waren om konklusies te kunnen trekken die representatief voor deze subgroep zouden zijn.

Het onderzoek (i.c. het veldwerk) werd uitgevoerd in de periode maart-april 1971 in een drietal ziekenhuizen, te weten:

- het academisch (St. Radboud)ziekenhuis te Nijmegen (plm. 840 bedden);
- een groot partikulier (St. Canisius) ziekenhuis te Nijmegen (plm. 775 bedden);
- een minder groot streekziekenhuis (Maasziekenhuis) te Boxmeer (plm. 185 bedden).

Bij het onderzoek werden betrokken:

- alle leerlingverpleegsters van het Maasziekenhuis, te weten 70 personen;
- 32,3 % van de leerlingverpleegsters van het St. Canisiusziekenhuis: d.w.z. 77 personen;
- 22,0 % van de leerlingverpleegsters van het St. Radboudziekenhuis: d.w.z. 77 personen.

De in totaal 224 respondenten (d.w.z. 34 % van het universum) waren in de percentuele verhouding 41 : 27 : 22 : 10 verdeeld over vier 'jaargangen', terwijl 40 % van alle 1e-jaars, 28 % van alle 2e-jaars, 31 % van alle 3e-jaars en 43 % van alle 4e-jaars leerlingen bij het onderzoek werden betrokken. Dat wil zeggen, dat de 1e- en 4-jaars leerlingen enigszins oververtegenwoordigd en de 2e-jaars leerlingen enigszins ondervertegenwoordigd zijn

\* Deze opmerking van Nooij als redactie-sekretaris van de Soc. Gids ondersteunen wij van harte (FPC, HGH).

in onze onderzoekspopulatie.

De gegevens voor dit onderzoek werden verzameld met behulp van gestandaardiseerde vragenlijsten, welke tijdens persoonlijke, plm. 50 minuten durende, mondelinge interviews werden ingevuld.

Het is in dit bestek natuurlijk onmogelijk een volledig verslag te geven van het onderzoek. Wij beperken ons dan ook uitdrukkelijk tot één aspect van het onderzoek waarvan wij menen dat het voor sociologische theorievorming met betrekking tot beroepskeuze van belang kan zijn. Het gaat ons met name om de waardenoriëntaties ten aanzien van het verpleegstersberoep en daarmee in het algemeen om het belang van waardenoriëntaties voor het proces van beroepskeuze.

Beroepskeuzemotivatie kan op een zinvolle manier worden gemeten door middel van waardenlijsten, die onder meer met behulp van factoranalyse kunnen worden geanalyseerd. Wij willen daarvan een illustratie geven. De afzonderlijke factoren bieden voor ons doel echter een beperkte verklaringsmogelijkheid, indien zij geen verdere bewerking ondergaan. De werkelijkheid is nu eenmaal minder abstrakt dan de afzonderlijke factoren uit de factoranalyse aanduiden. Wij hebben geprobeerd de afzonderlijke factoren in hun empirische samenhang nader te bewerken, middels de constructie van typen. Van deze wijze van registreren van beroepskeuzemotivatie middels factoranalyse en typologieconstructie willen wij hier verslag doen. Daarna willen we tenslotte trachten de bruikbaarheid van deze methode te illustreren met behulp van enige zogenaamd 'verklarende' variabelen.

### Probleemstelling

Ons uitgangspunt is even simpel als algemeen. Wij gaan er van uit, dat iemand bij het kiezen van een beroep bepaalde waarden bezit, die hij in dat beroep wil realiseren. Onder *waarden* te verstaan *opvattingen omtrent datgene wat wenselijk is*. De herkomst van die opvattingen zoeken wij in de sociale structuren waarbinnen men leeft. Ginzberg en Herma zeggen, dat waarden bepaalde opvattingen en ideeën zijn, die ontstaan tijdens de ontwikkeling van een individu. Ze vloeien voort uit het verwerpen of aksepteren van *die* ideeën en opvattingen, die de mensen om hen heen bezitten en die leven in de maatschappij waarin men zich beweegt.<sup>7</sup> Volgens Rosenberg moet men voor een goed begrip van de beroepskeuze nagaan, wat mensen als goed of wenselijk beschouwen.<sup>8</sup> Dit zijn essentiële criteria waarop gekozen wordt. Beroepskeuze is geen waarde opzich, maar *een*

<sup>7</sup> E. Ginzberg and J. L. Herma, *Talent and performance* (New York/London 1964), pp. 112-136.

<sup>8</sup> M. Rosenberg, e.a., *Occupations and values*, (Glencoe 1957), pp 3 e.v.

*proces* dat gebaseerd is op konsepties van wenselijkheden, gebaseerd op waarden. De keuze wordt dan gemaakt uit een serie alternatieven. Beroepskeuze is te zien als een progressieve afbakening van alternatieven. Waarden worden hier gezien als de criteria, die beslissend zijn voor die afbakening, met andere woorden ze vormen de motivatie. Onze uitgangshypothese luidt dan ook: *waardenrealisatie is een belangrijk verklaringsmechanisme voor het beroepskeuzeproces.*

Nelissen heeft erop gewezen, 'dat de waarden welke men nastreeft verschillend kunnen zijn. Zo kan de ene persoon ernaar streven zoveel mogelijk geld te verdienen, een ander kan de verbetering van de samenleving voor ogen hebben en weer een ander avontuurlijk werk willen verrichten.' Het spreekt vanzelf, 'dat de waardengerichtheid, de waardenoriëntatie zeer verschillend zal zijn voor te onderscheiden gebieden waarop de mens handelt'.<sup>9</sup> Als bekleder van een positie en speler van een rol is de mens steeds partieel handelend, steeds vanuit bepaalde plaatsen in verschillende situaties doende, hetgeen impliceert, 'dat ook zijn zingeving, zijn waardenoriëntatie, zijn motivatie telkens een partiële is'.<sup>10</sup> Voor elk van deze situaties en posities hanteert hij een onderscheiden 'positionele motivatie'.<sup>11</sup>

Als positie bepalende structuren kunnen bijvoorbeeld worden genoemd: het gezin, het sociale milieu, de buurt waarin men woont, de vriendenkring, de opleiding die men volgt, de organisatie waarin men werkt, de werkgelegenheidsstructuur waarin men zich bevindt. De motivatie van de kiezer wordt bepaald door zijn positie in deze sociale structuren.

In het kader van dit artikel hebben wij slechts twee positie bepalende structuren gekozen, namelijk 'het sociaal milieu van herkomst' en de 'jaargroep'.

### **Analyse van waarden met behulp van faktoranalyse**

De motivatie hebben wij gemeten met behulp van een waardenlijst. Hoewel op deze methode van motivatiemeting wel kritiek valt te formuleren,<sup>12</sup> menen wij dat toch redelijk betrouwbare informatie kan worden verkregen, die van betekenis is voor een goed begrip van het beroepskeuzeproces van bepaalde groepen kiezers.

De waarden die ter beoordeling aan de verpleegsters werden voorgelegd, werden bij verschillende gelegenheden reeds door anderen op deze wijze

<sup>9</sup> P. L. C. Nelissen, 'Het meten van beroepsvoorkeuren', *Mens en Onderneming* 26 (1972), nr., 2, pp 94-95.

<sup>10</sup> J. A. P. van Hoof, *Over de zin van de arbeid* (Nijmegen 1966), p. 7.

<sup>11</sup> Over het begrip positionele motivatie uitvoeriger bij: J. A. P. van Hoof, *Autonomie en motivatie van arbeiders in industriële bedrijven* (Nijmegen 1964), p. 8 e.v.

<sup>12</sup> Zie bijvoorbeeld: P. L. C. Nelissen, *op. cit.*

gebruikt.<sup>13</sup> Zij werden theoretisch in eerste instantie gegroepeerd in een drietal categorieën, aan de hand van datgene wat men in het verpleegstersberoep tracht te realiseren:

- 1 — een waardenkompleks, gericht op het subjeet: zelfverwerkelijking; 21 uitspraken hadden op deze categorie betrekking;
- 2 — een waardenkompleks, gericht op het objekt: voorstelling van het werk. Hierop hadden 9 uitspraken betrekking;
- 3 — een waardenkompleks, gericht op 'rewards' in het werk; een achttal uitspraken regardeerden deze categorie.

Respondenten werden verzocht op een vijf-puntsschaal hun houding ten aanzien van elk der 38 uitspraken te bepalen. De gegevens waren geëigend om met behulp van faktoranalyse te worden verwerkt. De ekstraktie van factoren, in de door ons toegepaste principale komponentenanalyse, werd beëindigd indien de som van de geëkstraheerde variantie tenminste gelijk is aan de som van de gekwadraterde multipele korrelatiekoefficienten.<sup>14</sup>

De variabelen die in de orthogonale, volgens de varimax methode, geroeteerde faktormatriks een geringere lading hadden dan 0.40 zijn niet verder meegenomen bij de voortgezette verwerking. Van de 38 uitspraken zijn aldus 22 uitspraken in de definitieve faktormatrix weergegeven; zie tabel 1. Er bleken vier goed benoembare factoren te zijn ontstaan, die tesamen bijna 40 % van de variantie verklaarden.<sup>15</sup>

Faktor I — *sociaal-helpend aspekt*, waarbij dienstbaarheid en sociabiliteit de kern vormen van deze dimensie. De werkinstrinsieke aspekten afwisseling, interessantheid en verantwoordelijkheid moeten blijkbaar geïnterpre-

#### <sup>13</sup> Bijvoorbeeld bij:

Virginia L. Olesen and F. Davis, 'Baccalaureate Students Images of Nursing', *Nursing Research*, Vol. 18, no. 2, p. 153.

Laurie M. Gunter, 'The Developing Nursing Student, Part II: Attitudes toward nursing as a career,' *Nursing Research*, Vol. 18, no. 2, p. 135.

R. A. de Moor, *Verpleegsters over haar beroep* (Tilburg 1959), p. 26.

M. Rosenberg, 'Opportunity to help others' en 'Having the chance to help people' in: M. Rosenberg, e.a., *op. cit.*

D. M. More and N. Kohn Jr., 'Motivation for a Professional Career', in: H. M. Vollmer and D. L. Mills, *Professionalization*, (Englewood Cliffs/New Jersey 1966), p. 83.

G. L. Palmer, e.a., *The Reluctant Job Changer, studies in work attachments and aspirations*, (Philadelphia 1962), p. 48.

<sup>14</sup> Programma: FACTO 80, ontwikkeld door de afd. Mathematische Psychologie van de K.U.; de gegevens werden verwerkt door de Research Technische Dienst van het Sociologisch Instituut van de K.U. te Nijmegen.

<sup>15</sup> Volgens Brand-Koolen is 40 % verklaarde variantie 'hoog' te noemen.

Vgl. M. J. M. Brand-Koolen, *Factoranalyse in het sociologisch onderzoek, explicatie en evaluatie van enige modellen* (Leiden 1972), pp. 47-48.

Tabel 1

De orthogonale rotatiematriks

	faktor I	faktor II	faktor III	faktor IV	komm.
1 dat ik mij in dienst van de mensheid kan stellen	0.73	0.09	0.19	-0.08	0.59
2 dat ik hulpbehoevende mensen kan helpen	0.71	0.12	-0.05	-0.28	0.60
3 dat ik mensen kan helpen	0.67	-0.11	0.12	-0.19	0.51
4 dat ik voor andere mensen kan zorgen	0.65	0.01	0.17	-0.21	0.50
5 dat ik, ook wanneer het offeringen kost, mensen kan helpen	0.56	0.03	0.16	-0.13	0.36
6 dat ik niet louter oppervlakkige contacten heb met de mensen waarmee ik werk	0.49	-0.01	-0.07	0.19	0.28
7 dat mijn werk afwisselend is	0.47	0.22	-0.21	0.17	0.34
8 dat mijn werk interessant is	0.45	0.09	0.02	0.21	0.26
9 dat het verantwoordelijk werk is	0.42	0.26	0.02	0.15	0.27
10 dat mijn baan goede toekomstmogelijkheden biedt	0.19	0.75	0.02	-0.02	0.60
11 dat het werk kansen biedt om hogerop te komen	0.02	0.75	0.07	-0.06	0.56
12 dat ik diploma's kan behalen	0.02	0.69	0.12	-0.01	0.50
13 dat, als ik een baan kies, dit een baan met aanzien is	-0.10	0.57	0.31	0.14	0.45
14 dat ik veel verdien	-0.10	0.47	-0.16	0.38	0.40
15 dat er sprake moet zijn van roeping als men het verpleegstersberoep kiest	0.30	0.002	0.78	0.01	0.70
16 dat roeping voor een beroep noodzakelijk is	0.31	0.02	0.74	0.03	0.64
17 dat men voor een roeping tot het verpleegstersberoep gelovig moet zijn	0.03	0.25	0.52	-0.09	0.34
18 dat contact met mensen buiten mijn werk mogelijk is	0.23	0.22	-0.43	0.11	0.29
19 dat het ziekenhuis in een grote plaats ligt	0.12	0.04	-0.01	0.71	0.53
20 dat ik mijn werk zelf kan indelen	0.08	0.02	-0.23	0.60	0.42
21 dat ik onafhankelijk van huis ben	-0.08	0.001	-0.12	0.56	0.33
22 individueel, en niet in teamverband te werken	-0.13	-0.01	0.11	0.44	0.22
% verklaarde variantie per faktor	13,04	10,96	7,98	7,62	



teerd worden in het kader van die dienstbaarheid en sociabiliteit: voor de verpleegster zijn het kennelijk uitwerkingen van deze algemenere en dieperliggende aspecten.

Faktor II — *instrumentaliteit*: het beroep wordt gezien als een middel om andere doeleinden na te streven. Met name dient men hier te denken aan het beroep als allokatiekriterium voor iemands maatschappelijke positie.

Faktor III — *roeping*, opgevat in sociaal-ethische zin: in de wieg gelegd zijn voor een bepaald beroep. Een specifiek religieus roepingsbegrip mag in geen geval met deze dimensie worden verbonden. De items die betrekking hadden op religieuze waarden waren evenmin duidelijk aan deze als aan andere factoren gerelateerd.

Faktor IV — *onafhankelijkheid*: dit aspect duidt op een stuk individuele onafhankelijkheid, los zijn van controlerende banden, de anonimiteit van de grote stad, niet op de vingers worden gekeken. Deze dimensie heeft dan ook betrekking op het maatschappelijk zowel als op het beroepsmatig functioneren.

De verhouding tussen de factoren en de theoretische categorieën, zoals deze uit de literatuur naar voren zijn gekomen, kan in een tabel worden weergegeven. De items zijn naar de empirische en theoretische ingangen gerubriceerd; zie tabel 2.

Tabel 2

Items naar theoretische categorieën en factoren

theoretische waarden categorieën	faktor 1 sociaal-helend	faktor 2 instrumen-taliteit	faktor 3 roeping	faktor 4 onafhan-kelijkheid
1 subjekt gericht	1, 2, 3, 4, 5, 6		15, 16, 17, 18	19, 21
2 objekt gericht	7, 8, 9			20, 22
3 'rewards' gericht		10, 11, 12, 13, 14		

nb: de nummers van de items verwijzen naar de nummers van de items in tabel 1

De waarden betrekking hebbend op de factoren instrumentaliteit en roeping zijn zonder uitzondering afkomstig respectievelijk uit de theoretische categorieën 'rewards'-gericht en subjekt-gericht. De factoren sociaal-helend en onafhankelijkheid ontleen hun items aan de subjekt- zowel als aan de objekt-gerichte theoretische categorieën. Bij de beschrijving van de factoren I en IV is reeds op een zekere ambivalentie gewezen: enerzijds waar-

den, die verwijzen naar kenmerken van het beroepsmatig bezig zijn; anderzijds waarden, die te typeren zijn met het begrip zelfverwerkelijking, hetzij in sociaal opzicht, hetzij in puur individueel opzicht.

We hebben nu met behulp van faktoranalyse een viertal dimensies onderscheiden in de motivatiestructuur van leerlingverpleegsters. Motivatie wordt hierbij door ons begrepen als positionele motivatie. De vraag dient zich aan of deze motivatie reeds aanwezig was vóórdat men verpleegster wilde worden, of dat men zich deze motivatie pas tijdens de beroepsopleiding eigen maakt. In het onderhavige onderzoek kan deze vraag niet worden beantwoord<sup>16</sup>: er was immers per respondente maar één meetmoment en daarmee kan geen ontwikkeling of verandering worden aangetoond.

Toch willen wij in dit bestek de vraag naar de herkomst van deze motivatie middels een tweetal variabelen trachten te verduidelijken. Deze variabelen zijn enerzijds 'sociaal milieu van herkomst' als een min of meer stabiele maatschappelijke positie-aanduiding van respondenten, anderzijds de 'jaargroep' tot waar de leerlingverpleegsters in hun opleiding zijn gevorderd. De variabele 'jaargroep' (in een vierdeling, overeenkomstig de vierjarige verpleegstersopleiding) is een variabele waarmee een kwasi-ontwikkeling kan worden nagebootst. De variabele 'sociaal milieu van herkomst' werd geoperationaliseerd door het beroepsniveau van de vader van respondenten vast te stellen,<sup>17</sup> waarbij op grond van de frekwentieverdeling werd besloten tot een vierdeling: ongeschoolde en geschoolde arbeid, kleine zelfstandigen, lagere en middelbare employees, hogere beroepen.

De vier factoren naar sociaal milieu van herkomst zijn weergegeven in tabel 3.

Geen verschillen zijn te zien bij de faktor sociaal-helend: deze verdeling is zo scheef, dat in alle milieus bijna iedereen dit aspect belangrijk acht. De grootste verschillen doen zich voor bij de faktor onafhankelijkheid: leerlingverpleegsters die afkomstig zijn uit employee-milieus of uit hogere beroepen-milieus waarderen dit aspect veel sterker dan de leerlingverpleegsters uit de arbeidersmilieus en de zelfstandige middenstand. Deze cijferreeks wettigt de gevolgtrekking dat naarmate het sociaal milieu hoger is, on-

<sup>16</sup> Daartoe worden meer mogelijkheden geboden in onderzoeken waarbij meer dan één meetmoment is betrokken. Dit is bijvoorbeeld het geval bij: Instituut voor Toegepaste Sociologie/Sociologisch Instituut van de K.U. te Nijmegen, *Van jaar tot jaar, onderzoeksverslag deel I* (Nijmegen 1972) (eindrapport in voorbereiding).

of bij: I.T.S./S.I., *Werkgelegenheid en beroepskeuze*, zie noot 5.

<sup>17</sup> Op de wijze zoals beschreven in:

I.T.S., *Beroepenklapper*, (Nijmegen 1971).



Tabel 3

Factoren naar sociaal milieu (in percentages per sociaal milieu)

factoren	sociaal milieu		arbeiders milieus (N = 40)		zelfst. middenst. laag hoog (N = 58)		employee milieus laag hoog (N = 71)		hogere beroepen laag hoog (N = 55)		totaal laag hoog (N = 224)	
	laag	hoog	laag	hoog	laag	hoog	laag	hoog	laag	hoog	laag	hoog
f 1 sociaal-helptend	3	97	—	100	1	99	2	98	1	99		
f 2 instrumenta- liteit	35	65	24	76	34	66	29	71	30	70		
f 3 roeping	87	13	83	17	90	10	96	4	89	11		
f 4 onafhanke- lijkheid	80	20	78	22	59	41	47	53	65	35		

afhankelijkheid sterker wordt gewaardeerd.

De positie van de leerlingverpleegsters uit de zelfstandige middenstand is in zoverre opmerkelijk, dat instrumenta-  
liteit vaker hoger wordt gewaardeerd, vooral in vergelijking met de leerlingverpleegsters uit de arbeidersmilieus, terwijl zij het roepingsaspect juist in vergelijking met leerlingverpleegsters uit het hogere beroepen-milieu vaker hoger waarden.

De vier factoren naar jaargroep zijn weergegeven in tabel 4.

Tabel 4

Factoren naar jaargroep (in percentages per jaargroep)

factoren	jaar- groepen		jaargroep 1 (N = 93)		jaargroep 2 (N = 60)		jaargroep 3 (N = 49)		jaargroep 4 (N = 22)		totaal (N = 224)	
	laag	hoog	laag	hoog	laag	hoog	laag	hoog	laag	hoog	laag	hoog
f 1 sociaal-helptend	—	100	2	98	2	98	5	95	1	99		
f 2 instrumen- titeit	31	69	30	70	29	71	36	64	31	69		
f 3 roeping	84	16	90	10	94	6	100	—	89	11		
f 4 onafhanke- lijkheid	77	23	64	36	55	45	36	64	65	35		

De factoren sociaal-helptend en instrumenta-  
liteit vertonen nauwelijks ver-  
schillen naar jaargroep. Interessanter zijn de aspecten roeping en onafhan-  
kelijkheid. Is in de 1e jaargroep het roepingsaspect nog voor 16 % van de  
leerlingverpleegsters van hoge waarde, in de daarop volgende jaren neemt  
deze waardering af tot nul in het vierde opleidingsjaar. Daarentegen wordt  
onafhankelijkheid een steeds belangrijker aspect. Men zou kunnen zeggen,  
dat althans op deze twee laatste aspecten de invloed van enige jaren prak-

tijkervaring in het beroep een verandering in waardering heeft teweeggebracht: idealisme gaat vervagen en plaats maken voor nuchtere en meer met de beroepswerkelijkheid overeenstemmende opvattingen. Voorzichtigheid is evenwel geboden bij deze interpretatie, omdat het mogelijk blijft dat juist de leerlingverpleegsters die in hun idealen zijn teleurgesteld hun beroep al tijdens de opleiding de rug hebben toegekeerd. In dat geval kunnen soortgelijke cijfers gevonden worden als in tabel 4 zijn weergegeven hoewel men daaraan dan een andere konklusie dient te verbinden.

### **Van faktoranalyse naar typologiekonstruktie**

*Waarom typologisering?* — Hierboven hebben wij de afzonderlijke factoren beschreven en werd voor twee variabelen nagegaan welke scores de subcategorieën per faktor behaalden. Op grond hiervan kon met betrekking tot deze twee variabelen inzicht worden verkregen in de betekenis van elke faktor afzonderlijk. Deze aspektmatige benadering biedt slechts hypothetisch inzicht in de onderlinge samenhang van de onderscheiden dimensies. Om deze leemte in onze kennis op te vullen hebben wij geprobeerd de factoren uit de faktoranalyse zodanig met elkaar in verband te brengen, dat, zij het op een gestyleerde wijze, een stuk sociale werkelijkheid wordt gerekonstrueerd. Of op deze wijze een duidelijker en empirisch verantwoord zicht op die werkelijkheid wordt verkregen, willen wij nagaan door dezelfde twee variabelen, sociaal milieu en jaargroep, met de verkregen typen in relatie te brengen. Daaruit zouden dan konklusies getrokken kunnen worden met betrekking tot de bruikbaarheid van een dergelijke werkwijze.

*De typologiekonstruktie* — Er waren vier factoren overgebleven na de faktoranalyse. Voor de hoogladende items (zie tabel 1) is per faktor en per respondente een somscore berekend. Deze somscore bezit een minimum- en een maximumwaarde, welke worden bepaald door het aantal items per faktor. Deze variatiebreedte is gedichotomiseerd volgens de formule  $\frac{1}{2}$  (max.waarde — min.waarde), zodat per faktor twee katogorieën ontstonden: hoog gewaardeerd en laag gewaardeerd door respondenten. Met behulp van onderstaand substruktieschema werd vervolgens een typologie gekonstrueerd; zie tabel 5.

De uiterst scheve verdeling van faktor I, sociaal-helpend aspekt, maakt het mogelijk de typologie tot een vijftal typen en een kleine restcategorie beperkt te houden. Het sociaal-helpend aspekt, inklusief de daarmee verbonden en reeds eerder vermelde intrinsieke aspekten, vormt blijkbaar een zo wezenlijk kernstuk van de beroepsmotivatie van verpleegsters, dat nagenoeg allen daaraan veel waarde zeggen te hechten. Interessant wordt dan het al of niet eksklusief voorkomen van dit aspekt en de kombinaties waar-

Tabel 5  
Substruktieschema van de typologie

f1 (sh)	f2 (i)	f3 (r)	f4 (o)		typologie	
			H	L	H	L
h	h	h	4	19	VI	IV
h	h	l	50	83	III	II
h	l	h	—	1	VI	VI
h	l	l	23	41	V	I
l	h	h	—	—	VI	VI
l	h	l	—	—	VI	VI
l	l	h	—	—	VI	VI
l	l	l	2	1	VI	VI

h = hoge score op de betreffende faktor

l = lage score op de betreffende faktor

in het zich met andere factoren verbindt.

De typen kunnen als volgt worden omschreven, met daaraan toegevoegd de aantallen respondenten, die het betreffende type omvat.

*Type 1:* groep, die uitsluitend grote nadruk legt op het sociaal-helpend aspect van het verpleegstersberoep. Deze groep bevat 41 respondenten, dat is 18 % van het totaal aantal respondenten.

*Type 2:* groep, die naast het sociaal-helpende slechts het instrumentele aspect van het beroep onderstreept: het beroep wordt gezien in functie van de maatschappelijke positie. Het gaat hierbij om 83 leerlingverpleegsters, dat is 37 % van de gehele onderzoeksgroep.

*Type 3:* groep, die naast het sociaal-helpende en het instrumentele aspect (type 2) benadrukt dat het beroep een stuk individuele onafhankelijkheid moet bieden. Deze groep omvat 50 respondenten, dat is 22 % van de totale onderzoeksgroep.

*Type 4:* groep, welke naast het sociaal-helpende en het instrumentele aspect (type 2) benadrukt dat men voor het verpleegstersberoep 'geroepen' moet zijn, en welke tevens laag scoort op onafhankelijkheid. Een negentiental valt in deze categorie, dat is 8 % van de gehele groep.

*Type 5:* groep, die naast het sociaal-helpende vooral wijst op de individuele onafhankelijkheid. Deze groep bestaat uit 23 personen, dat is 10 % van het totaal.

*Type 6:* overigen; 8 respondenten, ofwel 4 % van de gehele onderzoeksgroep.

De typen 1, 2 en 3 omvatten ruim driekwart van de gehele onderzoeksgroep. De typen 4 en 5 zijn klein van omvang, maar toch interessant, om-

dat zij een onmisbare aanvulling vormen voor het totaalbeeld.

Wij willen tenslotte met behulp van de variabelen 'sociaal milieu van herkomst' en 'jaargroep' de bruikbaarheid van een dergelijk typologiegebruik proberen te illustreren.

### De typen naar sociaal milieu van herkomst

In tabel 6 is per sociaal milieu de verdeling weergegeven over de zes typen. Aldus wordt het relatieve belang zichtbaar, dat elk type heeft voor elk sociaal milieu.

Tabel 6

Typologie naar sociaal milieu van (herkomst in percentages)

typen	arbeiders milieus (N = 40)	zelfst. middenst. (N = 58)	employee milieus (N = 71)	hogere beroepen (N = 55)	totaal (N = 224)
type 1	28	19	20	9	18
type 2	40	43	31	36	37
type 3	12	16	27	31	22
type 4	10	16	7	2	8
type 5	5	5	11	18	10
type 6	5	2	4	4	4
totaal	100	100	100	100	100

Type 1 blijkt voor leerlingverpleegsters afkomstig uit arbeidersmilieus van relatief groot belang. Verpleegsters afkomstig uit de hogere beroepenmilieus zijn hier slechts schaars vertegenwoordigd. Respondenten uit zelfstandige middenstand en employee-milieus nemen een tussenpositie in. Bleek bij de faktoranalyse geen verschil op te treden met betrekking tot het sociaal-helptend aspect naar sociaal milieu, hier wordt duidelijk dat dit aspect veel vaker exclusief hoog gewaardeerd wordt naarmate het sociaal milieu lager is.

Type 2 laat slechts geringe verschillen zien tussen de sociale milieus. Het beroep als allokatiekriterium voor de maatschappelijke positie wordt kenmerkend door respondenten uit alle sociale milieus op vrijwel dezelfde manier geëvalueerd, zij het dat degenen uit employee-milieus en hogere beroepenmilieus wat minder in dit type zijn vertegenwoordigd dan degenen uit de beide andere milieus.

De typen 3 en 4 vormen als het ware vertakkingen van het voorafgaande type. In type 4 komt het roepingsmoment erbij. Men ziet dat de leerlingverpleegsters uit het milieu van de zelfstandige middenstand hierin relatief

sterk zijn vertegenwoordigd, terwijl degenen uit milieus van hogere beroepsgroepen nauwelijks voorkomen. Bij type 3 constateert men een omgekeerde tendentie: daarin zijn juist degenen uit de hogere beroepen-milieus, tesamen met degenen uit employee-milieus oververtegenwoordigd. Bij deze groepen speelt onafhankelijkheid kennelijk een bijzondere rol.

Type 5 aksentueert dit feit nog eens overduidelijk. De individuele onafhankelijkheid heeft bij respondenten uit milieus van hogere beroepsgroepen blijkbaar een bijzondere betekenis.

Waarom waarden leerlingverpleegsters afkomstig uit arbeidersmilieus en zelfstandige middenstand zoveel minder het aspekt onafhankelijkheid en tegelijkertijd meer het instrumentaliteitsaspekt van het beroep dan dit bij haar kollega's uit hogere beroepen- en employee-milieus het geval is? Wij menen dat de verklaring gezocht kan worden in de houding ten opzichte van het beroep in het algemeen in de onderscheiden sociale milieus: de leerlingverpleegsters uit de lagere sociale milieus zien het beroep vooral als een middel om maatschappelijk vooruit te komen, om een maatschappelijke positie te veroveren; de leerlingverpleegsters uit de hogere sociale milieus achten deze maatschappelijke positie toch wel door haar herkomst gegarandeerd en kunnen andere eisen aan het beroep gaan stellen in de meer zakelijke en individualistische sfeer. Dit alles wordt nog onderstreept door het feit, dat zij het sociaal-helpende aspekt lang niet zo zeer uitsluitend hoog waarden dan degenen afkomstig uit arbeidersmilieus.

### **De typen naar jaargroep**

Naar jaargroep vertonen de onderscheiden typen eveneens een interessant beeld, zoals uit tabel 7 blijkt.

Het uitsluitend sociaal-helpende aspekt (type 1) neemt af naarmate men in een hogere klas van de opleiding zit.

Type 2 vertoont, evenals bij sociaal milieu van herkomst, weinig grote verschillen: slechts in het vierde jaar is er sprake van enige ondervertegenwoordiging. Het type 4, waarbij het roepingsaspekt een belangrijke rol speelt naast de sociaal-helpende en instrumentele aspekten, blijkt slechts gedurende de eerste jaren van de opleiding van belang te zijn om daarna geheel te verdwijnen. Een tegengestelde tendentie valt bij type 3 te constateren: in het eerste jaar wordt individuele onafhankelijkheid tesamen met het sociaal-helpende en het instrumentele aspekt nog betrekkelijk aarzelend hoog gewaardeerd. Daarna blijkt de waardering snel toe te nemen, welke toeneming tot in de laatste jaargroep doorzet. Type 5, waarin het onafhankelijkheidsaspekt naast het sociaal-helpende aspekt vooral een belangrijke rol speelt, wordt met het vorderen van de opleiding steeds belangrijker.

De nuanceringen en tendenties die wij hier aantreffen zijn in hoge mate

**Tabel 7**  
Typologie naar jaargroep (in percentages)

typen	jaargroep	jaargroep	jaargroep	jaargroep	totaal (N = 224)
	1 (N = 93)	2 (N = 60)	3 (N = 49)	4 (N = 22)	
type 1	22	20	14	9	18
type 2	42	32	39	27	37
type 3	12	30	27	36	22
type 4	13	10	2	—	8
type 5	9	7	12	23	10
type 6	3	2	6	4	4
totaal	100	100	100	100	100

vergelijkbaar met de hiervoor besproken relatie 'typen naar sociaal milieu'. Inhoudelijk is de verzakelingstendentie met daarnaast een proces van individualisering het meest interessant te achten: enerzijds gedurende de opleiding een afnemende betekenis van het sociaal-helpende aspect en van het roepingsaspect, anderzijds een toenemend belang dat aan het onafhankelijkheidsaspect wordt gehecht. Deze verandering wordt ook duidelijk geïllustreerd door de verschuiving van het relatieve belang dat men in de verschillende jaargroepen aan instrumentaliteit en onafhankelijkheid hecht. In het eerste jaar zien we vooral een benadrukken van het instrumentele aspect (type 2), in het tweede en derde jaar een aksentuering van zowel instrumentaliteit als onafhankelijkheid (type 3) en tenslotte in het vierde studiejaar een relatief zware nadruk op de individuele onafhankelijkheid (type 5).

De ontwikkeling in het beroep laat blijkbaar niet na invloed uit te oefenen op de motivatie. Opperden wij bij de bespreking van de factoren reeds de hypothese, dat de aanvankelijk onaangepaste motivatie vervangen werd door een meer realistische motivatie, de benadering van deze problematiek met behulp van typenkonstruktie heeft die hypothese de nodige ondersteuning gegeven.

### **Samenvatting en konklusies**

Uitgaande van de veronderstelling, dat waardenrealisatie een belangrijk verklaringsmechanisme voor het beroepskeuzep proces is, hebben wij hier een nadere bewerking willen presenteren van factoren uit factoranalyse waarmee waardenoriëntaties in de beroepskeuzemotivatie kunnen worden geregistreerd. Beroepskeuzemotivatie kan op verschillende wijzen worden gemeten; Nelissen heeft daarvan een goed overzicht gegeven.<sup>18</sup> In een onderzoek naar de beroepskeuzemotivatie van leerlingverpleegsters kozen wij de



methode van zogenaamde waardenlijsten, die met behulp van faktoranalyse kunnen worden geanalyseerd. De beperkte verklaringsmogelijkheden van de faktoranalysetechniek trachtten wij te ondervangen door de afzonderlijke factoren in hun empirische samenhang nader te bewerken, middels de konstruktie van typen.

Op grond van een beknopte literatuurstudie werden een drietal theoretische categorieën van voor het verpleegstersberoep van belang geachte waarden onderscheiden. De daaruit samengestelde waardenlijst werd met behulp van faktoranalyse bewerkt, waarna een viertal goed benoembare factoren resteerden (40 % verklaarde variantie). Deze factoren geven respectievelijk de waardenoriëntaties sociaal-helpend, instrumentaliteit, roeping en individuele onafhankelijkheid aan. De vraag naar de herkomst van deze (positionele) motivatie werd middels een tweetal variabelen verduidelijkt, te weten 'sociaal milieu' en 'jaargroep'. Daaruit bleek vooral, dat naarmate het sociaal milieu hoger is, de individuele onafhankelijkheid sterker wordt gewaardeerd. En voorts, dat het roepingsaspect sterk afneemt met het vorderen in de verpleegstersopleiding, terwijl de individuele onafhankelijkheid steeds sterker wordt gewaardeerd.

De samenhang van de onderscheiden dimensies in het waardenpatroon dat de beroepskeuzemotivatie voor het beroep van verpleegster duidelijk kan maken, kan echter niet adequaat verklaard worden met het faktoranalytisch model. Door middel van typologiekonstruktie hebben wij geprobeerd de factoren uit de faktoranalyse zodanig met elkaar in verband te brengen, dat de onderlinge empirische samenhang zichtbaar werd. Door dezelfde twee variabelen, sociaal milieu en jaargroep, met de verkregen typen in relatie te brengen hebben wij de bruikbaarheid van deze methode willen illustreren.

De konstruktie van een vijftal duidelijke typen leverde opzichzelf al als belangrijkste resultaat het inzicht, dat het sociaal-helpend aspect een zeer wezenlijk kernstuk vormt van de beroepsmotivatie van leerlingverpleegsters. Naar sociaal milieu bezien bleek dit aspect echter veel vaker uitsluitend hoog gewaardeerd te worden naarmate het sociaal milieu lager is; een resultaat dat bij de analyse per faktor niet naar voren was gekomen. Dat het beroep als allokatiekriterium voor de maatschappelijke positie door respondenten uit alle sociale milieus op vrijwel dezelfde wijze wordt geëvalueerd, is een tweede resultaat van de analyse per type. Voorts blijkt, dat het roepingsaspect vooral door leerlingverpleegsters uit het milieu van de zelfstandige middenstand hoog wordt gewaardeerd, terwijl de individuele onafhankelijkheid voor respondenten uit milieus van hogere beroepsgroepen een bijzon-

dere betekenis heeft.

Onderscheiden naar het studiejaar in de verpleegstersopleiding blijkt dat de waardering voor het sociaal-helpende aspect afneemt naarmate men in een hogere klas van de opleiding zit. Overigens worden de resultaten van de faktoranalyse bevestigd en genuanceerd.

Wij constateerden dat de ontwikkeling in het beroep gedurende de vierjarige opleiding grote invloed uitoefent op de motivatie. Inhoudelijk kan een toenemende verzakelijkingstendentie met daarnaast een proces van individualisering worden vastgesteld.