

キャリア研究をはじめ－「問題と目的」の吟味－

今回から3回の連載を書かせていただくことになりました。専門は何かと問われれば「看護学」と答える立場にある私ですが、なぜキャリアに関するテーマで研究に取り組むようになったのか、その経験を通して学んだこと、考えたことを具体的に書いていきたいと思います。

私がキャリアに関する研究を始めたのは、看護教員として働きながら大学院で学んだ時です。当初は全く異なる研究テーマを考えて入学したのですが、大学院でキャリアに関する研究を行っている先生や先輩方と交わる中で看護師として働いていた時の「ある出来事」が思い起こされたのです。私は大学卒業後に、ある病院に看護師として就職しました。働いていても大きな不満はなく、職務満足も高かったと思います。しかし、一つだけ後悔のようなものがありました。それは「ほとんど何も考えずに病院を選んだな」という思いです。看護師になった後、自分はどのように働いていきたいのか（内的要因）を考えることをせず、病院の所在地や規模（外的要因）だけで決めていたことに気づいたのです。職務満足は高かったと書きましたが、それは部分的（労働環境、人間関係、給与等）であり、自分の目指す看護活動（専門職としてのやりがいや自律性）という部分では違っており、そのような話を同僚としたところ「それは竹本さんだからだよ」と言われました。

さて、この出来事がそのまま研究テーマになったわけではありません。まず、それぞれの要因（職務満足、職業継続意志、病院の選択理由）を整理し、それらに関連した心理学や看護学の論文を検索して読み、どのような関連があるのかを検討するところから始めました。この出来事の中で、私が一番引っ掛かったのは「竹本さんだから」という言葉です。つまり、当たり前のことですが皆がそう思うわけではなく、人によって違うということです。「なぜ人によって違うのか？」「なぜ私は後悔したのか？」。それは、個人がその職業や職務をどのように認識し、どのような価値を期待しているのかの違いによるものではないかと考えました。杉本先生が書かれていたように、自問自答を繰り返し、職業選択動機や将来的な目標・展望も関連してくるのではないかと推測するようになり、これらの関連を明らかにすることを目的に研究を始めることとなりました。

さらに、研究テーマとするためには、なぜこの研究に取り組むことが必要なのか（研究の意義）を明らかにしなければなりません。どの職業でもそうですが、離職の問題は組織にとって大きな課題の一つです。離職者が増えることはマンパワー不足につながり、顧客サービスに影響します。看護研究においては経営学的な管理分野の研究になりますが、教育の立場にある私が問題としたのは、早期離職は個人のキャリア形成に影響を及ぼすということです。

このようにしてキャリア研究を始めることとなりましたが、この経験の中で学んだことは「問題と目的」を明確にすることの重要性です。私がこれまで取り組んできた研究の多くは、自分自身の体験や日々の実践の中での疑問や悩みが「種」となっています。しかし、この種が研究テーマとして成り立つかどうかは「自分が問題だと思っていることはいったい何なのか？」「そのことが何に影響を及ぼすのか？」「自分が問題だと思っていることを明らかにして何に役立つのか？」などを先行研究にあたりながら明らかにし、論文として投稿する際の「問題と目的」を十分に吟味することにかかっているのだと思います。

（岩手保健医療大学 竹本由香里）