

中国人看護師支援における共感疲労に影響を及ぼす要因

○上市秀雄¹・卞佳琦^{2,*}

(¹筑波大学・^{2,*}元筑波大学大学院システム情報工学研究群)

キーワード：共感疲労，心理的資本，感情

Factors Influencing Compassion Fatigue in Chinese Nurse Support

Hideo UEICHI¹, Jiaqi BIAN^{2,*}

(¹Faculty of Engineering, Information and Systems, University of Tsukuba,

² Former Degree Programs in System and Information and Engineering, University of Tsukuba)

Key Words: Compassion fatigue, Psychological capital, Affect

目 的

共感疲労とは、他者が経験したトラウマティックな出来事に共感し、援助者自身のエネルギーや関心が低下するなどの心理的疲労を指す (Figley, 1995)。看護師には「患者に対する共感」が求められてきた。しかしその共感により、患者の悩みに巻き込まれ、感情的、精神的に疲弊することもある (武井, 2011)。その結果、看護師の仕事に対する倦怠、離職意思を引き起こし、ケア活動が妨げられることもある。

先行研究では、職場サポートが高いほど共感疲労が低いこと (Hunsaker et al, 2015)、職務満足が高いほど、共感疲労が低いこと (Kaya et al, 2022)、心理的資本 (レジリエンス) が高いほど共感疲労が低いこと (Cao et al, 2021) などが示されている。しかしこれらの要因間の関連性は不明である。

よって本研究では、中国人看護師の共感疲労の実態を把握し、共感疲労と各要因間の関連性を検討する。

方 法

対象者 中国江蘇省蘇州市にある公的病院の中国人看護師 738 名 (男性 88 名, 女性 650 名) に対し, 2023 年 10 月下旬-11 月上旬に Web 調査を実施した (当該病院承認済み)。

質問項目 共感疲労 10 項目 (Stamm, 2009) (私は看護した何人かの患者のことに心を奪われている), 心理的資本 12 項目 (Luthans, et al, 2017) (レジリエンス 3 項目: ストレスがかかる仕事でも乗り越えることができる, 自己効力感 3 項目: 看護師の組織戦略についての議論に貢献する自信を持っている, 希望 4 項目: 窮地に陥った場合, 打開するための方法が多数思い浮かぶ, 楽観性 2 項目: 仕事に関してポジティブである), ソーシャルサポート 7 項目 (家族: 家族は私をたすけてくれる, 職場: 困ったときにそばにいてくれる人がいる, 友人: 私を助けてくれる人がいる), 職場環境 (Lake, et al, 2002) 29 項目 (人的資源の適切性 4 項目: 他職種の支援があるので患者に時間を費やせる, 看護師と意思との良好な関係 3 項目: 良好な関係である, 看護管理者の力量 5 項目: 看護師長は看護師に支援的である, ケアの質を支える看護の基盤 9 項目: 充実したスタッフ教育や継続教育プログラムがある, 病院全体の業務における看護師の関わり 8 項目: キャリアアップの機会がある), 仕事に対する肯定的感情 10 項目 (撫養ら, 2014) (今の仕事に面白さを感じている), 基本属性 (年代, 性別, 学歴, 経験年数, 職階, 配置部門等)。上記項目は 5 段階評定 (1: あてはまらない~5: あてはまる)。

結 果

共感疲労の程度 共感疲労の下位項目合計値 (範囲 10-50 点) の分布を見たところ, 低程度 (22 以下) は 38%, 中程度 (23~41) 56%, 高程度 (42 以上) 6% で, 中・高程度の人が 60% を超えていることがわかった。

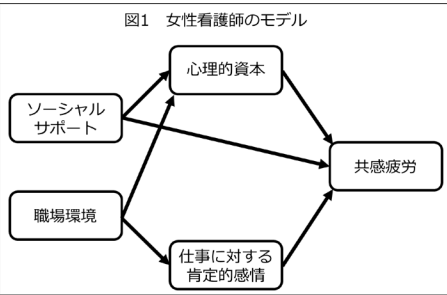
各因子の男女差 各因子の下位項目を合計し, 項目数で割った値を用いて, *t* 検定を行った (表 1)。その結果, 共感疲労に男女差はなく, 平均すると中程度以下の共感疲労だった。他の因子の男女差に関しては, 職場のサポートや病院全体の業務における看護師の関わりにおいて女性>男性の傾向が認

められたが, 全体として男女差はあまりなかった。

表1 各因子における男女別 *t* 検定の結果

	女性 (N=650)		男性 (N=88)		t 値	p 値
	M	SD	M	SD		
共感疲労	2.65	1.05	2.86	1.06	-1.80	0.07
ソーシャルサポート	4.11	0.72	3.93	0.82	2.12	0.03
家族のサポート	4.11	0.90	3.94	1.08	1.46	0.15
職場のサポート	3.99	0.84	3.79	0.92	2.05	0.04
友人のサポート	4.19	0.76	4.02	0.81	1.93	0.05
職場環境	3.95	0.73	3.81	0.83	1.70	0.09
人的資源の適切性	3.62	0.90	3.56	1.01	0.61	0.54
看護師と医師との良好な関係	4.05	0.77	4.00	0.90	0.63	0.53
看護管理者の力量	4.11	0.80	3.95	0.90	1.77	0.08
ケアの質を支える看護の基盤	4.11	0.75	3.98	0.80	1.60	0.12
病院全体の業務における看護師の関わり	3.85	0.86	3.63	0.95	2.22	0.03
心理的資本	3.87	0.75	3.85	0.76	0.20	0.84
自己効力感	3.71	0.88	3.70	0.88	0.12	0.91
希望	4.87	0.75	3.89	0.75	-0.14	0.89
レジリエンス	4.09	0.76	4.02	0.80	0.82	0.41
楽観性	3.87	0.88	3.84	0.77	0.32	0.75
仕事に対する肯定的感情	3.94	0.79	3.88	0.80	0.63	0.52

媒介分析 各因子が共感疲労に与える影響について媒介分析を行った。その結果, 女性に関しては, (1) ソーシャルサポートと職場環境はレジリエンスを媒介すること, (2) 職場環境は仕事に対する肯定的感情を媒介することがわかった (図 1)。男性については媒介効果は認められなかった。



考 察

共感疲労の平均値は中程度以下であるが, 中・重程度は 60% であるため, 何らかの対応が必要である。ソーシャルサポートや職場環境は心理的資本 (レジリエンス) や仕事に対する感情を媒介して共感疲労を低減させるが, 人的資源の適切性に対する看護師の認識が若干低い。よって「他の看護師等と患者ケアの問題を話し合う時間と機会」や「十分な人数のスタッフを増やす」などの対応をとることで, 看護師の共感疲労が低減する可能性があると考えられる。

引用文献

Figley, C. R. (2013). Compassion fatigue. Routledge.
武井麻子. (2011). 共感疲労という二次災害から看護師を守る. 精神看護, 14(3), 18-22.