透析看護者のストレス要因とその対処法・解消法について

愛敬 恭子 酒井 孝子* 吉福 美和子* 松隈 玄一郎*

笹川 佳子** 船越 衛一**

長崎市医師会看護専門学校 衆和会桜町病院* 同クリニック**

key words : Burn out, 対人的要因, 対処機制, 不健康な防衛機制, 外向的解消法

〈要旨〉

透析看護者のストレス要因とその対処法・解消法についてアンケート調査を行い検討した。有効回答者は171名(35施設)であった。稲岡ら¹⁾の算定法に基づいて Burn out スコアを算定したところ、Burn out に陥っている比率は24.5%であり、透析室勤務はICU、手術室勤務と同様、ストレスの高い職場であることが考えられた。

Burn out に導く要因を明確にするため、各回答項目と健全群、Burn out 群間で χ^2 検定を行った。その結果、有意水準1%で有意差がみられた心理的要因5項目、対人的要因5項目、物理的要因2項目、社会的要因6項目、個人的要因6項目の計24項目が、Burn out に導く要因となることが明らかになった。

また、健全群と Burn out 群のストレス対処法および解消法には違いがみられた。健全群はストレス対処法として、「あせらず優先される仕事から片づける」が最も多く、次いで「スタッフと共に考える」等、積極的に問題解決に取り組む対処機制であった。

それに対し Burn out 群は、「他人と争うよりも妥協する」が最も多く、次いで「自分自身の内部で克服する」「何事も過大に期待しないようにする」等、不健康な防衛機制に該当する逃避傾向にある者に多くみられた。

ストレス解消法について、健全群は外向的解消法であり、ストレスをうまく昇華しているが、Burn out 群は内向的解消法が主であった。

透析看護者が Burn out に陥らないために、外向的解消法が必要と思われた。

Causes of stress among dialysis nursing staff and methods of coping with and relieving such stress

Kyoko Aikyo, Takako Sakai*, Miwako Yoshifuku*, Genichiro Matsukuma*, Yoshiko Sasagawa**, Morikazu Funakoshi**

Nagasaki Ishikai Kango Speciality School ; Syuwakai Sakuramachi Hospital* ; Sakuramachi Clinic**

We developed a questionnaire on conditions of stress in dialysis nursing staff and on their methods of coping with and relieving such stress.

Valid answers were received from 171 nursing staff members at 35 different institutions.

When computing the burn-out score by the Inaoka method, it was found that 24.5% of the staff had reached burn-out level in a dialysis ward, indicating that the environment is as high stress as that of the ICU and the operation theatre.

To clarify the factors leading to burn-out, the subjects of each reply were divided into a "healthy" (normal group) and a burn-out group and were then examined by the χ^2 method. As a result, it became clear that, at a consciousness level of 1%, the differences in interpretation of 5 psychological, 5 personality, 2 physical, 6 social and 6 personal subjects (a total of 24 in all), emerged as factors leading to burn-out.

Moreover, differences could be seen between the "healthy" group and the burn-out group in their respective ways of coping with and relieving stress.

A majority of the “healthy” group coped with stress by “disposing of work in order of precedence (importance) in an unhurried manner”; the next most prevalent method was “thinking things over with other staff members”; in other words a method of solving problems in a positive way.

On the other hand, the burn-out group's method was “by compromise rather than confrontation”; next came “overcoming problems within oneself” and “not having too great expectations about anything”. Thus, many in this group had a tendency to resort to “unhealthy prevention methods” which amounted to avoidance of the problems involved.

Regarding relief of stress, whereas the healthy group sublimate their stress by indulging in extroverted methods of relief, the burn-out group resorted mainly to introverted methods.

It appears, therefore, that extroverted methods of stress relief are a necessity in preventing burn-out among dialysis nursing staff.

緒言

近年、透析医療の技術の進歩に伴い、単なる延命から“quality of life”が追求されるようになってきた。透析医療に従事する看護者は高度な医学的知識、熟達した技術とともに心理的、社会的ニーズを満たすケア意欲が要求されている。

しかも、これらは患者の全生涯を通じて繰り返されるエンドレスケアである。看護者のストレス²⁾ははかりしれず、ケア意欲に影響を与えているのではないかと考えられる。

今回私たちは、アンケート調査により今までに研究されていない透析医療に従事する看護者のケア意欲の程度およびその意欲を左右する要因とストレス対処法について検討したので報告する。

方法

1. 調査対象および方法

透析医療に従事する看護者 300 名 (45 施設) を血液透析施設名簿から無作為に抽出し、アンケートを直接郵送し、無記名方式で実施した。

2. 調査期間

1989 年 6 月 1 日～6 月 30 日

3. 調査内容

1) 背景因子

性、年齢、婚姻、職位、資格、経験年数、通勤方法と所要時間、住宅状況

2) Burn out 程度の測定

3) Burn out に導く要因

心理的、対人的、物理的、社会的、職場要因および個人的要因

4) 透析看護について (記述式)

①現在の勤務場所の選択とその理由

②透析看護を続けたいか否かとその理由

5) 欲求不満、緊張、ストレス解消について

4. 分析方法

Burn out 測定に関しては稲岡らの算定法に基づいて Burn out スコアを算定した。

健全群スコア 2.9 以下……精神的に安定し、心身共に健全である。

警戒群スコア 3.0～3.9……Burn out の徴候がみられる

Burn out 群スコア 4.0 以上……Burn out に陥っている。

以上の 3 群に分類した。各種要因については χ^2 検定にしたがって統計学的分析を行った。

結果

アンケート配布数 300 名 (45 施設) 郵送方式による無記名であるが、本調査に協力して回答したものは、179 名、そのうち有効回答者は 171 名 (57%) 35 施設である。所定の算定方法に基づいて 3 群に区分したところ健全群に含まれるものは 61 名 (35.7%) であり、警戒群は 68 名 (39.8%)、Burn out 群は 42 名 (24.5%) であった。全対象者のスコアの平均値は 3.4、最低スコア 1.57、最高スコアは 6.81 であった。

1. Burn out と背景因子との関係

1) 年齢との関係は、30 歳代が 33.8% と最も多く、ついで 50 歳代 33.3% であり 20 歳代が 16% と最も少なかった (表 1 参照)。

2) 婚姻との関係では未婚者の 26.3%、既婚者の 23.7% が Burn out であった。

3) 職位との関係は、婦長の 37.5%、主任の 26.1%、スタッフ看護婦の 23.6% が Burn out であった。

4) 現在の勤務場所での経験年数との関係では 21 年以上が 2 人中 2 人とも 100% Burn out であり、16～20 年が 5 人中 3 人の 60%、ついで 11～15 年が 29.6%、5 年以下が 19.7% と最も少なかった (表 2 参照)。

5) 通勤時間との関係では、1 時間以上が 14 人中 5 人の 35.7% が Burn out であった。

6) 施設規模との関係では専門病院勤務者 41.8%、総

表 1 Burn out と年齢の関係

Burn out の程度 \ 年齢	計	21～30 歳	31～40 歳	41～50 歳	51～60 歳	60 歳以上	無 回 答
計	171(100.0)	75(100.0)	74(100.0)	15(100.0)	3(100.0)	0(0)	4(100.0)
健全群	61(35.7)	33(44.0)	22(29.7)	5(33.3)	0(0)	0(0)	1(25.0)
警戒群	68(39.8)	30(40.0)	27(36.5)	7(46.7)	2(66.7)	0(0)	2(50.0)
Burn out 群	42(24.5)	12(16.0)	25(33.8)	3(20.2)	1(33.3)	0(0)	1(25.0)

表 2 Burn out と透析勤務年数との関係

Burn out の程度 \ 勤務年数	計	5 年以下	5 ～10 年	11～15 年	16～20 年	21 年以上	無 回 答
計	171(100.0)	76(100.0)	59(100.0)	27(100.0)	5(100.0)	2(100.0)	2(100.0)
健全群	61(35.7)	24(31.6)	29(49.2)	5(18.5)	2(40.0)	0(0)	1(50.0)
警戒群	68(39.8)	37(48.7)	16(27.1)	14(51.9)	0(0)	0(0)	1(50.0)
Burn out 群	42(24.5)	15(19.7)	14(23.7)	8(29.6)	3(60.0)	2(100.0)	0(0)

合病院勤務者 24.4%が Burn out であるのに対し、診療所では 37 名中 Burn out の者は 0 名であった。

以上述べた背景因子の中で有意差があった者は施設規模との関係で $\chi^2=24.85$ $p<0.01$ で有意差がみられた(表 3 参照)。

2. Burn out に導く要因

心理的、対人的、物理的、社会的職場環境、個人的要因について、各回答と Burn out の程度との関係(健全群、警戒群、Burn out 群)を調べてみた。

Burn out に導く要因を明確にするため、各回答項目と健全群、Burn out 群間で χ^2 検定を行い、Burn out の関連性を調べた。 χ^2 検定の結果、有意水準 1%で有意差がみられた項目は心理的要因 5 項目、対人的要因 5 項目、物理的要因 2 項目、社会的要因 6 項目、個人的要因 6 項目の計 24 項目が Burn out に導く要因となり得ることが明らかになった。そこで各要因別にみると、

1) 心理的職場要因

【現在の仕事は精神的に負担である】と思っている人は健全群では 35.5%、Burn out 群は 66.6%を占めた。【職場には、はつらつとして働く雰囲気がある】と思っている人は、健全群では 46.5%、Burn out 群では 0%である。【職場では仕事上の悩み問題を気軽に話し合える雰囲気がある】と思っている人は健全群では 62%、Burn out 群では 16.7%である。 χ^2 検定では【職場では、はつらつとして働く雰囲気がある、ない】が 33.18 と最も高かった。

2) 対人的要因

【スタッフ同士の交流を通し慰めあったり、不満をぶつけあったり、励ましあったりしている】と思っている

表 3 Burn out と施設規模との関係

Burn out の程度 \ 施設規模	計	総合病院	専門病院	診療所
計	171(100.0)	78(100.0)	55(100.0)	37(100.0)
健全群	61(35.7)	30(38.4)	10(18.2)	21(56.8)
警戒群	68(39.8)	29(37.2)	22(40.0)	16(43.2)
Burn out 群	42(24.5)	19(24.4)	23(41.8)	0(0)

人は健全群 72.1%、Burn out 群 32.8%である。【職場でのミーティングでは自由に考えや意見が交換される】と思っている人は健全群 52.4%、Burn out 群 28.5%である。【看護チームとしてチームワークがとれている】と思っている人は健全群 57.3%、Burn out 群は 16.6%であった。 χ^2 検定では【職場でのミーティングでは自由に考えや意見が交換される、されない】が 20.19 と最も高かった。

3) 物理的要因

【あなたは定められた休憩時間をとっている】と思っている人は健全群 80.4%、Burn out 群は 57.1%である。【現在の処遇、待遇に満足している】と思っている人は健全群 18%、Burn out 群 7.1%である。 χ^2 検定では【現在の処遇、待遇に満足している、いない】が 17.41 と最も高かった。

4) 社会的要因

【現在の職場は看護者が不足している】と思っている人は、健全群 63.8%、Burn out 群は 90.4%である。【現在の仕事は仕事量が多すぎる】と思っている人は健全群 39.2%、Burn out 群は 73.7%である。【自分の行っているケアの効果について疑問あるいは無力感をもつ】と

図1 Burn out 群と相談者の関係 (延べ数)

図2 Burn out 群とストレス対処法の関係 (延べ数)

思っている人は、健全群 37.2%，Burn out 群 69.1%である。【毎月の勤務希望がかなえられる】と思っている人は健全群 81.9%，Burn out 群 40.5%である。 χ^2 検定では【毎月の勤務希望はかなえられる，かなえられない】が 47.53 と最も高かった。

5) 個人的要因

【現在の仕事は私生活や家族に悪い影響を及ぼしている】と思っている人は、健全群 17.9%，Burn out 群 42.9%である。【私的生活を楽しんでいる】と思っている人は、健全群 59%，Burn out 群 28.6%である。【現在何らかの病気で悩まされている】と思っている人は健全群 13.1%，Burn out 群 42.8%である。 χ^2 検定では【現在の仕事は私生活や家族に悪い影響を及ぼしている，いない】が 19.96 と最も高かった。さらに有意差のみられた 24 項目の中で相対危険度 2.9 以上 10 項目を Burn out に導く強力な要因として抽出した。

〔心理的要因〕

①職場では仕事上の悩み，問題を気軽に話し合える雰囲気がある，ない ($\gamma \cdot \gamma = 3.9$)

②職場での自分の存在価値が認められている，いない ($\gamma \cdot \gamma = 2.9$)

③職場では看護活動の目標達成に意欲的である，ない ($\gamma \cdot \gamma = 2.9$)

〔対人的要因〕

④スタッフ同士の交流を通し慰めあったり，不満をぶつけあったりしている，いない ($\gamma \cdot \gamma = 2.9$)

⑤看護チームとしてチームワークがとれている，いない ($\gamma \cdot \gamma = 3.7$)

〔社会的要因〕

⑥現在の職場は看護婦が不足している，いない ($\gamma \cdot \gamma = 7.0$)

⑦現在の職場は仕事量が多すぎる，多すぎない ($\gamma \cdot \gamma = 6.2$)

⑧毎月の勤務希望はかなえられる，かなえられない ($\gamma \cdot \gamma = 3.2$)

〔個人的要因〕

⑨現在の仕事は私生活や家族に悪い影響を及ぼしている，いない ($\gamma \cdot \gamma = 3.3$)

⑩私的生活を楽しんでいる，いない ($\gamma \cdot \gamma = 3.0$)

物理的要因は 10 項目に入っていない。

3. 透析看護について (自由記述式)

現在の勤務場所との関係は、本人の希望で透析室配置になった人の 44.9%が健全群で、19.2%が Burn out 群であった。本人の希望に反し、透析室へ配置転換させられた人の中で 30.4%が Burn out 群である。透析看護を続けたいかの問に対して、続けたいと答えた人の中で 38.8%が健全群で、15.3%が Burn out 群である。

4. 欲求不満，緊張，ストレス解消について

1) 仕事上の行きづまり，悩みを誰に相談するか (図 1 参照) の質問に対して、健全群は同僚が、Burn out 群は友人が 1 位だった。施設長，母校の教師に相談するのは健全群，Burn out 群ともに非常に少なかった。

回答が多い項目の順位は、健全群—1 位同僚，2 位友人，3 位スタッフ，4 位家族，5 位上司。Burn out 群—1 位友人，2 位同僚，3 位家族，4 位スタッフ，5 位上司である。

2) 仕事と関連しておこってくる葛藤，欲求不満，緊張，ストレスなどについて、あなたはその対処のしかたとしてどのような考え方をもっているか (図 2 参照) の質問に対して健全群で回答が多い項目は、

1 位—あせらず優先される仕事から 1 つ 1 つかたづける (17.8%)

2 位—問題がおきれば時間をかけ、必要ならばスタッ

表 4 ストレス予防法・解消法のアンケート項目

1. 信頼している人に話を聞いてもらう	14. 思いきり泣く
2. 趣味に打ち込む	15. 美味しいものを食べる
3. テレビをみる	16. 賭け事をする
4. スポーツ、レクリエーションに参加する	17. じっとたえる
5. ボランティア活動に参加する	18. ヒステリーをおこす
6. アルコールを飲む	19. 寡黙になる
7. 旅行する	20. 悩みを書きつづる
8. ふてねをする	21. 座禅とか自己訓練をする
9. 精神安定剤を服用する	22. 好みの本を読む
10. 衝動買いする	23. 人にあたる
11. 宗教活動をする	24. 職場以外で看護活動をする
12. 空想にふける	25. その他
13. 電話で友人と長話をする	

フと共にその解決方法について考える (17.3%)

3 位一問題がおきれば、すぐその場所で解決をつけるようにする (14.9%)

であり、回答の中で一番少なかった項目は、何事も過大に期待しないようにするであった。

Burn out 群で回答が多い項目は、

1 位—他人と争うよりも妥協する (17.1%)

2 位—何事も過大に期待しないようにする、自分自身の内部で克服する (15.4%)

であり、回答の中で一番少なかった項目は、問題がおきれば時間をかけ、必要ならばスタッフと共にその理解方法について考えるであった。

3) 2)の対処法の問題と関連して、あなたは具体的にどのように予防し解消しようとしているかの質問に対して、

健全群で回答が多い項目は、

1 位—信頼している人にじっくりと話を聞いてもらう (20.2%)

2 位—美味しいものを食べる (8.7%)

3 位—趣味 (映画、観劇、コンサート等) に打ち込む (7.7%) である。

Burn out 群で回答が多い項目は、

1 位—信頼している人にじっくりと話を聞いてもらう (15.3%)

2 位—電話で友人と長話をする (10.2%)

3 位—アルコールを飲む (9.2%) であった。健全群、Burn out 群ともに回答が 2% 以下は、25 項目 (表 4 参照) 中 8 項目である。

それはボランティア活動に参加する、精神安定剤を服用する、宗教活動をする、賭け事をする、職場以外で看護活動をする、悩みを書きつづる、座禅とか自己訓練をする、その他等々である。

考察

調査対象者の平均スコアは 3.43、Burn out に陥っている人は 24.5% であった。これは斉藤ら³⁾の研究による、ICU の平均スコア 3.47、Burn out に陥っている人 25.2% に比べるとやや低いが、それでも看護婦の約 1/4 が Burn out に陥っていることになる。

松田ら⁴⁾の研究によると、平均スコア ICU 3.95、手術室で 3.46 である。これと比べると、本研究の 3.43 は ICU より低いが手術室とほぼ同値である。これは透析室勤務が ICU、手術室勤務と同様ストレスの高い職場⁵⁾であるといえる。

Burn out に陥っている人は 30 歳代で現在の勤務場所での経験年数 11~15 年の看護者、希望に反し透析室へ配置転換させられた看護者、透析専門病院の看護者などにケア意欲が喪失している比率が高くみられた。

これは、透析看護が患者の全生涯を通して繰り返されるエンドレスケアであるため、看護者としての達成感の喜びが得られにくいこと、複雑多様な問題をかかえている透析患者との人間関係の困難さ、特に長期透析患者の心理的ケアの困難⁶⁾などがケア意欲を低下させているのではないかと考えられる。

また毎日の単調な業務の中にも、器械的操作が多く過度の緊張感が要求されると共に透析室という閉鎖されたワンフロアの労働環境⁷⁾も Burn out の要因として考えられる。その他、看護者としてこのままでは他科の看護ができなくなるのではという不安もあり、そのことがケア意欲に関与しているのではないかと考えられる。

仕事上の行きづまり、悩みを相談する相手は、健全群では同僚が 1 位であり、スタッフが 3 位であるのに対し、Burn out 群では友人が 1 位、同僚が 2 位、家族が 3 位であった。

このことは Burn out に導く心理的要因である【職場では仕事上の悩み問題を気軽に話し合える雰囲気があ

る】と思っている人が健全群では62%に対し、Burn out 群では16.7%と低かったことに関連していると考えられる。

ストレス対処法について、健全群は、あせらず優先される仕事から片付けるが最も多く、次いでスタッフと共に考えるなど、積極的に問題解決に取り組む、対処機制であるのに対し、Burn out 群は他人と争うよりも妥協するが最も多く、次いで自分自身の内部で克服する、何事も過大に期待しないようにするなど、不健康な防衛機制⁸⁾に該当する逃避傾向にあった。

ストレスの予防法、解消法について、健全群は外向的解消法であり、ストレスをうまく昇華している。Burn out 群は内向的解消法であり、これは Burn out 群に導く個人的要因である【私的生活を楽しんでいる】と思っている人は健全群で59%、Burn out 群28.6%であり、【現在の仕事は私生活や家族に悪い影響を及ぼしている】が個人的要因の中で一番高く有意差がみられたことも関連していると考えられる。

以上のことから透析看護者が Burn out に陥らないためには、仕事上の悩みを気軽に話し合える職場の雰囲気作り⁹⁾と、外向的解消法である旅行、スポーツ大会、レクリエーション等の施設ぐるみの対策¹⁰⁾が必要と思われる。

当院では、職員の心身の健康を図るために週休2日制を導入し、茶道や生花教室を実施しているが、今後も検討して行く必要がある。

結語

透析看護者のストレス要因とその対処法、解消法について研究した。

1. ケア意欲を喪失している看護者は全対象者の24.5%である。

2. ケア意欲を左右するのは、個々患者の複雑、多様な問題への援助、患者との人間関係の維持などに代表される心理的、对人的要因が主であった。

3. ストレス対処法として健全群は対処機制であるのに対し、Burn out 群は不健康な防衛機制に該当する逃避傾向にある者が多くみられた。

4. ストレス解消法として健全群は外向的に、Burn out 群は内向的に処理している者が主であった。

文献

- 1) 稲岡文昭，松野かほる，宮里和子：看護職にみられる Burn out とその要因に関する研究。看護36：81-104，1984
- 2) 猪下 光：看護職のバーンアウト現象とその発生要因に関する文献研究。看護展望7：14-15，1986
- 3) 斉藤千里，稲岡文昭：ICUの職場環境と看護婦の健康状態の関連についての検討。第16回日本看護学会集録（看護管理）：20-23，日本看護協会出版会，東京，1985
- 4) 松田久美子：看護者の Burn out とエコグラムに示される個人特性との関連。看護研究21：61-68，1988
- 5) 末永姿子，中谷茂子，田辺治子：救急医療における職場環境を考える。第19回日本看護学会集録（看護管理）：237-239，日本看護協会出版会，東京，1988
- 6) 水附裕子，東郷登与子，田中博英：長期透析患者の看護。臨床透析6：81-86，1990
- 7) 伊藤千賀子，中山富子：透析医療の場における人間関係。臨床透析8：1279-1284，1990
- 8) 金子 光：系統看護学講座。成人看護学1：47-53，医学書院，東京，1990
- 9) 加藤正明：職場における精神衛生。教育と医学3：212-225，1981
- 10) 佐藤昭枝，宮川愛子，鶴岡里子，橋本節美，長島紀以，靱木正子，徳丸孝子：職場における精神衛生面の健康管理を考える。第18回日本看護学会集録（看護管理）：24-26，日本看護協会出版会，東京，1987