

優秀論文分享

 醫療產業科技管理學系 / 初麗娟 老師

題目：The Influence of Compassion Fatigue on Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Effect of Person - Job Fit.

作者群：Chu, L. C.

發表期刊：Journal of Nursing Scholarship

網址：<https://doi.org/10.1111/jnu.12644>

影響係數：3.928 7/125 (Nursing)

摘要：在護理界，同情常被視為護理人員很重要的特質，護理人員總是被要求要對他們的病患展現同情關懷，長期累積下的同情疲勞，對於護理人員負面影響更是廣泛受到討論。本研究主要探討同情疲勞對工作績效、組織公民行為的影響。是否高度同情疲勞之護理人員，有顯著降低其工作績效與組織公民行為。再者，以個人與工作適配為調節變數，探討是否能有效調節同情疲勞所造成的負面衝擊。當護理人員認知其個人與工作愈適配，其同情疲勞與工作績效與組織公民行間之負向關係是否有可能被弱化。為了避免共同方法的偏誤，本研究採二階段問卷施測，以中台灣各大醫學中心、區域醫院、地區醫院急診、加護病房、病房與門診之護理人員為對象，經便利抽樣於第一階段發放300份問卷，自評式衡量受試者之同情疲勞、個人與工作適配、人口統計變項。經過二個月後，再次請相同這批受試者完成自評式問卷，內容包括工作績效、組織公民行為。263位受僱於台灣醫院之護理人員完成二階段問卷調查，研究假說皆以階層迴歸進行驗證。研究結果顯示高度同情疲勞之護理人員，工作績效與組織公民行為有顯著降低，而個人與工作適配有效地調節同情疲勞與工作績效、組織公民行為間之關係。醫院應該更加關注同情疲勞對其護理人員的工作表現和組織公民行為的負面影響。改善同情疲勞的有效策略?透過工作輪調方式，如急重症單位之護理人員相較其他單位，有較高同情疲勞程度，若能適時調至其他科室工作，或許可緩解同情疲勞的生成。另外，利用導師制或學姐制的機制，讓臨床經驗豐富的護理人員透過知識的分享與經驗的傳授，降低經驗不足或新手護理人員同情疲勞程度與同情壓力)。當然，亦可透過正念的練習與自我同情的強化，讓自身免於同情疲勞的侵襲。此外，個人與工作適配也不失為一項調節同情疲勞的機制，醫院管理當局需注意個人與工作適配很有可能隨著時間的推移而發生改變，而此改變或許是因員工所接受的訓練及工作經驗的累積，所產生的學習，從而改變員工的能力和其需求，抑或是工作要求突然大量的增加或改變，都有可能衝擊工作要求與能力適配。換言之，當院方要對護理人員增加工作要求或改變工作要求，可能需要提供更多的訓練與資源來強化護理人員的能力以符合新的工作要求的改變或增量。