

# St. Luke's International University Repository

## Resilience in Clinical Nurses: A Concept Analysis

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-03-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 砂見, 緩子, Sunami, Nobuko メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.34414/00015302">https://doi.org/10.34414/00015302</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



## 看護師のレジリエンスの概念分析

砂見 緩子

### 抄 録

**目的：**看護師にとって、レジリエンスは職場環境において欠くことのできない特性として同定され、職場適応や職務継続のうえでのキー概念として着目されつつある。本研究では、看護師のレジリエンスという概念がどのように使用され、どのように表現されているのかを概念分析することで、その属性、先行要件、帰結の識別を試みた。

**方法：**PubMed, 医学中央雑誌に掲載された論文のうち、看護師を対象としたレジリエンスを主題とした40文献を分析対象とした。Rodgers (2000) の提唱する手法を用いて概念分析を行った。

**結果：**看護師のレジリエンスの属性として【内的特性】【対処する力】【自己理解と状況理解】【ワークライフバランス】【職場内外のソーシャルネットワークの形成や保有】が抽出された。先行要件は〔専門職業人としての個人が脅かされる体験〕〔挑戦が求められる体験〕〔職務ストレスの体験〕〔心理的疲弊をもたらす体験〕であった。帰結として〔心理的疲弊からの回復〕〔職務ストレスの調整〕〔よりよいケアの達成〕〔職務満足と職務継続〕〔内的特性の強化〕が導かれた。

**結論：**看護師のレジリエンスは、逆境に直面したときに回復しようとする看護師個人に内在する特性や、その過程、結果であり、変化もしくは促進できる可能性を備えているものととらえることができた。したがって、レジリエンスは、看護師が深刻な逆境を経験しながらも、職場に適応し、さらに成長を遂げていくプロセスに適用できると推察できる。今後は、レジリエンスの属性に含まれる因果構造を含めた、職場におけるレジリエンスの発生機序に関連する要因について識別する研究が望まれる。

**キーワード：**看護師, 概念分析, レジリエンス

### I. はじめに

近年、ライフステージの移行やライフイベントで生じるストレスにより心理的にネガティブな状態に陥っても、自己を立て直す回復力として“レジリエンス (resilience)”という概念が注目されている。

レジリエンスという言葉の語源は、ラテン語の“レジリーレ (resilire, 元に戻る)”や“サリーレ (salire, 跳ね返る)”に由来し (American Heritage College Dictionary Editors, 2011), 「反発力」や「弾力性」を示す物理学用語として、ある物体に加わるストレスに抗して元の形状や状態に戻ろうとする力を指したのが起源だといわれている (石井, 2009)。辞書でのレジリエンスの定義も語源に通じた内容になっており、1600年代から「跳ね返る (rebound)」「弾性 (spring-back)」という意味で使用され、1800年代になると「圧縮 (compression) された後、元の形、場所に戻る力、柔軟性」の意味で使用さ

れるようになった (加藤ら, 2012)。今日では「不幸、ショック、病気などによる影響に抵抗する、あるいは、それらから迅速または容易に回復することのできる特性や事実」という意味も含有されるようになっている (Oxford English Dictionary, 2015)。

レジリエンスの概念は、1960年代に入り、精神障害の病因となるリスク環境で生育したにもかかわらず、健全に成長を遂げた子どもたちの特性を表す用語として、主に心理学、精神医学領域の研究に導入され発展してきた (Masten et al., 2009)。近年では、人文・社会・自然科学の諸分野、医学、看護学などの研究場面を牽引し、さまざまな科学を支配する領域横断的な社会的表象となりつつある (加藤, 2012)。

看護学分野では、NANDA-I 看護診断2009~2011版より、コーピング/ストレス耐性領域にレジリエンスの概念が、活用できる概念として認識され始めた (Herdman, 2011)。また、レジリエンスの用語は、特定の疾患や障害を有する患者、患者の家族、妊婦、流産を経験した女性、育児を行う母親、看護師、看護学生などのさまざまな対

象が、過去もしくは現在おかれている何らかのリスク状態から回復しようとする、個人に内在する特性やその過程、結果を表す用語として用いられている(大久保ら, 2012)。なかでも、看護師にとって、レジリエンスは職場環境において欠くことのできない特性として同定され、職場適応や職務継続のうえでのキー概念として着目されつつある(Jackson et al., 2007; Kornhaber et al., 2011)。なぜなら、レジリエンスとは逆境を経験しつつもそれを克服するための資源であり、職場環境における深刻な職務ストレスや脅威となる体験から立ち直るための看護師自身の力になりうるものだからである。しかしながら、看護師のレジリエンスの概念は十分には解明されていない。

## II. 目 的

看護師のレジリエンスの属性、先行要件、帰結を明らかにするとともに、関連概念の識別および看護師のレジリエンスをめぐる研究の今日的課題を検討した。

## III. 方 法

### 1. データの収集

文献の収集は、PubMedをデータベースに、1948～2015年までを検索年にし、キーワードを“nurses” AND “resilience”とし、言語を“English”に制限して検索を行った。また、医学中央雑誌をデータベースに、1977～2015年までを検索年にし、キーワードを“看護師” AND “レジリエンス”として検索を行った。その結果、PubMedでは307件、医学中央雑誌では65件が抽出された(検索日:2015年6月15日)。このうち、①原著論文であり、②全文が入手可能である文献、③研究対象が看護師である文献を選定した。最終的に国外文献22件、国内文献18件が分析対象となった。

### 2. データの分析

Rodgers(2000)の提唱する手法を用いて概念分析を行った。この手法は、概念は時間や状況、文脈に伴い変化するものであるという哲学的基盤に立ち、概念の現在の使用、属性の明確化に焦点が当てられているものである(Rodgers, 2000)。この手法に従い、独自に作成したコーディングシートを用いて、看護師のレジリエンスの「属性」「先行要件」「帰結」および「関連概念」に関連する記述内容を単語あるいは句の単位で各文献から抽出し、データとして分類整理した。その後、データの意味の共通性と類似性に基づいてカテゴリー化した。

## IV. 結 果

看護師のレジリエンスの構成概念として、5つの属

性、4つの先行要件、5つの帰結が抽出された(図1)。以下、本文中において、カテゴリーは【 】, サブカテゴリーは〔 〕, データは「 」で示した。

### 1. 属 性

看護師のレジリエンスの属性として【内的特性】【対処する力】【自己理解と状況理解】【ワークライフバランス】【職場内外のソーシャルネットワークの形成や保有】が抽出された。

#### 1) 【内的特性】

〔ハーディネス〕〔粘り強さ〕〔ポジティブ〕〔楽観性〕〔信念〕〔柔軟性〕〔責任感〕〔自己効力感〕の8つのサブカテゴリーで構成された。

〔ハーディネス〕は、逆境下での心理的強さを示すものであり、看護にやりがいを感じて取り組むといった「コミットメント」(Ablett et al., 2007; Baek et al., 2010; 平野ら, 2012), 「状況の変化をコントロールできるという確信」(Ablett et al., 2007; Zander et al., 2010), 「成長や目標志向」(Cameron et al., 2010; Duddle et al., 2007; 平野ら, 2012; Hodges et al., 2010; 西井ら, 2015; 清野ら, 2012; Zander et al., 2010) や「挑戦しようとする意欲」(Ablett et al., 2007; Baek et al., 2010; Gillespie et al., 2009; 井原ら, 2009, 2010a, 2010b, 2010c; 尾形ら, 2010; 清野ら, 2012; 谷口ら, 2010; Zander et al., 2010) が含まれていた。

〔粘り強さ〕は、あきらめない、くじけないといった「強韌性」(Baek et al., 2010; Gillespie et al., 2009; Hodges et al., 2010; 清野ら, 2012) や、「忍耐」(Kornhaber et al., 2011; 清野ら, 2012) を示した。

〔ポジティブ〕は「ポジティブな思考や性格」(Cameron et al., 2010; Hodges et al., 2010; 陣内ら, 2013; Kim et al., 2015; 清野ら, 2012) を示した。

〔楽観性〕は「ユーモア」(Hodges et al., 2010; Gillespie et al., 2009; 清野ら, 2012; 砂見ら, 2013), 成り行きについての「楽観性」(Baek et al., 2010; Glass, 2009; Mealer et al., 2012a, 2014; 清野ら, 2012), 「希望」(Gillespie et al., 2007; Glass, 2009; 谷口ら, 2010), 「肯定的未来志向」(清野ら, 2012; 谷口ら, 2010) を示した。

〔信念〕には、「神の意思を信じるといったスピリチュアリティ」(Baek et al., 2010; Gillespie et al., 2009; Jackson et al., 2007; Mealer et al., 2012b, 2014), 「自分で乗り越えたいという信念を貫くこと」(Hodges et al., 2010; Mealer et al., 2012b, 2014; 西井ら, 2015), 「中途半端は嫌だ」「人に頼らない」といった何事にも妥協を許さず、逆境に立ち向かううえでの行動を揺るぎないものにする「出来事についての強い意志」(清野ら, 2012) が含まれていた。

〔柔軟性〕は、「認知の柔軟性」(Glass, 2009; Kim et al., 2015; Mealer et al., 2012a, 2014; 清野ら, 2012) や、「素直に受け入れるといった適応力」(清野ら, 2012) を

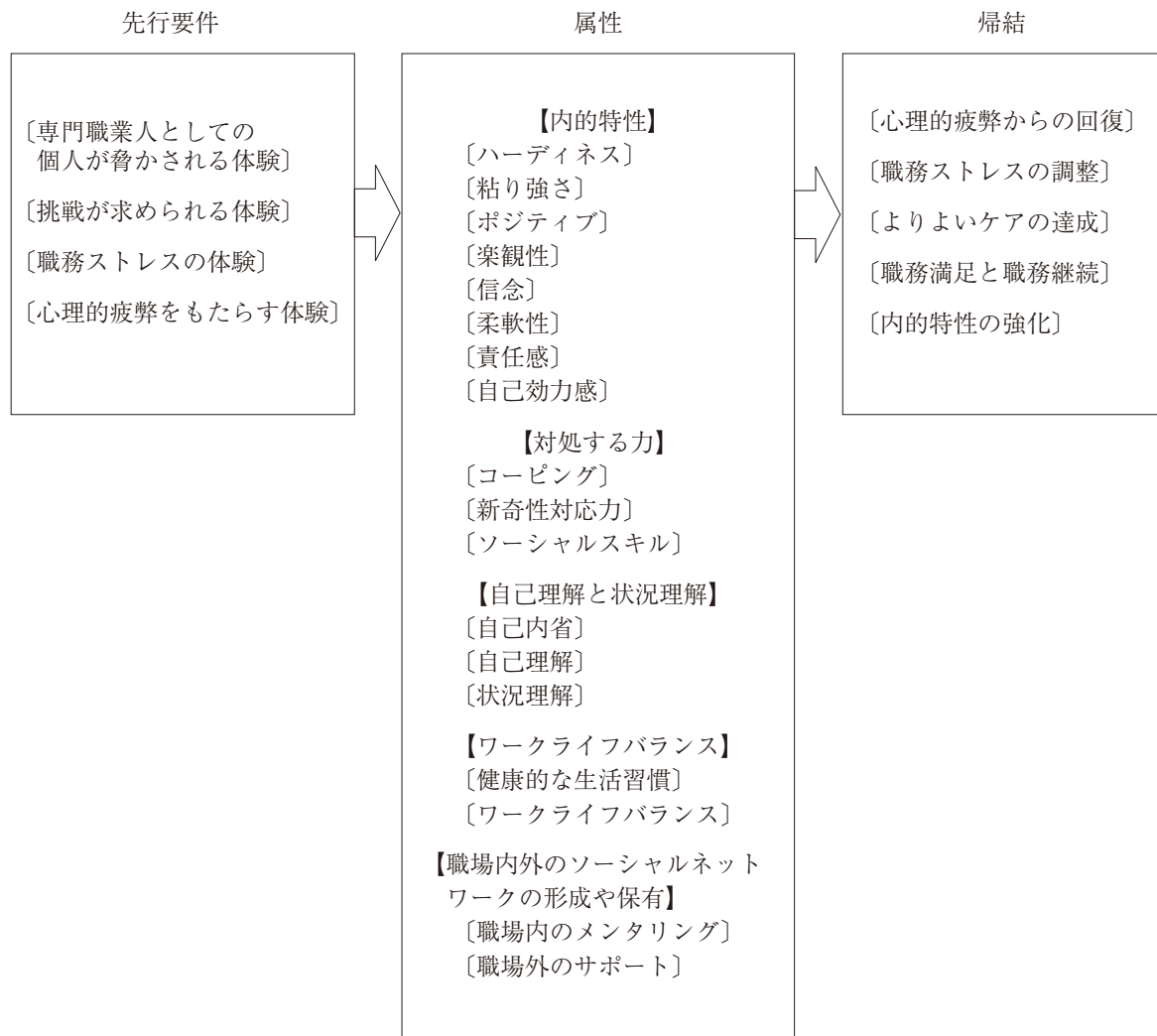


図1 看護師のレジリエンスの先行要件, 属性, 帰結

示した。

〔責任感〕は、「仕事に対する責任感」(Kim et al., 2015; 西井ら, 2015; 清野ら, 2012; 砂見ら, 2013) を示した。

〔自己効力感〕は、逆境に挑戦しようとする行動につながる心的態度であり、「挑戦に対する効力期待や自信」(Gillespie et al., 2007, 2009; Hodges et al., 2010; 近藤ら, 2010; 清野ら, 2012) を示した。

以上のことより、【内的特性】は、逆境を認識しつつも逃げ出さずに、看護師としての職務を継続するのに貢献する個人に内在する性質や特徴であるととらえた。

## 2) 【対処する力】

〔コーピング〕〔新奇性対応力〕〔ソーシャルスキル〕の3つのサブカテゴリーで構成された。

〔コーピング〕では、逆境に実際に対処するうえでの情動・問題焦点型のさまざまな「コーピング」(Gillespie et al., 2007, 2009; Glass, 2009; Mealer et al., 2012a, 2014; Zander et al., 2010) が示され、「出来事から意識をそらす」(清野ら, 2012), 「気持ちの切り替え・気分転換」(Kornhaber et al., 2011; 西井ら, 2015; 清野ら, 2012), 「感情調整」(Gillespie et al., 2007, 2009; 近藤ら, 2010;

清野ら, 2012; 谷口ら, 2010), 「問題解決思考・能力」(Gillespie et al., 2009; 清野ら, 2012; 砂見ら, 2013), 「専門的な知識や経験の熟達に向けた取り組み」(Cameron et al., 2010; Hodges et al., 2010; 西井ら, 2015; 清野ら, 2012), 「サポート希求」(Duddle et al., 2007; Hodges et al., 2010; 西井ら, 2015; 清野ら, 2012; 砂見ら, 2013; Zander et al., 2010) が含まれていた。

〔新奇性対応力〕は、「創意工夫」(Hodges et al., 2010; 砂見ら, 2013) によって、さまざまな変化に対応するといった「数奇性対応力」(井原ら, 2009, 2010a, 2010b, 2010c; 尾形ら, 2010) を示した。

〔ソーシャルスキル〕は、「良好な人間関係の構築」(清野ら, 2012) や、「対人スキル」(井原ら, 2009, 2010a, 2010b, 2010c; 近藤ら, 2010; 尾形ら, 2010; 砂見ら, 2013) を示した。

以上のことより、【対処する力】は、逆境に実際に対処し乗り越えるうえで機能するものであり、さまざまなコーピング方略を状況に応じて工夫して用いる力や、必要となる対人的な資源を確保したり支援を求めたりする力であるととらえた。

### 3) 【自己理解と状況理解】

〔自己内省〕〔自己理解〕〔状況理解〕の3つのサブカテゴリーで構成された。

〔自己内省〕は、自分の考え、感情、行動をモニターし、批判的・客観的に「省察すること」(Arvidsson et al., 2008; Duddle et al., 2007; Glass, 2009; 平野ら, 2012; Hodges et al., 2008, 2010; Jackson et al., 2007; Mealer et al., 2012a; 清野ら, 2012; Zander et al., 2010)を示した。

〔自己理解〕には、「自分自身の能力の限界の理解」(Duddle et al., 2007), 「自分自身に対する認知の再構築」(Glass, 2009), 「良好な自己認知」(近藤ら, 2010; 谷口ら, 2010), 「自己受容」(西井ら, 2015), 「自己尊重」(平野ら, 2012)が含まれていた。

〔状況理解〕は、「状況を客観的にポジティブな方向から捉え直すこと」(Mealer et al., 2012a; 清野ら, 2012)や、その結果としての「状況の受容や状況の至適化」(Cameron et al., 2010; Hodges et al., 2010; 清野ら, 2012)を示した。

以上のことより、【自己理解と状況理解】は、省察を通して自身の能力や考えを再認識し受容することや、周囲の状況を客観的にポジティブに捉え直すことであるととらえた。

### 4) 【ワークライフバランス】

〔健康的な生活習慣〕〔ワークライフバランス〕の2つのサブカテゴリーで構成された。

〔健康的な生活習慣〕は、「栄養摂取・良い睡眠・運動習慣」(Jackson et al., 2007; Mealer et al., 2012a; 清野ら, 2012; Zander et al., 2010)によって健康を維持することを示した。

〔ワークライフバランス〕は、「仕事以外の趣味、休暇の充実」(陣内ら, 2013; 清野ら, 2012)によって「仕事と生活のバランスを保つこと」(Ablett et al., 2007; Cameron et al., 2010; Kim et al., 2015; Mealer et al., 2014)を示した。

以上のことより、【ワークライフバランス】は、食事・睡眠・運動といった生活習慣の維持により職務ストレスを生活に持ち込まずに健康を保持したり、生活の充実により看護の業務に向き合えるようにすることであるととらえた。

### 5) 【職場内外のソーシャルネットワークの形成や保有】

〔職場内のメンタリング〕〔職場外のサポート〕の2つのサブカテゴリーで構成された。

〔職場内のメンタリング〕は、「メンタリングの構築」(Jackson et al., 2007), 「職場における良好な関係性・支援」(Hodges et al., 2010; 近藤ら, 2010; Kornhaber et al., 2011; 清野ら, 2012; 谷口ら, 2010)を示した。

〔職場外のサポート〕では、職場以外の「ソーシャルネットワークの保有」(Baek et al., 2010; Gillespie et al., 2009; 井原ら, 2009, 2010a, 2010b, 2010c; 近藤ら, 2010; Maxwell et al., 2011; Mealer et al., 2012a, 2014;

尾形ら, 2010; 清野ら, 2012)が示され、「友人」(Glass, 2009), 「配偶者」(陣内ら, 2013)が含まれていた。

以上のことより、【職場内外のソーシャルネットワークの形成や保有】は、職場内外において支援の必要の際に頼ることのできる親密な関係性が構築されていることであるととらえた。

## 2. 先行要件

看護師のレジリエンスの先行要件として、逆境を表す〔専門職業人としての個人が脅かされる体験〕〔挑戦が求められる体験〕〔職務ストレスの体験〕〔心理的疲弊をもたらす体験〕が抽出された。

〔専門職業人としての個人が脅かされる体験〕は、「職業的アイデンティティや個人の成長を脅かすかもしれない状況」(Hodges et al., 2010; Zander et al., 2010)を示した。そのひとつの要因として、Hodgesら(2010)は、「職場文化と個人的原理の不一致に伴う苦悶」を挙げている。

〔挑戦が求められる体験〕は、職場から要求される多種、数奇、予測不可能の業務内容に対する「身体的・感情的な挑戦」を示した(Gillespie et al., 2009; Glass, 2009; Hodges et al., 2010; 井原ら, 2010a; Kornhaber et al., 2011; Maxwell et al., 2011)。

〔職務ストレスの体験〕には、「すべての看護師が体験する職務ストレス」である「要求度の高い仕事の量や質」(Hodges et al., 2008; Zander et al., 2010), 「交替勤務」(Zander et al., 2010), 「対人葛藤」(Duddle et al., 2007; 猪狩ら, 2011; 井原ら, 2010a; Zander et al., 2010), 「ケアへの不安」(近藤ら, 2010)や、「職務特有のストレス」である「悲嘆、喪失、死別、事故、倫理的ジレンマ」(Ablett et al., 2007; 井原ら, 2010a; Zander et al., 2010), 「暴力被害」(猪狩ら, 2011)が含まれていた。

〔心理的疲弊をもたらす体験〕は、「職場でのネガティブな感情の経験」(Duddle et al., 2007)や、「心理的な疲弊や心的外傷」(Gillespie et al., 2009; Glass, 2009; Kornhaber et al., 2011; Zander et al., 2010), 「感情労働による情緒的消耗感」(近藤ら, 2010; 谷口, 2012)を示した。

そして、逆境とは、以上のような非常にストレスフルな体験に頻繁にさらされ蓄積するだけでなく、それに伴う心理的な崩壊をも含有する深刻なものであることを示した(Ablett et al., 2007; 井原ら, 2010a; Kornhaber et al., 2011; Zander et al., 2010)。

## 3. 帰 結

看護師のレジリエンスの帰結として〔心理的疲弊からの回復〕〔職務ストレスの調整〕〔よりよいケアの達成〕〔職務満足と職務継続〕〔内的特性の強化〕が抽出された。

〔心理的疲弊からの回復〕は、「情緒的消耗感、抑うつ症状、PTSD発症に対する自己防護」(Baek et al., 2010; Hodges et al., 2008; 井原ら, 2010a, 2010c; Kornhaber et al., 2011; Manzano et al., 2012; Mealer et al., 2012a,

2012b), 「心的衰弱からの回復」(Baek et al., 2010; Glass, 2009; Kornhaber et al., 2011; Mealer et al., 2012a), 「自尊心の回復」(Baek et al., 2010; 井原ら, 2010a, 2010c; Mealer et al., 2012a), 「肯定的感情を取り戻すこと」(Baek et al., 2010; Jackson et al., 2007; Kornhaber et al., 2011; Mealer et al., 2012a) を示した。

〔職務ストレスの調整〕は, 「職場内の対人葛藤の解決や社会的関係の向上」(Duddle et al., 2007; Mealer et al., 2012a) といった「職務ストレスの調整」(Gillespie et al., 2009; Mealer et al., 2012a) を示した。

〔よりよいケアの達成〕は, 「看護に対する肯定的な取り組み」(井原ら, 2009, 2010a, 2010b, 2010c; 尾形ら, 2010) によって, 「より良いケアを達成すること」(Jackson et al., 2007) を示した。

〔職務満足と職務継続〕は, 「ケアへの満足度の向上」(Glass, 2009; Hodges et al., 2010; Matos et al., 2010) によって, 「職務継続」(Bjarnadottir, 2011; Hodges et al., 2010) や「職場定着率の向上」(Gillespie et al., 2009) につながることを示した。

〔内的特性の強化〕は, 「自己の成長」(Hodges et al., 2010; Jackson et al., 2007; Mealer et al., 2012a) であり, 「強靱性」や「ハーディネス」といった内的特性の強化が得られること (Duddle et al., 2007; 井原ら, 2010a, 2010c; Jackson et al., 2007; Kornhaber et al., 2011) を示した。

#### 4. 関連概念

レジリエンスの概念は, コーピング, ハーディネス, ストレングス, センス・オブ・コヒアレンス, ポストトラウマティック・グロウスをも包摂する広い射程をもつものと類推できた (Ablett et al., 2007; Baek et al., 2010; Gillespie et al., 2007; Glass, 2009; Hodges et al., 2010; Jackson et al., 2007; Mealer et al., 2012a; Zander et al., 2010)。

### V. 考 察

#### 1. 看護師のレジリエンスの定義

看護師のレジリエンスは, 専門職業人としての個人が脅かされる体験, 挑戦が求められる体験, 職務ストレスの体験, 心理的疲弊をもたらす体験に直面したときに, 内的特性を発動させ, 自己理解と状況理解を動機づけとして, 対処する力, ワークライフバランス, 職場内外のソーシャルネットワークを形成・保有する特性であり, 心理的疲弊からの回復や, 職務ストレスの調整に向かう過程である。さらに, その結果として, よりよいケアの達成, 職務満足と職務継続, 内的特性の強化が期待されるものである。

この定義からわかるように, 看護師のレジリエンスは, 逆境に直面したときに回復しようとする看護師個人

に内在する特性や, その過程, 結果であり, 変化もしくは促進できる可能性を備えているものととらえることができた。したがって, レジリエンスの概念は, 看護師が深刻な逆境を経験しながらも, 職場に適応し, さらに成長を遂げていくプロセスに適用できると推察できる。

#### 2. 看護師のレジリエンスをめぐる研究の今日的課題

レジリエンスの概念は逆境からの回復につながる特性, 回復過程, 回復した結果, の3側面が含まれる包括的な概念であるため, レジリエンスをとらえようとするときに, 個人の特性に焦点をおくか, 回復に向けた力動的過程に焦点をおくか, についての明確な概念規定が求められる。今回の概念分析で明らかになった看護師のレジリエンスの概念は, その概念規定が明確ではない既存の研究の集積であった。したがって, レジリエンスの属性に含まれる因果構造を含めた, 職場におけるレジリエンスの発生機序に関連する要因については, この時点において明確には識別することはできなかった。一方, 本研究の限界は文献の検索年が2015年までであったという点にある。2015年度以降の文献で報告されている知見をもとに検証する必要がある。

### VI. 結 論

看護師のレジリエンスの属性として【内的特性】【対処する力】【自己理解と状況理解】【ワークライフバランス】【職場内外のソーシャルネットワークの形成や保有】が抽出された。先行要件は〔専門職業人としての個人が脅かされる体験〕〔挑戦が求められる体験〕〔職務ストレスの体験〕〔心理的疲弊をもたらす体験〕であった。帰結として〔心理的疲弊からの回復〕〔職務ストレスの調整〕〔よりよいケアの達成〕〔職務満足と職務継続〕〔内的特性の強化〕が導かれた。

看護師のレジリエンスは, 深刻な逆境を経験しながらも, 職場に適応し, さらに成長を遂げていくプロセスに適用できると推察できる。

#### 謝辞

本論文は, 2016年度聖路加国際大学大学院看護学研究科博士論文の一部を加筆修正したものです。本論文をまとめるにあたりご指導いただきました松谷美和子教授(元聖路加国際大学, 現国際医療福祉大学)に心より感謝申し上げます。

#### 引用文献

Ablett JR, Jones RS (2007) : Resilience and Well-being in Palliative Care Staff : A Qualitative Study of Hospice Nurses' Experience of Work. *Psycho-Oncology*, 16 (8) : 733-740.

- American Heritage Dictionaries Editors (2011) : *American Heritage College Dictionary* (5th Ed.). 1494, Houghton Mifflin Harcourt, Boston.
- Arvidsson B, Skarsater I, Ojervall J, et al.(2008) : Process-Oriented Group Supervision Implemented During Nursing Education ; Nurses'Conceptions 1 Year after their Nursing Degree. *Journal of Nursing Management*, 16 (7) : 868-875.
- Baek HS, Lee KU, Joo EJ, et al.(2010) : Reliability and Validity of the Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale. *Psychiatry Investigation*, 7 (2) : 109-115.
- Bjarnadottir A (2011) : Work Engagement among Nurses in Relationally Demanding Jobs in the Hospital Sector. *Nordic Journal of Nursing Research & Clinical Studies*, 31 (3) : 30-34.
- Cameron F, Brownie S (2010) : Enhancing Resilience in Registered Aged Care Nurses. *Australasian Journal on Ageing*, 29 (2) : 66-71.
- Duddle M, Boughton M (2007) : Intraprofessional Relations in Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 59 (1) : 29-37.
- Gillespie BM, Chaboyer W, Wallis M (2009) : The Influence of Personal Characteristics on the Resilience of Operating Room Nurses ; A Predictor Study. *International Journal of Nursing Studies*, 46 (7) : 968-976.
- Gillespie BM, Chaboyer W, Wallis M, et al.(2007) : Resilience in the Operating Room ; Developing and Testing of a Resilience Model. *Journal of Advanced Nursing*, 59 (4) : 427-438.
- Glass N (2009) : An Investigation of Nurses'and Midwives' Academic/Clinical Workplaces ; A Healing Model to Improve and Sustain Hope, Optimism, and Resilience in Professional Practice. *Holistic Nursing Practice*, 23 (3) : 158-170.
- Herdman TH (2011)/日本看護診断学会 (監訳) (2012) : *NANDA-I 看護診断 ; 定義と分類2012-2014*. 医学書院, 東京.
- 平野美樹子, 小越佐知子, 加藤真由美, 他 (2012) : 新人看護師レジリエンス尺度作成の試み. *日本赤十字看護学会誌*, 12 (1) : 37-42.
- Hodges HF, Keeley AC, Troyan PJ (2008) : Professional Resilience in Baccalaureate-Prepared Acute Care Nurses ; First Steps. *Nursing Education Perspectives*, 29 (2) : 80-89.
- Hodges HF, Troyan PJ, Keeley AC (2010) : Career Persistence in Baccalaureate-Prepared Acute Care Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 42 (1) : 83-91.
- 猪狩圭介, 天野昌太郎, 村田尚恵, 他 (2011) : 精神医療従事者における職業性ストレスの検討と対策 ; レジリエンスに着目して. *メンタルヘルス岡本記念財団研究助成報告集*, (22) : 5-14.
- 井原 裕, 尾形広行, 犬塚 彩 (2010a) : 総合病院における医療従事者のメンタルヘルスとレジリエンス ; 逆境からの回復力 (第1報). *メンタルヘルス岡本記念財団研究助成報告集*, (21) : 21-26.
- 井原 裕, 尾形広行, 犬塚 彩 (2010b) : 総合病院における医療従事者のメンタルヘルスとレジリエンス ; 逆境からの回復力 (第2報). *メンタルヘルス岡本記念財団研究助成報告集*, (22) : 15-21.
- 井原 裕, 尾形広行, 犬塚 彩, 他 (2009) : 看護師レジリエンス尺度の信頼性と妥当性. *産業保健人間工学研究*, 11 : 82-85.
- 井原 裕, 尾形広行, 犬塚 彩, 他 (2010c) : 看護師レジリエンス尺度の開発と心理計測学的検討 ; Development and Psychometric Validation of the Resilience Scale for Nurses. *総合病院精神医学*, 22 (3) : 210-220.
- 石井京子 (2009) : レジリエンスの定義と研究動向. *看護研究*, 42 (1) : 3-14.
- Jackson D, Firtko A, Edenborough M (2007) : Personal Resilience as a Strategy for Surviving and Thriving in the Face of Workplace Adversity ; A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60 (1) : 1-9.
- 陣内真帆, 菱岡純子, 山本晶子 (2013) : 救命救急センター看護師と他部署看護師の心理的回復力の比較 ; A 病院看護師における看護師レジリエンス尺度を用いた検証. *九州救急医学雑誌*, 12 (1) : 29-34.
- 加藤 敏 (2012) : *レジリアンス・文化・創造*. 金原出版, 東京.
- 加藤 敏, 八木剛平 (2012) : *レジリアンス ; 現代精神医学の新しいパラダイム*. 金原出版, 東京.
- Kim M, Windsor C (2015) : Resilience and Work-Life Balance in First-Line Nurse Manager. *Asian Nursing Research*, 9 (1) : 21-27.
- 近藤久美子, 加治直美, 山中美佐子, 他 (2010) : 心理的アプローチを用いた看護師へのレジリエンス研究. *茨城県立医療大学付属病院研究誌*, (13) : 25-31.
- Kornhaber RA, Wilson A (2011) : Building Resilience in Burns Nurses ; A Descriptive Phenomenological Inquiry. *Journal of Burn Care & Research*, 32 (4) : 481-488.
- Manzano GG, Ayala Calvo JC (2012) : Emotional Exhaustion of Nursing Staff ; Influence of Emotional Annoyance and Resilience. *International Nursing Review*, 59 (1) : 101-107.
- Masten AS, Cutuli JJ, Herbers JE, et al.(2009) : Resilience in Development. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, Snyder CR, Lopez SJ (Eds.), 117-131, Oxford University Press, New York.
- Matos PS, Neushotz LA, Griffin MT, et al.(2010) : An Exploratory Study of Resilience and Job Satisfaction among Psychiatric Nurses Working in Inpatient Units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 19 (5) : 307-312.
- Maxwell C, Brigham L, Logan J, et al.(2011) : Challenges Facing Newly Qualified Community Nurses ; A Qualitative Study. *British Journal of Community Nursing*, 16(9) : 428-434.
- Mealer M, Conrad D, Evans J, et al.(2014) : Feasibility and Acceptability of a Resilience Training Program for Intensive Care Unit Nurses. *American Journal of Critical Care*, 23 (6) : 97-105.
- Mealer M, Jones J, Moss M (2012a) : A Qualitative Study of Resilience and Posttraumatic Stress Disorder in United States ICU Nurses. *Intensive Care Medicine*, 38(9) : 1445-

- 1451.
- Mealer M, Jones J, Newman J, et al.(2012b) : The Presence of Resilience is Associated With a Healthier Psychological Profile in Intensive Care Unit (ICU) Nurses : Results of a National Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 49 (3) : 292-299.
- 西井浩起, 濱田奈美, 大崎由美, 他 (2015): 就労継続の困難さを乗り越えた新人看護師のレジリエンス. *第45回日本看護学会論文集 : 看護教育*, 274-277.
- 尾形広行, 井原 裕, 犬塚 彩, 他 (2010): 総合病院における看護師レジリエンス尺度の作成および信頼性・妥当性の検討. *精神医学*, 52 (8) : 785-792.
- 大久保麻矢, 杉田理恵子, 藤田佳代子, 他 (2012): 看護学分野におけるレジリエンス研究の傾向分析 ; 国内研究の動向. *目白大学健康科学研究*, (5) : 53-59.
- Oxford University Press (2015) : *Oxford English Dictionary*. <http://www.oed.com/view/Entry/163619?resilience> (2015/6/12).
- Rodgers BL (2000) : Concept Analysis : An Evolutionary View. *Concept Development in Nursing ; Foundations, Technic and Applications* (2nd Ed.), Rodgers BL, Knaf KA (Eds.), 77-102, W. B. Saunders, Philadelphia.
- 清野純子, 森 和代, 井上真弓, 他 (2012): 看護師のレジリエンスに影響する要因の検討. *日本ウーマンズヘルス学会誌*, 11 (1) : 127-134.
- 砂見緩子, 八重田淳 (2013): 看護師のレジリエンスに関する研究 ; レジリエンスと経年変化. *第43回日本看護学会論文集 ; 看護管理*, 359-362.
- 谷口清弥 (2012): 看護師のメンタルヘルスとレジリエンスに関する集団介入支援. *ヘルスカウンセリング学会年報*, 18 : 19-26.
- 谷口清弥・宗像恒次 (2010): 看護師のレジリエンスにおける心理行動特性の影響 ; 共分散構造分析による因果モデルの構築. *メンタルヘルスの社会学*, 16 : 62-70.
- Zander M, Hutton A, King L (2010) : Coping and Resilience Factors in Pediatric Oncology Nurses. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, 27 (2) : 94-108.



# Resilience in Clinical Nurses

## —A Concept Analysis—

Nobuko Sunami

Faculty of Medical Technology, Teikyo University

**Purpose** : Resilience has been identified as an essential asset for clinical nurses in their work environment, and in recent decades it has caught professional attention as a key factor to improve their work adjustment and job retention. The purpose of this study was to identify the attributes, antecedents and consequences of the concept of resilience in clinical nurse.

**Method** : Forty articles directly relevant to the concept of resilience in clinical nurses were reviewed, using PubMed and Japan Medical Abstracts Society as search engines. A concept analysis was performed using the steps outlined by Rodgers' evolutionary method (2000).

**Results** : The derived attributes of resilience in clinical nurses included : "internal assets", "coping capacity", "understandings of self and environment", "achieving work-life balance", and "construction and possession of social networking in both the work and home environment". These attributes seemed influenced by the antecedents when facing negative situations that may threaten to personal growth, challenge, workplace stress, and psychological exhaustion in a given workplace. The derived consequences included : "recovery from psychological exhaustion", "managing workplace stress", "achieving the better care", "job satisfaction and successful job retention", and "strength of internal assets".

**Conclusion** : The concept of resilience in clinical nurses was characterized as a personal trait, process, or outcome to bounce back in the face of adversity, which could be changed and promoted accordingly. Therefore, it was suggested that the concept of resilience can be well applied to the developmental process of clinical nurses in order for them to make a good work adjustment and nurture their continual professional growth, despite of their significant adversities. Future studies are encouraged to clarify the structure of the resilience mechanism including its attributes and its pertinent factors as to how resilience would emerge at workplaces.

**Key words** : clinical nurses, concept analysis, resilience