

佐竹 孝文

角谷 倫代

大塩 淳

田中江利香

西 千晶

阿比留美由岐

徳島赤十字病院 看護係長グループ

## 要 旨

新型コロナウイルス感染症（以下COVID-19）患者の看護ケアを担当した看護係長のレジリエンスに注目し、A病院の看護係長がCOVID-19患者の看護ケア実践の体験から得られたレジリエンスを明らかにすることを目的とした。A病院のCOVID-19患者の看護ケアを実践した看護係長6名に対し、半構成面接を実施し、逐語録を概念化し、カテゴリーに分類した。COVID-19患者の看護ケアを担当する看護係長のレジリエンスは、〈主体的な対処方法〉〈前向きさ〉〈看護師としてのやりがい〉〈自分を支援してくれるすべてへの感謝〉〈看護師としての使命感・責任感〉〈看護観・看護管理観の再考〉の6つのカテゴリーが抽出された。看護係長はジレンマを感じながら周囲の支援に感謝しセルフマネジメントを行い、COVID-19専用病棟で調整役として職場環境構築と看護の質を保つ努力を行っていた。そして、自身の看護観や看護管理観を再考することにより、レジリエンスを発揮し、成長に繋げていた。

キーワード：新型コロナウイルス感染症患者、看護係長、レジリエンス、体験

## はじめに

A病院は徳島県南部に位置する、高度救命救急センターの機能を有する急性期病院である。2019年に初めて報告された新型コロナウイルス感染症（以下COVID-19）は世界的大流行を招き、国内でも感染拡大が認められている。そのような中、A病院は県の重点医療機関としてCOVID-19専用病棟を開設し、感染患者の受け入れを開始した。COVID-19専用病棟の専属スタッフは看護師長1名、看護係長1名であり、構成員は他部署から応援スタッフとして選任された看護係長とスタッフナースである。看護係長は、看護師長と共に質の高い看護ケアを提供するために現場教育、看護技術の指導、医療安全、感染対策などに関しての役割モデルを担いつつ、看護ケアを実践し、問題提起、問題解決に日々取り組んでいる。

COVID-19専用病棟での看護係長は、新しく構成されたチームの中でリーダーとしての役割を果たしつつ、これまでに経験したことのない感染症を持つ患者に対してスタッフナースと共に厳重な感染管理の下、看護ケアを実践している。このような現状か

らA病院ではメンタルヘルスの一環としてCOVID-19専用病棟に従事した全ての看護師を対象にリフレクションの場が設けられている。リフレクションに参加した看護係長からは「自分自身が感染し、感染源になってしまわないか心配」「慣れない病棟で係長としてリーダーシップを発揮できているだろうか」という懸念があった。朝倉ら<sup>1)</sup>は、COVID-19のアウトブレイクが看護師に与える心理的影響の実態調査で「9割以上の看護師が医療現場の緊張感が高まっていると認識し、仕事に関する精神的負担が増加したと回答していた」と述べている。

また、玉井ら<sup>2)</sup>は副看護師長の困難に対する対処行動について、「自分で問題解決する方法を選択するのではなく、周囲のサポートを受けながら対処行動をとっている」と副看護師長の困難に対する対処行動について述べている。A病院の看護係長もCOVID-19アウトブレイクによる心理的影響を受けながらも、新しく構成されたチームでリーダーとしての役割を担う中で、これまでに経験したことのない感染症を持つ患者に対する看護ケアを実践し、直面した問題解決のために試行錯誤し、対処行動をとっ

ていたと考えられる。

しかし、COVID-19患者対応に従事する看護係長が看護ケアを行う中で直面した状況に対し、どのように対応したのかという逆境を乗り越えるための対処行動について明らかにした先行研究は見当たらなかった。

そこで、COVID-19患者に対応する中での逆境に対する具体的な対処行動を知りたいと考え、看護係長のレジリエンスに注目した。

## 目 的

A病院の看護係長がCOVID-19患者の看護ケアを実践する体験から得られたレジリエンスを明らかにする。

## 用語の定義

レジリエンス：逆境を克服し、その経験によって強化、変容される人が持つ適応力<sup>3)</sup>。

赤十字看護管理者ラダー I：看護係長の客観的な看護実践能力の指標。

体験：自分が身をもって経験すること。また、その経験<sup>4)</sup>。

## 方 法

1. 研究デザイン：質的記述的研究
2. 対象：A病院のCOVID-19患者の看護ケアを実践した看護係長のうち、赤十字管理者ラダー I を取得している 6 名
3. 期間：2021年9月13日～10月29日
4. 場所：A病院
5. データの収集方法
  - 1) インタビューガイドに基づき個室で半構成面接を実施する。面接では、「COVID-19患者の看護ケアを担当する中で、逆境と感じた出来事について教えてください」「その逆境に対して、どのように対処しましたか」「その体験が現在の看護に影響していますか」という質問項目について語ってもらい、同意を得てICレコーダーに録音した。

2) 面談時間は対象者に負担をかけないように配慮し、約60分とした。

## 6. データの分析方法

- 1) 面接から逐語録を作成した。
- 2) 語りの文脈で、区切りと考えられる箇所に分け、体験を意味する内容にラベルを付けて概念化した。
- 3) データを追加するごとにこれらを継続して行い、研究対象者間の比較を繰り返した。
- 4) 内容の類似性から概念を統合していき、カテゴリー化した。
- 5) データの分析過程では、大学院で研究を専攻した研究助言者にスーパーバイズを受けた。
- 6) 研究対象者には研究者のデータの解釈について誤りがないかを確認し、分析の妥当性を高めるようにした。

## 結 果

### 1. 対象者の概要 (表 1)

対象者はA病院の看護係長 6 名であり、全て女性、年齢は40～50歳代、係長経験年数は 5～22年であった。精神的負担によるインタビュー中の中止はなかった。

### 2. 逆境と感じた出来事

COVID-19患者の看護ケアを担当する上で逆境と感じた体験としては、対象者の語りから、「未知のウイルスへ対する不安」「慣れない環境での勤務に伴う疲労」「看護の制限によるジレンマ」「憤り」「看護師としての無力感」「病棟での立場に対する困惑」「コロナ禍特有の孤独感」「申し訳ないという思い」があった (表 2)。

### 3. COVID-19患者の看護ケアを担当する看護係長のレジリエンス (表 3)

145のコードが得られ、19のサブカテゴリーにまとめられ、6つのカテゴリーが抽出された。カテゴリーを【 】、サブカテゴリー [ ]、研究対象者の語りを「 」で表す。

#### 1) 【主体的な対処方法】

このカテゴリーは [セルフマネジメントの実践] [リフレクションによる感情の共有] [責任ある行動] [積極的なコミュニケーション] の4つのサブ

カテゴリー、21のコードから構成されていた。

〔セルフマネジメントの実践〕は、「一人でもできるような趣味を見つけセルフコントロールするようにした」と気分転換を行っていた。「マニュアルが整備されていてやるべきことをやっていたら感染しないだろうと自信があった」と感染対策を信じて実践していた。

〔リフレクションによる感情の共有〕は、「お互い情報共有をしてしんどかったね、大変だったねと共感した」と語っていた。A病院では、COVID-19患者の看護ケアを担当する看護師を対象に、自由参加のリフレクションが週1回30分間開催されていた。対象者はリフレクションに参加し、感情を共有していた。

〔責任ある行動〕は、「自分の責任と思って最後までしようと思った」と担当看護師として責任を持って対応しようとした決意を語った。

〔積極的なコミュニケーション〕は、「お互いの共通点を探して、コミュニケーションを取れるように努力した」と語り、COVID-19専用病棟の構成員は応援スタッフが大多数を占めていたため、スタッフ同士の関係構築のために努力を行っていた。

## 2) 【前向きさ】

このカテゴリーは〔前向きな思い・考え〕の1つのサブカテゴリー、11のコードから構成されていた。「自ら経験したからこそ励ましを言ってあげられる」「機会があればまた勤務したい」とCOVID-19専用病棟の体験を前向きな言葉で語った。

## 3) 【看護師としてのやりがい】

このカテゴリーは〔患者からの感謝の言葉や態度から得たやりがい〕の1つのサブカテゴリー、4つのコードから構成されていた。COVID-19専用病棟では、感染管理上、病室は個室の使用に限定し、家族の面会も禁止している。また医療者は感染予防のためガウンやフェイスシールドなどの個人防護具を装着し、入室する時間も制限されていた。このような一般病棟や外来とは違った環境の中で看護実践を行うことに対し、「いままでとは違う良いケアができた実感があった」「喜ばれることができていて、やりがいがあった」と語った。

## 4) 【自分を支援してくれるすべてへの感謝】

このカテゴリーは〔自分の家族に対する感謝〕〔組織への感謝〕〔他職種への感謝〕〔同僚への感謝〕〔環境を整えてくれていることに対する感謝〕の5つのサブカテゴリー、48のコードから構成されていた。〔自分の家族に対する感謝〕は、家族への感染を恐れ、ホテルでの生活を行っていた看護係長も多く、「勤務後にお疲れさまとってもらえた」「家族がありがたいと思った」と語った。〔組織への感謝〕は、「看護部長が全体の前で、感染したとしてもそのスタッフは絶対に責めないとはっきり言ってくれた」「組織として守るのがはっきり伝わってきてありがたかった」と看護師の勤務環境を整えてくれた病院組織への感謝を語った。〔他職種への感謝〕は、普段の病棟では分担している業務の多くを看護師が担っていたことから、「看護の仕事は分担しているが、それはありがたいことだと気づくことができた」「患者ケアに専念できる状況を作ってもらっていることに感謝を感じた」と語った。〔同僚への感謝〕は、19のコードから構成され、最も数が多かった。「各勤務の前後に係長がいて相談できた」「経験豊富なメンバー、顔見知りのメンバーに恵まれた」「初期の係長が土台をしっかり作ってくれていたから、すごくやりやすかった」など、看護係長や看護師への感謝が語られた。〔環境を整えてくれていることに対する感謝〕は、「毎朝、副部長さんが話を聴いてくれた」「丁寧なオリエンテーションがあり、スタッフを迎え入れる姿勢が良かった」と働きやすい環境が整えられていたことが語られた。

## 5) 【看護師としての使命感・責任感】

このカテゴリーは〔患者に対する使命感〕〔病院に対する使命感〕の2つのサブカテゴリー、5のコードから構成されていた。〔患者に対する使命感〕は、「声を聞かせてあげたら患者さんが変わると確信があった」「今しかない、ここを逃したらいけないという思いがあった」と感染予防のため制限がある環境の中でもできる看護を模索し、実践しようという思いがあった。〔病院に対する使命感〕は「自分が感染したら、病院の顔に恥を塗るみたいなことになってしまう思いがあった」と職員としての責任感を語った。

## 6) 【看護観・看護管理観の再考】

このカテゴリは「患者の思いを尊重した看護」  
 「時間管理に対する意識の変化」 「感染対策スキルの向上」 「経験値の獲得」 「メンバーとの連携」 「係長としての責任と自覚」の6つのサブカテゴリ、56のコードから構成されていた。 「患者の思いを尊重した看護」は、直接ケアを行う時間制限があったため「短い時間で患者さんがこうしてほしいとか何を訴えているのか、患者さんの状態の変化に気付けるように常にしていきたいと思った」と語った。また、「家族との話や声を聞かせてあげることが必要」と時間的にも環境的にも制限がある中で、患者の思いをくみ取ろうと努力していた。

「時間管理に対する意識の変化」は、「普段の時間の使い方の意識が変わるようになった」「限られた時間の中で患者の状態や変化の観察を行って、何を一番必要としているのかを考えた」と時間の使い方への意識の変化が語られた。「感染対策スキルの

向上」は、「感染対策は自部署で改善した」「感染対策は自分でも意識するようになった」と自部署に戻ってからも感染対策を継続し、改善しようと取り組んでいた。「体験学習」は、「体験を重ねると適応力とか困難、逆境に立ち向かうことができるようになった」「頭を柔軟にして対応しなければならないという学びがあった」とCOVID-19専用病棟での体験から得られた学びについて語られた。「メンバーとの連携」は、「世代の違う多くのスタッフと関わる中で、柔軟な考えをもって接することの必要性を学ぶ機会になった」「相手の個性に合わせながらコミュニケーションをとっていく必要がある」と応援メンバーが大多数を占めるスタッフとのコミュニケーションについての学びが語られた。「係長としての責任と自覚」は「リーダーシップを発揮しなければならないと思った」「係長の経験や強みを活かすことができた」と応援スタッフの中で係長としての役割を果たそうとしていた。

表1 対象者の概要

研究参加者	性別	年齢	看護係長経験年数
A	女性	50代	16年
B	女性	40代	9年
C	女性	50代	22年
D	女性	50代	10年
E	女性	40代	5年
F	女性	40代	5年

表2 COVID-19患者のケアを担当する中で、印象に残る逆境と感じた体験（一部抜粋）

自分が感染したり、家族に感染させてしまうのではないかと不安だった
自部署の患者に感染させてしまうのではないかと不安だった
慣れない个人防护具の装着や夜勤業務に疲れがあった 一緒に働くスタッフを知らない
通常なら自然と対応する場面でも、感染への不安からそれができない状況だった
看護師の安全が一番に考えられた業務であり、患者のためにしたいことがあってもできなかった
限られた時間を大切な時間として接するにはどうしたらいいか考えていた
実際に个人防护具を装着してみると思った以上に戸惑い、自分に対してがっかりした
自分も業務が分からないことがあったが、係長として情けない姿は見せられない
自部署が忙しい中、（自部署を離れてCOVID-19患者対応をして）申し訳ないという気持ちが強かった

カテゴリー	サブカテゴリー	コード（一部抜粋）
主体的な対処行動	セルフマネジメントの実践	一人でもできるような趣味を見つけ、セルフコントロールするようにした
		マニュアルが整備されていてやるべきことをやっていたら感染しないだろうと自信があった
	リフレクションによる感情の共有	お互い情報共有してしんどかったね、大変だったねと共感した
	責任ある行動	自分の責任と違って最後までしようと思った
	積極的なコミュニケーション	お互いの共通点を探して、コミュニケーションをとれるように努力した
前向きさ	前向きな思い、考え	自ら体験したからこそ励ましを言ってあげられる
看護師としてのやりがい	患者からの感謝の言葉や態度から得たやりがい	今までとは違う良いケアができた実感があった
		喜ばれることができていて、やってもやりがいがあった
自分を支援してくれるすべてへの感謝	自分の家族に対する感謝	勤務後に家族からお疲れ様と言ってもらえた
		家族がありがたいと思った
	組織への感謝	看護部長が全体の前で、感染したとしてもそのスタッフは絶対に責めないとはっきり言ってくれた
		組織として守るといえるのがはっきりと伝わってきて、ありがたかった
	他職種への感謝	患者ケアに専念できる状況をつくってもらっていることに感謝を感じた
	同僚への感謝	各勤務の前後に係長がいて、相談できた
		経験豊富なメンバー、顔見知りのメンバーに恵まれた
		初期に係長が土台をしっかり作ってくれていたから、すごくやりやすかった
環境を整えてくれることに対する感謝	毎朝副部長さんが話を聞いてくれた	
	丁寧なオリエンテーションと、スタッフを迎え入れてくれる姿勢が良かった	
看護師としての責任感、使命感	患者に対する使命感	声を聞かせてあげたら患者さんが変わると確信があった
		今しかない、ここを逃したらいけないという思いがあった
	病院に対する使命感	自分が感染したら、病院の顔に泥を塗ってしまうのではないかという思いがあった
看護観、看護管理観の再考	患者の思いを尊重した看護	短い時間で患者さんがして欲しいことや訴えていること、状態の変化に気づけるように、常にしていきたいと強く思った
		家族との話や声を聞かせてあげることが必要
	時間管理に対する意識の変化	普段の時間の使い方の意識が変わるようになった
		限られた時間の中で患者の状態や変化の観察を行って、何を一番必要としているか考えた
	感染対策スキルの向上	感染対策は自部署で改善した
		感染対策は自分でも意識するようになった
	体験学習	体験を重ねると適応力が身に付き、困難や逆境に立ち向かうことができるようになった
		頭を柔軟にして対応しなければならないという学びがあった
	メンバーとの連携	世代の違う多くのスタッフと関わる中で、柔軟な考えを持って接することの必要性を学ぶ機会になった
		相手の個性に合わせてながら、コミュニケーションをとる必要がある
	係長としての責任と自覚	リーダーシップを発揮しなければならないと思った
係長の経験や強みを活かすことができた		

表3 COVID-19患者の看護ケアを担当する看護係長のレジリエンス

## 考 察

COVID-19患者の看護ケアを体験した看護係長のレジリエンスの特徴を考察する。

### 1. セルフマネジメント

対象者は、COVID-19患者への看護ケア環境が整っていない初期段階に配属になったことや未知の部分の多いCOVID-19に対し、心理的負担を感じていた。看護職の倫理綱領<sup>5)</sup>には「看護職は、多職種で協働し、看護及び医療の受け手である人々に対して最善を尽くすことを共通の価値として行動する」と記されており、感染予防を目的とした制限がある中での看護実践において無力感やジレンマを抱えていた。これらに対し、【主体的な対処方法】として「セルフマネジメントの実践」を行うことで、自分自身を整える努力を行っていた。平野<sup>6)</sup>は、「資質的レジリエンス要因とは、ストレスや傷つきをもたらす状況下で感情的に振り回されず、ポジティブに、そのストレスを打破するような新たな目標に気持ちを切り替え、周囲のサポートを得ながらそれを達成できるような回復力である」と述べている。「リフレクションによる感情の共有」や「積極的なコミュニケーション」を図ることで、自身の資質を活かした対処方法を選択し行動ができていた。また、COVID-19専用病棟勤務の体験から学びを深め、【前向きさ】【看護師としてのやりがい】と捉えることで満足感を得ていた。

今回のインタビューでは【自分を支援してくれるすべてへの感謝】のコードが最も多く語られた。それは対象者に近い存在である「自分の家族に対する感謝」のみならず、COVID-19専用病棟で共に勤務するスタッフや、看護係長、自部署のスタッフに対する「同僚への感謝」や、COVID-19専用病棟で直接患者と関わることはないが、清掃や食事内容の調整などを行ってくれている「他職種への感謝」、勤務体制の整備や上司からのねぎらいなどの「組織への感謝」「環境を整えてくれていることに対する感謝」も語られ、周囲を取り巻くすべてに感謝を感じていたことがわかった。内田<sup>7)</sup>は「震災後に人々のつながりが見直され、当たり前だと思っていた日常的な幸福を再評価しようとする動きがある」と述べている。COVID-19専用病棟で一般病棟とは異なる非日常を体験する中で、周囲のさまざまな支援に気付いた

と考えられる。さらに、三原<sup>8)</sup>らは「感謝は、レジリエンスの媒介によって、個人資源の獲得、形成だけでなく他者との協調をもたらし、幸福感の向上に寄与していると推察された」と述べている。また、望月<sup>9)</sup>は「感謝には、幸福感や利他性を高めるだけでなく、ストレスやうつなどを低減する効果があることが伺える」と述べている。逆境を感じながらも周囲の支援や協力に対し感謝をすることがセルフマネジメントに繋がったのではないかと考えられた。

### 2. 職場環境の構築

村田<sup>10)</sup>はプレイングマネージャー役割を持つ看護師のリーダーシップの特徴として「不特定複数のメンバーによるリーダーシップが機能することが、チーム内の人間関係を良好にし、職務に積極的に取り組むチームワークの推進に影響する」と述べている。COVID-19専用病棟という慣れない環境の中、それぞれの係長が「メンバーとの連携」を実施し、自分以外のメンバーへの配慮を行い、調整役として活動していた。働きやすい職場環境における主任の役割について寺岡<sup>11)</sup>は「現場のスタッフが疲弊し、望むような看護ができなければ、看護の質を維持することは困難となる。手が届く存在である主任が大切にしていたスタッフへの様々なかわりは、スタッフのケアの要請にこたえることであり、それは、現場を支えることを意味している」と述べている。A病院の看護係長も同様に、COVID-19専用病棟でのチーム作りのために、柔軟に多面的な思考力を持ち、感情をコントロールし、コミュニケーションをとることで信頼関係構築に努めていた。

また、限られたメンバーでの特殊な勤務体制のため、師長不在の時間が多く、通常業務時以上に師長代行としての業務も求められていた。これらの体験が「係長としての責任と自覚」を強固にし、【看護観・看護管理観の再考】に繋がったと考えられた。

### 3. 看護の質を保証する

COVID-19専用病棟開設時は、未知のウイルスに対し、感染拡大への懸念や確立していない治療指針など、感染対策や安全性の面から今以上に看護ケアに関する制約が多かった。その逆境を乗り越えようと努力する中で【看護観・看護管理観の再考】に至っていた。「患者の思いを尊重した看護」を実践するという思いから、メンバー間での情報共有などの工夫や配慮が行われていた。患者へのベッドサイドケ

アの時間的制約を経験し、[時間管理に対する意識の変化]が生じ、現在も患者と関わる際の時間の有限性をより意識することに繋がっていた。赤十字の基本原則の中で「人道の原則」は、最も重要な原動力とされている。本研究の対象者は赤十字管理者リーダーI取得者であり、赤十字の看護管理者としての【看護師としての責任感・使命感】を強く抱き、特殊な環境の中でもこれまでの看護師としての経験を活かし、いつもと変わらない看護を提供しようとする努力を行っていた。感染予防のための病棟環境づくりや、个人防护具の確実な装着を初期段階で経験したことが[感染対策スキルの向上]に繋がり、自部署での感染対策促進にも役立った。また、谷口ら<sup>12)</sup>が「困難からの立ち直りの体験は、看護師の役割を再認識し、看護援助に変化と成長をもたらした」と述べているように、看護係長はCOVID-19患者に対する看護実践が現在の看護の質に影響を与えていることを認識し、リーダーとしての役割を持つ自身のレジリエンスを高めることでチームを活性化し、組織のレジリエンス強化に繋がっていることが示唆された。

## 結 論

COVID-19患者の看護ケアを担当する看護係長のレジリエンスは、【主体的な対処方法】【前向きさ】【看護師としてのやりがい】【自分を支援してくれるすべてへの感謝】【看護師としての使命感・責任感】【看護観・看護管理観の再考】の6つのカテゴリーから構成されていた。周囲からの支援に感謝し、自身の看護観や看護管理観を再考することにより、COVID-19専用病棟での体験を看護係長としての成長に繋がっていた。

## おわりに

本研究は対象者が6名と少なく、対象者の体験や属性の違いがデータに影響を及ぼす可能性がある。また対象者はA病院に所属し、作為的に選出されているため、本研究結果の一般化は困難である。

## 利益相反

本論文に関して、開示すべき利益相反なし。

## 引用文献

- 1) 朝倉京子, 高田望, 杉山祥子: 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) のアウトブレイクが看護職に与える心理的影響. 看護管理 2020; 30: 756-62
- 2) 玉井亜美, 川名愛深, 村上由美子, 他: 副看護部長のレジリエンス要因と対処行動の関連性. 日看会論集 看護管理 2018; 48: 177-180
- 3) Grotberg EF: Resilience for Today: Gaining Strength from Adversity: Praeger Publishers 2003; p1-30
- 4) 新村出編「広辞苑(第7版)」, 東京; 岩波書店 2018; p1745
- 5) 公益社団法人日本看護協会: 看護職の倫理綱領 [internet]. [https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/rinri/code\\_of\\_ethics.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/rinri/code_of_ethics.pdf) [accessed 2021-01-12]
- 6) 平野真理: レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み—二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成. パーソナリティ研 2010; 19: 94-106
- 7) 内田由紀子, 高橋義明, 川原健太郎: 東日本大震災直後の若年層の生活行動及び幸福度に対する影響 [internet]. [https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/archive/new\\_wp/new\\_wp030/new\\_wp024.pdf](https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/archive/new_wp/new_wp030/new_wp024.pdf) [accessed 2022-01-11]
- 8) 三原彩絵子, 西山薫: 感謝とレジリエンスが主観的幸福感に与える影響の検討. 日心理会発表論集 2020; 84: 60
- 9) 望月文明: 感謝と幸福感—近年のポジティブ心理学の研究から— [internet]. <https://www.morology.jp/wp-content/uploads/2020/06/68mochizuki.pdf> [accessed 2022-01-11]
- 10) 村田由香: プレイングマネージャー役割をもつ看護師のリーダーシップの特徴. Japanese Red Cross Hiroshima Coll.Nurs. 2018; 18: 1-9
- 11) 寺岡三左子: 主任看護師が捉えた主任としての役割. 日看管理会誌 2011; 15: 158-65
- 12) 谷口清弥, 武田文, 宗像恒次: 看護師の困難から

の立直りのプロセスと困難体験が看護に与えた影  
響. 日保健医療行動会報 2011 ; 26 : 89-103

---

## Resilience of chief nurses through their experiences of caring for patients with COVID-19

Takafumi SATAKE, Michiyo KAKUTANI, Jun OSHIO, Erika TANAKA, Chiaki NISHI, Miyuki ABIRU

Nursing Section Chief Group, Tokushima Red Cross Hospital

This study aimed to determine the resilience of chief nurses through their experience of caring for patients with COVID-19 in a hospital. A semi-structured interview was used in this qualitative research. The study was conducted with six chief nurses who work in a hospital and had experience in caring for patients with COVID-19. The data were conceptualized and categorized by the research groups. Six categories were identified based on the analysis : “proactive coping”, “positive thoughts”, “rewarding role as a nurse”, “gratitude for support by surroundings”, “sense of mission and responsibility as a nurse” and “reconsideration of their views of nursing and management”. Although chief nurses struggle with dilemmas, they engage in self-care with gratitude for the support from others. They made efforts to build healthy work environments and maintain nursing quality as coordinators of a COVID-19 ward. Furthermore, they demonstrated resilience by reconsidering their view of nursing and management. Their experiences led to the personal growth of the chief nurses.

Key words : patients with COVID-19, chief nurses, resilience, experience

Tokushima Red Cross Hospital Medical Journal 28 : 121-129, 2023

---