

高齢者福祉施設における介護人材の共感疲労 およびレジリエンスの構造

マツダ ミチコ ミナミ アヤコ キタガキ トモキ
松田 美智子*1 南 彩子*1 北垣 智基*2

目的 日本では介護現場における人材確保が喫緊の社会的課題となっている。介護現場従事者のストレスを低減し、レジリエンスを高めることで離職防止に繋がるのではないかと考えた。本研究は、高齢者福祉施設で従事する介護人材の共感疲労やレジリエンスを構成する要因を因子分析によって明らかにするとともに、その傾向を探ることを目的とする。

方法 本研究は2016年8月1日～9月6日の期間、高齢者介護福祉施設・事業所の職員697名に対して、留め置き法のアンケート調査を実施した。調査項目については、松田らによるインタビュー調査と文献による既存の尺度を参考に、共感疲労・レジリエンスを問う下位項目をそれぞれ25項目作成し、探索的因子分析を行った。

結果 調査対象者の総数（質問紙配布数）は697名であり、最終的に調査票551部を回収した（有効回収率79.1%）。またデータクリーニングとチェックを行った結果、有効回答数は537、無効回答数は14であった（有効回答率97.5%）。共感疲労・レジリエンスに関して23項目・5因子を抽出することができた。共感疲労については「精神的消耗感」「援助者としての規範意識へのとらわれ」「利用者との対応場面でのストレス」「援助者としての感情管理」「心身のストレス反応」の5因子、レジリエンスについては「前向きな気持ちへの切りかえ」「人的サポート」「自己肯定感」「職場のサポート」「困難への対処法」の5因子が抽出された。各5因子の因子得点について回答者の「性別」および「仕事を辞めたいと思ったことの有無」別でT検定による検討を行った結果、共感疲労の得点が高い者は離職意向を有する傾向があった。共感疲労については男性よりも女性の方が高い傾向にあった。レジリエンスが高い人は職場に踏みとどまろうとする傾向があった。

結論 今後は因子分析により抽出された下位尺度を手掛かりとしながら、介護人材の離職を防止するための評価指標を用いた「介護現場で働く人材の離職防止のためのマニュアル」を作成し、共感疲労に伴う心身のストレスについて高齢者介護福祉現場での理解を深め、職員自身が共感疲労の度合いを自己評価し、さらにはレジリエンスを高めていけるようなツールを開発していきたい。職員に対する教育・研修等の場でこうしたツールの活用を進めていくことが、介護人材の離職をくい止めるための解決策の一助となると考える。

キーワード 共感疲労、レジリエンス、因子分析、介護人材の離職防止

I 緒 言

日本では介護現場における人材確保が喫緊の社会的課題となっている。近年も厚生労働省を

中心とした介護人材確保地域戦略会議などで介護人材の確保について議論されてきているが、ハード面からの労働環境整備に加えてソフト面に関わる対策についても検討する必要がある。

* 1 天理大学人間学部人間関係学科社会福祉専攻教授 * 2 大阪健康福祉短期大学介護福祉学科准教授

具体的には、高齢者福祉施設で従事する介護人材の職務上のストレスの一つである共感疲労の内容や、職務上のストレスに立ち向かい乗り越えていく能力であるレジリエンスの内容についても分析していく必要がある。高齢者介護福祉現場で従事する介護人材が可能な限りストレスなく業務に取り組み、介護人材の離職を少しでも防ぐことができるような対策を講じていく足掛かりとするためである。

筆者らは高齢者介護福祉施設に協力いただき697名の職員の方々を対象として、そのストレスやレジリエンスの内容を解明するためのアンケート調査を実施した。本研究ではこの調査から得られた結果を踏まえ、高齢者介護福祉施設で従事する介護人材の共感疲労やレジリエンスを構成する要因を因子分析によって明らかにするとともに、その傾向を探ることを目的とした。なお、本研究で用いる介護人材とは、介護現場で働く介護職と関連職種を指す用語として用いる。

Ⅱ 方 法

(1) 調査項目

質問紙の調査項目については、既に実施済みのインタビュー調査¹⁾と文献による既存の尺度(共感疲労尺度¹⁾⁻⁸⁾レジリエンス尺度⁹⁾⁻¹⁶⁾を参考に、共感疲労・レジリエンスを問う下位項目を各25項目作成し、ライカート式5段階評定尺度法を用いて「全くあてはまらない」「あてはまらない」「どちらともいえない」「ややあてはまる」「あてはまる」に1～5点を配点して数量的な分析を行った。調査対象者の属性は、性別、年齢、職種、経験年数について問い、「仕事をしていて職場を辞めようと思ったことがあるか否か」について質問した。

(2) 調査対象

作成された質問紙を用いて2016年5月末に、現役の高齢者介護福祉施設の介護職管理者2名に予備調査として調査項目への回答を依頼し意見を聴取した。質問項目の表記について若干の

表1 調査対象者の基本属性 (n=537)

	人数	%
性別		
男性	115	21.4
女性	422	78.6
年齢		
10代	2	0.4
20代	120	22.3
30代	83	15.5
40代	141	26.3
50代以上	191	35.6
職種		
介護職	331	61.6
相談員	97	18.1
看護職	30	5.6
栄養・調理	31	5.8
管理職	18	3.4
リハビリ関係	4	0.7
その他	26	4.8
経験年数		
3年未満	97	18.1
3年以上5年未満	52	9.7
5年以上10年未満	133	24.8
10年以上15年未満	126	23.5
15年以上	126	23.5
無回答	3	0.6
職場を辞めようと思ったこと		
ある	313	58.3
ない	207	38.5
無回答	17	3.2

修正を行い、調査対象施設にアンケート調査の依頼に向いた。アンケート調査の実施は、2016年8月1日～9月6日、高齢者介護福祉施設・事業所(介護老人福祉施設・養護老人ホーム・通所介護事業所・訪問介護事業所・居宅介護支援事業所等)の職員に対して留め置き法のかたちで行い、同法人の理事長・総合施設長に回収を依頼した。調査対象者の基本属性については表1に示す。2016年9月6日に同法人に調査票の回収に向いた。

(3) 倫理的配慮

質問紙および研究計画と内容に関して2016年6月14日に天理大学研究倫理審査委員会へ審査申請を行い、7月5日に承認を受けた(承認番号H28-002)。調査対象法人の理事長・総合施設長に口頭と文書で研究の主旨・研究方法・倫理的配慮について説明し、了承を得た。調査票の留め置き期間は、鍵のかかる保管庫にて回答済の調査票を管理していただくよう依頼した。本調査への回答は自由であり、回答しない場合も何ら不利益を被ることはないこととし、調査

は無記名で実施し、回答された内容についても個人が特定されないよう統計処理を行うこととした。得られたデータは調査関係者が責任をもって保管・管理するとともに、最終的な調査結果等は調査協力者へ冊子等にまとめて返す予定であることを伝え、アンケート調査に関する質問や連絡先を調査票に明記した。回答内容の秘匿性の保持のため調査票は1枚ずつ封入し、調査対象者には回答後それぞれ厳封のうえ回収袋へ入れてもらった。

(4) 分析方法

共感疲労に関する25項目を用いて探索的因子分析（一般化最小二乗法，カイザーの正規化を伴うプロマックス法）を行った結果，スクリープロットの現状や因子間行列，解釈可能性等を考慮して5因子解を最適解として採用した。共通性0.29以下・因子負荷量0.33以下の項目を除外し，再分析を繰り返し，23項目5因子解を適当と判断した。さらに，共感疲労に関する5因

子の因子得点について「性別」「職場を辞めようと思ったことの有無」別でT検定による検討を行った。

レジリエンスに関する25項目を用いて探索的因子分析（主因子法，カイザーの正規化を伴うプロマックス法）を行った結果，スクリープロットの現状や因子間行列，解釈可能性等を考慮して5因子解を最適解として採用した。共通性0.22以下・因子負荷量0.33以下の項目を除外し，再分析を繰り返し，23項目5因子を抽出した。レジリエンスに関する5因子の因子得点についても「職場を辞めようと思ったことの有無」別でT検定による検討を行った。

統計解析には，SPSS Ver23を用いた。

Ⅲ 結 果

調査対象者の総数（質問紙配布数）は697名であり，調査票551部を回収した（有効回収率79.1%）。またデータクリーニングとチェックを行った結果，有効回答数は537部，無効回答数は14部であった（有効回答率97.5%）。

共感疲労について探索的因子分析を行った結果を表2に示す。共通性については全体としての信頼性係数Cronbachの $\alpha = 0.85$ となり，高い数値を示すものであった。第1因子に負荷量の高い項目は「仕事の限界を感じ無力感に苛まれる」「仕事に対する意欲が低下している」「仕事から逃避したい気持ちがある」「人と接することに疲れ孤独感を感じる」「仕事の先行きを考えると不安だ」「自分のストレスコントロールを上手に行えると思えない」「職務を遂行する上で悲しい気持ちになることがある」「職場でのサポートシステムが不足してい

表2 共感疲労項目に関する因子分析結果（プロマックス回転後）

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性
精神的消耗感 ($\alpha = 0.81$)						
仕事の限界を感じ無力感に苛まれる	0.835	0.006	-0.042	-0.092	-0.058	0.40
仕事に対する意欲が低下している	0.722	-0.082	-0.035	-0.030	0.005	0.56
仕事から逃避したい気持ちがある	0.656	-0.051	-0.023	0.217	-0.043	0.41
人と接することに疲れ孤独感を感じる	0.590	-0.061	0.028	-0.036	0.068	0.28
仕事の先行きを考えると不安だ	0.529	0.104	-0.016	0.028	0.077	0.47
自分のストレスコントロールを上手に行えると思う	-0.416	0.160	0.066	-0.018	-0.181	0.47
職務を遂行する上で悲しい気持ちになることがある	0.409	0.085	0.076	0.077	0.056	0.44
職場中に感情がゆさぶられることがある	0.400	0.112	0.153	0.167	-0.057	0.30
職場でのサポートシステムが不足していると思う	0.381	0.061	0.134	-0.022	0.010	0.30
援助者としての規範意識へのとらわれ ($\alpha = 0.69$)						
常に援助者としてふさわしい言動をとろうと心掛ける	-0.277	0.648	0.067	-0.002	0.079	0.69
利用者の気持ちを理解しようと共感的にふるまう	-0.010	0.634	0.006	0.034	-0.026	0.59
場面にふさわしい感情表出を心掛ける	-0.134	0.604	-0.100	0.160	0.027	0.47
援助者として求められる姿勢を取ることへの義務感がある	0.123	0.559	-0.044	-0.126	0.028	0.72
総合的に利用者を理解しようと努めている	0.125	0.487	-0.004	-0.146	-0.077	0.47
利用者に自分の思いを伝えようと努力する	0.130	0.438	0.050	-0.259	-0.027	0.43
利用者との対応場面でのストレス ($\alpha = 0.68$)						
利用者との対応で怖い思いをし今も気にかかる	-0.045	-0.120	0.877	-0.035	0.094	0.38
利用者に対応していて身の危険を感じたことがある	0.047	0.087	0.624	0.006	-0.084	0.44
利用者との対応場面ですトレスを感じることがある	0.273	0.100	0.337	0.010	-0.015	0.34
援助者としての感情管理 ($\alpha = 0.56$)						
本心とは違う感情を装うことがある	0.053	0.033	-0.061	0.772	0.070	0.29
自分の気持ちに正直にふるまう	-0.009	0.231	-0.029	-0.556	0.089	0.85
意図的に自己の感情をコントロールしようとする	0.189	0.223	-0.009	0.356	-0.020	0.36
心身のストレス反応 ($\alpha = 0.52$)						
ストレスによる身体症状が出る	0.161	0.035	-0.047	-0.117	0.874	0.47
これまでの人生でトラウマになるような体験をしたことがある	-0.090	-0.051	0.198	0.192	0.358	0.61

注 因子抽出法：一般化最小二乗法，回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法，Cronbachの α 係数：0.85

と思う」という9項目であり、情緒的にかなり疲弊していることから気持ちがマイナス方向に向いている状態を示す項目群と考え、「精神的消耗感」と命名した。

第2因子に負荷量の高い項目は「常に援助者としてふさわしい言動をとろうと心掛ける」「利用者の気持ちを理解しようと共感的にふるまう」「場面にふさわしい感情表出を心掛ける」「援助者として求められる姿勢を取ることへの義務感がある」「総合的に利用者を理解しようと努めている」「利用者に自分の思いを伝えようと努力する」という6項目であり、感情労働の特徴である援助者としてこうあるべきであるという規範にとらわれて振る舞う態度を表す項目群であると考え、「援助者としての規範意識へのとらわれ」と命名した。

第3因子に負荷量の高い項目は「利用者との対応で怖い思いをし今も気にかかる」「利用者に対応していて身の危険を感じたことがある」「利用者との対応場面でストレスを感じる」という3項目であり、利用者との対応

場面における感情的なストレスであることから、「利用者との対応場面におけるストレス」と命名した。

第4因子に負荷量の高い項目は「本心とは違う感情を装うことがある」「自分の気持ちに正直にふるまえない」「意図的に自己の感情をコントロールしようとする」という3項目であり、望ましい援助者を演じようとして理想の感情を装う状態を示す項目群であることから、「援助者としての感情管理」と命名した。

第5因子に負荷量の高い項目は、「ストレスによる身体症状が出る」「これまでの人生でトラウマになるような体験をしたことがある」の2項目であり、トラウマになるような出来事があるために時として身体症状にまで出てしまうという意味合いから「心身のストレス反応」と命名した。

因子1（精神的消耗感）と因子2（援助者としての規範意識へのとらわれ）および因子5（心身のストレス反応）には男女間に有意な差が認められ（表3）、そのいずれも女性の方が高い値であった。これらの共感疲労因子については、女性の方が高い傾向にあると考えられる。また5つの因子は職場を辞めようと思ったか否かの間に有意な差が認められ（表4）、いずれも職場を辞めようと思った人の方が高い値であった。共感疲労得点が高い者は離職意向を有する傾向にあると考えられる。

レジリエンスについて探索的因子分析を行った結果を表5に示す。共通性については全体としての信頼性係数Cronbachの $\alpha = 0.91$ と、高い数値を示すものであった。第1因子に負荷量の高い項目は「逆境が自分を成長させる機会であると考えられる」「困難な出来事に対して挑戦しようとする」「失敗しても次の機会に活かそうと考える」「気持ちを切り替えて楽観的に行動する」「苦手な人でも良さを見つけて感謝できる」「目標に向かって頑張れる」「未来にはきっといいことがあると思う」「援助者として人と関わることが好きである」という8項目であり、逆境をチャンスに変え前向きで積極的姿勢に自分を向けることができる項目群と考え、

表3 性別でみた因子得点のT検定結果

	男性		女性		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
因子1(精神的消耗感)	-0.158	0.968	0.043	0.928	-2.035*
因子2(援助者としての規範意識へのとらわれ)	-0.193	0.914	0.053	0.879	-2.633**
因子3(利用者との対応場面でのストレス)	-0.132	0.900	0.036	0.896	-1.779
因子4(援助者としての感情管理)	-0.064	0.951	0.017	0.863	-0.874
因子5(心身のストレス反応)	-0.166	0.967	0.045	0.908	-2.177*

注 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

表4 離職意向の有無別でみた因子得点のT検定結果

	職場を辞めようと思ったことがある		職場を辞めようと思ったことはない		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
因子1(精神的消耗感)	0.341	0.968	-0.524	0.928	11.356**
因子2(援助者としての規範意識へのとらわれ)	0.065	0.914	-0.102	0.879	2.211*
因子3(利用者との対応場面でのストレス)	0.148	0.900	-0.243	0.896	5.144**
因子4(援助者としての感情管理)	0.214	0.951	-0.276	0.863	6.302**
因子5(心身のストレス反応)	0.203	0.967	-0.297	0.908	6.180**

注 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

「前向きな気持ちへの切りかえ」と命名した。

第2因子に負荷量の高い項目は「悩みを聞いて助言してくれる家族がいる」「自分をサポートしてくれる人がある」「相談できる友達がいる」という3項目であり、これらは相談したり助言を求めたりできる家族や友人が存在することを示す項目群であると考え、「人的サポート」と命名した。

第3因子に負荷量の高い項目は「自分自身を肯定的にとらえることができる」「感情を適度にコントロールできる」「ストレスの原因を分析できる」「人に助けを求めることができる」「自己覚知ができてい」「趣味に熱中するなどの気晴らしができる」という6項目であり、自分自身を肯定的に捉え理解することができる項目群であると考え、「自己肯定感」と命名した。

第4因子に負荷量の高い項目は「上司に支えてもらっている」「チームで助け合うことができる」「仲間や先輩を頼ることができる」という3項目であり、いずれも職場における支えが存在する項目群であると考え、「職場のサポート」と命名した。

第5因子に負荷量の高い項目は「援助者として働く上で必要な手段や資源を活用できる」「状況を分析して問題解決に取り組む」「多職種からの励ましや支えがある」という3項目であり、困難な状況に遭遇した際に何らかの解決方法を用いることができるという項目群であると考え、「困難への対処法」と命名した。

レジリエンスに関する5因子は職場を辞めようと思ったか否かの間に有意な差が認められ(表6)、すべての因子いずれも職場を辞めようと思わなかった人の方が高い値であった。レジリエンスが高い人は職場に踏みとどまる傾向

表5 レジリエンス項目に関する因子分析結果(プロマックス回転後)

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性
前向きな気持ちへの切りかえ ($\alpha=0.82$)						
逆境が自分を成長させる機会であると考えられる	0.590	0.039	0.095	-0.040	-0.005	0.27
困難な出来事に対して挑戦しようとする	0.580	-0.072	-0.010	0.007	0.207	0.36
失敗しても次の機会に活かそうと考える	0.554	0.169	-0.127	-0.018	-0.060	0.32
気持ちを切り替えて楽観的に行動する	0.504	0.009	0.380	-0.133	-0.120	0.24
苦手な人でも良さを見つけて感謝できる	0.491	0.006	0.040	0.119	-0.039	0.46
目標に向かって頑張れる	0.419	-0.055	0.011	0.310	0.183	0.37
未来にはきっといいことがあると思う	0.377	0.301	0.127	-0.039	0.002	0.48
援助者として人と関わることが好きである	0.359	0.133	-0.027	0.072	0.032	0.59
人的サポート ($\alpha=0.69$)						
悩みを聞いて助言してくれる家族がいる	0.057	0.630	-0.077	-0.118	0.091	0.56
自分をサポートしてくれる人がある	0.110	0.582	-0.087	0.269	0.034	0.53
相談できる友達がいる	0.109	0.520	0.168	-0.030	-0.146	0.55
自己肯定感 ($\alpha=0.76$)						
自分自身を肯定的にとらえることができる	0.015	0.179	0.663	-0.155	-0.019	0.32
感情を適度にコントロールできる	0.209	-0.235	0.580	0.125	0.032	0.41
ストレスの原因を分析できる	-0.083	-0.024	0.460	0.109	0.163	0.43
人に助けを求めることができる	-0.132	0.404	0.418	0.116	0.004	0.51
自己覚知ができてい	0.103	-0.030	0.345	-0.075	0.296	0.48
趣味に熱中するなどの気晴らしができる	0.017	0.201	0.340	-0.063	0.040	0.23
職場のサポート ($\alpha=0.70$)						
上司に支えてもらっている	0.006	0.020	-0.229	0.873	-0.048	0.43
チームで助け合うことができる	0.127	-0.133	0.173	0.571	-0.090	0.64
仲間や先輩を頼ることができる	-0.116	0.080	0.313	0.560	-0.024	0.55
困難への対処法 ($\alpha=0.73$)						
援助者として働く上で必要な手段や資源を活用できる	-0.035	-0.017	0.033	-0.074	0.902	0.74
状況を分析して問題解決に取り組む	0.164	0.055	0.067	-0.083	0.592	0.39
多職種からの励ましや支えがある	-0.111	0.252	0.040	0.184	0.372	0.36

注 因子抽出法: 主因子法, 回転法: Kaiserの正規化を伴うプロマックス法, Cronbachの α 係数: 0.91

表6 離職意向の有無別でみたレジリエンス因子得点のT検定結果

	職場を辞めようと思ったことがある		職場を辞めようと思ったことはない		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
因子1(前向きな気持ちへの切りかえ)	-0.130	0.937	0.233	0.837	-4.615**
因子2(人的サポート)	-0.092	0.933	0.182	0.779	-3.635**
因子3(自己肯定感)	-0.157	0.905	0.267	0.863	-5.319**
因子4(職場のサポート)	-0.149	0.901	0.259	0.866	-5.129**
因子5(困難への対処法)	-0.078	0.942	0.161	0.840	-2.956**

注 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

にあると考えられる。

IV 結 語

本研究では高齢者介護福祉施設の介護人材を中心として、共感疲労およびレジリエンスの内容に関して質問紙を用いた調査の結果に基づいて因子分析を行った。共感疲労・レジリエンスに関して23項目・5因子を抽出することができた。下位尺度をみてもCronbachの α 係数にみられるとおり一定の信頼性は確保できたと考えられるが、今後さらに因子分析の精度を高める工夫を重ねる必要性を課題として残している。

とはいえ、今後は抽出された下位尺度を手掛かりとしながら介護人材の離職傾向を防止するための評価指標を用いた「介護現場で働く人材の離職防止のためのマニュアル」の作成に繋げていく足がかりになるのではないかと考えられる。

本研究において特筆すべき事柄として、共感疲労と離職意向との間には1%水準の高い有意差が見られた点が挙げられる。感情労働としての側面をもつ介護職・相談援助職は共感疲労に陥ることが多く、そうした状況下においては「職場を辞めてしまいたい」と考える傾向が非常に高いことを示している。その他、共感疲労については男性よりも女性の方が高い傾向にあることや、レジリエンスが高い人は職場に踏みとどまろうとする傾向があった。

共感疲労に伴う心身のストレスについて、介護福祉現場での理解を深め、職員自身が共感疲労の度合いを自己評価し、さらにはレジリエンスを高めていけるようなツールを開発していきたいと考える。さらに職員に対する教育・研修等の場でこうしたツールの活用を進めていくことが、介護人材の離職を少しでもくい止めるための解決策の一助となると考える。

謝辞

本研究を行うにあたり、アンケート調査に快くご協力下さった調査協力者の皆様に深く感謝いたします。また本研究は、「平成28～30年度科学研究費補助金基盤研究C課題番号16k04234」による研究助成を受けて実施された研究成果の一部です。

文 献

- 1) 松田美智子, 南彩子. 高齢者福祉施設で従事する対人援助職者が共感疲労に陥らないためのサポートシステムの解明. 天理大学学报 2016; 68(1): 79-105.
- 2) 林潔. 介護福祉士と感情労働, 共感疲労. 教育研究 2010; 28: 106-15.
- 3) 藤岡孝志. 共感疲労の観点に基づく援助者支援プログラムの構築に関する研究. 日本社会事業大学研究紀要 2011; 57: 201-37.
- 4) 今洋子, 菊池章夫. 共感疲労関連尺度の作成. 岩手県立大学社会福祉学部紀要 2007; 9(1/2): 23-9.
- 5) 片山由加里, 小笠原知枝, 辻ちえ, 他. 看護師の感情労働測定尺度の開発. 日本看護科学会誌 2005; 25(2): 20-7.
- 6) 荻野佳代子, 瀧ヶ崎隆司, 稲木康一郎. 対人援助職における感情労働がバーンアウトおよびストレスに与える影響. 心理学研究 2004; 75(4): 371-7.
- 7) 関谷大輝, 湯川進太郎. 感情労働尺度日本語版(ELS-J)の作成. 感情心理学研究 2014; 21(3): 169-80.
- 8) 田中かず子. ケアワークの専門性-見えない労働『感情労働』を中心に-. 女性労働研究 2005; 47: 58-71.
- 9) 雨宮尊. 職員のストレス内容をアンケート調査で把握. 介護人材Q & A 2015; 12(124): 6-19.
- 10) 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-. パーソナリティ研究 2010; 19(2): 94-106.
- 11) 平野美樹子, 小越佐知子, 加藤真由美, 他. 新人看護師レジリエンス尺度作成の試み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 2012; 12(1): 37-42.
- 12) 井俣経子, 中村知靖. 資源の認知と活用を考慮したresilienceの4側面を測定する4つの尺度. パーソナリティ研究 2008; 17(1): 39-49.
- 13) 小塩真司, 中谷素之, 金子一史, 他. ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理特性-精神的回復力尺度の作成-. カウンセリング研究 2002; 35: 57-65.
- 14) 尾形広行, 井原裕, 犬塚彩, 他. 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 2010; 52(8): 785-92.
- 15) 佐藤琢志, 祐宗省三. レジリエンス尺度の標準化の試み. 看護研究 2009; 42(1): 45-52.
- 16) 杉山匡, 児玉昌久. パブリックヘルスリサーチセンター(PHRF)版ストレス認知評価尺度およびコーピング尺度の開発. ストレス科学研究 2010; 25: 46-58.