

## 引用文献

- 秋山美紀, 菅原大地, 大森礼織, 岸野信代, 筒井千春, 廣島麻揚, 近藤浩子, 前野隆司  
(2020). 新人看護師のレジリエンスを高めるための、ポジティブ心理学を応用した介入プログラムに関する研究. 東京医療保健大学紀要, 15(1), 1-7.  
<https://www.thcu.ac.jp/research/bulletin.html>
- 朝比奈真由美 (2020). プロフェッショナルリズム教育方略 (第8回) 千葉大学医学部における Appreciative Inquiry. 医学教育, 51(4), 433-437.  
[https://doi.org/10.11307/mededjapan.51.4\\_433](https://doi.org/10.11307/mededjapan.51.4_433)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.  
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2014). ワーク・エンゲイジメント: 基本理論と研究のためのハンドブック. 島津明人, 井上彰臣, 大塚泰正, 種市康太郎 (監訳). 星和書店. (2010).
- Broetje, S., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2020). The Key Job Demands and Resources of Nursing Staff: An Integrative Review of Reviews. *Frontiers in psychology*, 11, 84-84.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00084>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Daly L. M. (2020). Resilience: An Integrated Review. *Nursing science quarterly*, 33(4), 330-338.  
<https://doi.org/10.1177/0894318420943141>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout and Engagement. In : J.R.B. Halbesleben(Ed.) *Handbook of Stress and Burnout in Health Care* (pp. 65-78), Nova Science.
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in psychology*, 13, 1022102. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>

- Goering, D. D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, 5, 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.003>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). Psychology Press.
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A. & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- 平野真理 (2010). 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, 19(2), 94–106. <https://doi.org/10.2132/personality.19.94>
- 平野真理, 梅原沙衣加 (2018). レジリエンスの資質的・獲得的側面の理解に向けた系統的レビュー. 東京家政大学研究紀要, 58(1), 61–69. <https://tokyo-kasei.repo.nii.ac.jp/records/9401>
- 平野美樹子, 小越佐知子, 加藤真由美, 森美雅, 捧恵美子 (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, 37–42.
- Ihara, H., Ogata, H., Inuzuka, A., Ohta, N., Nagai, T., & Mizuno, M. (2010). Development and Psychometric Validation of the Resilience Scale for Nurses. *Japanese Journal of General Hospital Psychiatry*, 22(3), 210–220. <https://doi.org/10.11258/jjghp.22.210>
- 池田清子, 澁谷幸, 波田彌生, 丹生淳子, 八木哉子, 山尾美希 (2021). 看護が引き出す回復力: レジリエンスで視点もアプローチも変わる.(pp.5–6, 109). 医学書院.
- Inoue, A., Kawakami, N., Shimomitsu, T., Tsutsumi, A., Haratani, T., Yoshikawa, T., Shimazu, A., & Odagiri, Y. (2014). Development of a Short Version of the New Brief Job Stress Questionnaire. *Industrial Health*, 52, 535–540. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0114>
- 医療介護情報局 (2023). 医療機関届出情報. <http://caremap.jp/> (検索日: 2023年6月1日)
- 石井秀宗 (2005). 統計分析のここが知りたい: 保健・看護・心理・教育系研究のまとめ方. (pp. 60–62). 文光堂.

石塚真美, 三木明子 (2016). 病院看護師における仕事の資源・個人資源とワーク・エンゲイジメントとの関連. 日本産業看護学会誌, 3(1), 1–7.

[https://doi.org/10.32271/jaohn.3.1\\_1](https://doi.org/10.32271/jaohn.3.1_1)

鹿毛雅治 (2018). 学習動機付け研究の動向と展望. 教育心理学年報, 57, 155–170.

<https://doi.org/10.5926/arepj.57.155>

川上憲人 (研究代表者) (2009-2011). 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究. (課題番号 H21-労働・一般-001) [厚生労働科学研究費補助金].

厚生労働省. <https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/20441>

木内千晶, 鈴木英子, 高山裕子 (2020). 療養病床に勤務する看護職における管理職と非管理職のワーク・エンゲイジメント・プロセスモデル. 日本看護科学会誌, 40, 502–510.

<https://doi.org/10.5630/jans.40.502>

厚生労働省 (n.d.a). 令和元年版労働経済の分析: 人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について. <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html>

厚生労働省 (n.d.b). 特定行為とは.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000050325.html> (検索日: 2024 年 1 月 27 日)

厚生労働省 (2022a). 令和 2 年衛生行政報告例 (就業医療関係者) の概況.

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/20/>

厚生労働省 (2022b). 令和 3 年(2021) 年医療施設 (動態) 調査・病院報告の概況: 医療施設調査. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/21/>

厚生労働省 (2022c). 令和 3 年度「過労死等の労災補償状況」を公表します.

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_26394.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26394.html)

厚生労働省 (2023a). 第 1 回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会: 仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題. [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_30545.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30545.html)

厚生労働省 (2023b). 看護職員確保対策: 看護師などの確保を促進するための措置に関する基本的な指針. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000095525.html>

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3–30.

<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>

- 牧野由加里 (2021). わが国における看護師の就業と介護の両立に関する研究動向. 人間総合科学, 21(1), 27–35. [https://doi.org/10.24710/uhaskiyo.21.1\\_27](https://doi.org/10.24710/uhaskiyo.21.1_27)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- 松田映二 (2008). 郵送調査の効用と可能性. 行動計量学, 35(1), 17–45.  
<https://doi.org/10.2333/jbhmk.35.17>
- 松田与理子, 石川利江 (2012). 組織内自尊感情と従業員 Well-Being との関連. ストレス科学研究, 27, 40–48. <https://doi.org/10.5058/stresskagakukenkkyu.27.40>
- Mukaihata, T., Fujimoto, H., & Greiner, C. (2019). Factors influencing work engagement among psychiatric nurses in japan. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 306–316.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12923>
- 向井亮 (2018). ワーク・エンゲイジメント向上の実践的取組に向けた知見の整理と今後の展望. 産業・組織心理学研究, 32(1), 55–78. [https://doi.org/10.32222/jaiop.32.1\\_55](https://doi.org/10.32222/jaiop.32.1_55)
- 撫養真紀子, 北居明, 池亀みどり, 稲垣伊津穂, 志田京子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ (2016). 中堅看護師への Appreciative inquiry に基づく教育プログラムの開発と有用性の検証. 社会医学研究, 33(1), 83–90. <http://jssm.umin.jp/report/no33-1.html>
- 中村真由美, 吉岡伸一 (2016). 大学病院に勤務する看護職員のワーク・エンゲイジメントに影響する要因. 米子医学雑誌, 67(1), 17–28. <https://repository.lib.tottori-u.ac.jp/records/4350>
- 日本医療労働組合連合会 (2023). 2022 年看護職員の労働実態調査: 日本医労連・全大教・自治労連「2022 年看護職員の労働実態調査」記者発表資料.  
<http://www.irouren.or.jp/research/kango/kango-2/> (検索日: 2024 年 1 月 25 日)
- 日本看護協会 (n.d.a). 看護師が働き続けられる職場づくり.  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/#workplace> (検索日: 2024 年 1 月 25 日)
- 日本看護協会 (n.d.b). 専門看護師: データで見る専門看護師.  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/vision/cns/index.html> (検索日: 2024 年 1 月 29 日)
- 日本看護協会 (n.d.c). 資格認定制度: 専門看護師, 認定看護師, 認定看護管理者.  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/> (検索日: 2024 年 1 月 25 日)

- 日本看護協会 (2015). 2025 年に向けた看護の挑戦 看護の将来ビジョン: いのち・暮らし・尊厳を まもり支える看護. <https://www.nurse.or.jp/home/about/vision/>
- 日本看護協会 (2017). 2017 年看護職員実態調査. [https://www.nurse.or.jp/nursing/statistics\\_publication/publication/research/index.html](https://www.nurse.or.jp/nursing/statistics_publication/publication/research/index.html) (検索日: 2024 年 1 月 25 日)
- 日本看護協会 (2021a). 2021 年看護職員実態調査. [https://www.nurse.or.jp/nursing/statistics\\_publication/publication/research/index.html](https://www.nurse.or.jp/nursing/statistics_publication/publication/research/index.html) (検索日: 2024 年 1 月 16 日)
- 日本看護協会 (2021b). 2021 (令和 3) 年度ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析報告書. 日本看護協会 中央ナースセンター. [https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801\\_2\\_2021.html?20221121090000](https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/sm01/SM010801_2_2021.html?20221121090000) (検索日: 2024 年 1 月 25 日)
- 日本看護協会 (2022). 2021 年病院看護・外来看護実態調査報告書. <https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/research/97.pdf> (検索日: 2024 年 1 月 25 日)
- 錦谷まりこ, 伊豆倉理江子, 澤渡浩之, 城戸瑞穂, 守屋普久子, 川波祥子, 安元佐和, 武富貴久子, 藤野ユリ子, 永吉絹子, 加藤聖子, 中島直樹, 樗木晶子 (2023). 大学病院における医療職者の努力-報酬不均衡モデルによる職業性ストレスと労働災害・医療事故との関係. 労働安全衛生研究, 16(2), 117-125. <https://doi.org/10.2486/josh.JOSH-2023-0004-GE>
- Okada, N., Yabase, K., Kobayashi, T., & Okamura, H. (2019). Do multiple personal roles promote working energetically in female nurses? A cross-sectional study of relevant factors promoting work engagement in female nurses. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 56. <https://doi.org/10.1186/s12199-019-0810-z>
- 小野園枝, 金子さゆり (2021). 中小規模病院における認定看護師による専門分野の看護の組織化とスタッフナースの仕事意欲との関連. 日本看護管理学会誌, 25(1), 204-215. [https://doi.org/10.19012/janap.25.1\\_204](https://doi.org/10.19012/janap.25.1_204)
- 小澤理香子, 菅谷智一, 森千鶴 (2022). 病棟看護師のワーク・エンゲイジメントに影響する要因. 日本看護管理学会誌, 26(1), 55-63. [https://doi.org/10.19012/janap.26.1\\_55](https://doi.org/10.19012/janap.26.1_55)

Resilience. (2018-April-19). American Psychological Association.

<https://dictionary.apa.org/resilience> (検索日: 2024 年 1 月 25 日)

Roczniewska, M., Smoktunowicz, E., Calcagni, C. C., von Thiele Schwarz, U., Hasson, H., & Richter, A. (2022). Beyond the individual: A systematic review of the effects of unit-level demands and resources on employee productivity, health, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27, 240–257. <https://doi.org/10.1037/ocp0000311>

Saks, A. M. (2008). The meaning and bleeding of employee engagement: How muddy is the water? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 40–43. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00005.x>

佐藤啓, 窪田和己, 末永由里 (2023). 認定看護師に対する組織の支援とワーク・エンゲイジメントとの関係. *日本看護管理学会誌*, 27(1), 150–160. [https://doi.org/10.19012/janap.27.1\\_150](https://doi.org/10.19012/janap.27.1_150)

佐藤百合, 三木明子 (2014). 病院看護師における仕事のストレス要因, コーピング特性, 社会的支援がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響: 経験年数別の比較. *労働科学*, 90(1), 14–25. <https://doi.org/10.11355/isljsl.90.14>

Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556–754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293–311. <https://doi.org/10.1080/03054980902934563>

- 社会保障制度改革国民会議 (2013). 社会保障制度改革国民会議報告書: 確かな社会保障を  
将来世代に伝えるための道筋. 厚生労働省. [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000052615\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000052615_1.pdf) (検索日: 2024 年 1 月 25 日)
- 島津明人 (2018). ストレスチェックの集団分析と職場環境の改善: ストレスチェックの戦  
略的活用に向けて. 行動医学研究, 23(2), 98–102. <https://doi.org/10.11331/jjbm.23.98>
- 島津明人 (2022). ワーク・エンゲイジメント: ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎  
日を (新版). 労働調査会.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M.,  
Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work  
engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale.  
*Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 510–523.  
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Miyanaka, D., & Iwata, N. (2010). Why japanese workers show  
low work engagement: An item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement  
scale. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.1186/1751-0759-4-17>
- 砂見暖子 (2018). 看護師のレジリエンスの概念分析. 聖路加看護学会誌, 22(1), 14–20.  
<https://doi.org/10.34414/00015302>
- 高橋裕子, 富澤登志子, 三上佳澄, 北島麻衣子, 佐藤真由美 (2022). 看護師の職業性ストレ  
スとレジリエンスの実態. 保健科学研究, 13(2), 19–26. <https://hoken-kagaku.com/journalreport/%E4%BF%9D%E5%81%A5%E7%A7%91%E5%AD%A6%E7%A0%94%E7%A9%B6-%E7%AC%AC13%E5%B7%BB-2%E5%8F%B7/> (検索日 : 2024 年  
1 月 25 日)
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and  
financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of  
Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200.  
<https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- 山口拓洋 (2014). ロジスティック回帰分析. 分子脳血管病, 13(1), 93–96.  
<https://mol.medicalonline.jp/library/archive/search?jo=ae6moceb&ye=2014&vo=13&issue=1&UserID=58.5.9.186>

山本裕子, 山本容子, 山田親代, 成木迅, 武藤倫弘, 室田昌子 (2023). 看護師のレジリエンスを高める介入研究に関する文献検討. 京都府立医科大学看護学科紀要, 33, 29–37.

<https://kpu-m.repo.nii.ac.jp/records/2000118>

Watanabe, M., & Yamauchi, K. (2018). The effect of quality of overtime work on nurses' mental health and work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(6), 679–688.

<https://doi.org/10.1111/jonm.12595>

Watanabe, M., & Yamauchi, K. (2019). Subtypes of overtime work and nurses' fatigue, mental status, and work engagement: A latent class analysis of Japanese hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 75(10), 2122–2132. <https://doi.org/10.1111/jan.13991>