

## 引用文献

- Airila, A., Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1), 87-105.
- 赤木美代子, 岩藤寛子, 橋本明奈, 西野由理江, 若崎淳子 (2012). 急性期看護に携わる新人看護師が不安感を抱く場面 入職後 4 ヶ月の質問紙調査より. *日本看護学会論文集 看護管理*, 42, 53-56.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(13), 309-328.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). ここからどこに向かうか ワーク・エンゲイジメントの統合と今後の研究. Bakker, A.B., Leiter, M.P., *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. 島津明人総監訳 (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. 星和書店: 東京, 369-401.
- Benner, P. (2001). *From Novice to Expert Excellence and Power in Clinical Nursing Practice, commemorative edition, 1st edition*. 井部俊子監訳 (2005). ベナー看護論 初心者から達人へ. 医学書院: 東京.
- Cowden, T.L., & Cummings, G.G. (2015). Testing a theoretical model of clinical nurses' intent to stay. *Health care management review*, 40(2), 169-181.
- El-Jardali, F., Alameddine, M., Jamal, D., Dimassi, H., Dumit, N.Y., McEwen, M.K., ... Murray, S.F. (2013). A national study on nurses' retention in healthcare facilities in underserved areas in Lebanon. *Human resources for health*, 11, 49-61.
- Ellenbecker, C.H., Boylan, L.N., & Samia, L. (2006). What Home Healthcare Nurses Are Saying About Their Jobs. *Home Healthcare Nurse*, 24(5), 315-324.
- Ellenbecker, C.H., Byleckie, J.J., & Samia, L.W. (2008a). Further Psychometric Testing

- of the Home Healthcare Nurse Job Satisfaction Scale, *Research in Nursing & Health*, 31, 152-164.
- Ellenbecker,C.H., Porell,F.W., Samia,L., Byleckie,J.J.,& Milburn,M.(2008b). Predictors of Home Healthcare Nurse Retention. *Journal of Nursing Scholarship*,40(2),151-160
- Estryn-Behar,M., Van Der Heijden,B.I., Fry,C.,& Hasselhorn,H.M.(2010). Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses, *Nursing Research*, 59(3),166-177.
- 藤本ひとみ,高間静子(2013).看護師の職場適応度測定尺度の再検討. *富山大学看護学会誌*,13(1),25-33.
- 福島章(1989).総論 性格と適応. 福島章. *性格心理学新講座第3巻 適応と不適応*. 金子書房: 東京,3.
- Hakanen,J.J.,& Roodt,G.(2010). エンゲイジメントを予測するための仕事の要求度・資源モデル(JD-R モデル)の活用 概念的モデルの分析. Bakker,A.B.,Leiter,M.P., *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. 島津明人総監訳(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*. 星和書店:東京,173-206.
- Halbesleben,J-R.B.,& Wheeler,A.R.(2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Halbesleben,J-R.B. (2010).ワーク・エンゲイジメントのメタ分析 バーンアウト,要求度,資源,アウトカムとの関連. Bakker,A.B.,Leiter,M.P., *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. 島津明人総監訳(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*. 星和書店:東京,207-234.
- 羽田野花美,酒井淳子,矢野紀子,澤田忠幸(2003).女性看護師の職務満足度と職業継続意志および特性的自己効力感との関連. *愛媛県立医療技術短期大学紀要*,16,1-8.
- 林美鳥(2006).看護職の職業継続における課題 病院組織に焦点をあてて. *淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要*,13,95-110.
- 平賀愛美,布施淳子(2007).就職後 3 ヶ月時の新卒看護師のリアリティショックの構成因子とその関連要因の検討. *日本看護研究学会雑誌*, 30(1),97-107.

- 井口恵津子,柳武洋子,石川 麻美(2002).継続意志のあるスタッフの仕事継続に関する意識調査. *日本看護学会論文集 看護管理*, 32, 82-84.
- Inoue,A., Kawakami,N., Shimomitsu,T., Tsutsumi, A., Haratani,T., Yoshikawa,T., ... Odagiri,Y. (2014a). Development of a Short Questionnaire to Measure an Extended Set of Job Demands, Job Resources, and Positive Health Outcomes: The New Brief Job Stress Questionnaire. *Industrial Health*, 52, 175-189.
- Inoue,A., Kawakami,N., Shimomitsu,T., Tsutsumi,A., Haratani,T., Yoshikawa,T., ... Odagiri,Y. (2014b). Development of a Short Version of The New Brief Job Stress Questionnaire. *Industrial Health*, 52, 535-540.
- 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.
- 伊東美奈子(2011).中堅看護師が転職前に行う予測と転職後に遭遇する現実との相違の構造. *日本看護管理学会誌*,15(2),135-146.
- 糸嶺一郎(2013).新卒看護師のリアリティショックに関する研究の動向と課題 過去 20 年の文献から. *茨城県立医療大学紀要*,18,1-13.
- 柿原加代子,大野晶子,東野督子,水谷聖子,沼田葉子,小笹由里江,三河内憲子(2012).継続勤務している看護師のキャリアアップに関する認識. *日本赤十字豊田看護大学紀要*,7(1),153-159.
- 金井壽宏(2002).働くひとのためのキャリア・デザイン.株式会社 PHP 研究所:東京.
- 金井壽宏(2003).キャリア・デザイン・ガイド 自分のキャリアをうまく振り返り展望するために.白桃書房:東京.
- 柏木聖代,田宮菜奈子,村田昌子(2009).訪問看護ステーションにおける看護職員の採用・離職の実態と職員増減の関連要因. *プライマリ・ケア*,32(4),209-217.
- 加藤栄子,尾崎フサ子(2011).中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討. *日本看護管理学会誌*,15(1),47-56.
- 勝原裕美子, ウィリアムソン彰子, 尾形真実哉(2005).新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み 看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から. *日本看護管理学会誌*,9(1),30-37.
- 川上憲人,下光輝一,島津明人,原谷隆史,堤明純,吉川徹(2012).厚生労働科学研究費労働安全衛生総合研究事業 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 平成 21-23 年度総合研究報告書。
- 北川源四郎(2012).計算統計学への誘い.北川源四郎,竹村彰通,*21 世紀の統計科学 Vol.III 数理・計算の統計科学・2012 年増補 HP 版*.27.  
<http://park.itc.u-tokyo.ac.jp/atstat/jss75shunen/Vol3.pdf> [2016/12/01]
- 小林裕美,乗越千枝(2005).訪問看護師のストレスに関する研究 訪問看護に伴う負担と精神健康状態(GHQ)および首尾一貫感覚(SOC)との関連について.*日本赤十字九州国際看護大学 Intramural Research Report*, 4, 128-140.
- 厚生労働省(2016).平成 27 年介護サービス施設・事業所調査の概況  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service15/index.html> [2017/1/27]
- Kramer, M.(1974). Reality Shock; why nurses leave nursing. C.V.Mosby. 小寺和男訳 (1985).リアリティショック.マグネットホスピタル 魅力的な病院づくりと看護管理 資料編.メヂカルフレンド社:東京, 129-138.
- 黒白恵子(2011).訪問看護ステーションに勤務する看護職のワーク・コミットメントの関連要因 HRM チェックリストを活用した検討.*日本在宅ケア学会誌*,14(2),50-57.
- Lake,E.T.(2002). Development of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*, 25,176-188.
- Lange,A.H., Witte,H.D.,& Notelaers,G.(2008). Should I stay or Should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22(3), 201-223.
- Laschinger,H.K.S., Grau,A.L., Finegan,J.,& Wilk,P.(2012). Predictors of new graduate nurses' workplace well-being: Testing the job demands-resources model. *Health Care Management Review*, 37(2),175-186.
- 林有学,米山京子(2008).看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因. *日本看護科学会誌*,28(1),12-20.
- McCarthy,G., Tyrrell,M.P.,& Lehane,E.(2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15, 248-255.
- 光本いづみ,松下年子,大浦ゆう子(2008).訪問看護師の仕事負担感や就業継続意思と業務特性との関連.*産業医科大学雑誌*,30(2),185-196.
- 御厩美登里(2015).訪問看護師の職務継続意向に関連する要因 個人属性と働く喜びに焦点をあてて.*日本在宅ケア学会誌*,18(2),37-45.

- 水田真由美(2004a).新卒看護師の職場適応に関する研究 リアリティショックと回復に影響する要因. *日本看護研究学会雑誌*,27(1),91-99.
- 水田真由美(2004b).新卒看護師の職場適応に関する研究 リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因. *日本看護科学会誌*,23(4),41-50.
- 持田容子,山下香織,恵美彩香,荒井葉子(2014).中途採用看護職の職務を継続できた要因. *日本看護学会論文集 看護管理*,44,91-93.
- 長田ゆき江,松永保子,柳澤節子(2012).中堅看護師の職業継続意思と自尊感情に関する研究 施設の病床数および勤務部署別の比較. *日本看護学会論文集 看護管理*,42,312-315.
- 中井英美子,佐々木秀美,山内京子(2012).仕事と育児を両立する母親のエンパワーメントに関する研究(その1) 仕事と育児を両立させた母親のエンパワーメント獲得のプロセス. *看護学統合研究*,13(2),1-15.
- 中村順子(2009).訪問看護ステーション管理者による新人訪問看護師への関わり 安心して訪問を任せられるようになるまで. *日本看護管理学会誌*,13(1),5-13.
- 中村由子(2010).配置転換による中堅看護師の「一皮むけた経験」. *日本看護研究学会雑誌*,33(1),81-92.
- 南部清美,山崎雪代,山口早苗,深沢裕子,笹原早苗,寺山由紀栄,...,宮澤加津枝(2014).グループインタビューによる訪問看護のやりがい. *日本看護学会論文集 地域看護*,44回,39-42.
- Naruse,T., Taguchi,A., Kuwahara,Y., Nagata,S., Watai,I.,& Murashima,S.(2012). Relationship between perceived time pressure during visits and burnout among home visiting nurses in Japan. *Japan Journal of Nursing Science*, 9, 185-194.
- Naruse,T., Sakai,M., Watai,I., Taguchi,A., Kuwahara,Y., Nagata,S.,& Murashima,S.(2013). Individual and organizational factors related to work engagement among home-visiting nurses in Japan. *Japan Journal of Nursing Science*, 10, 267-272.
- 日本看護協会(2009).平成20年度老人保健健康増進等事業 訪問看護事業所数の減少要因の分析及び対応策のあり方に関する調査研究事業報告書.日本看護協会.
- 日本看護協会(2014).日本看護協会調査研究報告 No.88 2013年看護職員実態調査.日本看護協会出版会:東京.
- 日本看護協会(2015a).2014年訪問看護実態調査報告書.日本看護協会.
- 日本看護協会(2015b).日本看護協会調査研究報告 No.89 2014年病院における看護職員

- 需給状況調査.日本看護協会出版会:東京.
- 日本看護協会(2016a).平成 27 年度老人保健健康増進等事業 地域における訪問看護人材の確保・育成・活用策に関する調査研究事業報告書.日本看護協会.
- 日本看護協会(2016b).訪問看護入門プログラム.  
<http://www.nurse.or.jp/nursing/zaitaku/pdf/nyumon02-0323.pdf> [2016/4/10]
- 日本訪問看護振興財団(2007). 2006(平成 18)年度訪問看護・家庭訪問基礎調査報告書.日本訪問看護振興財団.
- 日本訪問看護振興財団(2009).平成 20 年度老人保健健康増進等事業 新卒看護師等の訪問看護ステーション受け入れおよび定着化に関する調査研究事業報告書.日本訪問看護振興財団.
- 二村英幸(2015).改定増補版 個と組織を生かすキャリア発達の心理学 自律支援の人材マネジメント論.金子書房:東京.
- 西田志穂,西田和子(2016).新人訪問看護師の職業アイデンティティに関連する要因.日本在宅ケア学会誌,19(2),51-58.
- 仁科祐子,谷垣静子,乗越千枝(2009).鳥取県内の訪問看護ステーションに勤務する訪問看護師の仕事に対する思い 自由記述の分析より明らかとなった肯定的思いと否定的思い.米子医学雑誌,60,53-65.
- 仁科祐子,谷垣静子(2015).訪問看護師における職場継続意志の関連要因 仕事満足度および対人関係に焦点をあてた検討.日本在宅ケア学会誌,18(2),28-36.
- 落合佳子,郷間悦子(2015).訪問看護師の今後 3 年以上の職業継続意思に関連する要因の検討.日本在宅ケア学会誌,19(1),82-89.
- 小田美紀子(2011).訪問看護師における職務ストレスの現状と課題 A 県の訪問看護師を対象としたアンケート調査を通して.日本看護学会論文集 看護管理,41,83-86.
- 小野若菜子(2011).家族介護者に対して訪問看護師が行うグリーフケアとアウトカムの構成概念の検討.日本看護科学会誌,31(1),25-35.
- Oresland,S., Maatta,S., Norberg,A., Jorgensen,M.W.,& Lutzen,K.(2008). Nurses as Guests or Professionals in Home Health Care. *Nursing Ethics*, 15(3), 371-383.
- 小塩真司(2011).SPSS と Amos による心理・調査データ解析第 2 版 因子分析・共分散構造分析まで.東京図書株式会社:東京.
- 王麗華,木内妙子,小林亜由美,矢島正榮,小林和成,園田あや,大野絢子(2008).在宅看護現場に

- において求められる訪問看護師の能力. *群馬パース大学紀要*, 6, 91-99.
- 尾崎フサ子, 忠政敏子(1988). 看護婦の職務満足質問紙の研究 Stamps らの質問紙の日本での応用. *大阪府立看護短期大学紀要*, 10(1), 17-24.
- 境真由美, 前田ひとみ(2011). 配置転換による看護師のストレスと適応に関する文献検討. *熊本大学医学部保健学科紀要*, 7, 63-70.
- 佐野友香(2014). クリティカルケア看護師の「承認の認識」が[職務継続意志]に与える影響. *日本救急看護学会雑誌*, 16(1), 20-30.
- 佐々木純子, 難波峰子, 二宮一枝(2014). 訪問看護ステーション管理者のワーク・エンゲイジメントとその関連要因. *岡山県立大学保健福祉学部紀要*, 21(1), 35-43.
- 佐々木正宏(1992). 適応の基礎. 大貫敬一, 佐々木正宏編, *心の健康と適応*. 福村出版: 東京, 123-144.
- 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.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). ワーク・エンゲイジメントの定義と測定 概念の明確化. Bakker, A.B., Leiter, M.P., *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. 島津明人総監訳(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*. 星和書店: 東京, 25.
- Schaufeli, W.B., & Dijkstra, P. (2010). *Engaged at work*. 島津明人, 佐藤美奈子訳(2012). *ワーク・エンゲイジメント入門*. 星和書店: 東京.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- 柴田滋子, 川名ヤヨ子(2013). 訪問看護師が離職を考える理由と職場内・外サポート体制との関連. *了徳寺大学研究紀要*, 7, 113-120.
- 島津明人(2010). 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント. *ストレス科学研究*, 25, 1-6.
- 島津明人(2012). 職場のメンタルヘルスと個人・組織の活性化ーワーク・エンゲイジメントの視点から. *産業看護*, 4(4), 8-11.
- 島津明人(2014). 総論・特集「職場が元気になるワーク・エンゲイジメント」にあたって. *産業看護*, 6(3), 8-11.

- 島津明人,江口尚(2012).ワーク・エンゲイジメントに関連する研究の現状と今後の展望.産業医学レビュー,25(2),79-97.
- Shimazu,A., Schaufeli,W.B., Kosugi,S., Suzuki,A., Nashiwa,H., Kato,A., ...Goto,R.(2008). Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *An International Review*, 57(3), 510-523.
- Shimazu,A., Schaufeli,W.B., Kubota,K.,& Kawakami,N.(2012). Do Workaholism and Work Engagement Predict Employee Well-being and Performance in Opposite Directions?. *Industrial Health*, 50, 316-321.
- Stamps,P.L., Piedmont,E.B., Slavitt,D.B.,& Haase,A.M.(1978). Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals. *Medical Care*, 16(4), 337-352.
- 谷口敏代(2014).介護保険施設におけるワーク・エンゲイジメントの考察 誇りとやりがいを引き出す職場づくりのために.産業看護,6(3),20-25.
- 田崎醇之助(1997).心理学的人間理解 適応と不適応と環境.白桃書房:東京.17-18.
- 手島恵(2015).人事システムと賃金体系.井部俊子,中西睦子,手島恵,看護管理学習テキスト 第2版 第4巻看護における人的資源活用論 2015年度刷.日本看護協会出版会:東京,184.
- 寺岡幸子,宮腰由紀子,高瀬美由紀,小林敏生,山本雅子,川田綾子(2010).新卒看護師における看護実践技術力の入職後12ヶ月間の変化.日本職業・災害医学会会誌,58(6),294-300.
- 富岡小百合,石澤恵,大竹まり子,赤間明子,佐藤千史,鈴木育子,... 叶谷由佳(2007).訪問看護師の職務満足に関連する要因.日本在宅ケア学会誌,11(1),43-51.
- 富安眞理,川越博美(2005).病院から在宅へ移行した新人訪問看護師が看護実践への自信を深める要因の検討.日本看護学教育学会誌,15(2),39-50.
- 塚本友栄,舟島なをみ(2008).就職後早期に退職した新人看護師の経験に関する研究 就業を継続できた看護師の経験との比較を通して.看護教育学研究,17(1),22-35.
- 渡邊美保,北島直美,鈴木寿枝(2012).重症心身障害児者施設で働く看護師の満足度に影響を及ぼす要因の検討 やりがい・継続意思に着目して.日本看護学会論文集 看護教育,42,208-210.
- 山本寛(2008).転職とキャリアの研究 改訂版 組織間キャリア発達の観点から.創成社:東京, 30-32.
- 山下美智子(2009).中途採用者と既存スタッフ融合のために看護管理者がなすべきこと.看護展望,34(4),15-19.



- 山崎律子,小森直美,堤千代,林さやか,小川有希子(2013).訪問看護師の判断力を育む方法の検討 判断に困った場面の特徴を通して. *日本看護学会論文集 地域看護*,43,115-118.
- 吉村恵美子,山田久美子,佐々木光子(2005).中堅看護者の訪問看護に関する就労促進要因の分析. *日本看護学会論文集 地域看護*,35,82-84.
- 全国訪問看護事業協会(2014).平成 25 年度老人保健健康増進等事業 訪問看護の質の確保と安全なサービス提供に関する調査研究事業 訪問看護ステーションのサービス提供体制に着目して.全国訪問看護事業協会.