

資料

看護師が否定的な感情を引き起こす対人関係に関する文献レビュー

丹野正江¹ 茂野香おる²

淑徳大学大学院看護学研究科¹ 淑徳大学看護栄養学部²

Literature Review on Interpersonal Relationships in Which Nurses Cause Negative Emotions

Masae Tanno¹, Kaoru Shigeno²

¹ Graduate School of Nursing, Shukutoku University

² School of Nursing and Nutrition, Shukutoku University

要旨

目的：看護師が否定的な感情を引き起こす対人関係について、先行研究の概略を整理し、今後の研究の方向性について示唆を得ることを目的とした。

方法：医中誌WEB (Ver6) にて、「看護師」「対人関係」「ハラスメント」「ストレス」をキーワードに、否定的な感情を引き起こす対人関係の実態を明らかにした23文献を対象とした。

結果：職業性ストレスの研究と、ハラスメント・いじめの研究、対人関係上の困難の研究の3つに分類された。ハラスメントを行ったのは多くが上司や先輩・同僚の看護師で、被害率は1割以上であり、主観的な被害認識を調査した研究もあった。

考察：看護師の職業性ストレスの原因や、ハラスメント・いじめと感ずる原因は、職務遂行上避けて通れない他者との関わりの中で生じるものであると考えられた。さらにストレスやハラスメントという概念では説明できない様々な要因が否定的な感情を引き起こし、他者が受けた行為も含めハラスメント被害と認識している人が多いことが示された。看護師の間には仕事における何らかの力関係の差が生じ、ハラスメント・いじめが発生しやすい環境にあると考えられた。今後は、看護師間の対人関係に焦点をあてた研究の必要性が示唆された。

キーワード：看護師、対人関係、ハラスメント、ストレス

Key Words: nurse, interpersonal relationships, harassment, stress

I. はじめに

高度医療、高齢社会という状況の中で、医療界では他職種連携やチーム医療がますます求められ、看護師は援助の対象である患者・家族との関係はもちろんのこと、医師などの他職種や同じ看護師と良好な関係を築くことが求められている(森本, 2006)。その対人関係が信頼できるような良好なものであれば良好な業務につながり(澤田, 2013)、その対人関係に困難を抱えるようなものであれば

ストレスの原因にもなると言われている(厚生労働省, 2018)。さらに、同僚との関係が良い場合は31%の看護師が就業の継続を考え、同じ職場職員から暴言や侮辱などの精神的な攻撃を受けた場合は56.3%の看護師が離職を考えていると言われている(日本看護協会, 2020)。これらのことから、看護師にとってストレスの原因や精神的な攻撃につながる対人関係は、否定的な感情を引き起こし仕事の質や就業意欲の低下につながり離職などの組織的な損害につながると考えられる。この

ような否定的な感情を引き起こす対人関係を明らかにすることは看護師の職場環境を考える上で重要である。そこで、本研究では、否定的な感情を引き起こす対人関係について、先行研究の概略を整理し、今後の研究の方向性について示唆を得ることを目的とした。

II. 研究方法

1. 文献の選定方法

本稿で扱う文献は「否定的な感情を引き起こす対人関係」とするが、橋本（2006）の「否定的な感情を引き起こす対人関係を対人ストレスという」との定義に賛同し、「ストレス」をキーワードとした。なお、本研究において「否定的な感情」とは、怒り、不安、悲しみなど身体的・精神的損害等につながる感情（橋本，2006）とする。

また、国際労働機関（ILO）は、身体的、精神的、性的もしくは経済的損害をひきおこす行為を「暴力・ハラスメント」と定義している（厚生労働省，2019）。さらに、厚生労働省はパワーハラスメントに該当する例として「身体的な攻撃、精神的な攻撃」等をあげている（厚生労働，2020）。このようなハラスメントの定義も、否定的な感情を引き起こす対人関係に当てはまると考え、「ハラスメント」もキーワードとした。

これらのことから、医中誌WEB（Ver6）にて、過去20年間に発表された原著論文の文献を対象に、「看護師」「対人関係」と「ハラスメント」または「ストレス」を掛け合わせて抽出された226件のうち、否定的な感情を引き起こす対人関係の実態を明らかにした23件の文献を分析対象とした。

2. 分析方法

研究目的、調査内容、対象者、結果（ストレスの順位、被害率等）、被害が及ぼす影響の5項目について各文献の記述内容を整理した（表1）。

III. 結果

先の選定方法に則り選定した23件の文献について、整理した内容を述べる。

1. 研究目的の分類

抽出された研究は、職業性ストレスの研究と（A1～A10）、ハラスメント・いじめの研究（B1～B12）、対人関係上の困難の研究（C1）の3つに分類された。

2. 発表年度

看護師の職業性ストレスについての研究は過去20年間におよそ毎年発表されてきている（A1～A10）が、ハラスメント・いじめの研究に関しては2013年以降出現しその後毎年継続的に発表され関心が高まっている（B1～B12）。対人関係上の困難についての研究は2020年と近年になって発表されていた。

3. 調査内容及び対象者

職業性ストレスの調査は、NIOSH職業性ストレス簡易票等によりストレスの有無とストレス要因が調査されていた（A1～A10）。ハラスメント・いじめの調査は、ハラスメント被害を受けたか否かの二択で調査した研究（B1～B5）と、NAQ-R等を基に、被害に該当する行為を受けた頻度を調査した研究（B6～B8）と、被害経験の有無ではなく他者の行為を被害と認識するか否かを調査した研究（B9、B10）があった。対人関係上の困難の調査は、対人関係に難しさを感じた内容を調査していた（C1）。

対象者は、職業性ストレスの研究においては自施設と思われる1～2施設の看護師が対象なのに対し、ハラスメント・いじめの研究では自施設の看護師だけでなくより多くの施設と被害者が対象となった実態に迫るものだった。

4. 看護師の職場における職業性ストレス

看護師の職業性ストレスの原因は、仕事の質や量に次いで上位に対人関係があがっていた（A1、A3、A2、A4、A7、A9）。対人ストレスを引き起こす因子としては、医師との行き違いやスタッフの無理解（A6）、師長・先輩看護師との険悪な関係や同期生とのコミュニケーション不足や不和（A8）が報告されていた。

ストレスを感じた相手は、医師に次いで上司や

表1 看護師が否定的な感情を引き起こす対人関係に関する文献

番号	文献	カテゴリー	目的	調査内容	対象者(施設数)	結果(ストレスの順位、被害率等)		被害が及ぼす影響
A1	影山隆之 2003年	職業性 ストレス	職業性ストレスを他職種と比較	NIOSH職業性ストレス簡易票	98名(1病院)	1位仕事以外の悩み、2位仕事の質、3位対人関係		
A2	一瀬久美子 2007年		看護師のストレスの現状と対応	現場でのストレス要因	693名(2病院)	ストレス:1位業務量、2位業務内容、3位人間関係 相手:1位医師、2位上司、3位同僚		
A3	福岡悦子 2008年		看護職の職業性ストレスの現状	職業性ストレス	179名(1病院)	1位対人関係、2位コントロール感、3位仕事の量		
A4	野原留美 2009年		ストレス要因と関係性の中の自立との関連	ストレス要因関係性の中の自立	1369名(59病院)	1位働きがいがない、2位対人関係、3位コントロール感、4位仕事の負担		
A5	相川沢弥 2014年		看護師のストレス要因	現場でのストレス要因	282名(1病院)	1位業務量、2位業務内容、3位人間関係		
A6	松本友一朗 2010年		対人ストレスがバーンアウトに及ぼす影響	対人ストレスバーンアウト	541名(3病院)	対人ストレス因子は医師との行き違い、スタッフの無理解、自分の過失、医師による否定的行動、本音の抑制		
A7	井奈波良一 2011年		バーンアウトと職業性ストレスとの関係	職場でのストレス簡易票	213名(1病院)	1位仕事質、2位仕事量、3位コントロール、4位対人関係		
A8	森良信 2011年		新規採用職員のストレス要因	新規採用職員のストレス要因と時期	新規採用職員36名(1病院)	7月に人間関係のストレス1位、師長・先輩看護師との険悪な関係や同期生とのコミュニケーション不足や不和		
A9	山住康恵 2017年		6か月目の新人看護職の離職願望に影響する要因	ストレッサー、ストレス反応	268名(37施設)	1位仕事の質 2位仕事の量 3位コントロール感 4位対人関係		離職願望
A10	國井享奈 2017年		ストレスでメンタルヘル스에不調を感じた状況	メンタルヘル스에不調を感じた状況	163名(1病院)	人間関係に関わる状況30% 労働環境70%		
B1	日隈利香 2013年	ハラス メン ト い じ め	全国の保健医療機関のハラスメント問題の現状	ハラスメント被害人間関係の悩み仕事の満足度	814名(1930施設)	被害率 過去1年に被害あり24.3% 人間関係の悩み67.7%	加害者 医師 54% 管理者21.2% 同僚 20.2%	離職意思、自信喪失、不眠、作業効率低下
B2	沼尾貴子 2014年		看護職員間のいじめと職場の雰囲気に対する認識	いじめ被害いじめの目撃	116名(1病院)	過去2年間に被害者あり16%	先輩66% 上司16.6% 後輩5.5%	精神的ダメージ
B3	清塚誠 2017年		三沢市立三沢病院職員の勤務環境の現状(特にハラスメント問題)	ハラスメント被害人間関係の悩み仕事の満足度	130名(1病院)	過去1年に被害あり 27.6%	医師46.8% 上司先輩46.8% 同僚後輩46.8%	離職意思、自信喪失
B4	松下年子 2018年		看護師の職業性ストレスとアディクション	身体的暴力 言葉の暴力 セクハラ	256名(3病院)	言葉の暴力あり 総合病院28.6%、精神病院35.5%	患者52.7%、上司20.0%、同僚12.7%	
B5	伊藤厚子 2020年		病院看護職における職員間暴力・ハラスメントの実態と抑うつとの関連	言葉の暴力 パワハラ いじめ	726名(3病院)	過去1年に被害あり15.8% 言葉の暴力14.6% パワハラ10.9% いじめ5.2%	【言葉の暴力】 看護師61.3%、看護師49.2% 【パワハラ】 所属長43.0%、看護師31.6%、医師31.6% 【いじめ】看護師71.1%	抑うつ傾向
B6	佐藤百合 2013年		病院看護職が受ける職場いじめ	日本語版NAQ-Rにて測定	1048名(4病院)	過去6か月間に週に1回以上の被害あり9.7%		抑うつリスクが2.4倍
B7	坂口舞 2014年		パワーハラスメントの被害経験と外傷性ストレス反応	日本語版NAQ-Rにて測定	3139名(11病院)	過去6か月間に2.3か月に1回以上被害あり63.4%		外傷性ストレス反応高い
B8	川村友紀 2014年		看護職者の職場のハラスメント被害測定尺度の開発	日本語版NAQ-R等を基に測定	231名(8病院)	被害割合調査なし		
B9	和田由紀子 2012年		病院内で発生する暴力への認識と対応	身体的暴力、言葉の暴力、セクハラ	93名(2病院)	【暴力と認識】1位強迫、2位罵り、3位中傷、4位介入拒否		
B10	大島和子 2014年		先輩看護師の言動に対する被害認識	先輩の言動に対する被害認識	963人(14施設)	被害あり31.8% 被害認識するのは過剰な仕事、叱責、人格否定、20代、外的統制傾向	先輩看護師100%	意欲低下 不眠動悸、ミス増加
B11	北出千春 2012年		看護の職場のモラルハラスメントの実態と組織構造	モラルハラスメントの体験	被害者のみが対象8名(1病院)	指導の場、気づきにくさ、異質の排除、伝播、効率重視、多忙、非協働の環境		ミスの増加、自己効力感の喪失、自責の念
B12	松倉理江 2015年		看護師が受けたモラルハラスメントの体験	モラルハラスメントの体験	被害者のみが対象8名(1病院)	上司の冷たい態度、先輩から教えてもらえない、嫌がらせ	上司、同僚、先輩	食欲不振、不眠
C1	神宮寺陽子 2020年	上対の人間関係	看護師の職場組織における対人関係上の問題	対人関係に難しさを感じた内容	186名(7病院)	難しさを感じた67.45% 業務困難 コミュニケーション不足 相互理解困難 苦手意識 ハラスメント被害	患者24.2%、上司22% 同僚20%、患者家族17.7%	

同僚といった同じ看護師であった (A2)。その他の職業性ストレスの研究では相手を特定していなかった。

5. 看護師の職場におけるハラスメント・いじめの被害率と加害者

ハラスメント・いじめの被害率は、おおよそ1割以上となっていたが、研究により9.7%~63.4%と大きく差があった。被害を受けた期間を過去1~2年間以内とした研究が多く、被害率は16%~28.6%となっていた。過去1か月で31.8%となっていた研究もあったがこの研究は被害経験ではなくその認識を調査したものであった (B10)。被害に該当する行為の頻度を週1回以上の経験に限定して調査した研究では9.7% (B6) 頻度は問わず過去の経験の有無を調査した研究では63.4%であった (B7)。

実際に経験はないもののハラスメント被害と認識する行為は、強迫、罵り、中傷、介入拒否 (B9)、過剰な仕事を任せる、叱責、人格否定 (B10) であった。経験されたハラスメント行為は、仕事の情報を与えてもらえない、怒鳴られた (B7)、上司からの冷たい態度や同僚から嫌がらせ、指導者から教えてもらえないことであったと報告されており (B12)、また、この種のハラスメントは、効率重視で多忙な非協働の環境で起こり、指導の場で見られ周りから気づかれにくく異質の排除をきっかけに伝播し、被害者のミス増加や自己効力感の喪失につながっていた (B11)。

ハラスメントを行った相手 (加害者) は、医師に次いで同僚上司などの同じ看護師となった文献が多かった (B1、B3、B5)。同じ看護師からの被害に限定して調査した研究もあった (B2、B10、B12)。相手は調査していない研究もあった (B6、B7、B8、B9、B11)。

6. 対人ストレスやハラスメント被害が及ぼす影響と被害要因

対人関係のストレスやハラスメントの被害が及ぼす影響は、離職願望 (A9、B3)、抑うつ傾向 (B5、B6)、不眠 (B1、B10、B12)、外傷性ストレス反応 (B7)、自信喪失 (B1、B3) 仕事のミス (B10) な

どであった。また、被害認識のある対象者は30代より20代の看護師に多く、外的統制傾向があるということを明らかにした研究もあった (B10)。

7. 対人関係上の困難

対人関係に難しさを感じた状況は、ケア方針の違いによる業務困難、意図が伝わらないコミュニケーション不足、意見の不一致による相互理解困難、自分が否定されていることによるハラスメント被害、苦手意識、といった業務に関わる困難や苦手意識など様々な要因であることが明らかにされていた (C1)。対人関係に難しさを感じていた相手は、患者家族よりも医師や看護師といった医療スタッフであった (C1)。

IV. 考察

1. 看護師の職場のストレスとハラスメント・いじめのつながり

ハラスメント・いじめの研究が2013年以降出現しその後毎年継続的に発表されてきているのは、厚生労働省が2012年にパワーハラスメントの定義をしたことや (厚生労働省, 2012)、Tuno (2010) がNAQ-Rといったパワハラ測定尺度を翻訳したことで、ハラスメントの意識が日本にも芽生えたことが影響していると考えられる。

また、職業性ストレスの研究では、上位に人間関係によるストレスがあがっており (A1~A5)、対人ストレスを引き起こした原因も、医師との行き違いやスタッフの無理解 (A6)、師長・先輩看護師との険悪な関係や同期生とのコミュニケーション不足や不和 (A8)、メンタルヘルスの不調につながるストレスの原因も対人関係によるものであった (A10)。一方、経験されたハラスメント行為は、仕事の情報を与えてもらえない、怒鳴られる (B7)、冷たい態度や嫌がらせ (B12) であった。また、実際に経験はないものの、ハラスメント被害と認識する行為は、強迫、罵り、中傷、介入拒否 (B9)、過剰な仕事を任せる、叱責、人格否定 (B10) など対人関係に関連する内容であることがわかった。このように、看護師にとって職業性ストレスの原因や、ハラスメント・いじめと感ずる原因は、共通して、対人関係であり、職務

遂行上避けて通れない他者との関わりの中で生じるものであると考えられる。関わりの中ではストレスやハラスメントという概念だけでは説明できない様々な要因から否定的な感情を引き起こしていると考えられる。神宮寺の研究（C1）において、ケア方針の違いによる業務困難、意図が伝わらないコミュニケーション不足、意見の不一致による相互理解困難、苦手意識、といったストレスやハラスメントの概念だけではない様々な対人関係上の困難があることを明らかにしていた。しかし、このような研究は、神宮寺の研究（C1）1件のみだった。今後は、職業性ストレスやハラスメント・いじめという概念だけにとどまらず、看護師が否定的な感情を引き起こす対人関係について研究を進めていく必要があると考えられる。

2. 看護師の職場におけるハラスメント・いじめの実態

1) ハラスメント・いじめの被害率

ハラスメント・いじめの被害率は、文献により9.7%から63.4%まで大きく差があった。これは、文献により被害を測る方法がハラスメント被害を受けたか否かの二択で調査した研究（B1～B5）と、NAQ-R等を基に、被害に該当する行為を受けた頻度を調査した研究（B6～B8）と大きく2種類あり、研究により異なっていたことが影響していると考えられる。さらに、研究ごとにハラスメント・いじめの定義が異なっており、同じ行為を受けた対象者がいても被害ありと答える人もいればその逆もありうる。そのため、否定的な感情をひきおこす対人関係が存在したかどうか研究ごとに異なってくる。

さらに、NAQ-Rという、被害に該当する行為を受けた頻度を調査した研究は研究ごとに「被害あり」とする被害の頻度が異なっていた。例えば、頻度を「週1回以上」とした研究は被害率が9.7%と他の文献より低くなり（B6）、頻度を「2.3か月に1回以上」とした調査した研究は被害率が63.4%と他の文献より高くなっていた（B7）。このように、これまでの研究では、被害を測る方法や「被害あり」とする頻度や定義が研究ごとに異なっており看護師が受けたハラスメント・いじめ

の被害率の実態は把握しきれていないと言える。しかしながら、測定方法の違いはありながらも、被害率はおおむね1割以上であることが報告されていた。これは、看護師の職場において10人に1人以上は被害を受けたと感じながら働いているということであり、働きやすい職場環境を整えるためには、それに対する対策が必須であると考えられる。

2) 看護師のハラスメント・いじめの被害認識

被害経験の有無ではなく被害認識を調査した研究が（B9、B10）あり、なかでも大鳥（2014）の研究では過去1か月と期間が短いにもかかわらず被害認識ありが31.8%と他の研究に比べて被害率が高くなっていた（B10）。この研究は主観的な被害認識を調査したものであり、自身がハラスメントを受けた経験があるかどうかに関わらず、他者が受けた行為も含めハラスメント被害があったと認識している人が多いことを示している。職場いじめは複雑な現象であり、被害が継続する中で自分がいじめられていることへの恥の感覚や自責感が増し自分が被害者だと伝えることが難しくなり、実際に被害があるにも関わらず被害者として声をあげられない回答者の実態を取りこぼすことがあるとの指摘がある（山本，2018）。つまり、ハラスメントを受けていても、ハラスメントかどうか定義を理解した上で客観的に判断し、ハラスメントを受けていると自覚することが難しい場合もあると考えられる。ハラスメント・いじめのような複雑な対人関係の実態を明らかにするためには、被害経験があるか否かの二択の調査での実態の把握は限界があり、どのような行為を被害と感じるのか認識を調査するとともに、その行為の詳細を調査する必要がある。

3) 看護師がハラスメント・いじめを受けたと感じた相手（加害者）

ハラスメントを行った相手として医師に次いで多かったのは、上司や先輩、同僚といった同じ看護師であり（B1、B3、B5）、相手を看護師に限定した研究もあった（B2、B10、B12）。ハラスメント・いじめは、単に上司から部下といった地位の上下間で起きるものではなく、同僚間でも起こりうることであり、幾つかの定義が存在するが共通するのは被害者と加害者の間に力の差が存在する

ことである（山本，2018）と言われている。医師と看護師、上司部下といった職種や役割の差のみならず、同じ看護師の間には、先輩後輩、指導する側受ける側といった仕事における何らかの力関係の差が生じ、ハラスメント・いじめが発生しやすい環境にあると考えられる。そのようなハラスメント・いじめの発生リスクが高い看護師間の関係に焦点を当てて、どのようなことに被害を受けたと感じるのか、どのようなことが否定的な感情を引き起こす対人関係となるのかその実態についての研究が近々の課題である。

V. 結論

看護師が否定的な感情を引き起こす対人関係の実態を明らかにした調査研究23件の文献を整理した結果、職業性ストレスに関する研究と、ハラスメント・いじめの研究、対人関係上の困難の研究の3つに分類された。ハラスメントを行ったのは、多くが上司や先輩・同僚の看護師で、被害率は1割以上であった。看護師の職業性ストレスの原因は職務遂行上避けて通れない他者との関わりの中で生じており、ストレスやハラスメントという概念では説明できない様々な要因が否定的な感情を引き起こし、他者が受けた行為も含めハラスメント被害と認識している人も多い。今後は、看護師間の対人関係に焦点をあてた研究の必要性が示唆された。

VI. 利益相反

本研究において、記載すべき利益相反はありません。

引用文献

相川択弥，三村未美，金山美鈴他（2014）A病院における看護師のストレス実態調査．日本農村医学会誌，63(4)，665-669

橋本剛（2006）．ストレスをもたらす対人関係（1）谷口弘一，福岡欣治（編），対人関係と適応の心理学—ストレス対処の理論と実践—（1-18）．京都府，北大路書房

福岡悦子，植田恵子，川口明美他（2008）看護職員の職業性ストレスの変化—職場環境改善の評

価の試み—．新見公立短期大学紀要，29，17-24

井奈波良一，井上真人（2011）女性看護師のバーンアウトと職業性ストレスの関係—経験年数1年未満と1年以上の看護師の比較—．日本職業・災害医学会会誌，59(3)，129-136

伊藤厚子，馬場薫，田中幸子（2020）病院看護職における職員間暴力・ハラスメントの実態と抑うつとの関連．東北文化大学看護学科紀要，9(1)，1-10

一瀬久美子，堀江令子，牟田典子他（2007）看護師が抱える職場ストレスとその対応．保健学研究，20(1)，67-74

神宮寺陽子，岩永誠（2021）看護師の職場組織における対人関係上の問題に関する質的研究．杏林大学研究報告，38，31-42

影山隆之，錦戸典子，小林敏生他（2003）公立病院における女性看護職の職業性ストレスと精神健康度との関連．大分看護科学研究4，(1)，1-10

川村友紀，實金栄，山口三重子他（2014）看護職者の職場ハラスメント被害に関する測定尺度の開発．岡山県立大学保健福祉学部紀要，21(1)，25-33

北出千春，奈良由美子（2012）看護の職場のモラル・ハラスメントの実態と組織構造．日本看護学会論文集：看護管理，42，458-461

清塚誠，沼田幸代，坂上しのぶ他（2017）三沢市立三沢病院職員の勤務環境の現状（特にハラスメント問題）に関する研究．市立三沢病院医誌，24(1)，24-32

厚生労働省（2012）職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告．2022年10月7日アクセス <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd.html>

厚生労働省（2018）平成30年版過労死等防止対策白書 2022年9月26日アクセス <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/index.html>

厚生労働省（2019）ILO「仕事の世界における暴力及びハラスメント」に関する条約・勧告 2022年10月1日アクセス <https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000540272.pdf>

厚生労働省（2020）「職場におけるパワーハラスメント対策が 事業主の義務になりました！」パンフ

- レット 2022年10月9日アクセス<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>
- 國井享奈, 野村智美, 高山裕子他 (2017) 急性期病院の看護師がメンタルヘルスに不調を感じた時の状況. 日本農村医学会誌, 66(1), 27-37
- 日隈利香 (2013) 看護職員のハラスメント問題に関する研究—全国の保健・医療・福祉機関に勤務する看護師を対象にしたアンケート調査結果より—. 日本看護学会論文集: 精神看護, 43, 128-131
- 松倉理江 (2015) 職場における看護師のモラルハラスメントの体験—看護師へのインタビューを通して—. 旭川医療センター医学雑誌, 1, 36-43
- 松本友一朗 (2010) 医師及び他の看護師との関係における対人ストレスが看護師のバーンアウトに及ぼす影響. 応用心理学研究, 36, (1)1-12
- 松下年子, 石野徳子, 神坂登世子他 (2018) 看護師の職業性ストレスとアディクション. アディクション看護, 15(1), 3-18
- 森義信, 三原太, 音成佐与子他 (2011) 新規採用看護師のメンタルヘルスの経時的変化についての検討. 医療65(4), 204-211
- 森本寛訓 (2006) 医療福祉分野における対人援助サービス従事者の精神的健康の現状とその維持方策について—職業性ストレス研究の枠組みから—. 川崎医療福祉学会誌, 16(1), 31-40
- 日本看護協会 (2020) 病院及び有床診療所における看護実態調査https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20200914093422_f.pdf
- 野原留美, 畠中宗一 (2009) 対人援助職(看護職)のメンタルヘルスと関係性のなかでの自立との関係性に関する研究. メンタルヘルスの社会学, 15, 28-39
- 沼尾貴子, 石川久美子, 内田志保子他 (2014) 看護職員間のいじめの実態調査と職場の雰囲気. 市立三沢病院医誌, 21(1), 39-47
- 大鳥和子, 福島和代, 吉田浩子他 (2014) 先輩看護師の言動に対する病院勤務看護師の被害認識に関する研究. 心身健康科学, 10(1), 33-42
- 坂口舞, 三木明子 (2014) 11病院看護師のパワーハラスメントの被害経験が外傷性ストレス反応に及ぼす影響. 労働科学, 90(1), 1-13
- 佐藤百合, 三木明子 (2013) 病院看護師が受ける職場いじめとコーピング特性が抑うつに及ぼす影響. 産業ストレス研究, 20(4), 371-380
- 澤田忠幸 (2013) 看護師のウェルビーイングとコミットメント・職場の人間関係との関連性. 心理学研究, 84(5), 468-476
- Tuno K, Kasakami N, Inoue A (2010) Measuring Workplace Bullying: Reliability and Validity of the Japanese Version of the Negative Acts Questionnaire. Journal of Occupational Health, 52(4), 216-26
- 津野香奈美 (2021) 職場のハラスメントをめぐる国内外の最新の動向. 産業ストレス研究, 28(4), 385-393
- 和田由紀子 (2012) 病院内で発生する暴力に対する看護職の認識と対応の枠組み. 新潟青陵学会誌, 4(3), 21-30
- 山住康恵, 北川明, 安酸史子 (2017) 就職後6か月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究. 共立女子大学看護学雑誌, 4, 9-17
- 山本沙耶香, 金井篤子 (2018) 職場いじめの研究動向と今後の展望. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要(心理発達科学), 65, 107-117