

ワーク・エンゲイジメントの国内での研究動向および浸透について ～国内文献レビューとネット検索結果から～

Research trend and penetration of Work Engagement in Japan: From domestic literature review and net search results

塚田 知香*

TSUKADA, Tomoka

〈論文要旨〉

産業精神保健分野に新たに導入された概念であるワーク・エンゲイジメントについて、国内における研究動向および浸透度を、文献レビューとネット検索により検討した。Cinii, 医中誌 Web を用いてエンゲイジメント, ワーク・エンゲイジメントのいずれかの用語を含む日本語文献を検索して得られた169本を対象に、発表年代別および文献種類別の文献数を集計し、原著論文29本について内容を整理した。その結果、研究数の増加を確認できたが、研究対象や測定方法に偏りがあることが明らかとなった。

一般への浸透度としては、ネットを中心に、産業精神保健分野に関連する企業関係者にはある程度周知が進んでいることが推察された。今後は、研究者のみならず、広く一般を対象としたさらなる啓蒙活動が求められる。

〈キーワード〉

ワーク・エンゲイジメント, 仕事の要求度-資源モデル, ポジティブ・メンタルヘルス

I はじめに

2000年以降、心理学における大きな潮流として Positive psychology の隆盛が伺える。これは、従来の心理学分野での研究対象の大多数がネガティブな要因（不安や抑うつ、ストレ

*東京成徳大学経営学部 准教授

ス等)であり、ポジティブな要因(幸福感、満足感等)が僅少であったことの反省によるものである。この傾向は産業精神保健分野においても例外ではなく⁽¹⁾、現在はポジティブな要因に注目した研究が増加を続けている。本稿では、ポジティブな要因の一つとして導入された新しい概念、ワーク・エンゲイジメント(Work Engagement; 以下 WE)について概要を述べ、その研究動向と国内での浸透度について検討するものである。

II 職場におけるメンタルヘルス対策

1 職場におけるメンタルヘルス対策の潮流

我が国における職場のメンタルヘルス対策は、個人の精神的疾患やストレス状態の緩和を主目的とした2次・3次予防的な活動を中心に始まり、発展してきた。現在では、メンタルヘルスの不調を未然に防ぐことや、メンタルヘルスの増進を主目的とした、職場環境改善型の1次予防的活動も進められている。これらの活動については、厚生労働省により対策について網羅的に記した指針「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が公表されており、多くの事業場での予防活動の基礎となっている。また、労働安全衛生法の改正により、2016年より従業員50名以上の各事業場によるストレスチェックが義務化され、職場でのメンタルヘルス対策はより一層重要度を増している。

2 ポジティブな要因に注目したメンタルヘルス対策の必要性

従来の職場におけるメンタルヘルス対策は、メンタルヘルス不調者をいかに減らすか、メンタルヘルス不調の状態からいかに回復させるかといった点に対して多くの労力が割かれてきた。これは、メンタルヘルス対策への実践的示唆を提供する心理学分野の研究知見がネガティブ要因を対象とするもので構成されていたこともあるが、やはりメンタルヘルス不調者への現実的対応が最優先されたからに他ならない。

しかし、世界保健機構(WHO)による健康の定義は「完全な肉体的、精神的及び社会的福祉(well-being)の状態であり、単に疾病又は病弱の存在しないことではない」であり、本来、健康であることは不調のない状態を意味しない。よって、職場におけるメンタルヘルス対策にも、より強力にメンタルヘルスを増進させるような目標が求められる。実際、職場でのメンタルヘルス対策に関する厚生労働省の指針が公表されてから15年以上が経過し、2次・3次予防については経験も蓄積され、ノウハウも充実してきている。次の段階としてポジティブな側面に注力していくのは必然ともいえる。このような流れの中、我が国にWEが導入された。

3 ワーク・エンゲイジメント (Work Engagement)

WEとは、「仕事に関するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた、持続的かつ全体的な感情と認知である」(Schaufeli, Salanova, Glnzález-Romá, & Bakker, 2002) と定義されている。「活力 (Vigor)」は仕事の高い水準のエネルギーや心理的な回復力、仕事に費やす努力をいとわない気持ち、困難な状況に直面した時の粘り強さなどがある状態、「熱意 (Dedication)」は仕事に強く関与し、仕事に意味を見出し、熱中し、誇りを持ち、挑戦しようという意欲を感じている状態、「没頭 (Absorption)」は仕事にのめり込んでいる時の幸福感、時間が早く経つ感覚、仕事から頭を切り離すのが難しい感覚などがある状態を指す。WEはこれらの3つが揃った状態であり、バーンアウト (燃え尽き) の対概念として位置づけられている (島津, 2015)。したがって、WEの高い人は、誇りややりがいとともに熱心に仕事に取り組み、それにより更なる活力を得るという好循環の中にいるとすることができるだろう。

従来のWEに関する研究知見より、WEは仕事の資源 (上司・同僚のサポート、仕事の裁量権、コーチング等) と個人資源 (自己効力感、組織内自尊心、楽観性等) により高められ、その結果組織変数 (コミットメント、離転職意思、パフォーマンス等) への好ましい影響が見込まれるという過程が見出されている (島津ら, 2012; 図1)。

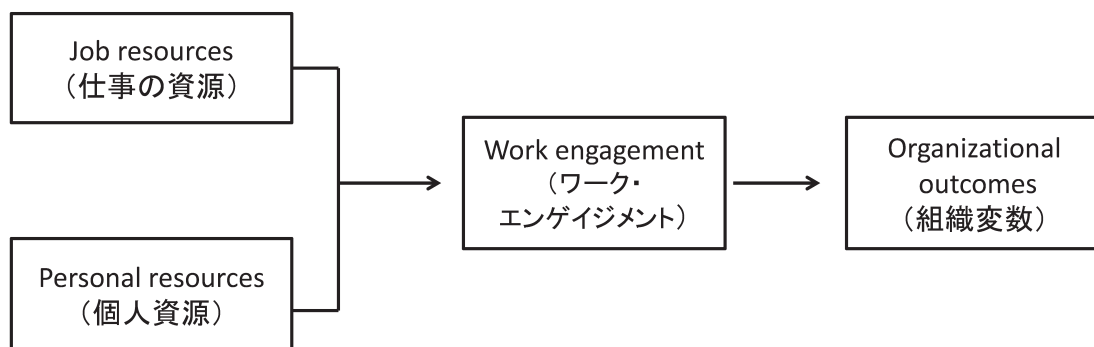


図1 ワーク・エンゲイジメントの規定因およびアウトカム
(Schaufeli, 2014より作成)

また、これらの知見を統合する形で、仕事の要求度 - 資源モデル (Job demands-Resource Model: JD-R モデル) が提唱されている。このモデルは、仕事の要求度 (仕事のストレッサー) →バーンアウト (ストレス反応) →健康問題の関連を説明する「健康障害プロセス (Health impairment process)」と、仕事の資源→WE→ポジティブな態度の関連を説明する「動機づけプロセス (Motivational process)」の2つの側面からなる (図2)。

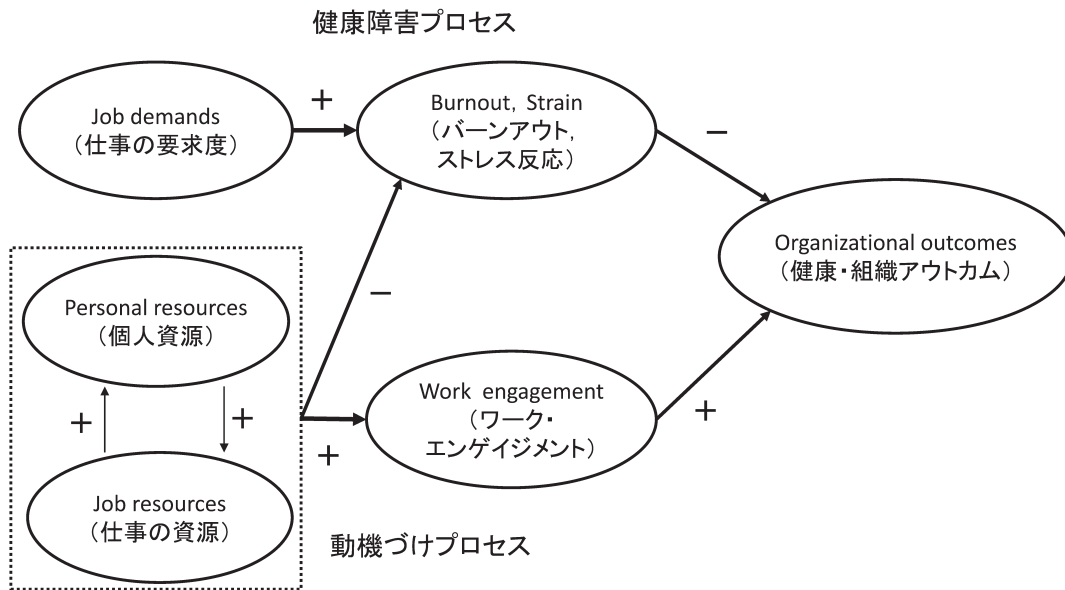


図2 仕事の要求度－資源モデル（島津（2016）をもとに作成）

Ⅲ WEに関する国内文献レビュー

1 方法

2016年12月までに発表された文献を対象に，Cinii，医中誌Webを用いてエンゲイジメント，WEのいずれかの用語を含む日本語文献を検索した。Cinii 82本，医中誌Web147本がヒットした。このうちWEの内容を含まない文献，重複文献を除く169本を対象に，まずは大きく傾向を把握するため，発表年代別および文献種類別の文献数を集計した。その上で，原著論文でないもの，尺度開発を目的としたもの，総説・解説及び会議録を除く，29本の文献を対象に，内容を整理した。

2 結果と考察

(1) 研究の動向

検索結果より全文献数の経年変化を図3，発表年代ごとの文献種類別の集計結果を表1に示した。WEは，その概念が2005年に初めてわが国で紹介された（鈴木・小杉，2005）。その後，島津ら（2007，2008）による尺度開発を契機にWEを扱った研究が増え始め，2014年以降さらに増加を続けている。また，表1より，総説・解説ないし特集論文が毎年複数発表されていることから，WEが我が国で紹介されて以来，高い注目を集め続けている概念であることが伺える。

(2) 使用されている測定方法

WEの測定方法は，主に①バーンアウト尺度であるMBI-GS尺度の得点が低いことを以て

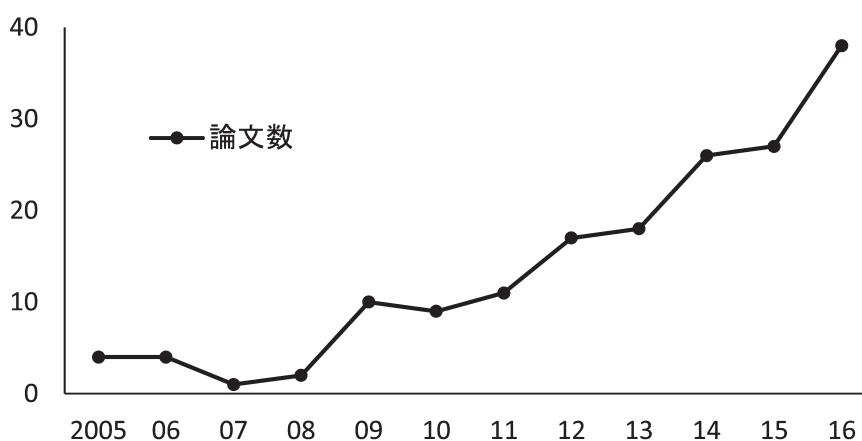


図3 “ワーク・エンゲイジメント” “エンゲイジメント” を含む論文数の推移

表1 各年代における種別論文数

	総説・解説, 特集	会議録	原著	全論文
2005	0	4	0	4
2006	0	3	1	4
2007	0	1	0	1
2008	0	2	0	2
2009	7	2	1	10
2010	6	2	1	9
2011	2	8	1	11
2012	3	9	6	18
2013	2	13	3	18
2014	13	8	5	26
2015	8	13	6	27
2016	9	22	8	39
合計	50	87	32	169

WEが高いとする方法, ②バーンアウト尺度である Oldenburg Burnout Inventory(OLBI)の得点を逆転させて WE 得点とする方法, ③ Utrecht Work Engagement Scales(UWES)を用いて WE 得点を直接測定する方法, の3種類である(島津・江口, 2012)。WEを測定した28本の文献のうち, 新職業性ストレス簡易調査票を用いた1本(樋口・赤築・泉, 2014)を除き, 全て UWES 日本語版あるいは UWES 短縮版を使用していた。特に UWES 短縮版は尺度としての高い安定性が確認されていることもあり, ほとんどの文献にて使用されていた。

これは, UWES が高い安定性を持つことに加え, 本尺度が現在最も広く使用されている

ものであり、日本でも標準化されていることによると考えられる。しかし、UWES 短縮版の場合、日本人労働者の得点が他国労働者の得点と比較して特異的に低いことが指摘されている (Shimazu, et.al., 2008) にもかかわらず、本尺度のみによる WE の評価を続けることには疑問が生じる。他尺度と同時に測定して得点を比較したり、尺度作成を含めた日本人向けの新たな測定方法の開発を検討したりする必要もあるだろう。

(3) 研究対象および研究デザイン

研究対象としては、看護職を対象としたものが13本、保健師を対象としたものが1本あり、これらが全体の半数を占めていた。阪井 (2012) では、主に海外文献を対象に、看護職を対象とした WE 研究が散見されることを指摘しているが、この傾向は国内文献においても同様であった。離転職も多く、人材確保が課題となっている看護職の WE に着目する意義は高いが、我が国ではあらゆる職種において人材確保が課題となっている現状があり、看護職のみならず他職種も対象とした WE 研究の更なる蓄積が望まれる。

また、分析単位は全て個人を単位とするものであり、部署やチームといった集団単位での検討は見られなかった。

研究デザインとしては、先行要因から WE への影響を検討するものが15本と最も多く、先行要因としては個人属性 (年齢, 性別, 勤務年数, 職位等), ストレッサー (量的, 質的), 性格特性 (楽観性, 作動性, 共同性等) といった個人資源に相当するもの, あるいは, ソーシャルサポート (上司, 同僚), 職場環境といった組織の資源に相当するものが見られ、いずれも先行研究の知見を支持する結果を得ていた。他方、WE からアウトカムへの影響を検討するものは8本あり、アウトカム要因としては睡眠障害, 離転職意思, 職務継続意思, リカバリー経験, 労働適応能力等があり、いずれも先行研究の知見を支持する結果を得ていた。

WE を測定していた28本は、全て横断研究であり、構造方程式モデリング等を用いて JD-R モデルへの適合性を検討した研究は1本のみであった。研究デザインが JD-R モデルに合致するものは多数見られるものの、モデルの一部の検討に留まるものが大半であった。

IV WE の国内における浸透度

1 方法

研究者のみならず、広く国内における新しい概念の浸透度を推測することを目的に、Google, Facebook, twitter, 新聞記事 (朝日新聞, 読売新聞, 日経新聞) を対象に、WE を含むサイト, 投稿, ツイート, 記事を検索した。Google 検索の際は、“ワーク・エンゲイジメント” と完全一致する用語をタイトルとする、1年以内に更新された日本語サイトを検索した。Facebook 検索の際は、2017年1月以降に公開された投稿のみを対象とした。

twitter 検索には、ツイッターウェブサービスシリーズ twittell.net の twitter tweet 検索⁽²⁾を利用した。新聞記事については、朝日新聞は聞蔵 II ビジュアル⁽³⁾、読売新聞はヨミダス文書館⁽⁴⁾、日経新聞は日経テレコン 21⁽⁵⁾を用いて検索を行った。また、類似用語である“従業員エンゲージメント”“社員エンゲージメント”⁽⁶⁾についても同様にサイト、投稿、ツイート、記事を検索した。さらに、比較対象として、WE の対概念であり、我が国に導入されてから 30 年以上経過しているバーンアウト（燃え尽き症候群）についても同様に検索した。

2 結果と考察

表 2 に、各用語についての検索結果を示した。いずれの用語も、新聞記事よりもネット上において多く出現していることが確認できた。特に、バーンアウト（燃え尽き症候群を含む）は、他の用語と比較して多数出現しており、我が国に広く浸透していることが伺える。WE および従業員・社員エンゲージメントは、ほぼネット上でのみ確認できた。また、バーンアウトは一個人による“つぶやき”としての出現も多くみられた（例「5 年前まで頑張り過ぎでちょくちょくバーンアウトしていた」「バーンアウト気味です…。楽しかったなあ」）が、他の用語は企業によるセミナー案内や研究者等による活動報告といった内容の出現が多く見られた。このことから、WE は一般人も含めた世間に広く浸透しているとは言い難く、産業精神保健分野に関連する企業関係者（EAP 企業や人事労務担当者）にはある程度周知が進んでいる段階と思われる。

表 2 各用語の検索結果（2017 年 3 月）

検索語	Google (1年以内に更新)	Google (期間指定なし)	Facebook (2017年1月~)	twitter (期間指定なし)	朝日新聞	読売新聞	日経新聞
ワーク・エンゲイジメント	9	412	40	313	1	0	0
従業員エンゲージメント	55	332	91	49	0	0	1
社員エンゲージメント	6	42	78	141	0	0	0
バーンアウト(燃え尽き症候群)	801	32800	865	5830	209	171	4

現状では、新聞や TV といったメディアを通じて個人に情報が伝達されるトップダウン型の認知ではなく、個人による発信が不特定多数の個人につながっていくという、いわばボトムアップ的な情報伝達が進んでいる状態だと思われる。ネット上での個人による情報発信が日常的なものとなり、ひとたびバズワードとなれば膨大な人数の目にとまる一方で、それが人々の記憶に定着し、日常的に使われるような言葉となるまで“浸透”するためには、ネットでの一時的な盛り上がりではなく、継続的に使用されるよう、啓蒙が続けられることが必要であろう。

IVまとめ

本研究では、WE という新たな概念の国内における研究動向および浸透度について、文献レビューとネット検索により検討した。研究数は増加を続けており、特集や解説論文も発表され続けていることから、我が国におけるWE の概念は徐々に浸透し、産業精神保健分野の研究者には周知が進んだものと考えられる。ただし、現時点では看護職を対象とした研究が多く、一般企業従業員や教員等を対象とした研究がより進むことが望まれる。また、研究デザインとしては先行要因からWE への影響を検討するものが多く、WE からアウトカムへの影響やJD-R モデルを前提としたものは少ない。さらに、ほとんどが個人単位の分析による横断研究である。今後は、大規模データによるモデル適合性の検討や、チーム単位による分析等も必要である。特に、職場環境改善型の1次予防的観点から考えれば、個人レベルのみならず組織レベルのアプローチも重要であり、WE のチーム単位による研究成果が蓄積されれば、それは1次予防活動にとって非常に有用なものとなるだろう。

また、現状は現職の社会人を対象とした研究が大半を占めるが、企業の採用ニーズとして、高いWE が期待できる人材を求めることは想像に難くない。よって、WE と関連する性格特性の検討や、大学生等を対象としたWE の研究の蓄積も必要と思われる。また、人材業界では類似用語である“従業員（社員）エンゲージメント”が異なる意味を持って出現しており、WE との混同も危惧されるため、概念整理も進める必要があると思われる。

一般への浸透という面では、ネットを中心に個人レベルでの周知が進んでいる段階であり、産業精神保健分野に関連する企業関係者（EAP 企業や人事労務担当者）にはある程度周知が進んでいると思われる。しかし、対概念であるバーンアウトと比較すると、新聞のようなメディアではほとんど取り上げられておらず、一般人も含めた世間に広く浸透しているとは言い難い。今後は、研究者のみならず、広く一般を対象としたさらなる啓蒙活動が求められる。

最後に、本研究の限界について述べる。本研究では、新しい概念WE の“浸透度”を推測することを目的に、試みとしてGoogle 検索、Facebook 検索、twitter 検索を用いた。Facebook の検索機能は近年導入されたばかりで検索結果に不安定な面があり、twitter 検索も、国内だけで1日に約7万ものツイートが行われる（facenavi (2012) より算出）ため変動が激しく、正確な検索は難しい。また先述の通り、バズワードとなり一時的に爆発的に出現する等Facebook やtwitter は変動が激しいため、一時に過去検索を行うのではなく、経時変化を辿ることも必要かと思われる。

(1) Schaufeli, et al. (2004) は、米国心理学会（American Psychological Association）と

米国国立職業安全衛生研究所（National Institute for Occupational Safety and Health : NIOSH）とが刊行している雑誌“Journal of Occupational Health Psychology”では、掲載された論文の約95%がネガティブ要因をアウトカムとしており、ポジティブなアウトカムを扱った論文は5%に満たなかったことを報告している。

- (2) Google 検索エンジンによる、キーワードを含むツイートの検索サービス。過去のツイートを含めた検索が行える。<http://twittell.net/search.php>, 2017年3月1日。
- (3) 1879年の創刊号から現在まで、約1500万件の記事・広告が検索できるオンライン新聞記事データベース。
- (4) 1986年9月以降の読売新聞がネットで読めるオンライン・データベース。
- (5) 株式会社日本経済新聞デジタルメディアがネット上で提供するオンラインサービス。日経新聞社発行紙や、専門紙、雑誌、ニュースレターの記事等を検索できる
- (6) “従業員エンゲージメント”, “社員エンゲージメント”は、マーケティングや人材教育等の分野で用いられ、組織コミットメントや仕事へのモチベーションに基づく積極的な行動等を指すことが多い。

引用・参考文献

- ・ facenavi (2012) 日本人 Twitter ユーザー調査, <https://www.facebook.com/facenavi/app/280916948661899/>, 2017年3月1日。
- ・ 福岡悦子, 谷口敏代, 棧 裕子 (2014) 「看護職の睡眠の質と離職意向等の要因との検討」『国際ナショナル Nursing Care Research』13 (3), pp.101-110.
- ・ 福岡悦子, 谷口敏代, 棧 裕子 (2013) 「看護職員のワーク・エンゲイジメントと離職意向の関連」『国際ナショナル Nursing Care Research』12 (3), pp.1-10.
- ・ 福岡悦子, 谷口敏代, 國本政子, 島津明人 (2011) 「産業看護職と福祉施設看護職のワーク・エンゲイジメントと職業性ストレス」『国際ナショナル Nursing Care Research』10 (4), pp.13-22.
- ・ 樋口善之, 赤築秀一郎, 泉 博之 (2014) 「年齢および職種別にみた職場における心理社会的要因及び職業性ストレスと労働適応能力との関連」『産業保健人間工学研究』15 (1), pp.17-26.
- ・ 井口 理 (2016) 「行政保健師の離職意図に関連する「仕事の要求」と「仕事の資源」 Job Demands-Resources Model による分析」『日本公衆衛生雑誌』63 (5), pp.227-240.
- ・ 井奈波良一, 日置敦巳 (2016) 「女性病院看護師の各種睡眠障害の出現頻度とバーンアウト, ワーク・エンゲイジメント, ワーク・エンゲイジメント, ワーク・エンゲイジメント, 寝酒および睡眠薬服用の関係」『日本職業・災害医学会誌』64 (5), pp.260-264.
- ・ 井上裕美, 栗村昭子, 長見まき子 (2013) 「福祉職場における Work Engagement : 施設種別による関連要因の検討」『同志社政策科学研究』14(2), pp.131-145.
- ・ 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), pp.1-7.
- ・ 板橋直人, 石井慎一郎, 菊地 淳, 中野博子 (2016) 「精神科看護師の患者に示す感情のあり方と仕事への充実感との関連」『看護教育研究学会誌』8 (1), pp.15-22.
- ・ 加賀田聡子, 井上彰臣, 窪田和巳, 島津明人 (2015) 「病棟看護師における感情労働とワーク・エンゲイジメントおよびストレス反応との関連」『行動医学研究』21 (2) pp.83-90.

ワーク・エンゲイジメントの国内での研究動向および浸透について

- ・古淵和佳, 治部哲也, 森下高治 (2012) 「介護職従事者におけるワークエンゲイジメントの検討」『帝塚山大学心理学部紀要』1, pp.65-85.
- ・窪田和巳, 島津明人, 川上憲人 (2014) 「日本人労働者におけるワーカホリズムおよびワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連」『行動医学研究』20 (2), pp.69-76.
- ・久保田友子 (2012) 「新人看護師のメンタルヘルス支援の検討」『日本看護学会論文集・看護管理』42, pp. 34-37.
- ・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(0), pp.40-48.
- ・松本悠貴, 星子美智子, 森松嘉孝, 森 美穂子, 久篠奈苗, 石竹達也 (2015) 「バーンアウトおよびワーク・エンゲイジメントの観点から分析したコンビニ受診と医師の疲労との関連性」『日本公衆衛生雑誌』62 (9), pp.556-565.
- ・永野惣一, 藤 桂 (2016) 「弱い紐帯との交流によるキャリア・リフレクションとその効果」『心理学研究』87 (5), pp.463-473.
- ・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 (1-2), pp.17-28.
- ・中村志津香, 川人潤子, 大塚泰正 (2012) 「製造業従事者における仕事のストレッサー, 仕事の主観的適合性およびワーク・エンゲイジメントとの関連」『産業ストレス研究』19 (3), pp.255-263.
- ・西澤和佳 (2010) 「介護職従事者におけるバーンアウトとワークエンゲイジメントの検討」『帝塚山大学心のケアセンター紀要』6, pp.62-63.
- ・小畑周介, 森下高治 (2014) 「年代別にみる働く目的と職業性ストレス及びワーク・エンゲイジメントの研究」『帝塚山大学心理学部紀要』3, pp.19-29.
- ・大塚泰正 (2012) 「職場におけるポジティブ・メンタルヘルス対策の可能性」『関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要』(6), pp.27-30.
- ・阪井万裕, 成瀬 昂, 渡井いずみ, 有本 梓, 村嶋幸代 (2012) 「看護師のワーク・エンゲイジメントに関する文献レビュー」『日本看護科学会誌』32 (4), pp.71-78.
- ・佐々木純子, 難波峰子, 二宮一枝 (2015) 「訪問看護ステーション管理者の職務継続意向モデルの検討」『日本地域看護学会誌』18 (2-3), pp.4-12.
- ・佐々木純子, 難波峰子, 二宮一枝 (2015) 「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, pp.35-43.
- ・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」『労働科学』90 (1), pp.14-25.
- ・Schaufeli, W. B. (2014) What is engagement? In Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A. & Soane, E.Ed. "*Employee engagement in theory and practice*", pp.15-35.
- ・Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003) UWES - Utrecht Work Engagement Scale : Test Manual, *Utrecht University, Department of Psychology*, <http://www.schaufeli.com>, 2017年2月16日.
- ・Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002) The measurement and engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, pp.71-92.
- ・島津明人 (2016) 「ポジティブメンタルヘルスとワーク・エンゲイジメントーストレスチェック制度の戦略的活用に向けてー」『総合健診』43 (2), pp.22-26.
- ・島津明人 (2015) 「産業保健と経営との協働に向けて:ワーク・エンゲイジメントの視点から」『産業・組織心理学研究』28(2), pp.103-110.
- ・島津明人, 江口 尚 (2012) 「ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展望」『産業医学レビュー』25 (2), pp.79-97.
- ・島津明人, 小杉正太郎, 鈴木綾子, 梨和ひとみ, 加登朝子, 平賀光美, 入交洋彦, 北岡和代 (2007)

- 「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (UWES-J) の信頼性・妥当性の検討」『第80回日本産業衛生学会講演集』, pp.3044.
- ・ 島津 明人, 小杉 正太郎, 鈴木 綾子, 彌富 美奈子, 重田 淳吾, 長見 まき子, 天野 昌太郎, 小林 由佳 (2008) 「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (UWES-J) の信頼性・妥当性の検討 (2) 性別・年代別の検討」『産業衛生学雑誌』 50, pp.2014
 - ・ Shimazu, A., Schufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008) Work engagement in Japan : Validation of the Japanese version of the Utrecht work engagement scale. *Applied Psychology* 57, pp510-523.
 - ・ 設楽紗英子, 新井邦二郎 (2009) 「職場の対人ストレス過程におけるワーク・エンゲイジメントの検討」『経営行動科学』 22 (3), pp.223-231.
 - ・ 鈴木綾子, 小杉正太郎 (2005) 「ジョブ・ストレスからワーク・エンゲイジメントへ ワーク・エンゲイジメントと職業性ストレスの調査研究」『産業ストレス研究』 13(1), pp.34.
 - ・ 高橋正也, 久保智英, 劉 欣欣, 東郷史治, 田中克俊, 島津明人, 久保善子, 内山鉄朗 (2013) 「勤務時間の裁量権と健康および労働関連指標に関する追跡調査」『労働安全衛生総合研究所特別研究報告』 43, pp.127-136.
 - ・ 時實 亮, 谷口敏代, 高木二郎, 廣川空美 (2016) 「介護福祉士の職場特性と個人要因とワーク・エンゲイジメントとの関連」『厚生学』 63 (12), pp.7-13.
 - ・ 渡邊真美, 生野繁子 (2016) 「A 県訪問看護師のワーク・エンゲイジメントと就業継続意思との関係の検討」『日本看護学会論文集:看護管理』 46, pp.207-210.
 - ・ WHO (2010) Healthy workplaces : A WHO global model for action, http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/, 2017年2月16日.