

ISSN 1883-1745

広島マネジメントレビュー

Hiroshima Management Review

No. 7

「職業生活への適応」概念についての考察

江口 圭一

(島根県立大学)

2011年1月24日受理
広島大学マネジメント学会

「職業生活への適応」概念についての考察

江口 圭一

Discussion of a concept of “adjustment to working life”

Keiichi EGUCHI

キーワード

職業生活への適応 (adjustment to working life), 労働ストレス (occupational stress), ストレス反応 (stress response), 組織市民行動 (organizational citizenship behavior), 労働価値観 (work values)

問題

戦後の復興期から高度経済成長期を経て、バブル経済崩壊までの日本企業の最大の特徴が、いわゆる日本的経営といわれる経営システムであり、Abegglen (1958) による研究以降、「終身雇用制度」、「年功序列的賃金制度」、「企業別組合」が日本的経営における三種の神器と言われてきた。しかしながら、1990年代初頭のバブル経済崩壊以降は、不況対策として終身雇用制度や年功序列的賃金制度の見直しが積極的に推し進められ (影山, 2004; 竹田, 2002), それとともに非正規雇用者や転職者が急増するなど、働き方の多様化や雇用の流動化が進んだとされる (厚生労働省, 2006)。さらに、正社員の削減などを一因として、労働組合の組合員数、組織率ともに低下傾向が続いていることから (中村, 2004; 杉浦, 2007), わが国における経営システムや職業生活のあり方は従来のものから大きく変化していると言えよう。

その一方で、労働者を取り巻く環境が大きく変容してきたとは言え、多くの人は20歳前後で働き始め、60歳前後で職業生活から退くまでの、約40年間を「働くこと」との関わりの中で過ごしていることに変わりはない。つまり、人生80年とするならば、その半分の期間を「働くこと」と関わりを持ちながら過ごすのであるから、職業生活が充実し、満足したものであることが幸福な人生を約束する (柳井, 2001) というのは多少過言だとしても、職業生活へうまく適応していくことが幸福な人生を送る上での重要な要件のひとつであることは疑義のないところであろう。

さらに、少子化による人口の減少が始まったわが国において、労働者ひとりひとりが職業生活へうまく適応していくことは、社会的にも大きな意義があると考えられる。内閣府 (2008) の報告によれば、わが国の2006年の合計特殊出生率は1.32であり、総人口は2005年の1億2,777万人から、2055年には8,993万人にまで減少すると予測されている。このうち、生産年齢人口は2007年の8,301万人から、2055年には4,595万人となり、総人口に占める割合も65.0%から51.1%に低下するとされる。したがって、現在よりも少ない労働力で生産性や生産規模、品質のレベルを維持、向上させていくためには、労働者ひとりひとりが能動的、積極的に職業生活に関わり、自らが持てる能力を十分に発揮していくことが必要であると考えられる。

労働ストレス研究の展開

職業生活にうまく適応していくことは労働者個人にとっても、また社会や組織にとっても重要な意味を持つと考えられる。しかしながら、現実には労働ストレス問題をはじめとする様々な不適応問題が生じており、労働者個人の人々の心身の健康が損なわれているだけでなく、組織や社会にも様々な負担や損失が生じていることが多くの研究から明らかにされている（江口・戸梶, 2004）。これまで、労働者の不適応問題は、主に労働ストレス研究の枠組みの中で研究が行われてきた。本項では「ストレス」概念がどのように定義されるのかを明らかにした上で、これまでに行われてきた労働ストレス研究の展開について概観する。

「ストレス」の定義

本来、「ストレス」という用語は物理学や工学、材料力学で使われてきたものであり、外部からの圧力によって生じる歪みを元に戻そうとする物質内部の力（応力）を指すとされる（Cooper & Dewe, 2004）。したがって、この用法にしたがうならば、人間が外部からの刺激を受けたときに生じる生体内の反応を「ストレス」と定義することが妥当と考えられる。ところが、実際には「ストレス」の定義に関する混乱は多くの研究で指摘されているだけでなく（Cohen, Kessler, & Gordon, 1995; Lazarus & Folkman, 1984; Meister, 1981; 坂部, 1992）、「ストレス」という用語はあまりに多くの意味を含むので役に立たない概念であるとの主張もある（Cohen et al., 1995）。しかしながら、定義の混乱や文脈による意味の不一致といった状況を招いているにも関わらず、「ストレス」という用語が幅広く使われているのは事実であり、そのことは有用な概念であることの証とも言えよう。

近年では、ストレスを（1）心身の安全を脅かす環境や刺激、（2）環境や刺激に対応する心身の諸機能・諸器官の働き、（3）対応した結果としての心身の状態、の3側面から構成されるとする定義（小杉, 2002b）が一般的であると考えられる。本論文ではこれに準じて、（1）をストレッサー、（3）をスト

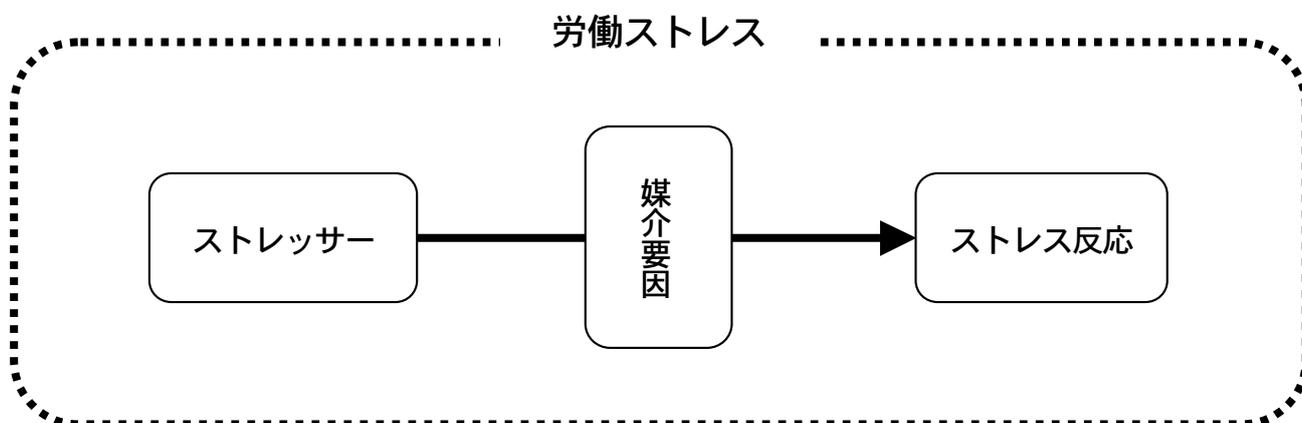


図1 労働ストレスの概念

レス反応（またはストレイン）、(2)の生体内の反応や媒介要因とストレス、ストレス反応を含む全体的な状況をストレスとするが、特に労働の場面におけるストレスを労働ストレスと定義して論を進める（図1）。

ストレス研究と労働ストレスモデルの発展

19世紀後半から20世紀初頭にかけて、Bernard (1865) のデテルミニズム（生物、無生物に限らず、全ての自然現象は物理化学的条件によって決定されるとする近代科学の基本的な考え方）に基づく生体内環境を一定に維持する保護作用の考えや、Cannon (1932) のホメオステシス（気温や湿度、気圧の変化といった外界の危険な状況や、運動による急激な発熱や乳酸の蓄積といった体内の危険な状況に直面した時に、比較的わずかな障害に止め、体内の環境の安定性を維持する機能）の研究など、その後のストレス研究の基礎となる概念が提示された。その後、Selye (1936) による生体への生物学的・物理的・化学的刺激に対する生理学的反応の研究という形で、本格的なストレス研究が始められた。ラットを使ったSelyeの研究では、様々な有害刺激によって非特異的な生理的反応が引き起こされることが明らかにされた。すなわち、生体にストレス（物理的刺激や化学的刺激、心理社会的刺激など）が加えられた時、そのストレスの種類には関係なく、生体側には一定の生理的变化（副腎皮質の肥大、胸腺やリンパ組織の萎縮など）が生じる。Selyeは、この反応を汎適応症候群（General Adaptation Syndrome）と名付けた。

Selyeのストレス研究以降は、第二次世界大戦後の社会的混乱や社会不安に起因する抑うつ、心身症などへの関心が高まっていたという社会状況もあり（小杉，2002a）、心理的・社会的ストレスによって引き起こされる生理学的反応と疾患との関連（Wolf & Wolff, 1947）、あるいは日常生活における大きな変化と疾患との関連（Rahe, Meyer, Smith, Kjaer, & Holmes, 1964）といった心身相関の視点が研究に取り入れられた。さらに、心理的・社会的ストレスの認知と対処行動に関わる個人差の問題（Lazarus & Eriksen, 1952）が注目されるようになったことは、心理学の枠組みの中での研究が大きく発展するきっかけになったと言える。

また、同時期には、労働の現場において高度産業化や高度工業化が急速に進展し、集団や組織の大規模化・複雑化が進んだ。それに伴って、その構成要因であるリーダーシップやコミュニケーションを中心課題とした人間関係に関する行動科学的な研究が注目され（佐々木，1996）、労働ストレス研究も大きな進展を見せた。特に1970年代以降、個人-環境適合モデル（Harrison, 1978）、因果関係モデル（Cooper & Marshall, 1976）、仕事の要求度-コントロールモデル（Karasek, 1979）、要求度-コントロール-サポートモデル（Johnson & Hall, 1988）、NIOSHモデル（Hurrell & McLaney, 1988）、努力-報酬不均衡モデル（Siegrist, Peter, Junge, Cremer, & Seidel, 1990）など、多くの労働ストレスモデルや理論が提示されてきた。これは、労働の現場におけるストレスはそれ単独で存在するというよりも、個人特性などの要因と相互に影響し合って存在しており、複雑に絡み合ったストレス事象を捉えるためには、これらを組み合わせた理論モデルを設定し、それに則ってアプローチすることが効率的とされるからである（岩田，1997a）。これらの労働ストレスモデルの詳細については、江口・戸梶（2004）、岩田（1997b）などを参照していただきたい。

労働ストレス研究における「不適合」

これまで、労働ストレス研究は図1に示すようなストレッサーとストレス反応の関連を中心に、前項で取り上げたような理論モデルを設定し、研究が行われてきた。

ストレス反応の測定には、客観的な指標として、唾液中コルチゾール、唾液中クロモグラニン A (森本・戸田・一色, 2004), 尿中17KS-S/17-OHCS (前原, 2004), 唾液アミラーゼ (辻・川上, 2007)をはじめとする、ホルモンレベル、免疫学的反応などの生理的反応が用いられる (Ezoe & Morimoto, 1994)。しかしながら、これらの生理的反応を測定することは必ずしも容易ではなく、一般的に広く使われている方法ではない。

それに対して、自身の主観的反応の程度を評価させる質問紙法は、一度に多くの対象者の反応を測定できることや、その測定が簡便であること、測定にかかる経済的負担が比較的少ないことなどの利点があり、一般的に広く用いられる測定法とされる (馬場園, 2000; 岩田, 1997c)。測定の指標として、不安、抑うつ、怒りなどの心理的症状や、眠気、だるさ、身体的な違和感などの身体的症状が取り上げられた尺度が多く (岩田, 1997c), 例えば, BDI (Beck Depression Inventory), CES-D (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale), STAI (State-Trait Anxiety Inventory), MBI (Maslach Burnout Inventory), GHQ (General Health Questionnaire) などが労働ストレス研究において広く用いられている。ただし、これらの尺度は、主に臨床でのスクリーニングを目的として開発された尺度であり、健常者にとっては、やや違和感を感じるような質問項目も含まれている。そのような問題に対応するために、一般健常者を対象とした尺度として、PSRS (Psychological Stress Response Scale: 新名・坂田・矢富・本間, 1990) や SRS-18 (Stress Response Scale: 鈴木・嶋田・三浦・片柳・右馬埜・坂野, 1997) などが開発されている。

このように、ストレッサーとストレス反応の関連を中心に研究が進められてきた労働ストレス研究においては、心身のネガティブな症状をストレス反応の指標としてきた (島津, 2003)。つまり、職業生活への不適合とは、職業生活における様々なストレッサーによって引き起こされたストレス反応の程度が高い状態、すなわち、労働者の心身の不健康の程度が高い状態として捉える立場が一般的であると考えられる。

職業生活への適応に関連する要因

従来の労働ストレス研究における概念モデルは、心身の健康を脅かすストレッサーと、それによって引き起こされたストレス反応、そしてストレッサー-ストレス反応関係を修飾する媒介要因から構成されることは既に述べた (図1)。本項では、職業生活への適応に関連する要因であるストレッサーと媒介要因について概観する。

なお、職業生活への適応には、本項で取り上げる要因以外にも、最近注目されているワーク・ライフ・バランスやワーク・ファミリー・コンフリクト (Thomas & Ganster, 1995; 渡井, 2007; 山口・樋口, 2008) など、職業生活と家庭生活のバランスや、地域社会との関わり、職業生活以外での人間関係なども関連していると考えられる。しかしながら、これらの要因全てを考慮すると、各変数間の関連が

非常に複雑になってしまうため、本論文では職業生活に直接関連する要因のみに焦点を当て、議論を行う。

職業生活におけるストレスの影響 これまでの労働ストレス研究において、ストレスは一過性のイベント型ストレスと比較的持続的な慢性型ストレスに大別されている（小杉・大塚, 1999）。

イベント型ストレスの代表的な研究として、生活上の大きな変化をストレスとして捉えようとする Rahe et al. (1964) や Holmes & Rahe (1967) の研究が挙げられる。Rahe et al. (1964) は、結核、心臓病、ヘルニア、皮膚病の患者などを対象にした調査で、生活の再適応における変化を必要とするような社会的な出来事が、疾患の発症と関係があることを明らかにしている。その後、Holmes & Rahe (1967) は、日常生活の安定性を乱す「生活上の変化」を問題視し、その出来事への再適応に必要な強度と時間をストレスのレベルとして捉えようとした。彼らは、「結婚」を基準として、それ以外の出来事による変化に再適応するのにどの程度のエネルギーを必要とするかというかを回答させ、その得点の高い順に並べ替えることで社会再適応評価尺度 (Social Adjustment Rating Scale) を作成している。この尺度を用いて、Holmes & Masuda (1974) は、過去1年間の間に経験した項目の合計得点が高いほど、翌年以降に重大な疾患を発症する可能性が高まることを明らかにしている。国内においても労働者を対象にした職業生活におけるライフイベント尺度がいくつか開発されており、心理的、生理的指標との関連が検討されている（夏目, 2000；夏目・村田・杉本・中村・松原・浅尾・藤井, 1988；渡辺, 1986）。

一方で、前述した労働ストレスモデルをはじめとして、多くの労働ストレス研究においては、慢性的なストレスが取り上げられている（渡辺, 1986）。例えば、Cooper & Marshall (1976) は先行研究のレビューに基づき、(1) 仕事そのものに関するストレス（量的過重、時間的圧迫、物理的環境など）、(2) 職場での役割に関するストレス（役割葛藤、役割不明瞭、他者への責任など）、(3) 職場での人間関係に関するストレス（上司との関係、部下との関係など）、(4) キャリア発達に関するストレス（昇進の速度、雇用の保障など）、(5) 組織の構造や風土に関するストレス（意思決定への参加、行動の制限など）に分類している。また、Hurrell & McLaney (1988) や Osipow & Spokane (1987) なども、それぞれの要因を細分化するなどの差異はあるが、基本的には同様の分類をしている。逆に、小杉・田中・大塚・種市・高田・河西・佐藤・島津・島津・白井・鈴木・山手・米原 (2004) のように、(1) 量的負荷、(2) 質的負荷、(3) 部下への責任の3要因に集約する立場もあるが、1970年代に考えられていたストレス要因は現在においても大きな変化はないと考えられる。

ただし、各職場に特異性の高い要因が存在する場合も多く、臨床的な介入を行う場合には職場や職種の特異性を考慮したストレス測定尺度が必要になる場合もある（岩田, 1997b）。わが国においても、システム・エンジニア（門倉, 1997）、スクール・カウンセラー（荻野・今津, 1999）、臨床看護職（東口・森河・三浦・西条・田畑・中川, 1998）、教師（高木・田中, 2003）、ソフトウェア技術者（藤垣, 1992）などを対象にした尺度が開発されている。

また、本稿の冒頭で述べたように、バブル景気崩壊以降の長期不況に伴って、労働者を取り巻く労働環境は著しく変容した（影山，2004；厚生労働省，2006；竹田，2002）。そのひとつが終身雇用制や年功序列的賃金制などの雇用システムの見直しや人員削減であり，それらがストレスサーとなって労働者の不適応問題の悪化を招いていることも推察される。Holmes & Rahe (1967) が失業をストレスフルなライフイベントとして取り上げているように，失業が労働者に及ぼす心理的な影響はストレス研究において比較的初期から注目されてきた（坂爪，1999，2002）。しかしながら，人員削減の対象になった者だけではなく，組織に残ることになった者にも心理的な影響があることが指摘されるようになったのは比較的最近のことである。例えば，Cascio (1993) は，組織に残った労働者に出現した，抑うつをはじめとする様々な心理的症狀を総称して，サバイバー症候群と名付けている。大塚・小杉（2001）の研究では，建設会社を対象に人員削減が労働者のメンタルヘルスに及ぼす影響が調査された。この調査から，人員削減の前後で量的ストレスサーに差は認められないが，質的ストレスサーは高まり，疲労や緊張感，抑うつなどのストレス反応も有意に高まることが明らかにされている。海外の研究でも同様の結果が示されており（坂爪，2002），人員削減などによる労働環境の変化も不適応問題の一因になっている可能性がある。

また，裁量労働制の導入によって組織の生産性は高まるが，同時に慢性的な疲労や抑うつ感，不安感が高まってしまうことも指摘されている（立道，2000）。さらに，裁量労働制と同時に導入されることが多い成果主義的な評価制度についても，制度導入の弊害として，主たる職務の業績を上げることが強いられることから，競争的な風土が醸成され，職場の雰囲気が悪くなるといった問題が指摘される。例えば，守島（1999）によれば，成果主義的賃金制度の導入は，それを補完するような制度との併用でなければ，職場のモラルに負の影響を及ぼすことが明らかにされている。さらに，社会経済生産性本部労使関係常任委員会（1999）の調査では，成果主義的賃金制度の導入によって協働的な雰囲気が弱まり，競争的な雰囲気が強まったことが指摘されている。成果主義制度が労働者個人個人の心身の健康に及ぼす直接的な影響についての実証研究はあまり行われていないようであるが，日々の業務において，より高い成果を上げ続けることを迫られることが，労働者に対する過剰な量的・質的ストレスサーになり，メンタルヘルスに負の影響を及ぼすであろうことは類推できよう。

ストレスサー-ストレス反応関係を媒介する要因の影響 同じような労働環境で働いているにも関わらず，不適応問題が生じるか否か，あるいはどのような不適応問題が生じるかには個人差が大きいことは，現実の労働の現場を見れば明らかであろう。例えば，非常にストレスフルな職場で働いていても，適応的に対応できている人もいれば，体を壊すまで無理をして働き続ける人や，その状況から抜け出すために仕事を辞めてしまう人もいる。このように，同じような状況に置かれていても，その状況をどのように認知し，どのような行動をとるかは，個人によって大きく異なることがLazarusらの研究から明らかにされており（小杉，2002b；Lazarus & Eriksen, 1952），ストレス研究においても，ストレスサーとストレス反応の関係に介在する変数の存在が指摘されてきた（田中，1992）。

このような個人差を説明する媒介変数は，ストレスサー-ストレス反応関係に，直接的（個人差変数がストレス反応のレベルに直接影響する），メディエータ（個人差変数はストレスサーがストレス反応に

影響を及ぼすために通る経路として作用する)、あるいはモデレータ(個人差変数はストレスラー-ストレス反応関係の強さ、または方向を変える)のいずれかとして影響することが仮定されている(Cooper & Dewe, 2004)。鷺見(1997)の研究では、役割ストレスラーとストレス反応、転退職意図の關係に及ぼすワーク・コミットメント(職務関与、組織関与)のモデレータ効果が検討された。自動車関連企業に勤務する係長以下の管理監督職者を対象に調査を行ったところ、ワーク・コミットメントが高いほど、ストレスラーがストレス反応、転退職意図に及ぼす影響をより顕著に強めることが示唆されている。また、鷺見・長江(1998)では、総合病院に勤務する看護師を対象に、ワーク・コミットメント(労働関与、職業関与、職務関与)が役割ストレスラーとバーンアウトの關係に及ぼす影響が検討された。その結果、年代やストレスラー、ストレス反応によってワーク・コミットメントが及ぼすモデレータ効果は大きく異なることが示されている。右馬埜・嶋田・坂野(1998)の研究では、都内に勤務する労働者を対象として、ストレスラー-ストレス反応關係にハーディネスが及ぼす影響が調査された。その結果、ハーディネスの下位尺度である「コントロール」はすべての心理的、身体的ストレス反応に、「チャレンジ」はすべての心理的ストレス反応に、「コミットメント」は一部の心理的ストレス反応に有意な負の影響を及ぼすことが認められている。また、ストレスラーの「身体的負荷」とストレス反応の「不機嫌・怒り」の關係について、ハーディネスの「コミットメント」と「チャレンジ」の交互作用が認められ、これらが高得点であるほどストレス反応が抑制される緩衝効果が示されている。江口・岩田(2004)は、ストレスラー-ストレス反応關係におけるモデレータとして労働価値観を取り上げ、中国地方の民間企業に勤務する労働者を対象に調査を行った。その結果、労働価値観の「自律的な職業生活」因子に有意な正の主効果とともに交互作用が示されている。一方、ストレス反応の代わりに労働者のパフォーマンスを取り上げたSiu(2003)の研究では、ストレスラーとパフォーマンスの關係を調整する要因として、中国社会で重要視される儒教的な思想に基づく価値観(集団主義、勤勉、我慢強さ、コネなど)に注目し、香港の労働者を対象に調査が行われた。その結果、中国的労働価値観はパフォーマンスに対して有意な正の直接的効果を示したことに加えて、ストレスラーとの有意な交互作用を報告している。Iwata, Suzuki, Saito, & Abe(1992)の研究では、モデレータとしてタイプAが取り上げられ、タイプAにはストレスラーが職務不満足や抑うつに及ぼす影響をより強める効果が認められている。

これらの研究以外にも、ジェンダー、気質、社会的階層、教育、年齢、特性不安、ローカスオブコントロール、セルフエスティーム、ハーディネスなどの個人要因がストレスラー-ストレス反応關係の媒介変数として取り上げられ、その直接的、間接的な影響が検討されている(Cooper & Dewe, 2004)。

「職業生活への適応」の再定義

前項で先行研究を概観したが、これまでの労働ストレス研究においては、労働者の心身の不健康の程度が職業生活への不適応の指標とされてきたと考えられる。しかしながら、労働者の「職業生活への適応」の程度を把握する上で、心身の健康の程度を指標とするだけで十分なのであろうか。そこで本項では、独自の観点を加えた「職業生活への適応」の新しい定義を提案するとともに、その新しい定義に基づき、「職業生活への適応」を測定するための指標について議論する。そして、不適応の個人差を説明す

ると考えられる変数についても論じる。

「職業生活への適応」を捉え直すための新たな観点

一般的に、多くの労働者は組織に所属して働いている。Schein (1980) は、個々人が単独ではその欲求を満たすことはできないという事実から組織が生まれたとして、組織には個々人の努力を調整することによって多くの人々の欲求を満たす機能があることを指摘している。また、柳井 (2001) は、職業とは個人の生命の維持のための継続的活動であると同時に、社会存続のための役割分担活動でもあるとしている。つまり、組織における労働とは、労働者と組織が協調しながら相互の要求を満たす活動なのであり、両者の対等な調和のとれた関係を維持していくことが適応的な状態と考えられる (佐々木, 1992)。例えば、自身の身を削り、心身の健康を損ないながらも組織の命令に忠実に働く、いわゆる会社人間のようなタイプの労働者は、組織から見ると、組織からの要求を無条件に受け入れて、組織のためにしっかりと働いてくれる望ましい労働者かもしれないが、個人と組織の調和がとれた状態とは言えないであろう。逆に、組織の一員としての役割を担うことなく、組織に対する十分な貢献をしない、自分がやりたいことだけをやるようなタイプの労働者は、その人の心身の健康の程度は高いかもしれないが、同様に個人と組織とが調和した状態とは考えられない。したがって、自らの意志を押し殺し、組織からの要求を無条件に受け入れた結果生じるストレスフルな状況を一方的に甘受するのでもなく、組織における義務や役割を放棄することでストレスフルな状況を回避して、自己の要求のみを充足しようとするのでもなく、自己の要求と組織からの要求とを上手く調整しつつ、労働者の心身の健康と組織の目的達成への貢献とを両立していくことが望ましい適応状態と定義できるであろう。もちろん、このような考え方は、一旦就職したならばその組織に所属し続けることが最善の適応状態であるということの意味するものでもなければ、転職が比較的自由に行えるようになり、独立して起業する人も増えているという現状を否定するものでもない。「働くこと」や「組織」に対して否定的な姿勢を持ち、社会や組織の一員としての役割を拒否してしまうことや、逆に「働くこと」や「組織」に過剰に適応し、自らの意志を押し殺してしまうことが問題であると考えられるものである。

このように、労働者と組織の関係が win-win であることが理想的な適応状態と考えられるが、従来は組織と個人の間には葛藤が生じるものであって (Argyris, 1957), 労働者の健康や安全と組織の利益はトレードオフの関係と考えられてきた (Sauter, Lim, & Murphy, 1996)。したがって、労働ストレス問題への取り組みは組織にとってのコスト上昇要因でしかなく、それらの問題は個人で対処可能な、あるいは個人で対処すべき問題とされてきた (三戸, 1992)。しかしながら、労働者の健康や満足感と組織の生産性や業績を両立させることは可能であるだけでなく、むしろ両者は互いに強化可能であるとする NIOSH の健康職場モデルが提示されるなど (Sauter et al., 1996), 近年ではその認識にも変化が見られる。

一方、労働ストレス研究の文脈では、現在でも労働者の心身の不健康状態＝職場不適応とする考え方が主流であり、この捉え方にしたがうならば、心身のストレス反応の程度が低ければ適応できている状態と考えられる。しかしながら、それでは個人と組織の調和が取れた状態を適応とする考え方が十分に反映されていない。つまり、労働者から見た適応の指標 (労働者の心身の健康の程度) だけではなく、

組織から見た適応の指標についても考慮した、新たな適応モデルを構築する必要があると考えられる。

組織から見た適応の指標

前項では、理想的な職業生活への適応を「労働者の心身の健康と組織の目的達成への貢献とを両立していくこと」と定義した。したがって、これまでの労働ストレス研究で用いられてきた労働者の心身の健康の程度（ストレス反応）を労働者から見た適応の指標とするとともに、それぞれの労働者が組織の目的を達成するためにどの程度貢献しているのか、その程度を組織の側から見たときの適応の指標とし、両変数によって「職業生活への適応」を捉える必要があると考えられる。

近年、産業・組織心理学や組織行動論などの分野において、組織に対する個人の貢献の程度を測定するための変数のひとつとして、職務パフォーマンスが注目されている (Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003; 蔡, 2007; Jex, 1998; 関口, 2003)。職務パフォーマンスとは、「組織の目標に関連し、かつ、ある特定の活動かその組み合わせによって表される熟練の程度（または目標への寄与）に関する測定可能な行動や活動」 (Campbell, 1999), あるいは「組織的目標に関連する従業員がコントロール可能な行動で、目標の達成度合いといった形で測定が可能なもの」 (関口, 2003) と定義される。つまり、組織の目標達成に寄与するような、組織による評価の対象となる概念ではあるが、あくまでも労働者自身がコントロール可能な行動であり、行動の結果ではない、ということである。

職務パフォーマンス研究は、1980年代に行われた Campbell らによる米軍を対象とした研究に端を発する (関口, 2003)。その後、米軍を対象とした研究を始めとする先行研究のレビューに基づき、職務パフォーマンスは、(1) 職務特有のタスク熟練度、(2) 非職務特有のタスク熟練度、(3) 書面および口頭でのコミュニケーション熟練度、(4) 努力の表出、(5) 自己研鑽の持続、(6) 同僚やチームのパフォーマンスの促進、(7) 監督／リーダーシップ、(8) マネジメント／管理、の 8 次元に整理された (Campbell, 1990)。また、Murphy (1990) は、(1) タスク志向行動、(2) 対人関係志向行動、(3) ダウンタイム行動、(4) 破壊的／有害行動の 4 次元から構成されることを主張した。さらに、これらの研究を踏まえて、Borman & Motowidlo (1993) は、職務パフォーマンスをタスク・パフォーマンスとコンテキスト・パフォーマンスの 2 次元に集約している。タスク・パフォーマンスとは、職務の一部として正式に認知されている行動で、組織の技術的中核に直接的に貢献する行動とされる。一方、コンテキスト・パフォーマンスとは、組織の技術的中核に直接的に関連する行動ではないが、技術的中核が効果的に機能することを促進する組織的、社会的、心理的な環境の生成に貢献する行動とされる。

わが国においては、年功序列的賃金制度が見直され、成果主義的な評価制度の導入が進められた 1990 年代末以降、後者のコンテキスト・パフォーマンスのひとつである組織市民行動が特に注目されている。成果主義的賃金制度の導入は、人件費の抑制を目的とした施策である一面も否定できないが (守島, 2004; 守屋, 2006)、その一方では、個人個人の能力を十分に引き出し、それによって組織を活性化させ、組織の成果を高めようとする試みであった点にも大きな意義があると考えられる。しかしながら、組織の成果の向上を目指す成果主義的な評価制度が主流になったとしても、成果主義的な評価の対象にはならないけれども、誰かが自発的に行わなければ全員の仕事がうまく進まなくなるような仕事は多くの職場にある。例えば、休んでいる人が担当する業務に関する問い合わせが来たら、同じ職場の人が対

応したり、皆で使うような備品が切れていたら、気付いた人が発注したりといった、直接的に自分の成果を高めることにはつながらない仕事である。このような、評価の対象になる正式な職務ではないが、誰かが自発的に行うことで全員の作業の流れがスムーズになるような、主要な職務と職務の間の潤滑油的な役割を果たす行動が、コンテキスト・パフォーマンスのひとつである組織市民行動とされる。組織市民行動とは、「従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の效果的機能を促進する行動」であり、「その行動は強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって補償されるものでもない」と定義される (Organ, 1988)。つまり、職場において正式に与えられた役割ではないけれども、自発的にそれを行うことで組織の効率性や有効性を高めることが期待される行動と言えよう。

このような組織市民行動の重要な先行要因のひとつとしてストレスサーが考えられる。例えば、ストレスサーが職務満足を下げることは多くの研究で認められており (Jackson & Schuler, 1985; Jex & Beehr, 1991; Spector, 1997)、職務満足と組織市民行動の間に強い関連があることも明らかにされている (西田, 1997; Organ & Ryan, 1995)。また、ストレスサーが組織市民行動や向社会的行動を直接的に抑制することを示唆する研究成果もある (Chu, Lee, & Hsu, 2006; Motowidlo, Packard, & Manning, 1986; 西田, 1997)。また、コンテキスト・パフォーマンスはタスク・パフォーマンスよりも個人内での変動が大きいと考えられ (Organ, 1988)、強いストレスサーなどの刺激に直面したとき、役割内行動よりも組織市民行動の方が、より大きく変動する可能性が示唆されている (Johns, 1991)。ストレスフルな状況においては、やらなければならない役割内行動は可能な限り遂行しようとするが、任意の行動である組織市民行動は抑制されるであろうことは誰しもが経験していることであろう。以上のことから、従来の労働ストレスモデルを援用し、職業生活への適応を捉えようとする本論文の概念モデルに、組織から見た適応の指標として組織市民行動を組み入れることは適当であると考えられる。

不適応の個人差を説明する媒介変数

代表的な労働ストレスモデルのひとつである仕事の要求度-コントロールモデル (Karasek, 1979) に関連して、欧米の研究では仕事の要求度が高まっても、裁量度も高まれば、ストレス反応はそれほど高まらないことが示されている。しかしながら、わが国では、過労死は職務の裁量度の高低に関わらず、一般社員から役員まであらゆる職位に広がっていることが指摘される (川人, 1992; 上畑, 1990)。つまり、過剰な負担を自分で抑制できるにも関わらず、その状況から抜け出すことなく働き続ける背景には、欧米とは異なる、日本社会特有の「働くこと」に対する意識が深く関わっていると推察される (大野, 2003, 2005)。一方で、フリーターやニートが増加している問題の背景には、若年者の「働くこと」に対する意識が関連していることが指摘される。例えば、責任を負いたくない、組織に束縛されたくないなどの理由から、非正規社員で居続けることを望む若者の存在も多くの研究で報告され (小杉, 2002; キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議, 2004; 日本労働研究機構, 2000, 2001; 労働政策研究・研修機構, 2004)、それらの報告からは「働くこと」に対する意識の未成熟さが見受けられる。

このような、わが国特有の「働くこと」に対する意識について、清川・大場・Verma (2002) は、日本の経営とは三種の神器と言われる制度的側面のみには大きな特色があるのではなく、それらの制度の背景にある労働観や職務意識こそが、より重要な本質であると指摘している。つまり、それらの制度の元で、組織との一体感の強い労働力を育成することこそが、日本の経営が目指していた点であり(清川・大場, 2003), そのような経営システムの元で、組織への忠誠心を高め、家族主義的な働き方をすることが労働者には求められてきたと同時に、労働者自身もそれを是とするような「働くこと」に対する意識を形成してきたと考えられる。同様に、森田(2004)も、わが国独自の「働くこと」に対する意識が、日本の経営やその中での人事制度によって形成されてきたのではないかと推察している。さらに、バブル経済崩壊以降、賃金や昇進の年功序列的の制度や終身雇用制度など、日本の経営の特徴とされる制度は大きく変容し、労働者を取り巻く労働環境は著しい変化を遂げ、従来の日本の経営の中で形成されてきた「働くこと」に対する意識が、現在の労働環境と適合しなくなった可能性がある。その一方で、人間の価値観の変化が経済社会に変容をもたらし、経済社会の変容が人間の価値観の変化をさらに促進する(林, 1985)とされるように、バブル経済崩壊後の労働環境の大きな変化に伴って、日本人の「働くこと」に対する意識も大きく変化していると推察される。そして、「働くこと」に対する意識が不適切な方向へと変化したこと、あるいは「働くこと」に対する意識そのものが不明確になったことが、結果として職業生活における不適応問題の一因になっているとも考えられる。

また、組織から見た適応の指標として前項で論じた組織市民行動も、労働者の「働くこと」に対する意識との関連が予想される。タスク・パフォーマンスがスキルや能力との関連が強いと考えられているのに対して、組織市民行動をはじめとするコンテキスト・パフォーマンスはパーソナリティとの関連が強いとされ(Motowidlo, 2003; 関口, 2003), 両変数間の有意な関連を示すいくつかの研究成果が示されている。Moorman & Blakely (1995) は金融業に従事する労働者を対象に、個人主義-集団主義と組織市民行動の関連について調査を実施した。共分散構造分析による分析の結果、集団主義的価値観が組織市民行動の「対人的援助」と「忠誠的な支援」に対して有意な正の影響を及ぼすことを明らかにしている。病院職員を対象としたKonovsky & Organ (1996)の研究では、パーソナリティとしてビッグ・ファイブの「協調性」、「誠実性」に着目し、組織市民行動との関連が調査された。パーソナリティを独立変数、組織市民行動を従属変数とする重回帰分析の結果、「誠実性」から組織市民行動の「全般的な服従」、「愛他主義」、「市民道徳」への有意な正の影響が認められている。Ryan (2002) は、Weber (1920)によって提示されたプロテスタント的労働倫理観と組織市民行動の関係について、調査を実施した。プロテスタント的労働倫理観を独立変数、組織市民行動を従属変数とする重回帰分析の結果、「勤勉性」と「禁欲主義」は組織市民行動に有意な正の影響を及ぼすが、「他者からの自立」は組織市民行動に有意な負の影響を及ぼすことが明らかにされている。Feather & Rauter (2004)の研究では、労働価値観として「影響力」、「多様性」、「能力活用」を取り上げ、正規雇用または非正規雇用の教員を対象に組織市民行動との関連が調査された。その結果、正規雇用者では組織市民行動と労働価値観の「多様性」、「能力活用」の間に有意な正の相関が、非正規雇用者では組織市民行動と労働価値観の「影響力」、「能力活用」の間に負の相関の有意傾向が認められている。組織市民行動とは、あくまでも労働者が自発的・自主的に行う「任意の行動」であることに加えて、組織市民行動とパーソナリティとの関連を示

唆する実証研究も示されていることから、労働者個々人の「働くこと」に対する意識とも関連するであろうことが予想される。

このような「働くこと」に対する意識として、労働価値観概念の有用性が指摘される（江口・戸梶, 2004, 2005）。労働価値観とは、「個々人が職業生活の目的として重要であると考ええる要因」と定義され（江口・戸梶, 2005）、職業生活を送る上での労働者の認知や態度、行動に深く関連する個人要因とされる（Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990）。つまり、同じような労働環境で働いていても、労働価値観が異なれば、自らが置かれた状況をどのように認知するのか、そして、その状況においてどのような行動を選択するのかが大きく異なり、結果として不適應問題の個人差を生む一因になっていると考えられる。例えば、私生活を優先したいと考える人と、会社の都合を何よりも優先すべきであると考える人では、急な残業をしなければならない状況に置かれたとしても、それをストレスフルと認知するか否かは当然異なるであろう。また、仕事は生活の糧でしかないという意識が強い人と、仕事を通して自らをより高めたいという意識が強い人では、ストレスフルな状況において選択する行動は大きく異なると考えられ、前者はその状況を回避するための行動を選択する可能性が高いであろうし、後者はより積極的に仕事に関わろうとする行動を選択する可能性が高いと推測される。したがって、職業生活における不適應問題についての理解を深める上で、労働者個々人の「働くこと」に対する意識である労働価値観が重要な役割を果たすと考えられる。

総括

多くの人にとって職業生活は人生の中の比較的大きな部分を占め、職業生活へうまく適應していくことは幸福な人生を送る上での重要な要件のひとつであると考えられる。さらに、人口の減少が始まったわが国においては、限られた労働力で高い生産性を実現していくことが求められ、そのためにはそれぞれの労働者が意欲を持ち、自ら積極的に職業生活に関わっていくことが必要であろう。しかしながら、現実には様々な不適應問題が生じており、その影響は労働者個々人の健康問題にとどまらず、組織や社会の経済的負担・損失を招いている（江口・戸梶, 2004）。このような労働者の不適應問題については、主に労働ストレス研究の枠組みの中で、労働者の心身の健康を脅かすような環境からの刺激（ストレスサー）と、その刺激によって引き起こされた心身の反応（ストレス反応）の関連として研究が行われてきた。そして、ストレス反応の程度が高い状態、すなわち労働者の心身の不健康の程度が高い状態を「不適應」として扱ってきた。しかしながら、従来の労働ストレス研究にはいくつかの見落とされてきた点があることを指摘した。

第1に、労働者の職業生活への適應を捉える上で、組織の視点が欠落していたのではないかということである。ストレス反応（労働者の心身の不健康の程度）だけを適應の指標とするならば、心身が健康な労働者は職業生活に適應できていることになる。一方、多くの労働者は組織に所属して働いている。そして、組織における労働とは、個人と組織の相互作用の中で行われる活動であり、自分の欲求を満たすだけでなく、組織に対する何らかの貢献が求められる。つまり、自己の要求と組織からの要求とを上手く調整していくことが必要であると考えられる。そのような観点から、職業生活への適應を「労働

者の心身の健康と組織の目的達成への貢献を両立していくこと」と定義した。したがって、労働者の職業生活への適応の程度を把握するためには、労働者から見た適応の指標（ストレス反応）だけでなく、組織から見た適応の指標（組織市民行動）にも着目する必要があると考えられる。

第2に、これまでの労働ストレス研究ではあまり注目されていない個人要因として、労働者個々人の「働くこと」に対する意識、すなわち労働価値観に着目する必要があるのではないかということが挙げられる。同じような環境で働いていても、その人が不適応問題を生じるか否か、あるいはどのような不適応問題が生じるかについては、非常に個人差が大きいことは現実の労働現場を見れば明らかであり、何らかの個人要因が関連しているであろうことは予想できる。そのような個人差を説明するために、労働ストレス研究においては様々な個人要因がストレスorストレス反応関係の媒介変数として取り上げられてきた。一方、わが国における労働者の働き方や不適応問題の背景には、わが国独自の「働くこと」に対する意識が存在する可能性が指摘されている。そのような意識が、職業生活における日常の業務や労働環境をどのように認知するのか、そしてその環境の中でどのような行動を選択するのか、それらに対して少なからぬ影響を及ぼしていると推察される。そのような労働者の「働くこと」に対する意識として労働価値観概念の有用性が指摘されている（江口・戸梶, 2004, 2005）。労働価値観とは、「個々人が職業生活の目的として重要であると考える要因」と定義され（江口・戸梶, 2005）、職業生活を送る上での労働者の認知や態度、行動に深く関連する個人要因と考えられる（Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990）。したがって、労働価値観が異なれば、自らが置かれた状況をどのように認知するのか、そして、その状況においてどのような行動を選択するのも大きく異なることが予想され、そのことが結果として不適応問題の個人差を生む一因になっていると考えられる。

以上のことから、従来の研究で用いられてきた労働ストレスモデル（図1）を援用し、(1) 適応の指標として、労働者から見た適応の指標（ストレス反応）だけでなく、組織から見た適応の指標（組織

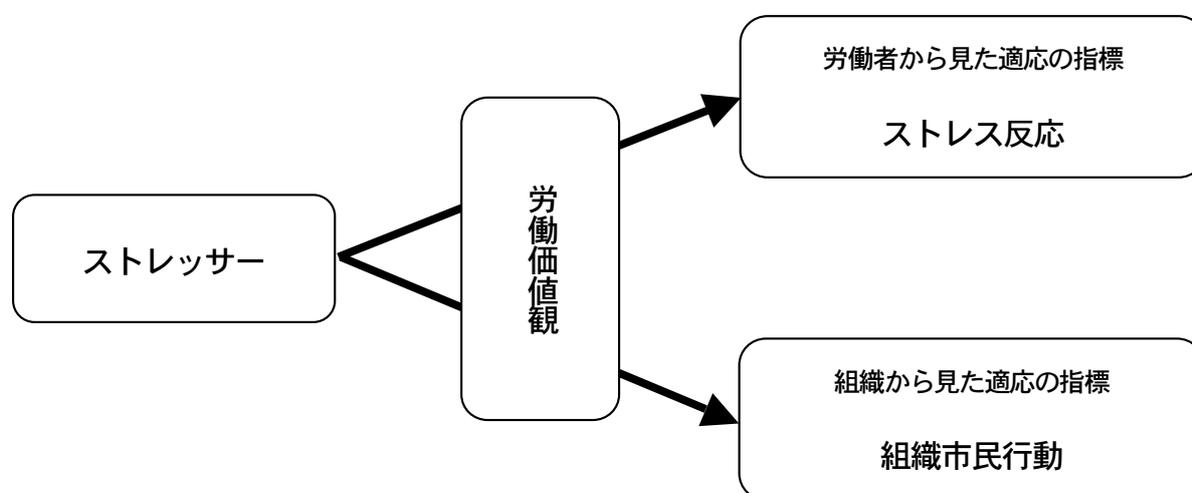


図2 本論文における「職業生活への適応」の概念モデル

市民行動)を組み入れるとともに、(2)個人差を説明する変数として労働価値観の影響を考慮した概念モデルが想定される(図2)。このモデルに基づき、職業生活への適応を捉え直すことによって、労働者個々人に対してだけでなく、組織や社会に対しても大きな貢献ができると考えられる。第一に、労働者の健康と組織の利益の関連が明確になり、労働ストレス問題を個々人の健康問題として扱うだけではなく、組織の問題として扱う必要性を明確に示すことが期待される。第二に、これまでの労働ストレス研究では見落とされてきた労働価値観を媒介変数として取り上げることで、職業生活への不適応問題を理解する上での、また、不適応問題への介入方策を検討する上での新たな視点を提供できるものとする。

引用文献

- Abegglen, J. C. (1958). *The Japanese factory: Aspects of its social organization*. (アベグレン J. C. 占部都美 (監訳) (1958). 日本の経営 東京:ダイヤモンド社)
- Adkins, C. L., & Naumann, S. E. (2001). Situational constraints on the achievement-performance relationship: A service sector study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 453-465.
- 馬場園明 (2000). 仕事と職場のストレス(7) ストレスを測る b)ストレス反応の測定 産業衛生学雑誌, 42(2), 17-18.
- Bernard, C. (1865). *Introduction a l'etude de la medecine experimentale*. (ベルナール C. 三浦岱栄 (訳) (1970). 実験医学序説 (改訳) 東京:岩波書店)
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). Stability and change in industrial and organizational psychology. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.) *Handbook of psychology. Vol. 12 Industrial and organizational psychology*. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons, Inc.. Pp. 1-17.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.) *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 71-98.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology. Vol. 1(2nd ed)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Pp. 687-732.
- Campbell, J. P. (1999). The definition and measurement of performance in the new age. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.) *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Pp. 399-429.
- Cannon, W. B. (1932). *Wisdom of the body*. (キャノン W. B. 館鄰・館澄江 (訳) (1981). か

らだの知恵 東京：講談社)

- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive*, 7(1), 95-104.
- 蔡イン錫 (2007). 適応パフォーマンス論の現状と課題 専修経営研究年報, 31, 79-104.
- Chiu, R. K., & Kosinski, F. A. Jr. (1995). Chinese cultural collectivism and work-related stress: Implications for employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 32, 98-110.
- Chu, C. I., Lee, M. S., & Hsu, H. M. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing*, 23(6), 496-505.
- Cohen, S., Kessler, R. C., & Gordon, L. U. (1995). Strategies for measuring stress in studies of psychiatric and physical disorders. In S. Cohen, R. C. Kessler, & L. U. Gordon (Eds.) *Measuring stress*. New York: Oxford University Press. Pp. 3-26.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. Oxford, U.K.: Blackwell Publishing.
(クーパー C. L.・デューイ P. 大塚泰正・岩崎健二・高橋修・京谷美奈子・鈴木綾子 (訳) (2006).
ストレスの心理学：その歴史と展望 京都：北大路書房)
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization: The conflict between system and the individual*. New York: Harper & Row. (アーギリリス C. 伊吹山太郎・中村実 (訳) (1970). 新訳 組織とパーソナリティー：システムと個人との葛藤 東京：日本能率協会)
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2004). ストレス研究の歴史的概観：労働ストレス研究の新しい視点を目指して 広島大学マネジメント研究, 4, 195-208.
- 江口圭一・岩田昇 (2004). 労働ストレスの調整要因としての労働価値観の検討 日本健康心理学会第17回大会論文集, 126-127.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2005). 労働価値観測定尺度開発のための展望 広島大学マネジメント研究, 5, 147-152.
- Ezoe, S., & Morimoto, K. (1994). Quantitative assessment of stressors and stress reaction: A review. *Japanese Journal of Industrial Health*, 36(6), 397-405.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- 藤垣裕子 (1992). ソフトウェア技術者の職業性ストレス 東京：労働科学研究所出版部
- Harrison, R. V. (1978) Person-environment fit and job stress. In C. L. Cooper, & R. Payne

- (Eds.) *Stress at work*. New York: Wiley. Pp. 175-205.
- 林伸二 (1985). 仕事の価値 東京: 白桃書房
- 東口和代・森河裕子・三浦克之・西条旨子・田畑正司・中川秀昭 (1998). 臨床看護職者の仕事ストレスサーについて-仕事ストレス測定尺度の開発と心理測定学的特性の検討- 健康心理学研究, **11**(1), 64-72.
- Holmes, T. H., & Masuda, M. (1974). Life change and illness susceptibility. In B. S. Dohrenwend & B. P. Dohrenwend (Eds.) *Stressful life events: Their nature and effects*. New York: Wiley. Pp. 45-72.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, **11**, 213-218.
- Hurrell, J. J., & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, **14**(suppl.1), 27-28.
- 岩田昇 (1997a), ストレスサー評価方法とその意義 1. ストレスサー測定および評価法の概要 産業ストレス研究, **4**, 23-29.
- 岩田昇 (1997b). ストレスサー評価方法とその意義 2. 職業性ストレスモデルとストレスサー測定尺度の変遷 産業ストレス研究, **4**, 30-34.
- 岩田昇 (1997c). 主観的ストレス反応の測定 産業ストレス研究, **5**, 7-13.
- 岩田昇 (2002). タイプA行動パターンの影響評価のための統計解析法 タイプA, **13**(1), 3-9.
- Iwata, N., Suzuki, K., Saito, K., & Abe, K. (1992). Type A personality, work stress and psychological distress in Japanese adult employees. *Stress Medicine*, **8**, 11-21.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **36**, 16-78.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Jex, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.) *Research in personnel and human resource management. Vol. 9* Greenwich, CT: JAI. Pp. 311-364.
- Johns, G. (1991). Substantive and methodological constraints on behavior and attitudes in organizational research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **49**, 80-104.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, **78**, 1336-1342.
- 門倉真人 (1997). システムエンジニアの仕事上のストレスサーについて 産業衛生学雑誌, **39**,

169-177.

- 影山摩子弥 (2004). 労働生活の意味と企業システム：日本的経営のシステム理論 横浜市立大学紀要 (社会科学系列), **7**, 43-63.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308.
- 川人博 (1992). 過労死社会と日本 東京：花伝社
- 清川雪彦・大場裕之 (2003). 「日本的経営」離れは若年層の個人主義化が主因か？：職務意識の世代間格差の検証 経済研究, **54**(4), 336-352.
- 清川雪彦・大場裕之・Verma, P. C. (2002). 日系企業のインド進出と職務意識の変化：いわゆる「日本的経営」はインドで受容されつつあるか？ 経済研究, **53**(2), 134-150.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, **17**, 253-266.
- 厚生労働省 (編) (2006). 平成 18 年版労働経済白書：就業形態の多様化と勤労者生活 東京：国立印刷局
- 小杉正太郎 (2002a). ストレスとは何か 小杉正太郎 (編著) ストレス心理学：個人差のプロセスとコーピング 東京：川島書店 Pp. 1-4.
- 小杉正太郎 (2002b). ストレス研究の幕開け 小杉正太郎 (編著) ストレス心理学：個人差のプロセスとコーピング 東京：川島書店 Pp. 5-29.
- 小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 (2004). 職場ストレススケール改訂版作成の試み (1)：ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂 産業ストレス研究, **11**, 175-185.
- 小杉礼子 (編) (2002). 自由の代償：現代若者の就業意識と行動 東京：日本労働研究機構
- キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 (2004). キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書-児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために-
- Lazarus, R. S., & Eriksen, C. W. (1952). Effects of failure stress upon skilled performance. *Journal of Experimental Psychology*, **43**, 100-105.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- 前原直樹 (2004). 尿中 17-KS-S/17-OHCS による職場や仕事での慢性的な疲労・ストレス状態の評価 産業ストレス研究, **11**(4), 219-224.
- Meister, D. (1981). The problem of stress definition. In G. Salvendy, & M. J. Smith (Eds.) *Machine pacing and occupational stress*. London: Taylor & Francis Ltd. Pp. 31-36.
- 三戸秀樹 (1992). 企業倫理 新井節男・三戸秀樹・竹中晃二・山田富美雄・浅野仁・藤川治・大野太郎・坂手比呂志・今中美栄・藤原素子 (著) 現代ストレス学：その実状とマネジメント 東京：

- 信山社出版 Pp. 52-58.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, **16**, 127-142.
- 森本兼曩・戸田雅裕・一色百合子 (2004). 内分泌学的ストレス反応評価：コルチゾール・クロモグラニン A 唾液測定系 産業ストレス研究, **11**(4), 205-209.
- 守島基博 (1999). 成果主義の浸透が職場に与える影響 日本労働研究雑誌, **474**, 2-14.
- 守島基博 (2004). 成果主義は企業を活性化するか 日本労働研究雑誌, **525**, 34-37.
- 森田慎一郎 (2004). 会社員の仕事意識に関する日本の独自性 東京大学大学院教育学研究科紀要, **43**, 197-204.
- 守屋貴司 (2006). 日本企業における成果主義と集团的労使関係の変化 立命館経営学, **45**(4), 155-175.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.) *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology. Vol. 12* Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons. Pp. 39-53.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for performance. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 618-629.
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy & F. J. Saal (Eds.) *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. Pp. 157-176.
- 内閣府 (編) (2008). 平成 20 年版少子化社会白書 大分：佐伯印刷
- 中村圭介 (2004). 縮む労働組合 社会科学研究 (東京大学), **56**(1), 3-32.
- 夏目誠 (2000). 勤労者のストレス評価法 (第 2 報)：ストレスドック受検者の 1 年間における体験ストレス点数の合計点とストレス状態や精神障害との関連から 産業衛生学雑誌, **42**, 107-118.
- 夏目誠・村田弘・杉本寛治・中村彰夫・松原和幸・浅尾博一・藤井久和 (1988). 勤労者におけるストレス評価法 (第 1 報)：点数法によるストレス度の自己評価の試み 産業医学, **30**, 266-279.
- 日本労働研究機構 (2000). フリーターの意識と実態-97 人へのヒアリング結果より- 調査研究報告書, No.136 東京：日本労働研究機構
- 日本労働研究機構 (2001). 大都市の若者の就業行動と意識-広がるフリーター経験と共感- 調査研究報告書, No.146 東京：日本労働研究機構
- 新名理恵・坂田成輝・矢富直美・本間昭 (1990). 心理的ストレス反応尺度の開発 心身医学, **30**, 29-38.
- 西田豊昭 (1997). 企業における組織市民行動に関する研究：企業内における自主的な行動の原因とその動機 経営行動科学, **11**(2), 101-122.
- 荻野佳代子・今津芳恵 (1999). スクールカウンセラーのストレスに関する研究 1-ストレス要因の検討 - 日本教育心理学会第 41 回大会発表論文集, 655.

- 大野正和 (2003). 過労死・過労自殺の心理と職場 東京：青弓社
- 大野正和 (2005). 変容する職場集団と日本的心性のなかでの過重労働 季刊労働法, **209**, 109-118.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, **48**, 775-802.
- Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1987). *Occupational Stress Inventory manual (research version)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- 大塚泰正・小杉正太郎 (2001). 人員削減が従業員の慢性型職場ストレスおよび心理的ストレス反応に及ぼす影響 産業ストレス研究, **8**, 139-143.
- 大山七穂 (1990). 価値と規範 大坊郁夫・安藤清志・池田謙一 (編) 社会心理学パースペクティブ 3 東京：誠信書房 Pp. 237-262.
- Payne, R. (1988). Individual differences in the study of occupational stress. In C. L. Cooper, & R. Payne (Eds.) *Causes, coping and consequences of stress at work*. New York: John Wiley and Sons. Pp. 209-232.
- Rahe, R. H., Meyer, M., Smith, M., Kjaer, G., & Holmes, T. H. (1964). Social stress and illness onset. *Journal of Psychosomatic Research*, **8**, 35-44.
- 労働政策研究・研修機構 (2004). 移行の危機にある若者の実像：無業・フリーターの若者へのインタビュー調査 (中間報告) 労働政策研究報告書, No.6 東京：労働政策研究・研修機構
- Ryan, J. J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, **17**, 123-131.
- 坂部弘之 (1992). ストレス研究の歴史的概観 東京：労働基準調査会
- 坂爪洋美 (1999). ストレス理論に基づく失業研究の展望：失業が個人の心理的状态に及ぼす影響 日本労働研究雑誌, **466**, 77-88.
- 坂爪洋美 (2002). 失業とその影響 宗方比佐子・渡辺直登 (編著) キャリア発達の心理学：仕事・組織・生涯発達 東京：川島書店 Pp. 229-248.
- 佐々木正宏 (1992). 適応の基礎 大貫敬一・佐々木正宏 (編著) 心の健康と適応 東京：福村出版 Pp. 123-144.
- 佐々木土師二 (1996). 産業社会における人間行動-産業心理学の課題 佐々木土師二 (編著) 産業心理学への招待 東京：有斐閣 Pp. 1-15.
- Sauter, S. L., Lim, S. Y., & Murphy, L. R. (1996). Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH. 産業精神保健, **4**(4), 248-254.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology (3rd edition)*. New Jersey: Prentice-Hill, Inc. (シェイン E. H. 松井賚夫 (訳) (1981). 組織心理学 原著第3版 東京：岩波書店)

- 関口倫紀 (2003). 職務パフォーマンス研究の展開：わが国への適用可能性 日本労働研究雑誌, **515**, 55-66.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, **138**, 32.
- 島津明人 (2003). 職場不適応と心理的ストレス 東京：風間書房
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*, **31**, 1127-1134.
- Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, **38**(6), 337-347.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 杉浦立明 (2007). 労働組合組織率の低下の実態 群馬高専レビュー, **25**, 7-15.
- 鷺見克典 (1997). 役割ストレスと精神的症状および転退職意図との関係における調整要因としてのワーク・コミットメント 日本経営工学会論文誌, **48**, 247-256.
- 鷺見克典・長江拓子 (1998). 看護婦の職業性ストレスにおけるワーク・コミットメントの役割—役割ストレスとバーンアウトの関係の調整要因— 教育医学, **44**(2), 477-489.
- 鈴木伸一・嶋田洋徳・三浦正江・片柳弘司・右馬埜力也・坂野雄二 (1997). 新しい心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) の開発と信頼性・妥当性の検討 行動医学研究, **4**(1), 22-29.
- 社会経済生産性本部労使関係常任委員会 (編) (1999). 職場と企業の労使関係の再構築：個と集団の新たなコラボレーションにむけて 東京：社会経済生産性本部生産性労働情報センター
- 高木亮・田中宏二 (2003). 教師の職業ストレスに関する研究—教師の職業ストレスとバーンアウトの関係を中心に— 教育心理学研究, **51**, 165-174.
- 竹田昌次 (2002). 日本の経営と若年労働者：最近における若年労働市場の変貌をめぐって 龍谷大学経営学論集, **42**(1), 33-46.
- 田中宏二 (1992). 職業ストレスと健康 松本卓三・熊谷信順 (編著) 職業・人事心理学 京都：ナカニシヤ出版 Pp. 139-150.
- 田尾雅夫 (1999). 組織の心理学 (新版) 東京：有斐閣
- 立道昌幸 (2000). 裁量労働制導入に伴う健康影響とその対策 産業衛生学雑誌, **42**, 112-113.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, **80**, 6-15.
- 辻弘美・川上正浩 (2007). アミラーゼ活性に基づく簡易ストレス測定器を用いたストレス測定と主観的ストレス反応測定との関連性の検討 大阪樟蔭女子大学人間科学研究紀要, **6**, 63-73.
- 上畑鉄之丞 (1990). 過労死—職業ストレスが関連する循環器疾患— 医学のあゆみ, **153**(5), 238-242.

- 右馬埜力也・嶋田洋徳・坂野雄二 (1998). ハーディネスが職場ストレスに及ぼす影響 健康心理学研究, **11**(2), 25-36.
- 渡井いずみ (2007). ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクト ストレス科学, **22**(3), 164-171.
- 渡辺直登 (1986). 職務ストレスとメンタル・ヘルスー職務ストレス・チェックリスト作成の試みー 南山経営研究, **1**, 37-63.
- Weber, M. (1920). *Die protestantische ethik und der >>geist<< des kapitalismus*. (ヴェーバー M. 大塚久雄 (訳) (1989). プロテスタントイズムの倫理と資本主義の精神 東京：岩波書店)
- Wolf, S., & Wolff, H. G. (1947). *Human gastric function (second edition)*. New York: Oxford University Press.
- 山口一男・樋口美雄 (編) (2008). 論争日本のワーク・ライフ・バランス 東京：日本経済新聞出版社
- 柳井修 (2001). キャリア発達論 青年期のキャリア形成と進路指導の展開 京都：ナカニシヤ出版