

ストレスの影響が社内サポート源の 多様性で低減できるか

－身体の不調と職務満足感への影響－

佐久浩子
山川樹
坂本真士

1. 問題

1-1 研究の背景

企業や組織を取り巻く環境の変化に伴い、企業は多様な人事政策を進めてきた。1990年代、多くの企業が成果主義を導入し、早い時点から、職場の上司との関係や上司のリーダーシップが、従業員の職務満足感や動機づけに大きく関わる（小野，1993）ことが分かってきた。しかし、成果主義には、社員の意欲や企業自体が疲弊するという弊害があり、2000年に入ると企業は、働きがいや、仕事を楽しむことで達成感・職務満足感を高めること（内的報酬）を従業員に課してきた。

その実現に向けた施策として、職場における垂直的な二者関係¹⁾（直属の上司・同じ職場の仲間（後輩を含む））のサポートのみでなく、斜め・横の二者関係²⁾（同部門の他部署の上司・かつての上司（現在は他部門）・それ以外の社内の友人、知人）を含めた社内サポートの多様性が重要視され、企業は一人の従業員に対し、多様な社内サポート源を提供し始めている。2000年以前には、成果主義導入により、多くのストレスを抱え疲弊した従業員が増えたものの、疲弊の原因が仕事（量・質）という明確な問題であったため、垂直的な二者関係のサポートのみで充分解決できる部分が多かった。従業員を救済するためのメンタルヘルス対応や仕事のストレスと精神健康度に関する研究等もなされ（例えば、三浦，2002）、多くの情報を直属の上司ら垂直的な二者関係に提供し、研修もなされた。特に2000年以降、上述したように内的報酬が従業員に求められてきたり、会社の将来性に不安を感じつつも、仕事量の多さや責任の重さに直面し、長期的な職業生活を描くことが難しくなったりしたこと（安田，2008）もあり、複雑化する職場でのストレスの影響を緩和するために多様なサポート源を持つことが重要とされてきた。このようにサポート源の多様性が重要であると言われているものの、多様性が本当にストレスの影響の低減に効果があるかについては実証的に検討されていない。

また、近年急速な IT の発展により企業のインターネット普及率は、98.9%（総務省、通信動向利用調査、2012）となり、パソコンを使ったデスクワークの結果、頭痛、めまい、吐き気など身体の不調を訴える従業員が増えてきている（市川、2006）、しかしながら、身体の健康については、あまり研究として取り上げられていない。

職場のストレッサーの影響を調べるに際しては、従来多くの研究で調べられてきた職務満足感に加え、身体症状についても調べるのが望ましいと考える。

そこで、本研究では、企業内サポートが充実している上場企業を取り上げ、企業の非管理職従業員の社内サポート源の多様性に焦点をあてる。従来からある垂直的な二者関係に加え、斜め・横の二者関係のサポート源が、仕事のストレッサーならびに顕在化している身体の不調にどう関連するのか、また、職務満足感にどう影響するのかを検討する。

1-2 調査

社内の多様なサポート源の効果として、仕事のストレッサー、身体の不調と職務満足感の関連を先行研究に基づきモデルで検討し、モデルの適合度と各変数の関連性を検討する（Figure 1）。具体的には、サポートが仕事のストレッサーと職務満足感の間でモデレーターとして機能することに基づき（小野、1995）、仕事のストレッサーからサポートへ、サポートから職務満足感へのパスの可能性を検討する。さらに、サポートが身体の不調を和らげる可能性を考え、サポートから身体の不調に向うパスの可能性を検討する。そして、仕事のストレッサーが高いと職務満足感が低くなることが概念化されていることを踏まえ（小野、1993）、仕事のストレッサーから職務満足感に向うパスの可能性を検討する。最後に、身体の不調が高いと職務満足感が低くなることを想定し、身体の不調から職務満足感へのパスの可能性を検討する。前述したように仕事のストレッサーが複雑化しているため、これらのサポートの効果は、サポート源が多様であるほど効果的であると考えられる。本研究では、サポートの多様性に焦点を当てて、サポートの効果を検討する。

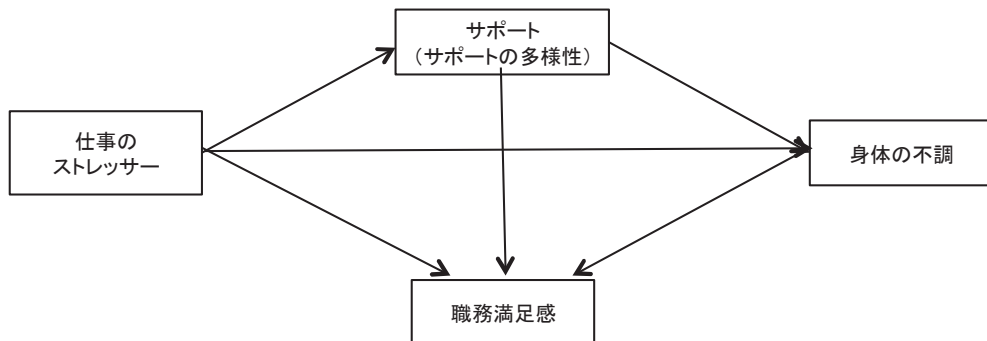


Figure 1 本研究の仮説モデル

以上のパスを検討することで、仕事場面でのモデルは明確になるが、複雑化している従業員のストレッサーについては別途調べる必要がある。そのため、自由記述によって意見を集め、KJ法を用いて集約することとした。

2. 方 法

2-1 手続きと調査対象者

社内サポートが充実している日本資本の上場企業5社に勤務する非管理職従業員150名に対し、留め置き調査をした。回収率を高めるために、各社に窓口となる担当者を置き、150名に対し調査に関する説明会を開催した。

提出時点で、窓口となった担当者が記入漏れを確認したことにより、欠損値はなく、提出された118名を分析対象とした(回収率78.6%, 男性51名, 女性67名)。回答者の年齢構成は、30歳~35歳までが52%を占めていた。男女数, 男女別年齢もほぼ同じ層であった。また、全質問に関し t 検定を行い男女を比較したが有意差は見られなかった。

2-2 質問紙

質問項目 非管理職従業員の職務満足感を捉える変数として、満足感尺度(小野, 1993)、心と体の健康チェックシート self(山本・小西, 2006)の尺度の一部を用い“従業員の職務満足に関する意識調査”質問紙を作成した。

本調査では、小野(1993)の満足感尺度の下位尺度うち、項目数を増減し改訂版満足感尺度を作成した。尺度改訂のポイントは、時代に即した問題を取り入れ項目数を構成したことである。相対的には、若干の項目の変更を行ったのみで大きな構造の変化は行っていない。

質問紙は、(a)フェイスシート、(b)日常職務満足感、(c)個別職務満足感、(d)社内の道具的サポートと情緒的サポート、(e)仕事のストレッサー、(f)身体の不調、(g)自由記述の7部構成とした。なお、職務満足感は、日常職務満足感ならびに個別職務満足感で検証した。

フェイスシート 所属、性別、年齢(22歳から35歳まで3歳の幅で設定)、職種の4項目について回答を求めた。なお、年齢幅の設定は、従業員に多くの経験をさせるために3年おきに異動させる、異動などの節目にキャリア面談等の人事制度が設けられている企業が多かったため3歳の幅で設定した。

日常職務満足感 仕事の場面における個人の価値観等を把握する項目である。“あなたは仕事をしていて、次のように感じることはありますか”と教示し、日常職務満足感尺度12項目について回答を求めた。具体的な項目の例は、「仕事日程の進め方の決定は、比較的自由にできる」、「仕事は単純な繰り返しではなく、多くの種類の作業が含まれている」である。各項目への回答は、“全く感じない(1点)”から“いつも感じる(5点)”の5段階式尺度で回答を求めた。

個別職務満足感 仕事の場面における物理的環境(制度・環境等)を把握するための項目

である。“あなたは仕事をしていて、次の項目に満足していますか”と教示し、個別職務満足感尺度 19 項目について回答を求めた。具体的な項目例は、「仕事の種類・質・レベル等」、「仕事の量」である。各項目への回答は、“大いに不満（1点）”から“大いに満足（5点）”の5段階式尺度で回答を求めた。

社内の道具的サポートと情緒的サポート 仕事を進めていく上で社内のどのような人からソーシャルサポートを受けているかを尋ねる項目である。“あなたが仕事を進める際に、遭遇する様々な困難を直接的・間接的に手助けしてくれる（道具的サポート）、気分転換など精神的に援助してくれる（情緒的サポート）のは誰ですか。下の中から該当する対象を選び（ ）に○をつけてください。特に助けてくれることが多い人には◎をつけてください”と教示した。具体的なサポート源として、直属の上司、同じ職場の仲間（後輩含む）、同部門の他部署の上司、かつての上司（現在は他部門）、それ以外の社内の友人・知人の5項目を用意し回答を求めた。本研究では、サポートの多様性を検証するために、○と◎を区別せず、サポート源として挙げられていれば1点、挙げられていなければ0点を計上した。

なお、教示に示した道具的サポートおよび情緒的サポートについては、“道具的サポートとは：問題を解決するために必要な資源を提供したり、その人が資源を手に入れることができるような情報を与えるような働きかけのこと”“情緒的サポートとは：勇気づけたり、同情したり、あるいは、ただそばにいてあげるといような情緒面への働きかけのこと”と定義した。

仕事のストレッサー 仕事をしている最中に感じる職場でのストレッサーを把握するための項目である。“仕事をしている最中に感じる職場でのストレスについて、次にあげるものの中から原因として感じたことのあるものに○をつけてください（複数可）。その中で、特に大きなストレスの原因として感じたことがあるものには◎をつけてください（複数可）。”と教示し、具体的な仕事ストレス 22 項目について回答を求めた。具体的な項目の例は、「仕事仲間との人間関係（トラブル、付き合い等）」「上司との人間関係（トラブル、付き合い等）」「難し過ぎる仕事」等である。なし0点、○を1点、◎を2点で計上した。

身体の不調 非管理職従業員の直近1ヶ月の身体の不調を尋ねる項目である。“最近1ヶ月間のあなたの身体の不調についてあてはまるものに回答してください”と教示し、心と体の健康チェックシート self で用いられた身体健康症状尺度（山本・小西，2002）の中から12項目について回答を求めた。

具体的な項目の例は、「頭が重くなる、頭痛がする」「顔やからだがかたまる」等である。各項目への回答は、“全くあてはまらない（1点）”から“非常にあてはまる（5点）”の5段階式尺度で回答を求めた。

自由記述 非管理職従業員が日々抱える不安や心配ごとについて把握するための項目である。“現在、仕事をしている最中にふと考えてしまう、心配なこと、不安なことを自由にご記入ください”と教示し回答を求めた。

仕事や職場以外での問題が仕事に影響を与えることも想定し、教示以外に、“これからのキャリア、人間関係、転勤時期、家族や自分の健康、子どもの問題、地域社会との関わり、老後の問題等、職場、職場以外でのことなど何でも結構です”と具体例を提示した。

2-3 倫理的配慮

倫理的配慮として、無記名としたこと、回答は自由とすることを質問紙の冒頭に記載した。また、参加者 150 名に対し、説明会を実施した。

2-4 分析方法

各変数の基礎統計量を算出の上、各変数の相関係数を算出した。その上で、社内の多様なサポート源が、仕事のストレッサーや身体の不調をどのように低減し、職務満足感に及ぼす影響を仮定しモデル設定した。なお、その適合度および各変数の関連性を検討するために共分散構造分析を実施した。また、自由記述に関しては、KJ法B型(川喜田, 1967)で分類した。

3. 結果

基礎統計量は、Table 1 の通りである。各尺度の内的一貫性は、 $\alpha = .68$ から $.88$ の数値が得られており、十分な値であると判断された。よって、日常職務満足感、個別職務満足感、仕事のストレッサー、身体の不調は、構成する全項目の点数を加算して合計点を算出した。

3-1 相関分析

各尺度間の相関係数を Table 1 に示した。まず、仕事のストレッサーからサポートへ、サポートから職務満足感へのパスの可能性が考えられるため、これらの変数間の相関を見ると、仕事のストレッサーと情緒的なサポートは有意な相関を示していたが ($r = .24, p < .01$)、道具的なサポートとは有意な相関を示していなかった。そしてサポート(道具・情緒)と職務満

Table 1 各度の基礎統計量および相関係数

	個別職務満足感	仕事の ストレッサー	身体の不調	社内サポート (道具)	社内サポート (情緒)	平均値	SD	α 係数
日常職務満足感	.80 **	-.43 **	-.42 **	.14	.09	46.76	7.37	.84
個別職務満足感		-.46 **	-.45 **	.12	.16	58.79	11.11	.87
仕事の ストレッサー			.36 **	.16	.24 **	6.11	3.24	.68
身体の不調				-.08	-.11	31.92	9.51	.88
社内サポート (道具)					.58 **	2.34	1.04	
社内サポート (情緒)						2.30	1.30	

**相関係数は、1%水準で有意(両側)です

足感（日常・個別）との関係は、いずれも有意ではなかった。つぎに、サポートが身体の不調を和らげる可能性が考えられることから、両者の相関を見たが有意ではなかった。さらに、仕事のストレッサーが高いと職務満足感が低くなると考えられることから、両者の相関を見たところ、仕事のストレッサーと日常職務満足感および個別職務満足感とは有意な負の相関を示した（それぞれ $r = -.43, -.46$, いずれも $p < .01$ ）。最後、身体の不調が高いと職務満足感が低くなると考えられることから、両者の相関を調べたところ、身体の不調と日常職務満足感および個別職務満足感とは有意な相関を示した（それぞれ $r = -.42, -.45$, いずれも $p < .01$ ）。このように、当初の仮説のうち、いくつは支持されたが、支持されない関係もみられた。

3-2 社内サポート源の分析

道具的サポート、情緒的サポートの社内サポート源としてあげた数を Table 2 に示した。非管理職従業員一人当たりの社内サポート源は、4.6 人となった。次に、垂直的な二者関係（直属の上司、同じ職場の仲間（後輩含む））と斜め・横の二者関係（同部門の他部署の上司、かつての上司（現在は他部門）、それ以外の社内の友人・知人）のサポート源におけるサポートの種類・延べ人数を比較した。結果、垂直的な二者関係のサポート源では、道具的サポートの数の方が多く、斜め・横の二者関係のサポート源では、情緒的サポートの数の方が多かつ

Table 2 社内サポート源としてあげた人数

	(人数)		N=118	
	道具的サポート	情緒的サポート	計	母数に対する割合
垂直的な二者関係				
直属の上司	96	50	146	
同じ職場の仲間（後輩含）	90	84	174	
小計	186	134	320	136%
横・斜めの二者関係				
同部門の他部署の上司	39	38	77	
かつての上司 (現在は他部門)	23	40	63	
これ以外の社内友人・知人	28	59	87	
小計	90	137	227	64%

注：垂直的な二者関係小計は、118の2倍の分母にした
横・斜めの二者関係小計は、118の3倍の分母にした

た。母数に対する割合では、垂直的な二者関係が136%、斜め・横の二者関係が64%となった。

3-3 共分散構造分析

社内のサポート源が、仕事のストレッサー、身体の不調、および職務満足感への影響を示すことを仮定して作成したモデルに基づき、その適合度や変数間の関連性について、共分散構造分析を用いて検討した。その際、社内サポートは、観測変数（道具・情緒）とした潜在変数として扱った。分析には統計ソフト Amos18.0.0 を使用し、母数の推定には最尤法を用いた。また、モデル適合度の評価には、適合度指標 GFI (goodness of fit index)、修正適合度指標 AGFI (adjusted goodness of fit index)、比較適合度指標 CFI (comparative fit index)、平均二乗誤差平方根 RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) を用いた。GFI は、構築したモデルがデータの共分散行列の何%を説明したかというモデルの説明率を示し、0～1の範囲の値を取り、値が1に近いほど良いモデルであると判断する。GFI は標本数 N にあまり影響を受けないモデル評価指標であるが、モデルの自由度が大きくなると、その値を大きくする事が難しくなる（豊田、1998）。この点において、GFI の自由度を調整した指標が AGFI である。CFI は独立モデル（想定しうる中で最も適合の悪いモデル；室橋、2014）との比較による指標で、構築したモデルが相対的に見てどの程度良いものかを検討することを可能にする。CFI も 0～1 の間の値を取り、1 に近いほど適合が良いと判断する。RMSEA はモデルの分布と真の分布との乖離を 1 自由度あたりの量として表現した指標で、これは値が小さい程当てはまりが良いことを表す。通例、GFI、AGFI、CFI は 0.95 以上であれば良いモデルと判断され、RMSEA は 0.05 を下回った場合に良いモデルと判断する。

まず、サポートが仕事のストレッサーと職務満足感の間でモデレーターとして機能することに基づき（小野、1995）仕事のストレッサーからサポートへ、サポートから職務満足感へのパスを引いた。さらに、サポートが身体の不調を和らげる可能性を考え、サポートから身体の不調に向うパスを引いた。そして、仕事のストレッサーが高いと職務満足感が低くなることが概念化されていることを踏まえ（小野、1993）、仕事ストレッサーから職務満足感に向うパスを引いた。身体の不調が高いと職務満足感が低くなることを想定し、身体の不調から職務満足感へのパスを引いた。

共分散構造分析の結果を Figure 2 に示す。まず、モデル適合度は、GFI=.99、AGFI=.96、CFI=1.00、RMSEA=.00、AIC=35.847 となり、モデルとデータの適合度は高く、モデルはデータを十分に説明していると判断された。次に各パス係数についてであるが、仮説通りサポートから職務満足感へと引かれたパス ($\beta = .38, p < .001$)、仕事のストレッサーから職務満足感へと引かれたパス ($\beta = -.43, p < .001$)、身体の不調から職務満足感に引かれたパス ($\beta = -.31, p < .001$) のいずれも有意であった。また、職務満足感は、仕事のストレッサー、サポート、身体の不調によって 40%が説明された。

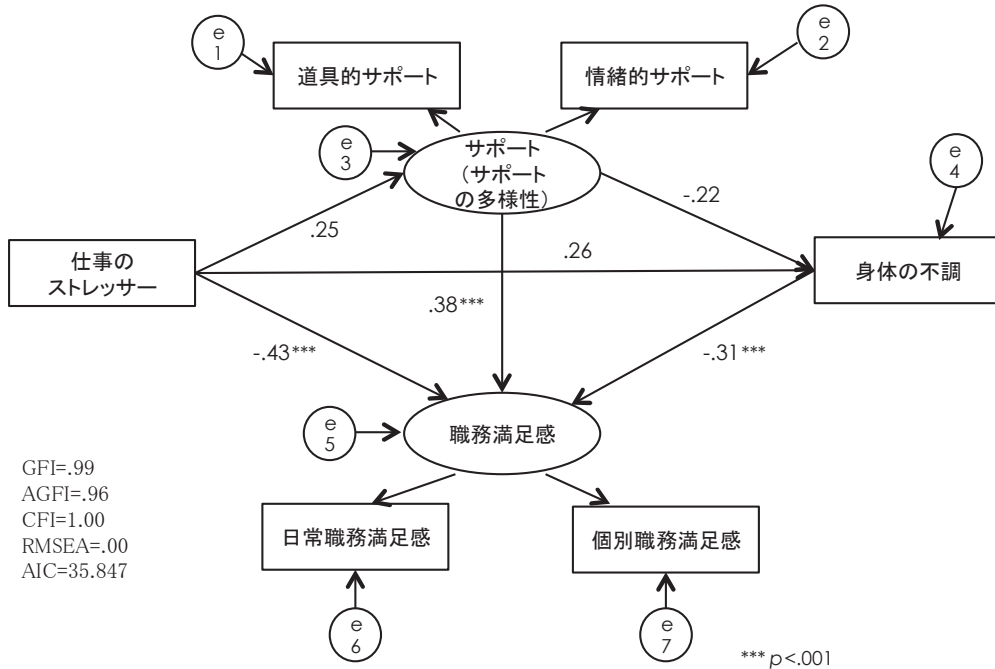


Figure 2 共分散構造分析の結果

3-4 KJ 法分析

自由記述に書かれた内容を図式化し Figure 3 に示した。

“仕事をしている時にふと考える不安なこと心配なこと”について自由記述による回答を求め、KJ 法 B 型³⁾ (川喜田, 1967) により分類した。82 名により記述された文言を、筆者がワンセンテンスに区切り、KJ カードに転写した。KJ カードは合計 165 枚となった。KJ 法のインストラクター 6 名と内容の重複を確認するため、1 枚ずつ KJ カードを読み上げ精査し、最終的に 160 枚を用いて分類した。分類が一致しなかったカードに関しては、時間をかけ一致するまで検討を重ねたことにより、不一致の回答はなかった。KJ カードの分類は、小カテゴリー 24、中カテゴリー 6、大カテゴリー 2 となった。

小カテゴリーでは、仕事と生活の場面での心配ごとや不安の内容が抽出された。仕事の場面における具体的な不安は、“社会と適合しているか、ライフイベントと仕事とのタイミング、会社への不信・不満、経済的な不安、キャリアが見えない、人との関係が煩わしい、仕事の成長が実感できない”などである。

生活の場面における具体的な不安は、“親としての責任が果たせているか、独身という生き方の不安、育児、出産の問題、老いていく親の面倒、心身の病気”などがあげられ、非管理職従業員自身の生き方や哲学が問われるもの、人間関係に関するものが多く抽出された。

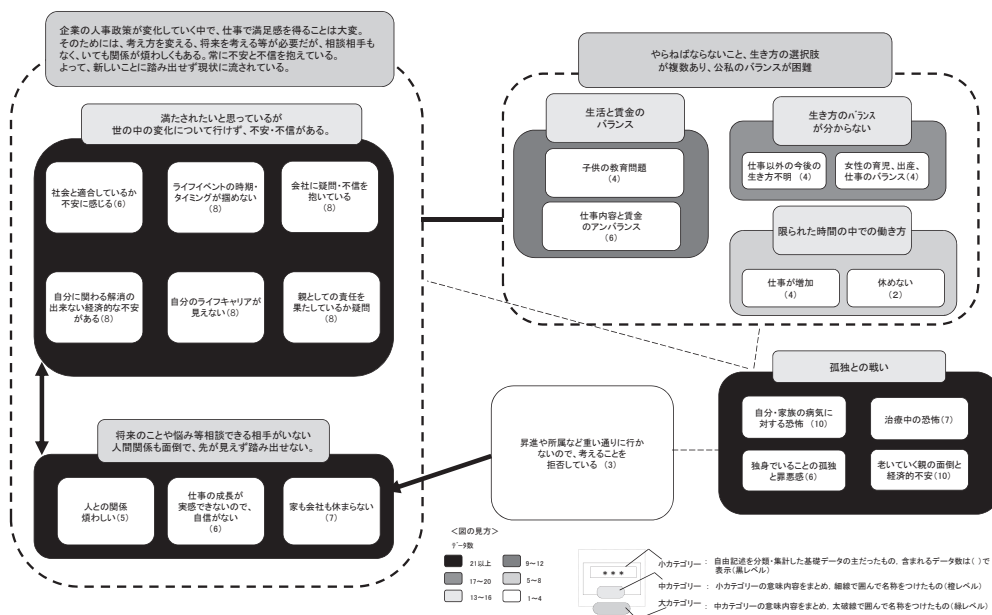


Figure 3 自由記述の分析結果 (KJ 法分析)

24 の小カテゴリをまとめ、中カテゴリとして、“満たされたいと思っているが世の中の変化についていけず不安・不信がある” “将来のことや悩み等相談できる相手がいない” “人間関係も面倒で、先が見えず踏み出せない” “やらねばならないこと、生き方の選択肢が複数あり、公私のバランスが困難” “孤独との戦い” の 6 カテゴリに分けた。

最後に、大カテゴリにまとめ、“企業の人事政策が変化していく中で、仕事で満足感を得ることは大変。そのためには、自分の考え方を変わる、将来を考える等が必要だが、相談相手もなく、いても関係が煩わしくもある。常に不安と不信を抱えている。よって、新しいことに踏み出せず現状に流されている” “やらねばならないこと、生き方の選択肢が複数あり、公私のバランスが困難” の 2 つのカテゴリを抽出した。

4. 考 察

本研究では、2000 年以降の労働環境の変化から、社内サポート源の多様性が仕事のストレッサーの影響を軽減するだろうと仮定し、ストレッサー、サポート（サポートの多様性）、身体症状、職務満足感の関連を検討した。その結果、Figure 2 に示したように、サポーターの多様性から職務満足感へのパス係数は有意であり、サポートの多様性が職務満足感を高めることが示された。

社内の多様なサポート源の機能について

企業は、垂直的な二者関係のサポートのみでなく、斜め・横の二者関係を含め、一人の従業員に対し多様な社内サポート源を提供し始めたが、従業員一人当たりの平均社内サポート数は、先行研究（小野，1993）の3.79人と比べると0.81人増えていることが分かった。垂直的な二者関係のサポート源の数は、道具的・情緒的ともに小野（1993）の研究とは大きな変化は見られなかった。一方、斜め・横の二者関係からのサポートは、小野（1993）の研究では、41.5%であったが、今回回答者の64%が受けていた。特に、かつての上司からのサポートは、小野（1993）では12.2%とあまり機能していないが、今回、回答者の半数以上が何らかのサポートを受けていたことは注目に値する。これらの数値を見ると、本研究の対象となった従業員は、一般的に十分なサポートを受けていると考えられ、企業が推進した新たなサポート源が機能し始めていることがうかがえる。

多様なサポート源と従業員の関係性

多様なサポート源は従業員の多くの問題に対応し、職務満足感を高めることが分かった。従来は、例えば、仕事に関しては垂直的な二者関係のサポート源、身体の不調に関しては医療関係者へと、その領域の専門家にサポートやアドバイスを受けるしか方法がなかった。今後は、社内に多様なサポート源を作ることで、仕事から健康に至るまで、従業員を取り囲む多くの問題をクリアにできる可能性が考えられる。

KJ法から見えた幅広い悩み

仕事や職場以外での問題が仕事に影響を与えることも想定し、自由記述の項目を作り、KJ法を用いて探索的に意見を集約した。その結果、非管理職従業員が仕事以外にも幅広い多くの悩みを抱えていること、相談先など人間関係に悩んでいることが明らかになった。特に、中堅女子従業員は、育児・家事など家庭と仕事の両立、介護と仕事の両立で経済的・精神的な不安が見受けられた。様々な立場の社内の多様なサポート源を活用することで、問題解決の可能性が考えられる。

また、KJ法の内容の一般化可能性を検討するために、「2008労働経済の分析、第2章働く人の意識と就業行動の報告」（厚生労働省，2008）と比較検討した。この報告では、労働者の満足感が、“仕事のやりがい” “雇用の安定” “収入の増加” の項目で長期的に低下している。具体的には、若年層（20歳～34歳）は、会社の将来性、仕事内容、労働条件への不満など、自分の理想と現実と乖離がある場合に離職することが論じられている。一方、壮年層（35歳～54歳）は、生きがいを重視する中で、健康を損なわないことを最重要視している。また、女性は子育て世代の就業問題が顕著であった。これらの結果は、概ねKJ法での分析結果と乖離がなく、自由記述欄の分析の一般化可能性が示唆された。

今後ますます、自分自身の将来設計が大きな課題となり、社内の多様なサポート源の必要性が増してくることが推測される。

5. 本研究の限界と今後の検討課題

本研究の限界として、一般化可能性ができない点が挙げられる。既に社内サポートが充実している日本資本の上場企業5社を対象とした検証であり、まず、人事政策が整っていない中小企業の現状とはずれが生じている可能性があること、次に、外資の企業の場合、社内サポート体制が日本資本企業と異なる場合が想定される。今後は、企業の規模、資本の違いなど、調査対象を広げ結果を検討することが必要だと考える。

また、当初想定していた、仕事のストレッサーがサポートの多様性で緩衝され、身体の不調を低減するというパスについては支持されなかった。その理由として、仕事のストレッサーと身体の不調との相関が.36と弱かったことから、今回用いた「身体の不調」はストレス性でないものも含めていた可能性が考えられる。今後ITの普及が一層進んだり、職場の年齢構成が高齢化することが予想されることから、身体の不調を取り扱う意義は高まるだろう。職場のストレスに由来する身体の不調が、どの程度職場のサポートによって低減できるかについては、今後も継続的に検討する必要がある。

注

- 1) 垂直的な二者関係とは、会社組織においての上司と部下のように同じ仕事に関わり縦につながっている上下関係を指す。なお、同じ職場の同僚であっても、携わっている仕事に関して指導する－受ける関係であれば、本研究では、同じ職場の同僚についても垂直的な二者関係に含めることとする。
- 2) 斜め・横の二者関係とは、会社組織において緩やかで、共時的、双方向的な関わりを指し、仕事のつながりより、共同的な学びの関係である。
- 3) グルーピングし図解化 (A型) 後、叙述化 (文章化) することをB型と言う。B型は、KJ法本来の発想法を活かした形となり、文章化することで精度の高いアイデアが出てくる。

引用文献

- 市川博 (2006). ITCの進展によるVDT作業の増加と疲労やストレスとの関係—テレワークやe-learningを例として—, 情報社会学会, 1, 64-72
- 川喜多二郎 (1967). 発想法—創造性開発のために— 中公新書
- 川喜多二郎 (1970). 続・発想法 中公新書
- 小西喜朗・宮下研一・小野寺芳真・岡村達也 (2006), 心とからだの健康チェックシート「Self」の検討, 人間科学研究, 28, 79-86
- 厚生労働省 (2008). 2008「労働経済の分析 (労働経済白書)」pp79-161
- 小野公一 (1990). 仕事生活と非仕事生活の関連についての一考察—Total QWL論展開の基礎研究—, 亜細亜大学経営論集, 26, 305-333
- 小野公一 (1990). 職務満足感と生活満足感の関係についての一考察, 亜細亜大学経営論集, 27, 295-320

- 小野公一 (1992). 職務満足感と生活満足感の関係についての実証的研究 —調査報告— 日本労務学会, **21**, 79-84
- 小野公一 (1992). 職務満足感と生活満足感の媒介変数についての実証的研究, 亜細亜大学経営論集, **27 (3)**, 23-50
- 小野公一 (1993). 職務満足感と生活満足感 白桃書房 pp.161-165
- 小野公一 (1994). 職務満足感と生活満足感の関係について—調査報告— 日本労務学会, **24**, 51-54
- 小野公一 (1995). 上司によるソーシャルサポートの影響—一性による影響の差異を中心として—, 亜細亜大学経営論集, **31**, 129-151
- 小野公一・西村康一 (1999), ソーシャル・サポートとメンタリング—キャリア発達をめぐる社会的支援の実証的研究—, 亜細亜大学経営論集, **34**, 39-57
- 小野公一 (2003). 人事評価が職務態度に及ぼす影響—チーム概念の導入をめぐる—, 亜細亜大学経営論集, **39**, 3-22
- 小牧一裕・田中國夫 (1996), 若年労働者に対するソーシャルサポートの効果, 社会心理学研究 **11**, 195-205
- 豊田秀樹 (1998). 共分散構造分析 [入門] 構造方程式モデリング 朝倉書店
- 三浦康司 (2001). 企業従業員の職務満足感・職務不満感が精神健康度に及ぼす影響, 東海大学健康科学部紀要, **7**, 59-66
- 室橋弘人 (2014). 適合度指標 豊田秀樹 (編集) 共分散構造分析 (R編) 東京図書 pp.185-195
- 安田宏樹 (2008). 職場環境の変化とストレス—仕事における希望—, 東京大学社会学研究, **59**, 121-147