九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

中国における社会的背景要因と勤労者の職場ストレスについての研究 : 企業形態, コンピュータ化との関連を中心に

曽, 小螢
九州大学大学院人間環境学府

https://doi.org/10.15017/911

出版情報：九州大学心理学研究. 4, pp.261-267, 2003-03-31. 九州大学大学院人間環境学研究院
バージョン：
権利関係：

Kyushu University Psychological Research
2003, Vol.4, 261-267

中国における社会的背景要因と勤労者の職場ストレスについての研究

——企業形態，コンピュータ化との関連を中心に——

曽　小瑩　九州大学大学院人間環境学府

The study of the relationship between social background factors and employee' s work stress in China
—In connection with the company ownership and the computer skill—

Xiaoying Zeng (*Graduate school of human-environment studies, Kyushu university*)

The purpose of this study was to investigate the effect of some social background factors on work stressors and work stress responses in China employees. The participants were 193 employees from three different companies in Northern China. They were asked about work stressors and work stress responses by using the Job Stress Scale and Psychological Stress Response Scale. The results of ANOVAS showed that work stress were influenced by the company ownership (state ownership, joint ownership, private ownership) and the demand of the computer skill. Furthermore, the employees of joint company and private company who were asked to have the skill of computer operation showed more work stressor and work stress responses than the employees of national company.

Keywords: Employee, Social background factors, Work stress, China

I　問題と目的

ストレスとは，外界のあらゆる要求によってもたらされる身体の非特異的反応を表す概念である（中島，1999)。1939年に，カナダ生理学者セリエによって提出されてから，ストレスに関する研究は盛んに行われてきた。さらに，1984年にラザラスとフォルクマンが，環境からの要求に対する認知的評価やコーピングという個人的変数を導入し，環境と個人との相互作用を強調する心理的ストレス・モデル理論が提唱され，心理的ストレスの研究が飛躍的展開を遂げた。今日では，初期の人体生理的反応レベルから，生物学，心理学，社会学等各側面より綜合的に検討，評価するレベルにまで達している（シェルドンら，1999)。現在，先進諸国では，日常語としてよく使われている「ストレス」という言葉は知らない人がいないとも言えよう（矢冨，1991)。

だが，現代中国では，ストレスについて一般的に認識されておらず，本格的な研究は皆無に近く（馬，1987)，「ストレス」の適切な概念でさえ紹介されていない（戸，1986)。心理教育，研究の遅れと対照的に，現代中国社会においては経済発展と共に激しい社会変革が進んでいる（張，1988)。特に，改革，開放政策実施後，生産力の発展を束縛していた体制構造を変え，経済活力を著しく増強させた（袁，1995）のと同時に，これまでの単一公有制（国有，集団）の計画経済から多様化経済所有制（国有，集団，個人，私営，外資等共存）の市場経済への変革によって，社会環境に大きな影響をもたらしている（費，1986)。各種私有制の出現と失業者の増加によって，深刻な社会的階級分化と貧富格差が引き起こされ，大きな社会問題となっている（経済日報，1999)。

こうした状況で，現代中国人は社会競争に巻き込まれ，激しい社会変化に適応しなければならない（兪，1993)。そのため，国民の精神上のアンバランス及び心理的ストレスを起こしやすくなっていることが推測できる。従って，現代社会の発展，変革にうまく適応し，個人の潜在力を十分に発揮させるため，いち早く遅れている心理教育を普及すべきである。現代人の健康を蝕む「ストレス」の正体を国民に伝え，ストレス病の予防に注意を呼びかけることは一層重要に思われる。

今回の研究では勤労者を対象に職場ストレスを取り上げ，具体的に論ずることにしたいと思う。なぜなら，職場は人間にとって，最も重要な生活場面であり（小田，1989)，働くことを通して，代価を得ると同時に生活を営むのは，現代社会の一員としての基本的な生活パターンである（田中・小杉，1998)。又，経済発展を図るための経済変革は，社会全員の生活環境にあらゆる面で影響をもたらしているが，その中で，最も直接的，顕著に影響されるのは勤労者を中心とする職場環境であることが考えられる。業界，職場競争は社会競争の代表であり，経済発展の原動力でもある（種市，1997)。

職場ストレスとは「職場環境における様々な刺激（ストレッサー）を一次的刺激として生じるストレス反応」

Table 1
職場ストレスの発生モデル（横山，1998）

（1）社会，経済的条件の変化
↓
（2）職場における変化（職場におけるストレッサー）
↓ ↑
（3）ストレス反応
↓
（4）経済活動に及ぼす影響

と定義されている（横山ら，1998）。従来，心理学分野における職場ストレスの研究では，職場ストレスの原因を職場の物理的環境及び人間関係といった心理的環境或は仕事上の要求と個人のコントロール感に焦点を当てて研究されてきたが，仕事に関わる社会的条件の変化や経済的条件の変化はあまり重視されていない。横山ら（1998）は，単にストレス反応を生み出す職場でのストレッサーに注目するだけでなく，そのストレスを生み出す社会的，経済的条件を含めた枠組みの中で，ワークストレス（即ち：職場ストレス）を捉え直す必要があると考えている。彼らが提唱した職場ストレスの発生モデルは（Table 1）のようである。このような枠組みの中で捉えた場合は，終身雇用制の崩壊，年功序列制の崩壊，情報化社会，技術革新やコンピュータ化など社会的，経済的条件の変化を挙げることができるであろう（横山ら，1998）。

なお，改革過度期に当たる現代中国の場合は，終身雇用制，年功序列制などの社会的，経済的条件の変化は，企業形態（企業の経済所有制形態）の違いによって決められるので，それぞれの職場環境に属する従業員の職場ストレス状況も異なることが考えられる。先ず，外資，個人など非公有制企業の従業員にとっては，終身雇用制という企業側の大きな保障を失い，将来的な進路，生活設計などの予測に悩まされ，不安や心配を抱えていると思われる。又，近代的生産と情報化社会の進行に伴う技術革新やコンピュータの普及によって，その技術や能力を持っている特定の人間へ仕事が集中する傾向が見られ，従来とは異なる労働形態が生じている。その技術や能力を持っている従業員は，仕事の量が増え，圧迫感や負担感等を感じていることが推測される。

よって，本研究では，計画経済から市場経済への改革過度期に当たる現代中国社会において，雇用形態，昇進制度，賃金水準の変化といった企業の資本所有制形態（国有，合弁，私有）によって決められた要因，つまり企業形態要因とコンピュータ化要因を取り上げ，このような社会的，経済的条件の変化を代表する社会的背景要因と勤労者の職場ストレッサーやストレス反応との関連を検討することを目的とする。

II 方 法

今回の調査では，それぞれの所有制形態（国有，合弁，私有）を代表とする大手国有信託投資会社と中日双方出資比率均等の大手合弁自動車メーカー及び百パーセント個人出資の小規模私有薬品生産，販売会社の三社に協力してもらった。

1．対象者

各会社の従業員70名，合計210名を対象に，質問紙調査を行った。回収率は95.24％であり，最終的に有効回答を得た193名（平均年齢：34.70, SD=9.50）を分析対象者とした。

2．調査期日及び手続き

2001年10月上旬に，各事業所において勤務時間中に実施された。質問紙の配布と実施及び回収は各会社の人事担当者が行った。

3．調査尺度

本研究で使用された質問紙は，従業員の個人属性である学歴，職種及び雇用形態，コンピュータ技能要求の有無など現実状況を問う12項目と職場ストレススケール（JSS：小杉，1997）のストレッサー尺度：①過度の圧迫感，②役割の不明瞭性，③能力の欠如感，④過度の負担感／ストレス反応尺度の①対人場面での緊張感，②怒り，③疲労，④過敏，及び心理的ストレス反応尺度（PSRS：新明ら，1990）の①心配，②不安，③抑うつ，計69項目を使用し，回答は5件法（1.全くあてはまらない，2.あまりあてはまらない，3.どちらでもない，4.ややあてはまる，5.かなりあてはまる）で行った。

ただし，調査は中国の勤労者を対象に，中国にて行われるため，日本版質問紙の中国語訳文で行った。翻訳されたストレッサー及びストレス反応各尺度について因子分析（主因子法，バリマックス回転）を行い，あらため

Table 2
ストレッサー尺度の因子分析結果（主因子法，バリマックス回転後）

質問項目	因子負荷量 Fac.1 過度の負担感	Fac.2 過度の圧迫感	Fac.3 能力の欠如感	Fac.4 役割の不明瞭性	共通性
22. 部下の相談にのらなければならない	.702	.199			.544
23. 上司，部下それぞれの要求に挟まれている	.726	.200	.117		.585
24. 仕事の成果が高く評価されない	.784	.223	.101		.675
25. 仕事を続ける上で邪魔が多い	.785	.226	.125		.685
26. 仕事でよい結果を出すよう，非常に期待されている	.763	.221			.644
27. 数多くの仕事をこなさなければならない	.845	.249			.786
28. 私の仕事は一人で行うには多すぎる	.814	.265			.737
1. 部下たちの成長に関して責任がある	.216	.855		.107	.793
2. どこにいても仕事のことが頭から離れない	.285	.838			.794
3. 有給休暇が取れない	.326	.803			.753
4. 今の仕事はとても難しく複雑だ	.270	.810			.742
5. 部下の仕事について責任がある	.241	.846		.109	.791
6. ノルマや納期に追われる業務を担当している	.253	.694		.113	.549
13. 職場で自分に何が期待されているのか分からない			.713		.509
14. 私の仕事のやり方は不適切である		.148	.463		.242
15. 重要でない仕事を担当している			.516	.117	.282
16. 職場での時間を自分で適切に配分できない			.596		.365
17. 職場内で，自分の責任範囲がどこまでか分からない			.638		.418
18. 現在担当している業務に興味がもてない			.581		.344
19. 部署の決定事項にほとんど影響力がない	.140		.541		.315
20. 自分の仕事は社会的に尊敬されていない			.617		.405
21. 職場内で，自分の権限がどれほどなのかわからない	.131	.103	.511		.289
7. 今の仕事は退屈である				.583	.348
8. 心を許せる同僚が少ない	.223	.143	.200	.540	.402
9. 今の仕事には，はっきりした目標や目的がない				.567	.336
10. 業務内容についての説明が不明瞭である				.597	.370
11. 複数の上司の指示に，食い違いが多い				.607	.371
12. よく知らない分野の仕事を担当している	.171			.531	.313
寄与率（%）	26.77	10.67	7.50	6.46	
α 係 数	.932	.941	.818	.743	

て信頼性（α係数）を検討したところ，先行研究の結果と一致する因子構造が得られた（Table 2 & Table 3 参照）。信頼性については，「過敏」尺度を除くα係数が.74～.94であり，内的整合性には問題ないことが示された。「過敏」尺度ではα係数が.67とやや低かったものの，これは尺度開発時α＝.69の結果に関係している可能性があり，許容範囲内であると考えられる。

又，中国では「ストレス」について一般的に認識されていないので（厳，1983），本研究の対象者に，この調査の意義を理解してもらい，有効に回答してもらうため，基本的な「ストレス」知識を紹介する中国語の文書も用意した。なお，質問項目の中国語訳文としての概念の妥当性，本文との一致性については，中国A市外国語学院の日本語を専門とする助教授によって確認を受けた。

4．分析方法

企業の資本所有制形態とコンピュータ化を独立変数と

Table 3
ストレス反応尺度の因子分析結果（主因子法，バリマックス回転後）

質問項目	因子負荷量 Fac.1 抑うつ	Fac.2 不安	Fac.3 怒り	Fac.4 対人・緊張感	Fac.5 疲労	Fac.6 心配	Fac.7 過敏	共通性
62. 悲しい	.738	.211						.605
63. 泣きたい気分だ	.617	.151						.417
64. 寂しい気持ちだ	.703			−.155	.136	−.140		.563
65. 虚しい感じがする	.661			−.111	.113		.161	.501
66. 心が暗い	.713	.132						.535
67. 気分が落ち込み，沈む	.776	.150						.630
68. 惨めな気持ちだ	.670			.125				.468
69. がっかりする	.703			.138				.529
54. 心に不安感がある	.146	.694						.521
55. 気持ちが落ち着かず，じっとしていられない		.672	.138	.117				.496
56. 重苦しい圧迫感を感じる		.567						.329
57. 不安を感じる		.802						.652
58. 気が動転している		.650	.115					.448
59. 気持ちが緊張している	.127	.539	.108					.325
60. 恐怖感を抱く	.156	.478				.183		.306
61. びくびくしている	.121	.559				.128		.364
29. 自分の思い通りにならないと，すぐカァッとなる			.744					.574
30. 指図されると腹が立つ			.696					.496
31. ちょっとしたことで腹を立つ			.752					.586
32. すぐカァッとなる			.662	.142				.473
33. ひどく腹を立てることが多い			.796					.652
34. ちょっとしたことで感情を害しやすい		.132	.644					.440
35. 見知らぬ場所に行くと非常に落ち着かない		.101		.658				.455
36. 上司が来ると，ふるえるほど緊張する				.676				.471
37. 上司が見ていると，仕事が手に着かない			.114	.711			.189	.561
38. 会議などで質問されると，取り乱す				.514				.272
39. 見知らぬ人に会うと非常に落ち着かない				.574			.183	.380
40. 引っ込み思案なほうである				.643	.158			.467
41. なかなか決心がつかない				.717				.528
42. いつも緊張している			.136		.785	.110		.664
43. 仕事を終えた時，疲れきっている					.721	.140		.556
44. 仕事を少ししただけで疲れる					.753			.580
45. 疲れてぐったりすることがよくある				.106	.784			.643
46. 朝，起きた時から疲れきっている	.113				.751			.581
51. 次々とよくないことを考え，取り越し苦労をする		.133			.130	.811		.699
52. あれこれと思い悩む		.113			.123	.768		.618
53. すぐあることが頭に浮かんできて，注意が乱される		.115	.172		.153	.824		.746
47. 神経質のほうである				.120			.675	.480
48. 神経過敏なほうである							.729	.539
49. 自分の健康が気になって仕方がない			.110		.136	.125	.393	.212
50. 批判されると，非常に気になる	.152			.100			.528	.321
寄与率（%）	13.65	8.86	7.92	6.64	5.84	4.05	3.49	
α 係 数	.885	.842	.865	.833	.880	.867	.665	

Table 4
職場ストレッサーにおける企業所有制形態，コンピュータ化別の平均（標準偏差）と分散分析結果

企業所有制形態 コンピュータ化	国有		合弁		私有		主効果		交互作用
	必要 n＝21	不要 n＝44	必要 n＝52	不要 n＝15	必要 n＝43	不要 n＝18	企業所有制形態	コンピュータ化	
過度の圧迫感	13.52 (6.65)	9.77 (5.78)	22.67 (7.86)	16.13 (5.99)	24.51 (6.23)	19.89 (7.53)	*** 国有＜私有	*** 必要＞不要	
役割の不明瞭性	14.38 (5.12)	14.30 (5.61)	14.31 (4.99)	13.53 (5.78)	16.77 (5.98)	14.00 (5.37)			
能力の欠如感	23.43 (7.43)	22.00 (8.61)	24.37 (7.20)	20.87 (7.99)	25.09 (8.31)	23.61 (8.05)			
過度の負担感	15.76 (6.88)	12.09 (5.94)	26.98 (7.18)	21.20 (6.43)	28.91 (6.25)	23.94 (7.08)	*** 国有＜私有	*** 必要＞不要	

*：P＜.05　**：P＜.01　***：P＜.001

Table 5
ストレス反応における企業所有制形態，コンピュータ化別の平均（標準偏差）と分散分析結果

企業所有制形態 コンピュータ化	国有		合弁		私有		主効果		交互作用
	必要 n＝21	不要 n＝44	必要 n＝52	不要 n＝15	必要 n＝43	不要 n＝18	企業所有制形態	コンピュータ化	
怒り	10.95 (4.18)	8.86 (5.05)	12.31 (4.54)	9.13 (6.10)	11.47 (5.92)	8.61 (4.78)		*** 必要＞不要	
対人場面での緊張感	17.86 (7.28)	17.95 (7.03)	18.37 (6.17)	18.80 (7.69)	20.56 (7.34)	18.94 (7.08)			
疲労	13.95 (5.81)	12.75 (6.47)	14.71 (5.49)	13.47 (7.48)	16.07 (6.40)	14.61 (5.29)			
過敏	10.14 (4.11)	10.25 (4.02)	10.25 (3.53)	10.73 (4.40)	11.14 (4.19)	10.83 (3.38)			
心配	5.05 (3.64)	4.98 (2.87)	7.40 (3.71)	6.80 (3.84)	9.02 (4.24)	7.78 (3.78)	*** 国有＜私有		
不安	12.38 (5.44)	12.27 (5.14)	16.08 (6.21)	15.33 (4.94)	19.56 (7.13)	18.28 (6.05)	*** 国有＜私有		
抑うつ	16.76 (7.50)	17.34 (7.02)	16.90 (8.70)	16.53 (8.24)	20.28 (8.78)	16.22 (6.77)			

*：P＜.05　**：P＜.01　***：P＜.001

し，それぞれ従属変数であるストレッサーやストレス反応との間で，2要因分散分析を行った。

III　結果と考察

1．ストレッサーと企業所有制形態，コンピュータ化との関係

職場ストレッサー各下位尺度について，企業所有制形態（国有，合弁，私有）x　コンピュータ化（必要，不要）の2要因分散分析を行った（Table 4 参照）。

その結果，2要因とも有意な主効果がみられたのは「過度の圧迫感」（企業所有制形態：$F(2/187)=35.32$, $p<.001$，コンピュータ化：$F(1/187)=20.65$, $p<.001$）と「過

度の負担感」（企業所有制形態：$F(2/187)=54.76, p<.001$，コンピュータ化：$F(1/187)=20.24, p<.001$）２尺度であった。下位分析により，ストレッサーの評価得点については，合弁企業と私有企業のコンピュータ技能が必要である従業員が最も高く，国有企業で，コンピュータ技能が必要でない従業員が最も低い評価であったが，合弁企業と私有企業の間で，有意差が検出されなかった。

これらのことから，合弁と私有企業の従業員がより厳しい職場環境に適応しなければならず，仕事全般でストレッサーを強く感じていることが明らかにされた。さらに，コンピュータ技能が要求される従業員は，仕事の量が増え，責任も重たくなる傾向があり，過度の圧迫感と負担感を感じていると考えられる。

２．ストレス反応と企業所有制形態，コンピュータ化との関係

ストレス反応各下位尺度については，同じく企業所有制形態（国有，合弁，私有）ｘコンピュータ化（必要，不要）の２要因分散分析を行った（Table 5 参照）。

「怒り」では，コンピュータ化のみに主効果（$F(1/187)=10.75$，$p<.001$）がみられ，コンピュータ技能を要求される従業員が要求されていない従業員に比べ，より高いストレス反応が表出していた。つまり，近代的生産と情報化社会の進行に伴う技術革新やコンピュータの普及によって，その技術や能力を持っている特定の人間へ仕事が集中する傾向が見られ，従来とは異なる労働形態が生じているので，その技術や能力を持っている従業員には，情動的ストレス反応である怒りが表れていると考えられる。

「心配」と「不安」では，企業所有制形態のみに主効果（心配：$F(2/187)=11.68$，$p<.001$，不安：$F(2/187)=16.07$, $p<.001$）がみられた。下位分析したところ，国有企業より合弁企業の従業員が高いストレス反応を示した。私有企業の従業員が最も「不安」の表出が高くなっていることが分かった。「心配」尺度の得点については，合弁企業と私有企業の間で，有意差が見られなかった。このことから，終身雇用制の崩壊によって，企業側の大きな保障を失い，将来的な進路，生活設計などの予測に悩まされ，合弁，私有企業の従業員は不安や心配を抱えている様子が窺える。特に私有企業の場合，短期契約或は無契約雇用制で採用されることが多く，不安を強く感じている傾向が見られた。又，年功序列制の廃止によって，昇進，増給は努力，能力次第であり，同僚との競争も激化し，国有企業とは異なった人間関係の緊張が生じる可能性が出てきて，心身の消耗感を感じやすいと思われる。

ストレッサーとストレス反応に関しては，いずれの尺度についても交互作用には有意差がみられなかった。分析水準を $p<.05$ にして行った結果は同じく有意差がみられなかった。

Ⅳ　総合考察

これらの結果は，横山ら（1998）が提唱した職場ストレスの発生モデル（Table 1）と一致した。つまり，仕事に関わる社会的条件の変化や経済的条件の変化は，職場の状況に大きな影響をもたらして，新たな形の不適応が生じてくる。従って，終身雇用制の崩壊，年功序列制の崩壊，情報化社会，技術革新やコンピュータ化など社会的，経済的条件の変化により，職場ストレスが増えている。

今回は，中国における勤労者の職場ストレスを研究するために，社会経済条件の変革を引き起こす社会的背景要因として，企業所有制形態，コンピュータ化を取り上げ，この要因と職場ストレスとの関連を検討することにした。その結果，ストレッサーやストレス反応の表出には，企業所有制形態，コンピュータ化が関連があることが示された。

現存の国有企業の場合では，計画経済時期の仕組みがそのまま残っている。つまり，国家による統一資源管理，統一支配，ありとあらゆる面まで全体的に計画，指示するという高度に集中した国家計画経済と行政システムの統一体制が実施されている。国有企業法人としては，市場競争に参入せず，倒産に脅かされる可能性もない。それと，従業員に対する終身雇用，年功序列，養老，医療，社宅配給等完全保障を提供することとなっている。このような職場環境では，個々人の個性が無視され，均一化されているため，人々の生産積極性は抑制され，競争意識や緊張感が薄く，職場ストレッサーやストレス反応も低くなっていると思われる。しかし，コンピュータ技能が要求される従業員には，仕事が集中する傾向が見られ，その技術を持っていない人より，圧迫感や負担感を感じていると考えられる。

合弁，外資系企業においては，海外資本金と新技術の導入と同時に，先進諸国の経営理念，管理制度，企業文化等も伝わってきて，終身雇用，年功序列，養老，医療，社宅配給等企業側の完全保障制度が基本的に廃止され，その代わりに，個人技能を重視し，能力，努力次第の昇進，増給制度が採用されているので，従業員に働く意欲を引き出させ，充実感を感じさせると同時に，緊張感と競争意識をも引き起こさせる。こうした状況で，国有企業と比べ，従業員の職場ストレスの表出が高くなっていることが考えられる。

個人企業の場合では，先に述べたように，従業員にとって企業側の保障制度を完全に失い，短期契約あるいは無契約という形で雇用され，働く状況は非常に不安定であるため，不安などストレス反応が強く現れていると思われる。

なお，現代中国社会においては計画経済から市場経済

への進行に連れて，経済発展と共に，社会競争がますます激しくなることが予測できる。従って，現代中国人にとって，これまで認識していなかったストレスに直面すべき時代がやってくる。もちろん，ストレスが全部悪玉であるとはいえない。適当なストレスは，勤労者に働く意欲を引き出させ，生産性向上を実現させ，著しく経済発展を促進させたわけでもある。しかし，過剰なストレスは，いろんな不適応や心身症を引き起こす原因となる。それにうまく対応するために，ストレスの知識を習得し，現在の自分自身のストレス状況を正確に把握することが必要であると思われる。

今回の調査では，被験者に負担を軽減するため，質問項目数を70問以内に抑え，社会サポートやコーピング等の変数を考慮に入れていないが，今後の研究で，取り組むべき課題である。

付 記

本論文は研究生論文（2001年度）をまとめ直したものである。ご指導いただきました九州大学大学院人間環境学研究院の野島一彦教授，北山修教授に心より感謝いたします。

文　献

袁　　方（1995）：社会指標与社会発展評価．中国労働出版社，北京．

厳　和燚（1983）：医学心理学．上海科学技術出版社，上海．

費　孝通（1986）：論小城鎮及其他．天津人民出版社，天津．

シェルドン・コーエン，ロナルドc．ケスラー，リン・アンダーウッド・ゴードン／小杉正太郎訳（1999）：ストレス測定法：心身の健康と心理社会的ストレス．川島書店．

経済日報（1999）：一九九八年国民経済．社会発展統計広報．

小田　晋（1989）：職場ストレスとメンタル・ヘルス．日本生産性本部．

馬　有度（1987）：中国心理衛生学．四川科学技術出版社，成都．

中島義明（1999）：心理学辞書．有斐閣，pp.475.

戸　家楣（1986）：感情（affect）の分類体系の探求．心理科学通信，第二期，34-35.

新明理恵・坂田成輝・矢冨直美・本間　昭（1990）：心理的ストレス反応尺度の開発．心身医学，**30**，**1**，29-38.

小杉正太郎（1997）：ジョブストレスの心理学的研究―職場メンタルヘルススケール解説書―．パブリックヘルスリサーチセンター，東京．

田中美由紀・小杉正太郎（1998）：職務満足感とストレス反応との関連の検討．産業ストレス研究，**5**，**2**，72-81.

種市康太郎（1997）：増産体制下の職場におけるソーシャルサポートのストレス緩衝効果の検討．産業ストレス研究，**65**，**2**，82-90.

張　　琢（1988）：当代中国社会学．中国社会科学出版社，北京．

矢冨直美（1991）：ストレスの仕組みと積極的対応．藤田企画出版．

横山博司・中谷孝久・岩永誠・宇野宏（1998）：ワークストレスの現代的関心，徳山大学綜合経済研究所．

兪　吾金（1993）：意識形態論．上海人民出版社，上海．