

大学生の職場ストレス予期と自己効力感に関する調査研究

Relationship Between prediction of job stress and self-efficacy of college students

脇本 忍

Wakimoto Shinobu

要 約

本研究は、大学生が予期する職場ストレス要因について明らかにするために、大学4回生208名に対して65項目からなる質問紙調査を実施した。その結果、予期する職場ストレスは「抑うつ因子」「対人因子」「能力不安因子」「疲労因子」の4つの因子構造であることが明らかになった。能力不安因子のみに高い値が認められたが、そのほかの因子については高いストレスを予期する値は認められなかった。能力不安については、self-efficacy（自己効力感）との関係性が推察された。本研究で見出された能力不安因子を構成する「仕事のやり方が不適切」「職場で自分に何を期待されているかわからない」などの項目は、主観的な捉え方や認知次第で変容することが推察できることから、予期される職業ストレスの低減可能性が期待できた。

Key Words : 職場ストレス予期, ライフスタイル, セルフエフィカシー

1. 問題

平成24年度下半期の第148回直木賞は、朝井リョウ著の「何者」が受賞した。23才での受賞は戦後最年少記録である。「何者」は就職活動をする5人の大学生たちが、仕事の意味を探そうとしつつも、戸惑いや周辺との比較を試みながらも、内定を得られない状況でも焦燥感をかみ砕きながら前進していく青春ストーリーだ。

登場人物たちのセリフの中で、『就活が辛いものと言われる理由は、ふたつあるように思う。ひとつはもちろん試験に落ち続けること。単純に誰かから拒否され続ける体験を何度も繰り返すのは辛い。そしてもうひとつは、そんなにたいしたものではない自分を、たいしたもののように話続けなくてはならないことだ』。『突き詰めて考えると、俺は、就活自体に意味を見いだせない。何で全員同じタイミングで自己分析なんかははじめなきゃいけないんだ？というか、自己分析って何？誰のためにするもの？俺なんかちょっと色々引っかけちゃうんだよね』。『なのに、就活がうまくいくと、まるでその人間がまるごと超すげえみたいと言われる。就活以外のことだって何でもこなせる、みたいにさ。あれ、なんなのだろうな』。『それと同じでさ、ピーマンが食べられないように、逆上がりができないように、ただ就活が苦手な人だっているわけじゃん。それなのに、就活がうまくいかないだけで、その人が丸ごとダメみたいになる』。

これらのセリフは、実際に巷で会話されている大学生就活者の一面を指摘しているように推察できる。

ところで「何者」という表題は、もはや心理学の古典的概念である Erikson (1968) が唱えたアイデンティティ (identity) の確立と拡散過程のキーワードと重複する。Erikson は心理社会的発達の観点から、人生の段階を、乳児期・幼児前期・幼児後期・学童期・青年期・成人前期・成人期・老年期の 8 段階に分類している。そしてその時期ごとの心理的葛藤を提示しているが、青年期から成人期にかかる時期こそ自己が何者であるかを同定したく、同時に同定してしまう不安を抱く時期であるといえよう。

働くということと、大人になるということの完結期として成人期に着目するならば、成人期とは、社会学からはつぎのように定義されている。『広義には、個人が社会によって一人前だと認定される段階に達した後の時期をさすが、加齢に伴う有能性の低下と責任の軽減が起こる老年期をそれから除いた時期を指すのが通常である。かつて社会では、10 才代のなかば頃までに家族から半独立または独立した状態に移行するものが多く、その人々は一応の一人前としての水準への到達と、習慣的または法律的な成人とは必ずしも一致せず、現在では前者が後者よりもかなり遅れ、25 ないし 30 才頃から 65 才頃までを成人と見なす社会が多くなってきている。そこでは、就職、家族形成、次世代の育成、社会参加が成人の重要な指標となる。上記のような社会的基準に対して、人間の身体発育を重視する生物学的視点によると、生物としての成熟期に達する 20 才頃から成人期とされ、それ以降の発達は経験を通じた学習によるもので発達とはみなされない (新社会学辞典,1993)』と記されている。

また、宮本 (2006) は青年期から成人期への移行の時期について、わが国における現状は、従来の青年期や成人期の枠組みでは理解できない独自のステージとして現れ、それが若者世代にとって、可動性と選択の自由が保障されるためにはさらなる検討が必要であるにせよ、近年まで移行期が明確に意識されることはなく、研究上も社会政策上も議論は未発達のまま、欧米諸国の研究や政策の展開を見ても、学校から仕事へのストレートな移行をモデルとする政策だけでは、変化する実態に対応できないと示唆している。以上のように、青年期と成人期の移行期が曖昧な中で、大学卒業期が事実上の青年期から成人期への転換が始まる起点であると考えられる。

Erikson が唱える青年期の特徴としての、自己同一性の確立と拡散の欲求のはざまからか、正規雇用を選択せずに、非正規雇用を希望する若年層が現れている。非正規雇用を選択する理由として、平成 25 年度版厚生労働白書では、若年男性の 20~24 才群では「自分の都合のよい時間に働けるから」という積極的な理由が最も多く、25~39 才群では「正社員として働ける会社がなかったから」という、やむを得ず選択したという理由が最も多い。若年女性については、家庭的な責任を負っている前提が増えて「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家計の補助、学費等を得たいから」、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」が、全般的に男性若年群よりも多くなっている。

近年では、非正規雇用の若年層をフリーターと呼び、厚生労働省が 2000 年におこなった定義では『年齢 15~34 才、卒業者であって、女性については未婚のものとし、現在就業している者に

については、呼称がアルバイトまたはパートである者のうち定職化（5年以上継続）している者を除き、現在無業の者については、家事も通学もしておらず、アルバイトやパートの仕事を希望する者』としており、内閣府（2003）の定義では『15~34才の若年（ただし学生と主婦を除く）のうち、アルバイト・パート（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人』としている。

伊藤（2008）が、大学生 278 人に実施したフリーターに対するイメージ調査の結果からは、「アルバイトをして働き、自活・自立している（21.4%）」が最も多く、「自分探し・やりたいこと探し・準備（14.5%）」「自由・気楽に生きている（13.9%）」「受容している（9.9%）」「将来・現在からの逃避（9.0%）」「社会的地位・無責任が低い（6.0%）」「ネガティブなパーソナリティ（5.4%）」と続いている。半数以上の回答が、フリーターをポジティブにとらえていると推察できる。

また、戸塚（2009）も大学生 253 人に対してフリーターに関する意識調査を行い、職業選択に対する意識・労働に対する意識を求めるとともに、フリーターの印象について報告している。正規雇用者に関する研究として、若年層の就業意識と企業からの若年層社員への期待の違いについては、竹中（2011）の報告が詳しい。

同年に報告された労働政策研究研修機構の「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」から、企業が新規学卒者に求めるものとして「仕事に熱意があること（77.0%）」が最も高く、「職業意識・勤労意欲が高いこと（64.5%）」「コミュニケーション能力が高いこと（64.4%）」「チャレンジ精神があること（60.4%）」が続いている。また、「リーダーシップがあること（40.4%）」「柔軟な発想があること（52.3%）」「企画・立案力があること（36.5%）」は、これまでは重視することとしては大きな割合を示していなかったが、社会人となって今後非常に重視したい項目が挙げられている。

では、実際に企業に就職する学生は、企業や働くことに対してどのようなイメージを抱いているのだろうか。同年 2011 年に日本能率協会は、企業の新入社員 1300 人を対象に、入社に関する意識、仕事や会社員生活、仕事と人生、企業に対するイメージや工作上必要とされる能力・スキルなどについての回答を求めている。その結果、彼らが会社を選ぶ基準は「自分が働きたい業種（57.1%）」「自分のやりたい仕事ができる職種（47.2%）」「(社員や風土) 雰囲気の良い会社（35.5%）」と続き、実際に入社した会社の選択理由では「雰囲気がよい会社（43.9%）」「自分が働きたい業種（43.2%）」「自分のやりたい仕事ができる職種（37.1%）」と続き、会社を選ぶ基準と実際に入社した会社の選択理由とで違いがあることが顕著である。

働く目的については、収入を得ること以外の目的として、「自分自身の人間性を成長させること（41.0%）」が最も多く、「仕事を通じてやりがい・充実感が得られること（32.7%）」「仕事を通じて社会に貢献すること（31.5%）」が上位となっている。ただし、最近の5年間の変化に注目すると、「自分自身の人間性を成長させること」や「仕事を通じて自分の能力や可能性を試してみること」は減少傾向にあり、その一方で、「仕事を通じて社会に貢献すること」「仕事を通じて多くの人々と人間的なふれあいや対話を持つこと」が増加傾向にあることがわかる。

また、3年以内に会社で必要とされると思う能力・スキルについては、「ビジネスマナー」「仕

「基本動作」が60%を超えているが、「コミュニケーション能力」については25.3%、「実行力・行動力」は18.8%となっている。自分自身が3年以内に身につけたい能力・スキルについても、ほぼ同じような傾向となっている。

会社を選ぶときの最も重視した要因は何か。という質問に対しては、「自分の能力、個性を生かせるから(36.8%)」「仕事が面白いから(26.8%)」が上位であり高い割合を示している。これらの回答が個人の能力、技能ないしは興味に関連している項目であるのに対して、勤務先の企業に関連する項目、「会社の将来を考えて(7.7%)」「経営者に魅力を感じて(5.2%)」「一流会社だから(3.9%)」「福利厚生施設が充実しているから(1.0%)」等は10%に満たない結果となっている。この結果について、終身雇用制の後退がうかがわれ、昨今の「就社」より「就職」という傾向を反映しているものと思われるとしている。

つぎに「働く目的」については、平成23年度では「楽しい生活をしたい」が38.2%と最も多く、「経済的に豊かになりたい(21.1%)」「自分の能力をためず生き方をしたい(17.5%)」が上位を占めている。さらに「あなたは職場でどんなときにいちばん生きがいを感じますか」という質問については「自分の仕事を達成したとき(25.0%)」「仕事がおもしろいと感じるとき(23.4%)」「自分が進歩向上していると感じるとき(16.2%)」「自分の仕事が重要だと認められたとき(15.7%)」が上位を占めている。両者の結果をあわせると、「自分自身に関連する充実感」を新入社員は意識しているとしている。

このような傾向は、時系列で確認するとよりはっきりしてくる。入社動機について、「会社の将来性」を挙げる割合は、最近の数年間には10%前後であるのに対して、「自分の個性・能力を生かせる」「仕事がおもしろい」といった項目がその割合を高め上位を占めるようになっている。働く目的についても「楽しい生活をする」が突出し、「自分の能力をためず」「経済的に豊かな生活を送りたい」は減少傾向にある。この結果からは、フリーターも正規雇用者も仕事に対して同じような思いを抱いていることが示唆される。

2. 職場ストレス

昨今、若年企業従事者の非正規雇用や早期離職問題が注目されているが、その要因の一つとして職場ストレスとの関係が考えられる。職場のメンタルヘルス対策は、産業カウンセリング制度の導入など各企業の努力の成果もあり、徐々に浸透しているが未だ予防と治療について多くの問題を抱えていると言わざるを得ない。厚生労働省は、職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働による健康障害防止対策・心身両面にわたる健康づくりの提案を、労働者の心の健康の保持増進のための指針として発表し、企業や企業従事者に対して積極的な施策を試みようとしているのが現状であるといえよう。

有海(2011)は、若年企業従事者の脆弱性に注目し、生活満足度を指標とした調査の結果、就業形態が正規雇用より非正規雇用のほうが脆弱性がかかっていると指摘している。脆弱性とは、Chambers(1989)によると、リスクやショック、ストレスに晒された無防備な状態であり、Bank

(2000) は、リスクにさらされる結果、生活水準が低下してしまう可能性があつて、静的な貧困とは異なる動的な概念であると述べ、職場ストレスのひとつの要因であると推定している。

つぎに、職場ストレスと企業従事者の健康については、Karasek (1979,1981) らが、仕事要求度 (job demand) と仕事裁量度 (job control) の 2 次元から職業ストレスを検討した仕事要求度コントロールモデルを提示している。精神疾患の側面では、うつ病に関して、永田 (2004) は精神科臨床において、うつ病の増加が指摘されていることを認めつつも、うつ病の軽症化がその病率を高め、うつ病患者の受療率増加の背景には、マスメディアを通じてうつ病の啓蒙運動が盛んに行われるようになり、一般の人々の精神科に対する敷居が低くなったことや、メンタルヘルスの普及から早期発見、早期治療が行われるようになったこと。さらに、抗うつ薬導入以降の薬物療法の発展により、外来治療が可能になったことをあげている。うつ病の一般化が、皮肉なことによりうつ病患者を増加させた一面も認めざるを得ない。

Lazarus (1984) らは、ストレス要因であるストレッサー以上に、ストレッサーの認知や評価の程度、つまりストレッサーに対する個人の反応の仕方や受け取り方に着目し、出来事に対して、どれほど強迫的・有害・挑戦的なものとして知覚されたかどうかを重要視する心理学的ストレスモデルを提唱している。高木 (2008) らは、ストレス反応に与える影響に関する研究で、企業の中にあつて、派手さはないが真面目にこつこつと頑張っている普通の人材が大きな部分を支えていることに注目したいと言及している。つまり、生き方やライフスタイルを築く重要要因である個々のキャリア形成が、職場においても強く影響を与えると推察できる。

本研究は、これらのことから、大学生の職業選択行動や労働に対するイメージの中には、どのような「職業ストレス予期」があるのかを明らかにすることを目的に実施する。

3. 方法

対象・手続き

調査は、2013年6月から2014年10月まで、大阪府の大学4年生208人(男性97名、女性111名)を対象に研究以外の目的には一切使用しないことを告げて無記名で実施した。

調査内容

性別・年齢などの属性要因および、職業性ストレス簡易調査票、ストレス反応質問紙、職場ストレッサー質問紙など島津ら (1997) ・小杉 (2000) ・李 (2009) の先行研究で使用された項目を参考にし、大学生にとって職場ストレス予期と関わると考えられる65項目を提示し、「全くそうではない」から「非常にそうだ」までの5件法で回答を求めた。

(予期される職業ストレスの調査項目)

- 1—神経質なほうであると思う。
- 2—職場で自分に何が期待されるのかわからない時ストレスを感じる。
- 3—息切れがしやすいと思う。

- 4—私の仕事のやり方は不適切である時ストレスを感じる
- 5—部下たちの成長に関して責任がある時ストレスを感じる.
- 6—自分の思い通りにならないと、すぐカットとなる.
- 7—部下の相談に乗らなければならない時ストレスを感じる.
- 8—いつも緊張していると思う.
- 9—上司と部下それぞれの要求に挟まれている時ストレスを感じる.
- 10—神経過敏なほうであると思う.
- 11—重要でない仕事を担当している時ストレスを感じる.
- 12—動悸がして苦しい時がよくあると思う.
- 13—やっている仕事は退屈であるときストレスを感じる.
- 14—心臓が異常に早く打つことがあると思う.
- 15—どこにいても仕事が頭から離れない時ストレスを感じる.
- 16—息が苦しい時がよくあると思う.
- 17—職場での時間を自分で適切に配分できない時ストレスを感じる.
- 18—職場で自分の責任範囲がどこまでか分からない時ストレスを感じる.
- 19—指図されると腹がたつと思う.
- 20—心を許せる同僚が少ない時ストレスを感じる.
- 21—見知らぬ場所にいくと非常に落ち着かないと思う.
- 22—仕事を終えた時、疲れ切っていると思う.
- 23—仕事にははっきりした目標や目的がない時ストレスを感じる.
- 24—上司が来ると震えるほど緊張すると思う.
- 25—担当している業務に興味を持てない時ストレスを感じる
- 26—上司が見ていると、仕事を手につかないと思う.
- 27—部署の決定事項にはほとんど影響力がない時ストレスを感じる.
- 28—仕事を少ししただけで疲れると思う.
- 29—職務内容についての説明が不明瞭である時ストレスを感じる.
- 30—自分の健康が気になって仕方がないと思う.
- 31—複数の上司の指示に食い違いが多い時ストレスを感じる.
- 32—会議などで質問されると取り乱すと思う.
- 33—有給休暇が取れない時ストレスを感じる.
- 34—疲れてぐったりすることがよくあると思う.
- 35—仕事の成果が評価されない時ストレスを感じる.
- 36—よく知らない分野の仕事を担当する時ストレスを感じる.
- 37—朝起きた時から疲れきっていると思う.
- 38—仕事がとても難しく複雑である時ストレスを感じる.

- 39—ちょっとしたことで腹を立てると思う。
- 40—仕事を続ける上で邪魔が多い時ストレスを感じる。
- 41—すぐカッとなると思う。
- 42—仕事でよい成果を出すよう、非常に期待される時ストレスを感じる。
- 43—胸や心臓に痛みが走ることがあると思う。
- 44—部下の仕事について責任がある時ストレスを感じる。
- 45—批判されると非常に気になると思う。
- 46—自分の仕事は社会的に尊敬されていない時ストレスを感じる。
- 47—ひどく腹を立てることが多いと思う。
- 48—数多く仕事をこなさなければならない時ストレスを感じる。
- 49—見知らない人に会うと非常に落ち着かないと思う。
- 50—引っ込み思案なほうであると思う。
- 51—私の仕事は一人で行うには多すぎる時ストレスを感じる。
- 52—ちょっとしたことで感情を害しやすいと思う。
- 53—ノルマや納期に追われる業務を担当する時ストレスを感じる。
- 54—職場での自分の権限がどれほどなのか分からない時ストレスを感じる。
- 55—なかなか決心がつかないと思う。
- 56—憂鬱な気分であると思う。
- 57—自分は孤独だと思う。
- 58—今までの行き方は間違っていたと思う。
- 59—人に会うのはわずらわしいと思う。
- 60—元気が出ないと思う。
- 61—いつも気が滅入っていると思う。
- 62—人生に希望が持てないと思う。
- 63—引け目を感じるが多いと思う。
- 64—自信が持てなくなってくると思う。
- 65—孤独を感じるが多いと思う。

4. 結果

「予期される職業ストレス」の65項目に対して、因子分析(プロマックス回転)を行い、主要4因子(因子負荷量.4以上選択)が抽出され命名した。因子の信頼性を検討したところすべての因子に α .70以上が認められたことから採用した。各因子負荷量の高い項目をTable1.に示した。

Table1. 予測される職業ストレスの因子分析(プロマックス回転)

質問内容	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4
人生に希望が持てない	.78			
孤独を感じていることが多い	.71			
引っ込み思案なほうである	.55			
上司と部下それぞれの要求に挟まれている		.59		
批判すると非常に気になる		.45		
見知らぬ人に会うと非常に落ち着かない		.41		
仕事のやり方が不適切			.56	
職場で自分に何を期待されているかわからない			.52	
息が切れやすい				.49
朝起きたら疲れ切っている				.45
回転後の負荷量平方和	3.14	2.49	2.33	2.11
因子間相関				
因子 1				
因子 2	.23			
因子 3	.11	.19		
因子 4	.13	.19	.25	
α 係数	.74	.70	.79	.70

第1因子(固有値=2.66, 寄与率23.08%)として「人生に希望が持てない(因子負荷量 .78)」「孤独を感じていることが多い(因子負荷量 .71)」「引っ込み思案なほうである(因子負荷量 .55)」などの項目から構成されることから「抑うつ因子」と命名した。第2因子(固有値=2.16 寄与率 20.47%)として「上司と部下それぞれの要求に挟まれている(因子負荷量.59)」「批判されると非常に気になる(因子負荷量 .45)」「見知らない人に会うと非常に落ち着かない(因子負荷量.41)」などの項目から構成されることから「対人因子」と命名した。第3因子(固有値=1.85, 寄与率 19.30%)として「仕事のやり方が不適切(因子負荷量.56)」「職場で自分に何を期待されているかわからない(因子負荷量.52)」などの項目から構成されることから「能力不安因子」と命名した。第4因子(固有値=1.45, 寄与率15.08%)として「息が切れやすい(因子負荷量.49)」「朝起きたら疲れ切っている(因子負荷量.45)」などの項目から構成されることから「疲労因子」と命名した。各因子得点差の検定を目的とした分散分析の結果, 対人因子得点 ($M=3.25, SD=.98$) が, 抑うつ因子得点 ($M=2.11, SD=.73$), 能力不安因子得点 ($M=2.34, SD=.72$), 疲労因子得点 ($M=2.29, SD=.87$) よりも5%水準で有意に高いことが明らかになった。

つぎに各因子得点間の相関分析を行ったところ, 能力不安因子得点と抑うつ因子得点の間

($r=.26, p<.01$)と、能力不安因子得点と疲労因子得点との間 ($r=.22, p<.01$)に高い相関があることが確認された。

5. 考察

本研究では、大学生が「予期される職業ストレス」を抱いているだろうとの仮説のもとに調査を実施したが、見出された4因子において対人因子得点がやや高い値 ($M=3.25$) を示した以外は、概ね低い値が得られた。相関分析結果からは、能力不安が抑うつや疲労との強い関係性があることが明らかになった。このことからセルフエフィカシー（自己効力感）との関連性が考えられた。重要であると考えられるのは、日常生活における健康を維持・増進するために必要な行動の形成と、生活における自己管理能力である。

Bandura(1977)は、行動の先行要因としての「予期機能」に注目し、さらに、予期機能を2つのタイプで説明している。1つは、ある行動がどのような結果を生み出すかという予期であり「結果予期」と呼び、もう1つは、ある結果を生み出すために必要な行動を、どの程度うまく行うことができるかという予期で「効力予期」と呼んでいる。どの程度の効力予期を持っているかを認知できるのなら、その人にはセルフエフィカシーがあるといえ、行動を起こす前に感じる「遂行可能性」、やりたいことの実現可能性に関する知識、自分にはできるという思考がセルフエフィカシーであると考えられる。

本研究では、職場ストレスの分類に注目したが、今後の課題として大学生個々のセルフエフィカシーを測定し、予期される職業ストレスとの関係性を実証的に明らかにすることが求められるだろう。本研究で見出された能力不安因子を構成する「仕事のやり方が不適切」「職場で自分に何を期待されているかわからない」などの項目は、主観的な捉え方や認知次第で変容可能性があると推察できる。セルフエフィカシーを高めることで、予期される職業ストレスを低減させることができるかもしれない。

多様化した生き方やライフスタイルが受容されつつある社会において、働き方の選択肢がいくつもあることは好ましいといえよう。浅野(2005)は、定型的な生き方の標準は、よりいい高校→よりいい大学→よりいい会社(終身雇用制)に進むことであり、偏差値がより高いことや一部上場企業に就職することだというイメージで語られることが多く、議論の多くは、その標準が良いもので、標準とかけ離れた生き方を悪いものと指摘した上で、フリーターに対して、そのような標準の生き方のことを、決まりきった標準型として「ストレター」と呼ぶことを提唱し、多様な生き方の1つに過ぎないと述べている。

たしかに企業の人事制度は変化し、現在ではいわゆる日本的経営のシンボルであった年功序列・終身雇用から、成果主義・能力主義への転換を多くの企業が急いでいるようであり、就職活動を行う学生は直接その現状を肌で感じ取ることになる。就職活動は長期化し、学生は学業以上に過大なエネルギーを要求されることになる。しかし、必ずしも第1希望の企業に就業できるとは限らず、冒頭に著した小説「何者」の登場人物たちと同様に、内定さえ獲得するのが困難な時

世であり、自信を失くし自己否定に向かい、自己肯定感を削り取っていくことになるかもしれない。

本研究では、学生の子期される職業ストレスの値は、幸いにも概ね高くはなかった。しかし、今後の課題として、その背景にある、彼らの自己効力感といえるセルフエフィカシーを育てることに寄与することが今後の重要課題であると考えられる。

6. 引用・参考文献

- 有海拓巳.「若年労働者の脆弱性に関する分析」,日本教育社会学会大会発表要旨収録, 63, 2011,390-391.
- 浅野誠.「ストレーター秩序を超えて,若者の生き方を創る教育へ向かうには」,『中京大学教養論叢』,46,2005,339-361.
- Bandura, A. “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change” *Psychological Review*,84,191-215.
- Chambers, R. “Vulnerability, Coping and Policy” *How the Poor Cope*, IDS Bulletin, 20.1989,1-7.
- Goldberg,L.“The development of markers for the big five factor structure.” *Psychological Assessment*,4,1992, 26-42.
- 平岡正史,山岸まなほ,小林敏生.「職業性ストレス関連要因と定期健康診断項目の関連性」,『産業衛生学雑誌』,48,2006,672.
- 伊藤嘉奈子.「フリーターとニートのイメージに関する一考察」,『鎌倉女子大学紀要』,15,2008,43-50.
- Karasek RA. “Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign”. *Admin Sci Qtrly* 24,1979,285-307.
- Karasek RA, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, “Theorell T. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men”. *Am J Public Health*, 71,1981,694-705.
- 厚生労働省.「厚生労働白書」,平成 25 年度版.
- 小杉正太郎.「ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際」『産業ストレス研究』,7,2000,141-150.
- Lazarus, R.S. & Folkmann, S. *Stress appraisal, and coping*. Springer,1984.
- 李艶.「職業ストレスについての研究(その1)大学生が予期する職業ストレスについて」,『聖泉論叢』,17,2009,57-73.
- McNair, D. M., & Droppleman, L. F. *The Profile of Mood States*. San Diego: Educational and Industrial Testing Service,1992.
- 宮本みち子.「長期化する移行期のパラダイム-移行的若年労働市場は何を意味するのか」,『フオ

ーラム現代社会学』5-2006.6-15.

森岡清美,塩原勉,本間康平(編).有斐閣「新社会学辞典」,1993,854.

村上宣寛.「日本におけるビッグ・ファイブとその心理測定的条件」,『性格心理学研究』,11,2003,70-85.

永田俊代.「職場不適応者にみられるうつ状態について」,『臨床教育心理学研究』,30,2004.1-8.

中村友理絵,則定百合子.「若者の早期離職の主要因に関する研究」,『和歌山大学教育学部紀要』,64,2014.37-46.

日本能率協会.「2011年度新入社員意識調査報告書」.

尾形良子.「おとなになることと働くことの連関」,『北翔大学人間福祉研究』,17,2014,13-16.

島津明人,布施美和子,種市康太郎,大橋靖史,小杉正太郎.「従業員を対象としたストレス調査票作成の試み」『産業ストレス研究』,4,1997,41-52.

高木亮, 瀧上克義, 田中宏二.「教師の職務葛藤とキャリア適応力が教師のストレス反応に与える影響の検討」,『教育心理学研究』,56, 2008,230-242.

竹中啓之.「新入社員の就職意識と企業の社員への期待の違いについて」,『鹿児島県立短期大学紀要』,62,2011,31-48.

戸塚唯氏.「フリーター回避意図に及ぼす脅威アピール説得の効果」,『千葉科学大学紀要』,2.2014,1-7.

植村勝彦.「家族と心理・社会的ストレス—われわれの研究の現状と問題点」,『社会心理学研究』,4,1989,98-107.

渡邊美寿津,富田晃行,中根泰輔,竹内清美,赤松康弘,小林章雄.「職場ストレスが勤労者の心身に及ぼす影響に関する研究」,『愛知医科大学会雑誌』,30,2002,55-64.

脇本忍.「職場ストレスと性格特性および感情要因との関係性」,『兵庫大学論集』,18, 2013,183-193.

World Bank. *Development Report*, New York: Oxford University Press,2001.

矢田浩紀, 安部博史, 大森久光, 石田康, 加藤貴彦.「精神科における看護者のストレス要因:急性期病棟と療養病棟との比較」,『産業医科大学雑誌』,31,2009,293-303.