

博士学位請求論文（要旨）
2014年9月

在中日系企業における職場ストレスと職務満足感
-組織サポートの視点から-

姚 継 東

目次

序章	1
1. 問題提起	1
2. 研究範囲と研究対象	2
3. 研究意義	3
4. 研究目的と研究方法	4
(1) 研究目的	4
(2) 研究方法	5
5. 研究枠組と論文構成	5
第1章 文献レビュー	8
第1節 職場ストレスの先行研究	8
1. 職場ストレスの定義	8
2. 職場ストレスサー	11
3. 職場ストレスの理論とモデル	16
4. 職場ストレスの結果	21
5. 職場ストレスの影響要因	23
6. 職場ストレスの測定	26
7. 結び	28
第2節 職務満足感の先行研究	29
1. 職務満足感の意味	29
2. 職務満足感の基礎理論	30
3. 職務満足感の先行要因と結果要因	32
4. 職務満足感の尺度と測定	37
5. 結び	38
第3節 職場ストレスと職務満足感との関連の先行研究	39
1. 理論的研究	39
2. 実証研究	41
3. 結び	43
第4節 組織サポートの先行研究	43
1. 組織サポート概念の提起	43
2. 組織サポートの実証研究	45
3. 組織サポートの測定	48
4. 結び	48
第5節 在中日系企業の経営管理	48
1. 日本企業の対中投資	48
2. 在中日系企業の経営実態	49
3. 在中日系企業従業員の職場ストレス	53
第6節 異文化経営と職場ストレス	54
1. 文化の意味と理論	54

2. 異文化経営の文献レビュー.....	56
3. 日米の国民文化と経営手法の比較.....	58
4. 日米対中投資の動機と産業構造.....	63
5. 異文化経営と職場ストレス.....	64
第7節 日本的経営の強み・弱みに関する先行研究.....	65
1. 日本的経営の先行研究（時系列）.....	66
2. 日本的経営の強み.....	70
3. トヨタと日本的経営.....	72
4. 日本的経営の弱み.....	77
第2章 理論構想と研究方法.....	79
第1節 理論構想.....	79
1. 問題の提起.....	79
2. 理論基礎.....	79
3. 理論モデルと仮説.....	80
第2節 研究プロセス.....	84
第3節 研究方法.....	85
1. 研究手段.....	85
2. 被調査者とサンプリング.....	88
3. データ処理と統計分析.....	88
第3章 予備調査と尺度検証.....	89
第1節 研究目的.....	89
第2節 研究方法.....	89
第3節 個別インタビューと尺度作成.....	89
1. 個別インタビュー.....	89
2. 尺度作成.....	92
第4節 予備調査と尺度検証.....	94
第5節 予備調査の結果.....	94
1. 職場ストレス尺度の検証.....	94
2. 職務満足感尺度の検証.....	98
3. 組織サポート尺度の検証.....	102
第6節 結び.....	104
第4章 実証調査分析 I 在中日系企業従業員の職場ストレス、組織サポート、職務満足感に関する調査.....	107
第1節 研究目的と対象.....	107
第2節 研究方法.....	109
1. 研究手段.....	109
2. 統計方法.....	109
3. 測定手段の信頼性・妥当性検証.....	110
第3節 研究結果と分析.....	114

1. 職場ストレス、組織サポートと職務満足感の全体状況.....	114
2. 各研究変数の人口統計学変数と制御変数による差異.....	116
3. 職場ストレス、組織サポート、職務満足感の関連性.....	135
第4節. 結果と考察.....	145
1. 検証結果の整理.....	145
2. 在中日系企業の従業員の職場ストレスと職務満足感の差異の分析と考察.....	146
3. 在中日系企業従業員の職場ストレス、組織サポート、職務満足感の関連の分析と検討	150
4. モデルの修正.....	151
第5章 実証調査分析 II 在中日米企業従業員の職場ストレス、職務満足感、組織サポートの比較分析.....	153
第1節 研究目的と対象.....	153
第2節 研究方法.....	155
1. 研究手段.....	155
2. 統計方法.....	155
第3節 研究結果と分析.....	155
1. 在中米系企業従業員の職場ストレス、組織サポートと職務満足感の全体状況....	155
2. 在中日米企業従業員の職場ストレス、組織サポートと職務満足感の差異分析.....	156
3. 調査結果分析.....	159
第6章 研究結論と研究展望.....	163
第1節 研究結論.....	163
第2節 独創性.....	164
第3節 経営管理上の示唆.....	165
第4節 日本の経営の強みと弱みを吟味する.....	166
1. 日本の経営視点からの本調査結果の再分析.....	166
2. 現段階中国企業の発展における日本の経営の必要性.....	167
3. 中国に日本的経営を取り入れる際の難点.....	168
4. 中国に日本的経営を取り入れる可能性.....	170
第5節 在中日系企業の今後の事業展開への提言.....	172
第6節 研究の限界と今後の課題.....	175
1. 研究の限界.....	175
2. 今後の課題.....	175
注記.....	177
主要参考文献.....	185
附録.....	195

1. 問題意識と研究目的

本研究は、経営学の立場から研究、分析したものである。職場ストレスに対する研究は、工業化が発達している欧米諸国から発足してからすでに半世紀を経ており、現在でも盛んに行われている。この研究がこれほど注目されるのは、職場ストレスが従業員の身心的健康に影響を与えるだけでなく、組織全体のパフォーマンス、従業員の組織に対するコミットメント、職務満足感および離職意思との間に高い相関性があるからである。それゆえ、従業員の職場ストレス要因を究明することにより、組織の経営管理における改善点を見つけ、改善に取り組むことが可能となる。中国ではこの分野に関する研究はまだ発足したばかりであり、外資系企業の従業員を対象とする研究がわずかにあるだけであり、異文化的な比較研究はほぼ見られていない。

職務満足感は職場ストレスと同様に、従業員の生産性と QOL(quality of life)に影響を与える重要な心理的要因として扱われている。職務満足感に対する調査により、従業員の仕事の現状、心理的欲求及び企業の経営管理上の問題点を把握することができ、企業経営を改善するための有用な情報が提供される。一方、従業員の職務満足を向上させることで、組織全体の生産性上昇も期待される。そのため、職務満足感を企業経営状況の「風向計」とみなす学者もいる。

本研究は前記を踏まえ、職務満足感を従属変数とし、在中日系企業従業員の職場ストレスと職務満足感を取り上げ、その現状を考察した上で、両者間の関連を分析しようと思う。一方、大量の先行研究により、職場ストレスと職務満足感の関係は単純な因果関係ではないことが明らかにされた。即ち、職場ストレスと職務満足感との結びつきを強める（または弱める）媒介変数や調整変数が存在している。その中に、組織サポートは多くの研究者の関心を集めた変数の一つである。幾多の先行研究に示されたように、従業員の知覚する組織サポートが高いほど、職場ストレスによる悪影響が低減され、仕事に対する満足感が向上する傾向がある。また、組織サポートにはこのような直接効果だけではなく、職場ストレスの職務満足感に影響を与える過程における媒介効果と調整効果があることも多くの研究により検証された。本研究では組織サポートを中間変数として取り入れ、職場ストレスと職務満足感との間に及ぼす間接効果を検証し、三者間の関係モデルを構築しようと思う。これにより、職場ストレスと職務満足感の理論研究を豊かにするとともに、組織サポートの立場から従業員のストレスマネジメントや、職務満足感の向上のために、提言したい。

本研究では、在中日系企業の従業員を研究対象とする。その理由は以下のとおりである。改革開放以来、日本企業の対中投資は日増しに盛んになり、日本は既にアメリカに次いで中国の第2の貿易パートナーとなっている。その中で、数多くの中国に進出した日系企業は牽引役として大きな役割を果たすであろうことが予想される。一方、日系企業が急速かつ大規模に中国進出しているのに伴い、経営上の問題も多数噴出している。これまでさまざまな研究や調査データにより、日系企業の中国進出は欧米企業より遅れてはいないが、中国従業員からの評価、就職の人気度、経営の現地化、人材の採用と確保などの面に関しては、欧米企業に比べて大きな格差があることが明らかにされた。その背後の原因を究明するために、従来より多くの研究者が議論を繰り返してきた（馬 2000、趙 2002、関 2003、古田 2004、鈴木 2005、薛 2006、張 2008、徐 2010 等）。これらの研究は、日系企業の中国での経営実態、中国人従業員の意識調査、或いは日系企業に対する評価などの面から研究を展開するものが多いが、職場ストレスの視点からの研究はほぼ見られていない。

しかし、経営管理上の問題は、組織で働く従業員のモチベーションや職務成果に影響を

及ぼすだけでなく、それにより生じる精神的緊張や、悩み、不適合などの、従業員が感じるストレス感の誘発も予測される。即ち、組織におけるさまざまな要素が従業員のストレス感を引き起こす要因となる。従業員は感じる職場ストレスは企業の経営手法への適応性にも反映される。日本的経営の諸慣行はかつて日本の高度成長を支えてきた経緯により世界に絶賛されてきた。一方、中国に進出した日系企業は、現地の事情に適合して経営管理のやり方をそれなりに調整・修正することが多いが、根本的には日本的経営の基幹が緩められることはなく、日本的経営の色彩が強い諸慣行が保たれているのである。それゆえ、在中日系企業で働く従業員の職場ストレスと職務満足感を把握することで、従業員が日本的経営の諸慣行に対する適応性を見つけ、把握することが可能となる。

本研究では前記のことを踏まえ、在中日系企業の従業員を研究対象に、これまでの研究においてほとんど報告されていない職場ストレスの視点から、職務満足感を組み合わせながら、在中日系企業従業員による日系企業の経営手法に対する適応性を考察することを試みた。職場ストレス、職務満足感の現状を考察した上で、さらに組織サポートを中間変数とし、三者間の相互関係を検証しようと思う。

また、実証研究 II では、在中米国系企業の従業員の調査データを加え、比較を行おうと思う。日米両国は、国民文化から経営手法まで明らかな相違があることが考えられる。それゆえ、職場ストレスの各尺度に現れる相違が従業員の両国の経営手法に対する適応性も観察できると思われる。本研究では、日系企業の従業員が米国系企業の従業員に比べて、感じる高ストレス尺度、低ストレス尺度を分析し、かつ経営手法の異なりからその背後の原因を究明したい。また、日系企業が欧米企業に比べて、中国従業員からの評価、就職の人気度、経営の現地化、人材の採用と確保などの面において遅れていることから、職務満足感の比較研究も行って実証したいと思う。

最後に、調査データと研究結果に基づき、日系企業の中国での今後の事業展開に向けて、日本的経営の強みを活かしながら、日本的経営の弱みを最小限にすることにより、中国人従業員をより活用することで優秀な人材の確保や定着のために有益な提言ができればと願う。

2. 研究方法

上記の問題意識と研究目的を踏まえ、本研究では定性分析と定量調査を組み合わせた方法で研究を行った。具体的な研究方法としては、文献研究法、インタビュー研究法、アンケート調査法、統計分析法を用いた。

まず歴史的な観点から職場ストレス、職務満足感及び組織サポートに関する代表的な理論や実証研究を考察し、これに基づいて本研究の理論的構想を明確にし、解決しようとする問題と初歩的な研究の枠組みを確定する。さらに在中日系企業の経営実態、日米経営手法の比較および日本的経営の強みと弱みに関する先行研究を行い、実証研究の結果分析や日系企業への提言に対する論拠とする。

次に、個別インタビューの研究手法を用い、研究問題に対する調査対象者の見方や態度を詳しく把握した上で、測定手段の項目構成、理論的構想形成のための基礎を作った。

文献レビューと個別インタビューに基づき、従業員の職場ストレス尺度、組織サポート尺度及び職務満足感尺度を作成し、且つ尺度の信頼性と妥当性を検証した。そして、実証分析調査 I では、アンケート調査により在中日系企業の従業員の職場ストレス、職務満足感及び組織サポートの現状を測定し、研究変数間の関係を検討した。実証分析調査 II では、在中米国系企業の従業員のアンケート調査データに加え、在中日米企業従業員の職場ストレス、職務満足感、組織サポートにおける差異の比較分析を行った。

最後に、アンケート調査によって得られたデータを統計方法により分析する。主な統計分析方法は、測定尺度に対する因子分析、尺度の信頼性、妥当性検証、一元配置分散分析の方法で研究変数の人口統計学的変数および制御変数による差異を調べた。更に相関分析と回帰分析などによって職場ストレス、職務満足感、組織サポートの相互関係、組織サポートの間接効果を分析した。統計分析ソフトは ExCe12003 と SPSS17.0 を用いた。

3. 論文構成

本研究は、序章を除き、6章から構成され、各章で扱う内容は以下の通りである。

序章では、主に研究背景、研究範囲と対象、研究意味、研究の目的と方法及び論文の枠組と構成を述べた。

第1章の文献レビューでは、職場ストレス、職務満足感、組織サポートの文献レビューを行い、国内外の先行研究を考察し、総合的な論述を行った。更に在中日系企業の経営管理に関する先行研究や、異文化経営と職場ストレス、日米経営比較と対中投資動機と産業構造の違い、日本の経営の強み・弱みに関する先行研究をレビューした上で、本研究の目指す方向を示す。

第2章の理論構想と研究方法では、資源保全理論を取り上げ、組織サポートと職場ストレス、職務満足感との相互関係を説明した。文献分析の結果により、職場ストレスと職務満足感をそれぞれ5つの下位尺度に分け、組織サポートを3つの下位尺度に分けて、多次元的な職場ストレス、職務満足感、組織サポートの研究の枠組を構築した。

更に、先行研究を踏まえ、本研究の仮説を設定した。仮説には以下の5つの側面が含まれる。1、在中日系企業従業員の最大の職場ストレスと職務不満足要素。2、職場ストレスと職務満足感との関連、3、組織サポートと職場ストレスとの関連、4、組織サポートと職務満足感との関連、5、組織サポートによる職場ストレスと職務満足感との関連に及ぼす間接効果。また、これからの研究ステップ及び研究方法を述べ、測定尺度の操作性定義、調査対象とサンプリングの過程を説明した。

第3章の予備調査と尺度検証では、尺度開発の前の個別インタビューのプロセスを述べた。また、先行文献を参照した上で本研究の個別インタビューを組み合わせて、在中日系企業従業員の職場ストレス、職務満足感の尺度項目を収集し、専門家による添削や補正により、初期尺度を作成した。予備調査では、3つの尺度に対してそれぞれ項目分析、因子分析及び信頼性と妥当性の検証を行い、最終的に、仕事そのもの、人間関係、役割の曖昧さ、役割の葛藤、組織構造・風土とキャリア発達、という5下位尺度・21項目からなる職場ストレスの本格調査用の尺度、仕事そのもの、仕事のリターン、個人成長、仕事の協力、経営管理、という5下位尺度・17項目からなる職務満足感の本格調査用の尺度、仕事のサポート、価値への承認、生活・福祉への気遣い、という3下位尺度・9項目からなる組織サポートの本格調査用の尺度を作成した。3つの尺度に対する信頼性と妥当性の検証により、統計学特徴が良好であることが確認された。

第4章の実証分析調査 I では、第4章で得られた測定尺度で、在中日系企業の従業員に対する本格的な調査を行った。有効回答 425 部を回収し、統計ソフトでデータを分析した。

第5章の実証分析調査 II では、在中米国系企業の従業員の調査データに加え、日系企

業の従業員との比較分析を行い、その職場ストレス、組織サポートおよび職務満足感の相違を明らかにした。

第6章は研究結論と研究展望である。本論文の各部・章・節で考察したことをまとめ、結論を導き出す。また、その上で本研究の研究限界及び今後の研究課題を明らかにする。更に、前記の研究結果に基づき、日本的経営の強み・弱みを吟味し、今後の中国での事業展開に向けて日系企業の経営改善策を提言した。

4. 研究結論

実証研究 I および II による研究結論は以下のように要約される。

(1) 在中日系企業の従業員の全体的な職場ストレスはやや低いレベルにあることが示された。具体的な尺度を見ると、やや高いレベルにある職場ストレスサーは順に、組織構造・風土とキャリア発達、仕事そのものに由来するものであり、そのうち、キャリア発達に由来するストレスが最も高い。在中日系企業の従業員が自覚する組織サポートは全体的にやや高い程度が示されたが、生活・福祉への気遣いという下位尺度がやや低いレベルにあることが示された。在中日系企業の従業員の職務満足感は楽観視できない。仕事協力の平均値は中央値より高い以外に、他の尺度の平均値はいずれも中央値以下である。全体的な職務満足感が低いレベルにあることが示された。そのうち、給与・福祉などに関連する仕事のリターンに対する満足感は最も低い。

(2) 本研究では在中日系企業の従業員の職場ストレスと職務満足感に対して記述統計分析を行った。性別、学歴、職務分野、収入などの人口統計的変数および制御変数による差異を一元配置的分散分析を行った結果、以下の主要結論が得られた。男性従業員は人間関係に面において女性より大きなストレスを感じている。仕事そのもの以外に、短大以下の学歴を持つ従業員が感じるストレスは他の学歴グループの従業員より大きい。職務分野について、生産管理に従事する従業員が感じるストレスが最大で、人事総務に従事する従業員が感じるストレスが最も小さい。職位分野については、中層管理職が感じる人間関係のストレスが最も大きい。キャリア発達の面においては、一般社員と現場管理者が感じるストレスは中層管理職と経営陣のそれを遥かに上回る。職務満足感について、全体的言えば、男性の職務満足感は女性より高く、とりわけ仕事そのものと個人成長の面に明らかに現れる。大学院及びそれ以上の学歴を持つ従業員の職務満足感短大学歴の従業員のそれより明らかに高く、とくに個人成長と仕事協力の面に際立つ。個人成長の面において職務満足感が最も高いのは営業・マーケティングに従事する従業員であり、経営管理の面に最も高い得点を得たのは人事総務に従事する従業員であり、仕事のリターンにおいて最も満足するのは人事総務に従事する従業員である。

(3) 本研究は実証研究を通じて職場ストレスと職務満足感との関連を確認した。研究結果により、職場ストレスの種類の違いにより、職務満足感に対する影響も異なる。仕事そのものという下位尺度を除き、職場ストレスの他の4下位尺度はいずれも職務満足感の5尺度及び全体的職務満足感との間に有意な負の相関関係が見られる。更なる多重回帰分析により、仕事そのものという下位尺度と職務満足感との間にやや低い相関性があり、且つ仕事そのものは職務満足感に対して正の予測力を有することが認められた。職場ストレスの他の3下位尺度も職務満足感に対してある程度の予測力を持ち、そのうち、組織構

造・風土とキャリア発達の予測効果が最も大きく、次いで人間関係と仕事そのものである。

(4) 階層的回帰分析により組織サポートの職場ストレスと職務満足感との間における部分的な媒介効果と調整効果が確認された。職場ストレスが職務満足感に対して直接に影響を与える他に、組織サポートを媒介して職務満足感に対して間接の効果を及ぼすこともできる。また、組織サポートは調整変数として、職場ストレスの職務満足感に与える影響の強さに効果を及ぼす。即ち、従業員が自覚する組織からのサポートが高いほど、職場ストレスの職務満足感に対する影響程度を軽減できると考えられる。

(5) 在中日米企業従業員の比較分析により、職場ストレス、職務満足感及び組織サポートにおいて、ある程度の相違が確認された。そのうち、職場ストレスについて、在中日系企業従業員が感じる最大のストレスがキャリア発達に由来するのに対し、在中米系企業従業員が感じる最大のストレスは仕事そのものに由来するものである。また、仕事そのもの、役割の曖昧さ、人間関係の尺度において、米系企業従業員の感じるストレスが日系企業従業員より明らかに高いのに対し、組織構造・風土とキャリア発達の尺度においては、日系企業従業員が感じるストレスが米系企業従業員より著しく高い。一方、職務満足感について、在中米系企業従業員の職務満足感是在中日系企業従業員のそれより明らかに高いことが示された。とくに仕事そのもの、仕事のリターンと経営管理において、顕著な相違が確認された。組織サポートに関しては、価値承認の尺度において、在中日系企業従業員が知覚する組織サポートが米系企業従業員より明らかに高い他、仕事サポートと生活・福祉への気遣いにおいて、米系企業従業員が知覚する組織サポートが日系企業従業員より著しく高い。このように、定性的と定量的研究方法で予備調査と正式調査を通じて、本研究の理論モデルと仮説をほぼ検証した。

5. 日本的経営視点からの本調査結果の再分析

前記の日本的経営の強みに関する分析から、日本的経営の強みとしては、人間主義経営、調和的人間関係の重視、およびチームワークや企業内の協働意識醸成による企業内の持続的な改善、イノベーションなどが挙げられる。このような日本的経営の強みは日本経済の高度成長を支え、日本の先進国仲間入りを達成させた。また、このような「人」を中心とする経営、柔軟な職務構造に基づいた企業内の協働意識を重視する仕組みは、より高度な職場ストレスに対応できる体質であると言えるであろう。

今回の調査結果から見ると、在中日系企業従業員が感じる人間関係に由来するストレスが低く、とくに在中米系企業従業員より著しく低く、仕事の協力に対する職務満足感が高いことから、日本的経営のこの強みがよく反映されている。また、在中日系企業従業員の自覚する価値への承認という組織サポートが高く、とくに米系企業従業員より著しく高いことから、日本的経営の「人間本位経営」という理念の徹底もよく示されている。

また、今回の調査結果から、在中日系企業の従業員が感じる仕事そのものに由来するストレスが適当なものであり、米系企業従業員より明らかに低い反面、在中日系企業従業員の仕事そのものに対する満足感が低く、とくに米系企業従業員より著しく低いことから、在中日系企業従業員の仕事そのものに由来するストレスをさらに高める必要があることが示唆される。なぜならば、仕事そのものに由来するストレスが高いほど、日本的経営の強みである「調和的人間関係」の緩和作用が発揮できるからである。仕事そのものからのストレスが高くない環境において、和気藹々の人間関係はかえって人のチャレンジ精神を抑え、怠け心を助長し、組織にぬるま湯体質をつつけやすくする。

一方、このような企業内部の調和と仕事上の相互協調を慣行としてきた従来の日本企業では、「柔軟な職務構造」と呼ばれる職務の曖昧さを特徴とする。即ち、各人の仕事の分担が不明確で、どこで自分の仕事が終わる、どこから他人の仕事が始まるのか分からないと言われている。同時に、米国企業がスペシャリストの育成に力を入れるのに対し、日本企業はゼネラリストの人材育成により力を入れる一方、人事考課と評価の面において、アメリカ企業が「職務中心」に評価するのに対し、日本企業は「職能中心」に評価するイメージが強い。どう見ても集団責任が問われる日系企業のほうが、従業員が感じる役割の曖昧さに由来するストレスが大きいはずである。今回の調査で逆の結論が得られたことから、中国に進出する日系企業は、伝統的な日本的経営のこの部分の導入に慎重的であることが伺える。しかし、このような柔軟な職務構造と集団労働に基づいて従業員同士が協力し合っていて、それぞれの知恵と能力を発揮して持続的な知識創造活動、イノベーションが可能となる。即ち、日本的経営の優位性を発揮するために、このような曖昧な職務構造が必要不可欠である。これからこの部分の導入は日系企業にとって課題になっている。

一方、在中日系企業従業員が感じる組織構造・風土とキャリア発達に由来するストレスは高く、仕事のリターン、経営管理、個人成長に対する職務満足感が低く、とくに米国系企業従業員より著しく低いことから、在中日系企業従業員が日系企業の経営手法に対する違和感が多少示されている。とくに、前記分析したように、中国人は日本人より「個」を重視し、仕事を通じたキャリアアップ、自己実現を求める傾向が強い。これに関しては、日本的経営に現れる組織の構成員のものの考え方の単一化、個性への抑制といった弱みが中国の従業員にとっては、抵抗感があることが伺える。

本研究ではさらに、現段階での中国企業の発展における日本的経営の必要性を論じ、長期雇用と集団主義という2つの側面から、①中国に日本的経営を取り入れる難点と、②「適用」だけではなく、現地への「適応」も重要であるという自覚を持って初めて、日本的経営を中国に取り入れることができるのだという可能性を論じた。

6. 在中日系企業の今後の事業展開への提言

最後に、実証調査の結果により、これからの在中日系企業が中国で事業展開に向けて、日本的経営の強みを保ちながら、形式上現地の従業員が受入れにくい部分を適当に修正・調整するために、筆者なりのアドバイスを述べた。

(1) 中国の投資環境の変化に応じる投資戦略の再検討

前記の先行文献のレビューから、日系企業による対中投資は、ここ数年卸売・小売り業を始めとする第三産業への投資が増えつつある、という新たな変化が表れてきたものの、産業構造にしても、投資業種のレベルにしても、欧米企業に比べまだ低いレベルにあることが示された。特に欧米企業に遅れた中国に研究開発センターの設置について、しばしば指摘されている。このような日系企業の対中投資戦略は、従業員にやりがいがある仕事を与えられず、および競争力に乏しい賃金制度、そしてキャリアアップを阻む「ガラスの天井」につながるとともに、中国の従業員が日系企業のこれらの組織特性に対して欧米企業より大きな違和感を感じていることが明確になった。即ち、中国の現地法人をどのような存在にしようとしているか、どのような機能を持たせるか、という日系企業本社としての経営戦略は現地の人材マネジメント、現地化の程度を大きく左右する。

一方、中国がWTO加盟して12年目に入っている現在、経済の高度成長に伴う経済総量が急速に拡大しつつあるが、国内産業構造のレベル低下問題も次第に顕在化されてきた。そのため、中国政府は最低賃金の引き上げ、外資優遇政策調整、加工貿易禁止品目の追加措置など、さまざまな手を打ち、中国の産業構造を調整し、経済発展モデルを転換しよう

としている。これからは外資系企業を取り巻く競争環境がますます激しくなり、単なるコスト削減や生産資源目当ての投資方式は中国で持続的に発展していくことは難しい。要するに、日系企業が今後中国という巨大な市場を失いたくないと考え、持続的に安定な事業展開を行いたいと考えれば、投資する業種やそのレベルアップなどを含める経営資源の配置転換、投資戦略を見直す必要がある。これに基づき、日本的経営の弱みを克服し、強みを活かすことにより、ホワイトカラー層の人材確保・活用に力を入れるべきである。

(2) 日本的経営の強みを活かし、組織サポートに取り組む

日本的経営の強みとして、従業員を重視した「人間本位」の経営理念、企業内部の「調和」を強調し、日常的なコミュニケーション（報・連・相）による協働意識の醸成、現場の問題解決能力向上、長期的視野に基づく人材育成、および累積的改善能力などが挙げられる。現在は、事業の入れ替わりの激しい時代、組織を人為的に短期間に統合したり、分割したりしやすい時代であるからこそ、このような日本的経営のよさを見極め、自らの経営ノウハウを蓄積し続けることは、今の日本企業にとって、大切であると思う。そのため、在中日系企業は日本的経営の特有な「強み」を忘れずに、それを活かして日頃の人事制度に浸透させる必要がある。また、人に対する全面的な関わり、という日本的経営の強みのもうひとつの強みを組織サポートの形で具現化すれば、従業員にとってさらなる付加価値を生み出すであろう。

(3) 日本的経営の弱みを克服し、現地事情に合わせた人事制度の構築。今回の調査から、日系企業における中国人従業員が組織構造・風土およびキャリア発達に由来する職場ストレス感がやや高く、仕事のリターン、個体成長、経営管理に対する職務満足感が低いのにに対し、日系企業は経営手法、HR 施策をさらに改善する余地があると考えられる。

組織の閉鎖性を打破し、積極的に中国現地人材を活用すべきである。一方、個人のキャリアアップ、自己実現を重視する中国人のこの種の特徴に対して、在中日系企業は、日本的経営の第二の弱みである個人存在の希薄化を克服する必要がある。即ち、協働意識やチームワークを重視するとともに、従業員個々の意識や利益を無視することはできない。

7. 今後の課題

本研究では以上のように、在中日系企業の従業員の職場ストレス、組織サポートと職務満足感との関係を研究し、上述のように提言を試みたが、残された課題はまだある。

(1) 研究方法の改善。今後の研究において、研究サンプル数と研究範囲を拡大する必要がある。更に主観的評価を除き、より多くの研究方法で研究変数に対する評価を行う必要がある。また、縦断的研究法で職場ストレスと職務満足感の作用メカニズムを深く掘り下げ、他の要素が職場ストレスと職務満足感との関連に及ぼす効果を検討する。

(2) 職場ストレスと職務満足感の異文化研究

外資系企業の従業員の職場ストレスと職務満足感、及び両者間の関係を研究する上で、文化的差異要素は非常に有意義な指標であると思う。本研究はこれについてやや触れたが、文化的差異による従業員の知覚する職場ストレスと職務満足感への具体的な影響を深く検討しなかった。今後の研究において、文化的差異の角度から、外資系企業従業員の職場ストレスと職務満足感の特徴や両者間の関連を深く研究しようと思う。多国間の比較研究を通じて、文化的差異による従業員の知覚する職場ストレスと職務満足感との相違点を探り、実務的により有用な介入方策を提言したい。

※主要参考文献

一、日本語文献 (50 音順)

学術著書：

1. 石田英夫編集(1984)、『ケースブック、国際経営の人間問題』、慶応通信
2. 石田英夫(1985)、『日本企業の国際人事管理』、日本労働協会
3. 石田英夫(1994)、『国際人事』、中央経済社
4. 伊丹敬之(1993)、『人本主義企業—変わる経営変わらぬ原理』、筑摩書房
5. 伊丹敬之・加護野忠男(1989)、『ゼミナール経営学入門』、日本経済新聞社
6. 岩田龍子(1977)、『「日本的経営」の編成原理』、文眞堂
7. 大野耐一(1978)、『トヨタ生産方式-脱規模の経営をめざして-』、ダイヤモンド社
8. 加護野忠男・野中郁次郎・榊原清則・奥村昭博(1983)、『日米企業の経営比較：戦略的環境適応の理論』、日本経済新聞社
9. 加護野忠男(1997)、『日本型経営の復権-「ものづくり」の精神がアジアを変える』、PHP 研究所
10. 梶田幸雄・温琳(2012)、『これからの新しい中国ビジネス-中国市場開拓の課題と展望』、株式会社エヌ・エヌ・エー
11. 菊池敏夫(2006)、『現代経営学』、税務経理協会、四訂版
12. 小池和男(1977)、『職場の労働組合と参加』、東洋経済新報社
13. 小池和男・猪木武徳編著(1987)、『人材形成の国際比較—東南アジアと日本』、東洋経済新報社
14. 小池和男(1993)、『アメリカのホワイトカラー』、東洋経済新報社
15. 小池和男(1995)、『仕事の経済学』(第2版)、東洋経済新報社
16. 小杉正太郎(2006)、『ストレスマネジメントマニュアル』、弘文堂
17. 小杉正太郎(2002)、『ストレス心理学—個人差のプロセスとコーピング』、川島書店
18. 小杉正太郎(2009)、『企業内メンタルヘルス・サービスの理論と実際』、弘文堂
19. 島津美由紀(2004)、『職務満足感と心理的ストレス-組織と個人のストレスマネジメント-』、風間書房
20. 白木秀三(2006)、『国際人的資源管理の比較分析-「多国籍内部労働市場」の視点から-』、有斐閣
21. 白木秀三編著(2011)、『チェン징・チャイナの人的資源管理』、白桃書房
22. 徐方啓(2006)、『日中企業の経営比較』、ナカニシヤ出版
23. 関満博(2003)、『現地化する中国進出企業』、新評論
24. 田尾雅夫(1999)、『組織の心理学 新版』、有斐閣ブックス
25. T・ディール、A・ケネディー(1982)、『シンボリック・マネジャー』、城山三郎訳、新潮社
26. 津田眞徴(1977)、『「日本的経営」の論理』、中央経済社
27. 土屋勉男、大鹿隆(2000)、『日本自動車産業の実力-トヨタ、ホンダは世界に勝てるか』、ダイヤモンド社
28. 土屋勉男(2006)、『日本ものづくり優良企業の実力-新しいコーポレート・ガバナンスの論理』、東洋経済新報社
29. 土居健郎(1971)、『「甘え」の構造』、弘文堂
30. 中根千枝(1967)、『タテ社会の人間関係 単一社会の理論』、講談社現代新書
31. 根本孝、T・吉本容子(1994)、『国際経営と企業文化』、学文社
32. 野中郁次郎(1990)、『知識創造の経営-日本企業のエピステモロジー』、日本経済新聞社
33. 野中郁次郎・竹内弘高・梅本勝博(1996)、『知識創造企業』、東洋経済新報社
34. 野中郁次郎・紺野登(1999)、『知識経営のすすめ-ナレッジマネジメントとその時代』、

筑摩書房

35. 間宏(1964)、『日本労務管理史研究-経営家族主義の形成と展開-』、ダイヤモンド社
36. 浜口恵俊(1977)、『日本らしさの再発見』、日本経済新聞社
37. 林吉郎(1985)、『異文化インターフェイス管理』、有斐閣
38. 林吉郎(1994)、『異文化インターフェース経営-国際化と日本的経営』、日本経済新聞社
39. 馬成三(2000)、『中国進出企業の労働問題』、JETRO
40. 藤本隆宏(2003)、『能力構築競争-日本の自動車産業はなぜ強いのか』、中公新書
41. 藤本隆宏(2004)、『日本のもの作り哲学』、日本経済新聞社
42. 古田秋太郎(2004)、『中国における日系企業の経営現地化』、税務経理協会
43. 馬越恵美子(2000)、『異文化経営論の展開』、学文社
44. 門田安弘(1985)、『トヨタシステム：トヨタ式生産管理システム』、講談社
45. 安室憲一(1982)、『国際経営行動論』、森山書店
46. 劉永鶴(1997)、『日本企業の中国戦略』、税務経理協会
47. 『産業ストレスとメンタルヘルス-最先端の研究から対策の実践まで-』(2012)、日本産業ストレス学会編、中央労働災害防止協会

学術論文 (50音順)

1. 安達智子(1998)、「セールス職者の職務満足感-共分散構造分析を用いた因果モデルの検討」、The Japanese Journal of Psychology、Vol69、No3、pp22~228
2. 伊藤賢次(2004)、「TPS(トヨタ生産システム)と「日本的経営」」、Review of economics and information studies/岐阜聖徳学園大学経済情報学部紀要委員会 編、pp694~715
3. 今城志保(2006)、「職務満足度と職務遂行行動の関係をめぐる仮説モデルの検証」、産業・組織心理学会、第22回大会発表論文集
4. 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：Hiroshima University management review no. 4、p197
5. 大城朝子(2008)、「日本的経営」に関する先行研究について-アベグレン、伊丹、加護野を中心として-、名城論叢、pp111~123
6. 欧陽菲(2007)、「中国企業の成長限界から見た日本経営の強み」、産能大学紀要第28巻第1号、pp39-56
7. 奥林康司(1996)、「日本的経営の研究動向(特集 海外日系企業における日本的経営)」、国民経済雑誌、174(1)：pp85~97
8. 大塚泰正・小杉正太郎(2002)、「企業別見たイベント型職場ストレスの心理学的検討」、産業ストレス研究9、pp243~250
9. 金山権(2010)、「日系企業の経営行動に対する中国からの評価-グローバル化に向けた今後の方向と課題」、桜美林経営研究、創刊号、pp1~13
10. 楠奥繁則(2004)、「職場におけるストレス・マネジメントの探究-サウスウエスト航空を事例に-」、立命館経営学、第42巻第6号、pp115~133
11. 源氏田憲一(2009)、「集団レベルで知覚されたサポートに関する一研究」、一橋社会科学、pp275~290
12. 木幡昭(2003)、「自動車産業における日本的経営適応の研究：トヨタ自動車の日本的経営適応の視点から」、CUC policy studies review 3、千葉商科大学、pp69~81
13. 小松史朗(2006)、「トヨタ生産方式と改善-能力形成と「参画」の過程」、日本経営学会誌、第18号、pp41~45

14. 小松優紀・甲斐祐子・永松俊哉・志和忠志・須由靖男・杉本正子(2010)、「職業性ストレスと抑うつとの関係における職場のソーシャルサポートの緩衝効果の検討」、産業衛生学雑誌、pp140～148
15. 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 (I) : 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、pp175～185
16. 近藤正幸 (2013)、「日本企業の中国における研究開発」、Development Engineering、19、pp37～47
17. 坂井一史(2006)、「産業領域におけるメンタルヘルス問題の現状と職場におけるソーシャルサポートの展望」、東京大学大学院教育学研究科紀要、第 46 巻、pp219～226
18. 坂爪洋美(1997)、「職場のストレスマネジメントに関する考察」、経営行動科学第 11 巻第 1 号、pp1～12
19. 沙蓮香・川久保美智子(1997)、「日中の集団主義及び伝統社会構造の比較」、関西学院大学社会学部紀要、第 76 号、pp57～68
20. 蔡明哲(2008)、「企業経営における儒教倫理—日中比較視点から—」、『産業・社会・人間』、産業社会学会、NO. 11(羽衣国際大学)、pp3～14
21. 境忠宏(1981)、「職務態度の構造とワークモチベーション—職務満足との動機付け効果を中心として—」、横浜経営研究、第 1 巻第 3 号、pp197～215
22. 徐雄彬(2010)、「在中日系企業における中国人管理職の確保・活用に関する一考察」、桜美林経営研究、創刊号、pp53～66
23. 鈴木岩行・黄八洙・張喬森・尤艶輝(2005)、「中国における外資系企業のコア人材育成—日系企業と米国・台湾・韓国系企業との比較を中心に—」、和光経済、第 37 巻 第 3 号、和光大学社会経済研究所、pp77～117
24. 薛軍(2011)、「後発日本多国籍企業の新興経済大国中国における経営現地化問題」、関東学院大学『経済系』第 246 集、pp61～75
25. 曾小瑩(2003)、「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—」、Kyoshu University Psychological Research、Vol4、pp261～267
26. 種市康太郎(2001)、「企業従業員におけるソーシャルサポートの心理的ストレス反応低減効果の検討」、博士学位申請論文、早稲田大学
27. 中村天江(2013)、「中国人の「発展空間」と日系企業の人事課題」、ジェトロ中国経済、pp41～55
28. 中村久人(2001)、「異文化接触と国際経営」、経営論集、東洋大学経営学部、第 54 号、pp111～131
29. 長谷川啓之(2006)、「中国進出日系企業の現地化問題とその背景要因：ヒトの現地化を中心として」、『商学集志』Vol. 76, No. 1、日本大学商学研究会、pp1～26
30. 西川一廉(1971)、「職務満足に関する研究—Herzberg Theory の検討—」、Jap. J. Psychol、Vol41、No6、pp285～294
31. 二宮豊志(2008)、「中国における日本人観と日系企業評価」、東海大学政治経済学部紀要、第 40 号、pp261～289
32. 樋口純平(2005)、「人事管理と業績管理の関係—トヨタ自動車における制度と実態—」、評論・社会科学、第 75 号、同志社大学人文学会
33. 羽岡邦男(2002)、「労働ストレス研究 (1) —職場ストレスモデルに関する一考察—」、

- 政治学研究論集、第 15 号、pp69～83
34. 羽岡邦男(2002)、「労働ストレス研究 (2) -労働者のストレス要因-」、政治学研究論集、第 16 号、pp59～74
 35. 羽岡邦男(2004)、「職場のストレス対策に関する一考察」、政治学研究論集、第 19 号、pp65～79
 36. 春名章二 (2005)、「対中国進出日系企業の研究開発の現状分析」、岡山大学大学院文化科学研究科「北東アジア経済研究」、第 2 号、pp61～77
 37. 廣瀬俊(2008)、「中国進出日系企業の現状と課題に関する一考察-日本型経営とグローバル化について-」、日本大学大学院総合社会情報研究科紀要、No9、pp139～150
 38. 三浦康司・鈴木規子・竹内佳代子・竹沢友規・山本真裕・谷口幸一(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第 7 号、pp59～66
 39. 三野節子・金光義弘(2006)、「異なるストレス状況に対する就労者の対処柔軟性と職務満足感との関連」、川崎医療福祉学会誌、Vol16、No2、pp229～237
 40. 山田富美雄(1997)、「心理的ストレスの評価とそのマネジメント」、バイオメカニズム学会誌、Vol21、No2、pp69～74
 41. 豊松展史・小松緩岳・高木敬勇(1998)、「知覚されたソーシャルサポート」、広島修大論集、人文編 38 (2)、pp295～336
 42. 凌文铨(1995)、「日中合弁企業の経営と中国の国情・文化」、慶応経営論集、第 13 巻第 1 号、pp75～88
 43. 渡辺直登(1986)、「組織ストレスの構造と従業員のメンタル・ヘルス-職場の人間関係の果たす役割について」、経営行動科学第 1 巻第 2 号、pp69～78
 44. 渡辺真一郎(1988)、「職務満足度のメンタルヘルス効果に関する研究」、社会学研究科紀要、第 28 号、pp81～91

二、中国語文献（アルファベット順）

学術著書:

1. 陈锦德(2009)、『跨国公司高层管理人才本土化战略』、中国经济出版社
2. 吉姆・柯林斯、俞利军訳(2009)、『从优秀到卓越』、中信出版社
3. 吉姆・柯林ス、杰里・波勒斯著(2009)、『基业常青-企业永续经营的准则』、中信出版社
4. 刘庆红(2010)、『在华日企的本地化研究』、复旦大学出版社
5. 李育輝(2010)、『知识型员工工作压力及管理策略』、中国广播电视出版社
6. 刘玉新(2011)、『工作压力与生活-个体应对与组织管理』、中国社会科学出版社
7. 刘军(2008)、『管理研究方法-原理与应用』、中国人民大学出版社
8. Lorne sulsky, Carlla Smith 著、馬劍虹等訳(2007)、『Work Stress 工作压力』、中国輕工業出版社
9. Nancy. J. Adler、杨晓燕主译(2004)、『国际组织行为』、北京大学出版社
10. 舒晓兵(2007)、『管理人员的工作压力与工作效率研究』、武汉大学出版社
11. 斯蒂芬・P・罗宾斯、孙建敏等译(2008)、『组织行为学』、中国人民大学出版社
12. 许小东、孟晓斌(2004)、『工作压力-应对与管理』、航空工业出版社
13. 吴明隆(2010)、『问卷统计分析实务-SPSS 操作与应用』、重庆大学出版社
14. 薛军(2008)、『跨国公司全球一体化条件下的本地化战略研究』、人民出版社
15. 俞文钊(1996)、『合资企业的跨文化管理』、北京人民教育出版社

16. 张西超(2006)、《员工帮助计划-中国 EAP 的理论与实践》、中国社会科学出版社

學術論文 (アルファベット順)

1. 白玉苓(2010)、「工作压力、组织支持感与工作倦怠关系研究—以服装产业知识型员工为例」、博士学位论文、首都经贸大学
2. 卞玉龙等(2013)、企业科技人员的社会支持、工作压力和自我效能感对工作满意度的影响、人类功效学、第 19 卷第 2 期
3. 陈志霞(2006)、「知识型员工组织支持感对工作绩效和离职倾向的影响」、华中科技大学博士学位论文
4. 陈志霞、廖建桥(2006)、「组织支持感及其前因变量和结果变量研究进展」、人类功效学、第 12 卷第 1 期
5. 陈子光(1990)、「影响知识分子工作动机和工作满意的主要因素」、应用心理学、7 月号
6. 官菊梅、王贝、陆昌勤(2011)、「基于压力分类视角的社会支持调节作用探讨」、北京大学学报(自然科学版)
7. 韩翼、廖建桥(2007)、「员工离职影响因素的实证研究」、人力资源、第 11 期
8. 候亦斌、凌文铨(2006)、「组织支持感及其改善途径」、现代管理科学、第 11 期
9. 胡蓓(2003)、「脑力劳动者工作满意度实证研究」、科学研究、(7)
10. 黄春生(2004)、「工作满意度、组织承诺与离职倾向相关研究」、厦门大学博士学位论文
11. 蒋莹(2006)、「个体控制点、工作压力及工作满意度的关系」、经济管理、21
12. 柯颖仪(2007)、「日本企业和欧美企业员工工作压力源的研究」、暨南大学硕士论文
13. 李锐、凌文铨(2008)、「主管支持感研究评述及展望」、心理科学进展、第 2 期
14. 凌文铨、杨海军、方俐洛(2006)、「企业员工的组织支持感」、心理学报、38(2)
15. 刘凤瑜、张金成(2004)、「员工工作满意度调查问卷的有效性及其民营企业员工工作满意度影响因素研究」、南开管理评论、(3)
16. 刘璞、谢家琳、井润田(2005)、「国有企业员工工作压力与工作满意度关系的实证研究」、中国软科学、第 12 期
17. 柳显军(2008)、「国有企业管理人员与工作满意度实证研究」、现代商业、15
18. 卢嘉、时勘、杨继锋(2001)、「工作满意度的评价结构和方法」、中国人力资源开发、(1)
19. 卢嘉、时勘(2002)、「工作满意度评价结构研究」、人力资源管理研究新进展(赵曙明等编)、南京大学出版社
20. 南剑飞等(2004)、「员工满意度模型研究」、世界标准化与质量管理(2)
21. 潘持春(2009)、「工作满意度和组织承诺对管理人员离职倾向的影响」、经济管理、第 3 期
22. 任枫(2010)、「科技人员工作满意度与科研绩效相关性研究」、天津大学博士学位论文
23. 邵道生(1993)、「中国员工对日资企业低评价探讨」、管理世界、第 6 期
24. 舒晓兵、廖建桥(2002)、「工作压力与工作效率理论研究述评」、南开商业评论、(3)
25. 舒晓兵、廖建桥(2003)、「国企管理人员工作压力源与工作满意度实证研究」、工业工程与管理、(2)
26. 宋德玲、越大志(2006)、「人力资源管理：在华日资企业的实例」、国际经济合作、第 11 期
27. 谭小宏、秦启文、潘孝富(2007)、「企业员工组织支持感与工作满意度、离职意向的关系研究」、心里科学、30(2)
28. 王庆珊、凌文铨、方俐洛(2002)、「在粤日系企业员工收入满意度调查」、广州大学学报(自然科学版)
29. 王志刚等(2004)、「关于中国员工个体特征对其公司满意度影响的实证研究」、南开管理评论
30. 吴宗怡、徐联仓(1988)、「满意度测量问卷之研制」、中国科学院心理研究所

31. 邢占军(2001)、「国有大型企业员工满意感研究」、心理科学、(2)
32. 熊明良、孙建敏、顾良智(2008)、「工作满意感、组织认同与离职倾向关系实证研究」、商业经济与管理、第6期
33. 许小东(2004)、「知识型员工工作压力与工作满意感状况及其关系研究」、应用心理学、3
34. 薛军、西村豪太郎(2006)、「在华日资企业经营管理者当地化分析」、日本学刊、第1期
35. 徐晓峰等(2005)、「组织支持理论及其研究」、心理科学、28(1)
36. 颜爱民、王维雅(2007)、「中小民营企业基层员工工作压力与工作满意度的实证研究」、管理学报
37. 袁少锋、高英(2007)、「组织支持对工作压力的中介效应研究-基于知识型员工样本的实证分析」、应用心理学、第13卷第4期
38. 曾垂凯、时勘等(2009)、「工作压力与员工心理健康的实证研究」、人类工效学、14
39. 曾湘泉、苏中兴(2009)、「日本人力资源管理模式在中国的挑战与变迁--以日本在华企业为例」、经济理论与经济管理、第9期
40. 张凡迪、刘东莉(2003)、「组织管理状况的指示器—工作满意度的研究」、理论界、(6)
41. 张凤梅(2005)、「员工满意度的调查方法及实践研究」、吉林大学硕士论文
42. 张知光、丁明、谢才文、蒲晓霜(2012)、「日资企业员工心理健康状况影响因素分析」、中国健康心理学杂志、第20卷第3期
43. 赵伟军(2004)、「知识型员工满意度研究」、生产力研究、(7)

三、英語文献 (アルファベット順)

1. Adams J S(1965), Inequity in social exchange, In L.Berkowitz(Ed.),*Advances in experimental social psychology*, Vol 2,New York:Academic press
2. Allen G, Lynn G, Rodger W(2003), The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1)
3. Baron R M., Kenny D A(1986), The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51
4. Bartunek J M., Rynes S L., Ireland R D(2006),What makes management research interesting and why does it matter? *Academy of Management Journal*,49(1)
5. Beehr T A.& Newman J E(1978), Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31
6. Cannon W B(1932). The wisdom of body, New York: Norton
7. Cannon W B(1935). Stresses and Strains of Homeostasis. *American Journal of Medical Sciences*, 189
8. Caplan G(1974),Support system and community mental health. New York: *Behavioral publications*
9. Chemiss C(1980), Staff burnout: Job stress in the human service. California: Sage Publication
10. Cobb S(1976), Social Support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38
11. 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.
12. Cooper C L., Sloan S., Williams S(1988),Occupational Stress Indicator: Management Guide, London: Hodder and Stoughton
 13. Cropanzano R., Howes J C., Grandey A., et al(1997), The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress, *Journal of Organizational Behavior*, 18
 14. Eisenberger R, Huntington R, Huntington S, et al(1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*,71
 15. Eisenberger R., Armeli Rexwinkel R., Lynch P D. Rhoades L(2001), Reciprocation of perceived organizational support,*Journal of Applied Psychology*, 86
 16. Eisenberger R., Stinglhamber F.,Vandenberg C., Sucharski I.,Rhoades L(2002) Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention, *Journal of Applied Psychology*, 87
 17. Eisenberger R., Stinglhamber F(2011), Perceived organizational support: Fostering Enthusiastic and productive employees. Washington. DC: American Psychological Association Books
 18. Fiske.D W(1949), Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources, *The Journal of Abnormal and Social Psychology*,Vol.44(3)
 19. French J R P., Caplan R D(1972), Organizational stress and individual strain. In A.J. Marrow(Ed), *The Failure of success*, New York: Amacom
 20. French, J. R. P., Jr., Rodgers, W. L., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In G. Coelho, D. Hamburg, & J. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (pp. 316-333). New York: Basic Books
 21. George J., Jalnes L R(1993), Personality and behavior in groups revisited: Comment on aggregation, level of analysis, and a recent application of within and between analyses, *Journal of Applied Psychology*, 78
 22. Gruneberg M M(1979), Understanding job satisfaction. New York: John Wiley and Sons
 23. Hans Selye(1958), *The stress of life*, New York: megraw-Hill
 24. Hobfoll S E(1988)*The Ecology of Stress*. New York: Hemisphere
 25. Holt R R(1982), Occupational stress.In.Goldberger,L., Breznitz.S(eds) *Handbook of stress*, New York, Free Press
 26. Hoppock R(1935)*Job Satisfaction*, New York: Haper & Row
 27. Hofsted,G.(1991),*Cultures and Organizations:Software of mind intercultural corporation and its importance for survival*,Mc Graw-Hill
 28. Hurrel JJ, Mclaney MA(1988), Exposure to job stress-A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 14, Supplement 1, 27-28
 29. James L R, Brett J M(1984), Mediators, moderators, and tests for mediation, *Journal of Applied Psychology*, 69(2)
 30. Janis I L., Mann L(1977), *Decision Making: A psychological Analysis of Conflict, Choice, and Commitment*. New York,US: Free Press
 31. Janis, I.L. Mann L(1981), *Decision Making*. Free Press, New York
 32. Jex S M., Bliese P D(1999), Efficacy Beliefs as a Moderator of the Effects of Work

- Related Stressors: A Multilevel study. *Journal of Applied Psychology*,84
33. Jex S M., Bliese P D., Buzzells(2000), The Impact of Self-efficacy on Stressor-strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*,86(3)
 34. Johnson J V., Hall E M(1988), Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*,78
 35. Kaiser.H.FC(1974),An index of factorial simplicity,psychometrika,39(1),31-36
 36. Karasek R A(1979), Job demands, Job decision latitude, and mental strain: Implication for redesign. *Administrative Science Quarterly*,24
 37. Karasek R A(1985), Job Content Questionnaire and User's Guide. Department of Industrial and System Engineering. Los Angeles: University of Southern California
 38. Karasek R., Theorell T(1990), Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books
 39. Kvale, steinar(1996), Interviews: An Introduction to Qualitative research Interviewing. Thousand Oaks,CA:Sage
 40. Lawler E E., Porter L W(1967), The effect of Performance on Job Satisfaction, *Industrial Relations*, (7)
 41. Lawler E E III. (1973),Motivation in Work Organizations.Monterey, Calif.,Brooks/cole pub.co.
 42. Lazarus R S Launier(1978),Stress-related transactions between person and environment. In: Pervin LA, Lewis M.(Eds.),Perspectives in international psychology. New York: Plenum
 43. Lazarus R S., Kanner A D., Coyne J C., Schaefer C(1981),Comparison of Two Modes of Stress Measurement: Daily Hassles and Uplifts Versus Major Life events, *Journal of behavioral Medicine*,4(1)
 44. Lazarus R., Folkman S(1984),Stress,Appraisal,and Coping. New York: Springer Publishing Company
 45. Locke E A(1969),What is Job Satisfaction, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4
 46. Locke E A(1976)The Nature and Consequences of Job Satisfaction, in M. Dunnette(eds.)
 47. Mardia,K.V.,Foster,K(1983),Omnibus tests of multinormality based on skewness and kurtosis, *Communications in Statistics-Theory and Methods*,12(2),207-221
 48. Maslow A H(1954),Motivation and personality. New York: Harper & Row
 49. Miller J G(1960),Information Input Overload and psychopathology, *American Journal of Psychiatry*,116
 50. Moss, R.H(2002), 2001 INVITED ADDRESS: The mystery of human context and coping: An unraveling of clues. *American Journal of Community Psychology*, 30(1):67-88
 51. Mowday R.T., Steers R.M, Porter L.W(1979),The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, (14)
 52. Mowday Richard T.,Porter L W.,et al(1982), Employee-Organization Linkages:

- The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover, New York : Academic Press
53. Organ D W(1988)Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome, Lexington Books
 54. Organ D W(1990),The subtle significance of job satisfaction, *Clinical Management Review*, 4
 55. Ouchi,W.G(1981), Theory Z: how American business can meet the Japanese challenge, Redding: Addison-Wesley(徳山二郎監訳、『セオリーZー日本に学び・日本を越える』、CBS ソニー出版)
 56. Parker D F., Decotiis T A(1983), Organizational determinants of Job stress, *Organizational Behavior and Human Performance*,32
 57. Pascale, R.T.& Athos A.G(1981),The art of Japanese Management, Simon and Schuster,N.Y
 58. Preacher K J; Hayes A F(2008),Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models, *Behavior Research Methods*,40(3)
 59. Robbins S P(1996), Organizational behavior: concepts, controversiers and applications(6thed), PrebtuceHallm.Inc
 60. Scott W E(1966), Activation Theory and Task Design. *Organizational Behavior and Human Performance*,1:3-30
 61. Smith P C.,Kendall L M.,Hulin C L(1969)The measurement of satisfaction in work and retirement,Chicago : Rand McNally
 62. Spector P E(1987)Interactive effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical workers. *Work and Stress*,1
 63. Stamper, C.L. Johlke, M.C(2003),The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes, *Journal of Management*, 29(4)
 64. Selye H(1956),The stress of life,New York: megraw-Hill
 65. Thibaut J. Walker L(1975),Procedural Justice: A psychological analysis. Hillsdale,N.J: Lawrance Erlbaum Associates New York
 66. Triandis H C(1995) Individualism and Colletivism. Boulder,CO: westview Press
 67. Trompenaars F, Hampden-Turner C(1998), Riding the Waves of Culture, New York: McGraw_Hill
 68. Vroom V H(1964), Work and Motivation, New York: John Well Eyand Son
 69. Wayne A H, Charles K, Pamela L P, et al(2003), Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes ,*Journal of Vocational Behavior*, 63
 70. Yerkes R., Dodson,J(1908), The Relationship of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-formation,*Journal of Comparative and Neurological Psychology*,18

四、インターネット資料

1. 日本貿易振興協会ウェブサイト、『中国 GDP 世界第 2 位時代の日本企業の対中ビジネス戦略報告書』

- http://www.jetro.go.jp/jfile/report/07000555/china_japan_business_all.pdf
2. 日本貿易振興協会ウェブサイト『在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査－中国編』、
<http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/reports/07000796>
 3. 日本貿易振興機構（2013）北京事務所 知識財産部、中国における外資企業の研究開発（R&D） 発展状況報告書
http://www.jetro-pkip.org/upload_file/bgs2011/201104.pdf
 4. 労働政策機構・研修機構『調査研究報告書 No144 メンタルヘルス対策に関する研究 対策事例・欧米の状況・文献レビュー・調査結果』
http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2001110017_ZEN.htm

五、ホームページ

1. 日本 EAP 協会、<http://eapaj.umin.ac.jp/>
2. 中央労働災害防止協会、<http://www.jisha.or.jp/>
3. 日本産業ストレス協会、<http://jajsr.umin.ac.jp/>
4. 日本貿易振興機構、<http://www.jetro.go.jp/indexj.html>
5. 日本厚生労働省、<http://www.mhlw.go.jp/index.shtml>
6. 日本労働研究機構、<http://www.jil.go.jp/>
7. 朝日デジタル記事、<http://www.asahi.com>
8. トヨタの公式サイト <http://www.toyota.co.jp>
9. 中華英才網、<http://www.chinahr.com/>
10. 易普斯咨询网站、<http://www.eap.com.cn/>
11. 中国新聞網 <http://www.chinanews.com>
12. 中国商務部ウェブサイト <http://www.ndrc.gov.cn>
13. 中国国家税務総局ウェブサイト <http://www.chinatax.gov.cn>