

仕事のストレスと職場のネットワーク

緊密な職場のネットワークの力

研究開発室 松田 茂樹

目次

1. 研究の目的	5
2. 調査の概要	7
3. 仕事上のストレス：就労環境の現状	7
4. ストレス対処資源の保有状況	8
5. ストレッサー、ストレス対処資源、ディストレスの関連	11
6. 結論と考察	13

要旨

近年、男性就労者のメンタルヘルス（心の健康）が悪化している。この背景には景気低迷や雇用環境の変化がかかわっているとみられているが、職場において効果的なメンタルヘルスクアを実施するためにも、背景要因の詳細な把握は欠かせない。本研究では、民間企業に勤める30歳から54歳の男性就労者に対するアンケート調査データを分析して、どのような仕事上のストレス（ストレス源）がディストレス（抑うつというストレス反応）を高めており、どのようなストレス対処資源があればそれを緩和できるかを明らかにした。

仕事上のストレスについてみると、直接ディストレスを高めている要因は、会社業績の今後の展望が悪化していることである。現在の業績よりも将来展望が暗いことの方が、働く者にとっては重要な問題になっている。また、終身雇用の崩壊と長時間労働は、ストレス対処資源である職場ネットワークを弱めることで、ディストレスを高める間接的な要因である。長時間労働は、業績低迷下において特に問題になる。

ストレス対処資源のうち最大のものは、日ごろ仕事上の相談や意見交換をする「職場のネットワーク」（職場の仲間との人間関係）である。緊密な職場ネットワークには、高いサポート効果を発揮してストレスを和らげるという「強い紐帯の力」があることが明らかになった。こうしたネットワークは、日本型雇用の特徴である終身雇用によって育まれる。

それ以外のストレス対処資源としては、配偶者からのサポートと親族ネットワークが重要である。自分を支えてくれる仲間や家族の存在が、ストレスへの防波堤になる。また、業績低迷下においては、職場にカウンセリング施設があることが、就労者のディストレスを軽減する。

キーワード：ストレス、職場ネットワーク、ディストレス

1. 研究の目的

(1) 男性就労者のメンタルヘルスの悪化

近年、男性就労者のメンタルヘルスが悪化している。厚生労働省が2000年に実施した「保健福祉動向調査」によると、男性の約半数がストレスがあると感じている（厚生労働省 2000）。1988年調査の結果と比べると、過去12年の間にストレスを感じている人は増えてきている。同様の結果は、他の調査でも指摘されている。社会経済生産性本部の「JMI 健康調査」では、過去10年間に男性就労者の抑うつなどの症状が増加していることが報告されている（社会経済生産性本部 2001）。

メンタルヘルスの悪化は、彼ら自身の健康を脅かす問題であるとともに、仕事の進捗を遅らせたり、ミスや事故を増大させるなどして、就労者個人を超えた仕事の成果にも影響をおよぼす問題である（河野 1987；社会経済生産性本部 2001）。

このような男性就労者のメンタルヘルスの悪化は、主に仕事にかかわる要因からもたらされている。勤労世代の5割以上が、「仕事上のこと」でストレスを感じているという調査結果も出されている（厚生労働省 2000）。しかし、仕事上のどのような要因が、今日のメンタルヘルス悪化をもたらしているかは、十分に解明されていない。仕事にかかわる要因には大小さまざまなものがあり、昨今の経済・雇用状況をみると、会社業績の悪化、終身雇用制度の変容等の影響が大きいものと推察される。しかし、調査データによる裏付けは不足している。職場において効果的なメンタルヘルスクエアを実施するためにも、あるいは就労者個々人がそうしたストレスに対処するためにも、背景要因の詳細な把握が欠かせない。

(2) ストレッサー、ストレス対処資源、ディストレス

ストレス研究によると、ストレス源となる「ストレッサー」とそれが心身に与えるダメージを和らげる「ストレス対処資源」のバランスが崩れたときに、抑うつや不安などの症状が引き起こされる（Lazarus and Folkman 1984；稲葉 1992, 1998）。すなわち、あるストレッサーが自分が持っているストレス対処資源よりも強力であると、人はそれを脅威的・有害なものとして認識して、不快な症状が発生する。この症状のことを、「ディストレス」と呼ぶ。逆に、強力なストレス対処資源を持っていれば、ストレッサーがディストレスを引き起こすのを防ぐことができる。

男性就労者のメンタルヘルスを左右している要因をとらえるためには、何がストレッサーとなっており、何がストレス対処資源となっているかをひもといていくことが必要になる。仕事上のストレッサー、ストレス対処資源、ディストレスの関係は、図表1のように表すことができる。ストレッサーとして本研究が注目するのは、会社業績、雇用制度、労働時間である。ストレス対処資源としては、職場ネットワーク、社内のカウンセリング、配偶者からのサポート、親族や友人のネットワークを取り上げ

る。無論、このほかにもストレス対処資源は存在するが、本研究では対人関係資源に絞って分析をすすめる。ディストレスとしては、抑うつ症状に注目する。

この枠組みの中でも、ストレス対処資源として職場ネットワークのサポート力に着目することが、本研究の特徴である。先行研究は、職場ネットワークが昇進・昇格およびそのための情報収集を助ける効果に関心が払われたものが多く、それがディストレスを和らげるという効果はあまり扱われてこなかった。だが、職場ネットワークは、就労者が職場内で持っているおそらく最大のストレス対処資源である。また、終身雇用や年功序列が崩れる中で、職場ネットワークも以前とは様変わりしてきているとみられる。職場ネットワークにサポート効果があるのか、終身雇用の崩壊等によってそのネットワークは弱体化しているのか、という点の解明が求められる。

(3) 研究課題

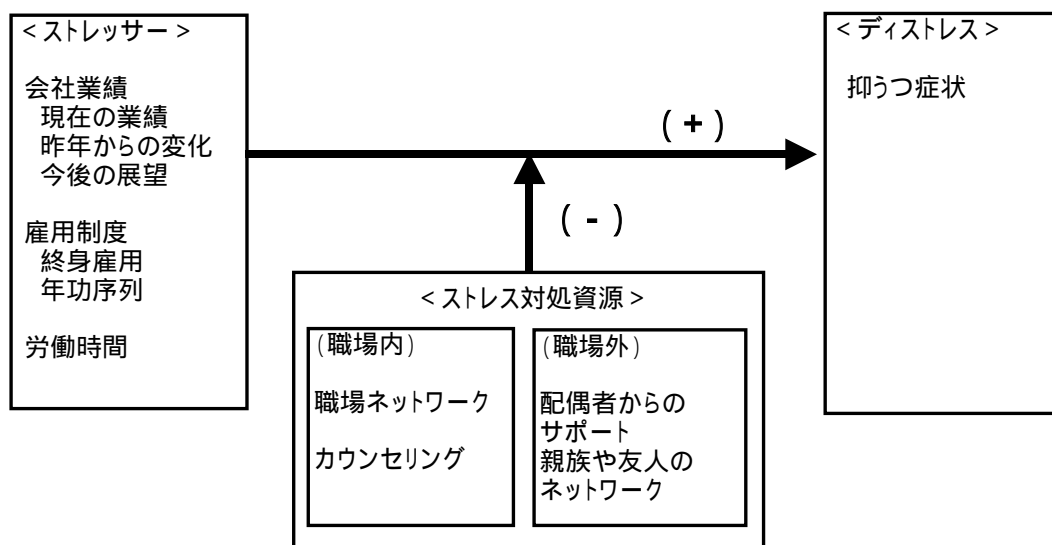
以上をふまえて、本研究では、男性就労者のメンタルヘルスを悪化させている要因を調査データをもとに解明する。具体的な研究課題は、次の3点である。

第一は、近年特にストレスャーになっているとみられる会社業績、終身雇用などの雇用制度、そして延びているといわれる労働時間の実態を把握する。

第二は、男性就労者が持っているストレス対処資源の把握である。

第三には、ストレスャー、ストレス対処資源、ディストレスの関連を分析する。会社業績等のストレスャーが実際にディストレスを高めているのか、職場ネットワークや配偶者からのサポートが実際にディストレスを和らげる効果を発揮しているのか、という点などを明らかにする。

図表1 ストレスャー、ストレス対処資源、ディストレスの関係



2. 調査の概要

調査の実施概要と対象者の基本的な属性は、以下のとおりである。

調査対象：民間企業の正社員である30歳から54歳までの有配偶男性432名（第一生命経済研究所生活調査モニター）

実施時期：2002年11月

調査方法：質問紙郵送法

有効回収数：417名（有効回収率96.5%）

有効回収票のうち調査時点において民間企業の正社員であり、かつ有配偶である男性351名を対象に分析した。回答者の属性は、年齢が30代（38.5%）、40代（43.0%）、50代（18.5%）、職種は専門（22.5%）、管理（21.7%）、事務・営業（36.2%）、販売・サービス（4.3%）、技能・労務（15.1%）、その他（0.3%）である。

3. 仕事上のストレス：就労環境の現状

仕事上のストレスとみられる会社業績、雇用制度、労働時間についての回答結果は、図表2のとおりである。会社業績は、勤め先の現在の業績、昨年と比較した業績の変化、今後の業績の展望について尋ねている。昨今の景気低迷を反映して、現在の業績が悪い（「悪い」+「どちらかといえば悪い」）と答えた割合が約60%にも達している。企業業績の動向についてみると、昨年と比較した業績の変化が「悪くなった」

図表2 就労環境の現状

（単位：%）

現在の業績

良い	どちらか といえば 良い	どちらか といえば 悪い	悪い	無回答
8.3	31.9	43.6	16.0	0.3

終身雇用

（n=351）

そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば そうは思 わない	そうは思 わない
24.5	47.0	15.4	13.1

昨年と比較した業績の変化

良くなっ た	変わらな い	悪くなっ た	無回答
16.2	37.3	46.2	0.3

年功序列

そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば そうは思 わない	そうは思 わない
6.6	41.6	30.8	21.1

今後の業績の展望

良くなり そう	現状維持	悪くなり そう	無回答
12.5	45.0	42.2	0.3

1日当たりの労働時間（単位：時間）

平均値	標準偏差
11.0	1.8

と答えた割合が46.2%、さらに今後の業績の展望が「悪くなりそう」と答えた割合は42.2%にのぼる。企業の現在の業績は悪く、かつ下降気味であるというのが現状である。また、雇用制度については、終身雇用と年功序列の状況を尋ねている。終身雇用である（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）割合は70%以上であり、調査対象者の特徴として、業績が悪い割には比較的雇用は安定しているといえる。だが、それに比べて、年功序列である（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）割合は半数を切っている。さらに、労働時間（通勤時間を含む）は、平均で1日11時間である。約3人に1人は1日12時間以上であり、長時間労働である様子がうかがえる。

会社業績や雇用制度は、相互に関連がある。図表は割愛するが、現在の業績、昨年と比較した業績の変化、今後の業績の展望の間には、強い正の相関がある。すなわち、近年の業績が良い企業は今後の業績の展望も良く、近年の業績が悪い企業では今後の展望も悪い傾向がみられる。終身雇用である企業は年功序列でもある傾向がある。また、現在の業績及び今後の業績の展望が悪い企業は、終身雇用でなくなる傾向がみられる。終身雇用は日本企業に広まっている雇用慣行であるが、業績が悪い企業では維持できなくなっている。

民間企業の男性就労者が置かれている就労環境が極めて厳しいことが、データからも改めて示された。調査回答者のうち、現在の業績が悪い企業に勤める人は約60%であり、今後の業績の展望もかんばしくない。年功序列は既に崩れつつあり、会社の業績が悪くなれば終身雇用も崩れていく。だが、労働時間は長い。このように、仕事上のストレスは極めて強力であるとみられる。これらの要因が、実際にディストレスを高めることにつながっているか否かは、後の章で分析する。

4. ストレス対処資源の保有状況

(1) 職場内の資源: 職場ネットワーク、カウンセリング

1) 職場ネットワーク

職場ネットワークとは、過去半年間に“同じ勤め先で、重要なことについて話をしたり、意見交換をした人”のことである。米国 General Social Survey (Burt 1984) と安田・石田(2000)の調査手法を参考にした上で、当てはまる人を5人まであげてもらい、彼らの年齢、性別、部署、上司/同僚/部下の区分について尋ねた。さらに、あげられた各個人間の交流を、「親しく交流している」「親しくはないが面識はある」「互いに交流はない」の区分で尋ねた。これをもとに、職場ネットワークのかたちをとらえる規模(=人数)、構成(同年代割合、同性割合、同部署割合、同僚割合)、密度¹⁾の変数を作成した。その調査結果が図表3である。

職場ネットワークの規模は、全体平均で3.5人である。その構成についてみると、

同年代割合は43.7%で、50代でその割合が高まる。同性（＝男性）割合は90.2%であり、ほとんどは男性同士のネットワークである。同部署割合は72.4%と高く、日ごろの仕事上の相談や意見交換は、同じ部署内で行うことが多い様子がうかがえる。50代や管理職のネットワークでは、同部署割合が低いのは、部門間をまたがった業務の調整などを担っているためとみられる。密度は、若年層で高くなっている。若い層ほど、緊密なネットワークを保有しているといえる。

2) カウンセリング

職場にカウンセリング施設がある割合は、全体平均で32.3%である（図表3）。この割合は、年齢別に差はないが、職種別に大きく異なる。専門職や管理職の人が勤める職場にはカウンセリング施設がある割合が高いが、販売・サービス職や技能・労務職の人の職場にはそのような施設は少ない傾向がみられる。

(2) 職場外の資源：配偶者からのサポート、親族や友人のネットワーク

1) 配偶者からのサポート

職場外のストレス対処資源の第一は、家庭における配偶者からのサポートである。サポートの種類には大きく分けて手段的な面と情緒的な面があるが、ここでは情緒面のサポートについて調査している。具体的には、回答者本人と配偶者との関係が、“心配ごとや悩みごとを聞いてくれる”“能力や努力を高く評価してくれる”“助言やアドバイスをしてくれる”の3項目のそれぞれにどの程度あてはまるかを尋ねた。調査結果は図表4である。

図表3 職場ネットワークの保有状況、職場にカウンセリング施設がある割合（年齢別、職種別）

本人属性	n	職場ネットワーク					職場カウンセリング施設がある割合 (%)	
		規模(人)	同年代割合 (%)	同性割合 (%)	同部署割合 (%)	同僚割合 (%)		密度
全体	351	3.5	43.7	90.2	72.4	43.7	0.61	32.3
本人年齢								
30代	135	3.4	45.3	88.9	77.0	41.8	0.66	30.6
40代	151	3.6	37.2	91.0	71.7	42.4	0.58	33.8
50代	65	3.4	56.0	91.2	64.6	50.8	0.58	32.3
			**		+		*	
職種								
専門職	79	3.5	45.8	89.2	72.4	50.6	0.59	44.3
管理職	76	3.9	46.9	91.0	61.0	33.7	0.61	39.5
事務・営業職	127	3.4	40.6	89.8	72.8	43.4	0.64	28.3
販売・サービス職	15	3.0	37.7	80.2	85.0	54.3	0.57	6.7
技能・労務職	53	3.3	44.4	94.6	85.7	46.9	0.58	21.2
					**	*		**

注：+p<0.1 *p<0.05 **p<0.01

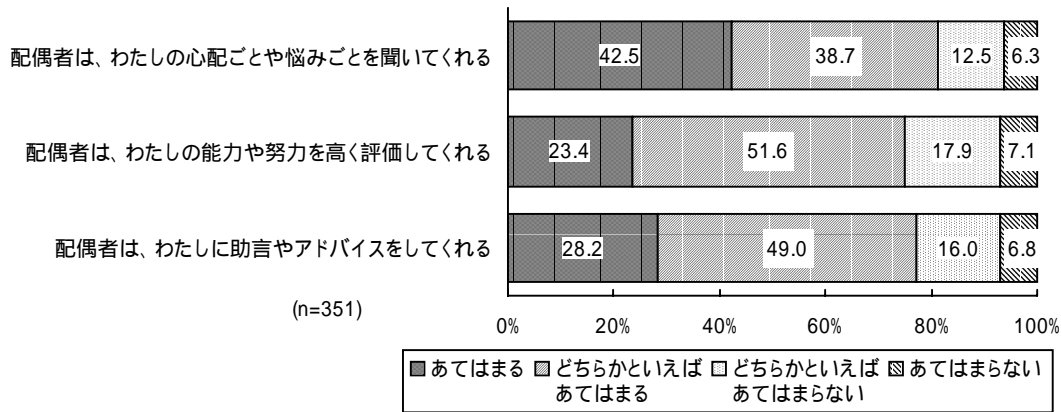
表中の記号は、一元配置分散分析の結果、説明変数の平均値間に有意差がみられた箇所である
～ は、規模が2以上の人が対象

全体的な傾向として、男性就労者は、配偶者から多くのサポートを受けているといえる。“心配ごとや悩みごとを聞いてくれる”という問いに、「あてはまる」または「どちらかといえばあてはまる」と答えた割合は80%以上に達する。また、“能力や努力を高く評価してくれる”“助言やアドバイスをしてくれる”という問いに対しても、各々75%程度の人が「あてはまる」または「どちらかといえばあてはまる」と答えている。

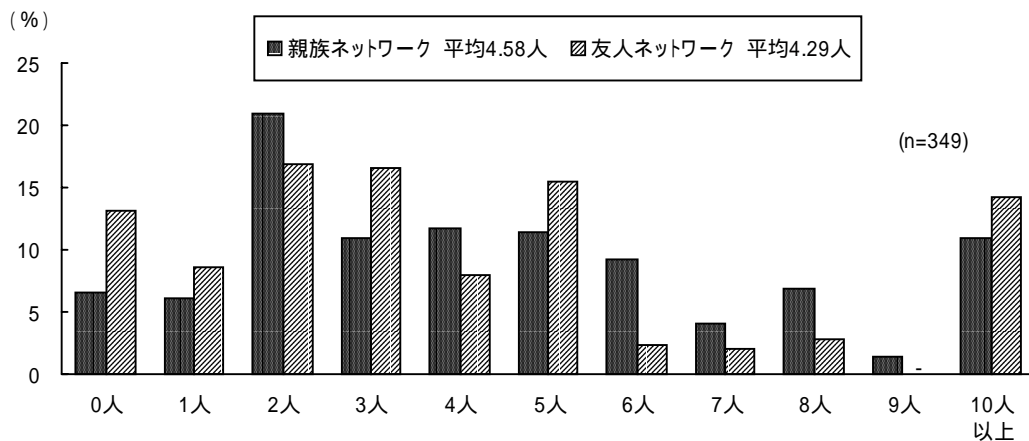
2)親族や友人のネットワーク

職場外のストレス対処資源の第二は、親族や友人のネットワークである。調査では、“日ごろから何かと頼りにしたり、親しくしている”親族と友人の数を尋ねている。各々の規模は、平均で4～5人程度である。(図表5)

図表4 配偶者からのソーシャル・サポート



図表5 親族ネットワークと友人ネットワークの規模



5. ストレッサー、ストレス対処資源、ディストレスの関連

(1) 変数

続いて、ストレッサー、ストレス対処資源、ディストレスの関連を分析する。分析に使用した変数は、次のとおりである。

ディストレスは、心理的抑うつ症状の指標である CED-D の10項目（菊澤 2001）を用いた。これは過去1週間に「ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じたこと」などがあった頻度について、「まったくなかった」（1点）から「ほとんど毎日」（4点）までの4段階の回答を合計した尺度である²。得点が高いほど抑うつ症状が重い。

ストレッサーは、現在の業績については「良い」（1点）から「悪い」（4点）まで、昨年と比較した業績の変化については「昨年より良くなった」（1点）から「昨年より悪くなった」（3点）、今後の業績の展望については、「今後良くなりそうである」（1点）から「今後悪くなりそうである」（3点）と配点した（図表2参照）。雇用制度については、終身雇用と年功序列の各々について、「そう思う」（1点）から「そうは思わない」（4点）と配点した。労働時間の変数も使用した。

ストレス対処資源については、先にあげた職場ネットワークの変数、カウンセリング施設の有無（図表3参照）、配偶者からのサポート、親族と友人のネットワークの規模を用いた（図表4、5参照）。配偶者からのサポートは、前記3質問を合成した³。

そのほかに、会社行事数と妻が就労しているか否か（妻就労ダミー）を用いた。

(2) 仕事上のストレッサーとディストレスの関連

まず、ストレッサーと抑うつ症状の関連をみるために、両者の相関係数をみたものが図表6である。抑うつ症状との間に高い相関があるのは、現在の業績と今後の業績の展望である。中でも、相関係数の大きさから、今後の業績の展望の影響が最も大きいといえる。昨年と比較した業績と労働時間も抑うつ症状と関連はあるが、影響は弱い。また、終身雇用や年功序列と抑うつ症状の間には、有意な関連はみられない。

図表6 仕事上のストレッサーと抑うつ症状の相関係数

変数	変数の方向	相関係数
会社業績	現在の業績	(悪くなるほど) .156 **
	昨年と比較した業績	(悪くなるほど) .107 +
	今後の業績の展望	(悪くなるほど) .182 **
雇用制度	終身雇用	(終身雇用でないほど) .083
	年功序列	(年功序列でないほど) .068
労働時間	(労働時間が長いほど)	.097 +

注: +p<0.1 **p<0.01

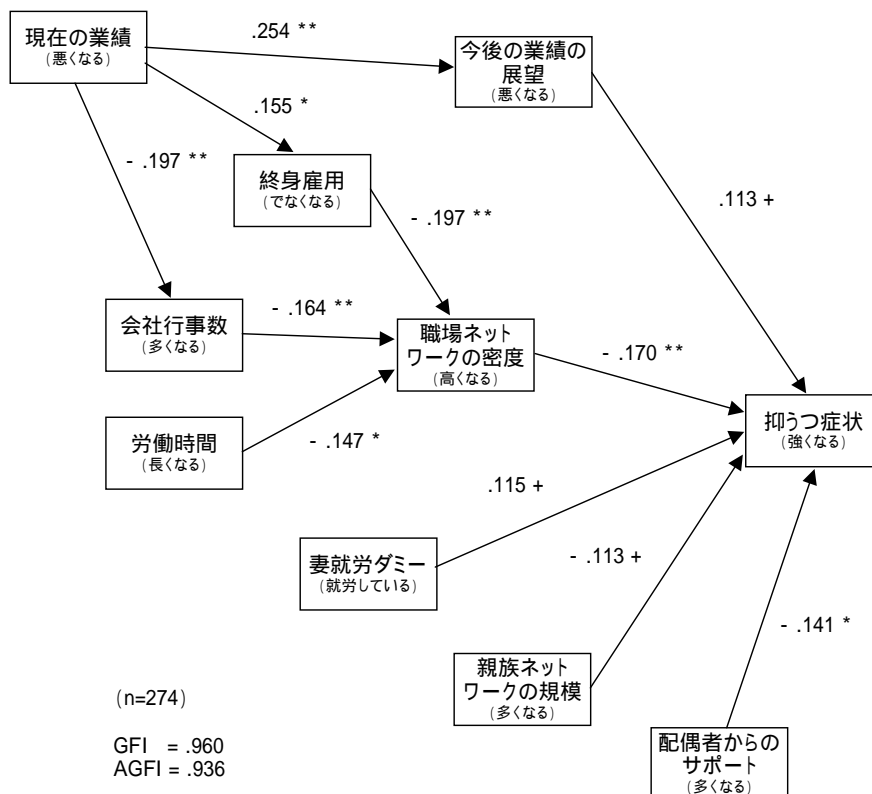
(3) スレッサー、ストレス対処資源、ディストレスのパス解析

以上の結果をふまえた上で、パス解析を行った結果が図表7である。先述した変数のうち、統計的に有意な影響がみられないものは分析から除外している。職場ネットワークが現在の業績の影響を受けている点やストレス対処資源の影響が今後の業績の展望と独立して生じている点は前掲の理論モデルと異なるが、結果は示唆的である⁴。

抑うつ症状は、今後の業績の展望が悪くなると高まる。しかし、職場ネットワークの密度が高い、すなわち緊密なネットワークを築いていると、ネットワークのメンバーがサポートしてくれるため、抑うつは低下する（なお、職場ネットワークの規模や構成は、抑うつには関係していなかった）。同様に、配偶者からのサポートを多く受けていたり、親族ネットワークが多ければ、抑うつは低くなる。職場ネットワーク、配偶者、親族のサポート力を比較すると、職場ネットワークの効果が最も大きい。

終身雇用は緊密な職場ネットワークを育む。だが、業績が悪くなると終身雇用を維持できる企業は少なくなる。そうした企業では大切な資源である職場ネットワークも弱まる。また、長時間労働や過度の会社行事は、緊密な職場ネットワークを損なう。

図表7 抑うつ症状の規定要因についてのパス解析結果(標準偏回帰係数)



注: +p<0.1 *p<0.05 **p<0.01
 職場ネットワークの規模が2以上の人を対象
 使用した変数に欠損値があるケースは除外して分析している
 10%水準で有意でないパスと相関を除外して分析した結果である

(4) 今後の業績の展望によるストレスとストレス対処資源の違い

最後に、今後の業績の展望別に、抑うつの規定要因の重回帰分析を行った結果が図表8である。職場ネットワークの密度と配偶者からのサポートが抑うつを低下させる効果は、業績展望別にほとんど差はない。だが、労働時間の長さは、今後の業績の展望が「良い」または「現状」のときは抑うつを高めなくても、「悪い」とときには抑うつを大きく高める。また、今後の業績の展望が「悪い」とときには、職場にカウンセリング施設があることが、抑うつ症状を緩和する。

図表8 今後の業績の展望別、抑うつ症状の規定要因の重回帰分析結果(標準偏回帰係数)

	今後の業績の展望	
	良・現状	悪
雇用環境		
労働時間		.209 *
会社行事数	-.147 +	
職場内のストレス対処資源		
職場ネットワーク密度	-.172 *	-.235 **
職場カウンセリング施設ありダミー		-.159 +
職場外のストレス対処資源		
配偶者からのサポート	-.177 *	-.193 *
統制変数		
妻就労ダミー	.129 +	
F-Value	5.02 **	5.10 **
Adj-R ²	.090	.127
有効ケース数(n)	163	114

注: +p<0.1 *p<0.05 **p<0.01

職場ネットワークの規模が2以上の人を対象

統計的に有意な効果がみられなかった変数は、上記のモデルから除外した

6. 結論と考察

(1) 男性就労者のメンタルヘルスを悪化させている要因

本研究の結果から、近年男性就労者のメンタルヘルスを悪化させている直接の要因として最大のものは、勤め先の業績の将来展望が悪いことであるといえる。現在の業績も悪ければディストレスは高まるであろうが、そこには現在の業績が悪い企業では今後の業績の展望も悪いため、その結果ディストレスが高まるという因果連鎖が生じている。現在よりも将来展望の方が、働く者にとってはより重要な問題になっている。

終身雇用や年功序列の変容がメンタルヘルスを悪化させていると言われているが、それらは直接ディストレスを高める要因になっていない。ただし、終身雇用が崩れる

と緊密な職場ネットワークは築きにくくなる。その結果、社員のディストレスは高くなるので、終身雇用の変容は間接的にディストレスを高める要因となっている。

(2) 緊密な職場ネットワークの力: 強い紐帯の力

男性就労者が持っている有効なストレス対処資源は、職場内では職場ネットワーク、職場外では配偶者からのサポートと親族ネットワークである。中でも、職場ネットワークは最大のストレス対処資源である。緊密な職場ネットワークにストレスを和らげる高いサポート効果があることが、データで明らかになったことが注目される。

職場ネットワークを扱った従来の研究は、主としてその「弱い紐帯の力」(Granovetter 1973) に注目してきた。すなわち、「疎(=緊密でない)なネットワーク」を築いた方が、色々な人から情報やチャンスを獲得することができて、昇進・昇格に有利になるか否かという問題を研究してきた(Burt 1992)。これに対して、本研究ではネットワークの「強い紐帯の力」に注目して、逆に、「緊密なネットワーク」を築くことが高いサポート効果を発揮するという利点を明らかにした。

強い紐帯の力を生む緊密な職場ネットワークを、日本型雇用の特徴である終身雇用が育むことを明らかにしたことも、重要な発見である。終身雇用の最大の目的は長期間にわたる社員の能力開発にあるが、それとともに終身雇用は緊密な職場ネットワークをつくり、組織内のストレスを緩和する効果も発揮している。日本型雇用は崩れつつあるが、崩れ出してはじめて、隠されていた力の一端が見えるようになったのではなからうか。日本型組織におけるネットワークの効用を研究する際には、弱い紐帯の力よりも、むしろこうした強い紐帯の力に積極的に注目する必要があるとみられる。

(3) 企業の対応、個人の対応

研究結果から、企業側のストレス対策としては、労働時間、職場ネットワーク、カウンセリング施設への対応が重要であることが示唆された。業績が良いときには多少労働時間が長くても社員のディストレスはあまり高まらないが、業績が悪いときには長時間労働がディストレスを大きく高める。社員の労働時間の管理は、業績が悪いときにこそ一層注意が求められる。また、緊密な職場のネットワークを築くことは、社員個々人のストレス対処力を高める。さらに、社内にカウンセリング施設を置くことは、業績の後退期において社員のディストレスを和らげるのに役立つ。

就労者個々人についてみると、職場ネットワークを拡充させるとともに、職場以外のサポート関係の拡充が、対処方法としてあげられる。自分を支えてくれる仲間や家族の存在が、ストレスへの防波堤となる。

(研究開発室 副主任研究員)

【注釈】

- *1 Marsden (1987) を参考にして、以下の方法で密度を計算した。ただし、ネットワーク規模が1の場合は算出していない。
- 密度： $D = (S+A \times 0.5) / (N \times (N-1) / 2)$
 S: 構成員同士が「親しく交流している」紐帯の数
 A: 構成員同士が「親しくはないが面識はある」紐帯の数
 N: ネットワーク規模
- *2 得点の分布は10～40点、平均値は16.2点、 α は0.87である。黙從的な回答傾向のあるものは無効回答として処理した。
- *3 配偶者からのサポートの3項目について、「あてはまる」(4点)から「あてはまらない」(1点)までを配点して、合計した。平均値は9.1点、 α は0.84である。
- *4 図表1の理論モデルと異なり、分析結果では、ストレスとストレス対処資源が直接ディストレスに影響を与えている。また、終身雇用というストレスは、ストレス対処資源である職場ネットワークの密度に影響を与えている。

【参考文献】

- ・稲葉昭英, 1992, 「ソーシャル・サポート研究の展開と問題」『家族研究年報』17: 67-78.
- ・稲葉昭英, 1998, 「ソーシャル・サポートの理論モデル」松井豊・浦光博編『人を支える心の科学』誠心書房: 151-175.
- ・菊澤佐江子, 2001, 「自己報告ディストレス尺度構造の日米比較 - NFR、NFSH を用いて」『家族社会学研究』12(2): 247-59.
- ・厚生労働省, 2000, 『平成12年保健福祉動向調査の概況』.
- ・河野友信, 1987, 『産業ストレスの臨床』朝倉書店.
- ・社会経済生産性本部, 2001, 『産業人メンタルヘルス白書 2001年版』.
- ・安田雪・石田光規, 2000, 「相談と情報交換 - パーソナル・ネットワークの機能」『社会学評論』51(1): 104-151.
- ・Burt, R. S., 1984, "Network Items and the General Social Survey," Social Networks, 6: 293-339.
- ・Burt, R. S., 1992, Structural Holes: The Social Structure of Competition, Harvard University Press.
- ・Granovetter, M. S., 1973, "The Strength of Weak Ties," American Journal of Sociology, 78: 1360-1380.
- ・Lazarus, R. R., and Folkman, S., 1984, Stress, appraisal, and coping, Springer (本明寛他訳, 1991, 『ストレスの心理学』実務教育出版).
- ・Marsden, P. V., 1987, "Core Discussion Network of Americans," American Sociological Review 52: 122-131.