

表4 理論モデルにおける心理社会的労働環境の分類〔「10. 研究結果」(10.2.1) 所収〕

理論	分類
CooperとMarshallの職業性ストレスモデル(1976年)	職務に内在するストレス要因(例えば、労働量、労働ペース、職務設計)、組織における役割、労働における関係、キャリア開発、組織の構造・風土、家庭と労働の両立
職務要求-管理(支援)(JDC(S))理論(Karasek 1979年; Johnson and Hall 1988年)	心理的要求: 労働量、時間的圧力・役割の葛藤 職務管理: 意思決定権限(職務に関する労働者の意思決定能力または決定の自由度)・スキル裁量(職務で使用するスキルの幅の広さ) 社会的支援(組織、管理者及び同僚からの支援)
トランザクショナル・モデル(Cox 1978年; Cox and Mackay 1985年; Cox and Griffiths 1995年)及びPRIMA-EF(Leka and Cox 2008年; Leka et al. 2008年)	組織の文化・機能、職務内容(または職務設計)、労働量・労働ペース、労働スケジュール、管理[コントロール]、環境・設備(物理的労働環境を指す)、労働における対人関係、組織における役割、キャリア開発、家庭と労働のバランス [PRIMA-EF: 心理社会的リスクマネジメント-欧州枠組み]
ビタミンモデル(Warr 1987年)	職務の自主性、職務要求、社会的支援、スキルの活用、スキルの多様性、タスクフィードバック、賃金、安全性、タスクの重要性
努力-報酬不均衡モデル(Siegrist 1996年)	努力: 量的要求、質的要求、身体的要求 報酬: 承認報酬、キャリア報酬(賃金・昇進の見込み)・雇用保障
職務要求リソースモデル(Demeroutiら 2001年)	職務要求: 量的(労働過剰、労働不足、変化のペース)、質的(感情的、身体的、精神的、家庭と労働の葛藤)、組織的(ネガティブな変化、官僚主義、ハラスメント、役割の葛藤、対人関係の葛藤) 職務リソース: 労働(職務管理、個人と職務の適合、タスクの多様性、意思決定への参加、スキルの活用、ツールの入手可能性)、組織的(コミュニケーションの整合性、リーダーシップへの信頼、組織における公正さ、適正な報酬、価値の一致)、開発的(業績評価、学習と能力開発の機会、キャリアの見通し)、社会的(上司のサポート、同僚のサポート、チームの雰囲気、チームの効率性、役割の明確性、期待の充足、認知) エンゲージメントの高いリーダーシップも重要な包括的要因として個別に認識されている。
心理社会的安全風土理論(Dollard and Bakker 2010年)	ストレス予防に対する経営陣の関与、心理的健康対生産性への関心に対する経営陣の優先順位付け、心理的健康問題に関する組織内のコミュニケーション、労働者の心理的健康の保護に関する組織内の参加・関与