

労働の場におけるパワーハラスメント生起要因の 構成要素の検討

佐竹圭介*・金子周平**・下田芳幸***

Components of the Antecedents of Power Harassment in the Workplace

SATAKE Keisuke*, KANEKO Shuhei**, SHIMODA Yoshiyuki***

(Received September 27, 2024)

パワーハラスメント（以下、PH）の問題は、労働の場において様々な否定的影響を引き起こすが、PHの生起要因については十分に検討されていない。本研究では、一般労働者を対象とした質問紙調査を行い、PHの生起に関わる加害者の個人要因および環境要因について検討することにより、PH生起要因の構成概念について検討することを目的とした。分析の結果、個人要因として「パワー発露」「パワー過敏」「他者配慮不足」「低い自尊感情」「高い自尊感情」「完全欲求」の6因子、また環境要因として「組織マネジメント不足」「仕事のコントロール困難」「不公平」「環境変化」「不安定雇用」「コミュニケーション不足」の6因子のPH生起要因が明らかとなった。これらの抽出された因子について、それぞれの関連および海外の”bullying at work”の概念との比較において検討した。PHの研究においては、日本の労働環境の文化・風土を踏まえた検討が必要であることを示した。

問題と目的

パワーハラスメント（以下、PH）は、岡田（2003）による日本独自の造語であり「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超え継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く環境を悪化させる、または雇用不安を与えること」（p.19）と定義されている。PHは労働環境や個人の精神衛生の悪化、生産性の低下（山本, 2018, p. 40）などの否定的な影響を引き起こすことから、労働の場において関心の高いトピックである。さらに、2020年6月施行の労働施策総合推進法で「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害される」と法的な定義づけがなされ、国の施策としても重要なテーマである。一方で労働の場では、起きた事象がハラスメントであるかどうかにつ

いての判断、いわゆる「線引き」の議論は依然存在している。このことについて、社会的コンセンサスの醸成を待つことは重要であるが、同時に心理学的視点からPHの概念について検討し、その結果を発信していくことは、その一助となるものと考えられる。

また、本邦のPHに関する研究では、PHの実態を明らかにする目的の調査研究が多く（永富, 2015）、PHがどのような要因に影響を受けて生起するのかという生起要因に関する研究はまだ数が少ない。少ないながらある先行研究においては、加害者とされる者の性格や気質、リーダーシップスタイル（Tsuno & Kawakami, 2015）などの個人要因が影響することが指摘されている。また、組織の構造や体制等の環境要因もハラスメント生起との関係が指摘されている（杉原, 2014, p.14-15）が、あくまで論説ベースであり、本邦の労働者を対象とした環境要因に

* 山口大学教育学部, 〒753-0841 山口市吉田 1677-1, stk@yamaguchi-u.ac.jp ** 九州大学大学院人間環境学研究院, *** 佐賀大学大学院学校教育学研究科

関する実証的研究はほとんど見られない。

ところで、海外において PH と同様の現象は職場いじめ “workplace bullying”あるいは“bullying at work”という概念として検討されている。Einarsen et al. (2020) は“bullying at work” (以下、BaW と略記) を「嫌がらせ、不快にさせる、仲間はずれ、仕事の邪魔をするなどの行為であり、そのような活動や関わりがいじめであるとするためには、繰り返し定期的に一定期間行われる必要がある。そしてそれは(被害者が)組織的な否定的社会行為の対象となることによって、最終的に弱い立場になってしまうプロセスである。一回きりの出来事であったり、当事者の力が同程度であったりする場合は、いじめとは言わない」(p. 26、筆者訳)と定義されており、大部分は本邦における PH の定義と重なっている。しかし、PH の定義に関して日本のテキストを対象とした文献研究を行なった佐竹ら(2022)は、PH には、力関係の不均衡とその不当な行使、人格や尊厳の侵害、環境の悪化の4点が重要な要素であり、意図性・反復性・加害者の複数性・継続性という要素は重視されないことを示した。反復性や継続性などの点で PH は BaW とは異なることから、BaW に関する知見を PH に援用する際には、その妥当性について検討が必要であろう。

また BaW の生起要因に関する研究は多数なされており、個人要因については Zapf & Einarsen(2020)が、組織的要因については Salin & Hoel(2020)が包括的にまとめている。個人要因としては、加害者とされる者の性格やパーソナリティ(権威主義的な性格、社会的コンピテンスの欠如など)、社会的立場(男性であること、社会的に優位な立場であること、など)の要因が明らかとなっており、組織的要因としては、職務設計の問題や組織の文化・風土、組織体制の変化などの主に職場環境の要因に関することが示されている。しかし、欧米と日本の職場環境とでは異なる側面があると考えられることから、BaW と PH にも異同があることが推測される。そのため、先行研究によって知見が蓄えられている BaW の生起要因に関する知見をベースに、PH の生起要因との異同を検討することにより、PH の概念の精査に関して重要な示唆が得られると考えられる。

そして、これらの検討方法として、本研究では質問紙法を用いて、PH の生起要因としての個人要因と環境要因に関する尺度を構成し、日本の一般労働者を対象としたデータに対して因子分析を用いて分析する方法を採用する。これは、現在の一般労働者の PH に対する認識をベースに検討するためであり、さらには、PH の生起要因の構成要素を検討するために因子分析が適当であると考えたためである。

以上を踏まえ本研究では、一般労働者を対象とした PH

の生起要因に関する尺度構成を通して、PH 加害者とされる者の個人要因および PH が生じやすい場における環境要因とはどのようなものか、ということについて、それぞれの構成要素を明らかにすることを目的とする。その際の視点として、海外の BaW に関する知見をベースとし、PH との異同を検討することにより、PH の概念の独自性を見出すことも目的とする。

方 法

1. 尺度構成

BaW の生起要因に関する Zapf & Einarsen. (2020)の個人要因および Salin & Hoel. (2020)の環境要因に関する論述を基に、筆頭著者が PH の生起要因に関する項目案(個人要因 39 項目、環境要因 38 項目)を作成した。これらの文献は、BaW に関するこれまでの研究を網羅的にレビューしており、質問項目案の抽出に適切であると判断し、選択した。具体的には両文献から、具体的な生起要因について記述されている部分を筆頭著者が書き出し、それに基づいた項目案とともにまとめて資料を著者ら 3 名で検討し、項目案を選定した。

また、教示文についても著者ら 3 名で検討し、個人要因が「あなたが過去にパワーハラスメントを受けた経験について、ハラスメントをした人物を一人だけ思い浮かべてください。その人物には、以下のような特徴や行動がどのくらいあるでしょうか。『全くない』『あまりない』『どちらでもない』『少しある』『とてもある』から 1 つ選んでください」とし、環境要因は「あなたが過去にパワーハラスメントを受けた経験について、その時の状況を思い浮かべてください。その時の環境は、以下のような状況にどのくらい当てはまるでしょうか。『全くあてはまらない』『あまりあてはまらない』『どちらでもない』『少しあてはまる』『とてもあてはまる』から 1 つ選んでください」とした。

さらにこの項目案について、本論文の著者ではないハラスメント相談に特化した施設に勤務する心理職 3 名に依頼し、項目案の妥当性の検討および項目の追加を求めた。その結果、個人要因に関しては「物事を一方向的に決めつけて話す」「主張をよく変える」「権力を持っている」「ミスに厳しい」「他人の事情を意に介さない」「他人への不信感が強い」「みんなから顔色を窺われている」「みんなから当たり障りのないように接されている」の 8 項目が、環境要因に関しては「スタッフ間で不快な冗談、脅かし、からかいが日常的に見られる」「雑談が少ない」「スタッフ間で『ありがとう』『ごめんなさい』などの円滑な関係を促す言葉が多く交わされる(逆転項目)」「休職する人が多い」「退職者が多い」「スタッフがお互いに助け合う風土がある(逆転項目)」「上司と部下のコミュニケーションが少な

表1. 調査協力者の年代と性別

性別	年代					合計
	20代	30代	40代	50代	60代以上	
男性	18	29	43	39	53	182
女性	49	49	33	28	14	173

表2. 調査協力者の職業と性別

職業	性別	度数	全体%
公務員	男性	13	3.7%
	女性	9	2.5%
経営者・役員	男性	4	1.1%
	女性	2	0.6%
会社員(事務系)	男性	47	13.2%
	女性	53	14.9%
会社員(技術系)	男性	32	9.0%
	女性	12	3.4%
会社員(その他)	男性	43	12.1%
	女性	34	9.6%
自営業	男性	14	3.9%
	女性	5	1.4%
自由業	男性	10	2.8%
	女性	3	0.8%
パート・アルバイト	男性	19	5.4%
	女性	55	15.5%
小計 男性		182	
女性		173	
合計		355	

表3. 調査協力者の職種と性別

職種	性別	度数	全体%
管理的職業従事者	男性	19	5.4%
	女性	3	0.8%
専門的・技術的職業従事者	男性	37	10.4%
	女性	33	9.3%
事務従事者	男性	32	9.0%
	女性	52	14.6%
販売従事者	男性	17	4.8%
	女性	14	3.9%
サービス職業従事者	男性	20	5.6%
	女性	36	10.1%
保安職業従事者	男性	4	1.1%
	女性	0	0.0%
農林漁業従事者	男性	1	0.3%
	女性	1	0.3%
生産工程従事者	男性	18	5.1%
	女性	14	3.9%
輸送・機械運転従事者	男性	6	1.7%
	女性	1	0.3%
建設・採掘従事者	男性	4	1.1%
	女性	3	0.8%
運搬・清掃・包装等従事者	男性	5	1.4%
	女性	5	1.4%
分類不能の職業	男性	7	2.0%
	女性	2	0.6%
その他	男性	12	3.4%
	女性	9	2.5%
小計 男性		182	
女性		173	
合計		355	

※日本標準職業分類による

い」「休みをとりにくい」「お互いに意見を認め合う雰囲気がある(逆転項目)」「他部署や外部との交流が少ない」の8項目が追加され、47項目の個人要因に関するPH生起要因尺度(以下、個人要因尺度)と46項目の環境要因に関するPH生起要因尺度(以下、環境要因尺度)が構成された。

2. 対象者

調査は調査会社(株式会社マクロミル)を利用しオンラインによって実施し、上記のPH生起要因尺度の他、年代、性別、職業、職種も併せて取得した。対象者は、当該調査会社に登録をしている一般労働者のうち、年代(20代以下～60代以上の5段階)による層化抽出を施した上で、PHの被害経験があると回答した者とし、調査の結果355人から回答を得た(表1、表2、表3)。PH被害経験を対象とした理由は一般的なPHイメージではなく自分のPH体験を基に回答することで、より実態に即した

データが得られると考えたためである。

3. 倫理的配慮

調査の教示において、調査の主旨とともにPH経験を想起することによる心理的影響を被る可能性について明示し、同意を得た調査協力者のみ対象とした。また、心身に影響を生じた調査協力者のために、厚生労働省が所管する働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」の活用を案内した。なお、本研究は筆頭著者の研究実施時の所属機関の倫理審査の承認(広島国際大学人を対象とする医学系研究倫理審査、承認番号:GPP21-001)を受け実施した。なお、本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。

結 果

1. 個人要因尺度

得られた355人分の個人要因尺度のデータを対象に、最尤法、直接オブリミン回転による探索的因子分析を実

表4. 個人要因尺度の因子分析結果

項目番号	項目	F1	F2	F3	F4	F5	F6	共通性
F1 パワー発露因子($\omega=.92$)								
6	いつも誰かに対して怒っている	.73	-.06	.10	.05	.00	.17	.63
8	いつもイライラしている	.72	-.10	.16	.13	-.10	.18	.58
9	偉そうにしている	.70	.12	.06	-.12	.09	-.05	.73
10	周囲の人から顔色を窺われている	.65	.09	.01	-.05	.00	.12	.58
4	よく自慢をする	.51	.27	-.14	-.06	.14	-.10	.47
29	傲慢である	.40	.26	.29	-.14	.15	.02	.74
2	人の手助けをほとんどしない	.39	.13	.24	.16	.10	-.09	.42
26	人を徹底的に非難する	.38	.16	.36	-.11	.21	.10	.77
F2 パワー過敏因子($\omega=.92$)								
45	権威に弱い	-.10	.77	.05	.03	-.09	.15	.57
42	自分の地位を保つことに必死になっている	.19	.62	.09	-.06	-.03	.11	.67
40	相手の立場の違いによって態度を変える	.12	.57	.22	-.19	.02	.10	.70
41	嫉妬深い	.23	.52	.08	.11	.13	-.04	.56
34	主張をよく変える	.22	.41	.06	.06	.11	.08	.44
25	自分を振り返ることが苦手だ	.06	.41	.33	.16	.20	-.02	.56
20	人を妬みやすい	.26	.40	.15	.30	.15	-.03	.58
12	誰よりも自分のことが好きだ	.31	.38	-.02	-.12	.15	.02	.49
31	周囲の人をイライラさせることがよくある	.18	.38	.29	.03	.10	.02	.53
F3 他者配慮不足因子($\omega=.83$)								
33*	人をよく褒める	-.07	-.03	-.56	.27	.05	-.07	.42
27	コミュニケーションの取り方が下手だ	.10	.06	.54	.34	.16	.08	.61
28	他人の事情を意に介さない	.23	.18	.41	-.06	.19	.14	.64
5*	自分や他人の困りごとに適切に対処できる	-.12	-.17	-.41	.08	.12	.11	.31
17	反省をしない	.21	.34	.40	-.03	.25	-.13	.70
F4 低い自尊感情因子($\omega=.88$)								
3	自分に自信がないように見える	.09	.03	.04	.74	-.09	-.12	.57
18	恥ずかしがり屋だ	-.02	-.04	-.16	.70	-.04	.07	.51
16	組織内で不利な立場に置かれている	.13	-.02	-.04	.67	.03	.03	.43
7	その人は自分自身に能力がないと感じている	.05	.05	-.09	.67	-.06	-.04	.44
1	人前で話すことが苦手だ	-.08	-.08	.02	.65	.12	-.11	.48
43	対人関係において不安になりやすい	-.13	.42	.01	.62	-.05	.15	.55
32	人と関わることを避けている	-.11	.00	.13	.62	.12	.06	.45
46	自分の能力に自信がある	.16	.22	-.09	-.37	.33	.20	.58
36	権力を持っている	.25	.20	.03	-.36	.23	.16	.57
F5 高い自尊感情因子($\omega=.71$)								
39	自信にあふれている	.24	.16	-.17	-.43	.52	.08	.79
35	自分の仕事に自信がある	.16	.06	-.13	-.36	.46	.17	.56
19	人の手をほとんど借りない	-.10	-.14	.11	.25	.41	.19	.30
F6 完全欲求因子($\omega=.73$)								
15	ルールに対して厳しい	.13	-.01	.01	-.04	-.06	.68	.51
44	完璧主義である	-.05	.08	-.19	-.03	.16	.68	.58
13	細かいところにこだわる	.08	.10	.15	.03	.00	.51	.39

*逆転項目

因子間相関

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
F1						
F2	.565					
F3	.448	.403				
F4	-.199	-.046	.096			
F5	.333	.280	.146	-.039		
F6	.254	.238	.108	-.029	.366	

適合度

乖離度 = 2.44 CFI = .95
 χ^2 値 = 820.45 RMSEA = .05
 DF = 459 AIC = 1276.26
 $p = .000$ BIC = 2077.79

施した。抽出因子数は、最小平均偏相関（MAP）、対角 SMC 平行分析の結果および因子の解釈可能性を基準に検討し、最終的に 6 因子とした。因子負荷量が.35 を下回る項目は順次削除し、2 回目の因子分析で表 4 のような結果を得た。

第 1 因子は「いつも誰かに対して怒っている」などの攻撃的態度に関する項目のほか「よく自慢をする」など自分をよく見せようとする態度に関する項目が含まれていることから【パワー発露】因子と命名した ($\omega=.92$)。第 2 因子は「権威に弱い」などの自分よりパワーのある対象に

表5. 環境要因尺度の因子分析結果

項目番号 項目	F1	F2	F3	F4	F5	F6	共通性
F1 組織マネジメント不足因子($\omega=.85$)							
11 自分がどのような役割なのか曖昧である	.74	.07	-.10	.00	.06	.02	.55
7 誰がどの仕事を担うかが明確に決まっていない	.71	.07	-.15	.00	.07	.02	.49
24 誰が指示する役割なのか不明確である	.60	.01	.08	.07	.08	-.03	.48
5 上司と部下の役割の違いが明確になっていない	.58	-.03	.05	-.04	-.06	.03	.33
46 責任の所在がいつも曖昧にされている	.47	.00	.31	.05	-.09	-.06	.47
8 スタッフ間の仕事の割り振りのバランスが悪い	.47	.34	.05	.05	-.08	-.17	.54
12 小さな不正が当たり前のように行われている	.46	-.14	.22	.03	.05	-.03	.34
30 ルールが守られていないことが多い	.44	-.04	.26	.10	.11	-.08	.46
F2 仕事のコントロール困難因子($\omega=.87$)							
9 いつも仕事が忙しい	-.09	.80	-.10	.01	.02	.06	.57
28 いつも時間に追われている	.01	.76	.09	.00	-.03	.13	.63
15 残業が多い	-.08	.63	-.02	.08	.02	-.05	.39
1 締切のある仕事が多い	.03	.59	-.04	.00	-.07	.12	.34
25 求められる役割を果たすことが難しい	.14	.52	.02	.17	.02	.02	.42
14 トップの人のいうことに逆らうことができない	-.05	.48	.27	.00	.02	-.08	.39
27 様々な役割を求められるため困惑する	.23	.46	.08	.18	.04	-.02	.49
20 本来自分の仕事ではない仕事もこなさないとけない	.25	.44	.06	.04	.12	-.02	.41
32 古くからの慣習を尊重する傾向が強い	.07	.42	.15	-.04	.09	-.03	.30
31 休みをとりにくい	.11	.40	.09	.05	-.02	-.12	.27
23 一部の人がほとんどの業務を仕切っている	.23	.38	.22	-.08	.05	-.11	.43
F3 不公平因子($\omega=.82$)							
39 評価が不公平に感じる	.09	.08	.64	.12	-.07	-.04	.55
41 適切な報酬が与えられていない	.10	.16	.62	-.02	.01	.04	.54
40 業務に対するフィードバックが十分ではない	.17	.15	.60	.01	-.04	-.17	.64
34 一部の人に権威が集中している	.02	.37	.44	.04	.00	-.16	.52
45 他部署や外部との交流が少ない	.04	.06	.38	-.07	.15	.04	.21
F4 環境変化因子($\omega=.85$)							
26 直近に組織の方針が大きく変わった	.10	.07	-.08	.80	-.03	.01	.68
33 直近に組織運営方法が変わったばかりだった	.03	.11	-.03	.74	-.05	.06	.58
13 直近に大きな組織の改変が行われた	-.01	.01	-.02	.72	.02	.05	.53
17 直近に管理職が交代した	-.07	.08	-.01	.67	.08	-.07	.47
37 直近に大幅なコスト削減がなされた	-.09	-.03	.37	.45	.16	.12	.49
38 給与の引き下げが生じていた	.08	-.18	.34	.40	.12	.11	.43
F5 不安定雇用因子($\omega=.78$)							
19 非正規雇用の職員の割合が多い	-.01	.04	-.01	-.03	.90	-.03	.79
16 パートタイム労働者の割合が多い	.03	.01	-.04	-.03	.71	.03	.49
43 派遣社員が多い	.04	-.09	.02	.30	.44	.03	.39
F6 コミュニケーション不足因子($\omega=.76$)							
44* お互いに意見を認め合う雰囲気がある	.08	-.02	-.08	.13	.05	.63	.46
6* スタッフ間で「ありがとう」「ごめんなさい」などの円滑な関係を促す言葉が多く交わされる	-.08	.07	.09	-.11	-.02	.62	.38
22* スタッフがお互いに助け合う風土がある	.04	.11	.00	-.08	.09	.61	.38
36* 引き継ぎが丁寧に行われている	-.01	-.08	-.06	.12	.02	.61	.45
2* 業務の説明が丁寧になされている	.00	-.02	.03	.07	-.07	.55	.31

*逆転項目

因子間相関

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
F1						
F2	.329					
F3	.445	.341				
F4	.241	.164	.213			
F5	.240	.061	.223	.334		
F6	-.187	-.072	-.145	.187	.140	

適合度

乖離度 = 2.87 CFI = .90
 χ^2 値 = 965.07 RMSEA = .06
 DF = 49 AIC = 1441.26
 p = .00 BIC = 2266.02

阿る態度に関する項目のほか「人を妬みやすい」など他者の挙動に敏感な態度に関する項目が含まれていることから【パワー過敏】因子と命名した ($\omega=.92$)。第3因子は「他人の事情を意に介さない」など他者の状況を踏まえた行動をとろうとしない態度に関する項目が含まれていることから【他者配慮不足】因子と命名した ($\omega=.83$)。第4因子は「自分に自信がないように見える」など低い自

尊感情に関する項目が含まれていることから【低い自尊感情】因子と命名した ($\omega=.88$)。第5因子は「自信にあふれている」など高い自尊感情に関する項目が含まれていることから【高い自尊感情】因子と命名した ($\omega=.71$)。第6因子は「完璧主義である」などいわゆる完全欲求に関わる項目であることから【完全欲求】因子と命名した ($\omega=.73$)。

表6. 因子分析において削除した項目
個人要因尺度

項目 番号	項目内容	項目 番号	項目内容
11	あいさつをしない	3	スタッフ間で不快な冗談、脅かし、からかいが日常的に見られる
14	気分の浮き沈みが激しい	4	雑談が少ない
21	視点を切り替えることが苦手だ	10	休職する人が多い
22	物事を一方的に決めつけて話す	18	退職者が多い
23	自分の感情をコントロールすることが苦手だ	21	競争が激しい
24	周囲の人から当たり障りのないように接されている	29	上司と部下のコミュニケーションが少ない
30	業務に関する指示が苦手だ	35	休日出勤が多い
37	失礼な態度をとる	42	直近に自分が転職したばかりだった
38	一つのことについていつまでもこだわる		

2. 環境要因尺度

個人要因尺度の分析と同様、環境要因尺度のデータに対し、最尤法、直接オブリミン回転による探索的因子分析を実施した。抽出因子数も個人要因尺度と同様の手順により、MAP、対角 SMC 平行分析の結果および因子の解釈可能性を基準に 6 因子とした。因子負荷量が.35 を下回る項目は順次削除し、3 回目の因子分析で表 5 に示した結果を得た。

第 1 因子は「自分がどのような役割なのか曖昧であるなど業務を遂行する上での役割が不明確である状況に関わる項目のほか「ルールが守られていないことが多い」などルールが守られない状況に関わる項目が含まれていることから【組織マネジメント不足】因子と命名した ($\omega=.85$)。第 2 因子は「いつも仕事が忙しい」など業務の忙しさに関する項目のほか「求められる役割を果たすことが難しい」など上司等から応えるのが困難な要求がなされる状況に関する項目が含まれていることから【仕事のコントロール困難】因子と命名した ($\omega=.87$)。第 3 因子は「評価が不公平に感じる」など自分の行う業務に適切なフィードバックが与えられない状況に関する項目が含まれていることから【不公平】因子と命名した ($\omega=.82$)。第 4 因子は「直近に管理職が交代した」など直近に大きな職場環境の変化が見られたという項目が含まれていることから【環境変化】因子と命名した ($\omega=.85$)。第 5 因子は「非正規雇用の職員の割合が多い」など組織のメンバーのうち雇用形態が正規雇用ではない割合が多い状況に関する項目であるため【不安定雇用】因子と命名した ($\omega=.78$)。第 6 因子は「お互いに意見を認め合う雰囲気がある（逆転項目）」など全て逆転項目で構成され、組織メンバーのコミュニケーションが円滑な状況に関する項目が含まれていることから【コミュニケーション不足】因子と命名した ($\omega=.76$)。

なお、各尺度で因子分析時に削除した項目は表 6 と示す。

考 察

1. PH 加害者の個人要因に関わる因子

(1) PH 加害者のパワーに対する態度

個人要因として抽出された【パワー発露】と【パワー過敏】はいずれも対人関係におけるパワーに関する個人的態度の異なる側面が表されている。つまり【パワー発露】が自らの行為により他者に影響を与えようとする態度である一方で、【パワー過敏】は他者の行為から自分が受ける影響を懸念する態度であると言える。前者はいわゆる「優越的な関係を背景とした言動」と理解できるが、後者からは、加害者（の一部）のパワー（権力、勢力）に対する何らかの価値観・固執が推察される。因子間相関が高い ($r=.57$) ことから、両因子が関連のある現象であることが示唆される。

Zapf & Einarsen(2020, p. 278)は、BaW の生起に関する個人の行動を理解するものとしてマイクロポリティクスの行動 micropolitical behaviour という概念を導入し考察している。この概念は、組織が組織全体の目的を達成するために主に組織のトップが示す権力 (macropolitics) に対し、組織の一メンバーである個人が自身の業務を遂行するために他のメンバーに対して権力や影響力を行使することを指すものである。このような行動は、通常は組織運営の円滑化に効果的であるが、本質的にはパワーの行使であるため、これらの行動が自らの地位を守ることや向上させるために行われた場合、PH となる。例えば、他者より成果を上げるために「人の手助けをほとんどしない」（【パワー発露】の一項目）行動や、組織内での立場を守るために「主張をよく変える」（【パワー過敏】の一項目）行動として表れる。これらは叱責などの一見して分かりやすい PH とは異なり、場合によっては組織内で合理的な行動であり「グレーゾーン」とされる領域であると考えられる。

2) 行動としての他者配慮不足

さらにこれらパワーに関する 2 つの因子は【他者配慮不足】ともそれぞれ相関が高く ($r=.45$ と $r=.40$)、前述の

ように PH の背景にマイクロポリティクスの行動があると仮定すると、他者との力関係を強く意識した結果、他者を配慮した行動ができなくなっている可能性が考えられる。Feijó et al. (2019, p. 18)は BaW のリスク要因研究についてメタ分析し、放任型リーダーシップが BaW と関連するのに対し、メンバーに対する配慮的行動が示される民主型リーダーシップは BaW を起きにくくするとしている。つまり、個人の他者配慮的行動が多い環境では、PH の生起が抑制されることは十分予測できる。

また【他者配慮不足】は社会的コンピテンスの欠如の結果として生じる行動や態度と捉えることもできる。社会的コンピテンスの欠如は、感情のコントロール（情動的側面）と文脈や自身の行動が及ぼす影響に対する理解（認知的側面）の2側面が困難であることを背景として、BaW を生じさせる(Zapf & Einarsen, 2020, p. 276)。そのうち認知的側面は、主観のみで正確に把握することは困難であることが指摘されており（松尾ら, 2019, p. 60）、このことは、PH 加害者が自身の行動に対する指摘や非難があつて初めて、自身の行動の重大性を知るといった典型的な状況とよく合致するところである。

3) PH 加害者の自尊感情

次に【低い自尊感情】は、自尊感情が低くコミュニケーションが苦手という因子であり、【高い自尊感情】は逆に、高い自尊感情に関する因子であることから、PH の生起と加害者の自尊感情に関連が示唆される。これらの因子の因子間相関は低く ($r = .04$)、異なる PH 加害者の様相が想定できるが、PH 行動の背景には自尊感情に関わる可能性が示唆される。

まず、自尊感情が低いことが、どのような PH 行動の背景となり得るのかについて考察する。小寺・桂田 (2020) は自尊感情と攻撃性の関連を検討し、客観的にもわかりやすい攻撃性である言語的・身体的攻撃は自尊感情と正の相関や無相関であることを示す一方で、一見してわかりにくい間接的な攻撃性である敵意や短気という行動が自尊感情と負の相関を示すことを明らかにした。つまり、低い自尊感情は「人間関係からの切り離し」や「過大な/過少な要求」のような間接的な行動として表れ得ることが考えられ、場合によっては一見合理的に見えるという点で、前述のマイクロポリティクスの行動と捉えられることもあり得るのではないだろうか。

一方、高い自尊感情に関しては、その高低の側面よりも安定/不安定の側面の方が攻撃性に関連するとされている。つまり、自尊感情が高く不安定である群は、自尊感情は低い安定している群や自尊感情が低く不安定な群と比べて怒りを自覚することが多く、自信があるように見えても他者評価やフィードバックに対して敏感であるという特徴があり、その対処として自己防衛的に怒りを表出す

るプロセスがあるとされている(Kernis et al., 1989)。つまり、高い自尊感情は怒りをベースとした直接的攻撃行動と関連し、身体的・精神的な攻撃などの一般的に PH と捉えられやすい行動として表れるものと考えられる。

以上のように、加害者の自尊感情の低さは内在化された怒りを伴うことによって一見合理的に見えるような分かりにくい PH 行動と関連するが、自尊感情の高さは不安定さを伴うことにより怒りが外在化され分かりやすい顕現的な PH 行動と関連する、というように自尊心の高低によって異なる背景の PH が生じていることが理解できる。

4) PH 加害者の完全欲求

第六因子の【完全欲求】は、ルールに厳しく細部にこだわるなど、要求水準の高さに関する因子である。いわゆる完全主義は、自己志向の完全主義、他者志向の完全主義、社会規定的完全主義という 3 つの次元で捉えられるとされており（齋藤ら, 2008）、本研究の【完全欲求】因子は、自己志向の完全主義の 4 つの因子のうちの「完全欲求」

（桜井・大谷, 1997）の次元が表れているものと考えられる。完全主義と攻撃性の関連については、自己志向の完全主義のうちの完全欲求は言語的攻撃と関連するとされている（齋藤ら, 2008）。また黒木 (2014) は、自分のミスを過度に心配する「失敗過敏」と自分の行動へ漠然とした疑いを持つ「行動疑念」の2側面を「不適応的完全主義」と概念化し、それが自己愛や抑うつなどが媒介することにより、他者への攻撃に至るプロセスをモデル化している。完全主義と自尊感情には関連があることが示されている（阿部ら, 2009）ことから、適応的な完全主義は安定した高い自尊感情と関連し、不適応的完全主義は不安定な自尊感情と関連することなどが推察でき、PH 加害者に対する心理臨床的介入において、クライアントの完全主義傾向に着目したアプローチは、一つの有用な指針となる可能性がある。

2. PHに関連する環境要因に関わる因子

1) 組織マネジメントに関わる因子

環境要因尺度において抽出された第一因子は【組織マネジメント不足】である。この因子は業務において個々人の役割が曖昧にされていたり、職務分掌が不明確であったりするなど、組織の構造化が明確ではない状況が含まれている一方で、ルールが守られず、小さな不正が当たり前に行われているような状況も含まれており、組織のマネジメントが団体の成員に十分に効いていない状況が表されている因子であると考えられる。

また、第二因子の【仕事のコントロール困難】は、主に時間のなさに起因する忙しさの他、上司等からの要求に応えるのが困難な状況に関する項目で構成されている。前述の【組織マネジメント不足】が組織の構造化が十分に

なされていない状況であるとする、この【仕事のコントロール困難】は、組織が過度に構造化され、「上司が部下の業務を逐一監視したり、小さなことにまで干渉したりする」という、いわゆるマイクロマネジメントの問題と関連するだろう。あるいは職務権限が限定的にしか与えられない職位や不安定な雇用とも関連するかもしれないが、これについては後述する。

第三因子の【不公平】は、自身の業務への努力に見合った評価や報酬が得られていないという主観が示されている因子である。この因子は【組織マネジメント不足】と因子間相関が高い ($r=.45$) ことから、割り当てられた業務量や役割に関して、自分が割いているエフォートや他者の業務量などを参照した上で、公平ではないという認知が生じることが背景にあると考えられる。宗像ら (1997) は、一般労働者を対象とした職場いじめに関する研究において、職場環境をストレスフルと認知することが状態不安と職場いじめの認知を惹起し、その結果、自身の体験が職場いじめと認知するという因果モデルを提示している。上記のような不公平感の認知が職場のストレスを増大させることによって状態不安を生じさせ、結果、PH被害を受けたという認知に至るプロセスが想定できる。

以上の3つの因子は、いずれも組織マネジメントに関わる因子である。組織マネジメントはリーダーシップなど管理職の個人特性の影響もあるが、職場風土・文化に下支えされた環境的側面も重要である。職場風土・文化について津野ら (2022) は①シビリティ (礼節)、②心理的安全性、③役割の明確さ、④成長の実感、⑤コンプライアンス意識という5つの観点で捉え、それぞれがハラスメントの発生と関連することを示した。この視点と本研究の結果と併せて考察すると【マネジメント不足】は③役割の明確さ (項目例: 明確な役割や計画を持っている) と⑤コンプライアンス意識 (法令、社内ルールを守って仕事をする意識が浸透している)、【仕事のコントロール困難】は②心理的安全性 (仕事以外のことで気を使うなど、心を煩わされることはない)、【不公平】は①シビリティ (自分の能力や経験を他の人たちが尊重してくれている) とそれぞれ関連する。つまり、PHに関する職場環境への介入には、組織マネジメントのあり方に着目しながら職場風土・文化の変革・改善を目標とすることが有用であると考えられる。

2) 雇用環境に関する因子

第四因子の【環境変化】は直近の組織方針や体制変化に関する因子である。Baillien & De Witte (2009) は、組織変化が BaW を生じさせる際に様々な間接的な要因が介在していることに注目し、役割葛藤と職務上の不安の2つの媒介要因があることを明らかにした。つまり、組織の方針や体制の変化が直接、PHを生じさせるのではなく、組

織内のメンバー間の関係の変化によって生じる葛藤や、変化に伴って見通しが持ちにくくなることによる不安等が、PHの生起に関連することが推測できる。この状況は、前述の組織マネジメントに関わる3因子に示した状況と類似しており、環境変化が組織マネジメントの混乱を引き起こし、その結果、PHが生じるというプロセスを推測することが可能である。

第五因子の【不安定雇用】は、非正規雇用労働者が多い状況に関する因子である。雇用の不安定はメンバーの流動性とも関連し、前述の組織マネジメントに関わる3つの因子に示されるような状況を引き起こす。Tsuno et al. (2015, p. 5-6) は、職位の低い者や雇用が不安定な者がPHの対象になりやすいとしているが、前述したように、職位の低い者や雇用の不安定な者は、指示された業務をこなすことを求められ、業務を自らコントロールすることが難しいと考えられ、そのことがPH生起につながる可能性がある。加えて、組織メンバーの流動性が高くなるために、メンバー間の相互サポートや連携の連続性が保てないこと、さらには管理者のメンバーへの配慮が行き届きにくい状態になることなども推察され、不安定な雇用環境はPHの生起に関して多方面に影響がある要素となる。

3) 職場のコミュニケーションの重要性

第六因子の【コミュニケーション不足】はメンバーのコミュニケーション不足に関する因子である。厚生労働省 (2021, p. 102) はPHが生起する職場の特徴として、上司と部下とのコミュニケーションの少なさを挙げているが、これは同僚等のスタッフ間のコミュニケーションにも敷衍できる視点であろう。また、この因子に含まれる項目の内容は前述の職場風土・文化におけるシビリティや心理的安全性に関わるものが多く、組織マネジメントの視点同様、介入の視点として重要なものと考えられる。

3. PHとBaWの異同

本研究において個人要因として抽出された因子は、BaWに関する先行研究で示されている要因とほとんどが合致するものであった。例えば、Zapf & Einarsen (2020, p. 273) は、BaWの加害者が持つ特徴として、micropolitical な意図に動機づけられた行動、社会的能力の欠如、自尊感情を保とうとする動機などがあることを示しているが、本研究においても個人要因として、組織内あるいは人間関係上のパワーを意識した行動、他者配慮不足、自尊感情に関わる行動 (加えて完全主義的態度) など同様の要素が見出された。つまり、労働の場におけるいじめ・PHの問題における加害者の個人要因は、個人の認知や感情が重要な位置を占めているということが示唆され、これらに介入しようとする場合には、認知や感情に焦点づけた心理学的知見を活用することが可能であること

が示唆される。

一方、環境要因に関しては、BaWに関する先行研究において見られた独裁的な管理や競争の激しい環境などについては、本研究では抽出されなかった。この背景には、欧米と日本の労働環境および文化の違いから生じていることが推測され、PHの研究においては、日本の労働環境における文化や文脈を踏まえた検討が必要であることを示唆している。

4. 本研究の課題

本研究では、PH生起に関わる加害者の個人要因および加害が生起する職場の環境要因について検討した。個人要因に関して、全てのPH加害者に適用できるような単一の性格があるわけではなく、実際に本研究で示したようなPHの背景となるような性格や行動の傾向を有していたとしても、それが行動として示されるかどうかは、その人を取り巻く社会的、組織的環境が影響をすることは留意しておく必要がある。

また、本研究では、性別、年代、職種、さらにはPH被害の内容等については検討しなかった。特に環境要因に関しては、職種によって影響が異なることが推測されることが予測され、PH被害の内容によって、関連する要因が異なることは十分に考えられるため、これらの検討については今後の課題である。

付記

本研究は日本カウンセリング学会第54回大会において発表した。なお、本研究はJSPS科研費（課題番号19K03342）の助成を受けたものである。

文献

- 阿部美帆・齋藤路子・今野裕之(2009). 自尊感情の高さと変動性の2側面と完全主義との関連. 日本心理学会第73回大会発表論文集, p.58.
- Baillien, E. & De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and industrial democracy: An international journal*, **30**(3), 348-371.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2020). The Concept of Bullying and Harassment at Work—The European Tradition. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Eds.) (2020). *Bullying and Harassment in the Workspace—Theory, Research and Practice (3rd Edition)*. London: Taylor & Francis, pp. 3-52.
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N. & Fassa, A. G. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic

- Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **16**(11), DOI: 10.3390/ijerph16111945
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D. & Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, **56**, 1013-1023.
- 小寺健太・桂田恵美子(2020). 攻撃性と自尊感情および愛着スタイルとの関連. 関西学院大学新科学研究, **46**, 103-109.
- 黒木靖恵(2015). 青年期における自己志向的完全主義と攻撃性の関連. 京都女子大学大学院こころの相談室心理臨床研究, **7**, 23-34.
- 松尾和弥・島義弘・武儀山珠美・大浦真一・福井義一(2019). 社会的コンピテンスの認知的側面と情動的側面が社会的スキルに及ぼす影響—表情の情動認知課題と自記式尺度を用いて. 心の危機と臨床の知, **20**, 59-71.
- 宗像恒次・武藤清栄・栗原壮一郎・服部万里子・藤田和夫・南定四郎・菊池和則・滝沢武・諏訪茂樹(1997). 職場のいじめ調査報告書. メンタルヘルスの社会学, **3**, 4-62.
- 永富陽子(2015). 職場におけるハラスメントとメンタルヘルスに関する研究動向と課題. 大阪経大論集, **66**(1), 223-233.
- 岡田康子(2003). 許すな! パワー・ハラスメント. 飛鳥新社.
- 齋藤路子・沢崎達夫・今野裕之(2008). 自己志向的完全主義と攻撃性および自己への攻撃性の関連の検討——抑うつ, ネガティブな反すうを媒介として. パーソナリティ研究, **17**(1), 60-71.
- 桜井茂男・大谷佳子(1997). “自己に求める”完全主義と抑うつ傾向および絶望感の関係. パーソナリティ研究, **68**(3), 179-186.
- Salin, D. & Hoel, H. (2020). Organizational Risk Factors of Workplace Bullying. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Eds.) (2020). *Bullying and Harassment in the Workspace—Theory, Research and Practice (3rd Edition)*. London: Taylor & Francis, pp. 305-329.
- 佐竹圭介・下田芳幸・金子周平(2022). 日本の文献におけるいじめの定義と比較したパラーハラスメントの定義. 広島国際大学心理臨床センター紀要, **20**, 41-52.
- 杉原保史(2014). 個人内要因, 環境要因, システム要因の相互作用の理解を深める——心理相談とハラスメント相談とを1つの連続したスペクトラムとして見ていくために. 京都大学学生総合支援センター紀要, **43**, 1-16.
- 厚生労働省(2021). 職場のハラスメントに関する実態調査報告書.

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf> (2023 年 1 月 26 日取得)

- Tsuno, K. & Kawakami, N. (2015). Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study. *Industrial Health*, **53**, 139-151.
- Tsuno, K., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Inoue, A., Odagiri, Y., Yoshikawa, T., Haratani, T., Shimomitsu, T. & Kawachi, T. (2015). Socioeconomic Determinants of Bullying in the Workplace: A National Representative Sample in Japan. *PLoS ONE* 10(3), 1-15.
- 津野香奈美・早原聡子・木村節子・岡田康子(2022). 企業 68 社における職場のハラスメント防止対策の実施状況や組織風土とハラスメントの実態, 対策実施後の従業員や職場の変化. 産業衛生学雑誌, 早期公開 DOI: <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2021-036-E>
- 山本沙弥香(2018). 職場いじめ (パワーハラスメント) の被害・目撃経験が精神健康及び仕事のパフォーマンスに与える影響. 心的トラウマ研究, **13**, 31-44.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2020). Individual Antecedents of Bullying—Personality, Motives and Competencies of Victims and Perpetrators. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Eds.) (2020). *Bullying and Harassment in the Workspace—Theory, Research and Practice (3rd Edition)*. London: Taylor & Francis, pp. 269-302.