

令和 2 年 6 月 15 日現在

機関番号：25406

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2019

課題番号：16K15883

研究課題名（和文）社会的公正感を用いたパワーハラスメントのマネジメントに関する研究

研究課題名（英文）Study on management of power harassment based on social justice

研究代表者

藤井 宏子 (Fujii, Hiroko)

県立広島大学・公立大学の部局等（三原キャンパス）・准教授

研究者番号：80403781

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,000,000円

研究成果の概要（和文）：パワーハラスメントは許されない行為である一方、該当しない事象をパワーハラスメントと主張する者がいるのも確かである。本研究はより良い職場の人間関係構築に貢献するため、人間関係の不調の初期段階である職場無作法認知とその調整要因、上司の自己愛特性と指導躊躇との関係性、パワーハラスメントの認知エラーの要因について検討した。その結果、一部の者にとってリーダーとメンバーとの関係性が職場無作法への介入策となり得ること、自己愛的脆弱性の高い上司は部下の指導が必要な際にも躊躇する可能性があることが示された。パワーハラスメントの誤認については明確な示唆が得られず継続的な検討が必要であることが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

職場での人間関係の不調に対する有効な介入策に関する研究蓄積は少なく、いわれないパワーハラスメント（逆パワーハラスメント）の検討は皆無に等しい。本研究はその一端を明らかにした。

1. 職場での人間関係の不調のうち初期の段階とされる職場無作法認知緩和へのLMXの貢献を明らかにした。LMXは万能ではなく他者依存的な自己愛を有する者には有効だが、自身の優位性に関連した自己愛を有する者には効果がない/逆効果であることが示された。2. 逆パワーハラスメントに起因して必要な指導を部下に行えない可能性が生じると考えられた。検討の結果、他者依存的な自己愛的脆弱性傾向の上席者は指導場面で躊躇していることが示された。

研究成果の概要（英文）：Power harassment is never permitted. On the other hand, some people insist to be victims of power harassment, even though they are not. In order to contribute to the development of better human relations in the workplace, we examined the following three points. 1) Mediating factors for the cognition of workplace incivility, which is the initial stage of poor human relations, 2) relationship between leader's narcissistic trait and hesitation of advice to subordinates, 3) cause of error recognition of power harassment. The results are as follows, 1) good relationships between leaders and subordinates mediate cognition of workplace incivility, 2) leaders with highly vulnerable narcissistic traits hesitate to advise their subordinates, 3) it is necessary to continue to study the factors that affect the false recognition of power harassment.

研究分野：基礎看護

キーワード：パワーハラスメント認知 自己愛 職場無作法 LMX

1. 研究開始当初の背景

- 1) 職場でのパワーハラスメントに対し様々な策が講じられているが、無意識の加害や必要な助言や指導がパワーハラスメントと誤認され訴えられる事例があるなど、未だ問題の解決は難しい状況にある。
- 2) 学術的にも職場で生じるパワーハラスメント・いじめの介入に関する蓄積は乏しい。
- 3) 職場での人間関係の不調は初期の職場無作法から最も重篤なパワーハラスメント・いじめに分けられるとされている。後述する本研究の目的に照らすと、初期の段階で不調に介入する方策について検討される必要があると考えられた。
- 4) パワーハラスメントの誤認にはコミュニケーションエラーを生じさせる要因が関係しているのではないかと考えられた。
- 5) パワーハラスメントとあると誤認されることを恐れ、上席者が正当な助言や指導を行わない場合には組織を機能不全に陥らせる可能性を生じさせる。必要な助言・指導を躊躇する上席者の特徴についても示唆を得る必要があると考えた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、職場でのより良い人間関係の構築に貢献することである。本研究は次の3つの研究課題を設定した。

- 1) 人間関係の不調の初期段階である職場無作法認知とその調整要因を明らかにする。
- 2) 上司の自己愛特性と指導躊躇との関係性を明らかにする。
- 3) パワーハラスメントの認知エラーの要因について明らかにする。

3. 研究の方法

1) 手続き

- (1) パワーハラスメントに関する判例を基にシナリオを作成し、3つの映像媒体を作成した(パワーハラスメントなし×高圧的な対応、一部パワーハラスメントあり×高圧的な行動、パワーハラスメントあり×丁寧な対応)。
- (2) 対象の属性、部下への指導躊躇の有無、職場無作法尺度、職場無作法認知の調整要因に Leader-Member-Exchange (LMX) 尺度、対人関係でエラーを生じる個人要因に自己顕示抑制、自己緩和不全、潜在的特権意識、承認・賞賛欲求の4つの下位尺度からなる自己愛的脆弱性測定尺度(NVS)を採用した。これらに上記(1)に記した映像のパワーハラスメントの有無判断結果を記載する項目を設定した。いずれの尺度も得点が高いほどその特徴を有していることを指す。
- (3) 研究に先立って所属機関の研究倫理審査委員会の承認を得た。

2) データの収集

- (1) 任意の研修会に参加した社員と看護職員のうち、本研究の趣旨に賛同し同意を得た者を対象に調査票を配布し、研修終了後に記入してもらった。
- (2) 手続き(1)の映像を視聴してもらい、パワーハラスメントへの認知を記載してもらった。
- (3) すべての調査終了後、封入した調査票を留め置き法にて回収した。

3) 分析方法

すべての分析は HAD (ver.16) を用いた。職場無作法尺度、LMX 尺度、NVS 尺度に記入漏れがない回答票を分析対象とした

研究1 職場無作法の認知に影響を及ぼす要因とその緩和要因

職場無作法尺度の得点を従属変数、独立変数として対象の属性(Step1)、自己愛的脆弱性(Step2)、LMXの交互作用項(Step3)を投入した一般化線形分析による階層的重回帰分析を行った。

研究2 上司の自己愛特性と指導躊躇との関係性

指導躊躇の有無を従属変数、独立変数に対象の属性(Step1)、NVSの下位尺度(Step2)を投入した一般化線形分析による階層的重回帰分析を行った。

研究3 パワーハラスメントの認知エラーと自己愛特性との関係性

パワーハラスメント有無の認知を従属変数、独立変数に対象の属性、NVSを独立変数とした重回帰分析を行った。

4. 研究成果

163名の協力が得られ、各尺度に記入漏れがない調査票151名分を有効回答票とした。上記の研究課題の結果の要約は次のとおりである。

研究1 職場無作法の認知に影響を及ぼす要因とその緩和要因

「他の人が私に接するときの態度が丁寧ではないので、腹が立つことがある」「まわりの人に対して「もっと私の発言を尊重してほしい」と思うことがある」などの項目からなる NVS 下位尺度の潜在的特権意識は職場無作法に対して主効果があることが認められ、且つリーダーとの良好な交換関係によっても調整効果が認められないことが示された。他、「人と話した後」「あ

んなに自分を出すのではなかった」と後悔することがある」「自分のことを話しすぎた」と思って、自己嫌悪におちいることがある」などの項目からなる自己顕示抑制、「悩んだり落ち込んだりしたときに相談できる人が身近にいないと、私は生きていけないと思う」「悩みや心配事があるときには、自分の中にとどめておけなくて、すぐだれかに話したくなる」などの項目からなる自己緩和不全、「自分の発言や行動が他の人から良く評価されていないと、そのことが気になってしかたがない」「自分の良い所をほめられたり認められたりしないと、自分に自信がもてない」などの項目からなる承認・賞賛欲求職は職場無作法認知に対する主効果が認められなかったが、自己顕示抑制はリーダーとの交換関係が良好な場合には職場無作法認知が調整されることが示された。また承認・賞賛欲求過敏性については LMX が低い場合に調整効果があることが示された (Tab.1)。したがって、自己愛的脆弱性の中でも他者に対して依存的な傾向がある場合には良好な LMX は有効だが、潜在的特権意識や承認・賞賛欲求過敏性など自身の優位性に重きを置く特徴がある場合には LMX に調整効果はない、あるいは逆効果であることが示唆された。

Tab.1 研究1 職場無作法認知に対する自己愛的脆弱性の影響と LMX の効果

従属変数 職場無作法				
変数名	Step1	Step2	Step3	
切片	15.832 **	15.850 **	15.723 **	
職歴年数	0.136 *	0.161 **	0.150 **	
転職回数	0.560	0.475	0.389	
承認賞賛過敏性		-0.147	-0.182	
潜在的特権意識		0.418 +	0.425 *	
自己顕示抑制		0.104	0.141	
自己緩和不全		0.009	0.067	
LMX		-0.088	-0.076 +	
承認賞賛過敏性×LMX			0.037 *	
潜在的特権意識×LMX			-0.017	
自己顕示抑制×LMX			-0.027 *	
自己緩和不全*×LMX			-0.021	
R^2	.049 *	.113 *	.161 **	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

研究2 上司の自己愛的脆弱性と指導躊躇との関係性

自己愛的脆弱性の下位尺度のうち、自己緩和不全の特徴がある者は指導を躊躇することが示された (Tab.2)。

研究3 パワーハラスメントの認知エラーと自己愛特性との関係性

自己愛的脆弱性はパワーハラスメントの認知エラーに影響を及ぼさないことが示された。誤認に影響を及ぼす要因については今後も継続した検討が必要である。

Tab.2 自己愛的脆弱性が指導躊躇に及ぼす影響

従属変数 指導躊躇			
変数名	Step1	Step2	
切片			
職歴年数	12.878 **	13.788 **	
転職回数	0.684	1.321	
承認賞賛過敏性		1.949	
潜在的特権意識		1.756	
自己顕示抑制		2.737	
自己緩和不全		9.968 **	
R^2	.078 **	.164 **	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 仙波亮一 藤井宏子 小玉一樹	4. 巻 20
2. 論文標題 パワーハラスメント認知と自己愛, 性別との関連	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 産業カウンセリング学会	6. 最初と最後の頁 11-20
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 Hiroko Fujii, Ryoich Senba, Kazuki Kodama, Ryo Tanaka, Yoko Sato
2. 発表標題 Consideration on appropriate communication at the workplace: What leads to an experienced workplace incivility?
3. 学会等名 Asian Association of Social Psychology (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Ryoich Senba, Hiroko Fujii, Kazuki Kodama, Ryo Tanaka, Yoko Sato
2. 発表標題 Relations among Narcissism, Gender, Age and Harassment Perception in the Workplace
3. 学会等名 Asian Association of Social Psychology (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	田中 亮 (Tanaka Ryo) (50454880)	広島大学・総合科学研究科・准教授 (15401)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	小玉 一樹 (Kodama Kazuki) (80736934)	福山平成大学・経営学部・教授 (35411)	
研究分担者	佐藤 陽子 (Sato Yoko) (10782584)	広島大学・病院（医）・看護部長 (15401)	
研究分担者	仙波 亮一 (Senba Ryoichi) (70823938)	九州国際大学・現代ビジネス学部・准教授 (37113)	