

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 8 月 31 日現在

機関番号：35310

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26460800

研究課題名(和文) 職場のいじめ、ハラスメントを予防するポピュレーションアプローチの開発

研究課題名(英文) Development of population strategy for prevention of workplace bullying and harassment

研究代表者

高木 二郎 (Takaki, Jiro)

山陽学園大学・看護学研究科・教授(移行)

研究者番号：50384847

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：ドロッカー等によるマネジメントについての文献には、職場のいじめ、ハラスメントの予防にとって有用と思われるマネジメント行動の提案が豊富にみられる。これらのマネジメント行動を抽出して質問票を作成した。横断研究にて、これらのマネジメント行動と、いじめ、ハラスメント、精神的・身体的健康度、ワーク・エンゲージメントや職業性ストレスといった心理社会的因子等との関連を見た。職場のいじめ、ハラスメントを予防し、職域の健康状態をよくする可能性のあるマネジメント行動を検出した。これらの知見はポピュレーションアプローチの開発に役立つと考える。

研究成果の概要(英文)：Though workplace bullying causes severe problems, organizations still have difficulty in dealing with it. The purpose of this study was to confirm the associations between undesirable management behaviors suggested by Drucker and workplace bullying. Undesirable management behaviors suggested by Drucker were evaluated using the original questions. Workplace bullying was assessed using the Negative Acts Questionnaire. All the undesirable management behaviors were significantly positively correlated with workplace bullying. Some of them were independently positively associated with workplace bullying with statistical significance even after adjustment for demographics, job demands, job control, worksite social support, and job security. Some of the specific undesirable management behaviors suggested by Drucker were independently positively associated with workplace bullying. Inhibition of the undesirable management behaviors may contribute to primary prevention of workplace bullying.

研究分野：公衆衛生学

キーワード：職域 いじめ ハラスメント 天職 利己主義 利他主義 ストレス マズロー

1. 研究開始当初の背景

近年、職場におけるいじめ、ハラスメントは増加し、社会問題化している。厚生労働省はこうした社会情勢を踏まえ、平成 23 年に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を立ち上げ、以後パワーハラスメントの定義の設定と、予防・解決の取組を提案している。しかし、予防・解決の取組の提案は主に、いわば対症療法的な対策であるハイリスクアプローチであり、ポピュレーションアプローチの具体的な内容については依然手探りの段階である。

職域の良好な健康状態と関連するものとして、ワーク・エンゲージメント、組織内自尊感情 (organization-based self-esteem)、職域での社会関係資本 (social capital) 等が提唱されている。研究代表者も貢献感 (sense of contribution) が、良好な職域の精神的・身体的健康度と関連することを見出している。しかし、これらワーク・エンゲージメント、組織内自尊感情、職域での社会関係資本、貢献感を上昇させる具体的な組織のマネジメント方法は、現在あまり明らかではない。研究代表者は、貢献感の自覚を強める介入法の効果を検証したが、有意な効果を認めなかった。

2. 研究の目的

研究の目的は「職場のいじめ、ハラスメントを予防し得る要因を調べ、職域の健康状態をよくするポピュレーションアプローチの開発を図る」である。

3. 研究の方法

ドラッカー等によるマネジメントについての文献には、職場のいじめ、ハラスメントの予防にとって有用と思われるマネジメント行動の提案が豊富にみられる。これらのマネジメント行動を抽出して質問票を作成する。横断研究、及び前向き研究において、これらのマネジメント行動と、いじめ、ハラスメント、精神的・身体的健康度、ワーク・エンゲージメントや職業性ストレスといった心理社会的因子等との関連を見る。職場のいじめ、ハラスメントを予防し、職域の健康状態をよくする可能性のあるマネジメント行動を検出し、ポピュレーションアプローチの開発を図る。

4. 研究成果

Workplace bullying は重大な問題を引き起こすが、その予防は難しい。今回、Drucker によって提案された undesirable management behaviors と workplace bullying との関連を調べた。Workplace bullying は Negative Acts Questionnaire で測定された。全ての undesirable management behaviors は workplace bullying と有意な正の相関を示した。そのうちのいくつかは、人口統計学的因子、job demands, job control, worksite social support, job security を調整後も workplace bullying と独

立に正の関連を示した。Undesirable management behaviors を抑制することが workplace bullying の予防に貢献することが示唆された。

この他、付随して得られた研究成果も記す。

この研究の目的は新しい Acceptance of Selfishness at the Workplace Scale (ASWS) を開発し、Maslow の synergy 仮説(もし sense of contribution と acceptance of selfishness at the workplace の両方が高ければ、その労働者は心理的に健康だという仮説)を検証することだ。3 つの日本の事業所の職員を対象とした横断研究にて、656 人が自記式質問紙に回答した(有効回答率 66.8%)。質問紙は封をして提出され、分析された。The ASWS は高い internal consistency を示した(Cronbach's alpha = 0.86)。有意な(p < 0.001)正の中等度の ASWS 得点と job control 得点との相関は ASWS の convergent validity と discriminant validity を支持した。有意な(p < 0.001) ASWS 得点と psychological distress、work engagement との関連は ASWS の criterion validity を支持した。ASWS は psychometrically に満足できる尺度だった。有意な(p < 0.05) sense of contribution と acceptance of selfishness at the workplace との交互作用は、その 2 因子が低いと psychological distress が強くなり、その 2 因子が高いと work engagement が高くなることを示した。こうして Maslow の synergy 仮説が証明された。

この研究の目的は 2 回 workplace bullying と workplace harassment を測定し、その発生、終息、継続の psychological stress reaction と physical stress reaction への影響を調べることだ。老人介護福祉施設の 543 の労働者が対象で、2 回自記式質問紙を回答して頂いた。Workplace bullying と workplace harassment は Negative Acts Questionnaire (NAQ) で、stress reactions は Brief Job Stress Questionnaire で測定した。多重ロジスティック回帰分析で、person-related bullying の発生は有意に (p < 0.05)、positively に 2 回目の psychological stress reaction と physical stress reaction とに関連した。Person-related bullying の継続は有意に (p < 0.05)、positively に 2 回目の psychological stress reaction と関連した。Sexual harassment の発生は有意に(p < 0.05)、positively に、その終息は有意に(p < 0.05) negatively に 2 回目の physical stress reaction と関連した。Person-related bullying の発生と継続、sexual harassment の発生は stress reactions を発生させ得る。Sexual harassment の終息は physical stress reaction を終わらせ得る。

職場におけるいじめ・ハラスメントは不安や恐怖を与え、交感神経を亢進させることが推測される。交感神経の亢進は、心拍数や呼

吸数の増加や、消化管機能の低下をもたらす。職場におけるいじめ・ハラスメントの被害と、精神症状や身体症状との関連が報告されているが、交感神経の亢進に伴う身体症状に着目した研究は、著者らの知る限りはない。今回、職場におけるいじめ・ハラスメントの体験と交感神経亢進症状との関連を、前向き縦断研究にて明らかにする。

35 の介護福祉施設の全従業員を対象とし、自己記入式質問紙による調査を 2 回行った。職場におけるいじめ・ハラスメントは、日本語版 Negative Acts Questionnaire (以下、NAQ) にて測定した。NAQ は個人に関するいじめ (項目の例: あなたについての陰口、または、うわさ)、仕事に関するいじめ (項目の例: 必要な情報を与えない人がいて、仕事が困難になること)、セクシャルハラスメント (項目の例: 望まないにもかかわらず、性的な意味で口説かれること) の 3 つの下位尺度をもち、過去 6 ヶ月間のそれぞれの不快行為を受けた頻度をきく。今回、1 回目、2 回目のそれぞれにおいて、不快行為を全く受けなかった場合を「なし」、それ以外を「あり」とし、と分類した。交感神経亢進症状 (動悸または息切れ、下痢または便秘) は 4 件法で聞き、有無を示す二分変数に変換した。

職場におけるいじめ・ハラスメントと、2 回目の交感神経亢進症状との関連を、ロジスティック回帰分析にて検討した。関連の大きさは、粗オッズ比と、調整後オッズ比 (年齢、性別、婚姻状況、雇用形態、勤続年数、交代勤務の状況にて調整) にて表した。有意水準は 5% 未満とし、有意な関連を太字で表した。この研究は、岡山県立大学の倫理委員会の承認を得ており、研究への全参加者から文書で同意を得ている。

746 名が、1 回目、2 回目とも回答した。調査票に未回答部分があったため、調査総数は属性によって異なる。

個人に関するいじめ、仕事に関するいじめ、セクシャルハラスメントのいずれにおいても、「発生」と「継続」で有意に高いオッズ比を示した。オッズ比の点推定値は、「発生」よりも「継続」のほうが高かった。

個人に関するいじめにおいて、「発生」と「継続」で有意に高いオッズ比を示した。オッズ比の点推定値は、「発生」よりも「継続」のほうが高かった。仕事に関するいじめでは有意な関連を認めなかった。セクシャルハラスメントでは、「発生」で有意に高いオッズ比を示したが、「継続」では有意な関連を示さず、点推定値も「発生」におけるそれよりも低い値を示した。

職場においていじめ・ハラスメントの被害に会うと、動悸・息切れが増加することが示唆された。また、職場においていじめ・ハラスメントの被害が長く継続しているほうが、動悸・息切れの存在率がより高いようだった。職場において、個人に関するいじめの被害に会うと、下痢・便秘が増加することが示唆さ

れた。また、職場において個人に関するいじめの被害が長く継続しているほうが、下痢・便秘の存在率がより高いようだった。これらは、急性ストレスよりも、慢性ストレスのほうが、健康状態や quality of life への悪影響が大きいとする先行研究と矛盾しない。一方、仕事に関するいじめの被害は、下痢・便秘と関連しなかった。また、セクシャルハラスメントの被害は、下痢・便秘とは、発生のみで関連し、継続では関連しなかった。動悸・息切れと下痢・便秘との違いは、前者がより特異的に交感神経亢進と関連することによるのかもしれない。また、先行研究と異なり、新たに発生したセクシャルハラスメントの健康への悪影響は、慢性的なセクシャルハラスメントのそれよりも大きい場合があるのかもしれない。

職場におけるいじめ・ハラスメントの発生・継続と、交感神経亢進症状の存在との間には、正の関連がみられた。

Job stress と high-sensitivity C-reactive protein (hsCRP) との関連を主張する研究者がいる。今回、その関連の有無を検証した。577 の労働者 (281 名の男性、296 名の女性) が自記式質問紙に回答し、健診を受けた Job stress は Job Content Questionnaire と Effort-Reward Imbalance Questionnaire で測定された。年齢、性、body mass index を共変量とした。単変量、多変量の線形回帰分析にて hsCRP と job stress indicators との間に有意な関連を認めなかった ($p > 0.05$)。単変量、多変量のロジスティック回帰分析にて、高 hs-CRP ($> 0.3\text{mg/dL}$) と job stress indicators との間に有意な関連を認めなかった ($p > 0.05$)。男女別に解析しても同様であった。Job stress は hsCRP と関連しないようだ。

労働者が天職に生きていることは、職域における精神的健康度の向上に重要な貢献をしてくれる。今回、労働者が天職に生きている度合いを測定する Living a Calling Scale の使用許可をフロリダ大学の Ryan D. Duffy より頂いた。本研究の目的はこの日本語版を作成し、その信頼性、妥当性を検証することである。

Back-translation にて日本語版を作成した。27 の事業所の全従業員を対象とし、自己記入式質問紙による横断調査を行った (回答数 1221、回収率 84.6%)。Work engagement を Utrecht Work Engagement Scale にて、貢献感を Sense of Contribution Scale にて測定した。いずれも日本人において信頼性、妥当性が確認されている。また、仕事の満足度を「今のお仕事にどれくらい満足されていますか。0 点 (全く満足していない) から、100 点 (非常に満足している) までの 100 点満点でお答えください。」にて測定した。この研究は、岡山県立大学の倫理委員会の承認を得ており、研究への全参加者から文書で同意を得ている。

参加者は年齢 18~76 歳、平均 43.0 歳、男性 48.5%であった。日本語版 Living a Calling Scale (6 項目、8 件法)については、Cronbach の α 係数は 0.98、探索的因子分析 (最小二乗法、プロマックス回転) では 1 因子構造であった。日本語版 Living a Calling Scale の 6 項目合計点 (0~42 点) を Living a Calling Score (LCS) とした、構成概念妥当性をみるため、LCS との Pearson の相関係数を計算した。Work engagement の活力とは 0.57、熱意とは 0.59、没頭とは 0.54 であった。また、貢献感とは 0.38、仕事の満足度とは 0.34 であった (いずれも $p < 0.001$)。

日本語版 Living a Calling Scale は、1 因子構造で、十分な内的整合性 (信頼性) が認められた。また LCS と、Work engagement の活力・熱意・没頭、貢献感、仕事の満足度との相関は理論的に予想された中等度の正の相関を示し、構成概念妥当性が認められた。

日本語版 Living a Calling Scale の信頼性、妥当性は良好であった。

ジョブクラフティング (以下 JC と略) は労働者個人が主体的に仕事やその資源に変化を加え、自分の能力や適性に合った働き方を目指す。構造的な資源の向上 (以下 JC1 と略) 妨害的な要求度の低減 (以下 JC2 と略) 対人関係における資源の向上 (以下 JC3 と略) 挑戦的な要求度の向上 (以下 JC4 と略) の 4 つの方法が知られる。今回、JC が労働者の健康状態を向上させるという仮説の元、上記の 4 項目と psychological distress (以下 PD と略) 睡眠障害との関連を調べた。

13 の事業所の全従業員を対象とし、自己記入式質問紙による横断調査を行った (回答数 2026、回収率 84.7%)。JC は日本語版 JC 尺度で、PD は日本語版 K6 にて、睡眠障害はピッツバーグ睡眠質問票日本語版にて測定した。いずれの尺度も数値が大きいほど測定されるものの程度が大きく、測定の信頼性、妥当性が確認されている。関連は重回帰分析、マルチレベル分析にて解析した。この研究は、岡山県立大学の倫理委員会の承認を得ており、研究への全参加者から文書で同意を得ている。

参加者は年齢 18~80 歳、平均 43.4 歳、男性 48.1%であった。年齢、性別、夜勤の有無、喫煙、飲酒、運動習慣で調整した PD との関連 (B は非標準化偏回帰係数、 β は標準化偏回帰係数) は、JC1 については $B = -0.108$ 、 $\beta = -0.095$ ($p < 0.001$)、JC2 については $B = 0.194$ 、 $\beta = 0.175$ ($p < 0.001$)、JC3 については $B = 0.142$ 、 $\beta = 0.080$ ($p < 0.001$)、JC4 については $B = -0.080$ 、 $\beta = -0.059$ ($p = 0.009$) であった。同様に調整した睡眠障害との関連は、JC1 については $B = -0.042$ 、 $\beta = -0.066$ ($p = 0.005$)、JC2 については $B = 0.061$ 、 $\beta = 0.099$ ($p < 0.001$)、JC3 については $B = 0.036$ 、 $\beta = 0.037$ ($p = 0.134$)、JC4 については $B = -0.026$ 、 $\beta = -0.034$ ($p = 0.149$) であった。PD を従属変数とし、事業所の名

義変数を変量効果とし、年齢、性別、夜勤の有無、喫煙、飲酒、運動習慣、JC (一つのモデルにつき、JC1~4 のうち一つ) を固定効果としたランダム切片モデルでの推定値 (非標準化偏回帰係数に相当) は、JC1 については -0.121 ($p < 0.001$)、JC2 については 0.196 ($p < 0.001$)、JC3 については 0.154 ($p < 0.001$)、JC4 については -0.097 ($p = 0.002$) であった。睡眠障害を従属変数とした同様のモデルでの推定値は JC1 については -0.047 ($p = 0.002$)、JC2 については 0.053 ($p < 0.001$)、JC3 については 0.046 ($p = 0.060$)、JC4 については -0.032 ($p = 0.080$) であった。これらのモデルでの事業所間分散はいずれも有意ではなかった ($p > 0.05$)。

PD については、JC1、JC4 は弱い負の関連を、JC2、JC3 は弱い正の関連を認めた。睡眠障害については JC1 は弱い負の関連を、JC2 は弱い正の関連を認め、JC3、JC4 は関連を認めなかった。必ずしも仮説通りではないと考えられた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 3 件)

- 1: Takaki J, Taniguchi T, Fujii Y. Confirmation of Maslow's hypothesis of synergy: Developing an acceptance of selfishness at the workplace scale. *Int J Environ Res Public Health*. 2016;13(5):462.
- 2: Takaki J, Michishige Y. No associations between job stress and high-sensitivity C-reactive protein (hs-CRP). *Int J Behav Med*. 2016;23(Suppl 1):S31-2.
- 3: Taniguchi T, Takaki J, Hirokawa K, Fujii Y, Harano K. Associations of workplace bullying and harassment with stress reactions: a two-year follow-up study. *Ind Health*. 2016;54(2):131-8.

〔学会発表〕(計 4 件)

- 1: 高木二郎, 谷口敏代, 藤井保人. 日本語版 Living a Calling Scale の開発. 第 90 回日本産業衛生学会 (2017 年 5 月、東京都江東区)
- 2: Takaki J, Michishige Y. No associations between job stress and high-sensitivity C-reactive protein (hs-CRP). The 14th International Congress of Behavioral Medicine. (Melbourne, Australia. December, 2016)
- 3: 高木二郎, 谷口敏代, 藤井保人. 職域における利己主義と利他主義の高次統一と精神的健康度との関連. 第 75 回日本公衆衛生学会総会 (2016 年 10 月、大阪府大阪市)
- 4: 高木二郎, 谷口敏代, 藤井保人, 原野かおり. 介護福祉施設におけるいじめ、ハラスメントと、交感神経亢進症状との関連: 2 年間の縦断研究より. 第 22 回岡山県保健福祉学会 (2016 年 1 月、岡山県岡山市)

6. 研究組織

高木二郎 (Takaki Jiro)
研究者番号：50384847
所属機関：山陽学園大学
部局：看護学研究科
職名：教授