

令和 6 年 5 月 22 日現在

機関番号：35413

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2023

課題番号：19K03342

研究課題名（和文）パワーハラスメントの生起要因尺度の開発に関する臨床心理学的研究

研究課題名（英文）A clinical psychological study on the development of the antecedents of power harassment scale

研究代表者

佐竹 圭介（SATAKE, Keisuke）

広島国際大学・心理科学研究科・講師

研究者番号：20791429

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、パワーハラスメントとはどのような性質のものであるかについて、心理学的に検討したものである。まず、現在の日本におけるパワーハラスメントの定義について、文献研究を行った。その定義に基づき、パワーハラスメントが生じる際にはどのような要因が影響しているのかについて調べるため、一般労働者を対象とした質問紙調査を実施し「パワーハラスメント生起要因尺度」を構成した。その結果、個人要因として6つの因子、環境要因として6つの因子が見出された。加えて、パワーハラスメントの加害者とされる者がどのような特性を有しているのかについて検討し、4つの類型があることを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

パワーハラスメントは、海外ではBullying at Work（職場いじめ）として知られているが、今回の研究によってパワーハラスメントが職場いじめとどのような点で同じであり、どのような点で異なるかについて、検討するための端緒を開くことができた。また、多くが社会的・法学的な視点から検討されてきたパワーハラスメントについて、心理学的な視点をベースに分析した点も特徴である。

研究成果の概要（英文）：This study examines the nature of power harassment from a psychological perspective. Initially, a review of literature was conducted to explore the definition of power harassment in contemporary Japan. Based on this definition, a questionnaire survey targeting general workers was conducted to investigate the factors influencing the occurrence of power harassment, leading to the development of the "Antecedents of Power Harassment Scale." The results revealed six factors related to individual factors and six factors related to environmental factors. Additionally, an examination was conducted to identify the characteristics of individuals identified as perpetrators of power harassment, revealing the presence of four distinct typologies.

研究分野：臨床心理学

キーワード：パワーハラスメント 職場いじめ 生起要因 加害者の特性

1. 研究開始当初の背景

厚生労働省(2018)が示した「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」において示されているように、労働局の総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、72067件と10年前の28335件(厚生労働省, 2008)の2.5倍超となるなど、パワーハラスメント(以下、PH)の問題とその社会的関心は年々高まっている。職場におけるPHは、被害を受けた個人やそれを取り巻く人々、さらには社会全体にも様々な否定的影響を及ぼす喫緊の課題であると言えるが、実際の現場においては、その定義の不明確さのためにハラスメントか否かの判断が難しく、対応に苦慮する事案が数多く見られる。そのため、学術的な視点からPHの構造を明らかにすることは予防対策に直結する重要なトピックである。

また、これまでPHを含むハラスメントに関する研究は、法学、社会学の立場から構造的な視点による研究が数多くなされてきたが、その実状を把握するための研究は、アンケート調査等を用いた実態調査などが主であり、臨床心理学的視点からの調査は十分ではなかった。その背景として、ハラスメントの研究は、当事者のプライバシーの問題等が懸念されるため、研究対象の選択が難しいという特徴が有していることが挙げられる。

2. 研究の目的

上記の課題に対して、本研究では、PHと同様の構造を持ちつつ、既に研究の蓄積のある「いじめ」の概念との比較においてPHの定義に関して検討し、PHの概念整理を行った上で(第1研究)、それに基づき一般労働者を対象とした質問紙調査により、PHの生起に関連する要因(個人要因および環境要因)を明らかにする(第2研究)ことにより、現在の社会におけるPHの構造を理解することを目的とする。

3. 研究の方法

本研究では以下の2つの研究を実施した。

(1) 日本の文献におけるいじめの定義と比較したパワーハラスメントの定義(第1研究)

PHの定義に関して、これまで実証的研究の蓄積があるいじめの概念の定義と比較することにより、PHという現象の構造を明確にすることを目的とした。検討方法は、日本語で書かれた文献および新聞記事を対象とし、分析には計量テキスト分析の対応分析を用いた。

(2) 労働の場におけるパワーハラスメント生起要因尺度の構成(第2研究)

先行研究においては、PHの実態調査の検討は数多くなされているものの、PHの生起要因については十分に検討されていない現状がある。本研究では、Zapf et al. (2020)およびSalin et al. (2020)のbullying at workの生起に関わる要因についての総論を基に、PHの生起要因に関する尺度(個人要因47項目、環境要因46項目)を構成した。この尺度を用いて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した。

4. 研究成果

(1) 日本の文献におけるいじめの定義と比較したパワーハラスメントの定義

第1研究として日本語で書かれた文献および新聞記事から抽出されたPHの定義のデータに対して、計量テキスト分析における対応分析を実施することにより得られた出現頻度の差異が顕著な上位60位までの語と、左下にPHの定義に現れやすかったグループを、また右上にいじめの定義に現れやすかった語のグループとを同時布置した図を作成した(図1)。PHおよびいじめの各グループの近くに布置されている語は、各々の定義において、もう一方には見られない特徴的な語であると解釈される。また、図中央部の原点付近に布置された「行う」「与える」「相手」「精神」「身体」などの語は、両概念に共通した特徴を表す語であると解釈できる。

対応分析の結果、まず、PHの定義には力関係の差が重要な要因であることが明らかになった。この点について、原点付近に布置された「優位」に注目してみると、この語はPHにもいじめにも同程度用いられている語であり、「力関係で優位にある側が」等、同じく力関係の不均衡について述べているものである。しかし、このような表現は、いじめの定義では一部にしか見られないものの、PHの定義では「優位」もしくは「優越」という語を用いて、ほとんどの定義において見られた。このことから、力関係の不均衡の要因は、いじめの定義においては十分条件に過ぎないが、PHの定義においては必要条件とされていると言えよう。さらに、この力関係は、具体的にはPHグループに布置された語である「地位」「権限」「職権」の差であると理解できる。

また、PHにおいては、その行為が人格や尊厳を侵害するものであるという要因が重要であることも示された。いじめ防止対策推進法第一条において、いじめが「児童等の教育を受ける権利を侵害」するものであり、「児童等の尊厳を保持する」ことが法律の目的であることが示されていることから、いじめにおいてもこの視点は無関係ではないと思われるが、本研究においてはPHの特徴としてのみ示された。

さらに、PH の定義の特徴として、前項のような被害者個人の権利の侵害だけでなく、被害者を取り巻く職場環境を悪化させることも含むことが示された。

以上をまとめると、PH の定義においては、力関係の不均衡、行為の不当性、人格や尊厳の侵害、環境の悪化の 4 点が重要な要素であることが明らかとなり、PH という用語を創案した岡田 (2003) で示されていた継続性の要因は重視されなくなり、さらには、力関係の不均衡が要件として見出されることになったことが示された。

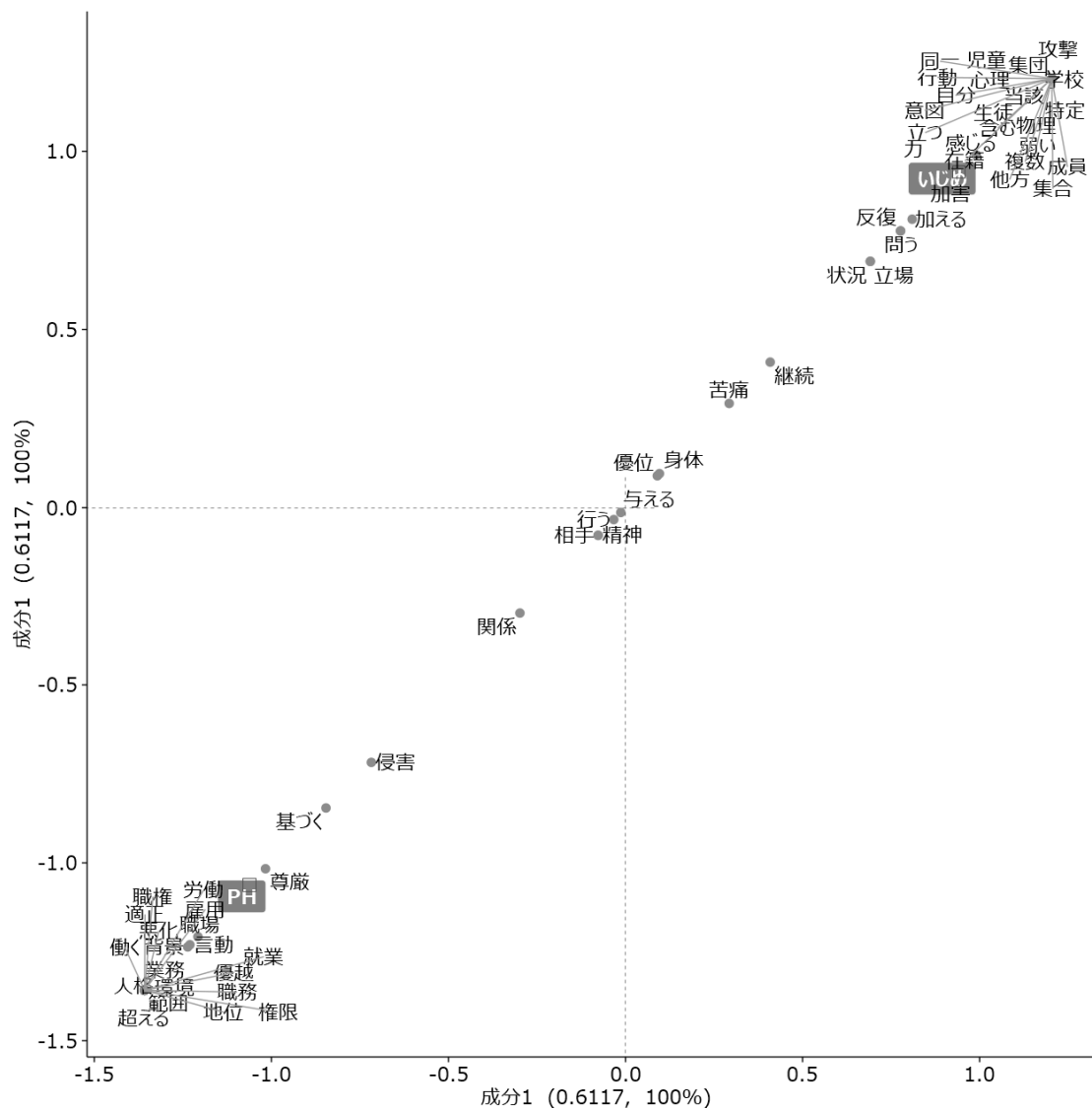


図1 PHおよびいじめの定義の対応分析結果の同時配置図

(2) 労働の場におけるパワーハラスメント生起要因尺度の構成

得られた 355 人分の個人要因尺度および環境要因尺度のデータを対象に、探索的因子分析を実施し個人要因 6 因子 (表 1) および環境要因 6 因子 (表 2) が抽出された。

個人要因に関しては、「パワー発露因子」のように典型的な PH の行動が関わる因子が見られた一方、「パワー過敏因子」という他者が自分に及ぼす権力や影響に対する敏感さを持っている加害者の要因もことが示唆された。同時にこれらは、自らの権力的地位を相対的に保とうとする姿勢が背景にあるが、行動の表れとして異なるものであると考えられる。

さらに、「他者配慮不足因子」のように社会的コンピテンスの欠如が PH と認識されること、「自己否定因子」に示されるような自尊感情の低いタイプの加害者では「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ること、などが一般的な PH 加害者のイメージと異なるものとして示唆された。

環境要因に関しては、「組織マネジメント不足因子」「仕事のコントロール困難因子」「不公平因子」などの組織マネジメントに関わる因子が見出され、このことから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察した。

加えて、「環境変化因子」「不安定雇用因子」など雇用環境に関する因子が見出されたことから、職場の環境が変化した際に、上記のような組織マネジメントが不安定になることや、「コミュニケーション不足因子」として表れているような、スタッフ間のコミュニケーションが不十分

表1. 個人要因尺度の因子分析結果

因子番号	因子名	項目例
I	パワー発露因子	いつも誰かに対して怒っている, いつもイライラしている
II	パワー過敏因子	権威に弱い, 自分の地位を保つことに必死になっている
III	他者配慮不足因子	人をよく褒める(逆転項目), コミュニケーションの取り方が下手だ
IV	自己否定因子	自分に自信がないように見える, 恥ずかしがり屋だ
V	自己効力感因子	自信にあふれている, 自分の仕事に自信がある
VI	完全主義因子	ルールに対して厳しい, 完璧主義である

表2. 環境要因尺度の因子分析結果

因子番号	因子名	項目例
I	組織マネジメント不足因子	自分がどのような役割なのか曖昧である, 誰がどの仕事を担うかが明確に決まっていない
II	仕事のコントロール困難因子	いつも仕事が忙しい, いつも時間に追われている
III	不公平因子	評価が不公平に感じる, 適切な報酬が与えられていない
IV	環境変化因子	直近に組織の方針が大きく変わった, 直近に組織運営方法が変わったばかりだった
V	不安定雇用因子	非正規雇用の職員の割合が多い, パートタイム労働者の割合が多い
VI	コミュニケーション不足因子	お互いに意見を認め合う雰囲気がある(逆転項目), 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)

になることによって生じる職場環境の悪化がPHの背景要因として影響を及ぼすことが示唆された。

本研究で得られたPHの生起要因と海外で扱われるbullying at workとの異同を検討したところ, 個人要因に関しては類似性が見られたが, 環境要因に関しては, bullying at workの要因となる独裁的な管理や競争の激しい環境などが, 本研究では因子としては見られず, 文化的背景や労働施策の違いによって, 何が影響するのかが異なることが明らかとなった。

さらに, PHの加害者としてどのような類型があるかについて明らかにするために, 同データを対象に非構成的クラスター分析を行って検討したところ, 個人要因に関しては「消極的PH型」「PH顕現型」「積極的PH型」「無特徴型」の4つの類型があることが示された。これらのことから, いわゆる権力を誇示するタイプの加害者だけではなく, 対人面において消極的な態度を示すハラサーの類型が示され, PHの線引きの難しさはこのような類型に当てはまるハラサーに関連すると考察した。また, 環境要因に関してはクラスターに分類することができなかったが, これは調査協力者の属性(職種, 年齢等)が一様ではなかったことが影響していると考えられる。

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 佐竹圭介・下田芳幸・金子周平	4. 巻 20
2. 論文標題 日本の文献におけるいじめの定義と比較したパワーハラスメントの定義	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 広島国際大学心理臨床センター紀要	6. 最初と最後の頁 41-52
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 0件）

1. 発表者名 佐竹圭介・金子周平
2. 発表標題 労働の場におけるパワーハラスメント生起要因尺度の開発
3. 学会等名 日本カウンセリング学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 佐竹圭介
2. 発表標題 パワー・ハラスメントの定義に関する一考察 いじめの定義との比較による検討
3. 学会等名 日本カウンセリング学会第52回大会
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	下田 芳幸 (Shimoda Yoshiyuki) (30510367)	佐賀大学・学校教育学研究科・准教授 (17201)	

6. 研究組織（つづき）

	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	金子 周平 (Kaneko Shuhei) (10529431)	九州大学・人間環境学研究院・准教授 (17102)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関