

【研究ノート】

職場における反社会的行動に関する実証調査¹

川村 啓嘉・岩田 一哲

1. はじめに

職場における反社会的行動とは、Giacalone & Greenberg (1997) にて「組織、組織成員、もしくは管理者に対して、害を及ぼすもしくは害を及ぼそうと意図されたすべての行為」(田中, 2008)と定義された、組織における反社会的行動の定義に該当する行動をいう。

日本の職場で問題になっている反社会的行動は、精神的苦痛を伴う職場でのいじめや嫌がらせが多い。厚生労働省の調査²によると、相談件数が過去最高を記録した平成21年の約113万2百件から1万7百件減少したものの、依然高止まりしている。厚生労働省ではこれらのいじめ・嫌がらせをパワー・ハラスメントの定義に含め、ポータルサイト³による広報活動など職場のパワー・ハラスメント予防・解決に向けた取り組みを平成24年から始めている。社員同士の尊重、思いやりのあるコミュニケーションがパワー・ハラスメント予防のために必要である、としているのは、パワー・ハラスメントを道徳的・倫理的な問題と考えていることの証左であるといえる。

本稿は、職場いじめは倫理観の欠如のみによって起こるのかに着目し、具体的には、上司と部下の間の誤解によって職場いじめが起こる場合を想定する。この理由は、上司と部下とが互いに配慮しているつもりでも、世代間の認識の違いやコミュニケーション不全によって、部下がパワー・ハラスメントであると感じてしまう場合、厚生労働省が捉えている倫理観の欠如のみで指摘すべきかどうかの判断が難しいためである。上司が管理職としてのマネジメントに必要と考えて部下に対して行った行為が、部下にとってはいじめやパワー・ハラスメントだと捉えられてしまうこともあり得る。したがって、本稿の中心的な論点は、上司の倫理観の欠如以外の要因から、結果的にいじめやパワー・ハラスメントになってしまう可能性を、実証的方法によって明らかにすることにある。

¹ 本稿は、川村 (2013) をもとに作成した。

² 厚生労働省『平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況』を参照。

³ 「あかるい職場応援団」〈<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>〉(2014/12/1 アクセス)

2. 職場における反社会的行動に関する先行研究

職場における反社会的行動に関する研究はアメリカで盛んに行われており、日本でも、田中(2001; 2002)が先駆的な研究として検討されている。そこで、職場における反社会的行動の定義を分類することで、職場における反社会行動を把握したい。

2-1 職場における反社会的行動の定義とその分類

職場における反社会的行動には多くの内容が含まれる。日本でのこの分野の先駆的な研究である田中(2008)の検討を見てみると、以下の内容が指摘されている。それは、「職場の逸脱」、「職場攻撃性」、「従業員の窃盗」、「組織報復行動」、「非生産的職務行動」、「機能不全行動」、「職場の迫害」、「職場での不作法」、「職場いじめ」、「警笛行動」である。

また、様々な用語で研究されてきた職場における反社会的行動の内容を、何らかの基準で区分しようとする研究も見られる。

Anderson & Pearson (1999) は、定義上、組織内反社会的行動（本稿では「組織における反社会的行動」）最も包括的概念であり、職場の逸脱行動は規則違反に限定されるため、反社会的行動に含まれるとしている。さらに、職場での攻撃性（本稿では「職場攻撃性」）は、他者に対する危害に限定されるとみなされるため、逸脱行動に含まれるとしている。

Griffin et al (1998) は、機能不全行動の検討から、組織の機能を停滞させる行動についてのより包括的な用語を提示している。この中で、機能不全行動を、人の福利を害する行動と組織に対し有害な行動の2つに分類している。

2-2 職場における反社会的行動に関する実証的研究

職場における反社会的行動に関する研究はアンケート調査を中心とした実証研究での知見が数多くある。代表的な実証研究結果を提示することで、職場における反社会的行動の実証研究がどのように行われてきたかを指摘したい。

第1に、Sakurai et al (2011) による研究がある。この研究は米国人を対象とし、職場の不作法が職務満足感や職務逃避行動へ及ぼす影響を検討することを目的に分析された。結果としては、上司が職場におけるチームワークを乱すような言動をするなど、職務目的を達成していく職場（チーム）が不出来であると部下に感じさせてしまうような行動である「上司の部下統率に欠ける行動」が、部下間の職場不作法の頻度を高めること、職場不作法の増加は、それを経験する労働者のネガティブ感情を高めること、労働者が組織からの待遇に対して尊重・尊敬といった認識をする度合いである対人公平性は、ネガティブ感情と職務満足感の関連を調整し、対人公平性が高い群は、低い群と比べてネガティブ感情が職務満足感に及ぼす影響が低いこと、ネガティブ感情は、職場不作法と職務満足感との負の関係を仲介することの4つが支持された。この結果は、職務不作法が職務満足感に負の影響を及ぼすのは、職務不作法によってネガティブ感情が起こり、そのため職務満足感

を低下させることを支持している。

第2に、宗像（2000）は、いじめを「主観的であろうと客観的であろうと、同一共同体の中で力関係において優位にある者が自分より劣位にある者に対して、一方的に、身体的・精神的・社会的苦痛を、一時的または継続的に与えること」と定義した。この定義を基にしたモデルを作成し、日本における従業員384名に予備調査を実施した後、1998年に3000人を対象に調査を実施した。結果として1つ目は、この研究では職位や業種、業務によって職場環境は大きく異なり、受けるストレスにも大きな違いがあること、状態不安を増加させる背景として、職場環境をストレスフルだと認知する度合いが強いこと、現在いじめの被害に遭っていると認知している度合いが強いことが把握された。2つ目は、状態不安を減少させる背景には自己価値感の強さがあった。自己価値感、職場や家族等に情緒的支援者の認知から増大し、職場環境がストレスフルと認知すると減少する。

第3に、蘭・河野ら（2007）は、組織の倫理性向上のため倫理意識尺度を開発し、倫理教育の方策とその効果を実証した。結果として、「普遍的倫理意識」の高群は低群よりも倫理的行動評定が高いため、高群は低群に比べ倫理的に望ましい方向に行動評定をしていること、「帰属集団の正当化・防衛意識」の低群は高群よりも倫理的行動評定が高いため、高群であるほど、帰属集団を優先する視点から倫理的判断を行うこと⁴、「懲罰からの自己防衛」の低群は高群よりも倫理的行動評定が高いため、高群であるほど、つまり、自分自身の利益や欲求に合うように行動することが正しい（利己主義）と認識している人たちほど倫理的判断が低いこと、を明らかにした。また、普遍的倫理、自己防衛、組織防衛の3つの倫理意識を説明変数とし、上司の不正場面における倫理的行動評定の得点を被説明変数とした重回帰分析を行った結果、普遍的倫理、自己防衛、組織防衛の3つの倫理意識が測定可能であること、3つの倫理意識は上司の不正場面への対応において理論的に予想される結果、つまり、上司の不正場面における倫理的行動を対象とした場合、「組織防衛」の意識が高いと倫理的行動を低める方向に強く作用し、「普遍的倫理意識」が高いと倫理的行動を高める方向に作用することをほぼ見出していること、上司の不正場面への対応を対象とした場合、「組織防衛」の意識が高いと倫理的行動を低める方向へ強く影響することの3つを明らかにした。

第4に、田中（2006; 2008）による研究である。この研究は「日本版組織における反社会的行動尺度」を作成し、日本における反社会的行動の測定尺度を作成したことが大きい。因子分析によって、「業務への深刻な阻害行動」「怠業」「言語的嫌がらせ」「言語的暴力」の4つから反社会的行動が構成されることを結果として提示している。

2-3 職場における反社会的行動の規定要因

これまでの研究を列挙したが、ここで、職場における反社会的行動の規定要因を、本稿でのテー

⁴ 所属する集団や組織へ過度にコミットメントしている人たちは所属集団優先の考えに陥りやすく、所属集団における人間関係を重視し倫理的に何が望ましいかという視点が欠如していることを示す。

マであるいじめを規定する要因を中心に検討する。本稿での調査は日本で行うため、日本での検討を中心に、田中（2005; 2006; 2008）、宗像（2000）の研究での要因を概略する（表1）。

表1．職場における反社会的行動の規定要因

代表的研究	規定要因
宗像（2000）	<ul style="list-style-type: none"> ・状態不安 ・自己価値感 ・自己抑制型行動特性（イイコ度） ・いじめ感度
田中（2005；2006）	<ul style="list-style-type: none"> ・職階 ・ネガティビズム ・対人的公正 ・手続き的公正 ・職務満足感
田中（2008）	<ul style="list-style-type: none"> ・不公正感 ・デモグラフィック要因（年齢、性別、勤続年数、学歴etc）、 ・パーソナリティ特性（攻撃的・怒りっぽい） ・統制感（内部統制・外部統制） ・道徳観 ・モデリング

これらの研究を見ると、大きく分けて、デモグラフィック要因、パーソナリティ要因、組織における公正性、いじめに対する感度が、職場における反社会的行動の規定要因として存在する。次章では、これらの規定因をもとに、本稿での仮説ならびにモデルを作成する。

3．仮説と研究モデル

仮説構築にあたり、パワー・ハラスメントを職場における「いじめ」の範疇に含める。本稿でのいじめと嫌がらせの定義は、宗像（2000）の定義を援用し、「主観的であろうと客観的であろうと、同一共同体の中で力関係において優位にある者が自分より劣位にある者に対して、一方的に言語を用いて、精神的苦痛・社会的苦痛を一時的に与えること」とした。本稿では、嫌がらせは言語的嫌がらせを中心に検討するため、「言語を用いて」を加えたことに特徴がある。

次に、先行研究を踏まえ、倫理意識と職場いじめとの関連、また上司と部下間における誤解から部下がいじめだと感じることは倫理の欠如によるものであるかを検討する。

前述の田中（2008）は、職階と言語的な嫌がらせとは正の相関があると指摘する。ただし、職階と言語的嫌がらせが直接に結びつくのではなく、勤続年数と職階の上昇が倫理意識を下げることから、言語的嫌がらせに結びつきやすくなると考えられる。そこで、倫理意識尺度を用いてモデルを構築する。倫理意識尺度には、「言っても聞かない奴には体罰も時には必要だ」「落ちこぼれた者には、少々しごきがあっても仕方ないと思う」といった「帰属集団の正当化・防衛意識（組織防衛）」に関する項目があり、この評定が高い者は、先行研究では倫理的行動を低めるとしている。それ故、この評定が高いことは職場いじめが起こりやすくなると考えられる。また、「普遍的倫理意識」は先行研究では倫理的行動を高めるとされており、言語的嫌がらせやいじめを抑制すると考えられる。

以上のことから、本稿では以下の5つの仮説を提示し、研究モデルを提示した。

仮説1：職階もしくは勤続年数が増えることにより、組織防衛が高まり、これはいじめ出来事と正の相関がある

仮説2：普遍的倫理意識は、職場における反社会的行動を抑制する。

仮説3：対人的公正は普遍的倫理と正の関係にあり、対人的公正といじめ出来事は負の関係にある

仮説4：手続き的公正は普遍的倫理と正の関係にあり、手続き的公正はいじめ出来事と負の関係にある

仮説5：言い過ぎや、誤解を与えてしまうことは職階と正の関係があり、いじめ出来事と正の関係にある

仮説の補足として、仮説3・4では、対人的公正や手続き的公正といった公正感を欠いた環境は、個人の倫理観に悪影響を及ぼし倫理意識を低めると考えられる。仮説5では、上司が悪意を持って部下に接している訳ではなく、部下と上司とのコミュニケーション不全が原因で部下に対して心労を与えてしまい、部下がいじめだと感じてしまうケースを想定する。

以上の5つの仮説をまとめて調査モデルとしたものが、図1である。

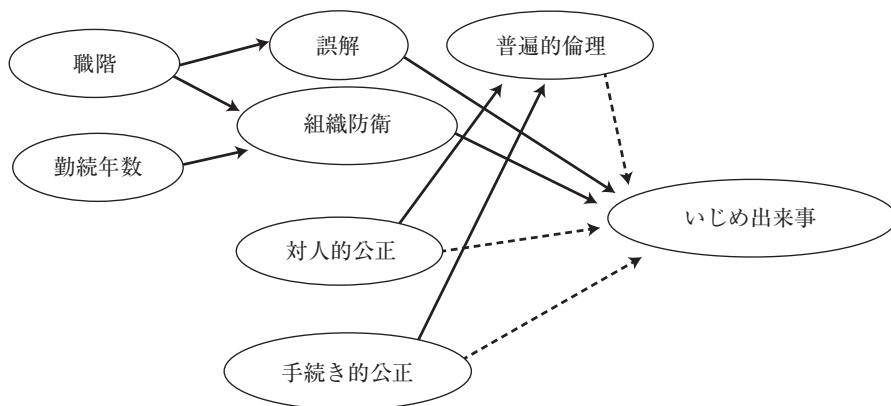


図1. 本稿における調査モデル（実践は正の説明因、破線は負の説明因である）

このモデルは職場いじめに関するモデルであるが、上司が部下を結果的にいじめと取られるような行動をする背景には、上司自身の心理的な状況が関係すると考えられる。そこで、ストレス研究で検討されるストレインとストレッサーである、ストレス反応・抑うつ・質的・量的負荷・役割曖昧性・役割葛藤という要因を組み込んで検討する。

4. アンケート調査

4-1 調査方法と回答者の属性

本調査は、後述する4-2の項目からなるwebアンケートの作成、回答を依頼した⁵。調査手続きは、電子メールにより、正社員433名に対してwebアンケートの回答を依頼し、433名の回答が回収された。回答者の内訳は、男性216名、女性216名、役職有り（係長以上）216名、役職無し216名、平均勤続年数11.8年、職位歴4.5年（役職ありのみ）、平均年齢39.8歳（SD=10.82）であった。質問紙は該当者が解答に進めるように開発され、男女、役職あり・なしが200名程度になるまで調査対象者からサンプルを収集した。

4-2 調査項目

調査項目は、デモグラフィック要因、普遍的倫理意識、帰属集団への忠誠心、懲罰からの自己防衛、手続き的公正、対人的公正、いじめ・嫌がらせ出来事、いじめ・嫌がらせ体験、上司－部下間の誤解、仕事の負荷、役割葛藤、役割曖昧性、抑うつ傾向、ストレス反応、である。

普遍的倫理意識、帰属集団への忠誠心、懲罰からの自己防衛は、蘭・河野（2002）による項目を参考に作成し、「全くそう思わない」から「強くそう思う」までの5段階評価で評定した。手続き的公正、対人的公正は、田中（2005; 2006）による組織における公正尺度を援用し、「全くそう思わない」から「強くそう思う」までの5段階評価で評定された。いじめ・嫌がらせ出来事尺度と、いじめ・嫌がらせ体験は、宗像（2000）の尺度を援用した。いじめ・嫌がらせ出来事尺度は、「この1週間で見た」「今の職場になってから見た」「かつて見たことがある」「見たことはない」の4段階評価で、いじめ・嫌がらせ体験は、「今、自分がされている」、「かつて自分もされたことがある」、「自分もしたことがある」、「いずれもない」の4つのそれぞれで「ある」と答えた項目に1点を与えた。上司－部下間の誤解は、新たに作成した尺度で、「全くそう思わない」から「非常にそう思う」の5段階評価で評定した。仕事の負荷は、金井・若林（1998）、下光・原谷（2000）、田中（2008）の研究を参考に7項目を提示し、最近6ヶ月間での「ちがう」～「そうだ」の4段階評価で評定した。役割葛藤、役割曖昧性は、金井・若林（1998）の尺度を援用し、役割曖昧性は最近6ヶ月間での「ほとんど分かっていない」～「よく分かっている」の4段階評価、役割葛藤は「まったくくない」～「大変ある」の4段階評価で評定した。抑うつ傾向は、Kassler et al（2002）の作成した尺度を古川・大野・宇田・中根（2003）が日本語訳したものを援用した。最近1ヶ月間で、「ほとんどなかった」～「ほとんどいつもあった」の4段階評定により評定した。ストレス反応は、小杉他（2004）を援用し、最近1ヶ月間での、「ほとんどなかった」～「ほとんどいつもあった」の4段階評定で評定した。

⁵ 本調査は、株式会社マクロミルの協力で行われた。

4-3 「役職無し」に関する調査結果

本稿では、役職有り・役職無しを分析の際に分割して行った。この理由は、日本では、職場いじめを想定する際に、パワー・ハラスメントが含まれた概念として考えられ、上司－部下間を想定する可能性が高いためである。

4-3-1 因子分析の結果

尺度を構成するために、主因子法によるプロマックス回転を施す因子分析を行った。

普遍的倫理意識、質的・量的負荷、役割曖昧性、役割葛藤、抑うつ、ストレス反応はそれぞれ1因子が確認された。 α 係数は「普遍的倫理意識」で.853、「質的・量的負荷」で.849、「役割曖昧性」で.914、「役割葛藤」で.837、「抑うつ」で.906、「ストレス反応」で.912であり、信頼性が確保された。

組織防衛は、2因子を抽出した（表2）。第1因子を「隠蔽」、第2因子を「組織への忠誠心」と命名した⁶。 α 係数は「隠蔽」が.745であり「組織への忠誠心」が.650と、ある程度の信頼性を確認した。

表2. 組織防衛に関する因子分析

項 目	I	II
自分の組織を守るためには時には世間に事実を隠す必要もある	.87	-.11
会社の不祥事は、すべて世間に明らかにする必要はない	.76	-.16
上司が不正なことをしていても出世のためなら見て見ぬふりをする 것도 大事だ	.52	.30
落ちこぼれた者には、少々しごきがあっても仕方ないと思う	-.03	.78
言っても聞かない奴には体罰も時には必要だ	-.20	.62
自社が競争に勝つためなら、何をしてもかまわない	.30	.42
業者から多少の接待を受けることは、仕方ないと思う	.30	.34
因子間相関		
I	—	.44
II		—

手続き的公正・対人的公正は、3因子を抽出した（表3）。第1因子を「手続き的公正」、第2因子を「(上司からの) 尊重」、第3因子を「(上司からの) 軽視」と命名した。 α 係数は「手続き的公正」が.873であり、「尊重」が.929、「軽視」が.754と十分な信頼性を確認した。

⁶ 因子の命名に関しては、川村・岩田両者によって検討して決定した。

表 3. 手続き的公正・対人的公正に関する因子分析

項 目	I	II	III
会社（組織）のシステムや手続きは、ある決定を行う際、関係者すべての意見や要望を聞くようになっている	.92	-.07	.01
会社（組織）のシステムや手続きは、社員が重要な決定に関して意見を述べる機会を十分に設けている	.85	.06	.05
会社（組織）のシステムや手続きでは、社員がある決定に関して説明を求めたり情報を要求することが認められている	.70	.08	.01
会社（組織）が行う職務上の決定は、正確で完全な情報に基づいてなされている	.70	.02	-.03
事業計画や会社（組織）の業績の動向を、すべて従業員に知らせてくれる	.52	.06	-.13
部下に対して誠実な対応を心がけている	-.07	.99	.01
私を社員の一人として尊重してくれる	.05	.87	.04
わたしのことを親身になって考えてくれる	.08	.82	.01
ある決定をしたりそれを実行する際、部下に納得できるように説明しようと努める	.05	.76	-.04
部下の従業員としての権利に関心がないようだ	.02	-.11	.81
何かを決定する際、部下の個々の事情を軽んずる傾向がある	.10	.01	.77
どちらかと言うと自分にとって都合の良い決定をする傾向がある	-.03	-.04	.64
会社（組織）の昇進・昇格の手続きは、一部の部署や人々に偏って行われている	-.26	.19	.42
因子間相関	I	II	III
I	—	.54	-.24
II		—	-.48
III			—

「いじめ出来事」、「現在のいじめ体験」、「過去のいじめ体験」、「過去の本人によるいじめ体験」、「いじめ・いじめられ体験なし」は、先行研究を参考に因子分析を行わず、 α 係数のみ算出した。結果は「いじめ出来事」.958、「現在のいじめ体験度」.877、「過去のいじめ体験」.934、「過去の本人によるいじめ体験」.863、「いじめ、いじめられ体験なし」.950と十分な信頼性を確認した。

4-3-2 相関分析の結果

本研究で設定した各変数における 2 変数の相関を検討するため、相関係数を算出した（表 4）。本稿の主要なテーマであるいじめに関連する分析結果は、以下のようになる。

第1に、いじめ出来事と「現在のいじめられ体験 ($r=.451, p<.01$)」、「過去のいじめられ体験度 ($r=.592, p<.01$)」、「過去の本人によるいじめ体験 ($r=.352, p<.01$)」、「役割葛藤 ($r=.418, p<.01$)」、「抑うつ ($r=.423, p<.01$)」、「ストレス反応 ($r=.300, p<.01$)」は有意な正の相関、「いじめ、いじめられ体験なし ($r=-.698, p<.01$)」は有意な負の相関が見られた。

第2に、現在のいじめられ体験と「過去のいじめられ体験 ($r=.197, p<.01$)」、「役割葛藤 ($r=.208, p<.01$)」、「抑うつ ($r=.411, p<.01$)」、「ストレス反応 ($r=.327, p<.01$)」は有意な正の相関、「いじめ、いじめられ体験なし ($r=-.453, p<.01$)」は有意な負の相関が見られた。

第3に、過去のいじめられ体験と「過去の本人によるいじめ体験 ($r=.286, p<.01$)」、「量的・質的負荷 ($r=.218, p<.01$)」、「役割葛藤 ($r=.339, p<.01$)」、「抑うつ ($r=.264, p<.01$)」、「ストレス反応 ($r=.245, p<.01$)」は有意な正の相関、「いじめ、いじめられ体験なし ($r=-.453, p<.01$)」は有意な負の相関が見られた。

第4に、過去の本人によるいじめ体験と「いじめ、いじめられ体験なし ($r=-.555, p<.01$)」は有意な負の相関が見られた。第5に、いじめ、いじめられ体験なしと「量的・質的負荷 ($r=-.156, p<.01$)」、「役割葛藤 ($r=-.318, p<.01$)」、「抑うつ ($r=-.351, p<.01$)」、「ストレス反応 ($r=-.312, p<.01$)」は有意な負の相関が見られた。

4-3-3 回帰分析

次に、「いじめ出来事」、「現在のいじめられ体験」、「いじめ、いじめられ体験なし」を従属変数とした回帰分析を行った(表5)。

具体的な結果は、いじめ出来事は、分析結果から性別、現在のいじめられ体験、過去の本人によるいじめ体験、過去のいじめられ体験、役割葛藤によって規定されていた。性別がいじめ出来事の負の説明因であることは、女性は男性よりもいじめの現場を観測していないことを示している。

現在のいじめられ体験は、抑うつによって規定されていた。決定係数の値が小さかった理由は、本稿で規定する要因が抑うつのみであったためだと考えられる。

いじめ、いじめられ体験なしは、尊重、役割葛藤、抑うつによって規定されていた。

表 4. 各項目の相関係数

	S	性	年	勤	従	普	隠	組	手	尊	軽	い	現	過	過	い	量	役	抑	ス
M	D	別	齢	数	業	通	蔽	織	続	重	視	じ	在	去	去	じ	的	割	う	ト
					員	倫		へ	き	公		め	の	の	の	め	質	暖		ス
					数	理	蔽	の	的	正		出	忠	い	い	め	的	味	葛	反
						意		誠	心			来	心	じ	じ	め	負	性	つ	応
						識						事		験	験	め	荷	性		
																な				
性別 (1=男性, 2=女性)	50	—																		
年齢	11.10	-0.27	—																	
勤続年数	9.02	-0.115	.043**	—																
従業員数	1.64	-0.108	-0.143*	.111	—															
普遍的倫理意識	3.79	.116	.198**	.172*	.012	—														
隠蔽	2.14	-0.065	.010	-0.090	-0.164*	-0.107	—													
組織への忠誠心	2.65	-0.165*	.009	-0.071	-0.055	-0.035	.401**	—												
手続きの公正	3.98	-0.017	-0.186**	-0.050	.015	.070	.145*	.096	—											
尊重	4.07	-0.022	-0.151*	.013	.057	-0.089	.079	-0.021	.548**	—										
軽視	2.75	.159*	.034	.030	-0.050	.133	.076	.164*	-0.235**	-0.441**	—									
いじめ出来事	12.95	-0.114	-0.112	-0.094	.030	.052	.068	.165*	-0.208**	-0.315**	.284**	—								
現在のいじめられ体験	1.55	.054	-0.092	-0.093	.009	.048	-0.031	-0.028	-0.127	-0.183**	.086	.451**	—							
過去のいじめられ体験	3.69	-0.011	-0.023	-0.084	.031	.015	.053	.142*	-0.064	-0.195**	.171*	.592**	.197**	—						
過去の本人によるいじめ体験	1.82	-0.069	.008	.001	-0.064	-0.052	.165*	.185**	-0.015	-0.202**	.214**	.352**	-0.008	.286**	—					
いじめ、いじめられ体験なし	4.78	.021	.043	.085	-0.011	-0.007	-0.104	-0.162*	.077	.267**	-0.213**	-.698**	-.453**	-.892**	-.555**	—				
量的・質的負荷	4.28	-0.073	.023	.099	.143*	.265**	-0.076	.052	.083	.026	.035	.154*	.050	.218**	-0.059	-.156*	—			
役割暖味性	2.73	.020	.176**	.096	.024	.244**	-0.133	-0.057	.170*	.218**	-0.052	-.174*	-.114	.011	-.119	.080	.233**	—		
役割葛藤	3.48	.023	-0.108	-0.092	-0.081	.095	.028	.114	-0.182**	-.228**	.268**	.418**	.208**	.339**	.019	-.318**	.316**	.019	—	
抑うつ	4.32	-0.039	-0.156*	-0.205**	-.155*	.036	-0.080	.112	-0.109	-0.204**	.202**	.423**	.411**	.264**	.112	-.351**	.265**	-.105	.414**	—
ストレス反応	2.89	.019	-0.180**	-0.164*	-0.063	-0.051	.015	.091	-0.089	-0.148*	.165*	.300**	.327**	.245**	.064	-.312**	.292**	-.030	.341**	.680**

(注) * p<.05, ** p<.01

表 5. 「いじめ出来事」、「現在のいじめられ体験」、
「いじめ、いじめられ体験なし」を従属変数とした回帰分析⁷

従属変数＼	いじめ出来事	現在の いじめられ体験	いじめ、いじめられ 体験なし
性別	-.126**	.063	-.012
年齢	-.068	-.040	-.024
勤続年数	-.002	.028	.014
従業員数	.040	.089	-.098
普遍的倫理意識	.078	.063	.050
隠蔽	.017	.072	-.113
組織への忠誠心	.027	-.073	-.054
手続き的公正	-.101	-.030	-.096
尊重	.001	-.098	.233**
軽視	.078	-.061	-.029
いじめ出来事	—	—	—
現在のいじめられ体験度	.284***	—	—
過去の本人によるいじめ体験度	.195***	-.094	—
過去のいじめられ体験度	.383***	.124	—
量的・質的負荷	-.003	-.099	-.044
役割曖昧性	-.097	-.046	.006
役割葛藤	.147**	0.02	-.162*
抑うつ	.072	.418***	-.250**
R ²	.574***	.164***	.175***

注：*；p<.05, **；p<.01, ***；p<.001

最後に、仮説の検証を行うために、階層的重回帰分析によるパス解析を行った。これにより、部下群における仮説 1～4 の検証を行った。

仮説 1：職階もしくは勤続年数が上がることにより、組織防衛が高まり、これはいじめ出来事と正の相関がある

仮説 2：普遍的倫理意識は、職場における反社会的行動を抑制する。

仮説 3：対人的公正は普遍的倫理と正の関係にあり、対人的公正といじめ出来事と負の関係にある

仮説 4：手続き的公正は普遍的倫理と正の関係にあり、手続き的公正はいじめ出来事と負の関係にある

「組織防衛」と「対人的公正」については複数因子が出ているが、仮説で想定していたのはこれらの因子のうち「組織への忠誠心」と「尊重」である。

⁷ 多重共線性の疑いのある変数・因子は除外した（図では「－」と表記）。ストレス反応については、全ての分析において多重共線性の疑いがあったために除外した。

勤続年数、性別、年齢といったデモグラフィック要因を第1段階、組織への忠誠心、隠蔽、尊重、軽視、手続き的公正といった組織的要因と組織に対する低い倫理意識を第2段階、普遍的倫理、質的・量的負荷、役割曖昧性といった組織に対する高い倫理意識と個人的要因を第3段階、過去の本人によるいじめ体験、現在のいじめられ体験、過去のいじめられ体験などのいじめ体験を第4段階とし、いじめ出来事を第5段階として階層的重回帰分析を行った（図14）。解析方法は強制投入法を用いた。

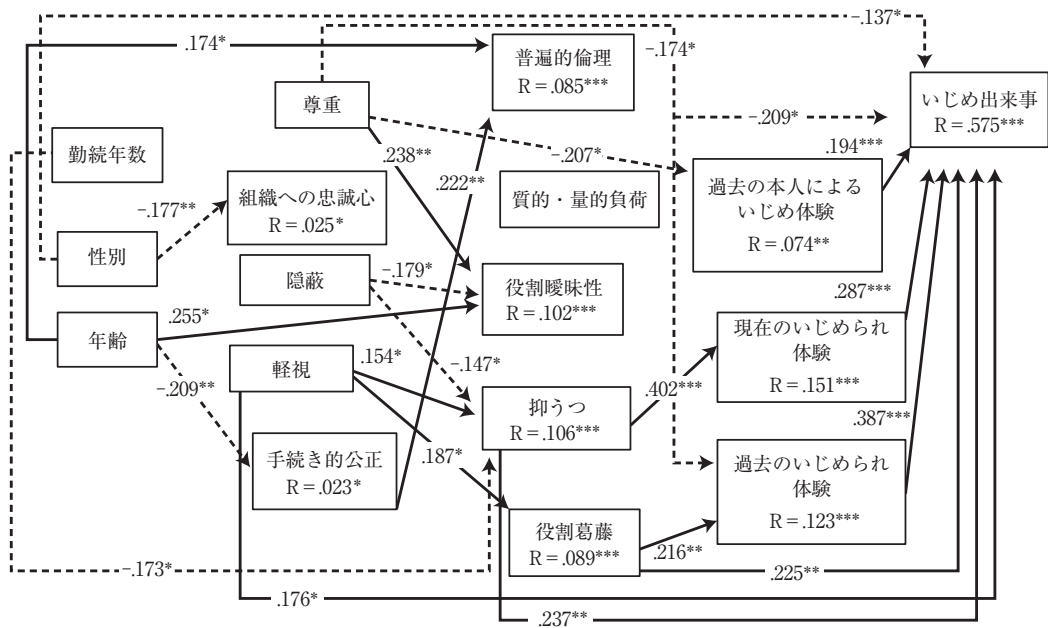


図2. いじめ出来事への影響過程のパス解析

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ 実線は正の決定因、破線は負の決定因である。

いじめ出来事に対して直接の効果が認められた正の決定因は、役割葛藤 ($\beta = .225$, $p < .01$)、軽視 ($\beta = .176$, $p < .05$) であった。負の決定因は尊重 ($\beta = -.209$, $p < .05$)、性別 ($\beta = -.137$, $p < .05$) であった。

過去のいじめられ体験、現在のいじめられ体験、抑うつ、過去の本人によるいじめ体験は強い正の決定因であったが、過去のいじめられ体験は役割葛藤と尊重、現在のいじめられ体験は抑うつ、抑うつは隠蔽と軽視、過去の本人によるいじめ体験は尊重を経て間接的にいじめ出来事を規定している。

この結果より仮説1、2は棄却され、仮説3については、尊重が高ければ高いほど過去のいじめられ体験が多いことを示す結果となった。仮説4については、手続き的公正は普遍的倫理への正の説明因であったが、いじめ出来事への負の説明因は認められなかった。

4-4 「役職有り」に関する調査結果

4-4-1 因子分析の結果

尺度を構成するために、主因子法によるプロマックス回転を施す因子分析を行った。

普遍的倫理意識、勘違いいじめ、役割曖昧性、役割葛藤、抑うつ、ストレス反応は1因子であった。 α 係数は「普遍的倫理意識」で.750、「勘違いいじめ」で.759、「役割曖昧性」で.849、「役割葛藤」で.881、「抑うつ」で.907、「ストレス反応」で.915であり、十分な信頼性を確認した。

組織防衛は、2因子を抽出した（表6）。

表6. 組織防衛に関する因子分析

項 目	I	II
自社が競争に勝つためなら、何をしてもかまわない	.81	-.08
落ちこぼれた者には、少々しごきがあっても仕方ないと思う	.72	-.05
言っても聞かない奴には体罰も時には必要だ	.56	-.03
業者から多少の接待を受けることは、仕方ないと思う	.47	.14
上司が不正なことをしていても出世のためなら見て見ぬふりをする 것도 大事だ	.47	.28
自分の組織を守るためには時には世間に事実を隠す必要もある	-.02	.89
会社の不祥事は、すべて世間に明らかにする必要はない	-.02	.77
因子間相関	I	II
I	—	.48
II		—

「役職なし」とは結果が異なるため、こちらの第1因子を「組織への忠誠心」、第2因子を「隠蔽」と命名する。因子間相関は.48であり、中程度の相関が認められる。また α 係数は「組織への忠誠心」が.753、「隠蔽」が.753であり、十分な信頼性が確認された。

手続き的公正・対人的公正は、3因子を抽出した（表7）。

「役職無し」では、「会社（組織）の昇進・昇格の手続きは、一部の部署や人々に偏って行われている」という項目2が第3因子にあったが、第1因子に組み込まれている。その他の項目には変動が無く、この項目は「会社の昇進・昇格」という文章から手続き的な公正に関する質問とも、「一部の部署や人々によって偏っている」という文章から対人的公正の欠如に関する項目とも取れるため、回答者がこの質問を対人的公正でなく手続き的公正に関する質問と捉えたためと判断し、因子の命名は「役職無し」と同じく、第1因子を「手続き的公正」、第2因子を「（上司からの）尊重」、第3因子を「（上司からの）軽視」と命名した。因子間相関は「手続き的公正」と「尊重」が.52、「手続き的公正」と「軽視」が-.32、「尊重」と「軽視」が-.59という相関係数が得られた。 α 係数は「手続き的公正」が.677、「尊重」が.893、「軽視」が.735であり、おおむね信頼性が確認されたといえる。

表 7. 手続き的公正・対人的公正に関する因子分析

手続き的公正・対人的公正	I	II	III
会社(組織)のシステムや手続きは、社員が重要な決定に関して意見を述べる機会を十分に設けている	.93	-.03	.00
会社(組織)のシステムや手続きは、ある決定を行う際、関係者すべての意見や要望を聞くようになっている	.85	-.09	.03
会社(組織)のシステムや手続きでは、社員がある決定に関して説明を求めたり情報を要求することが認められている	.74	.04	.00
事業計画や会社(組織)の業績の動向を、すべて従業員に知らせてくれる	.53	.21	.07
会社(組織)が行う職務上の決定は、正確で完全な情報に基づいてなされている	.52	.10	.00
会社(組織)の昇進・昇格の手続きは、一部の部署や人々に偏って行われている	-.35	.20	.28
わたしのことを親身になって考えてくれる	.07	.73	-.09
私を社員の一人として尊重してくれる	-.12	.90	.05
ある決定をしたりそれを実行する際、部下に納得できるように説明しようと努める	.16	.63	-.06
部下に対して誠実な対応を心がけている	.00	.76	.03
部下の従業員としての権利に関心がないようだ	.02	-.13	.64
何かを決定する際、部下の個々の事情を軽んずる傾向がある	.03	.09	.76
どちらかと言うと自分にとって都合の良い決定をする傾向がある	-.02	-.10	.61
因子間相関	I	II	III
I	—	.52	-.32
II		—	-.59
III			—

量的・質的負荷は、2 因子を抽出した(表 8)。

表 8. 量的・質的負荷に関する因子分析

項 目	I	II
時間内に仕事が処理しきれない	1.01	-.20
非常にたくさんの仕事をしなければならない	.69	.15
一生懸命働かなければならない	.49	.32
難しい判断や責任の重い決定を任される	-.13	.75
高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ	-.04	.68
かなり注意を集中する必要がある	.17	.68
勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	.19	.41
因子間相関	I	II
I	—	.61
II		—

おおむね質的負荷と質的負荷とで因子が分かれているものの、量的負荷 4 項目のうち、「かなり注意を集中する必要がある」が質的負荷の因子に属している。しかし、「かなり注意を集中する必要がある」という質問は質的・量的の区別が付きづらく、職務一般に関して広い含意を持っているといえ、「役職有り」の群は自らの質的な負荷と捉えていると判断した。したがって、第 1 因子を「量的負荷」、第 2 因子を「質的負荷」とする。因子間相関は .61 と、中程度の相関が認められる。 α 係数は「量的負荷」が .826、「質的負荷」が .756 と、十分な信頼性が確認された。

「いじめ出来事」、「現在のいじめ体験」、「過去のいじめ体験」、「過去の本人によるいじめ体験」、「いじめ、いじめられ体験なし」については、先行研究を参考に因子分析を行わず、 α 係数のみ算出した。結果は「いじめ出来事」.954、「現在のいじめ体験度」.902、「過去のいじめ体験」.903、「過去の本人によるいじめ体験」.859、「いじめ、いじめられ体験なし」.923 と十分な信頼性を確認した。

4-4-2 相関分析の結果

本研究で設定した各変数における 2 変数の相関を検討するため、相関係数を算出した。(表 9)。本稿での主要なテーマであるいじめに関連する分析結果は、以下のようになる。

第 1 に、いじめ出来事と、「現在のいじめられ体験度 ($r=.421, p<.01$)」、「過去のいじめられ体験度 ($r=.536, p<.01$)」、「過去の本人によるいじめ体験度 ($r=.238, p<.01$)」、「勘違い ($r=.374, p<.01$)」、「役割葛藤 ($r=.385, p<.01$)」、「抑うつ ($r=.350, p<.01$)」、「ストレス反応 ($r=.326, p<.01$)」は有意な正の相関を示した。

現在のいじめられ体験度と、「過去のいじめられ体験度 ($r=.443, p<.01$)」、「過去の本人によるいじめ体験度 ($r=.185, p<.01$)」、「役割葛藤 ($r=.300, p<.01$)」、「抑うつ ($r=.287, p<.01$)」、「ストレス反応 ($r=.206, p<.01$)」は有意な正の相関を示した。

過去のいじめられ体験と、「過去の本人によるいじめ体験 ($r=.188, p<.01$)」、「勘違い ($r=.328, p<.01$)」、「質的負荷 ($r=.191, p<.01$)」、「役割葛藤 ($r=.208, p<.01$)」、「抑うつ ($r=.321, p<.01$)」は有意な正の相関を示した。

過去の本人によるいじめ体験と、「勘違い ($r=.303, p<.01$)」は有意な正の相関を示した。

いじめ、いじめられ体験なしと、「役割曖昧性 ($r=.190, p<.01$)」は有意な正の相関、「勘違い ($r=-.411, p<.01$)」は有意な負の相関を示した。

勘違いと「質的負荷 ($r=.188, p<.01$)」、「役割葛藤 ($r=.286, p<.01$)」、「抑うつ ($r=.392, p<.01$)」、「ストレス反応 ($r=.338, p<.01$)」は有意な正の相関を示した。

表9. 各項目の相関係数

	S	性	年	勤	現	従	普	組	手	い	現	過	い	勘	量	質	役	役	抑	ス					
M	D	別	齢	年	続	職	業	織	統	じ	の	去	じ	違	的	的	割	割	う	反					
性別 (1=男性, 2=女性)	150	50	—																	応					
年齢	4008	1057	-007	—																ス					
勤続年数	2256	13368	-075	.157*	—															ト					
現職の年数	450	450	-012	.515**	.096	—														レ					
従業員数	400	161	.185**	.060	.020	.008	—													ス					
普遍的倫理	1728	322	.125	.061	-003	.030	.001	—												反					
組織への忠誠心	529	173	.000	.054	-086	.093	-136*	-005	—											応					
隠蔽	1069	337	.215**	-.089	.025	.055	-010	-131	.410**	—															
手続的公正	1370	398	.036	-015	.112	.027	.085	.294**	-021	-103	—														
尊重	1262	368	.172*	-.037	.003	-011	.051	.188**	-013	-136*	.511**	—													
軽視	811	257	-.063	.019	.047	.058	-102	-.057	.148*	.230**	-.266**	-.480**	—												
いじめ出来事	3033	1180	-100	-.138*	.032	-.092	.010	-.084	.041	.173*	-.162*	-.204**	.343**	—											
現在のいじめられ体験	24	128	-.058	-.088	-.018	-.069	.097	.003	.114	.146*	-.058	.054	.134*	.421**	—										
過去のいじめられ体験	151	310	-.024	-.079	.094	-.095	-.001	.000	.029	.065	-.004	-.070	.184**	.536**	.443**	—									
過去の本人によるいじめ体験	64	182	-.158*	.012	.127	.157*	.048	-.043	.087	.284**	-.038	-.059	.127	.238**	.185**	.188**	—								
いじめ、いじめられ体験なし	1702	370	.129	.043	-.146*	-.002	-.028	.020	-.098	-.244**	.019	.088	-.238**	-.559**	-.511**	-.850**	-.631**	—							
勘違い	580	187	-.112	-.023	-.037	-.037	.000	-.061	.115	.129	.007	-.074	.211**	.374**	.133	.328**	.303**	-.411**	—						
量的負荷	827	239	-.047	-.140*	.045	-.109	.027	.097	.079	-.147*	.050	.032	.035	.102	.084	.154*	-.144*	-.041	.163*	—					
質的負荷	1088	251	-.022	-.021	.059	-.010	.083	.175*	.073	-.097	.088	.039	.109	.128	.141*	.191**	-.085	-.119	.188**	.573**	—				
役割曖昧性	1317	243	.185**	.128	-.003	.138*	-.081	.293**	.065	-.153*	.265**	.349**	-.214**	-.207**	-.028	-.162*	-.075	.190**	-.149*	.033	.178**	—			
役割葛藤	1083	355	-.050	-.170*	.058	-.082	-.002	.043	.082	.027	-.096	-.189**	.274**	.385**	.300**	.208**	.109	-.235**	.286**	.421**	.339**	-.011	—		
抑うつ	950	394	-.029	-.115	.005	-.119	.086	.081	.085	.155*	-.046	-.065	.261**	.350**	.287**	.321**	.167*	-.350**	.392**	.308**	.297**	-.168*	.426**	—	
ストレス反応	644	259	.000	-.100	-.043	-.070	-.007	.011	.015	.077	-.057	.017	.206**	.326**	.206**	.159*	.074	-.154*	.338**	.203**	.249**	-.073	.366**	.594**	—

(注) * p<.05, ** p<.01

4-3-3 重回帰分析の結果

次に、「いじめ出来事」、「現在のいじめられ体験」、「いじめ、いじめられ体験なし」を従属変数とした回帰分析を行った（表10）。

表10. 「いじめ出来事」、「現在のいじめられ体験」、「いじめ、いじめられ体験なし」
を従属変数とした回帰分析結果

従属変数＼	いじめ出来事	現在の いじめられ体験	いじめ、 いじめられ体験なし
性別	-.022	-.044	.033
年齢	-.056	.019	.007
勤続年数	-.001	-.071	-.130*
現職の年数	-.008	-.035	-.045
従業員数	.005	.092	.004
普遍的倫理意識	-.025	-.010	-.040
組織への忠誠心	-.053	.071	-.027
隠蔽	.046	.049	-.096
手続きの公正	-.065	-.099	-.039
尊重	-.017	.220**	-.038
軽視	.135*	.031	.003
いじめ出来事	—	.195*	-.436***
現在のいじめられ体験	.160*	—	—
過去の本人によるいじめ体験	.035*	.070	—
過去のいじめられ体験	.339***	.332***	—
勘違い	.141	-.158*	-.194**
量的負荷	-.056	-.084	.088
質的負荷	-.013	.030	-.053
役割曖昧性	-.032	.039	.080
役割葛藤	.187**	.206**	.021
抑うつ	.021	.077	-.117
R ²	.413***	.285***	.368***

注：*；p<.05，**；p<.01，***；p<.001

いじめ出来事は、軽視、現在のいじめられ体験、過去の本人によるいじめ体験、過去のいじめられ体験度、役割葛藤によって規定されている。いじめ出来事と過去のいじめられ体験が有意な説明因であることは、過去にいじめられた体験を持つ役職のある従業員は、いじめの場面をよく観測することを示している。現在のいじめられ体験は、尊重、いじめ出来事、過去のいじめられ体験、勘違い、役割葛藤によって規定されていた。

いじめ、いじめられ体験なしは、勤続年数、いじめ出来事、勘違いによって規定されていた。

最後に、仮説の検証のために、階層的重回帰分析によるパス解析を行った。これにより、上司群における仮説1～5の検証を行う。

仮説 1：職階もしくは勤続年数が上がることにより組織防衛が高まり、これは、いじめ出来事と正の相関がある

仮説 2：普遍的倫理意識は、職場における反社会的行動を抑制する。

仮説 3：対人的公正は普遍的倫理と正の関係にあり、対人的公正といじめ出来事と負の関係にある

仮説 4：手続き的公正は普遍的倫理と正の関係にあり、手続き的公正はいじめ出来事と負の関係にある

仮説 5：言い過ぎや、誤解を与えてしまうことは職階と正の関係があり、いじめ出来事と正の関係にある

「組織防衛」と「対人的公正」については複数因子が出ているが、仮説で想定していたのはこれらの因子のうち「組織への忠誠心」と「尊重」である。

現職（に就いてから）の年数、職階、勤続年数、性別、年齢といったデモグラフィック要因を第 1 段階、勘違い、組織への忠誠心、隠蔽、尊重、軽視、手続き的公正といった組織的要因と組織に対する低い倫理意識を第 2 段階、普遍的倫理、質的負荷、量的負荷、役割曖昧性、抑うつ、役割葛藤といった組織に対する高い倫理意識と個人的要因を第 3 段階、過去の本人によるいじめ体験、現在のいじめられ体験、過去のいじめられ体験などのいじめ体験を第 4 段階とし、いじめ出来事を第 5 段階として階層的重回帰分析を行った（図 3）。解析方法は強制投入法を用いた。

いじめ出来事に対し直接の効果が認められたものは、勘違い（ $\beta=.141$, $p<.05$ ）と軽視（ $\beta=.135$, $p<.05$ ）であった。いじめ出来事の強い正の決定因は、過去のいじめられ体験（ $\beta=.339$, $p<.001$ ）、であった。また勘違いについてはいじめ出来事を間接的に正で規定するパスが見られるため、総合効果としての影響力は強まるといえる。役割葛藤（ $\beta=.187$, $p<.01$ ）、現在のいじめられ体験（ $\beta=.160$, $p<.05$ ）も正の決定因であったが、役割葛藤は軽視（ $\beta=.189$, $p<.05$ ）、年齢（ $\beta=-.216$, $p<.05$ ）、現在のいじめられ体験は尊重（ $\beta=.231$, $p<.01$ ）、抑うつ（ $\beta=.165$, $p<.05$ ）、役割葛藤（ $\beta=.266$, $p<.001$ ）を経ていじめ出来事を間接的に正で規定するパスが見られる。

こちらも仮説 1、2 については棄却され、仮説 3 については尊重と現在のいじめられ体験が正の説明因となり、仮説と逆の結果が示された。仮説 4、5 については一部仮説が支持された。

仮説 4 については、部下の場合同様手続き的公正と普遍的倫理は正の相関が認められたが、いじめとの相関は見られなかった。仮説 5 については、職階との関係は認められなかったが、いじめ出来事が正の説明因となった。

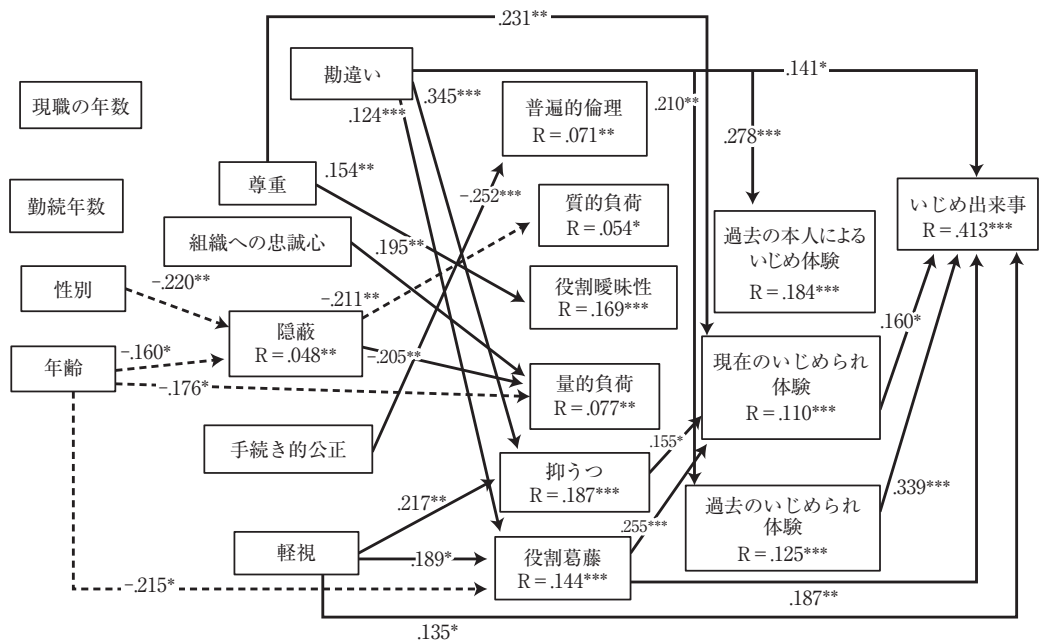


図 3. いじめ出来事への影響過程のパス解析図

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ 実線は正の決定因、破線は負の決定因である。

5. 考察

5-1 因子分析の結果に関する考察

因子分析において、役職有りと役職無しでは若干の違いが見られた。具体的には、質的・量的負荷が役職有りの群では因子が分かれていたのに対し、役職無しでは一因子となっていた。

この結果に関しては、役職のある上司は職務上意思決定を伴う質的な負荷が伴うのに対し、役職のない従業員はこの負荷がなく、質的な負荷と量的な負荷との違いが職務において存在しないと認識していると考えられる。また、隠蔽と組織への忠誠心が役職有りと役職無しにおいて因子の現れ方が前後したのは、組織をマネジメントする立場である役職有り群は組織への忠誠心、マネジメントされる側の役職無し群は職務における隠蔽をより強く意識している結果であると考えられる。

5-2 相関、回帰分析、階層的回帰分析の結果に関する考察

次に、仮説の1～5の結果に対する考察を述べる。

仮説1については、1つの会社の中で役職や勤続年数が高くなれば自らの所属する組織への忠誠心が高まり、個人への配慮がなされ難くなるためにいじめが起きやすくなると想定したが、組織

への忠誠心とデモグラフィック要因との相関関係は認められなかった。この理由として、役職有り、役職無しの平均勤続年数が両群とも10年前後であり、役職有りの勤続年数が短かったことが、相関関係が認められなかった原因であると考えられる。

また組織への忠誠心といじめ出来事への相関では、直接の相関も組織への忠誠心から何らかの要因を経由しいじめ出来事を正で規定するパスも認められなかったため、両者の関連は認められなかった。先行研究では上司の不正行動に対する倫理的な行動を低めるという結果であったが、いじめとの関連は認められなかった。隠蔽行動や、会社のためになるなら出来の悪い部下はしごいても構わないとする意識は、いじめとの関わりが低いと考えられる。

役職有りの群では、決定係数は非常に低いながら組織への忠誠心から量的負荷を経由し、いじめ出来事を負で規定するパスが認められた。組織への忠誠心の高まりにより量的負荷が高まるというのは、落ちこぼれや不出来な部下を指導するための時間が負荷となっているのではないかと考えられる。ただし、量的負荷が低い状態にある上司は過去にいじめを行ったことがよくある、という関係については不明である⁸。

仮説2については、役職有り・無しの両群で、普遍的倫理意識が職場におけるいじめ出来事を低減するという結果は、相関分析、回帰分析どちらからも認められなかった。役職無し群では役割曖昧性や仕事の量的・質的負荷を有意に高め、役職有り群では役割曖昧性や仕事の質的負荷を高めており、職場において普遍的倫理を重要視する社員は、会社における自らの役割が分からなくなった、仕事の量的な負荷や意思決定における葛藤を感じやすくなったりする結果が得られた。これは先行研究とは逆の結果である。普遍的倫理意識と上司の不正行動を隠蔽するか告発するかどうか、とは関わりがあったが、いじめと普遍的倫理意識との関連は認められなかった。普遍的倫理意識尺度は社外でも社内でも当てはまる尺度であり、職場における倫理意識や、対人関係について質問する項目ではなかったことが理由として考えられる。

仮説3については、役職有りの群の相関分析では、普遍的倫理と尊重（対人的公正）が正の相関として認められた。ただし、対人的公正といじめ出来事について、役職有りの群の階層的回帰分析においては有意なパスとはならず、むしろ直属の上司から尊重されていると感じているほど、現在いじめられていると感じているという結果となった。対人的公正といじめについての関係については、田中（2008）で挙げている先行研究と異なり、田中（2008）自身が行った研究結果と同様の結果であった。上司からの対人的公正といじめとの関係性は薄いものと思われる。

一方、役職無しの群の相関分析において、普遍的倫理と尊重（対人的公正）が正の相関にあることは認められなかった。ただし、階層的回帰分析において尊重と過去のいじめられ体験との間に負の相関が見られたことから、上司から尊重されていると感じている役職の無い従業員は、過去にい

⁸ 推測の域を出ないが、いじめ経験のある上司は、多くの仕事を部下に振ってしまっている可能性があるために、本人の量的負荷感は減っている可能性があるかもしれない。今後の検討が必要であろう。

じめられたことがない傾向にあることがわかった。これは、上司から尊重されていると感じられる職場環境であれば、いじめが起りにくい可能性を示唆していると考えられる。

役職有りの群では、尊重と普遍的倫理が正の相関が認められ、役職無しでは相関が認められなかったのは、役職無しの群における相関分析で年齢と普遍的倫理に正の相関が見られたことを踏まえ、普遍的倫理は年齢と相関があるためと考えた。自分が尊重されているかどうかではなく、年齢の高まりによって普遍的倫理を持つようになるもので、平均年齢がほぼ同じである両群においてこの結果の違いが見られたのは、上司から尊重されていると感じている役職を持つ年齢の社員と、上司から尊重されていると感じている役職のない社員とでは、前者は高い年齢層であり、後者は若年層の社員が多かったためと推測した。

ただし、役職有りの群での尊重の得点高い従業員と、役職無しで尊重の得点が高い従業員とを比較したところ大きな差はなかった⁹。このことは、責任のある役職に就く従業員は、年齢による差ではなく、普遍的倫理を持っている者が選ばれていると考えられる。

上司からの対人的公正感に欠いた軽視といじめとの関係は、両群においていじめ出来事との有意な正の相関が認められた。このことは、上司から軽視されていると感じている従業員は、他人がいじめられている現場をよく観測することを意味している。上司が部下を軽んじ、配慮に欠く態度や言動を行なっている職場は、いじめが発生しやすい職場であることが証明されたと考えられる。

仮説4に関して、手続き的公正が普遍的倫理と正の相関にあることが両群において認められたことは、手続き的な公正を感じている従業員は、普遍的倫理が高い傾向にあることを意味する。ただし、公正感といじめの発生との関係は認められなかった。手続き的公正は先行研究において言語的暴力を従属変数とした回帰分析において有意な負の相関が認められたが、本研究ではいじめと手続き的公正との関係は認められなかった。

仮説5に関して、勘違いをされる上司は自らもいじめたことがある傾向にあることが認められた。このことは、パワハラやいじめだと部下から勘違いをされるような態度や言動をしている上司は部下などからの勘違いによる被害者というだけでなく、自分がいじめを行なっている加害者としての側面も持つことを意味している。これは、仮説を設定する際に想定した上司像と一致するのではないかと考えられる。

仮説との関係から検討すると、職階や勤続年数が高まるほど上司－部下間のコミュニケーション不全に陥り、部下から勘違いされやすくなるという点が考えられる。ただし、統計的には明らかにならなかったために、年齢と勘違いとの関係はほとんど無いと考えられる。職階や勤続年数と勘違いとの関係がみられなかったのは、本研究における上司群の現職の年齢の偏りにあると考えられる。年齢や勤続年数の分布に比べ、現職の年数の分布は1年～3年程度に標本数のうち半数を占め

⁹ 4問ある尊重に関する質問において回答した数の得点が平均3以上、つまり合計12点以上の得点となっている従業員を抽出し、平均年齢を求めた。役職無しは39.6歳、役職有りは40.0歳であった。

ていた。上司群の年齢分布、上司群の勤続年数分布では、30代、勤続年数10年以内が多く、部下との年齢の差がコミュニケーション不全に陥るほどに大きくないと考えられる。

また、勘違いを受けている上司は抑うつや役割葛藤を感じており、部下や会社からの誤解は上司にとって多大なストレスや自らの役職に葛藤から生じることが明らかになった。それゆえ、上司と部下のコミュニケーション不全の改善は、上司のメンタルヘルスの面でも良好な効果があると考えられる。

仮説以外に明らかになった点では、回帰分析において、いじめ出来事と過去のいじめられ体験とが非常に強く結びついていた点である。これは過去にいじめられた経験を持つ従業員は、いじめの現場を観測しやすいことを意味している。これは、過去にいじめられた経験がいじめに対する感度を高めていることにあると考えられる。いじめられた経験を持つかどうかは、個人情報の問題からも企業側が聞き出すことは難しいが、調査結果からは、過去にいじめられた経験を持つ従業員への対人的な配慮は、過去にいじめられた経験のない従業員よりも重視すべきことを示唆している。

さらに、階層的回帰分析において組織防衛の2因子と性別との関係が明らかになったが、女性よりも男性の方が、組織に過剰な忠誠や隠蔽を是とする倫理意識に陥ることが認められた。

ただし、この階層的回帰分析の結果では役職による影響を否定できないため、役職有りの男性を1、役職無しの男性を2、役職有りの女性を3、役職無しの女性を4とし、隠蔽、忠誠心についてそれぞれ1要因分散分析を行った（表11）¹⁰。

表11. 忠誠心の男女・役職有無別による比較

		役職有男性 (1) (N=108)	役職無男性 (2) (N=108)	役職有女性 (3) (N=108)	役職無女性 (4) (N=108)	F	多重比較
忠誠心	平均	11.41	11.84	9.96	10.71	7.192	(1>3), (2>3), (2>4)
	SD	3.470	3.064	3.129	3.079		

隠蔽では有意な差は認められなかったが、忠誠心では、役職有りの男性の方が役職無しの女性よりも、役職なしの男性の方が役職無しの女性よりも、役職なしの男性の方が役職無しの女性よりも有意に高かった（全て $p<.05$ ）。組織に対する過剰な忠誠心は役職に関わらず男性が抱きやすく、女性は抱きにくいと言える。この点は、現在の日本においても、男性が主たる生計者であることが多いため、役職有り・無しに関わらず、男性は企業への忠誠心が高いと推察される¹¹。

¹⁰ 隠蔽について有意な差が認められなかったため、図は省略している。

¹¹ 日本の雇用慣行の下での男性従業員の忠誠心の醸成には多くの議論があるが、例えば、岩田（1977; 1985）は、日本企業では柔軟な組織構造が維持され、この構造を機能させる背後に「責任の連帯性」と「状況即応性」があるとし、この責任の連帯性が忠誠心に関係が深いと考えられる。

隠蔽は上司群において質的負荷と量的負荷と負の相関が認められるが、隠蔽を是とする考えを持っているからといって、業務の負荷が減少する訳ではないため、業務において何らかのごまかしを行なっている場合が考えられる。組織防衛はいじめ出来事には作用しないが、業務の質を下げる可能性が示唆されたといえる。

5-3. まとめ

本研究の課題は、前述のように、職場いじめは倫理観の欠如によって起こるのかと、倫理観の欠如によると判断がつかかねるケース、つまり「勘違い」によるいじめはにどのような原因があるのかであった。この2点について、整理・検討したい。

(1) 職場いじめは倫理観の欠如によって起こるのか

組織防衛の2因子と、いじめ出来事・過去の本人によるいじめ体験（過去にいじめの加害者だったことがあるか）との関係は、全ての分析を通して認められなかった。

(2) 「勘違い」によるいじめにはどのような原因があるのか

この点に関して、勘違いを従属変数とした回帰分析を行ったところ、抑うつといじめ出来事がある有意な正の説明因となっていた（表17）。

この結果から、勘違いをされる職場は、上司から見ていじめが起こっている職場である傾向にあった。また、抑うつ反応が高い上司の精神状態は、部下から勘違いをされやすい傾向を誘発した。これまでの分析と考察結果との関係から見ると、勘違いといじめ出来事・過去の本人によるいじめ体験との関係が階層的回帰分析によって明らかになったことから、勘違いをされている上司は、いじめがよく起こる、あるいは、本人がそう思っている職場にいたり、上司自身が他の従業員をいじめてしまいがちであるということである。他方で、階層的回帰分析により勘違いをされている上司は、抑うつや役割葛藤を抱えている場合があり、職場における役割葛藤やうつ傾向が生じることで、勘違いを誘発する可能性を指摘した。

表17. 勘違いを従属変数とする回帰分析結果

従属変数＼	勘違い
性別	-.064
年齢	.091
勤続年数	-.079
現職の年数	-.021
普遍的倫理意識	-.082
組織への忠誠心	.071
隠蔽	.016
手続き的公正	.117
尊重	.029
軽視	.039
いじめ出来事	.261***
現在のいじめられ体験	-.103
量的負荷	-.007
質的負荷	.071
役割曖昧性	-.076
役割葛藤	.090
抑うつ	.203*
R ²	.276***

注：*；p<.05, **；p<.01, ***；p<.001

全体として、勘違いのようなコミュニケーション不全是、上司と部下との間にいじめが起きる原因になるだけでなく、上司のメンタルヘルスにも悪影響を与える可能性が明らかになった。

6. 課題

本研究において、上司と部下との誤解はいじめと直接関係があり、かつ上司のメンタルヘルスにも影響があることが明らかになったが、高い倫理観や倫理観の欠如といじめとの直接関係は明らかにならなかった。

今後の課題は、勘違いについては年齢や性別といったデモグラフィック要因ではなく、個人的要因と組織的要因についてより詳細に検討することであろう。勘違いと相関があったのは、抑うつ、役割葛藤といった個人的要因と、いじめ出来事などの組織的要因であった。自らの精神状態に余裕が無いために部下に対して配慮を欠く態度を取ってしまうのか（個人的要因を起因とするもの）、それともいじめが起こっている職場であるため、部下が敏感になっているのか（組織的要因を起因とするもの）、という2つの視点から考えていくべきである。

個人的要因については、攻撃性やネガティビズムといったパーソナリティ要因に焦点を当て、組織的要因については、部下が上司の言動や態度をどう受け取っているかという視点から部下群向けの新たな尺度の作成が必要である。本稿は、上司が部下から勘違いを受けているかどうかを尺度化し、いじめに対する感度がいじめられた経験があると高まる傾向にあることが明らかになった。この理由は、いじめが起こっている職場において、部下がいじめに対して敏感になっていないか、上司の言葉を悪い意味で受け取りがちになっていないかどうかを調査するためである。宗像（2000）はいじめ感度尺度を作成しているため、この尺度を今後参考にしたい。

調査方法については、尺度の選択に関するさらなる検討が必要である。先行研究が様々ないじめ・嫌がらせ・反社会的行動に関する尺度を作成しており、投入している要因が先行研究によって様々なため、先行研究との比較検討が困難となった。倫理意識尺度は、普遍的倫理意識が社内での倫理意識を測定するものでは必ずしも無いため、社内でのいじめに関する研究に適用させる場合は、この尺度の妥当性をさらに検討する必要がある。

参考文献

（邦文文献）

岩田龍子（1977）『日本の経営の編成原理』文眞堂。

———（1985）『日本の経営組織』講談社。

川村啓嘉（2013）『職場における反社会的行動に関する実証研究』2013年度弘前大学人文学部卒業論文。

小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒（2004）「職場ストレススケール改訂版作成の試み（Ⅰ）：ストレスサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂」『産業ストレス研究』11, 175-185頁。

- 小寺正一・藤永芳純編（2009）『道徳教育を学ぶ人のために』世界思想社。
- 櫻井研司、J. M. Steve, & G. A. Michael（2011）「同僚からの職場不作法がネガティブ感情および職務満足感・職務逃避行動に及ぼす影響」『産業・組織心理学研究』25（1）, 13-23頁。
- 田中堅一郎（2001）「従業員に対する従業員のささやかな抵抗：組織阻害行動とその規定要因の研究」『経営行動科学』14（2）87-97頁。
- 田中堅一郎・外島裕（2005）「日本版組織機能阻害行動の測定尺度の開発」『経営行動科学』18（1）pp.11-19。
- 田中 堅一郎（2008）『荒廃する職場 反逆する従業員』ナカニシヤ出版。
- 日本精神保健社会学会調査委員会（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頁。
- 弘前大学人文学部附属雇用政策センター（2008）『仕事・生活とこころの健康に関する調査報告書』弘前大学人文学部附属雇用政策センター。
- 古川壽亮・大野裕・宇田英典・中根允文（2003）『一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究』平成14年度厚生労働科学研究費補助金 心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究 研究協力報告書。
- 宗像恒次（2000）『働く人たちのストレスサバイバル』明石書店。
- 蘭千寿・河野哲也・松野良一・山内桂子・樽生靖夫（2007）『組織不正の心理学』慶應義塾大学出版会。
- 蘭千寿・河野哲也・松野良一・樽生靖夫（2002）「倫理意識尺度の開発」『防衛大学校紀要 人文科学分冊』84, 201-220頁。

（欧文文献）

- Anderson, L. M. & C. M. Pearson（1999）, “Tit for tat? : The spiraling effect of incivility in the workplace”, *Academy of Management Review* 24(3), pp.452-471.
- Bennett, R. J., K. Aquino, A. Reed & S. Thau（2005）, “The normative nature of employee deviance and the impact of moral identity”, *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, pp.107-125. Washington, D.C.: American Psychological Association Press.
- Berry, C. M., D. S. Ones, and P. R. Sackett（2007）, “Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta- Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 92(2), pp.410-424.
- Fox, S., & E. Paul（1999）, “Spector A model of work frustration-aggression”, *Journal of Organizational Behavior*, 20, pp.915-931.
- Giacalone, R. A., & J. Greenberg（1997）, *Antisocial behavior in organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Roznowski, M.（1989）, “Examination of the Measurement Properties of the Job Descriptive Index With Experimental Items”, *Journal of Applied Psychology*, 74(5), pp.805-814.

（参考URL）

- 厚生労働省『2011 平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001clbk-att/2r9852000001clda.pdf> : 2014年12月1日アクセス
- 総務省統計局 総務省統計研修所編『日本の統計』2012
<http://www.stat.go.jp/data/nihon/back12/index.htm> : 2014年12月1日アクセス
- 総務省統計局『平成23年 労働力調査年報』
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2011/index.htm> : 2014年12月1日アクセス
- U.S. Bureau of Labor Statistics *All charts, Census of Fatal Occupational Injuries, 2011*
<http://www.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/cfch0010.pdf> : 2014/12/01access