

職場環境要因と職場いじめの傾向, および 組織市民行動 (OCB) との関連

—大学教員・職員を対象とした WHS 尺度の適用—

武石 智 香 子

Workplace Bullying and Harassment and Their Relationships to Work Environment Factors and Organizational Citizenship Behavior (OCB): An Application of Work Harassment Scale to A University

Chikako TAKEISHI

The aim of this study was to test the effects of work environment factors on workplace bullying. Also the role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) was examined. Six hundred nineteen full-time and part-time staffs of a university in Tokyo responded to the questionnaire. The results showed that among seven measures of work environment, i.e., autonomy of the job, challenge, work-load, communication, competition, leadership, and social climate, competition had the highest effects on Work Harassment Scale in all the occupational categories. Among full-time professors, instructors, and teachers, communication and leadership had preventive effects against workplace bullying. Also, important in preventing workplace bullying were the degree of challenge of the job among full-time staffs, and social climate for part-time staffs. These results suggest that work environment is an important factor that affects workplace bullying, and the relative importance of each factor depends on occupational characteristics. Also the results suggest that the preventive effect of OCB can be expected only when the amounts of work-load are reasonably low.

問題と目的

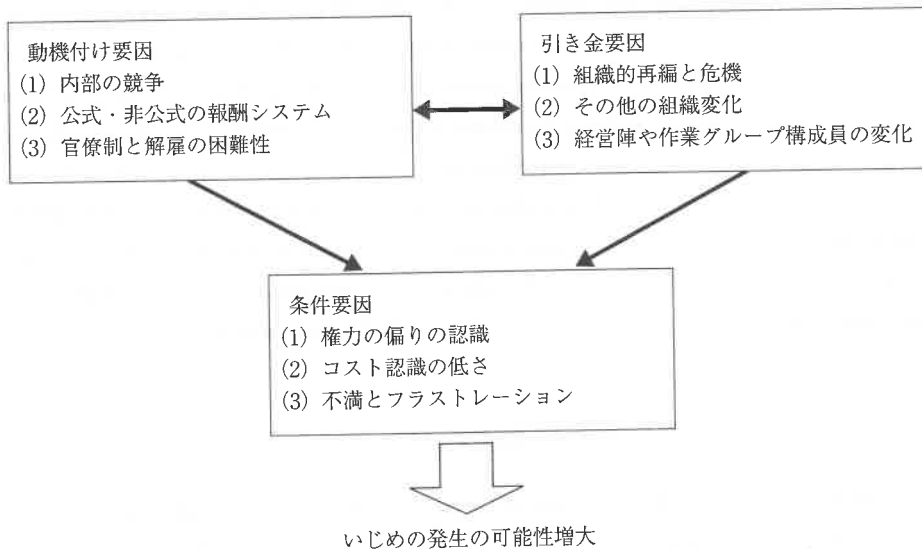
近年, 職場いじめはその報告件数の増加などから, 日本においても一般的な注目を浴びるようになってきている¹⁾. 職場いじめは労働者の心身の健康に多大な影響を与え, 企業の生産性に大きな影響²⁾を与える深刻な問題である.

職場いじめの起因や先行条件に関する研究は, 主に3つに分類することができる. いじめる

側の要因に関する研究, いじめられる側の要因に関する研究, そして職場環境の要因に関する研究である。本研究は, これらのうち職場環境の要因に焦点を当てるものであり, 「職場いじめはどのような職場環境で発生しやすくなるのだろうか?」というリサーチクエッションを設定し, 調査票調査を実施して検証を行ったものである。

Salin (2003) によれば, 職場いじめの環境的説明要因は大きく「条件要因」, 「動機付け要因」, 「引き金要因」と分類され, それらの構造は図-1のように捉えられる。図に示されているとおり, 職場いじめを発生させやすくする直接的な構造・プロセス上の「条件要因」の背景には, 「動機付け要因」, つまり, 労働者に職場いじめの動機を与える背景的構造やプロセスと, 「引き金要因」, つまりタイミング的に職場いじめの発生を増大させるような組織変化要因の両者が, 互いに影響を与えつつ存在していると Salin は捉えている³⁾。

職場いじめの発生を可能にする直接的な条件として働く組織の構造・プロセス上の要因は「条件要因」(enabling structures and processes) と呼ばれ, そこに分類されている要因としては, (1) 権力の偏りの認識, (2) 職場いじめのコスト認識の低さ, (3) 労働者の不満とフラストレーションがある。(1)権力差の認識に関しては, 一般に権力の分配が偏っていると認識されている状態 (perceived power imbalance) の職場ではいじめが起りやすいとされている。そこには制度上の問題もあれば, 制度化されていない差別などの問題も含まれている。また, 経営スタイルが独裁的である場合にはいじめが起りやすいとの実証研究もある。この点については,



出所: Salin (2003) に基づき作成

図-1 職場いじめの先行条件に関する概念図

先行文献に基づき、本研究でも追試を行った。

(2) 職場いじめが被害者、組織、そして社会全体に及ぼすコストは大きい。しかし、組織において職場いじめが及ぼすコストに対する認識が低い場合、その認識の低さが職場いじめの発生に寄与するとの一連の研究もある。それが、図-1に示された「コスト認識の低さ」(low perceived costs)である。職場いじめのコスト認識が低くなりやすい組織として指摘されているのは、巨大な組織である。組織が大きく、意思決定プロセスが形式的・官僚的で、かつ時間がかかるような組織環境においては、職場いじめが発生しやすい⁴⁾とされる。また、こういった構造的要因の他、認識そのものを怠っているリーダーシップや組織文化は職場いじめのコスト認識を低め、職場いじめの傾向を高めることも確認されている。例えば、放任型のリーダーシップ下においては、職場いじめの発生は高まるという研究がある。また、いじめに対して申立を行ったりすることは人間の信義に反するとされるような組織文化は、いじめの発生を助長するとされる。

更に、(3) 労働者の不満とフラストレーションがはびこっている職場には職場いじめが多発するが、そこで特に指摘されているのは、役割分担、組織風土および職場内のコミュニケーションに関する不満とフラストレーションの影響である。まず、職務上の役割分担に関しては、組織的拘束が強く、自分自身の仕事に対するコントロールが欠如しているという不満、明確な職務の目標が欠如しているためのフラストレーション、不明瞭な役割分担と役割葛藤に関する不満と、職場いじめの傾向との関連が指摘されている。この点においても、本研究で追試を行っている。また自分の仕事と役割に対する自己コントロールに関連して、職場の物理的環境、例えば不快な部屋の密度や温度、騒音等が職場いじめを含む労働者の攻撃的行動につながるという仮説も提出されている。

組織風土および職場内のコミュニケーションについてはこれまでの研究で、第一に、組織風土への不満と職場いじめの発生頻度に関連があること、また、組織内コミュニケーションが不十分であると職場いじめが増えることがわかっている。第二に、過剰負担、時間的重圧、多忙な仕事環境への不満を訴える人たちからは、同時に職場いじめの報告が多いことも確認されている。これらの点についても、本研究で先行研究に基づき、追試的検証を行った。

次に、職場に働く労働者を職場いじめ行動に駆り立てる「動機付け要因」であるが、それには(1) 内部の競争、(2) 公式・非公式の報酬システム、そして(3) 組織の官僚制と解雇の困難性が挙げられている。(1)については、組織内部の競争が激しいほど、そしてそれが政治抗争化されているほど職場いじめが発生しやすいこと、(2)については、同僚を貶めることで組織内の利を得るようなシステムになってしまっている組織ではいじめ行動が誘引されやすいこと、(3)いじめ行為者の解雇の制度が整備されていない組織ではいじめが起りやすいこと、等が指摘されている。本研究ではこのうち、内部の競争について追試的検証を行った。

最後に組織内の職場いじめを増加させる「引き金要因」であるが、(1) 組織の再編、ダウンサイジングやその他の危機的状況、コストカット、(2) その他の組織的変化が、職場いじめの件数の増加の引き金になるという研究が Salin によって紹介されている。(3) 経営陣、作業グループの構成の変化と職場いじめの発生との関連も指摘されている。もちろん、これらの引き金要因はこれら単独で職場いじめの発生頻度の増大につながるわけではなく、上述の内部政治抗争などの「動機付け要因」と相まって、職場いじめの直接的「条件要因」につながることで初めて職場いじめとの関連性が生じる(図-1)とされるのである。

以上、職場いじめの発生に先行する職場環境要因に関する先行研究を主に Salin の整理に準じてレビューしたが、職場いじめは極めて不幸な事態であり、一旦発生してしまうと被害者にとっても職場にとってもその損害は大きく、損害の完全な回復はほぼ不可能である。職場いじめの発生以前に職場の人的環境がどれくらい肯定的なものになっているかを認識することができれば、経営側が否定的な職場環境に気付き対策を講じるとともに、現場における個々人の自発的配慮によっても、職場いじめの発生を未然に防ぐことができるのではないか。そこで本研究では、上記の職場いじめに関する一連の実証研究に、新たに組織市民行動(OCB)の視点を追加することとした。

組織市民行動とは、組織内における市民的な行動(Organizational Citizenship Behavior)、つまり、命令や職務上の役割でなくとも、自主的に仲間を援助し、組織のためになる行動をとることによって、組織に貢献する行動のことである。1980年代にアメリカで登場したこの概念は、1990年代半ばから世界各地で研究対象とされるようになった⁵⁾。

本研究の第1の目的は、日本の大学の職員・教員を対象に、Vartia や Einarsen らが開発した手法を用いて職場環境要因と職場いじめの傾向との関連の検討を行うことである。仕事に関する職場環境要因としては、仕事の「コントロール」欠如(Einarsen *et al.* 1994; Vartia 1996)、仕事のチャレンジ性である「やりがい」、そして「過剰負担」(Einarsen *et al.* 1994)の3変数、組織に関する職場環境要因としては、Vartia (1996)がOSQに基づいて作成した職場内「コミュニケーション」、職場内部での嫉妬を伴う「競争」(Vartia 1996)、「リーダーシップ」(Einarsen *et al.* 1994)、そして「組織風土」への不満(Einarsen *et al.* 1994; Vartia 1996)の4変数、合わせて職場環境要因7変数と職場いじめ傾向との関連を検討する。また、職場組織の合意形成方法が独裁的スタイルである方がその他の合意形成方法よりもいじめが発生しやすいというVartia (1996)による研究の追試も行う。

本研究の第2の目的は、上記のVartia や Einarsen らの分類にかかわらず、職場環境要因変数を因子分析にかけることにより、種々の環境要因の内的関連性を明らかにすることにある。

本研究の第3の目的は、職場環境要因とOCB、そしてOCBと職場いじめ傾向との関連の検討を行うことである。それにより、職場の草の根から発することができるOCBに、職場いじめの

発生に対する抑制効果があるかどうかを検討するとともに, その OCB 自体が職場の構造的環境要因に影響される程度を検討する。

本研究の第4の目的は, 職場いじめ傾向に作用する職場環境要因の職種別分析を行うことである。

方 法

1. 調査対象者と手続き

都内にある大学に勤務する教員・職員 619 名。職種別内訳は, 専任教員 135 名, 非常勤講師 141 名 (教員回収率 10.2%), 専任職員 121 名, 嘱託職員・パート 150 名 (職員回収率 23.4%), 派遣職員 39 名 (回収率 32.2%), その他 33 名であった。性別内訳は, 男性 313 名, 女性 305 名, 不明 1 名であった。調査は郵送回収による調査票調査の方法を用いた。

2. 調査内容

WHS (Work Harassment Scale) 尺度 職場いじめの程度を測定する尺度の作成には各種の試みがある⁶⁾が, 本研究では職場いじめ傾向を測るものとして, K. Björkqvist & Österman (1992)⁷⁾ の Work Harassment Scale を使用した⁸⁾。訳出する際, 「あなたは……されたことがある」という個人的な問い方を「あなたの職場では……がある」という一般的・客観的な問い方に変えることにより, 職場いじめ傾向の程度に関する報告を, 個人的経験ではなく, 職場単位の報告として把握するものとした。

OCB (組織市民行動) 尺度 組織市民行動の程度を測定する尺度は, 田中 (2003) による組織市民行動の測定尺度の中の 13 項目で構成した。内訳は, Smith *et al.* (1983) の「愛他主義」より 6 項目, Moorman & Blakely (1995) の「対人的援助」より 3 項目, Van Scotter & Motowidlo (1997) の「対人的促進」より 4 項目である。

職場環境要因 Einarsen *et al.* (1994) と Vartia (1996) を参考に「コントロール」, 「やりがい」, 「適正負担」, 「コミュニケーション」, 「競争」, 「リーダーシップ」, 「組織風土」を測る 5 件法の質問項目を 41 問, そして Vartia (1996) に基づいた合意形成方法を分類する質問項目を 1 問, 計 42 問を組織環境要因に関する質問項目とした。

3. 調査実施期間

2008 年 12 月～2009 年 2 月

結 果

1. WHS 尺度について

まず、従属変数である WHS 尺度を構成する 17 項目について、尺度構成の妥当性を確認するために主成分分析による因子分析で確認を行ったところ、WHS の程度を示すと考えられる第 1 成分の因子負荷量について、17 項目全てが 0.5 以上の高い値が得られたため（表-1）、これら 17 項目の合計を「WHS」得点とすることとした。Cronbach による尺度の信頼性係数も、 $\alpha = 0.936$ と極めて高い値である。

表-1 WHS 質問項目の因子分析結果

WHS 質問項目	成分 1 (WHS)	成分 2
Q23 意見を表明することを不当に制限される人がいる。	.730	-.027
Q25 虚偽のうわさが流布される。	.691	.059
Q27 会議などで、適正な域を超えるほどの反論がよくなされる。	.625	.462
Q29 よく大声で叱責する人がいる。	.663	.485
Q30 適正な域を超えて批判することがよくある。	.708	.413
Q33 私的な事柄に関する侮辱的な発言がよくある。	.763	-.106
Q34 孤立させられている人がいる。	.783	-.097
Q36 直接的な脅迫がある。	.519	-.371
Q38 嫌味な視線や、否定的なしぐさがよくある。	.831	-.029
Q41 冷笑はよくあることだ。	.709	.031
Q42 特定の人とは話さない人がいる。	.709	.072
Q47 誰かを傷つけるための発言がある。	.833	.037
Q48 意味のない仕事が割り当てられる人がいる。	.696	-.231
Q54 侮辱的な仕事が割り当てられる人がいる。	.736	-.337
Q56 知らないところで悪意のあるうわさが広められることがある。	.751	-.024
Q57 人前で特定の人をからかうことがよくある。	.712	-.052
Q58 精神的障害があると批難される人がいる。	.714	-.264

(筆者作成)

2. 職場環境要因と職場いじめ傾向との関連

職場環境に関する「コントロール」、「やりがい」、「適正負担」、「コミュニケーション」、「競争」、「リーダーシップ」、「組織風土」の 7 変数を構成する項目として先行研究を元に作成した 41 項目の質問を因子分析（プロマックス回転による主因子法）にかけた結果、上記に相当する 7 つの因子が抽出された（表-2）。

表-2 職場環境要因質問項目の因子分析結果

	組織環境要因質問項目										因子					競争
	やりがい	組織風土	自立性	コミュニケーション	リターンシップ	適正負担	競争	やりがい	組織風土	自立性	コミュニケーション	リターンシップ	適正負担	競争		
Q64	.819	.034	-.030	.039	.010	.075	-.102									
Q65	.792	.021	-.010	.061	.066	.062	-.035									
Q66	.765	.057	-.166	.161	-.064	.099	-.110									
Q70	.724	.022	.252	-.035	.022	-.048	-.074									
Q69	.707	.016	.070	-.059	.040	.115	-.043									
Q68	.678	-.041	.177	.032	.071	-.071	-.078									
Q87	.581	.201	.136	-.029	.002	.023	-.081									
Q68	.575	-.021	-.019	.055	.084	-.217	.269									
Q74	-.064	.995	-.027	-.075	.035	-.001	-.085									
Q71	.180	.864	-.062	-.057	-.083	-.021	-.108									
Q75	-.103	.802	.078	.059	.011	.043	-.069									
Q72	.183	.741	.019	-.019	-.015	-.046	-.159									
Q76	.086	.619	-.040	-.042	-.120	.086	-.276									
Q73	.153	.571	.039	.016	.106	-.009	-.029									
Q53	-.111	.402	.116	.381	-.093	.005	.074									
Q82	-.079	.386	.001	.104	.347	.043	-.032									
Q93	.164	-.173	.940	.019	-.109	-.128	-.173									
Q84	-.123	-.001	.830	.094	.026	.064	-.031									
Q83	-.072	.148	.781	.024	.009	.075	-.056									
Q91	.157	-.018	.530	-.071	.133	-.017	-.044									
Q90	.153	.125	.439	.023	-.142	.081	.176									
Q85	.017	.047	.436	.099	.099	.222	.095									
Q92	-.033	.006	.405	-.102	.001	-.552	.222									
Q94	-.111	-.080	-.376	.094	-.167	.168	-.107									
Q51	.067	-.154	-.003	.777	.003	-.030	-.033									
Q52	.165	-.108	.044	.714	-.138	.047	.066									
Q61	.084	.000	.002	.583	.041	-.055	.003									
Q43	.050	.206	.007	.509	.037	-.136	-.050									
Q59	-.184	.202	.026	.506	.249	-.090	-.007									
Q60	-.024	.312	-.089	.390	.117	-.042	-.190									
Q79	.092	-.223	.018	.110	.817	.015	-.058									
Q80	.116	-.059	.098	-.065	.775	-.017	.029									
Q78	.000	.227	-.052	.031	.753	-.041	-.026									
Q77	.035	.241	-.131	.056	.735	-.013	-.059									
Q81	.089	.099	.090	-.036	.598	.008	-.077									
Q89	.013	-.089	.070	.117	.513	.338	-.022									
Q86	-.058	.061	.195	-.098	-.085	.838	-.053									
Q87	.115	-.008	-.064	-.107	.089	.778	-.036									
Q88	.009	-.024	-.031	.056	.289	.360	.085									
Q39	.081	-.093	.155	.050	-.023	-.082	.524									
Q45	-.011	-.058	-.044	-.540	.034	-.050	.456									

(筆者作成)

表-3 相 関 一 覧

Pearson's <i>r</i>	WHS	自立性	やりがい	組織風土	コミュニケーション	リーダーシップ	適正負担	競争	OCB
WHS	1	- 0.245**	- 0.352**	- 0.475**	- 0.473**	- 0.483**	- 0.314**	0.628**	- 0.325**
自立性	- 0.245**	1	0.693**	0.562**	0.481**	0.593**	0.343**	- 0.068	0.382**
やりがい	- 0.352**	0.693**	1	0.662**	0.575**	0.720**	0.454**	- 0.114*	0.490**
組織風土	- 0.475**	0.562**	0.662**	1	0.662**	0.737**	0.537**	- 0.265**	0.595**
コミュニケーション	- 0.473**	0.481**	0.575**	0.662**	1	0.641**	0.363**	- 0.259**	0.684**
リーダーシップ	- 0.483**	0.593**	0.720**	0.737**	0.641**	1	0.657**	- 0.242**	0.470**
適正負担	- 0.314**	0.343**	0.454**	0.537**	0.363**	0.657**	1	- 0.256**	0.288**
競争	0.628**	- 0.068	- 0.114*	- 0.265**	- 0.259**	- 0.242**	- 0.256**	1	- 0.079
OCB	- 0.325**	0.382**	0.490**	0.595**	0.684**	0.470**	0.288**	- 0.079	1

注：** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

(筆者作成)

ただし因子分析の結果に基づき、当初は「コミュニケーション」と想定された「Q53 あなたの職場では、個人的な事柄での相違は受け入れられる。」と、「リーダーシップ」と想定された「Q82 あなたは直属の上司との協力関係に満足している。」はどちらも「組織風土」の構成質問としてカウントすることとした。また、「Q89 あなたは仕事が運ばれていく手順・手続きなどの実際的な条件に満足している。」は、先行研究では「適正負担」を測るものであったが、因子分析の結果、「リーダーシップ」に分類されることとなった。更に、本来否定的な質問項目と想定された「Q92 あなたは仕事で時間的にせきたてられる。」は他の仕事の「コントロール」の肯定的な評価と正の相関を見せたことから、変数名を「コントロール」から「自立性」に変更した。

以上、調整した4項目以外は、全て先行研究と同じ項目に分類される結果となった。

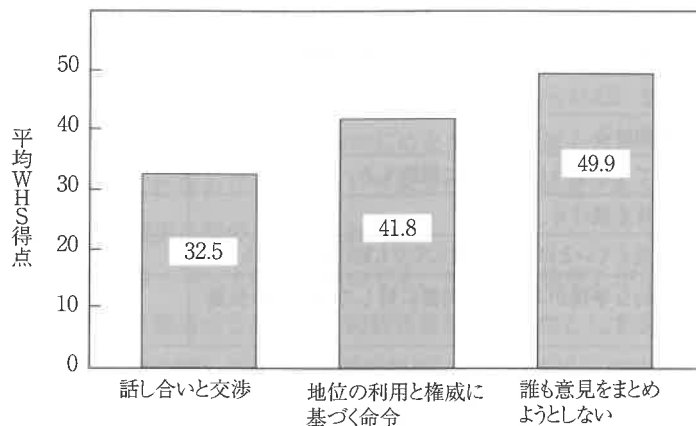
職場環境に関する7変数と、職場いじめ傾向の尺度であるWHSとの相関を見ると、「競争」が $r = 0.628$ とWHSと正の相関を示したほかは、残り全ての職場環境要因について、職場いじめ傾向と統計的に有意($\alpha = 0.01$)な負の相関が見られることがわかる(表-3)。つまり、個々人の仕事の観点から言うと、仕事に自立性とやりがいがあり、負担が適正であるほど、職場いじめ傾向の程度は低い。また、組織の観点から見ると、組織におけるコミュニケーションの度合いが高く、きちんとしたリーダーシップがあり、組織の社会風土が満足できるものであるほど、職場いじめ傾向の程度は低い。逆に、組織内部における競争と嫉妬が激しいほど、職場いじめ傾向の程度は高まる傾向が見られる。

次に、それぞれの変数を統制した上での変数間の説明力の比較をするために、重回帰分析を行った。結果、「競争」と「リーダーシップ」、「コミュニケーション」の3つの職場環境要因に

表-4 職場環境要因と OCB が WHS に与える影響—重回帰分析結果

WHS への効果	自立性	やりがい	適正負担	コミュニケーション	競争	リーダーシップ	組織風土	OCB
全体	-	-	-	- 0.203**	0.518**	- 0.228**	-	-
負担 高群	-	-	-	- 0.143*	0.584**	- 0.174**	-	- 0.050
負担 低群	-	-	-	- 0.221**	0.450**	- 0.235**	-	- 0.148*

注：** $p < 0.01$, * $p < 0.05$; 表中の数値は β 係数; -のみの欄は変数減少法にて除去された変数
(筆者作成)



Q95 あなたの職場では、意見の相違をどのようにまとめますか、
あてはまる数字をひとつ記入してください。

(筆者作成)

図-2 合意形成方法別 WHS 平均値

よって職場いじめ傾向は統計的に有意に説明できる ($R^2 = 0.532$, $F = 168.083$, $p = 0.000$) ことがわかった (表-4)。つまり、職場内の競争と嫉妬が激しいほど職場いじめ傾向は増し、またリーダーシップが適切で職場内のコミュニケーションが盛んであるほど職場いじめ傾向は抑制されると言える。

更に Vartia (1996) の組織の合意形成方法と職場いじめ傾向との関連性についての追試的検証を行った結果が図-2である。分散分析の結果、職場における意見のまとめ方3種 (話し合いと交渉, 地位の利用または権威に基づく命令, 誰も意見をまとめようとならない) 別の職場いじめ傾向の平均値の差は統計的に有意であった ($p = 0.000$)。つまり、話し合いと交渉により意見をまとめる組織においては職場いじめ傾向は低く、「独裁的」な意思決定はその程度は高まるが、職場いじめ傾向が最も高いのは「誰も意見をまとめようとならない」組織であった。

3. 組織市民行動 (OCB) との関連

いわゆる組織市民行動については OCB 質問項目 13 項目について因子分析 (主成分分析法) を

表-5 OCB 質問項目の因子分析結果

OCB 質問項目	成分1 (OCB)	成分2
Q24 求められなくても新人を指導する.	.504	.687
Q26 要請されていないことでも自発的に申し出る.	.593	.505
Q28 重労働に苦しんでいる人を助ける.	.668	.183
Q31 仕事を組織的に改善するために革新的な提言が行われる.	.593	-.302
Q32 仕事で成功した同僚は讃えられる.	.619	-.310
Q35 個人的な問題を抱える同僚を支援したり勇気づけたりする.	.692	.108
Q37 意見の相違を乗り越えうまくやっていくように他人を励ます.	.723	-.080
Q40 他人を公平に扱う.	.635	-.383
Q44 欠勤している人を助ける.	.576	-.056
Q46 新人が仕事に慣れてくるように自発的に援助する.	.734	.191
Q49 全ての人の意見に耳を傾ける.	.644	-.419
Q55 仕事に関する問題を抱えている同僚を、無理してでも助けようとする.	.647	.110
Q62 つらい仕事や個人的な事情があっても同僚に対しては心から気遣い、丁寧な態度を示す.	.642	-.126

(筆者作成)

行った(表-5)。その結果、全ての質問項目は第1成分に0.5以上の負荷を持っていた。Cronbachによる尺度の信頼性係数も、 $\alpha = 0.891$ と極めて高い値であった。そこで、それら13項目を合計した得点をOCB尺度として分析に使用した。

前掲の表-3に示されているように、OCB尺度は職場いじめ傾向の尺度と負の相関を示している($r = -0.325$)。そこで他の変数を統制した際の組織市民行動の単独の効果が、職場いじめ傾向にどの程度抑制的に作用するかを見るために、OCB尺度を重回帰分析に職場環境要因変数とともに投入した。すると、「適正負担」との交互作用が確認されたため、仕事の負担の多い群と少ない群に分けて、同様の重回帰分析を行った。

その結果、仕事の負担が適正である場合にのみ、組織市民行動は職場いじめ傾向に抑制的に作用する効果があり、「競争」、「リーダーシップ」、「コミュニケーション」を統制してもなお独立したそれ自体の負の効果を職場いじめ傾向に対して持っていることがわかった(表-4)。

以上の結果をまとめると、職場いじめの発生を予防するためには、嫉妬を伴う職場内「競争」を軽減し、適切な「リーダーシップ」と十分な職場内「コミュニケーション」が必要であることが示された。また、草の根レベルからの自発的な「組織市民行動」に職場いじめの抑制効果を求めるには、まず、仕事の負担を適正な程度に減じることが必要であることも示唆された。

4. 職種別比較

最後に、職種別の比較分析を行った結果、同じ職場においても職種により、職場いじめ傾向に抑制的効果を持つ要因が異なっていることが示された（表-6）。

まず、専任教員については、職場いじめを予防する職場環境要因として最も大切なことは「コミュニケーション」であり、次に否定的な職場内「競争」がないこと、3つ目に「リーダーシップ」となっている。非常勤講師については、取り巻く環境があまりにも多様で、共通した労働環境を持つひとつの職種として把握することが困難であるため、職種別分析からは除外することとした。

専任職員については、仕事の負担と OCB との交互作用が見られた。仕事の負担が過剰な群と適正な群とで比較すると、両群ともに職場いじめを予防する最も大事な要因は、否定的な「競争」がないこと、そして仕事の「やりがい」であったことが共通であった。OCB のいじめ抑制効果は、仕事の負担が適正な群のみに見られた。

それに対し、嘱託職員・パート職員についても、やはり「競争」がないことが大事であることが共通であるが、他に職場いじめ傾向に抑制効果を持つ変数として「組織風土」が残った。

最後に派遣・委託業者に関しては、専任職員同様に仕事の負担と OCB との交互作用が見られたため、仕事の負担が過剰な群と適正な群とで比較した。結果、両群で「競争」が職場いじめ傾向を高めるのに対し、負担が適正な群においてのみ、OCB が職場いじめ傾向に抑制的効果を持つことがわかった。

表-6 職種ごとに職場環境要因と OCB が WHS に与える影響—職種別重回帰分析結果

WHS への効果	自立性	やりがい	適正負担	コミュニケーション	競争	リーダーシップ	組織風土	OCB
全体	-	-	-	- 0.203**	0.518**	- 0.228**	-	-
専任教員	-	-	-	- 0.400**	0.348**	- 0.193*	-	-
専任職員 負担高群	-	- 0.372**	-	-	0.527**	-	-	-
専任職員 負担低群	-	- 0.327*	-	-	0.376**	-	-	- 0.307*
嘱託職員・ パート	-	-	-	-	0.583**	-	- 0.337**	-
派遣・委託業者 負担高群	-	-	-	-	0.871**	-	-	-
派遣・委託業者 負担低群	-	-	-	-	0.466*	-	-	- 0.484*

注：** $p < 0.01$, * $p < 0.05$; 表中の数値は β 係数；- は変数減少法にて除去された変数
(筆者作成)

結論と考察

結論の考察に入る前に、研究方法に関する考察として、まず第一に、使用した尺度の妥当性の問題を検討したい。本研究では職場いじめ傾向を測定する尺度としてWHS尺度を日本語に訳出して用いたが、その尺度妥当性が本研究によっても確認される結果となった。また、組織市民行動についても、OCB尺度の妥当性を確認することができた。

職場環境要因を測る項目についても、先行研究に基づき、日本語に訳して使用したが、因子分析の結果、本来質問項目が狙っていた変数とは異なる変数に属することになった質問項目から、「あなたの職場では、個人的な事柄での相違は受け入れられる。」、「あなたは直属の上司との協力関係に満足している。」という、「満足」「受け入れられる」といった質問は、日本の組織においては居心地の良さを測る一連の「組織風土」の質問項目群と同類と分類されるという特徴があることが示された。なお、「組織風土」質問群はその組織の人的環境についての満足度を聞いているのに対し、OCBではその組織内で市民的行動が見られるかどうかを聞いていて、それぞれ独立した効果を職場いじめ傾向に対して持っている。つまり、人々が組織風土に適応し、居心地が良いことと、その組織で愛他的援助行動が一般に見られることは、見かけ上はかなり高い相関があるものの ($r = 0.595$)、根本的には別のことであるとみなすことができることが示唆される。

方法論上の問題点の第二点として、信頼性の問題がある。本研究でも仕事の負担や時間にせき立てられる職場環境が問題となっているが、多忙な職場環境下において、本調査のような調査票への回答がどのぐらい信頼性のおけるものであるかを確かめる必要があった。そこで、全く同じ質問（「同僚が互いに競争している。」）を質問紙の2箇所挿入して相関を確かめたところ、 $r = 0.702$ という結果が出た。まずまずの信頼性が確認された結果であると言える。

方法論上の第三の問題点としては、組織の問題に関する変数を個人単位の分析にかけることがある。この分析方法上の問題点はかねてより指摘されてきたものである。つまり、全ての回答が個人の認識であるため、回答の分散は、その個々人の一般的社会認識の肯定度-否定度で説明されうる恐れがあるのである。特に「いじめ」に関して一般的に指摘される問題点としては、分析結果上の相関が、「自分がいじめられている」との否定的な認識と、職場環境の否定的な認識との関連性を示すものであって、職場いじめと環境要因の因果関係ではない、つまり、数値は個々人の内的認知のネガティブ度との連関を見ているにすぎないとされるのである。

上記の問題に対して本研究が予防的に行った措置は、WHS質問群の問い方を、自らのいじめ被害体験を問うものから、職場にいじめ被害者が存在するかどうかを客観的に問うものに変えたことである。更に本研究の結果、職種別に職場いじめの抑制要因が異なる結果が得られたことから、本分析が単に回答者の認識の一般的なポジティブ-ネガティブ志向を測っているわけ

ではないことが示された。これをもって第一から第三の方法上の問題点についてはある程度克服できているとした上で、以下では結果についての考察に移りたい。

本研究の結果で最も顕著であったことは、どの職種においても職場内「競争」が熾烈であるほど職場いじめ傾向が高いことが示されたことである。いわゆる「競争」には、互いが切磋琢磨し合う良い競争もあるが、ここでいう競争とは、「嫉妬」による貶め合いにつながる非建設的な競争のことである。この結果は、先行研究において職場の内部に政治的抗争がある場合には職場いじめが多発するとされていることと一致する結果である。

否定的「競争」以外に職場いじめに影響する職場環境要因は、大学という同じ職場であっても、職種によって異なることも確認された。職場いじめを抑制する効果のある要因として、専任教員にとって効果が大きいのは「コミュニケーション」と「リーダーシップ」であったが、専任職員にとっては相対的に「コミュニケーション」には問題は低いのであろう、代わりに仕事の「やりがい」が大きな要因として浮かび上がった。それに対し、嘱託・パート職員にとっては、「組織風土」、つまり組織に受け入れられ、居心地が良いと感じることが大きな効果を持つ要因となっている。

組織市民行動を含めた分析からも、興味深い結果を得ることができた。専任職員と派遣・委託業者においては、組織市民行動と仕事の負担度に交互作用が見られ、どちらにおいても、組織市民行動が職場いじめを抑制する作用を期待できるのは、仕事の負担が適正な範囲にとどまっている場合のみであることが示された。個々人の自発的な善意や援助で職場いじめを予防することができるには、仕事上、ある程度の余裕が確保されていなければならないということが示唆された。

本研究の結果で浮き彫りになった内部「競争」と職場いじめとの関連について、想起されることがある。「競争」という言葉は、筆者が2008年12月5日にフィンランドのNational Institute of Occupational Healthを訪れ、本研究でも先行研究としている職場いじめ研究の研究者である Maarit Vartia にインタビューを行った際に、彼女が強調していた言葉であった。彼女は労働衛生に取り組む国立研究所の研究者として、各地で多くの講演を行ってきた。その際、彼女がいつも強調することがあると言う。職場いじめが発生した際、当事者も彼らを取り巻く人々も、問題をどうしてもいじめをした側とされた側の問題として捉えがちである。しかし、同一人物が大きな問題を起こし、または問題を連発して解雇になるような特別な加害行為者のケースを除けば、日常的な職場いじめや嫌がらせ等の問題は個人の問題を越えた職場環境と大きく関わった問題であり、組織の経営、制度、組織文化の全ての面から取り組むべき問題だということに気付いて欲しいのだ、そう彼女は強調した。本研究においても彼女の主張どおりの結果が示された。

本研究では、職場いじめが発生しやすいとされる大学という巨大な組織において、職場環境

要因が職場いじめに及ぼす影響があることを検証することができた。

[謝辞] 本調査にあたり、調査対象となった大学におけるハラスメント対策の委員会のスタッフには、調査票配布等で多大なご協力を頂いた。また、同学のアンケート調査ワーキンググループおよび委員会を通じて、調査実施と研究結果公表の許可を頂いた。記して感謝の意を表したい。

注

- 1) 例えば、近藤 (2007)。
- 2) Leymann の試算によると、いじめ 1 件当たり組織にとっては毎年 \$30,000 から \$100,000 の損失に当たるとされる (Hoel, Einarsen & Cooper 2003)。また、スウェーデンの Johanson は 1987 年に職場いじめ被害による欠勤者による企業のコストを計算するための項目リストを作成した (Leymann 1996)。
- 3) Salin は最近の論文でも同様の概念図を用いているが、より簡略化している。例えば、Salin (2008)。
- 4) 大きな組織に職場いじめが発生しやすいという研究には、ノルウェーの各種組織を比較した Einarsen & Skogstad (1996) がある。
- 5) 田中 (2001) のサーベイによると、OCB がキーワードとして初めて登場した研究は、1983 年の Smith, Organ & Near による研究である。
- 6) 他に、Leymann の LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)、Einarsen らの NAQ (Negative Act Questionnaire) などがある。NAQ の信頼性に関しては Notelaers, *et al.* (2006) の研究がある。
- 7) K. Björkqvist & K. Österman (1992) の WHS 英語版は、下記のホームページに基づく。
<http://www.vasa.abo.fi/svf/up/Scales/WHS-English.pdf>
- 8) 職場いじめと職場におけるハラスメントを同義に用いる研究には、Einarsen & Skogstad (1996) 等がある。本研究では WHS をもって「職場いじめ傾向」とした。

参考文献

- Einarsen, S., B. I. Raknes & S. B. Matthiesen, 1994. "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study," *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4): 381-401
- Einarsen, S. & A. Skogstad, 1996. 'Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations,' *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 185-201
- Hoel, H., S. Einarsen & C. L. Cooper, 2003. "Organisational Effects on Bullying," S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper, eds., *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace—International Perspectives in Research and Practice*, London: Tylor & Francis
- 近藤雅臣 2007. 『職場いじめ—あなたの上司はなぜキレル』平凡社
- Leymann, Heinz. 1996. 'The Content and Development of Mobbing at Work,' *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 165-184
- Notelaers, G., S. Einarsen, H. De Witte, & J. K. Vermunt, 2006. "Measuring Exposure to Bullying at Work: The Validity and Advantages of the Latent Class Cluster Approach," *Work and Stress*, October - December 2006. 20 (4): 289-302
- Salin, Danise. 2003. "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment," *Human Relations*, October 2003. 56 (10): 1213-1232

- Salin, Danise. 2008. "The Prevention of Workplace Bullying as a Question of Human Resource Management: Measures Adopted and Underlying Organizational Factors," *Scandinavian Journal of Management*, 24: 221-231
- 田中堅一郎 2001. 「組織市民行動—測定尺度と類似概念, 関連概念, および規定要因について—」『経営行動科学』第15巻第1号: 1-28
- Vartia, Maarit. 1996. "The Sources of Bullying—Psychological Work Environment and Organizational Climate," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 203-214
- Vartia, Maarit. 2003. *Workplace Bullying—A study on the Work Environment, Well-being and Health*, Finnish Institute of Occupational Health, People and Work Research Reports 56