

職場のパワーハラスメントに対する認識と自己愛の関係

○辻鼓二郎¹・宮崎由樹²

(¹ 福山大学人間文化学部心理学科, ² 中京大学心理学部)

職場におけるパワーハラスメント（以下、パワハラとする）は、被害者のメンタルヘルス不調を生み出すだけでなく、職場環境を悪化させ、企業全体の生産性や経営にも関わる雇用管理上の問題になりうる（入江，2015）。本研究は、こうした職場のパワハラを容認しうる個人特性について検討する探索的研究である。

本研究では、職場のパワハラに対する認識と自己愛の高さの関連を検討する。欧米の研究では、職場におけるいじめ行動と自己愛の高さに正の相関が報告されている（Fernández-del-Río et al., 2021）。国内でも、学校場面ではあるが、いじめと自己愛の高さは相関することが明らかにされており、誇大的な自己愛傾向が高い者ほど直接および間接的いじめの加害傾向が高いことが示唆されている（大西・吉田，2010）。これらの研究に基づき、自己愛傾向が高い者ほど職場のパワハラに対する認識が甘いと予想した。

方法

参加者 クラウドソーシングで募集した 289 名（男性 198 名，女性 87 名，その他の性 1 名，答えたくない 3 名）を分析対象とした。平均年齢は 44.66 歳（標準偏差は 9.20）だった。全参加者が、従業員数 100 名以上の民間企業で就労している社会人または公務員だった。

尺度 参加者の自己愛を測るために病理的自己愛目録日本語版（以下、PNI-J とする，川崎・小塩，2021）を用いた。PNI-J は 28 項目から成り，5 件法で回答を求めるものであった。PNI-J の合計得点と 7 つの下位尺度（自己犠牲的自己高揚，誇大空想，搾取性，特権的憤怒，自己隠蔽，随伴的自尊感情，脱価値化）の得点を分析に用いた。

職場のパワハラに対する認識を測るために職場パワーハラスメント尺度（仁位他，2018）を用いた。この尺度は 18 項目から成り，3 件法で回答を求めるものであった。パワハラに関するパワハラ体験，パワハラ態度，パワハラ状態の 3 つの下位尺度を分析に用いた。

手続き 調査はオンラインで実施した。まず，参

加者は，注意チェックや募集要件（職業等）に該当するかを確認するための質問に回答した。これらに妥当な回答をしなかった者のデータは収集しなかった。その後で 2 つの尺度に回答した。これらの順序は無作為化した。最後に，参加者は性別と年齢に回答し，デブリーフィングを受けた。

結果

職場のパワハラに対する認識と自己愛の関係を検討するために，無相関検定を行った（HAD ver.17: 清水，2016）。その結果，パワハラ状態と PNI-J の総得点，誇大妄想，特権的憤怒，自己隠蔽，随伴的自尊感情，脱価値化にて有意な正の相関が認められた（Table 1）。つまり予測とは反対に，自己愛の高い者ほど，職場のパワハラ状態に対する認識が総じて厳しいことが示された。なお，職業別や性別でパワハラに対する認識には有意な違いは認められなかった。

Table 1

職場のパワハラに対する認識と自己愛の関連

	パワハラ体験	パワハラ態度	パワハラ状態
自己犠牲的自己高揚	.010	.045	.102 *
誇大空想	-.053	.088	.137 *
搾取性	.001	.112 +	.068
特権的憤怒	.003	.094	.182 **
自己隠蔽	.050	.047	.129 *
随伴的自尊感情	.001	.088	.174 **
脱価値化	.093	.155 **	.174 **
PNI全体合計得点	.016	.111 +	.171 **

考察

本研究の結果，パワハラ状態に対する認識と自己愛に有意な正の相関が認められた。予想とは異なり，自己愛傾向が高い者ほどパワハラの状態に対する認識が厳しかった。この理由として，自己愛の高い者は自身の社会的評価を維持するために，パワハラ基準が厳しいのかもしれない。また，欧米の先行研究（Fernández-del-Río et al., 2021）と異なる結果が観測されたことは，欧米における職場いじめと日本の職場のパワハラの違いが多いことに由来するのかもしれない（仁位他，2018）。