

職場のパワーハラスメントの認識と自己愛の関係 改訂版

○辻鼓二郎¹・井向井智哉²・井宮崎由樹³

(¹愛媛大学教育学研究科心理発達臨床専攻・²福山大学人間文化学部・³中京大学心理学部)

昨今、国内では様々なハラスメントが問題となっており、中でも職場のパワーハラスメント(以下パワハラ)は重要な社会問題であることが報じられている。パワハラの原因として、津野(2024)などの研究により、行為者の自己愛傾向の高さが指摘されてきた。他方、パワハラ問題の構造を理解・解決するためには、行為者のみならず、第三者の認識も重要となる(岡田, 2024 ; 和田, 2024)。しかし、第三者のどのような個人特性が、パワハラ認識に影響を与えるのか未だ十分に検討されていない。そのため、本研究では、第三者の自己愛傾向が認識にどのような影響を及ぼすのかを検討した。自己愛には、尊大さを特徴とする「誇大型」と他者評価に過敏な「脆弱性」の2側面が存在する。また、自己愛傾向が高い者は、2側面に共通して、自尊心を脅かす出来事に過度に反応する特性を持つことが示されている(川崎・小塩, 2024)。パワハラを目撃することは心理的ストレスとなるため(古田他, 2024)、自己愛傾向が高い者は、状況を過小評価(見て見ぬふり)する可能性があると考えた。以上により、自己愛傾向が高いほど第三者としてパワハラ認識が甘くなるという仮説を立てた。

方法

参加者 公務員または従業員数 100 名以上の民間企業で就労している者のみとし、全体で 284 名(男性 197 名, 女性 87 名)だった。なお、平均年齢 44.73 歳、標準偏差は 9.16 だった。

手続き 調査はオンライン上で実施し、参加者のパワハラに対する認識と自己愛傾向を測定した。

使用尺度 職場パワーハラスメントの認識性尺度(仁位他, 2018 ; 18 項目 $\alpha = .75-.98$), 病的自己愛目録日本語版(川崎, 小塩, 2021 ; 28 項目 $\alpha = .79-.96$)を使用した。

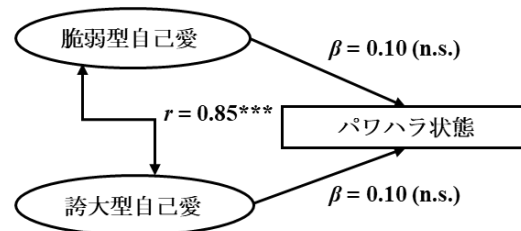
結果と考察

予備的分析として、パワハラ認識の3側面(体験・態度・状態)と自己愛下位尺度との関連を単回帰分析で検討した。結果、「体験」、「態度」は有意な関連を示さず、唯一「状態」においてのみ、誇大型、脆弱性の両側面に有意な関連が認められた。

この結果を踏まえ、以降の分析では状態に焦点を絞

り検討した。自己愛の下位尺度間の相関行列を確認したところ、極めて強い相関が認められた。これを考慮して、主要分析では構造方程式モデリング(SEM)を実行した。分析の結果、モデルの適合度は $CFI = .974$, $SRMR = .034$ と、非常に良好な値を示した。しかし、誇大型自己愛からパワハラ状態、および脆弱型自己愛からパワハラ状態へのパスは、いずれも有意ではなかった(Figure 1)。

Figure 1 自己愛がパワハラ状態に及ぼす影響のパス図



注：楕円は潜在変数、四角は観測変数を示す。

パス上の数値は標準化係数。*** $p < .001$, n.s.=有意ではない
この結果は、自己愛傾向が高いほど第三者としてパワハラ認識が甘くなるという当初の仮説を実質的に棄却するものであった。直接効果が有意ではなかった背景には、誇大型・脆弱型という2因子間にきわめて強い相関($r = .847$)がある。これは、単なる多重共線性の問題に留まらず、この2つの自己愛が区別される構成概念でありながら、弁別することが困難なほど強く関連していることを示している。この結果は、実際の個人において、2つの自己愛傾向が独立して機能するのではなく、自己評価の維持・防衛といった共通の目的のために、相互に補完することや、状況に応じ使い分けができる、より力動的な関係にあることを示唆している可能性が考えられる。したがって、どちらか一方の側面だけの効果を切り出し、パワハラ認識に結び付ける単純なモデルでは、この両側面の密接な関連性を捉えきれず、結果として有意なパスが見出されなかったと考えられる。

今後の研究では、結果をもとに、変数を介した間接効果モデルや、この関係性を変化させる調整変数(性差や組織風土など)を組み込んだ調整効果モデルといったより精緻なメカニズムの検証が必要である。