

職場パワーハラスメントの認識性・体験尺度の新規 開発と信頼性・妥当性の検討

仁位, 百雲子
久留米大学心理学研究科

津田, 彰
久留米大学文学部

鄧, 科
久留米大学比較文化研究所

山廣, 知美
久留米大学比較文化研究所

他

<https://hdl.handle.net/2324/4844362>

出版情報 : Stress Management Research. 14 (2), pp.78-90, 2018-09. 日本ストレスマネジメント学会
バージョン :
権利関係 : Public access to the fulltext file is restricted by copyright reason.



職場パワーハラスメントの認識性・体験尺度

(1) パワハラ認識性

厚生労働省による職場パワーハラスメント(パワハラ)の概念「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」を参考に、以下18項目について、パワハラにどの程度該当するか(1-14 番の項目)、あるいはパワハラの状況に関連すると思われるか(15-18 番の項目)に関するあなたの考えを、以下の1-3から選んでください。

なお、15-18 番に限らず、すべての項目において、上司と部下の立場が逆転する場合や、同僚間の場合も含まれます。

1 該当しない 2 繰り返されれば該当する 3 1回でも該当する

(2) パワハラ体験

下表の1-14の項目について、過去6カ月間にご自身がそれぞれの言動を受けたことがあるか否かを1-3から選んでください。15-18 番の項目は、ご自身の職場(部署)がそのような状況にあったか否かを1-3から選んでお答えください。

なお、15-18 番に限らず、全ての項目において、上司と部下の立場が逆転する場合や、同僚間の場合も含まれます。

1 受けなかった(なかった) 2 1回受けた(1回あった) 3 繰り返し受けた(繰り返しあった)

質問項目		(1) パワハラ認識性			(2) 過去6ヶ月間の体験		
1	気に入らない者に対して、業務を遂行するうえで必要な情報や物を故意に与えない、あるいは業務に支障がでるほど指示を遅らせたり、指示をしない	1	2	3	1	2	3
2	気に入らない者に対して、わざと低く評価したり、異動させたり、辞めさせようとする	1	2	3	1	2	3
3	指示を仰がれても故意に無視したり、必要な説明を行わないなどの嫌がらせを行う	1	2	3	1	2	3
4	気に入らない者をのけ者にしたり、そのように周囲に仕向ける	1	2	3	1	2	3
5	他者の正当な権利(有給休暇の取得など)を認めない、あるいは妨害する	1	2	3	1	2	3
6	気に入らない者に対して、明らかに無駄な仕事をさせたり、あるいは仕事を与えない	1	2	3	1	2	3
7	到底達成できないソルマや仕事を無理やり押しつける	1	2	3	1	2	3
8	相手の能力や力量よりもかなり低い仕事を見せしめ的に与える	1	2	3	1	2	3
9	腹が立った時に、つい手が出て人や物にあたる(殴る、叩く、蹴るなど)	1	2	3	1	2	3
10	失敗した時の責任を他者に押しつける	1	2	3	1	2	3
11	他者の私生活に過度に立ち入る、あるいは休日のゴルフなど、私的な事に他者を利用する	1	2	3	1	2	3
12	飲み会など、任意の行事への参加を強要する	1	2	3	1	2	3
13	人から指摘されても、自分の過ちは認めない	1	2	3	1	2	3
14	自分と異なる意見や訴えに耳を貸さない	1	2	3	1	2	3
15	上司の顔色を見て部下が行動している	1	2	3	1	2	3
16	上司に対して部下が委縮している	1	2	3	1	2	3
17	上司に異を唱える部下はいない	1	2	3	1	2	3
18	部下の話の輪に上司が入ると、緊張が走って静かになる	1	2	3	1	2	3