

対人逸脱行動の分類からみた職場不作法

—日本語版職場不作法尺度 (J-WIS) の信頼性および妥当性の検討—

櫻 井 研 司

要約

Abstract

The current study developed and examined psychometric properties of the Japanese workplace incivility scale. The study first conducted an exploratory factor analysis (N = 415), with seven items designed to measure workplace incivility and the items from three other interpersonal deviance scales commonly used in the literature: workplace violence, abusive supervision, and social undermining. Results indicated that the seven workplace incivility items defined a single factor well (15.9% of the total variance), and that this factor was not reliably associated with items from the other interpersonal deviance scales. The study also conducted confirmatory factor analyses based on the workplace incivility items. The results confirmed one-factor solution, indicating that the J-WIS is internally consistent and that the scale consistently measures a common factor. Finally, regression analyses indicated that experiences of workplace incivility are related to increased levels of psychological strain and coping effort, and lower levels of contextual job performance, controlling for demographic variables and the other forms of interpersonal deviance at work.

I. 本研究の背景と目的

近年、職場でストレスを抱える労働者が増えており、なかでも対人問題は大きな問題となっている。例えば、9,900人以上を対象とした厚生労働省のアンケート調査において、仕事に関する強い悩みやストレスを感じる労働者は6割近くに上ったが、対人問題はその一番の要因として挙げられていた(野地・板東, 2013)。また、2012年に全国の労働相談署へ寄せられた相談のうち、職場のいじめや嫌がらせに関する内容は最も多く、その数は過去最高の5万1670件であった(田中・吉谷, 2013)。さらに、2012年に労働災害と認定された精神障害475件のうち、121件(25.5%)が職場の対人問題に起因していた(天野・鈴木, 2013)。これらの調査結果を踏まえれば、職場の対人問題は一部の人々に起こる稀なことではなく、多くの労働者が抱えている現代社会の問題であると考えられる。

経営学、心理学、公衆衛生学など様々な学術領域においても、職場のストレスに関する問題意識が近年高まっているが、なかでも高い関心を集めている対人問題が「職場不作法」である。職場不作法(workplace incivility)とは、加害者の攻撃意図が必ずしも明白ではないが、社会的規範に反した職場

での非礼な対人逸脱行為である (Andersson & Pearson, 1999; 田中, 2007). 例えば, ある労働者が特定の同僚に対して不適切な冗談や見下した言動を繰り返す, 共同作業の貢献を認めない, 重要な職務情報を伝達しない (連絡飛ばし), などは職場不作法に該当する. このような比較的軽度な対人攻撃は, 1) 上司の目につきにくい, 2) 法による規制がない, また 3) 暴力行為やセクハラと比べて加害者の罪悪感が薄い, といった特徴を有するため高い頻度で起こる傾向がある (Burnes & Pope, 2007).

職場不作法の問題は頻度の高さだけではない. 職場不作法は, 対人関係の増悪を招き, 暴力など深刻な職場の対人問題へ発展することもある (Andersson & Pearson, 1999). また, チーム内で起こる職場不作法が上司に報告されることは稀なものの, 円滑なコミュニケーションを阻害し, チームの生産性を低下させる (Lim, Cortina, & Magley, 2008). また, 職場不作法を頻繁に経験する労働者ほど, 無断欠勤や職務逃避行動が多く, 抑うつ傾向も高い (Penney & Spector, 2005; 櫻井・ジェックス・ギレスピー, 2011). さらに最近の研究では, 職場不作法が仕事に対するやる気を低下させるだけでなく, 窃盗など組織に対して行われる非生産組織行動を高めることが示されている (Sakurai & Jex, 2012). 以上のことから, 職場不作法は労働者個人の問題にとどまらず, 企業の健全な運営に対しても否定的な影響を及ぼすと考えられる.

我が国においても職場の対人問題は大きな問題となっていることを冒頭で述べたが, 職場不作法に関する調査研究は筆者が知る限り存在しない. 本調査の目的は, 今後の職場不作法研究を展開していくために, 日本語版の職場不作法尺度を開発することである. 本稿ではまず, 職場不作法の概念を説明し, 職場の暴力行為や侮辱的管理など他のタイプの対人逸脱行為との相違点を説明する. 次に, 職場不作法尺度の基準関連妥当性に関する仮説を説明する.

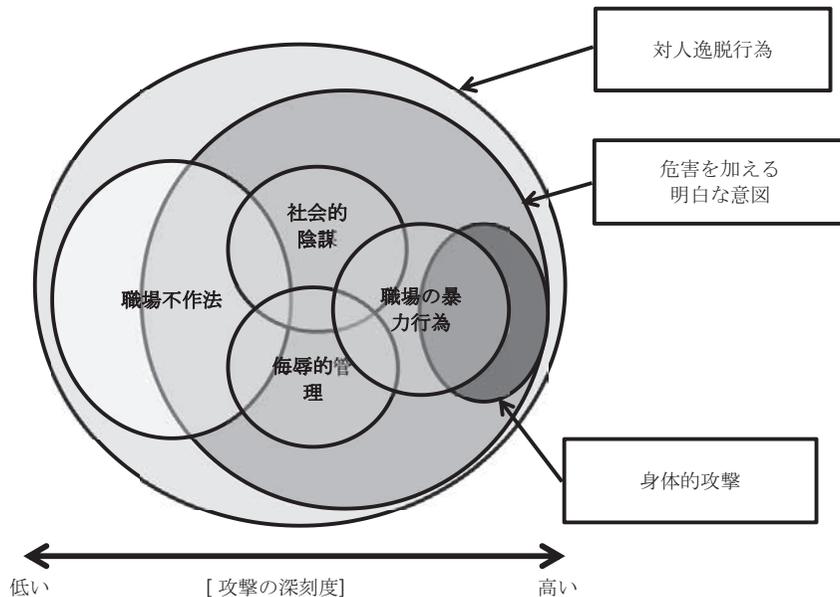


図1. 組織内で起こる様々な対人逸脱行為の概念

Appendix

侮辱的管理，職場の暴力行為，社会的陰謀の尺度項目

侮辱的管理（Abusive Supervision; Tepper, 2000）

あなたの上司は，過去1年の間に以下の行為を意図してどのくらいの頻度で行いましたか？

1. あなたを馬鹿にした態度をとる.
2. あなたの考えや気持ちをくだらないと言う.
3. あなたを無視する.
4. 他人の前であなたをやり込める.
5. あなたのプライバシーを侵害する.
6. あなたの過去の誤りや失敗を蒸し返す.
7. 多くの努力が必要な仕事なのに，功績を認めない.
8. 自分のきまり悪さを隠すためにあなたを責める.
9. 自分がした約束を破る.
10. 他の理由で頭に来ているときに，あなたに怒りの鋒先を向ける.
11. 他人に向かってあなたへの否定的なコメントを言う.
12. あなたに失礼なことをする.
13. あなたが同僚とやりとりすることを許さない.
14. あなたにたいして無能だと言う.
15. あなたに嘘をつく.

職場の暴力行為（Workplace Violence; Rogers & Kelloway, 1997）

過去1年間の間に，あなたはどのくらいの頻度で以下のような暴力行為を職場で経験しましたか？

あなたの上司または同僚が・・・

1. 職場であなたに向かって物を投げた.
2. 職場であなたを叩いたり，蹴ったり，掴みかかったり，押しのけたりした.
3. 職場であなたに向かって唾を吐いたり，囓んだりした.
4. 職場であなたをののしった.
5. 職場で，あなたの持ち物を破壊した.

社会的陰謀（Social Undermining; Duffy et al., 2002）

あなたの上司または同僚は，過去1年の間に以下の行為を意図してどのくらいの頻度で行いましたか？

1. あなたの感情を傷つけた.
2. 仕事の手順についてあなたが疑問を投げかけると，あなたをけなした.
3. 仕事で成功しようとするあなたの努力を陰険な手段で台無しにした.
4. あなた，もしくはあなたの何かを嫌っていると言った.
5. あなたがいないところで，あなたの悪口を言った.
6. あなたを侮辱した.
7. あなた，もしくはあなたのアイデアをけなした.
8. あなたについての嘘を流した.
9. あなたを無能だと感じさせた.
10. あなたの体面を悪くしたり仕事を遅らせるために，仕事を先延ばした.
11. あなたを見くびった態度で話した.
12. あなたを無視した.
13. 人々があなたの良くない話をしたときに，あなたを擁護しなかった.
14. 手助けもしなかったのに，あなたが仕事で処理した方法を批判した.
15. 約束してくれたほどには手助けしてくれなかった.
16. 仕事について不正確な，あるいは誤った情報を与えた.
17. 職場での地位と評価を得るために，あなたと張り合った.

II. 対人逸脱行為

1. 理論的な分類

対人逸脱行為 (interpersonal deviance) とは、職場でおこる対人問題の学術的な名称であり、「組織成員の福利を害する自発的な対人行為」と定義されている (Bennett & Robinson, 2000)。また図1に表記しているように、対人逸脱行為は、職場の暴力行為、職場不法法、侮辱的管理、社会的陰謀といった職場で起こりうる様々なタイプの対人問題を捉える包括的な概念でもある。つまり、それぞれの対人逸脱行為は、組織、ならびに被害者の福利を害するという共通性を持っている。また、これらの対人逸脱行為は相互排他的な概念とは言えないが、加害行動の内容、攻撃性の度合い (例：身体的な危害の有無)、あるいは被害者と加害者の職位差などから区別される。

職場の暴力行為 (workplace violence) とは、他者に向けられた直接攻撃、他者の所有物を破壊する行為、および不安や恐怖心を喚起させるため攻撃行為を行うと示唆する言動である (Rogers & Kelloway, 1997)。例えば、以下は労働基準監督署に寄せられた相談事例のうち、職場の暴力に該当すると考えられるものである (濱口・内藤・鈴木・細川, 2010)。

- 上司が叩く、蹴る、物を投げつける、ネクタイを引っ張る。(正社員 男性)
- 段ボールで突然叩き、怒鳴りつける。(非正規 女性)
- 入社して先輩に挨拶したところ、頭を叩かれる。抗議するとさらに叩かれ、謝罪を求めても応じない (非正規 男性)

また米国では毎年700人以上の労働者が職場で殺害されるが、こういった極端で身体的な危害を加える行為も職場の暴力行為に含まれる。職場の暴力行為の特徴は、危害を加えようとする意図が明白であり、被害者もその攻撃意図を認識できる点である (図1)。また、職場の暴力行為は対人逸脱行為の中で最も攻撃性が強く、その深刻さを連続線上で表現するならば、深刻度が高い方の末端に職場の暴力行為が位置し、反対線上の末端には職場不法法が位置する (Schat & Kelloway, 2005)。さらに先進諸国では、職場の暴力行為に対する厳しい罰則があり、我が国においても、身体暴力を含む職場の暴力行為は、刑事犯罪としてとり扱われる。身体暴力を含まない暴力行為、例えば脅迫などの場合は懲戒解雇の正当な理由となりえる。したがって職場の暴力行為は、加害者にとって懲罰のリスクが極めて高いため、他の対人逸脱行為と比較して抑制動機が最も高い対人逸脱行為と考えられる。

職場不法法とは、職場の暴力行為など他の対人逸脱行為と比較して、攻撃性の深刻度が低い対人行為である (Andersson & Pearson, 1999)。また前述したように、職場不法法は、加害者の危害を加える意図が必ずしも明白ではない。例えば、ある上司が部下の容姿に関する不適切な冗談を述べた場合、この上司はこの部下への嫌悪感を表明している場合もあれば、危害を加える意図、あるいは不適切という自覚がなく、一種のユーモアだと信じている場合もある。しかし、Pearson & Porath (2009) が行った大規模なインタビュー調査から明らかになったように、職場不法法の被害者の多くは、加害者の行為に困惑する一方、強い不快感を覚える。つまり、職場不法法のように加害者の攻撃意図が曖昧な言動は、

問題の原因帰属が困難になるだけでなく、行為再発の予測が困難になるため、非常に不快な対人ストレスとして作用する（Clay, 2013）。一方、職場の暴力行為など、攻撃意図が明白な対人逸脱行為を経験した場合、被害者はその行為の原因を自分自身ではなく加害者に帰属することによって、問題を認知的に解消することが可能である（例：加害者は人格上問題がある）。さらに抑制動機の程度に関して言えば、職場不作法は、他の対人逸脱行為と比較して最も加害者の動機が低い行為であると考えられる。例えば、危害を加える意図が明白な対人逸脱行為は、被害者からの報復を受けやすく、また法的あるいは組織の規範を逸脱した責任を回避することも困難になる。一方職場不作法のように攻撃性が曖昧かつ軽度の対人攻撃に関しては、法や会社の規則違反による明確な罰則がないだけでなく、加害者による言い逃れが容易である（例：“気にしすぎ,” “忘れていた,” 等）。したがって、嫌悪感を抱く相手へ最大限にダメージを与え、自身へのリスクを最小限に抑えるならば、職場不作法は最も論理的な対人攻撃の方法となりえる。

侮辱的管理（abusive supervision; Tepper, 2000）とは、上司が自分の立場を利用して、継続的に行う言語的・非言語的な敵意のある攻撃行動である。例えば、以下は労働基準監督署で扱われた対人逸脱行為のうち、侮辱的管理であると考えられる事例である（濱口他, 2010）。

- 上司が自分の失敗を押し付け、自主退職を迫る（非正規 男性）。
- 呼び名は“婆さん,” 業務命令はいつも怒声（非正規 女性）。
- 上司が仕事をとり上げ、毎日“辞めてしまえ”（非正規 男性）。

侮辱的管理には2つの代表的な特徴があり、その第一が加害者と被害者の職位差である。侮辱的管理は職位の高い組織成員から職位の低い成員に対して行われる対人逸脱行為に限定され、同僚、部下、あるいは顧客からの対人逸脱行為は含まない。Rogers & Kelloway (1997) によれば、加害者の職位を上司に限定するのは、上司からの対人逸脱行為が、同僚や部下などから加えられる対人逸脱行為とは経験上異なった意味合いを持つためである。実際、労働者は同僚からの言語的な攻撃よりも、上司からの言語的攻撃に対して不安や恐怖感を強く感じる傾向があり（Cleveland & Kerst, 1993）、また使用者である組織に対するコミットメントの低下や報復動機も高まりやすい（Chang & Brent, 2012）。第二に、侮辱的管理は部下に対する敵意が明白である一方、身体攻撃は含まれない。したがって図1にも表記しているように、侮辱的管理は職場の暴力行為よりも軽度であるが、職場不作法よりは攻撃性が高い。

社会的陰謀（social undermining; Duffy, Ganster, & Pagon, 2002）とは、相手の仕事の成功、組織内での評判、および他の組織成員との対人関係を貶めるため意図的に行われる対人逸脱行為である。この定義からも読みとれるように、社会的陰謀は加害者の行為の目的、あるいは理論的な従属変数を明確にしている。例えば、同尺度の“仕事で成功するあなたの努力を陰険な手段で台無しにした,” “あなたについての嘘を流した,” や“職場での地位と評価を得るためにあなたと張り合った”といった項目は、上述した1) 仕事上の成功、2) 評判、3) 対人関係の維持発展を阻害する行為の頻度を測定する。またDuffy, Ganster, & Pagon (2002) は、社会的陰謀に身体攻撃が含まれるか否かを明確に定義していない。しかし、社会的陰謀尺度に直接攻撃（例：嘘、批判）は含まれるが、身体攻撃に該当する項目はない。したがって社会的陰謀は、加害者の目的意思が明確な、身体攻撃を除いた暴力行為であると考え

られる。

以上をまとめると、被害者に対する攻撃の深刻度が最も高い対人逸脱行為は職場の暴力行為であり、深刻度が最も低いのが職場不法行為である。また、加害者の攻撃意図が明白な対人逸脱行為は、職場の暴力行為、侮辱的管理、および社会的陰謀だが、身体的攻撃を含む対人逸脱行為は職場の暴力行為のみである。さらに、侮辱的管理の加害者は上司に限定されているが、他の対人逸脱行為のタイプにおいてこの限りはない。最後に、加害者にとって、対人逸脱行為を抑制する動機が最も低いと考えられるのは、法や組織の規範による規制が及ばず、また被害者からの反撃も比較的起こりにくい職場不法行為である。

2. 日本における職場不法行為研究と尺度開発の意義

従来、職場の対人逸脱行為に関する国内外の調査研究において、高い関心を集めてきたのは職場の暴力、侮辱的管理、あるいはセクシャル・ハラスメントといった、攻撃性が強い対人逸脱行為であった。しかし近年では、これらの対人逸脱行為と比べてより攻撃性の低い職場不法行為が、欧米を中心に高い関心を集めている (Pearson & Porath, 2009)。例えば経営学分野で著名な学術誌に絞ってみれば、過去5年間のあいだだけで、職場不法行為に関する原著論文は *Academy of Management Review* (“Management” 分野においてインパクト・ファクターのランキング1位) では6本、*Journal of Management* では26本 (同ランキング2位)、そして *Academy of Management Journal* では13本 (同ランキング3位) 発表されている。

このように職場不法行為が関心を集める要因の一つとして、加害者の抑制動機が弱く、また被害者側の対応が難しいことから、他の対人逸脱行為と比較しても起こる頻度が高いということが挙げられる。実際、英国の公務員を対象に実施した調査においては、約2割の労働者が、職場不法行為を毎月経験していると報告していた (Burnes & Pope, 2007)。また米国のフォーチュン500企業の社員を対象とした大規模な調査研究においても、多種多様な職場のストレス要因のなかで、最も不快な職場のストレス要因として挙げられていたのが職場不法行為であった (Kaukiainen, Salmivalli, Björkqvist, Österman, Lahtinen, Kostamo, & Lagerspetz, 2001)。さらに冒頭でも述べたように、職場の不法行為は対人逸脱行為としては攻撃性が弱いものの、労働者自身のウェルビーイング (例：仕事の不満足や抑うつ傾向の増加；Penney & Spector, 2005) のみならず、組織の運営 (例：自主退職、窃盗など；Sakurai & Jex, 2012) にも否定的な影響を及ぼすことが実証研究で明らかになっている。また職場不法行為は、職場の暴力といったより深刻な対人問題の初期的な要因となることも指摘されている (Andersson & Pearson, 1999)。このような否定的な側面が、職場不法行為に関する関心が高まってきたもう一つの要因として挙げられる。

我が国の対人逸脱行為に関する文献において、職場不法行為を取り上げた実証研究は筆者の知見のかけり無い。しかし、職場の不法行為の様相に軽度の対人逸脱行為は、日本の多くの労働者が経験していることが考えられる。例えば、労働政策研究所の報告書によれば、民事訴訟で違法性が指摘される深刻な職場の対人逸脱行為 (例：職場の暴力や侮辱的管理・パワーハラスメントなど) の件数が増加している一方、深刻度が低めの行為についても多くの相談が労働基準監督署へ寄せられている (濱口他, 2010)。さらに同研究所によれば、このような事案は裁判上でほとんど表れてこないが、“比較的軽度”の対人逸脱行為を継続して経験した結果、強い悩みを抱えて心を病んでしまう数多くの労働者がおり、現に労働紛

争に発展している事例も少なくない。この報告書が示唆する重要な点は、我が国の労働現場においても軽度の対人逸脱行為は多く存在するが、このような行為に対する学術的な関心が乏しく、またそれを測定するための尺度も開発されていないということである。このような現代社会の問題と、学術的研究の空白を埋めるための第一のステップとして、本稿では、日本語版の職場不作法尺度を開発する。

Ⅲ. 基準関連妥当性に関する仮説

1. 職場不作法の経験が心理的ストレス反応へ及ぼす影響

ストレス反応とは、環境からの負荷によって生じられる様々な不順応な反応である（Jex, 2002）。ストレス反応はさらに、1）心理的（例：憂鬱、恐怖感など）、2）身体的（例：心不全、胃潰瘍、怪我など）、および3）行動的（例：職務逃避、自主退職）なストレス反応に分類される（Jex, 2002）。労働ストレス研究において、対人逸脱行為は心理的ストレス反応を喚起させるストレス要因であると考えられてきた。例えば Lazarus（1999）によれば、対人逸脱行為は個人の福利を脅かす脅威であると認識されるため、不安や憂鬱といった心理的ストレス反応を喚起させる。また、資源維持理論（conservation of resources theory; Hobfoll, 1989）によれば、人間は環境に適応するうえで有用な資源を獲得、維持、そして発展させる動機を備えている。ここで言う“有用な資源”とは、1）物（例：貯金）、2）状態（例：雇用、対人関係）、3）個人気質（例：ユーモアセンス）、および4）精神的な資源（例：自己効力感）が含まれる。資源維持論において心理的ストレス反応とは、これらの個人資源が実際に失われた場合、失われる危機に直面した場合、あるいは新たな資源を獲得するために投資した個人資源が、実際に獲得できた資源（利益）を下回った場合に喚起される。Hobfoll（2001）によれば、職場の同僚や上司との良好な人間関係は、個人が組織という社会環境へ適応するうえで有用な資源として作用する（例：社会的支援や承認）。したがって、人間関係が良好ではないと認識させる同僚や上司からの対人逸脱行為は、心理的ストレス反応を喚起させるストレス要因として作用する。実際、多くの先行研究において、職場の対人逸脱行為の経験と、心理的ストレス反応の関連性は示されている（三島・永田・久保田・原谷・川上・荒記, 1996 ; Sakurai & Jex, 2012）。

本調査においても、対人逸脱行為の一種である職場不作法の経験と、心理的ストレス反応との間には正の関連性があると予測する。しかし重要なことに、本調査では職場不作法が、職場の暴力行為や社会的陰謀など他の対人逸脱行為とは理論上異なる概念であると位置づけている。このため、職場不作法と心理的ストレス反応の関連性を検討するうえで、暴力行為、侮辱的管理、および社会的陰謀の経験を統計的に統制する。言い換えれば、職場不作法は、他の対人逸脱行為とは理論上、そして経験上異なる構成概念を測定するため、心理的ストレス反応を予測するうえで増分妥当性があると予測する。

仮説1：暴力行為、侮辱的管理、および社会的陰謀を統制したうえで、職場不作法と心理的ストレス反応の間には正の関連がある。

2. 職場不作法の経験がコーピングに及ぼす影響

コーピングとは、個人の資源を脅かす可能性のある環境的な負荷に対処するために行われる、行動的な努力や認知的変容である（Lazarus, 1999）。認知評価モデル（cognitive appraisal model; Lazarus &

Folkman, 1984)によれば、コーピングが喚起されるプロセスにおいて中心的な役割を担うのは個人と環境の相互作用である。具体的に、人々は環境からもたらされる負荷を感知し、その負荷が自身の福利、例えば自尊心、価値観、人生の目標などを脅かす脅威か否かを評定する(1次認知評価)。次に2次認知評価と呼ばれる過程においては、1次認知評価で脅威であると評定された環境的な負荷に対して、自身が所有する、あるいは他者から得られるストレス管理資源を動員して、負荷に対処する効果的なコーピングの方法を模索する。つまり2次認知評価とは、ストレス管理資源を動員した場合「どのような結果が起こるのか」、また「その結果を導くための行動を遂行できるか」という見通しを立てたうえで、個人がその状況を管理することが可能か否かを評価する段階といえる。

当然のことながら、環境からもたらされる負荷に対して人々が行うコーピングは多種多様であるが、Lazarus & Folkman (1984)は概括的に、1)問題焦点型コーピングと2)情動焦点型コーピングという2種類のコーピング型を提起した。問題焦点型コーピングとは、環境から与えられる負荷そのものを解決することによって、負荷を克服、あるいはその脅威を軽減する対処方法である。例えば職場不法法の被害者が、加害者に対して親密に接することによって、相手にも同様の好意的な言動を行う動機を高める、などの対処方法が含まれる。一方、環境的な負荷そのものを解決するのではなく、負荷によって喚起されるネガティブな感情を管理する対処方法が、情動焦点型コーピングである。例えば、職場不法法の被害者が、帰宅後テレビゲームに没頭することによってネガティブ感情の喚起を抑制する、などの対処方法が含まれる。本研究では、Lazarus & Folkman (1984)の認知評価モデルを理論的背景に、職場不法法と、上記2タイプのコーピングとの間にはそれぞれ正の関連性があると予測する。

仮説2 a : 暴力行為、侮辱的管理、および社会的陰謀を統制したうえで、職場不法法と問題焦点型コーピングとの間には正の関連性がある。

仮説2 b : 暴力行為、侮辱的管理、および社会的陰謀を統制したうえで、職場不法法と情動焦点型コーピングとの間には正の関連性がある。

3. 職場不法法の経験が文脈的パフォーマンスへ及ぼす影響

文脈的パフォーマンスとは、組織の中核をなす職務をより良く機能させるために、労働者が自発的に行う広範囲な組織的、社会的、心理的な支援行動である(池田・古川, 2008)。例えば、職務が円滑に進むような手続きを上司に提案する、同僚の成功を称え職場の雰囲気をよくする、などの支援行動が含まれる。このような労働者の行動は、組織から公的に求められる職務ではないが、組織運営の「潤滑油」として作用し、組織の業績に肯定的な影響を及ぼすと考えられている。例えば、Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume (2009)のメタ分析において、部署レベルでみた文脈的パフォーマンスは、部署レベルの生産性($r_c = .37$)、効率性($r_c = .40$)、および利潤性($r_c = .15$)と正の相関が報告されている。また、Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006)のメタ分析において、文脈的パフォーマンスは、量的な企業業績指標に関する分散の約20%、質的な業績指標に関する分散の約19%、財務効率性指標に関する分散の約25%、顧客満足度の分散の約38%を説明していた。

社会的交換理論によれば、文脈的パフォーマンスのように、労働者が自発的に組織の利益を高めよう

とする行動は、互恵のメカニズムで説明される。具体的に、労働者と組織は有形（例：金銭）、および無形の資源（例：奉仕、忠誠）を与え合う双務的な奉仕関係を形成する。Rousseau（1996）によれば、労働者はこのような互恵の関係を認識し、自己の貢献に見合う待遇が与えられれば組織に対する忠誠を高め、また個人の資源をさらに投資することによって組織との関係深化を図る。実際、組織が自身の貢献を承認し、また福利を重視しているという労働者の認識、いわゆる組織支援認識が高いほど、労働者は組織に対する返報の義務意識が高まり、文脈的パフォーマンスなど、自発的に組織の利益を高める行動を行う傾向がある（Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall, & Alarcon, 2010）。一方、労働者が自己の貢献に見合う返報を組織が行わないと認識する場合、労働者は組織との関係を放棄（自主退職）、あるいは自身の貢献性を意図的に削減し、バランスのとれた社会的交換関係を回復しようとする。例えば、Kickul, Lester & Finkl（2002）は、組織が互恵の義務（例：福利厚生や給与）を履行していないという労働者の認識が強いほど、労働者は職務を怠け、退職意図も高まることを示した。また労働者は上司や同僚を組織の構成員として認識するため、これらの人々から危害を加えられた場合、組織への貢献を低下させる傾向がある（櫻井他, 2011；Sakurai & Jex, 2012）。これは、組織が成員に対して規範のある行動を順守させるべきであるが、これが守られない場合、労働者の福利衛生を保持するという互恵義務に違反したと認識するためと考えられる。本調査においても、職場不作法と文脈的パフォーマンスとの間には、負の関連性があると予測する。

仮説3：暴力行為、侮辱的管理、および社会的陰謀を統制したうえで、職場不作法と文脈的パフォーマンスとの間には負の関連性がある。

IV. 方法

1. 調査手続き

本調査は、平成25年にオンライン・アンケート方式で実施した。調査回答者は、1) 18歳以上、2) 現在の職場で1年以上の勤続経験がある者、3) フルタイム労働者、という3つの条件を満たした420名を、調査会社が所有するパネルから無作為に抽出した（回答率 = 45.7%）。420名の回答者のうち、人口統計に関する質問項目が未回答であった5名を分析の対象から省いた。本調査の回答者415名の人口統計は以下のとおりである：男性319名（76.9%）、女性96名（23.1%）；平均年齢 = 44.70（SD = 9.66）；平均勤続年数 = 14.42（SD = 10.73）；雇用形態（正社員 = 83.6%、契約 = 9.6%、委託・請負 = 0.7%、派遣 = 5.3%、その他 = 0.7%）；職位（管理職 = 21.5%、一般職 = 77.6%、その他 = 0.9%）。

2. 尺度

2.1 職場不作法

Workplace incivility scale（Cortina, Magley, Williams, & Langhout, 2001）全7項目を邦訳し、使用した（表1）。筆者は邦訳の精度を高めるため、英語が第一言語である翻訳者と原文戻し作業を行った。被験者らは、過去1年間に経験した職場不作法を5段階（1 = 全く無い、5 = 毎日ある）で報告した。

職場不作法を含むすべての尺度の平均値と、 α 係数による内的信頼性を表2に表記した。なお、その他の対人逸脱行為（侮辱的管理、暴力行為、社会的陰謀）も職場不作法尺度と同様に、原文戻し作業を行った（Appendix 参照）。さらに方法分散（method variance; Bagozzi, Yi, & Phillips, 1991）によるバ

イアスを抑えるために、時間的範囲（過去1年間に経験した頻度）および測定段階を統一した（5段階：1 = 全く無い，5 = いつもある）。方法分散とは、変数間で観測された相関係数が、構想概念同士の本質的な相関ではなく、測定方法の違いなどによって過大または過小評価されることである（Podsakoff, MacKenzie, Podsakoff, & Lee, 2003）。

表1. 職場不法尺度

以下は、職場で見かける非礼な対人言動の例です。過去1年間の間、あなたの上司や同僚があなたに対して行った頻度をお答えください。

1. あなたをやり込めたり、見下したりする。
2. あなたの発言に無関心であったり、意見に対して興味を示さない。
3. あなたの自尊心を傷つけたり、あなたに関して悪意のあることを言う。
4. 私的または公然とあなたのことを不適切な呼び方で呼ぶ。
5. 職場仲間の集まりからのけ者にしたり、無視したりする。
6. あなたが任されている仕事であることに対してでも、あなたの判断を疑う。
7. あなたが望まないにもかかわらず、個人的な話に付き合わせる。

評価段階：1 = 一度もない，2 = 1度か2度，3 = 時々，4 = 頻繁にある，5 = 毎日ある

2.2 対人逸脱行為

暴力行為の測定には、5項目からなる workplace violence scale (Rogers & Kelloway, 1997) を使用した（例：職場であなたを叩いたり、蹴ったり、掴み掛ったり、押しのけたりした）。侮辱的管理の測定には、15項目からなる abusive supervision scale (Tepper, 2000) を使用した（例：自分の決まりの悪さを隠すためにあなたを責める）。社会的陰謀の測定には、social undermining scale (Duffy et al., 2002) の17項目を使用した（例：仕事で成功しようとするあなたの努力を陰悪な手段で台無しにした）。

2.3 心理的ストレス

下光・大野・中村・横山（1998）が開発した職業性ストレス簡易尺度から、心理的ストレス反応を測定する15項目を使用した（例：“仕事が手につかない”）。調査回答者らは、最近12ヶ月間の心の状態に関して4段階で回答した（1 = ちがう，4 = そうだ）。

2.4 文脈的パフォーマンス

18項目からなる、池田・古田（2008）の文脈的パフォーマンス尺度を使用した（例：“職場内の職務が円滑に進むような手続きやアイデアを提案している”）。調査回答者らは、最近12ヶ月間に自身が行った文脈的パフォーマンスに関して5段階で回答した（1 = 全くそうではない，5 = 非常にそうである）。

2.5 コーピング

日本語版 Brief Cope (大塚, 2008) から、問題焦点型コーピングに関する2つの尺度（積極的、道具的支援の探索）、および情動焦点型コーピングに関する2つの尺度（感情表出、情緒的支援の探索）を使用した。それぞれの尺度は2項目で構成されており、調査回答者はストレスへの対処方法としてそれぞれの行動をどの程度行っているかを4段階で評価した（1 = 全くそうしない，4 = いつもそうする）。

3. 分析方法

職場不作法尺度が、侮辱的管理・暴力行為・社会的陰謀など他の対人逸脱行為と異なる固有の構成概念を測定しているかを検討するため、これら全尺度の項目を使用した探索的因子分析をおこなった。回転方法には、変数間の中に正の相関があることが理論的に予測されるため、直接オブリミン法を用いた（Tabachnick & Fidell, 2007）。次に、職場不作法尺度の構成概念妥当性を検討するため、確認的因子分析を行った。この際、因子モデルとデータの適合は以下の基準で判断した：CFI > .90, NNFI > .90, RMSEA < .05, SRMR < .10, $\chi^2 \div \text{自由度} < 3$ (Kline, 2005)。次に、職場不作法尺度の構成概念妥当性を検討するため、交差妥当検定による項目分析（cross validation test; Geisser, 1993）、および基準関連妥当性の分析を行った。交差妥当性分析を実施するにあたって、データを無作為に1) 測定サンプル（calibration sample; $n=225$ ）と、2) 交差妥当サンプル（cross-validation sample; $n=190$ ）の2グループに分類した（SPSS Version 21の無作為データ分割を使用）。次に、測定サンプルを使って確認的因子分析を行い、Cortina et al. (2001)が提唱した職場不作法の1因子モデルを検討した。この際、因子モデルとデータの適合は以下の基準で判断した：CFI > 0.90, NNFI > 0.90, RMSEA < 0.05, SRMR < 0.10, $\chi^2 \div \text{自由度} < 3$ (Kline, 2005)。また、1因子のベースモデルが他の理論的モデル（2因子および3因子モデル）よりもデータとの適合が優れているかを判断するため χ^2 検定を行った。交差妥当サンプルに対しても同様の過程で項目分析を実施し、測定サンプルを基にした分析結果の妥当性を検討した。

基準関連妥当性を検討するにあたって、職場不作法を予測変数に階層的回帰分析を行った。この際、性別、年齢、勤続年数、職位、および残業時間（週平均）を統制変数として使用した。年齢と性別は、対人ストレス要因とストレス反応の関連性に影響を及ぼすことが先行研究によって示されている（Stroud, Salovey, & Epel, 2002）。したがって、本調査ではこれらを統制変数として含めた。さらに、労働者の勤続年数と職位は、職場不作法への心理的反応へ影響を及ぼす可能性がある。例えば、勤続年数が長い労働者ほど地位が高く、また組織内での社会的ネットワークが発達していることが予測できる。先行研究によれば、組織内での地位が低く、同僚などからの社会的援助が乏しい労働者ほど、対人ストレスをより脅威に感じる（Sakurai, Nakata, Ikeda, Otsuka, & Kawahito, 2014）。このため本調査では、勤続年数と職位も統制変数として含めた。さらに、残業時間が長い場合、労働者の心理的ストレスやコーピングが喚起されやすくなることが予測されるため統制変数として含めた。確認的因子分析にはMplus 6.07を、それ以外のすべての統計分析にはSPSS 21を使用した。

V. 結果

1. 記述統計

表2には、変数の平均値（ M ）と標準偏差値（ SD ）、および変数間の相関係数（ r ）を表記した。対人逸脱行為（職場不作法、侮辱的管理、暴力行為、社会的陰謀）のうち、最も頻繁に起こっていたのが職場不作法であり（ $M=2.01$ ）、最も頻度が低かったのが暴力行為であった（ $M=1.22$ ）。職場不作法の経験は、勤続年数との間に有意な関連性は認められなかったが、ネガティブ情緒特性との間に有意で正の相関関係（ $r=.39, p < .01$ ）があった。また、米国で実施されたCortina et al. (2001)の調査研究において、女性の方が男性よりも職場不作法を頻繁に経験する傾向が見られたが、本調査において統計的に有意な男女差は認められなかった（男性平均 = 2.01 ; $SD=0.83$, 女性平均 = 2.00 ; $SD=0.89$ ）。

表2. 記述統計

	M (SD)	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. 性別	1.22 (.42)	—													
2. 年齢	44.67 (9.66)	.03	—												
3. 職位	1.79 (.41)	.25**	-.31**	—											
4. 勤続年数	14.42 (10.7)	-.25**	.42**	-.21**	—										
5. 残業時間	7.25 (8.34)	-.92	.00	-.11	-.02	—									
6. 職場不作法	2.01 (.82)	.01	-.06	.03	.02	.10*	.91								
7. 職場の暴力行為	1.22 (.54)	-.06	-.13**	.02	-.02	.10*	.51**	.94							
8. 侮辱的管理	1.65 (.78)	-.02	-.07	-.01	-.01	.12*	.72**	.58**	.97						
9. 社会的陰謀	1.62 (.77)	-.01	-.09	.01	-.02	.11*	.76**	.57**	.87**	.98					
10. 心理的ストレス反応	1.95 (.75)	.01	-.15**	.05	-.08	.15**	.56**	.35**	.52**	.57**	.96				
11. 積極的コーピング	2.19 (.71)	-.02	.00	.04	.02	.04	.26**	.18**	.27**	.31**	.30**	.78			
12. 道具的支援の探索	2.05 (.75)	.08	-.08	.04	-.03	.05	.26**	.19**	.22**	.27**	.33*	.56**	.92		
13. 感情の表出	2.10 (.69)	.05	-.06	.03	.07	.02	.36**	.24**	.29**	.39**	.39**	.53**	.53**	.74	
14. 情緒的支援の探索	2.02 (.76)	.10*	-.06	.03	-.02	.06	.30**	.22**	.26**	.34**	.39**	.49**	.82**	.59**	.91
15. 文脈的パフォーマンス	3.16 (.71)	-.08	.16**	-.18**	.03	.04	-.15**	-.09	-.06	-.02	-.05	.27**	.15**	.07	.08 (.97)

M = 平均値, SD = 標準偏差; 性別: 1 = 男性, 2 = 女性; 職位: 1 = 管理, 2 = 一般; 残業時間 = 週平均
対角線上のカッコ内の数値はアルファ係数による尺度の内的信頼性; * = $p < .05$, ** = $p < .01$

2. 職場不作法尺度の項目分析

2.1 探索的因子分析

固有値が1を超える因子は5つ確認され、これらは全体の分散の74.96%を説明していた(表3)。表4に表記しているように、第1因子(寄与率=22.83%)は侮辱的管理項目との関連が強く、同尺度15項目から因子に対する負荷量の最小値は.54であった。第2因子(寄与率=11.58%)は暴力行為項目との関連が強く、因子負荷量の最小値は.56であった。第3因子(寄与率=15.90%)は職場不作法項目との関連性が強く、因子負荷量の最小値は.59であった。第4因子の寄与率は23.37%で、社会的陰謀との関連性が強かった。しかしこの因子は第一因子との相関が高かったため($r = -.83$; 表4)、侮辱的管理尺度が測定する構成概念と重複する可能性を示唆している。第5因子の寄与率は低く(1.27%)、また社会科学的研究で一般的に使用される因子負荷量の最小値.32(Comrey & Lee, 1992)を上回る項目が1つしかなかったため解釈は行わない。

表3. 職場不作法, 侮辱的管理, 暴力行為, 社会的陰謀項目の探索的因子分析

	因子負荷量					共通性
	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	
職場不作法1	.18	-.02	.63	-.03	.23	.66
職場不作法2	.03	.01	.72	-.12	-.07	.67
職場不作法3	-.04	.01	.77	-.12	.12	.72
職場不作法4	-.04	.08	.75	-.05	-.24	.68
職場不作法5	.01	.05	.72	-.09	-.16	.69
職場不作法6	.11	.01	.68	-.05	.09	.68
職場不作法7	.06	.08	.59	.04	-.10	.42
侮辱的管理1	.82	.03	.14	.08	.09	.78
侮辱的管理2	.75	.24	.08	-.03	.02	.71
侮辱的管理3	.54	.03	.16	-.18	-.07	.68
侮辱的管理4	.86	-.06	.04	-.01	.05	.76
侮辱的管理5	.79	.01	.03	-.04	-.21	.73
侮辱的管理6	.89	-.03	-.01	-.02	-.02	.78
侮辱的管理7	.82	-.02	-.01	-.02	.19	.71
侮辱的管理8	.80	.01	-.06	-.07	.13	.71

侮辱的管理 9	.61	.02	.01	-.15	.10	.60
侮辱的管理 10	.77	.08	-.01	-.07	-.01	.74
侮辱的管理 11	.83	.05	-.02	-.04	.07	.79
侮辱的管理 12	.62	.04	.09	-.17	.01	.71
侮辱的管理 13	.72	.07	.07	-.06	-.23	.75
侮辱的管理 14	.84	.16	.03	.09	-.20	.79
侮辱的管理 15	.67	.02	.01	-.16	-.09	.68
暴力行為 1	.01	.96	-.05	-.003	.03	.88
暴力行為 2	-.04	.91	.00	-.07	.03	.85
暴力行為 3	-.01	.94	.04	.05	.01	.85
暴力行為 4	.10	.56	.18	-.10	.08	.63
暴力行為 5	.03	.88	-.10	.01	.00	.78
社会的陰謀 1	.15	-.03	.13	-.58	.33	.78
社会的陰謀 2	.08	.05	.07	-.69	.11	.72
社会的陰謀 3	.03	.01	-.03	-.88	-.16	.79
社会的陰謀 4	.10	.07	.04	-.72	-.09	.75
社会的陰謀 5	.16	.04	.08	-.64	-.02	.73
社会的陰謀 6	.09	-.02	.10	-.77	.02	.81
社会的陰謀 7	.17	-.01	-.04	-.76	-.02	.77
社会的陰謀 8	.06	.06	.09	-.75	-.25	.82
社会的陰謀 9	.12	.06	.07	-.68	.05	.76
社会的陰謀 10	-.03	.10	-.03	-.86	-.21	.77
社会的陰謀 11	.03	-.01	.14	-.72	.12	.75
社会的陰謀 12	-.07	-.04	.21	-.78	.02	.76
社会的陰謀 13	.10	-.02	.07	-.71	.09	.72
社会的陰謀 14	.07	.03	-.02	-.76	.23	.76
社会的陰謀 15	.06	.03	.03	-.68	.31	.72
社会的陰謀 16	-.01	.09	-.03	-.81	.13	.71
社会的陰謀 17	.03	.10	.01	-.73	-.17	.67
寄与率 (%)	22.83	11.58	15.90	23.37	1.27	Σ = 74.96

因子抽出法 = 主因子法, 回転法 = Kaiser の正規化を伴う直接オブリミン.

[0.40] の因子負荷量は太字で表記.

表 4. 因子間の相関

	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4
因子 1	—			
因子 2	.51	—		
因子 3	.62	.43	—	
因子 4	-.83	-.50	-.67	—
因子 5	.10	-.15	.04	-.10

2.2 確認的因子分析 交差妥当検定

測定サンプルに対する職場不作法の1因子モデルを分析した結果、それぞれ7つの項目から潜在変数への因子負荷量はすべて1%水準で有意であった(因子負荷量の最大値 = 0.85 ~ 最小値 = 0.56)。また、これら7つの項目の内的一貫性は、0.90(クロンバック α)であった。測定サンプルデータと1因子モデルとの適合度指標は以下のとおりであった： $\chi^2 \div$ 自由度 = 1.49, CFI = 0.99, NNMI = 0.99, RMSEA = 0.05, SRMR = 0.02(表5)。前述したモデル適合値の基準を踏まえ、筆者は1因子モデルが十分な適合値に達していると判断した。次に、同データをもとに職場不作法の2因子モデル(因子1 = 項目1~4; 因子2 = 項目5~7)と、3因子モデル(因子1 = 項目1~2; 因子2 = 項目3~4; 因子3 = 項目5~7)を順に検討した。表5に表記しているように、2因子モデルとデータとの間には十分な適合が確認された。しかし2因子モデルを1因子モデルと比べた場合、統計的に有意なモデル適合の改善は認められなかった [$\Delta \chi^2_{(1)} = 0.53, ns$]。3因子モデルも同様にデータと適合していたが、1因子モデルより有意に適合が改善しなかった [$\Delta \chi^2_{(3)} = 2.14, ns$]。したがって筆者は、職場不作法の1因子モデルが最も儉約的であり、データとの適合性も高いと判断した。また、2因子・3因子モデルでは、潜在変数同士の相関係数がすべて0.90と高かったため、複数の因子モデルを支持するうえでは弁別的な妥当性に欠けていると言える。以上のことから、測定サンプルに関しては職場不作法の1因子モデルを採用した。

交差妥当サンプルをもとに、職場不作法1因子モデルの分析を行った結果、それぞれ7つの観測変数から潜在変数への因子負荷量(最大値 = 0.90 ~ 最小値 = 0.72)はすべて1%水準で有意であった。クロンバック・アルファ係数による内的信頼性は0.92であった。同データと1因子モデルとの適合度指標は以下のとおりであった： $\chi^2 \div$ 自由度 = 1.70, CFI = 0.99, NNMI = 0.98, RMSEA = 0.06, SRMR = 0.03(表5)。次に、測定サンプルと同様の方法で、職場不作法の2因子モデルと3因子モデルを順に分析した。表5に表記しているように、両モデルとデータとの間には十分な適合が確認された。しかし1因子モデルと比べて、どちらの複数因子モデルもデータとの適合度合を有意に改善しなかった：2因子 vs. 1因子 [$\Delta \chi^2_{(1)} = 0.37, ns$]、3因子 vs. 1因子 [$\Delta \chi^2_{(3)} = 1.07, ns$]。さらに複数因子モデルでは、潜在変数同士の相関値すべて0.90以上であった。したがって測定サンプルの場合と同様に、1因子モデルが最も儉約的でデータとの適合性も高いと判断した。以上の結果から、職場不作法の1因子理論モデルは支持され、また十分な内的一貫性があることも確認された。

表5. 交差妥当性の検討

	χ^2	df	CFI	NNFI	RMSEA	SRMR
測定サンプル (n=225)						
1因子モデル	16.38	11	0.99	0.99	0.05	0.02
2因子モデル	15.85	10	0.99	0.99	0.05	0.02
3因子モデル	14.24	8	0.99	0.98	0.06	0.02
交差妥当サンプル (n=190)						
1因子モデル	18.70	11	0.99	0.98	0.06	0.03
2因子モデル	18.33	10	0.99	0.97	0.08	0.03
3因子モデル	17.63	8	0.99	0.97	0.08	0.03

3. 基準関連妥当性

仮説1によれば、侮辱的管理、暴力行為、および社会的陰謀といった他の対人逸脱行為を統計的に統制したうえで、職場不作法と心理的ストレス反応との間には正の関連性がある。表6に表記しているように、仮説1は支持された（ $\beta = .26, p < .01$ ）。次に、仮説2aによれば、職場不作法と問題焦点型コーピングとの間には正の関連性がある。問題焦点型コーピングを測定するうえで、筆者は「積極的コーピング」と「道具的支援の探索」（大塚, 2008）の2つを採用した。分析の結果、職場不作法は積極的コーピングとの間に有意な関連性は認められなかったが、道具的支援の探索との間には1%水準で有意な関連性があった（ $\beta = .22$ ）。したがって、仮説2は部分的に支持された。仮説2bによれば、職場不作法と情動焦点型コーピングとの間には正の関連性がある。本調査では「感情表出」と「情緒的支援の探索」という2つの情動焦点型コーピングを測定した。分析の結果、職場不作法は感情表出（ $\beta = .29, p < .01$ ）および情緒的支援の探索（ $\beta = .17, p < .05$ ）と正の関連性が認められた（表6）。したがって仮説2bは支持された。最後に、職場不作法と文脈的パフォーマンスとの間には1%水準で有意な負の関連性があったため（ $\beta = -.28, p < .01$ ）、仮説3も支持された。なお、説明変数間の相関が高かったため（表2参照）、VIFと許容度による多重共線性の影響を検討した。Kline（2005）によると、VIF > 10と許容度 < .10の値はそれぞれ多重共線性の問題を示唆するが、分析の結果これらの基準を超える値は検知されなかった。

表6. 階層回帰分析による基準関連妥当性の検討

	心理的ストレス		積極的コーピング		道具的支援の探索		感情表出		情動的支援の探索		文脈的パフォーマンス	
	β	ΔR^2_{adj}	β	ΔR^2_{adj}	β	ΔR^2_{adj}	β	ΔR^2_{adj}	β	ΔR^2_{adj}	β	ΔR^2_{adj}
ステップ1:		.03**		-.01		.00		.02*		.01		.04**
性別	.01		.09		.09		.12*		.14*		-.03	
年齢	-.16**		-.02		-.10		-.14*		-.06		.14	
勤続年数	-.01		.04		.01		.14*		.01		-.06	
職位	.02		.03		-.01		-.01		-.02		-.15**	
残業時間	.13*		.02		.02		.00		.04		.01	
ステップ2:		.27**		.08**		.02*		.11**		.09**		.00
職場の暴力行為	.04		.05		.12		.07		.09		-.06	
侮辱的管理	.07		.11		-.02		-.15		-.09		-.08	
社会的陰謀	.45**		.18		.18		.43**		.34**		.09	
ステップ3:		.05**		.02		.02**		.02**		.02*		.02**
職場不作法	.35**		.11		.24**		.29**		.20*		-.25**	

職位：1 = 管理、2 = 一般；残業時間は週平均； β はすべて標準化した回帰係数。

* = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

VI. 結果の考察と今後の課題

本研究では、workplace incivility scale（Cortina et al., 2001）をもとに日本語版の職場不作法尺度を作成した。尺度の妥当性を検討するにあたって、探索的因子分析による項目分析を行ったが、職場不作法を測定する7項目はすべて共通した因子との関連性が強く、因子負荷量の最小値は0.59であった。

Comrey & Lee (1992) によれば、0.55以上の因子負荷量、つまり30%以上の分散の重複は、因子に対する尺度項目の重要性を判断する基準の一つである。また同分析においては、職場不法尺度が他の対人逸脱行為とは別の構成概念を測定しているかを検討するため、1) 職場の暴力行為、2) 侮辱的管理、および3) 社会的陰謀といった他の対人逸脱行為の尺度項目も含めた(分析の条件は主因司法と直接オプティム回転)。分析の結果、職場不法と関連性の強い因子は、全体の分散の15.9%を説明していた。なお、同因子への負荷量が ± 0.30 を超える尺度項目は、職場不法尺度の7項目のみであった。一方、他の4つの因子に対する負荷量が、 ± 0.30 を超える職場不法の項目はなかった。これらの結果は、職場不法尺度が、他の尺度によって測定される対人逸脱行為とは異なる構成概念を測定していることを示唆している。次に、確認的因子分析においては被験者を無作為に2つのサンプルに分割し、1) それぞれのデータと職場不法1因子モデル(Cortina et al., 2001)の適合および、2) 交差妥当検定による1因子モデルの安定性を検討した。分析の結果、職場不法尺度の項目はすべて同一の潜在変数との間に有意で正の関連性があった。また、両サンプルともに1因子モデルとの間に十分な適合が確認された。一方、2因子および3因子モデルは、1因子モデルと比較してデータとの適合が優れてはいなかった。したがって確認的因子分析の結果は、探索的因子分析において固有値 > 1 を条件として確認された職場不法の1因子解、および先行研究で確認された職場不法の1因子モデル(Cortina et al., 2001)を支持している。最後に、職場不法尺度7項目の内的一貫性は0.91であり、十分な信頼性も確認できたとと言える。

次に、筆者は職場不法尺度の基準関連妥当性を検討するため、職場不法の経験と1) 心理的ストレス反応、2) コーピング、および3) 文脈的パフォーマンスとの関連性を分析した。分析を実施するにあたって、人口統計や他の対人逸脱行為を統計的に統制したが、職場不法を経験する頻度が高い労働者ほど、職場で強い心理的ストレスを感じ、また他の組織成員から精神的な支えを求める、あるいは愚痴をこぼすといった情緒焦点型コーピングを行う傾向が高かった。これらの結果は仮説どおりである。

一方、職場不法の経験が、問題焦点型コーピングを高めるという仮説に関しては一貫した結果が得られなかった。具体的に、職場不法を頻繁に経験する労働者ほど、ストレス問題を解決するうえでの直接的な支援を他の組織成員から求める傾向(道具的支援の探索)が強かった。しかし一方では、職場不法と積極的コーピングの間には有意な関連性が認められなかった。被害者が積極的コーピングを行わなかった理由の一つとして、職場不法が法で規制されていない比較的軽度な対人攻撃であるため、直接的な対処が困難になったと考えられる。例えば、法に抵触しない非礼な言動にたいして、加害者の責任を追及する正当性は弱く、また上司に相談しても問題の解決が望めない可能性がある。したがって被害者は、他者からの支援を求めるなど、職場不法に対して間接的な対処行動を行う一方、自身で加害者に向き合うことに対しては消極的になったと考えられる。別の解釈として、加害者への対応が職位によって異なるため、職場不法と積極的コーピングの間で一貫した関連性が検知できなかった可能性がある。例えば、積極的コーピングは、加害者に問題行動の改善を訴えかけるなど、直接的な対応が含まれるが、このような対応は加害者が上司である場合容易とは言えない。したがって、職場不法の被害者は、相手が同僚の場合と比べて、相手が上司の場合には直接対処を好まないなど、加害者の職位によってコーピングの方法を選択することが考えられる。本調査では、加害者の職位を測定しなかったため、この可能性をポストホック的に検証することはできないが、今後の研究においては対人逸脱行為

を行う加害者の職位と、被害者のコーピング行動の差に着目した検討が求められる。最後に、職場不作法の経験は、仮説どおり文脈的パフォーマンスと負の関連性があった。つまり、職場不作法を経験する頻度が高いほど、労働者は自発的に職場の業務をより良くするための活動を行わない傾向があった。

従来調査研究において関心を集めてきた「職場の対人問題」は、暴力行為や侮辱的管理など、攻撃性の高い極端な対人逸脱行為であった（諸上, 2009; 新山・岡村, 2012）。しかし近年、このような法に抵触する可能性が高い対人逸脱行為が起きる頻度は低く、実際は職場不作法のように比較的軽度の対人逸脱行為が労働の現場で大きな問題となっていることが指摘されている（Schat & Kelloway, 2005; Pearson & Porath, 2009）。本調査においても、職場不作法の平均値は、他の対人逸脱行為と比べて最も高かった。さらに、職場不作法の経験が心理的ストレス反応を強め、また文脈的パフォーマンスを低下させるという結果があった。つまり、職場不作法は労働者個人の福利だけではなく、彼・彼女らが積極的に組織に貢献する意欲を阻害する重大なストレス要因となる可能性がある。問題なのは、このように軽度ではあるが、労働者にとってストレス要因となる職場不作法行為を、従来の対人逸脱行為の尺度では捉えることが困難であった点である。冒頭でも述べたように、本調査の目的は、信頼性と妥当性に優れた日本語版の職場不作法尺度を作成し、今後の職場不作法研究の土台をつくることである。今後、職場不作法に着眼した労働者の生産性や精神衛生に関する実証的な調査研究の発展が期待される。

最後に、本調査研究の限界についてふれたい。第一に、本調査は横断研究であるため、変数間の因果関係を証明するものではない。したがって、今後縦断調査によって、職場不作法と従属変数との因果関係を明らかにすることが課題となる。第二に、本調査において職場不作法の経験は、調査回答者の自己申告に基づくものであった。しかし自己申告は、記憶の誤りなど認知的バイアスの影響を受ける可能性がある。さらに、対人逸脱行為のように不名誉な経験は、調査回答者によって過少報告される可能性も否定できない。したがって今後の調査研究においては、調査回答者の自己申告と共に、調査回答者と同じ職場で働き観察機会が多く、調査回答者を良く知る同僚からの回答をえることによって、職場不作法測定を精度を高める工夫が必要になる。第三に、本調査では対人逸脱行為を行った加害者の職位を測定しなかった。このため、職場不作法とストレス反応の関連性の強さや、職場不作法に対するコーピングの方法に関して加害者の職位が及ぼす効果を検討することが不可能であった。したがって今後の調査においては、職場不作法の問題だけではなく、加害者の職位にも着目した調査研究が求められる。

参考文献

- 天野敬・鈴木秀博（2013）平成24年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況まとめ、www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034xn0.html
- 池田浩・古川久敬（2008）「組織における文脈的パフォーマンスの理論的拡張と新しい尺度の開発」『産業・組織心理学研究』第22巻、第1号、pp.15-26.
- 大塚泰正（2008）「理論的作成方法によるコーピング尺度：COPE」『広島大学心理学研究』第8巻、第1号、pp.121-128.
- 小川時洋・門地里絵・菊谷麻美・鈴木直人（2000）「一般感情尺度の作成」『心理学研究』第71号、第3号、pp.241-246.
- 櫻井研司・ジェックス スティープ・ギレスピー マイケル（2011）「同僚からの職場不作法がネガティブ感情及び職務満足感・職務逃避行動に及ぼす影響」『産業・組織心理学研究』第25巻、第1号、pp.13-23.
- 下光輝一・大野裕・中村賢・横山和仁（1998）職業性ストレスの健康影響に関する研究 加藤正明（編）労働省平成11年度作業関連疾患の予防に関する研究 pp.117-227.

- 田中堅一郎 (2007)「職場における非生産的行動：最近の研究動向」『産業・組織心理研究』第 21 巻, 第 1 号, pp.73-79.
- 田中仁志・吉谷真治(2013)平成 24 年度個別労働紛争解決制度施行状況報告書, www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000339uj-att/2r9852_000_00339w0.pdf
- 新山悦子・岡村仁 (2012)「職場において暴言・暴力を体験した女性看護職に対する認知に焦点化したグループアプローチの効果」『International Nursing Care Research』第 11 巻, 第 1 号, pp.33-42.
- 野地祐二・板東昭 (2013) 平成 24 年労働衛生特別調査の概況, www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf
- 濱口桂一郎・内藤忍・鈴木誠・細川良 (2010) 労働政策研究報告書：個別労働関係紛争処理事案の内容分析, www.jil.go.jp/institute/reports/2010/0123.htm
- 三島徳雄・永田頌史・久保田進也・原谷隆史・川上憲人・荒記俊一 (1996)「職場におけるストレスと精神健康」『心身医学』第 36 巻, 第 1 号, pp.145-151.
- 諸上詩帆 (2009)「職場における上司の社会的パワーが従業員に与える影響に関する実証的研究」『横浜商大論集』第 43 巻, 第 1 号, pp.187-209.
- Andersson, L. M. and Pearson, C. M.(1999) "Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace," *Academy of Management Review*, Vol.24, No.3, pp.452-471.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., and Phillips, L. W.(1991) "Assessing Construct Validity in Organizational Research," *Administrative Science Quarterly*, Vol.36, No.3, pp.421-458.
- Bennett, R. J. and Robinson, S. L.(2000) "Development of a Measure of Workplace Deviance," *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.3, pp.349-360.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., and Alarcon, G.(2010) "A Meta-Analysis of the Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.83, No.3, pp.601-626.
- Browne, M. W. and Cudeck, R.(1993) "Alternative Ways of Assessing Model Fit," In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds.), *Testing Structural Equation Models*, Newbury Park, CA: Sage, pp.136-162.
- Burnes, B. and Pope, R.(2007) "Negative Behaviours in the Workplace: A Study of Two Primary Care Trusts in the NHS," *International Journal of Public Sector*, Vol.20, No.4, pp.285-303.
- Catford, J. C.(1965) *A Linguistic Theory of Translation: An Essay in Applied Linguistic*, London: Oxford University Press.
- Chang, C. H. & Brent, J. L.(2012) "Not All Aggressions are Created Equal: A Multifoci Approach to Workplace Aggression," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.17, No.1, pp.79-92.
- Clay, R. A.(2013) "That's Just Rude: Psychologists are Finding that Boorish Behavior can Have a Lasting Effect on Well-Being," *Monitor on Psychology*, Vol.44, No.10, pp.34-37.
- Cleveland, J. N. and Kerst, M. E.(1993) Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under- Articulated Relationship," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.42, No.1, pp.46-67.
- Comrey, A. J., & Lee, H. B.(1992) *A first course in factor analysis*, 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., and Langhout, R. D.(2001) "Incivility in the Workplace: Incidence and Impact," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.6, No.1, pp.64-80.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., and Pagon, M.(2002) "Social Undermining in the Workplace," *Academy of Management Journal*, Vol.45, No.2, pp.331-351.
- Geisser, S.(1993) *Predictive Inference*, NY: Chapman and Hall.
- Hobfoll, S. E.(1989) "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress," *American Psychologist*, Vol.44, No.3, pp.513-524.
- (2001) "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory," *Applied Psychology*, Vol.50, No.3, pp.337-421.
- Jex, S. M.(2002) *Organizational Psychology*, NY: John Wiley & Sons.
- Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A. K., Kostamo, A., and Lagerspetz, K.(2001). "Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees," *Aggressive Behavior*, Vol.27, No.5, pp. 360-371.
- Kickul, J., Lester, S. W., and Finkl, J.(2002) "Promise Breaking during Radical Organizational Change: Do Justice Interventions Make a Difference?," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, No.2, pp.469-488.
- Kline, R. B.(2005) *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.), NY: Guilford.

- Lazarus, R. S.(1999) *Stress and Emotion: A New Synthesis*, NY: Springer.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S.(1984) *Stress, Appraisal, and Coping*, NY: Springer.
- Lim, S., Cortina, L. M., and Magley, V. J.(2008) "Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes," *Journal of Applied Psychology*, Vol.93, No.1, pp.95-107.
- Organ, D., Podsakoff, P. M., and MacKenzie, S. B.(2006) *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Thousand Oaks, CL: Sage.
- Pearson, C. M. and Porath, C.(2009) *The Cost of Bad Behavior: How Incivility is Damaging Your Business and What to Do About It*, New York: Penguin.
- Penney, L. M. and Spector, P. E.(2005) "Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Negative Affectivity," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.26, No.7, pp.777-796.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., and Lee, J. Y.(2003) "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies," *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No.5, pp.879-903.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., and Blume, B. D.(2009) "Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis," *Journal of Applied Psychology*, Vol.94, No.1, pp.122- 141.
- Rogers, K. and Kelloway, E. K.(1997) "Violence at Work: Personal and Organizational Outcomes," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.2, No.1, pp.63-71.
- Rousseau, D. M.(1996) *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Newbury Park, CA: Sage.
- Sakurai, K. and Jex, S.(2012) "Coworker Incivility and Incivility Targets' Work Effort and Counter-Productive Work Behaviors: The Moderating Role of Supervisor Social Support," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.17, No.2, pp.150-161.
- Sakurai, K., Nakata, A., Ikeda, T., Otsuka, Y., and Kawahito, J.(2014) "Employment Type, Workplace Interpersonal Conflict, and Insomnia: a Cross-Sectional Study of 37,646 Employees in Japan," *Archives of Environmental and Occupational Health*, Vol.69, No.1, pp.23-32.
- Schat, A. C. H. and Kelloway, E. K.(2005) "Workplace Aggression," In J. Barling., E. K. Kelloway., and M. R. Frone. (Eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp.189-218.
- Sinaiko, H. W. and Brislin, R. W.(1973) "Evaluating Language Translations: Experiments on Three Assessment Methods," *Journal of Applied Psychology*, Vol.57, No.3, pp.328-334.
- Stroud, L. R., Salovey, P. and Epel, E.(2002) "Sex Differences in Stress Responses: Social Rejection versus Achievement Stress," *Biological Psychiatry*, Vol.52, No.4, pp.318-327.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S.(2007) *Using Multivariate Statistics* (5th ed.), Boston: Pearson.
- Tepper, B. J.(2000) "Consequences of Abusive Supervision," *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.2, pp.178-190.

本論文は所定の査読制度による審査を経たものである。

採択決定日：26年10月10日

日本大学経済学部 経済集志・研究紀要編集委員会