

上司の侮辱的管理がもたらす影響 ——職務特性および家庭生活からのリソースの調整効果

細見 正樹

(兵庫県立大学政策科学研究所客員研究員)

わが国では、上司から受けるパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」）に関心が集まっているが、心理学の観点からの研究はほとんどなかった。本研究は、パワハラと類似の概念で、海外で研究が蓄積している侮辱的管理の尺度を用いて、実証研究を行った。具体的には、上司から侮辱的管理を受けると従業員の職務態度等は悪化するが、職務特性や家庭生活から仕事へのリソース次第では、こうした悪影響は緩和するという仮説を検証した。564名の正社員を対象とした質問紙調査を分析したところ、以下の結果が示された。①上司から侮辱的管理を受けた従業員は、パフォーマンス、コミットメントおよびエンゲイジメントが低い。②家

庭生活から仕事にもたらされるリソースが高い従業員は、侮辱的管理を受けてもエンゲイジメントはそれほど低下しない。③担当職務の自由度が高い従業員は、上司から侮辱的管理を受けることによりパフォーマンスおよびコミットメントが低下する度合いが強い。④職務の相互依存性が高い従業員は、上司から侮辱的管理を受けることによりコミットメントが低下する度合いが強い。本研究結果は、上司からパワハラを受けることで生じる悪影響は、家庭生活に配慮することで緩和しうることを示唆している。一方で、職務態度等が向上するように職務設計しても、上司からパワハラを受けると効果が損なわれることも示唆している。

ほそみ・まさき 兵庫県立大学政策科学研究所客員研究員。主な著作に「ミドルマネジャーの職場環境と従業員のワーク・ライフ・バランス——部下の家庭生活・個人生活の充実に対する寛容度についての実証分析」『経営行動科学』28(1), 19-38頁(2015年)。人的資源管理論, 組織行動論専攻。