

## [課程-2]

### 審査の結果の要旨

氏名 津野 香奈美

本研究は、関東地方の市に勤務する日本人公務員を対象に、直属上司のリーダーシップ形態と職場のいじめ・ハラスメントへの曝露との関連を明らかにするため、半年間の追跡調査を行い、2時点での質問紙調査を行うことで解析を試みたものであり、下記の結果を得ている。

1. 職場のいじめを受けている割合（実態）はベースライン時で 14.8%、フォローアップ時には 15.1%であった。本調査対象者が勤務する市は東日本大震災の被災地域であり、ストレスフルな状況から本来よりも割合が高くなっている可能性があるものの、この割合は、これまでの日本における先行研究（9.0%から 15.9%）と同程度であると考えられた。
2. ベースライン時にいじめ曝露を受けていない回答者（270名）を対象とした多重ロジスティック回帰分析の結果、ベースライン時の個人属性・職業特性、過去半年間のライフイベントを調整後においても、消極回避型リーダーシップ度の高いことと個別的配慮型リーダーシップ度が低いことは、新規いじめ曝露と関連することが明らかになった。同じくベースライン時にいじめ曝露を受けていない回答者を対象として、追加で他のリーダーシップ形態を含む全変数を投入するモデルを実施したところ、新規いじめ曝露との有意な関連が残ったのは消極回避型リーダーシップ形態のみであった。消極回避型リーダーシップについては、先行研究で指摘されている通りの結果が得られ、また最後まで有意に関連が残ったのは消極回避型リーダーシップのみであることから、いじめの強い予測因子は消極回避型リーダーシップであることが示された。個別配慮の少ない状況は、消極回避型リーダーシップ形態がある状況と似ていると考えられる。
3. 回答者全員（317名）を対象とした多重ロジスティック回帰分析の結果、ベースライン時の個人属性・職業特性、過去半年間のライフイベントを調整後においても、消極回避型、個別配慮型リーダーシップに加えて、カリスマ／動機付けリーダーシップ度の低いことと、業績主義の報酬型リーダーシップ度の低いこともフォロ

アップ時の職場のいじめ曝露と関連することが明らかになった。なお積極的な例外管理リーダーシップ度については、どのモデルにおいても職場のいじめ曝露との間に有意な関連を確認することができなかった。これにより、変革型と呼ばれるリーダーシップ形態があることは、いじめの予防因子になる可能性が示唆された。

4. 上記 2 種類の解析において、それぞれベースライン時に管理職でなかった回答者 (258 名) を対象に解析を行ったが、ほとんど結果は変わらなかった。これにより、本解析のロバストネスが確認できたと考えられた。

以上、本論文は直属上司のリーダーシップ形態と職場のいじめ・ハラスメントへの曝露との関連を縦断的に検討した初めての研究であり、先行の横断研究で指摘されている消極回避型リーダーシップ形態がいじめの強い予測因子となると考えられること、さらに先行研究ではほとんど明らかにならなかった予防因子として、上司の個別配慮型リーダーシップの高さ、カリスマ／動機付けリーダーシップの高さ、業績主義の報酬型リーダーシップ形態の高さが可能性として挙げられ、職場のいじめ・ハラスメント予防の取り組みと上司の効果的マネジメントの解明に重要な貢献をなすと考えられ、学位の授与に値するものと考えられる。