

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

以下の 18 項目について、パワーハラスメント(パワハラ)にどの程度該当するか(1-14 番)、あるいはどの程度パワハラ状況に関連すると思うか(15-18 番)に関するあなたの考えを、次の 1—3 から選んでください。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。

厚生労働省によるパワハラ概念「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」を参考にお答えください。

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

以下の 18 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どの程度受けたか(1-14 番)、あるいはご自身の職場(部署)がどの程度そのような状況にあったか(15-18 番)について、次の 1—3 から選んでください。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 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	2	3	1	2	3
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萎縮している	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

◆得点の算出方法

この尺度はパワハラ行為・パワハラ態度・パワハラ状態の3下位尺度で構成されます。下位尺度毎の得点は以下の通り算出してください。

パワハラ行為:項目 1—12 の合計/12

パワハラ態度:項目 13—14 の合計/2

パワハラ状態:項目 15—18 の合計/4

それぞれの3件法を1~3点とし、下位尺度毎にその平均値を算出する。尺度全体においても同様に、すべての項目の点数を合計して18で割り、平均として求める。(1)パワハラの認識性、(2)パワハラの体験得点からそれぞれ算出します。