

職場での理不尽にどう対応する？

-相手との関係性と理不尽な扱いを受ける頻度に着目して-

太田侑李架・松平麻衣

着想の経緯



場面設定

- ◆【職場で理不尽な扱いを受ける場面】を扱う
- ◆ 相手との関係性【上司/同僚】
中学・高校に限らず1年生という立場は先輩後輩関係を感じやすい(小野・庄司,2015)
➔関係性の違いによって相手との接し方が変わる？
- ◆ 理不尽な扱いを受ける頻度【初めて/頻繁】
ほめられる頻度が多いことと意欲を促進することは関連がある(高崎,2018)
➔頻度が誰(相手・自分)に原因があるかを操作し、感情や行動に影響を与えるのではないかと？

目的

- ①関係性と頻度によって感情とストレス対処行動が異なるのかを検討(結果1)
- ・Weiner(1995):責任の判断(認知)が人の感情、行動に影響を与えるというモデルを立て、様々な行動を用いて説明を試みている。
- ➔②Weinerのモデルを用いて、原因の所在(認知)から感情へ、感情からストレス対処行動にどのような影響をもたらすのか検討(結果2)

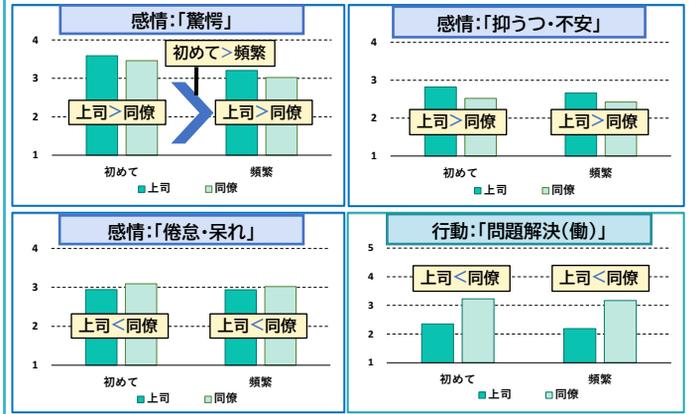
方法

【調査対象者】本学の学生146名(有効回答120名)
【手続き】

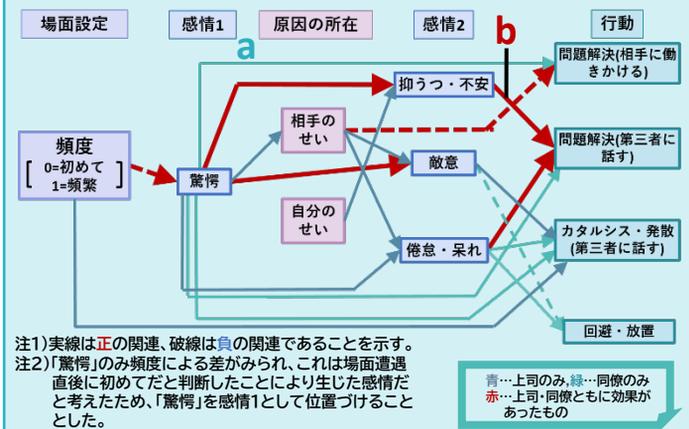
| | |
|---|--|
| 仮想場面の提示 関係性(2)×頻度(2)の4種類作成 頻度を固定し、関係性の異なる2種類を提示 | 関係性 相手との関係性(上司/同僚) |
| ↓ | 頻度 理不尽な扱いを受ける頻度(初めて/頻繁) |
| ↓ | 感情 驚愕 「驚いた」「戸惑った」などの驚きの感情 抑うつ・不安 「自信がない」「くよくよした」などの抑うつ・不安な感情 敵意 「かつとした」「憎らしい」などの怒りや敵意の感情 倦怠・呆れ 「面倒くさい」「ばからしい」などの倦怠・呆れの感情 |
| ↓ | 行動 問題解決(働) 「自分の今現在の気持ちを素直に相手に伝える」など相手に積極的に働きかける行動 問題解決(話) 「信頼できる人に解決策を相談する」など問題解決のために第三者に相談する行動 カタルシス 「誰かに愚痴をこぼして、気持ちをほらす」など情動発散のために第三者に話す行動 回避・放置 「大した問題ではないと考える」など問題を解決せず放置するというストレス対処行動 |
| ↓ | 仮想場面の操作チェック ①イメージできたか ②理不尽と感じたか ③原因は相手にあると思うか ④原因は自分にあると思うか |

結果1

※効果が見られた分類のみ掲載



結果2



【a】同僚…「驚愕」を抱くほど「問題解決(働)」を行う

【b】上司&同僚…「抑うつ・不安」を抱くほど「問題解決(話)」を行う

考察

考察(結果1)

- 上司の場合、自分より地位が上であるため緊張感を持ちやすくなり、初めてだと、普段とかけ離れた思いがけない行動により驚きを抱きやすくなる？
- 同僚は地位が同じであるため、不満や疑問を上司より伝えやすい？

考察(結果2)

- 相手が今までと異なる行動をしてきたことに驚き、「なぜそのような行動をしたのだろう」と疑問が生じやすい。同僚という同じ立場の人間だという点もあり、その疑問について直接たずねやすかった？
- 上司、同僚にかかわらず、「抑うつ・不安」を抱いた場合には、状況を変えたいという気持ちから、問題の解決を図ろうとする。しかし、直接働きかけることは今後の関係に悪影響を及ぼす可能性も考えられるため、より慎重になり第三者に意見を求めようとするのでは？

まとめ

- 相手が上司…不安や驚きを抱く 同僚…厄介に感じる
- 同僚に対しては、驚くことが相手に直接働きかけることにつながる

➔ 抱く感情とそれに関連して行われる対処行動は相手との関係性によって変化する！

しかし…不安と第三者への相談行動に関連があることについて、関係性の違いはなかった

➔ 第三者への相談行動は、当事者が関わっていないため、どんな状況、どんな相手でも行いやすいことから差がなかった？