

職場のハラスメント的体験がもたらすキャリアチェンジ

—自分史からみえてくる「心理的契約」と問題をのりこえる要素に着目して—

立命館大学大学院
応用人間科学研究科
対人援助学領域
家族機能・社会臨床クラスター
森 淳一

要約

本研究では、組織の末端である職場におけるハラスメント的体験に焦点をあて、組織要因と個人要因の相互作用について検討し、その葛藤プロセスを明らかにすることとした。

本調査においては、ハラスメント事象のプロセスを明確化するために、転職に関するチェックシートを用い、個人要因をはかる尺度として、SOC29項目を用いた追加インタビューによる半構造化面接を男性2名に行った。

転職による状況洗い出しに関しては、役割、人間関係が変化し、他にもストレスがあった。自分自身については、転職や変化に柔軟に対処できなかった。支えに関しては、好意、肯定、援助を得ており、有力であると評価している。転職を改造するために行動することに前向きの姿勢がみられ、転職の意味を変えようと試みることや、ストレスの処理を行っていた。

SOCについては、両者とも高い値を示していた。事例1では、下位尺度のうち、有意義感が85%と最も高く、職場経験が積み上げた合理的公益観が支えとなっていた。事例2では、処理可能感が68%でもっとも高かった。外部環境の変化に対し、戦略的に手段を工夫する能力にたけていることが考えられた。

「心理的契約」における契約履行に関する期待度と履行度に関しては、事例1では日本的雇用慣行である終身雇用のほか、分限法という身分保障法規が背景にあり、契約不履行という個人の確信の変化は見られなかった。事例2では、上司の保身により、組織メンバーであること自体を否定され、組織コミットメントが低下し、離職意図を高めたことで、キャリアの転職の要因となった。

キーワード キャリアチェンジ, SOC, 心理的契約,