

令和 5 年 5 月 31 日現在

機関番号：34309
研究種目：若手研究
研究期間：2020～2022
課題番号：20K13580
研究課題名（和文）アンガーマネジメントプログラムが職場における非建設的行動に及ぼす影響の検証

研究課題名（英文）Examining the Effects of Anger Management on Unconstructive Behavior in Workplace

研究代表者
仙波 亮一（SEMBA, RYOICHI）
京都橘大学・経営学部・准教授

研究者番号：70823938
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究において、アンガーマネジメントプログラム（以下AM）が組織における労働者の非建設的行動にどのような効果があるのかを検討した。アンケート調査の結果、AMの受講によって、女性と46歳未満の労働者において、組織機能阻害行動の「他者への批判」が有意に低下したことが示された。その後のインタビュー調査では、AMは受講者の認知に影響を及ぼし、社会的行動を選択する傾向にあることが示唆された。選択行動の中には、非建設的行動も含まれており、行動変容が組織にとって必ずしも良い影響を与えるとは限らないが、AMのトレーニングを積むことによって、これら非建設的行動が社会的行動に変容される可能性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義
本研究の学術的意義は、産業心理学領域における職場のハラスメント研究について、その低減策を示したことである。また、社会的意義は、これまで医療や矯正施設等の教育で主に実施されてきたアンガーマネジメントの活用領域を拡大し、経営組織における教育・指導に応用できる可能性を示したことである。さらに、組織に於ける女性や若年層のコミュニケーションの改善およびハラスメントの低減にも活用できる可能性を示したことも、意義があると考えられる。

研究成果の概要（英文）：In this study, we examined the effects of an anger management (AM) on workers' unconstructive behavior in an organization. The results of the questionnaire survey showed that participation in AM significantly reduced "Criticism of Others" of Organizational Dysfunctional Behavior Scale in women and workers under the age of 46.

The subsequent interview survey suggested that AM affected workers' cognition, and workers who had taken AM tended to choose social behavior. Although their behavior change did not always have a positive impact on the organization since their choice behavior included unconstructive behavior, it was suggested that this unconstructive behavior could be transformed into social behavior by AM training.

研究分野：組織行動論

キーワード：アンガー アンガーマネジメント 組織機能阻害行動

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

職場では労働者が攻撃行動を起こしたり、対人関係から撤退したりするなどの行動を起こしがちであり、これらの行動を低減することが喫緊の課題である。これらの行動を取り込んだ自己本位性脅威モデル (Baumeister, Smart, Boden, 1996) では、否定的な外的評価を受けると、個人は自己評価とのズレから自己評価低下の危機 (自我脅威) を知覚する。その上で他者評価を受けられない場合は、自己評価を維持したままで、自分を否定した他者に対して否定的な感情を抱き、攻撃行動を選択し、逆に他者評価を受け入れると、自己評価が低下し、自分に対して否定的な感情を持ち、対人関係から撤退すると考えられている。

これらの両行動に至る直前の否定的感情は様々なものがあるが、中でも怒りであることが多く (他者に対する怒り、自分に対する怒り)、怒りの感情をマネジメントすることが、両行動の低減に有効であることが推測される。このように自己本位性脅威モデルを用いれば、個人が攻撃行動を選択、あるいは対人関係から撤退するプロセスを説明することは可能だが、怒りの感情をマネジメントするための具体策は検討されていない。近年我が国では、労働者への教育・指導においてアンガーマネジメントプログラム (以下 AM) を取り入れている組織が散見されるが、その有効性については検討されていない。

2. 研究の目的

本研究の目的は、組織における労働者が AM を受講することにより、組織における攻撃行動や対人関係からの撤退といった行動を低減できるかどうか量的及び質的調査を用いて検討することである。

3. 研究の方法

調査 1 では、AM の受講が非建設的行動の低減に有効かを検討するために、2021 年 6 月 ~ 11 月までの間に、四国地方の協力団体の会員企業経由で、AM 研修の受講募集をし、応募してきた労働者 92 名に対して AM 研修を行い、アンケート調査を実施した。

調査 2 では、実践場面において AM の受講が非建設的行動に与える効果を検討するために、2021 年 11 月から 12 月の間に、四国地方の A 県の企業・団体に属する労働者 25 名に対して、インタビュー調査を実施した。

4. 研究成果

調査 1 では、対象者 92 名全員からアンケート用紙を回収し、そのうち回答が得られた 76 名を分析対象者として 2 つの分析を行った。(回収率 100%、有効回答率 82.6%) 性別は、男性 48 名 (63.2%)、女性 28 名 (36.8%)、年齢は、平均 45.2 ± 11.3 歳 (男性 47.3 ± 10.8 歳、女性 40.9 ± 10.7 歳)、中央値 46.0 歳であった。

<分析 1> 人づきあい尺度及び組織機能障害行動尺度の前後比較

人づきあい尺度 (全体及び下位尺度) の得点について、AM 前後の得点をウィルコクソンの符号化順位検定を用いて比較したところ、有意な変化は見られなかった (表 1)。組織機能障害行動尺度 (全体及び下位尺度) の得点については、「他者への批判」のみ有意に低下した (中央値 $3.2 \rightarrow 3.0$, $p = .010$) (表 2)。

表1 人づきあい尺度の前後比較 (N=76)

	事前	事後	Z値	P値
わずらわしさ	2.3	2.3	0.610	.542
懸念	3.5	3.3	0.253	.800
尺度全体	2.9	2.7	0.975	.329

注 事前、事後は中央値

表2 組織機能障害行動尺度の前後比較 (N=76)

	事前	事後	Z値	P値
攻撃的な自己主張	2.3	2.0	0.554	.580
他者への批判	3.2	3.0	2.580	.010
反抗的態度	2.3	2.3	0.637	.524
尺度全体	2.6	2.3	1.697	.090

注 事前、事後は中央値

<分析2> 性別、年齢別による人づきあい尺度及び組織機能障害行動尺度の前後比較

性別、年齢別に同様に分析したところ、人づきあい尺度(全体及び下位尺度)の得点については、有意な変化が見られなかった。一方、組織機能障害行動尺度(全体及び下位尺度)の得点については、「他者への批判」のみ、女性及び46歳未満の労働者において有意に低下した(3.3→3.0, $p=.004$; 3.0→2.7, $p=.027$)(表3, 4, 5, 6)。

このことから、AMの受講が女性と46歳未満の労働者の他者への批判を低減させる可能性が示唆された。

表3 組織機能障害行動尺度の前後比較(男性)(N=48)

	事前	事後	Z値	P値
攻撃的な自己主張	2.0	1.8	0.701	.483
他者への批判	2.7	2.7	0.285	.776
反抗的態度	2.3	2.3	0.399	.690
尺度全体	2.3	2.1	0.536	.592

注 事前、事後は中央値

表4 組織機能障害行動尺度の前後比較(女性)(N=28)

	事前	事後	Z値	P値
攻撃的な自己主張	2.3	2.0	0.166	.868
他者への批判	3.3	3.0	2.903	.004
反抗的態度	2.3	2.3	0.602	.547
尺度全体	2.6	2.4	1.674	.094

注 事前、事後は中央値

表5 組織機能障害行動尺度の前後比較(46歳以上)(N=37)

	事前	事後	Z値	P値
攻撃的な自己主張	2.3	2.3	0.791	.429
他者への批判	3.3	3.0	1.420	.156
反抗的態度	2.3	2.3	0.488	.626
尺度全体	2.6	2.6	1.205	.228

注 事前、事後は中央値

表 6 組織機能障害行動尺度の前後比較 (46 歳未満) (N=39)

	事前	事後	Z値	P値
攻撃的な自己主張	2.0	1.8	0.063	.950
他者への批判	3.0	2.7	2.214	.027
反抗的態度	2.0	2.0	0.869	.385
尺度全体	2.3	2.1	1.146	.252

注 事前、事後は中央値

次に、調査 2 において、逐語データを分析した結果、7 つの行動選択プロセスが見出された(図 1 イ～ト)。イを選択したのは、未受講者 5 名、受講者 1 名、ロを選択したのは、受講者 1 名、ハを選択したのは、未受講者 2 名、受講者 3 名、ニを選択したのは未受講者 3 名、受講者 2 名、ホを選択したのは受講者 1 名、ヘを選択したのは、受講者 2 名、トを選択したのは、未受講者 3 名、受講者 2 名であった。さらに、未受講者と受講者に分けて各行動選択プロセスの選択者数を集計した(表 7)。組織機能障害行動を選択したのは未受講者 5 名、受講者 1 名、対人関係からの撤退を選択したのは未受講者 3 名、受講者 3 名、社会的行動を選択したのは未受講者 5 名、受講者 8 名であった。すなわち、AM 受講者は未受講者よりも社会的行動を選択する傾向が見受けられた。

このことから、AM は受講者の認知に影響を及ぼし、行動変容に有用であることが示唆された。選択行動の中には、組織機能障害行動や対人関係からの撤退といった非建設的行動もあり、行動変容が組織にとって必ずしも良い影響を与えるとは限らないが、AM のトレーニングを積むことによって、これら非建設的行動が社会的行動に変容される可能性が期待される。

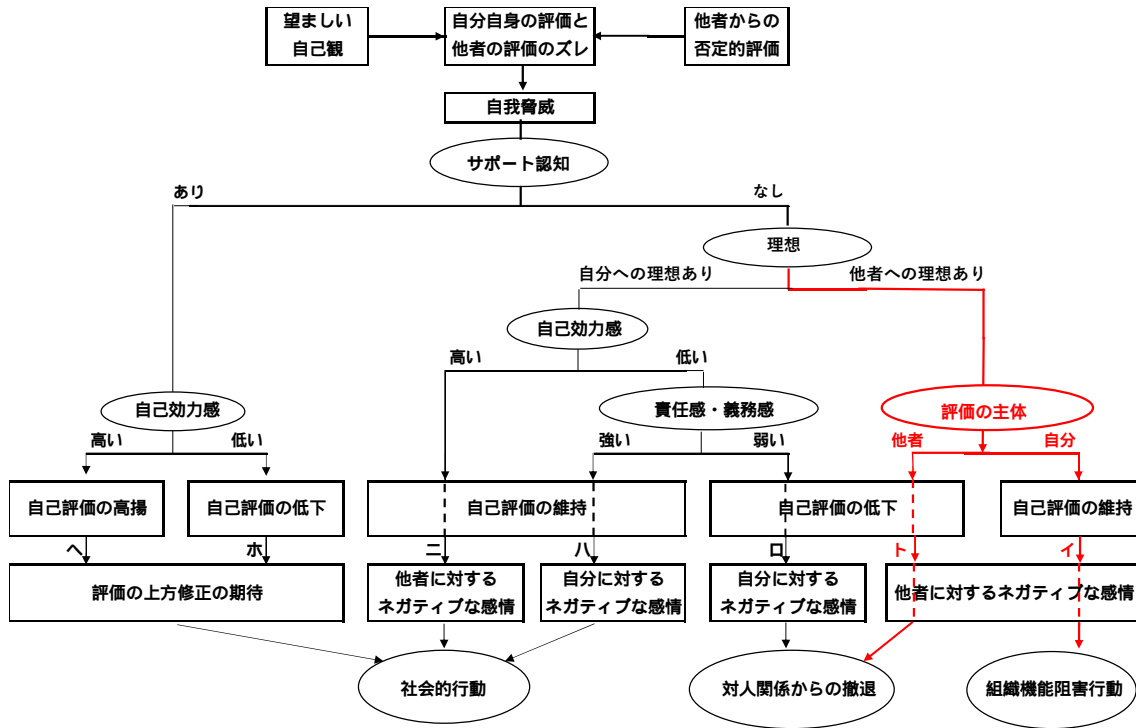


図1 労働者の行動選択プロセス

表7 回答者が選択した行動選択プロセスの内訳(人)

行動選択プロセス	未受講者	受講者	合計
組織機能障害行動	5	1	6
イ	5(B,C,D,J,M)	1(T)	6
対人関係からの撤退	3	3	6
ト	3(E,P,S)	2(W,X)	5
ロ	0	1(V)	1
社会的行動	5	8	13
八	2(I,Q)	3(H,L,U)	5
二	3(A,F,G)	2(K,O)	5
ホ	0	1(N)	1
へ	0	2(R,Y)	2
合計	13	12	25

参考文献

Baumeister, R.F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996) Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103, 5-33.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 仙波亮一
2. 発表標題 アンガーマネジメントの受講による労働者の行動選択プロセスの違い 労働者25名のインタビュー調査
3. 学会等名 日本グループ・ダイナミックス学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 RYOICHI SEMBA
2. 発表標題 EFFECTS OF ANGER MANAGEMENT ON WORKERS: A QUESTIONNAIRE SURVEY OF UNCONSTRUCTIVE BEHAVIOR IN WORKPLA
3. 学会等名 Asian Association of Social Psychology (国際学会)
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------