

為什麼我總是被針對！？談人際關係影響情緒的解套法

案例故事

撰文者：譚慧蘭 諮商心理師

一、EAP 小故事-總是被針對的阿豪

阿豪今年初剛到任新公司，總是第一個打卡、最後一個下班，甚至還要接手資深前輩委託的工作事務。然而，不論自己多麼地努力，他還是覺得上司雞蛋裡挑骨頭，甚至覺得有些針對人身攻擊的嘲諷和斥責，一開始阿豪還會向同事或朋友抱怨，但大家總是說「你不要想太多就好了」，似乎大家都認為阿豪太過敏感，所以後來面對一樣的情境時，阿豪總是悶不吭聲，告訴自己「只要咬著牙、忍一忍就過去了」不要那麼玻璃心，但久而久之感到心力憔悴、疲憊不已。

三個月後，阿豪明顯感受到自己的脾氣變得暴躁、容易不耐煩，不僅對同事們說話口氣不好，跟家人相處時也常為小事起衝突，甚至也時常有失眠困擾，他認為自己需要找人談一談，不想再重複這樣的生活……

二、案例身心狀況大搜查

故事中的阿豪有「工作壓力」、「人際衝突」與「睡眠障礙」，除了職務負荷外造成的工作壓力外，當上司或同事有建言時，就感覺到自己被否定而感到情緒低落，因此承攬更多業務來證明自己的價值，反而影響工作效能，造成吃力不討好的惡性循環。

同時，失眠等的生理症狀，主要是來自於這些負向的情緒，多到無法靠自己來調節，因此身體開始抗議，是一種自我提醒的「警訊」。其實，他人的認同固然重要，但自己對自我的肯定更重要。

三、人際產生之情緒解套處理法則：

1. 咄咄逼人提問法改換為「建設性溝通法」

工作時若是纏繞上複雜的人際關係，往往會造成情緒不佳，模糊了原本要解決的事物焦點，因此建議將人的焦點轉移到事情上。

溝通時將焦點從「你到底還想要『我』怎麼樣？」換成「這件事『事』你希望我怎麼做？」，將「我是個需要改進的人」焦點轉為「這件事情有改進的方向」，用此法討論時可減少個人情緒，較容易找到更具建設性之方法。

2. 找到自己情緒的來源

上述阿豪的故事中，除了新進公司擔心經驗值較低外，太過渴望他人認同也反映自信心的不穩定，建議未來碰到挫折情緒時，若時間與空間允許，仔細推敲「其實我最難過的是…」此法可以發現挫折情緒的源頭，可能與當時的事件無關，甚至可以回溯到個人過去的負向經驗，才能因應真正的內在核心問題作更深度的探討與解決。

當開始可以重新看待自己、給自己肯定後，透過與 EAP 顧問進一步探索，您也可以發展出新的人際應對方式與處理工作情境的方法，對自己的價值、人際關係與工作滿意度均有所提升。

~ 人事室 關心您 ~

文章摘自：<https://ppt.cc/fnd7Qx>