

# 大学生の対人関係向上のためのアンガー・マネジメント

松本守弘\*・柴山謙二

## Anger Management for Interpersonal Relationship Improvement

Morihiro MATSUMOTO and Kenji SHIBAYAMA

(Received October 3, 2011)

Recently, it has become a problem when people who feel irritated, lose their self-control and act upon these emotional feelings. We begin to treat the rise of such an impulsivity and lack of control of power as a psychological issue that is bounded by no age range. The individual, when getting irritated does not often notice the reason for the irritation at the time. However, it is socially perceived that we should express anger in a shape accepted in society due to the fact that the expression of anger is not socially accepted in general. Moreover, recently the child and/or the adult who cannot control their anger, and suddenly becomes angry and acts impulsively will stand out in society. In the anger management of Ando (2008), it reflects about the anger generation process. The belief is enumerated, and anger is not made easy to be generated as a cause where anger is generated by associating it to a reasonable, rational belief. Moreover, the use of the action method when anger has occurred is described. However, the technique is not described in detailed and it is not a composed program. In the actual experiment, the program was formulated and executed after referring to Ando's technique. The effect was measured by using the questionnaire and a more effective program was examined.

**Key Words :** anger management , feelings, beliefs

### 問 題

最近、イライラを感じた時、感情のままに行動する人々のことが問題となっている。例えば、周囲の迷惑を顧みず、夜中じゅう騒ぎまわる若者、子供にキレて虐待する若い親たち、祖父母殺し、親殺しのことが報じられている。学校では、授業中に集中できない、思い通りにならないと攻撃的になる児童の増加が挙げられる。また教師を困らせるモンスターペアレントの存在もある。このような衝動の高まりや抑制力の乏しさは、年齢を超えた心理的問題として扱われ始めている。

怒りは人間の基本的感情の1つで、欲求充足が阻止された時に、その阻害要因に対して生起する。Plutchik (1980) が怒りに対応する基本的行動次元として破壊を挙げているように、怒りは攻撃性を伴うことが多い。怒りの表出は一定ではなく発達と共に変化する。幼少期においては欲求阻害要因に直接怒りを表出し、そこに身体的攻撃を向けていたのが、発達に伴

い言語による攻撃に移ったり、自分自身に怒りの矛先を向け自虐的（不登校、引きこもり、自傷行動等）になったりする。これらは、怒りの感情を上手くコントロールできず、適切に表現できていないからである。また、一般に怒りは社会的に受け入れられないため、社会で受け入れられる形で表出していく必要がある。しかし最近では、怒りの抑制ができず、すぐに怒ったり、衝動的に行動してしまう子どもや大人が目立つようになってきている。一方で、嫌なことをされているにも関わらず、自分の怒りの感情を内に抑えこみ、ストレスを蓄積して、ストレス病や問題行動をとることも深刻な問題となっている。

文部科学省の調査(2011)によると、小・中・高校における児童生徒の暴力行為は2006年に3万件であったものが、最近では約6万件に増加している。このような児童生徒の暴力の背景には、コミュニケーション能力・感情のコントロール能力・規範意識の低下があると考えられる。実際、尾木(2000)は、児童生徒がムカついたり、イラついたりしたときにどのような行動をとるかを調査したが、攻撃性を直接的

\* 熊本大学大学院教育学研究科学校教育実践専攻

に出すパターンは45%にも上がっているのに対して、うまくセルフコントロールするパターンは0.5%にすぎないと述べている。さらに、成人に関しては、東京都が実施した健康に関する世論調査（東京都,2008）によると、毎日の生活の中でイライラを感じると応えた人は70%を越えており、平成9年度以降増加傾向にある。また、特に多いのは20代の男女である。さらに、イライラを「しばしば感じる」と答えた人は健康状態が良くない人ほど多くなっている。このように怒りやイライラは様々な年代において問題となっている。

怒りの原因や理由そのものは非合理的なものではないがイライラした感情のコントロールの仕方を知らないため、短絡的に攻撃性が出てしまうことが多い。杉若（2005）によると、対人関係の改善や攻撃性の抑制にはセルフコントロールが必要である。セルフコントロールは行動を新しくより望ましい行動へと変容させることができる。また、満足の遅延によって発生する欲求不満やストレスの事態に上手く対処する方法が必要となる。

怒りをコントロールする方法として、理性感情行動療法（REBT）がある。REBTでは、「人々は物事によって悩むのではなく、どのような見方をするかで悩むのである」と考え、問題がどのようにもたらされるかよりも、個人が信念体系を通してどのように問題を維持するかに注目した。枠組みとして、まず感情の結果（C:Consequence）を描くことから始める。次に問題のきっかけとなる出来事（A:Activating event）を探す。CとAの関係を考えると、AがCを引き起こしているように考えられるが、そこには信念（B:Beliefs）が存在する。出来事をどのように受けとめているかによって、反応が異なる。そして、そのビリーフが合理的で理性的なものか判断するために、論破（D:Disputing）することができ、効果的で合理的な新しい展望（E:Effective rational outlook）得ると考えられている（Ellis, 2004）。

安藤（2008）はアンガー・マネジメントを提唱し、そのなかに怒り発生プロセスを考えている。怒りが発生する原因としてビリーフを挙げており、非合理的で非理性的なビリーフを合理的で理性的なビリーフに改善することによって怒りを発生しにくくする。また、怒りが生起してしまった時の対処法（ストップ法、カウンティング等）を利用する。他にも、対人関係においてストレスを感じている人は多く、そのため、イライラして思わず不機嫌な対応をしてしまった結果、相手と気まずくなってしまい後悔することがよくある。この背景には、人は一般にストレス状況下での感情のコントロールの仕方を学び、意見や立場の違いをお互

いに認め合い、調和を取ることが重要であると思っているが、どう対処すればよいのかを教えられていないと述べている。その対処法中の1つにアサーションスキルがある。アサーションとは、「自分の意見・考え、気持ち・相手への希望などを、相手に伝えたいときは、なるべく率直に正直に、しかも適切な方法で伝えようとする自己表現」（平木, 1993）であり、適切な方法とは、「自分を大切にすると共に、相手のこともまた大切にしようという、相互尊重の精神に基づく」ことである。このスキルを身につけることにより、対人関係の向上に繋がると考えられるので、教育場面で取り入れられるようになってきた。

怒りを直接対応する方法としてのアンガー・マネジメントの実践的研究がある。窪田（2005）が子育て中の親4名を対象とし、親が怒りをセルフコントロールすることで、子供への虐待を減少させるという目的で実践した。結果として、参加者が感情や行動を支配しているのは自分だと気づき、自分に生じる怒りについて冷静に観察できるようになり、イライラなどの感情そのものが穏やかになっていった。しかし、効果は1ヶ月後では維持されていたが、一年後では環境の変化により維持されているとはいえなかった。また、持続するためには努力なしに維持されているというよりは、意識的に取り組み続けることが必要であった。

また、嘉ノ海・松本（2007）は、中学校の問題行動のもっとも深刻なもの1つに、心の揺らぎや矛盾を暴力という形で表現する「暴力行為」があり、中学校におけるアンガー・マネジメントの必要性を述べている。実践例としては、熊本・山崎ら（2006）がソーシャルスキルトレーニングの一環として行った。感情面では感情の処理方法や行動の仕方をスキルとして身につけさせ、行動面では仲間とのコミュニケーションで主張的に話すスキルを身につけさせることを目的とした。結果としては、アンガー・マネジメントは、攻撃性の低減につながっていたが、どのような対処法を用いるかが効果の鍵を握っていたと考えられる。このような実践的な研究が増加しているが、アンガー・マネジメントの効果について高校生や大学生を対象とした研究は見られない。

以上のことから、本研究では大学生を対象として、自分の怒りに対する認知の理解を促進し、他者の考え方を参考にしながら最適な解決法を見つけていくことと、アンガー・マネジメントのポイント（安藤, 2008）に沿って怒りへの対処スキルを学ぶことを目的とした心理教育プログラムを計画・実施し、その有効性を検討する。

そこで本研究の目的は、以下の点を検討することとする。1. このプログラムのプロセスを記述すること、

2. プログラムの効果について、①怒りを感じる事が減少したか、②怒りをコントロールできるようになり、対人関係が向上したか、③ディスカッションにより思考の幅が広がったか、④アンガー・マネジメント教育で学んだことが参加者の日常生活で活用されているかである。

## 方 法

### 1. 参加者

参加者は、A大学B学部2年生7名(男子2名、女子5名)とした。この7名は、心理専門科目中の講義中にアンガー・マネジメント教育の参加希望を募集し、日常生活や対人関係において怒りを感じている大学生であった。

### 2. 時期

実施時期は、2009年10月29日から11月26日までとした。本プログラムはプレテスト+5セッション(80分)+ポストテスト+フォローアップテスト(1ヶ月後)で構成された。

### 3. 場所

7名がウォーミングアップやロールプレイで体を動かすために十分な広さのある大学の教室を使用した。

### 4. 材料

#### 1) 安藤の示したポイント

安藤(2008)は多くのポイントを示していたが、大学生の心理教育で必要と思われる項目を以下のように絞った。①怒りのプロセス、②目標の設定、③トリガー思考(怒りのきっかけとなる思考)、べき思考(〇〇するべきという思考)を考える、④対処法として深呼吸、カウンティング(数唱法)、リフレーミング(言い換え)、リマインダー(気持ちを落ち着かせる言葉)、リラクゼーションなど。

#### 2) アンガー・マネジメント教育プログラム

SST, SGE, ロールプレイング(面高・柴山, 2009), ソーシャルスキル教育(相川, 2006)を参考にして、心理教育としてのアンガー・マネジメントのセッションを以下のように構成した(表.1)。

プログラムは全5セッションを計画し、それぞれのセッションは①ウォーミングアップ、②活動、③振り返りの3つを構成した。また、セッション1~4では日常生活における怒りに気づき、学習内容を定着させていくために参加者全員に対して、次回のセッションまでに各自で取り組んでもらうホームワーク(HW)

を課した。

①ウォーミングアップは場の雰囲気や和らげ、参加者が主体的に活動に取り組めるようにする。内容としては、構成的グループエンカウンターを参考にしてジェスチャーゲームなど参加者が楽しめ、参加者同士がコミュニケーションを取り仲良くなれることを目的として各セッションで行うこととした。

②活動は、セッション1ではオリエンテーションを行い、スケジュールやグループの性質、参加者が抱えている悩みの共有、怒りの発生のメカニズムを学び、自分の目標を決めた。セッション2ではイライラを感じる状況と対処について、自分がどんな状況で怒りを感じやすいかを知り、状況を変える方法をブレインストーミングを使って話し合うこととした。セッション3ではイライラの感情と行動に対処について行い、自分の身体的・感情的・行動的反応から怒りの強弱の違いに気づき、怒りの強さに適した行動対処法を考える。セッション5ではイライラを引き起こす思考に対処について行い、怒りと思考の関係について学び、怒りを発生させるまたはエスカレートさせる典型的な思考パターンに気づき、怒りを弱める思考に置き換える練習を行った。セッション5ではイライラに先行する状態に、「自分の体調」「ストレス」「相手に表現したいことを抱えている」があることを知りそれぞれの対処法を考えさせた。その1つにアサーショントレーニングを行った。活動はリーダーの説明よりも参加者の話し合いや活動を重視して行い、日常生活場面に適用できるように構成した。

③振り返りは、毎活動後に行った。個人の振り返りでは、振り返りシートに記入することにより参加者が活動について振り返り、良かった点・改善点に気づけるようにした。セッション5においては、全ての活動の振り返りのための振り返りシートにも記入してもらった。振り返ったことを共有するためにティータイム・シェアリングを行った(堀川・柴山, 2006)。これは、参加者同士がお茶やお菓子を食べながら振り返り自由に話し合うものであり、参加者はリラックスし参加者同士、参加者とリーダーのラポール形成することを目的としたものである。

#### 3) 質問紙

質問紙では、参加者の日常生活で生じる怒りを測定するために、鈴木(1997)らが作成した心理ストレス反応尺度SRS-18を用いた。これは、「抑うつ・不安」「不機嫌・怒り」「無気力」の3因子からなり、18項目で構成される。回答は、各項目に対してどのくらい当てはまるかを4件法で求めた。

また、本研究では対人関係における怒りに着目し測定するために、橋本(1997)の対人ストレスイベン

表1 アンガー・マネジメント教育の概要

セッション	テーマ・目的	ウォーミングアップ	内 容	宿 題
# 1	オリエンテーション	他己紹介	スケジュールやグループの説明、自己紹介を行い、それぞれが困っていることに取り組みたいことを話し個人目標を設定する。	イライラの状況日記
# 2	イライラを感じる状況と対処	サイコロトーク	どんな状況においてイライラを感じるかを知る、状況を変える方法をブレインストーミングにより探す。	イライラの感情日記
# 3	イライラの感情と行動に対処	二人で書こう	自分の身体的、感情的、行動的反応からイライラの違いを知る、イライラの強さに適した、エスカレートしない行動対処法を探す。	イライラの思考・行動対処日記
# 4	イライラを引き起こす思考と対処	トラストワーク	イライラと思考ついでつながりを学ぶ、その過程において自分のビリーフを知り改善する。また、変えられないこともあるので見守ることが必要であることを知る。	イライラを強める思考の置き換え日記
# 5	イライラに先行する状態に対処	ジェスチャーゲーム	イライラに先行する状況について、「ストレス」「相手に伝えたいこと」などを学び、対処法として、リラクゼーションやアサーションを学び、実践する。	

ト尺度を用いた。また、対人関係を「身近な仲間、知人との関係」と限定した。これは、「対人葛藤」(9項目)、「対人劣等」(9項目)「対人摩擦」(6項目)の3因子からなり、30項目で構成されている。各回答は、各項目に対してどのくらい当てはまるかを4件法で求めた。

さらに、セルフコントロールの測定のために杉若(1995)が作成した改良型-セルフコントロール尺度を用いた。これは、「ものごと集中できないときは集中する方法を見つけ出す」などの8項目から構成されている。回答は、各項目に対してどのくらい当てはまるかを5件法で求めた。

また、本研究では怒りの原因に着目し改善していくので、トリガー思考をどのように捉えているかを測定する必要があるため、鈴木ら(2000)が作成した不合理な信念測定尺度短縮版(JIBT-20)を用いた。これは、「自己期待」「依存」「理論的非難」「問題回避」「無気力」(各4項目)の5因子で構成される。回答は、各項目に対してどのくらい当てはまるかを5件法で求めた。加えて、出来事をどのように捉えているかに着目し、認知的評価測定のために鈴木・坂野(1998)が作成した認知的評価尺度を用いた。これは、「コミットメント」、「影響性の評価」、「脅威性の評価」、「コントロール可能性」(各2項目)の4因子からなり、8項目で構成されている。回答は、各項目に対してどの

くらい当てはまるかを4件法で求めた。

#### 4. アンガー・マネジメント教育の手続き

##### 1) プログラム実施前

プログラム作成において、筆者が実際に言う教示と、それに対する参加者の反応を予想した活動案を作成しそれを基にして進めた。

##### 2) プログラム実施

活動の流れは、ウォーミングアップ・活動・個人の振り返り・シェアリングとした。また、全セッションにおいて、行動観察の補助としてVTR撮影を行った。活動において参加者の日常のイライラ体験を取り上げることで、参加者全員が同じような問題を抱えていることに気づき、協力して解決策を探すようにした。また、日常を見直すためにHWを課した。

#### 5. フォローアップテスト

アンガー・マネジメント教育を終えた一ヶ月後の12月24日(金)に質問紙によるフォローアップテストとフォローアップ面接を行った。目的としては、アンガー・マネジメント教育後の参加者の様子を知り、アンガー・マネジメント教育がどのくらい定着し実践できているかを調べるためである。

##### 1) 質問紙調査

参加者全員を対象に、プレテストおよびポストテス

トでは同じ質問紙を用いて調査を行った。使用した質問紙は、心理的ストレス反応 (SRS-18)、対人ストレスイベント尺度、セルフコントロール尺度、不合理な信念測定尺度短縮版 (JIBT-20)、認知的評価尺度である。

## 2) フォローアップ面接

加えて、活動中を通して積極的に参加し効果があると思われた参加者 (女性1人) と、SRS-18の不機嫌・怒りが増加していた参加者 (男性1人) と、対人関係ストレスイベント尺度で増加した参加者 (女性1人) を対象にして、構造化面接を行った。この面接の目的は、アンガー・マネジメントが日常生活にどれくらい活用できたかの感想と、参加しての感想を聞き、プログラム内容の改善を検討するためである。

## 結 果

### 1. 各セッション参加者の反応

#### 1) セッション1

オリエンテーションでは、全体のスケジュールおよび各回の活動を説明した。筆者がリーダーとして怒りの発生プロセスを講義した。リーダーと参加者とでその発生プロセスのロールプレイを行い、実際の発生プロセスを観察させた。参加者は、同じ学科の学生であり仲が良いグループだったのでセッション前から緊張もなく、顔見知りでも積極的に話しかけていた。ウォーミングアップも終始楽しそうに行い、参加者は積極的に発言していた。怒りの発生プロセスの心理教育の中で、発言を求めた時、ワークシートに書いたことを積極的に発表していた。すべての参加者が「怒りと上手くつきあっていきたい」と振り返りシートに書いたことから、怒りのコントロールに興味を覚えたことが推測できた。

セッション中、リーダーの話を良く聞いて、資料やワークシートに書き込んでいた。グループで話し合う時は、話し合ったことをメモしていた。また、振り返りシートにおいても、「興味を持てた」、「楽しかった」と言う意見が多かった。しかし、発表を聞いていると、楽しかったことはウォーミングアップであることと感じられたので、リーダーは心理教育の内容に参加者の関心を向け楽しんで学んでいけるように心がけたいと考えた。今回は初回ということもあり、質問紙に記入してもらうことが多かったため、予定通りに進まないことがあった。今後は、時間設定して記入させるという工夫が必要であると考えた。また、怒りの場面として、友人との口論を出したが、友人と口論しないという意見があった。したがって、題材を出すときは、よ

り身近な具体例を用いることが必要であった。参加者は適宜質疑応答したので、参加者の理解がより深まったと考える。

シェアリングの際、怒りを感じた状況を書いている時に、「その時の怒りがまたわき上がってくる」という参加者もいた。そこでリーダーは、「アンガー・マネジメント教育の前後でその感情がどのように変化していくかを見ていきましょう」と答えた。HWを出した際には、「この用紙では書ききれない」と冗談を言う参加者もあり、参加意欲がとても感じられた。

〈各自が設定した代表的な目標〉

- 怒りを感じても相手にぶつけない (不快感を与えずに) 発散できるようにする。
- できるだけ表情や態度に出さずに、自分の中で制御できるようにしたい。
- うまくコントロールをして、周囲の人にできるだけ不快な思いはさせず、冷静に自分の気持ちを伝えるようになる。
- 怒りをすぐに行動に表さずに、うまく解消していきたい。

#### 2) セッション2

ウォーミングアップはサイコロトークンを行い、大学祭期間中のそれぞれの体験を楽しく語っていた。また、発言を指名制にしていたので、参加者からリーダーにも指名があった。リーダーと参加者とにいい関係ができていたと感じた。

活動では、怒りを感じた状況についてHWを基に発表してもらった後、怒り発生プロセスの状況に対処する方法 (状況を変えること) を紹介し、ディスカッションを行った。リーダーが提示した題材の1つ目は、介護等体験で普段着を着て行って叱責されたこと、2つ目はHWの中から取り上げた事例 (姉妹に冷蔵庫に入れていた食べ物を食べられる) とした。それは自分と違う他人の意見を知ることによって、視野を広げることが目的としたからであった。

シェアリングの際、状況を変えることができない場合 (レポート提出のメ切など) もあるという感想が出て疑問を感じている参加者もいた。また、「思考を変えた方がいい」「諦めも必要である」と考えている参加者もいた。

この状況を改善するディスカッションにおいては予め題材を準備していたが、「ジャージで行けばいい」「スーツで行く」「運動できる服を持っていく」の意見しか出てこなかった。原因として、多様な考えが出にくい題材であったことが考えられる。

振り返りシートから、「ディスカッションをすることによりいろいろな意見を聞くことができ対策をいろいろ知ることができた」「況を変えることも必要である

が、なかなか日常生活に適応できない」と考えている参加者もいた。

これからのセッションにおいて、トリガー思考の改善やリラクゼーションを実施していくことによって日常生活に適用していくことができると考えた。また、「自分は意見が上手く言えずイライラする」という感想があったので、アサーションの必要性を感じた。

### 3) セッション3

ウォーミングアップでは、ペアで何も話さずに一枚の絵を描いた。その際、「自分が思っていた絵にはならなかったが、分が書いて欲しいものをペアの人が描いてくれた時はとても嬉しかった」「絵を描きながら、を通して会話ができたと」いう様々な感想があり、和やかな雰囲気で開催する事ができた。

活動ではHWの中から怒りを感じた状況と怒りの強さを発表した。全体的に事例数が少なかった。「怒りを感じてもすぐに冷めますことが多い」という意見があがった。その時の対処法を尋ねると「今、怒ってもしょうがない」と述べた。参加者の中には、怒りのコントロール方法を身につけている者もいると推測できた。その後、怒りの対処法を説明した。対処法として、ストップ法・カウントダウン・深呼吸・心地よいイメージなどを挙げた。参加者は、「自分の怒りの強さに合った方法を考えて利用しよう」と述べた。また、「意識していないとその場面に遭遇したときに上手く活用できない」と述べている参加者もいた。

〈参加者が選択した対処法〉

- 深呼吸してリマインダーで「小さいぞ、自分」と言葉をかける。
- 深呼吸して、リラックスすることを考える。
- カウントダウン法を用いる。
- 受け入れることをしてみる。

各自が自分の現状にあった対処法を選択していた。また、怒りの強さによっても用いる対処法が異なっていた。これらの対処法はWHとして続け効果がどうであったかをセッション4で確認することとした。

### 4) セッション4

まずこの一週間で各自が学んだことを活かしたかをHWの発表によって確認した。全体的に、様々な対処法を試みたがうまくいかなかったことが多く、参加者はこれからもっと意識して行うことが必要であると感じ、リーダーも継続して対処法を身につけさせる必要性を感じた。

トリガー思考やべき思考について、題材（恋人との連絡の取り方について）を用いて、その題材に対して自分がどのような認識を持っているかを考えた。その際、トリガー思考やべき思考はどのようなものがあるかを学び、題材において参加者がトリガー思考やべき

思考を発表した（毎日、メール・電話するのは当たり前だ等）、様々なトリガー思考やべき思考があることに気づいた。その後、参加者のHWにおけるべき思考やトリガー思考について考えた。今まで自分の認識について考えたことがなくトリガー思考などにとっても興味を覚えており、各自が適切なりフレーミングを考えていた。その時、適切なりフレーミングが思いつかないときは、友人に相談して共に考える参加者もいた。

今回は、机を用いず全員が話になって椅子に座ることとした。参加者としては全員の顔を見ることができて良かった。しかし、ワークシートの記入が大変であったと言う意見もあった。机を使用しないことで、参加者同士の距離が近くなり、積極的なディスカッションが行われた。

〈参加者の代表的なトリガー思考〉

- 作業は速くするべきである。
- 勉強中に他のことをするべきでない。
- 期限を守るべきである。

### 5) セッション5

ウォーミングアップは、ジェスチャーゲームを行った。全員がとても積極的に前に出てジェスチャーを行った。自分で題を決める人もいてとても盛り上がりとてもいい雰囲気で活動に入れた。

活動では、今までのセッションにおいて自分の主張ができないなどの意見があがっていたことからアサーショントレーニング（上手な主張法）を行った。題材は、テスト前にノートを貸してもらう時の頼み方で、攻撃的・非主張的・主張的の3タイプで行った。それぞれの状況でロールプレイを行い、どれが一番適した頼み方であるかを実感できた。また、その時に相手の立場も考えることが大切であることに気づけるようにした。

ロールプレイでは、最初は台詞を棒読みしている人もいたが、徐々に役になりきっていた。ロールプレイをしている中で、断わることもしたいという意見が出て、適した断り方をペアでそれぞれ考え発表した（「貸したいけど、自分の勉強もあるから貸せません」と言う）。その時、各自が他の班のよい所や改善点などに気づき積極的に発言していた。

参加者は全体の活動を通して、「怒りの対処法を知ることができた。しかし、まだまだ意識していかないと対処法などを活用できていない」との声があがった。そこでリーダーは、「今後もっと意識して、根強く行っていくことが大切だ」と述べた。参加者は趣旨が分かったようであった。

## 2. 質問紙の分析

### 1) プレテストとポストテストについて

各尺度に関して、プレテストとポストテストについて、ウィルコクソンの符号付き順位和検定を行った。

#### (1) 心理ストレス反応 (SRS-18)

ストレス反応の合計では、合計得点で7人中4人の参加者が減少していたが、有意差は見られなかった。しかし、「抑うつ・不安」、「不機嫌・怒り」で有意差が見られた ( $T=1, p<.05$ ;  $T=1, p<.05$ )。

#### (2) 対人ストレスイベント尺度

対人ストレスイベント尺度では、合計得点が7人中4人の参加者が減少していたが有意差は見られなかった。しかし、「対人葛藤」の項目では有意差は見られた ( $T=2, p<.05$ )。

#### (3) セルフコントロール尺度

セルフコントロール尺度では、合計得点が7人中4人の参加者が増加していた。また、有意差が見られた ( $T=2, p<.05$ )。

#### (4) 不合理な信念測定尺度短縮版 (JIBT-20)

不合理な信念測定尺度短縮版 (JIBT-20) では、「自己期待」、「依存」、「無力感」の3因子で有意差が見られた ( $T=2, p<.05$ ;  $T=2, p<.05$ ;  $T=1, p<.05$ )。

#### (5) 認知的評価尺度

認知的評価尺度では、「コミットメント」、「影響性評価」、「脅威性の評価」、「コントロール可能性」の全ての因子と合計得点で有意差があった ( $T=2, p<.05$ ;  $T=2, p<.05$ ;  $T=2, p<.05$ ;  $T=2, p<.05$ )。

### 2) フォローアップテストについて

各尺度に関して、プレテスト、ポストテスト、フォローアップテストについて、分散分析を行った。多重比較は Tukey 法を用いた。

#### (1) 心理ストレス反応 (SRS-18)

心理ストレス反応尺度では、「抑うつ・不安」、「不機嫌・怒り」の項目で有意差が見られた ( $F(2,18)=4.32, p<.05$ ;  $F(2,18)=3.76, p<.05$ )。多重比較の結果、「抑うつ・不安」の項目では、プレテストとフォローアップでストレス反応が有意に減少していることが分かった ( $q=2.70, df=3, p<.05$ )。また、「不機嫌・怒り」の項目では、プレテストとフォローアップでストレス反応が有意に減少していることが分かった ( $q=2.70, df=3, p<.05$ )。

#### (2) 対人ストレスイベント尺度

対人ストレスイベント尺度では、合計、「対人摩擦」の項目で有意差が見られた ( $F(2,18)=6.38, p<.01$ ;  $F(2,18)=4.39, p<.05$ )。多重比較の結果、合計の項目では、プレテストとポストテスト、そしてプレテストとフォローアップで対人ストレスが有意に減少していることが分かった ( $q=3.03, df=2, p<.05$ ;  $q=3.12$ ;

$df=3, p<.05$ )。また、「対人摩擦」の項目では、プレテストとフォローアップで対人ストレスが有意に減少していることが分かった ( $q=2.89, df=3, p<.05$ )。

#### (3) セルフコントロール尺度

セルフコントロールの項目において有意差が見られた ( $F(2,18)=5.18, df=2, p<.05$ )。多重比較の結果、プレテストとポストテスト、そしてプレテストとフォローアップテストでセルフコントロールが有意に向上していることが分かった ( $q=2.73, df=2, p<.05$ ;  $T=2.84, df=3, p<.05$ )。

#### (4) 不合理な信念測定尺度短縮版 (JIBT-20)

不合理な信念測定尺度では、合計得点、「自己期待」「倫理的非難」の項目で有意差が見られた ( $F(2,18)=3.87, p<.05$ ;  $F(2,18)=3.80, p<.05$ ;  $F(2,18)=3.57, p<.05$ )。多重比較の結果、合計の項目プレテストとフォローアップテストにおいて不合理な信念が有意に減少していることが分かった ( $q=2.73, df=3, P<.05$ )。「自己期待」の項目では、プレテストとフォローアップテストにおいて自己期待に関する不合理な信念が有意に減少していることが分かった ( $q=2.58, df=3, p<.05$ )。「倫理的非難」の項目では、プレテストとフォローアップテストにおいて倫理的な非難に関する不合理な信念が有意に減少していることが分かった ( $q=2.63, df=3, p<.05$ )。

#### (5) 認知的評価尺度

認知的評価尺度では、「脅威性の評価」、「コントロール可能性」の項目で有意差が見られた ( $F(2,18)=4.12, p<.05$ ;  $F(2,18)=4.82, p<.05$ )。多重比較の結果、「脅威性の評価」の項目では有意差見られなかった。「コントロール可能性」の項目では、プレテストとフォローアップテストにおいてコントロール可能性の認知が向上していることが分かった ( $q=3.10, df=3, p<.05$ )。

## 3. 振り返りシートより

セッション終了後、参加者全員にセッションについて感想を振り返りシートへの記入を求めた。

### 1) 共通項目の設定の変動

①「今日のセッションに興味を持てたか」、②「今日のセッションで覚えたことを日常生活の中で活用できる自信があるか」、③「今日セッション内容はためになったか」、④「今日のセッションは楽しかったか」の質問紙について5件法で回答を求めた。④については、プログラム実施中、安定した肯定的な評価がされていた。怒りを感じたときの対処法を自分に適したものを考えたセッション3が一番高く、また、ロールプレイなど体を動かす機会が多かったセッション5も高く評価されていた。①に関しては、初回で興味を引くことができていたが、トリガー思考など参加者が分りにく

い内容の時に低く評価されていた。

②に関しても安定した評価がされていたが、怒りの原因となる状況に対処することを扱ったセッション2においてが他のセッションに比べてやや低い評価がされていた。状況に対処するために様々な技法を用いたため、参加者一人一人を見ると技法の適、不適があり、個人間で差が大きかった。これは、実施期間が短かったこと、一つ一つの技法がしっかり身に付いてなかったこと、適用できていても繰り返し起きている状況に限られており、予想してなかった場面に活用できていなかったことが原因と考えられる。

#### 4. フォローアップ面接

アンガー・マネジメント教育を終えた4週間後に行った。対象者は、ディスカッション活動において非主張的と思われた参加者(2名;A, B)とポストテストで対人ストレスが増加していた参加者(1名;C)を対象に、一回の構造化面接を行った。以下に、それぞれの質問に対する参加者の答えをまとめた。

1) 5回のセッションを終えて、日常生活にどのような変化がありましたか。

A: 怒りを感じることはあると、どんな方法に対処すればよいかのアイデアが頭にいくらかあるので、落ち着いた気持ちを取り戻すことができやすくなった。

B: セッションを受ける前は、怒りをどのように軽減すればよいか分からずどうしようもなかったが、この活動で対処法を学んだことでいくらか日常生活で改善できたように思える。

C: あまり変化はないと思う。怒りをあまり感じることはなかったと思う。また、感じてみてもすぐ忘れてしまう。

2) 日常生活において怒りを感じることはありますか、それはどんなことですか。どのような対処法を用いていますか。

A: 怒りを感じることは少なくなったと思う。もし、感じてしまったらイメージ法を用いようと思います。

B: 日常生活(ノートの貸し借り、車の運転中)において、怒りを感じることはよくある。対処法としては、頭の中で歌を流したりするが、主に何もせず抑圧することが多い。

C: 家族やサークルにおいて感じることはある。対処法としては、怒りを感じてしばらくしてから冷静にそのことを見つめてみる。

3) 全セッションを通して一番印象に残っている活動はなんですか。

A: グループワークをしてみんなで輪になり意見交

換をしたことです。また、みんなが怒りを感じたときにどんな対処をするかが聞けておもしろかったです。

B: ノートの貸し借り場面で、二人組を作り自分がどのようにして貸す、あるいは断るかをロールプレイで実践したこと。

C: 輪になって意見交換をしたことです。

4) 最初に設定した目標はどれくらい達成できたと思いますか。また、達成するためには何が必要だと思いますか。

A: ほぼ達成できたと思う。達成するためには、まず自分自身がどういうことで怒りを感じやすいのか、どういう対処法が効果的か、自分のことを知ることだと思う。

B: 怒りを解消することに関してはある程度改善できたように思うが、溜め込むくせは治ってないようである。改善するには、習った解消法を積極的に使う必要があると思う。

C: 相手に不快感を与えているか分からないけど、相手のためにも悪いところははっきり言うので、もう少し自分の中に留めておけるように心がけることが必要だと思う。怒りの対処法は、少しは達成できたと思う。

5) ホームワークはあった方がいいですか。また、量は適切であったか、どうしたらもっと書くことができたか。

A: あった方がいいと思う。毎日、日付で区切ってあると書くのを忘れないと思う。

B: あった方がいい。毎日のことを振り返られる。

C: なくてもいいと思う。すぐに書けない。また、怒りを感じる量が少なかったし、怒りを感じても忘れてしまっているなら無理に思い出す必要はないと思う。

6) ウォーミングアップ、シェアリングはあった方がいいですか。

A: あった方がいいと思う。特にシェアリングすることが自分自身をもう一度参加者と比較することでより理解できると思う。

B: 必要だと思う。リラクセスができるし、参加者のいろいろな意見を知ることができるから。

C: どちらでもいいと思う。しかし、あった方が場が楽しいし場が和むと思う。また、参加者の意見が聞けるとから。

7) アンガー・マネジメント教育は役に立ちましたか。また、セッションを通してもっと知りたいことなどありましたか。

A: 日常生活において怒りの感じ方が分かった。次は、喜び・幸せの感じ方、感じさせ方を知りたい

いです。

- B: 非常に役に立ったと思う。日常生活において怒りは必ず出会うもので、それを解消するために役に立った。
- C: まだ、役に立つとまではいっていない。でも、知識は役に立つと思う。

## 考 察

### 1. プログラムの効果について

#### 1) 怒りの減少について

SRS-18 に関しては、「抑うつ・不安」、「不機嫌・怒り」の項目でプレテストとポストテスト、およびフォローアップテストにおいて有意差が認められ、怒りを感じる事が減少していた。フォローアップ面接における効果的な参加者の「怒りを感じる事が少なくなったと思う」「イメージ法を用いている」という発言から、参加者は本プログラムで学んだことをプログラム終了後も実践し、怒りを適切に対処していたと考えられる。参加者が怒りを感じる場面、特にアルバイトの接客では、リマインダーや受け入れて怒りを感じる事の減少につながったと思われる。以上のことから、本プログラムは参加者の怒りを感じることを減少させるのに一定の効果があり、プログラム終了後も、うまく怒りに対処することができていると考えられる。

#### 2) 怒りのコントロールと対人関係の向上について

対人ストレスイベント尺度に関しては、合計得点はプレテストと比較してフォローアップテストにおいてのみ有意に減少していた。「対人摩擦」はプレテストと比較してポストテスト、およびフォローアップテストにおいてそれぞれ有意に減少していた。セルフコントロール尺度に関しても、合計得点がポストテスト、およびフォローアップテストにおいてそれぞれ有意差が見られ、セルフコントロールができるようになっていたことが分かった。

以上のことから、本プログラムは終了後も対人関係においてストレスが一部減少しセルフコントロールできるとの効果があったと考えられる。フォローアップ面接での参加者の「習った対処法を積極的に使う必要がある」との発言からも分かるように、アンガー・マネジメント教育終了後も努力なしに維持されるというよりは、意識的に取り組み続けることが必要である。また、繰り返し取り組み続けることで、意識せずにもコントロールできるようになるものだと考えられる。しかし、今回はプログラム中の課題を友人関係を中心にしてしたが、他の対人関係において怒りを感じる事が多く、アンガー・マネジメント教育で学んだことを

全てうまく汎用できているのではないと思われる。

#### 3) ディスカッションによる、思考の幅の広がりについて

不合理な信念測定尺度短縮版(JIBT-20)に関しては、合計得点と「自己期待」「倫理的非難」の項目がプレテストと比較してフォローアップテストにおいて有意に低下していた。また、認知的評価尺度では、「脅威性の評価」がプレテストと比較してフォローアップテストにおいて有意に減少し、「コントロール可能性」の認知が有意に向上していた。信念が緩和されたことによって、怒りが減少したといえよう。

セッション内で参加者は、「ディスカッションにおいて、新しい気づきや対処法を知ることができた」「楽しみながら意見交換ができ、利用できる考えは自分に取り入れようとした」「ビリーフやべき思考は人それぞれが異なったものがあり無意識に使っていることがある。それに気づくことによってコントロールすることができ、適切なビリーフやべき思考に変えていくが必要だと分かった」と述べていた。

つまり、ディスカッションや意見交換をすることによって、参加者は思考の幅を広げることができ、また、他の人の実践や成功例を聞くことによって、より具体的に考えることができ、怒りを感じる状況に対処できるようになったと思われる。

#### 4) アンガー・マネジメント教育の日常生活での活用について

参加者の反応やフォローアップ面接から、参加者は意識的に本プログラムで学んだことを日常生活に活用しようとしていた。そのため、実験終了後も効果が継続していた参加者もいた。しかし、「効果があまり感じられなかった」、「怒りを感じる場面になったときに学んだことを覚えていなかった」、「実践しようとしなかった」など、動機づけに差があり、参加者の中には学んだことを日常生活で活用しているとはいえない者もいた。その原因として、活動の課題設定があげられよう。課題を友人関係を中心にしてしたが、先輩との関係やバイトなどで怒りを感じることもあり、学んだことが直接応用できにくいので日常生活でアンガー・マネジメントが実践できなかったと考えられる。

また、HW で事例を多く書いてきて、活動中に事例を提供してくれた人のように動機づけが高かった人は、日常生活で適用していると思われる。特に、ロールプレイで問題を提供してくれた人は、日常生活ですぐ実践することができ効果を感じているようであった。

#### 5) 今後の課題

本研究の課題として以下のことがあげられる。

第1に、プログラムで学んだアンガー・マネジメ

ントが事後の日常生活に十分に効果が出ていなかったことである。このために、HWの内容やプリントの構成を見直すこと、活動の中でロールプレイをもっと取り入れて現実場面に即して活動を行うことが必要である。また、セッションで使用した課題に、友人関係の場面をしていたので、質問紙調査において効果が出なかったものもあった。参加者の反応、フォローアップ面接、認知的評価尺度の怒りを感じる場面の記述から、学校、家族、バイト、部活・サークル等のコミュニティごとで怒りの生じる場面として使用する必要がある。効果が見られた参加者は、自分の問題を参加者全員で考えたことやロールプレイで取り扱われたことが日常生活に適用するに至った。

第2に、対処法は定着するまでに時間がかかるので、すぐ効果を求めている人は、効果がすぐに現れないと継続意欲が失ってしまうようなので、活動の回数を増やしたり、意欲的になるように勇気づけたりして、その人にならった対処法を見つけていけるように進展させていく必要がある。また、意識して努力していかないと身に付かないので、根気強さを身に付ける工夫が必要であると考えられる。

最後に、リーダーの経験とリーダーシップが必要である。ディスカッションを行うときに参加者が話題を提供しやすい環境を作ることやより適切なピループを形成できるような声かけが十分でないことがあったので、今後は、参加者の反応を多く予測しておくことや参加者の状況にあったプログラムを準備していくことが必要であると考えられる。

## 文 献

- 安藤俊介 (2008) : アンガー・マネジメント－イライラ、ムカムカを一瞬で変える技術－。大和出版。
- 相川充・斉藤正二 (2006) : 実践！ソーシャルスキル教育。図書文化。
- Ellis, A. and Tafrate, R. (2004) : *How To Control Your Anger Before It Controls You*. CITADEL PRESS:New York. 野口京子 (訳) (2004) 怒りをコントロールできる人、できない人－理感情行動療法 (REBT) による怒りの解決法。金子書房。
- 堀川徳子・柴山謙二 (2006) : 現代の大学生に対するアサーション・トレーニングの効果について。熊本大学教育学部紀要, 人文科学, 55, 73-83.
- 石橋昭良 (2006) : 怒りをコントロールできない子。児童心理, 2006年9月号。
- 嘉ノ海・松本 (2007) : 中学校における暴力行為に対する予防教育の必要性。生徒指導研究, 18, 14-20.
- 国分康孝 (2001) : エンカウンターで学級が変わるショートエクササイズ集。図書文化社。
- 窪田容子・村本邦子 (2002) : 子どもにキレてしまいそうなき。三学出版。
- 窪田容子 (2005) : 子ども虐待防止のためのアンガー・マネジメント・グループの試み。子どもの虐待とネグレクト, 7 (3), 344-350.
- 文部科学省 (2011) : 平成22年度「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」結果について。[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/23/08/1309304.html](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/08/1309304.html).
- 尾木直樹 (2000) : 子どもの危機をどう見るか。岩波書店。
- 面高有作・柴山謙二 (2009) : ロールプレイングによる大学生の対人関係の変化。熊本大学教育学部紀要, 人文科学, 58, 121-134.
- 篠原菊紀 (2008) : キレない子どもの育て方。集英社。
- Palmer, S (2001) : *Introduction to Counselling and Psychotherapy, The Essential Guide*. SAGE Publication : London. 島 悟 (訳) (2001) : ガイドブック心理療法。日本評論社。
- Plutchik, Robert (1980) : Emotion: Theory, research, and experience: Vol. 1. *Theories of emotion*, 1, New York: Academic
- 杉若弘子 (2005) : 改良型・セルフコントロールを活性化する要因。奈良教育大学紀要, 54, 63-67.
- 高井範子 (2008) : 青年期における人間関係の悩みに関する検討。大成学院大学紀要, 10, 85-95
- 武田信子 (2002) : 社会で子どもを育てる－子育て支援都市トロントの発想－。平凡社新書。
- 竹本麻美 (2008) : 大学生を対象としたストレスマネジメント教育の試み－ピア・プレッシャーと認知過程に着目して－。熊本大学教育学部卒業論文。
- 玉瀬耕治・角野文宣 (2005) : 対人ストレスとアサーション、セルフコントロールの関係。奈良教育大学教育実践センター研究紀要, 14, 37-41.
- 戸田有一 (2003) : 子どもをキレさせないおとなが逆ギレしない対処法。北大路書房。