

アンガーマネジメントの心理教育プログラム作成と効果の検討 —アンフェアに対する怒りに着目して—

Development and Effectiveness of an Anger Management Psychoeducation Program Focusing on Anger toward Unfairness

小野寺 楓
跡見学園女子大学大学院
人文科学研究科臨床心理学専攻

Kaede Onodera
Division of Clinical Psychology,
Graduate School of Humanities, Atomi University

宮崎 圭子
跡見学園女子大学

Keiko Miyazaki
Atomi University

要 約

本研究の目的は、女子大学生を対象にアンフェアな事象に対する怒りに対して、適切に効力を発揮できるように捉え直し、かつ、適切に対処できる心理教育プログラムをデザインし、その効果を検討することであった。研究対象者は、X女子大学に所属する大学生であり、実験群（大学3年生）15名、統制群（大学2年生）15名であった。実験のプログラムは、怒りとアンガーマネジメントについてレクチャーを行った。その後、自らが感じたアンフェアに対する怒りとその時の行動について書き出し、その怒りに名前をつけることで外在化を促した。それを踏まえ、改めてアンフェアに対する怒りをどのように対処したいかを書き出した。評価方法には、ポジティブ感情尺度（伊藤・宮崎，2012）を用いた。従属変数をポジティブ感情尺度の4つの下位尺度および各質問項目、独立変数を群および時期とした、2要因の分散分析（混合計画）を行った。その結果、4つの下位尺度のうち「快適さ」「健全な闘争」「素朴な安らぎ」において有意にポジティブな方へ高くなった。「共感」においては有意にポジティブな方へ高くなる傾向が見られた。中でも「健全な闘争」の項目の変化が最も大きかったことから、研究対象者はアンフェアなことに対する怒りを捉え直し、適切に怒りを表出できるよう変容したと考察した。統制群において有意差は見られなかった。

【Key Word】 心理教育 アンガーマネジメント アンフェア

I. 問題と目的

ヒトには驚き、恐怖、嫌悪、怒り、幸福、悲しみの基本6感情が存在する（Ekman&Frisen, 1987）。阿部ら（2005）は、この基本感情の中でも怒りは社会的環境の影響

を受けて喚起される感情であり、その表出を通じて対人関係を含めたその後の社会的環境を変化させうる感情としている。安藤（2011）によれば、怒りで人間関係を失い、怒りっぽい人からは、人は離れていくとし

ている。

1. 怒りが及ぼす影響について

1) 身体的影響

Redford (1995) らは「怒りは人を殺す」としており、敵対性レベルの高い人は健康に悪影響を受けているとしている。川合 (2017) は、怒りを感じると平静状態に比べて心拍数、皮膚表面温度、皮膚電気抵抗反応のいずれも上昇するとしている。体に血液を多く送ることで、筋肉の細胞に酸素を行き渡らせ、同時に交感神経系を活性化することで筋肉を強化し、他者へすぐに攻撃できるようにしている。また、強い怒りを感じると体内でアドレナリンが増加し、交感神経系が活性化される。他にも攻撃性と関連しているテストステロンの値も上昇することが分かっている (川合, 2017)。つまり、怒りを感じると神経系や筋肉、内分泌系までもが攻撃できるような状態となっているのである。このように、怒りは身体に影響を及ぼしている。その中でも心臓や、血管といった循環器系の活動に影響を及ぼしているため、怒りを感じやすい状態であると心臓に大きな負担を及ぼしているとされている (川合, 2017)。

2) 怒りの表出方法と対人関係

木野 (2000) は、VTR 刺激による怒りの表出方法とその対人的影響について検討している。研究 1 では他者に対して抱いている怒りをその相手に表出する際に、日本人が多用する怒りの表出方法を地位関係と性の要因を考慮して検討している。日本人大学生、男 103 名、女 136 名を対象に、質問紙を実施し、“遠まわし”、“表情・口調”、“いつもどおり”の使用頻度が最も高いこ

とが示された。

研究 2 では、研究 1 で確認された 3 つの表出方法を被験者に提示し、各表出方法が相手に怒りを伝える程度と相手に与える印象を調べている。その結果、怒り伝達度では“表情・口調”、“遠まわし”、“いつもどおり”の順に、怒りを伝えにくくなることが示された。また、対人印象については“いつもどおり”、“遠まわし”、“表情・口調”の順で好印象を与えにくくなることが示された。これらの結果から、怒りが伝わりやすい方法をとるほど、好印象を与えにくくなることが示唆された。

上記で見てきたように、怒りとは様々なところに影響を及ぼす。そのためアンガーマネジメントが必要ということになる。

2. 怒りの要因・種類

Cannon は怒りを引き起こすには 3 つの要因があると指摘している (Cannon, M., 2011)。一つ目はある状況や事柄がアンフェア (もしくは理不尽、間違っている) であると感じたとき、二つ目はアンフェア (もしくは理不尽、間違っている) と感じたことを簡単に正すことができないと感じたとき、三つ目は簡単にやり過ごすことができないほど、その経験が耐え難く、苦痛であるときであるとしている。

また、怒りには様々な種類があると考えられる。例えば、道徳的基準の違反に対する怒り (上原ら, 2013) や、理不尽なことを言われた際に感じる怒り (平井, 2013) などが指摘されている。“怒り”という同じ言葉を使っているものの、怒りの内容は違うようだ。

3. 怒りの性差について

また、大淵 (1987) は質問紙「怒りの日

常的経験」を成人 124 名（男性 51 名，女性 73 名），大学生 130 名（男性 57 名，女性 73 名）に試行し，回答を性差で検討・分析を行っている。その結果，女性は男性より怒りの出来事の後で，不愉快な感情を残す傾向が見られたとしている。

4. アンガーマネジメント研究の動向

アンガーマネジメントとは Novaco (1975) によって提唱された心理療法プログラムである。一般社団法人日本アンガーマネジメント協会によれば，アンガーマネジメントとは怒らないことを目的とするのではなく，怒る必要のあることは上手に怒り，怒る必要のないことは怒らなくて済むようになることを目標としている。

Novaco (2007) によると，もともと個人的なセラピーであったアンガーマネジメントは，現在心理教育として学校単位でのプログラムが実践され，教育現場でも一般的な用語になりつつあるとしている。

また，教育現場以外では介護老人福祉施設（和・中島・奇二，2021）や，少年刑務所（高野・本田，2014）においてアンガーマネジメントプログラムが行われている。和ら（2021）は，介護老人福祉施設で勤務する介護職の個別性に合わせ，サークル活動のように参加できる「プラネタリウム」「ボクシング」「自然体験」の 3 つのプログラムを実施している。和ら（2021）はこの 3 つのプログラムは介護職員のアンガーマネジメントやメンタルヘル스에 効果があるとも報告している。さらに，高野ら（2014）によれば，奈良少年刑務所において知能指数が 85 以下の受刑者を対象に「アンガーマネジメントに基づく暴力回避教育プログラム」が作成・導入されている。このプロ

グラムは「気づき」「知的理解」「受容」「新しい行動の学習・練習」の全 4 課程で構成され，第 5 課程は施設内外での生活において実施するものとしている。

石田（2018）は，アンガーマネジメントプログラムの効果の検討について，展望論文を報告している。石田（2018）は国内外の複数のデータベースで文献 36 件を取り上げている。採用論文の半数以上は効果検討がなされていないと報告した。

これらを概観すると，既存のアンガーマネジメントプログラムは怒りを一つの感情と捉えてプログラムを行っているものが多い。しかし，前述した通り怒りの要因には様々な種類があると考えられる。

また，前述の通り大淵（1987）によると，女性は男性よりも怒りの出来事の後で，不愉快な感情を残す傾向が見られたとされている。

以上から，女子大学生を対象とし，アンフェアな事象に対する怒りをマネジメントするような心理教育プログラムを提供し，その効果を検討することは意義のある事だと考える。

5. 本研究の目的・仮説

以上より，本研究の目的は以下の 2 点とする。

- 1) 女子大学生を対象に，アンフェアな事象に対する怒りに対して，適切に効果を発揮できるように捉え直し，かつ，適切に対処できるプログラムを，Furr (2000) の 6 ステップモデルをもとにデザインすること。
- 2) その効果を検討すること。

また，仮説としては以下の 4 つを設定した。

(1) プログラム参加者は参加していない者に比べ「快適さ」がポジティブな方へ変容する。

(2) プログラム参加者は参加していない者に比べ「健全な闘争」がポジティブな方へ変容する。

(3) プログラム参加者は参加していない者に比べ「共感」がポジティブな方へ変容する。

(4) プログラム参加者は参加していない者に比べ「素朴な安らぎ」がよりポジティブな方へ変容する。

II. 方法

1. 予備介入実験の対象者とその時期

予備介入実験の対象者は、臨床心理学を専攻している大学院生3名(20代前半)。2023年5月上旬に、対面にて実施した。

本心理教育プログラムにおける時間配分や教示内容の適切さを検討することが目的であった。

2. 本介入実験の対象者とその時期

本介入実験対象者は、X女子大学に所属する大学生であり、実験群(大学3年生)15名(M:20.20歳, SD:0.40歳)、統制群(大学2年生)15名(M:19.13歳, SD:0.34歳)。実験群・統制群ともに2023年5月下旬に実施。なお、予備実験から得られた知見を反映して、以下の3項目について改善した。①プログラムの時間配分、②教示の仕方、配布する資料、以上の3点である。

3. 実験のプログラム内容

Furr(2000)の6ステップモデルの心理教育の枠組みに基づいてプログラムの構築を行った。プログラム構築の内容は表1に

記す。

4. 事前事後の評価尺度

SD法によるポジティブ感情尺度(伊藤・宮崎, 2012)を使用した。第1因子「快適さ」、第2因子「健全な闘争」、第3因子「共感」、第4因子「素朴な安らぎ」の4つの下位尺度から成る、全29項目の尺度である。 α 係数は、全て0.8以上で信頼性が確認されている。また因子分析により、因子妥当性が確認されている。

1) 本実験

本実験プログラム内容(90分)

①実験の説明

研究説明の文書に沿って改めて研究についての説明をする。さらに、ワークで使用するニックネームについての説明をする。個人が特定されないニックネームを設定してもらい、記入する欄があるアンケート・用紙全てに、同じニックネームを記入することを説明する。

② Google Forms アンケートの実施(Pre)(約10分)

Google Formsで作成されたアンケートのQRコードが記載されたPowerPoint資料を提示し、各自のモバイルデバイスから回答してもらう。アンケートの内容は、前述したポジティブ感情尺度(伊藤・宮崎, 2012)を用いる。

③レクチャー(約10分)

7項目スライド38枚を作成した。

- a 怒りを感じたとき、ストレスを感じ、心身に悪影響を与える可能性がある。また、怒りをコントロールできないと人間関係に悪影響を及ぼすことが一般的に言われている。

- b 怒りは人間だけが持っている感情ではなく、多くの動物が持っている感情である。
- c 怒りにはレベルがある。
- d 怒りの裏には別の感情があるという事も知られている。
- e 特にアンフェアを感じたときにも怒りを覚えることがあると一般的

表1 プログラム構築の内容

ステップ1 目的の宣言	このグループは、女子大学生を対象とし、アンフェアな事象に対する怒りをポジティブなものとして、効力を発揮できるように捉え直すことを目的としてデザインする。過去の怒りの経験を捉え直すことで、今後怒りを感じた際に、その怒りを適切に対処できるようになることを期待する。
ステップ2 ゴールの確立	研究対象者は、おおむね怒りをネガティブなものであると捉えている。日々感じる怒りの中にはいろいろな種類があり、その中にアンフェアに対するものがあることを知る。アンフェアな事象に対する怒りを捉え直すことで、怒りにも効用があることを体験する。自身の体験した過去の怒りを捉え直すことで、今後アンフェアに対する怒りを体験した際に活かすことができるような基礎を作る。
ステップ3 目標の設定	<p><目標1>人間にとって怒りとは何か、その怒りにアンガーマネジメントが有効であることを理解する。また、怒りの中にはアンフェアな怒りがあることも理解する。</p> <p><目標2>自分がアンフェアな怒りを感じたことを思い返し、どのような場面であったか、どのような対処をしたかを振り返る。</p> <p><目標3><目標2>で振り返った過去のアンフェアな怒り体験の捉え方を変え、ポジティブな対処ができることを知る。</p> <p><目標4>アンフェアな怒りの捉え方をどのように変えるのか知り、日常生活でも活かせるようにする。</p>
ステップ4 コンテンツ(内容) の選択	<p>認知的次元の活動を通し、自分の特性の捉え方への変容を促すものである。</p> <p><目標1のコンテンツ>怒りについて知り、怒りの中にはアンフェアな事象に対してのものがあることを学ぶ。また、アンガーマネジメントについて理解する。</p> <p><目標2のコンテンツ>怒りを感じたことについて振り返り、その際にうまくいかなかった対処や感情を検討する。</p> <p><目標3のコンテンツ><目標2>で振り返った怒りの捉え方を変え、今ならどのように対処するか、感情はどのように変化するかを理解する。</p> <p><目標4のコンテンツ><目標3>で行った怒りの捉え方を変える方法を、日常生活でも活かせるよう理解を深める。</p>
ステップ5 エクササイズを デザインすること	<p><目標1のエクササイズ> PowerPoint 資料を使用し、レクチャーを行う。心理教育を通じて怒り・及びアンフェアな怒りの効用とアンガーマネジメントの概要について学ぶ。</p> <p><目標2のエクササイズ>上手く対処できなかったアンフェアなことに対する怒りを思い返し、書き出す。その時にどのように対処をしたのかについても書き出す。また、上手く対処できなかったときの感情についても色見本を使用し、その時の感情に最も適していると感じた色を選択する。</p> <p><目標3のエクササイズ><目標2>で振り返った怒りにポジティブな名前を付け、外在化するよう促す。その後、ポジティブな名前を付けた怒りを今ならどのように対処したいかを書き出す。また、外在化、その後に対処し、どのような感情になるかを色見本から最も適しているものを選択する。</p> <p><目標4のエクササイズ>外在化についてのレクチャーを行い、アンフェアな怒りを自分自身と切り離して考えられることを理解する。</p>
ステップ6 評価	ポジティブ感情尺度(伊藤・宮崎, 2012)をプログラム実施前後に行う。

に言われている。

- f 怒りにはポジティブな側面もある。
- g 怒りをうまく対処するために、アンガーマネジメントが有効であるということ。

④ウォーミングアップ（約5分）

レクチャー終了後、ウォーミングアップとしてスクリブル法を採用した。

⑤アンフェアなことに対する怒りのワーク
アンフェアなことに対する怒りを回想法で思い出してもらい、記述してもらおう。その怒りを感じた時にどのような対応を行ったかも書いてもらおう。その後、対処した時の感情の色について、色見本から選択してもらおう。その後、アンフェアな怒りにポジティブな名前を付ける。名前をつけた後、今ならそのアンフェアな怒りの感情をどう対処したいのかを考え、記入する。また、対処した時の感情を色見本から選択してもらおう。

⑥グループシェアリング

小グループでシェアリングを行ってもらおう。

⑦全体シェアリング

どのようなポジティブな名前を付けたのか、どのように対処していきたいかなど、グループの中で出た話について発表してもらおう。

⑧外在化の理論についてのレクチャー

行ったワークについての理論（外在化）を説明する。

⑨解放のワーク（5分）

ストレスを解放する効果があると期待される川のせせらぎや自然環境の動画を視聴してもらおう。

⑩ Google Forms アンケートの実施（Post）

Preと同様の方法で実施する。アンケートの内容はポジティブ感情尺度（伊藤・宮崎, 2012）を用いる。さらに、Postでは実験に対する感想と意見を入力してもらった。

⑪実験協力への謝礼

以上のプログラムをフローチャートに整理し、図1に示す。

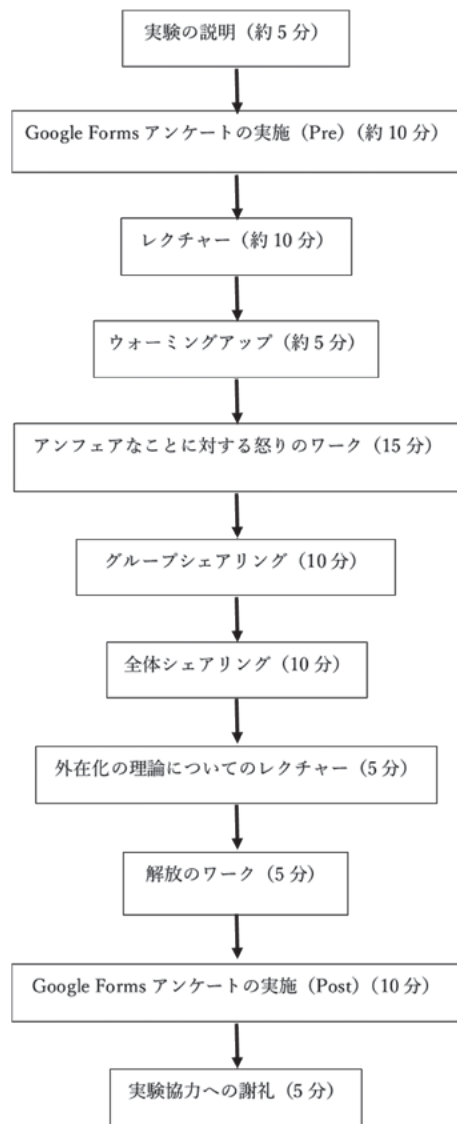


図1 本実験手続きの概略（実験群）

2) 統制群のアンケートの実施

対面の形態で行っている授業において、データ収集を行った。

① Google Forms アンケートの実施 (Pre)

授業開始前に実施。Google Forms で作成したアンケートの QR コードが記載された用紙を配布した。その際、ダミーの QR コードと本物の QR コードが記載してある用紙を作成し、ランダムに配布した。ポジティブ感情尺度 (伊藤・宮崎, 2012) を用いる。

② Google Forms アンケートの実施 (Post)

授業終了後に実施する。Pre と同様の方法で実施する。ポジティブ感情尺度 (伊藤・宮崎, 2012) を用いる。

5. 分析方法

量的データは、IBM SPSS Statistics24 (以下、SPSS) を用いて統計的に処理を行う。

6. 倫理的配慮

本研究の趣旨や考えらえるリスク、研究への任意参加と参加の撤回方法、個人情報への取り扱いなどについて文書を提示し、口頭でも説明会を実施して同意を求めた。また、研究対象者の自由意志を尊重し、アンケートを回答している途中や実験の途中でも、いつでも研究を辞退することは可能であることを文書や口頭で明確に伝えた。統制群においては説明を行い、アンケートの回答をもって同意と見なした。

本研究は、本学の研究倫理審査委員会にて承認を得ている (承認番号: 倫院-22-016)。

Ⅲ. 結果

1. ポジティブ感情の変化

従属変数をポジティブ感情、独立変数を

群 (実験群, 統制群) および時期 (Pre・Post) とした, 2 要因の分散分析 (混合計画) の検定を行った (表 3)。その結果, 交互作用は 5% 水準で有意であることが示された ($F(1, 28) = 7.07, p < .05$)。

続いて単純主効果の検定を行った。

群要因の各水準における時期要因の単純主効果の検定を行ったところ, 実験群において有意な単純主効果が認められた (実験群: $F(1, 28) = 11.39, p < .01 (p = 0.002)$)。Post の方が 1% 水準で有意にポジティブな方へ変化したことが明らかになった。統制群においては有意な差は見られなかった (統制群: $F(1, 28) = 0.15, n.s.$)。さらに, 時期要因の各水準における群要因の単純主効果の検定を行ったところ, Post において有意傾向な単純主効果が認められた (Post: $F(1, 28) = 3.11, p < .10$)。実験群の方が 10% 水準で有意にポジティブに変容した傾向があった。Pre において有意差は見られなかった (Pre: $F(1, 28) = 0.03, n.s.$)。

2. 4 つの下位尺度変数の変化

従属変数をポジティブ感情尺度の 4 つの下位尺度「快適さ」「健全な闘争」「共感」「素朴な安らぎ」、独立変数を (実験群, 統制群) および時期 (Pre・Post) とした, 2 要因の分散分析 (混合計画) の検定を行った。

その結果, 「快適さ」 ($F(1, 28) = 4.41, p < .05$), 「健全な闘争」 ($F(1, 28) = 7.61, p < .05$), 「素朴な安らぎ」 ($F(1, 28) = 7.34, p < .05$) において交互作用が 5% 水準で有意な差が見られた。また, 「共感」 ($F(1, 28) = 3.59, p < .10$) においては交互作用が 10% 水準で有意傾向であった。

続いて, 単純主効果の検定を行った。

「快適さ」の群要因の各水準における時期要因の単純主効果の検定を行ったところ、実験群において有意な単純主効果が認められた(実験群: $F(1, 28) = 6.00, p < .05$)。Postの方が5%水準でより快適な方に変化したことが明らかになった。統制群においては有意ではなかった(統制群: $F(1, 28) = 0.27, n.s.$)。さらに、時期要因の各水準における群要因の単純主効果の検定を行ったところ、単純主効果は認められなかった(Pre: $F(1, 28) = 0.05, n.s.$; Post: $F(1, 28) = 2.74, n.s.$)。

続いて「健全な闘争」の群要因の各水準における時期要因の単純主効果の検定を行ったところ、実験群において有意な単純主効果が認められた(実験群: $F(1, 28) = 20.35, p < .01$)。Postの方が1%水準でより健全な闘争の方へ変化した。統制群においては有意ではなかった(統制群: $F(1, 28) = 0.37, n.s.$)。さらに、時期要因の各水準における群要因の単純主効果の検定を行ったところ、有意ではなかった(Pre: $F(1, 28) = 0.12, n.s.$; Post: $F(1, 28) = 2.39, n.s.$)。

また、「共感」の群要因の各水準における時期要因の単純主効果の検定を行ったところ、有意な差は見られなかった(実験群: $F(1, 28) = 4.89, n.s.$; 統制群: $F(1, 28) = 0.22, n.s.$)。続いて、時期要因の各水準における群要因の単純主効果の検定を行ったところ、有意な差は見られなかった(Pre: $F(1, 28) = 0.23, n.s.$; Post: $F(1, 28) = 2.74, n.s.$)。

さらに「素朴な安らぎ」の群要因の各水準における時期要因の単純主効果の検定を行ったところ、実験群において有意な単純

主効果が認められた(実験群: $F(1, 28) = 6.67, p < .05$)。Postの方が5%水準で素朴な安らぎを感じた方に変化したことが明らかになった。統制群においては有意な差は見られなかった(統制群: $F(1, 28) = 1.56, n.s.$)。さらに、時期要因の各水準における群要因の単純主効果の検定を行ったところ、Postにおいて有意傾向な単純主効果が認められた(Post: $F(1, 28) = 3.14, p < .10$)。実験群の方が10%水準で素朴な安らぎに変容した傾向があった。Preにおいて有意差は見られなかった(Pre: $F(1, 28) = 0.05, n.s.$)。

3. 実験群の Google Forms (Post) の感想・意見の結果

実験群において、自由記述の感想・意見を以下の表にまとめた(表2, 表3, 表4)。

IV. 考察

本研究の目的は、女子大学生を対象とし、アンフェアな事象に対する怒りをポジティブなものとして、効力を発揮できるように捉え直すことを目的としてデザインすること、およびその効果を検討することであった。

1. 4つの下位尺度変数について

実験の結果から以下のことが考えられた。

分析の結果、「健全な闘争」、「快適さ」、「素朴な安らぎ」はよりポジティブな方へ変容した。「共感」はポジティブな方へ変容する傾向が見られた。よって仮説は支持された。

平川(2014)が行っている介護関係者を対象としたアンガーマネジメントワークショップでは、怒ることは意味のないこと

表2 プログラムの良かった点

- 1 ワークをグループでやったのであまり話したことの無い人と交流できた。
- 2 スライドがとても見やすかったです。また、資料も見やすかったです。
- 3 怒りのコントロールの仕方を学ぶことができる
- 4 自分の怒りと向き合えたところ、また他の人の考え方を知ること視野が広がったところ
- 5 他の人との考えを共有することで自分との違いを比較することが出来たのが良かったです。
- 6 色鉛筆で書きなぐるのが楽しかったです。ほかの人たちとディスカッションをしたときに怒りにつける名前に個人差があり、理由も人それぞれで面白かったです。
- 7 今後アンフェアに対する怒りを上手に対処しやすくなりそうなどころ。
- 8 プログラムに参加することが、ただの研究協力だけでなく、普段の自分の生活にとってもプラスになる面があること。
- 9 色鉛筆を使うところ、怒りについてフィードバックできるところ
- 10 感情に対して名前をつけるという発想をしたことがなかったので、参考になりました。
- 11 怒りに名前をつけるということが新鮮で、自分の怒りを客観的に見やすくなる感じ、良いなと思いました。今回つけた名前を思い出しつつ、怒りに対処していけるようにしたいです。
- 12 自分とは違う怒りの対処法を知れて、対処法が増えたことで心のゆとりも広まったように思います。ポジティブな名前をつけるのはむずかったのですが、そのようにすることで怒りを客観視しやすくなるのだなと感じました。
- 13 感情にポジティブな名前をつけるところが特に面白いなと感じました。
- 14 人がどのようなことに怒りを抱くのか知れてよかった
- 15 怒りを客観視することで原因がはっきりしモヤモヤした怒りから学びや対処法を見出すことができました。

表3 プログラムの改善点

- 1 普段から特に怒りを感じていないので、どういった場面を例に挙げれば良いのか困った。
- 2 ウォーミングアップの色塗りにはどのような効果があったのか気になりました。
- 3 グループワークで話すことがもう少し沢山あると活発になったかなと思ったので、自己紹介を入れたりグループの仲を深める時間がもう少し欲しかったです。

表4 感想

- 1 自分の考えと他の人の考えで色は似ているものの、考え方や捉え方が全く違うことがよく分かりました。
- 2 名前をつけるのが難しかった
- 3 怒りを受け入れてみようと思いました。
- 4 説明がとても分かりやすく、グループワークの時間、最後のリラックスタイムもあってとても楽しかったです。ありがとうございました。

であると結論付けている。平川（2014）のワークショップでは怒りを引き起こしやすい不合理な信念を扱っていることで、怒りには意味がないという結果に結び付けたようである。一方で、本アンガーマネジメントプログラムは怒りには意味があるものと

していること、アンフェアに対する合理性のある怒りを対象としている。そのことで、感情がポジティブな方へ変容したのだと考える。よって、平川（2014）が言っている、怒りには意味のないことであるという結論に対して反証できたと考える。

また、本アンガーマネジメントプログラムと、平川（2014）のアンガーマネジメントワークショップにおける共通点として、怒りは分析可能であること、コントロール可能であるということが挙げられる。実際に、本研究でも外在化を行い、Pre, Postで効果が出たことから、怒りは分析でき、コントロール可能なものであることが示唆された。

下位尺度において、プログラムを実施する前より、「快適さ」、「健全な闘争」、「素朴な安らぎ」において、ポジティブな方へ高くなった。中でも「健全な闘争」の項目の変化が最も大きかった。このことから、研究対象者はアンフェアな怒りを対象としたアンガーマネジメントプログラムに参加することで、アンフェアなことに対する怒りを捉え直し、適切に怒りを表出できるよう変容したと推測される。本研究でアンフェアではない怒り、例えば自身の不注意で失敗したこと等への怒りを対象としていたら「健全な闘争」は大きく変化しなかったかもしれない。

また、「素朴な安らぎ」、「快適さ」の変化も大きかった。このことから、研究対象者はプログラムに参加したことで、抱えていたアンフェアなことに対する怒りを昇華させ、安らぎを得るように変容したと推測される。また、研究参加者はアンフェアな怒りを対象としたプログラムに参加し、プログラム内で、アンフェアな怒りを外在化させるためにかわいい名前をつけたことで、感じていた怒りへの不快さが軽減された（快適になった）と考えられる。さらに、プログラム内では怒りを扱うことのストレスを軽減させるための解放のワークを行っ

ている。解放のワークでは、ストレスを軽減させる効果が期待される川のせせらぎや自然環境の動画の視聴を行っている。この解放のワークが、研究参加者の「素朴な安らぎ」や「快適さ」へ作用したかもしれない。

本アンガーマネジメントプログラムでは「共感」の項目は、他3項目に比べると10%水準の有意傾向ではあったものの、変化の幅は小さかった。本アンガーマネジメントプログラムではアンフェアな怒りを対象としているからという可能性が考えられる。「共感」を喪失させる要因として福田（2008）は怒りを挙げている。怒りを感じている人は共感を喪失している状態であると福田（2008）は指摘しているのである。本アンガーマネジメントプログラムではアンフェアな怒りそのものを扱っていることが「共感」の変化が小さかった理由として考えられるのかもしれない。

2. 実験群の自由記述について

事後での自由記述では、「感情に対して名前をつけるという発想をしたことがなかった」、「怒りに名前をつけるということが新鮮」で、「参考になりました」、「自分の怒りを客観的に見やすくなる感じ、良いなと思いました」という感想が見られた。このことから、アンフェアな怒りに名前を付け、外在化を試みるのが有効であることが示唆される。一方で、「名前をつけるのが難しかった」という意見もあったため、より具体的に例示を行うことが望ましいと考えられる。

「他の人との考えを共有することで自分との違いを比較することができたのが良かった」、「他の人の考え方をすることで視

野が広がった」といった発言も見られた。グループディスカッションの中で、自分が抱えている怒りを共有し、他人の考えを知ることによって、怒りへの対応の視野が広がったと考えられる。

一方で、プログラムの改善点としてグループワークが活発になるように「自己紹介を入れたりグループの仲を深める時間がもう少し欲しかった」との意見も見られた。教示する際に、グループシェアリングを行うため、他者に知られても良い怒りを扱うことを提示した。このことがグループの親密性を促進することを妨げていたかもしれない。この点をカバーするために、グループの中でアイスブレイクを取り入れることで、グループの親密性をあげることができると考えられる。

3. 本研究の限界

本研究は女子大学生に限定している。そのため、広く大学生全般や成人の効果は検討されていない。様々な性別、年齢、職業のグループにおいて効果を検討する必要がある。

また、本プログラムは1回限りのアンガーマネジメントプログラムである。日々の生活の中で本アンガーマネジメントを応用するプログラムは一回では難しいだろう。複数回のセッションから成るプログラムを構成することも必要であろう。そのプログラムの中で日常的に感じるアンフェアな怒りにより向き合うことができると考えられる。さらに、プログラム内で考案した具体的な怒りの対処法を実際に行い、フォローアップもできると考える。そのプログラムによって、より適切にアンフェアに対する怒りを対処できるようにな

ると推察される。

引用文献

- 阿部晋吾・高木修 (2005). 怒り表出の対人的効果を規定する要因：怒り表出の正当性評価の影響を中心として. 社会心理学研究, 21 (1), 12 - 20.
- 安藤俊介 (2011). 「怒り」のマネジメント術：できる人ほどイライラしない. 朝日新聞出版社.
- Ekman, Paul, Friesen, Wallace V. (1975). Unmasking the face. 工藤力 (訳編) (1987). 表情分析入門：表情に隠された意味をさぐる. 誠信書房.
- 福田正治 (2018). 共感と感情コミュニケーション (II) —共感の現象論—. 研究紀要 富山大学杉谷キャンパス一般教育, 36, 59 - 71.
- 平川仁尚 (2014). 介護関係者を対象にしたアンガーマネジメントワークショップの開催. 日農医誌, 63 (2), 151 ~ 153.
- 平木典子・宮崎圭子・柴橋祐子 (2018). 対人関係のスキルを学ぶワークブック. 培風館.
- 平井花 (2013). 大学生の日常生活における感情経験を生起させる出来事の種類—楽しさ・悲しみ・怒り・嫌悪感に関する出来事について—. 学習院大学人文科学論集 XX II, 163 - 183.
- 石田加代子 (2018). 日本の教育機関におけるアンガーマネジメント研究のレビュー及びプログラムの有効性の検討. 教職課程・実習支援センター研究年報, 1, 189 - 202.
- Williams, redford Brown., Williams, Virginia Parrot. (1940). Anger kills. 岩坂彰 (訳)

(1995). 怒りのセルフコントロール. 創元社.

和秀俊・中島洋二郎・奇二正彦 (2021). 介護施設職員のアンガーマネジメントおよびメンタルヘルスに向けたプログラム開発—プラネタリウム・ボクシングエクササイズ・自然体験を通して—. 田園調布学園大学紀要, 16, 1 - 31.

川合伸幸 (2017). 怒りを鎮めるうまく謝る：科学の知恵. 講談社.

木野和代 (2000). 日本人の怒りの表出方法とその对人的影響. 心理学研究, 70(6), 494 - 502.

毎日が発見. 人生のちょっと先のことがわかる！毎日が発見ネット. https://main-ichigahakken.net/cms/mt-search.cgi?search=%E6%97%A5%E5%B8%B8%E3%81%AE%E3%81%A1%E3%82%87%E3%81%A3%E3%81%A8%E3%81%97%E3%81%9F%E6%80%92%E3%82%8A&__mode=tag&IncludeBlogs=6&blog_id=1&limit=12&page=2 (2023年12月1日取得)

高野光司・本田恵子 (2012). 刑事施設におけるアンガーマネジメント—奈良少年刑務所における取組を中心に—. 早稲田大学社会安全政策研究所紀要, 5, 21 - 27.

大淵憲一 (1987). 成人の怒りの経験における男女差. 大阪教育大学紀要, 36 (1), 25 - 32.

宮崎圭子 (2013). サイコエデュケーションの理論と実践. 遠見書房.

Novaco, R.W. (1975). Anger control: The development and evaluation of an experimental treatment. Lexington Books.

Novaco, R.W. (2007). Anger dysregulation, in Anger, Aggression, and Interventions for Interpersonal Violence. Rotledge.

上原俊介・中川智弘・国佐勇輔・岩淵絵里・田村達・森丈弓 (2013). 社会心理学研究, 28 (3), 158 - 168.

謝辞

本研究にご協力いただいたすべての皆様に心より感謝申し上げます。