

アンガーマネジメント

怒りは自分が生み出す

感情とは

感情(喜怒哀楽)が湧くことは自然なこと。自分を知るためのサインです。

感情は泡のように一瞬で消え去る

- 体験した出来事に心の中から沸き上がる色々な思いが感情
- 感情は生まれてもすぐ消える
- 意識しないと気づかない事も多い
- 気づかないようにフタをする人もいる

自分の感情は自分で制御できる

感情は自然な現象

誰かのせいで起こるのではなく、自分で起こすもの

→学習して練習すれば自分でコントロールすることが可能！！

アンガーマネジメントの必要性

心身の健康や人間関係の質に関わる必要な事です。

怒らない自分
をつくる



怒りを適切に
扱える自分を
作る

- 怒る必要がある時に上手に怒れる
- 怒る必要がない時に、怒らないようにする
- 怒っても後悔しないようにする

怒りの感情について

- 怒りは他の感情と同じように、周りの何かに反応して起こる感情
- 危険や脅威に対して自分を守るために生まれる反応(防御感情)自分家族
- 今の自分の状況に危機が迫っていることを知らせ、何かしらの対処を求める感情
- 危機回避の手段の1つである闘争という選択肢が怒りを扱い辛いものにしてしまう

怒りの基となる感情

怒りは「二次感情」であり、怒りが発生する前に下記のような一時的な感情が発生しています。ここに気づいて怒りをコントロールできるようになります。

- 傷ついていたという「悲しみ」
 - 体がしんどいという「疲労感」
 - 何とかしてもらいたいという「期待感」
 - 期待はずれという「失望感」
 - うまくいかないという「挫折感」
 - わかつてもらいたいのにという「孤独感」
 - 状況がわからないという「不安感」
- など

怒りが生まれるまでの3段階

- **第1段階【出来事に遭遇】**

何らかの出来事や、誰かの言動を見たり聞いたりする

- **第2段階【出来事の意味付け】**

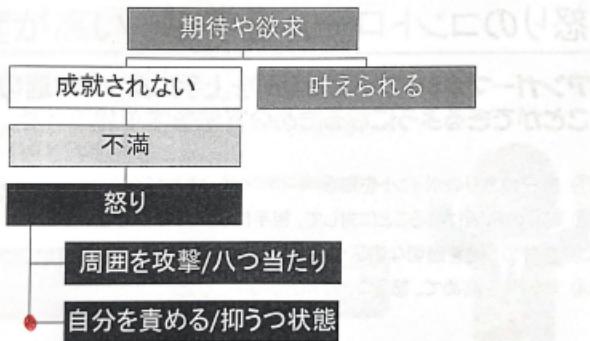
その出来事、誰かの言動などが、どういう事なのかを考え、意味づけをします

- **第3段階【怒りの発生】**

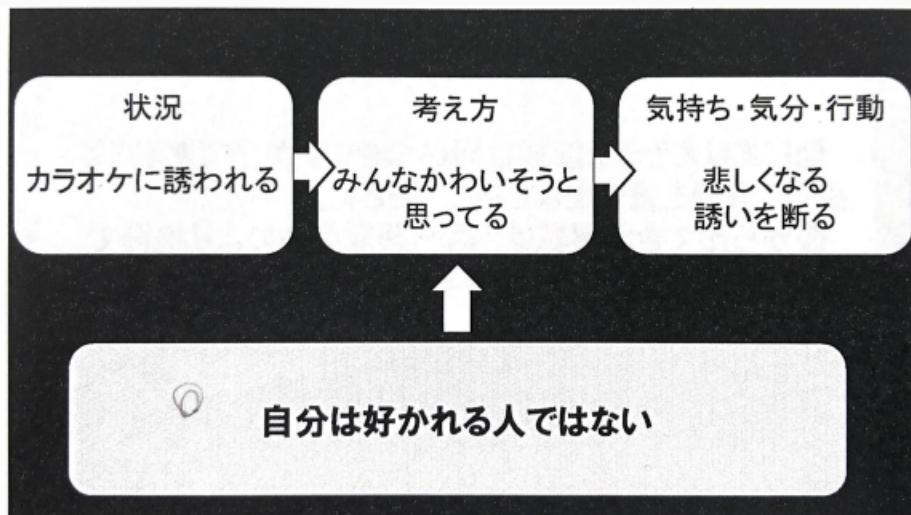
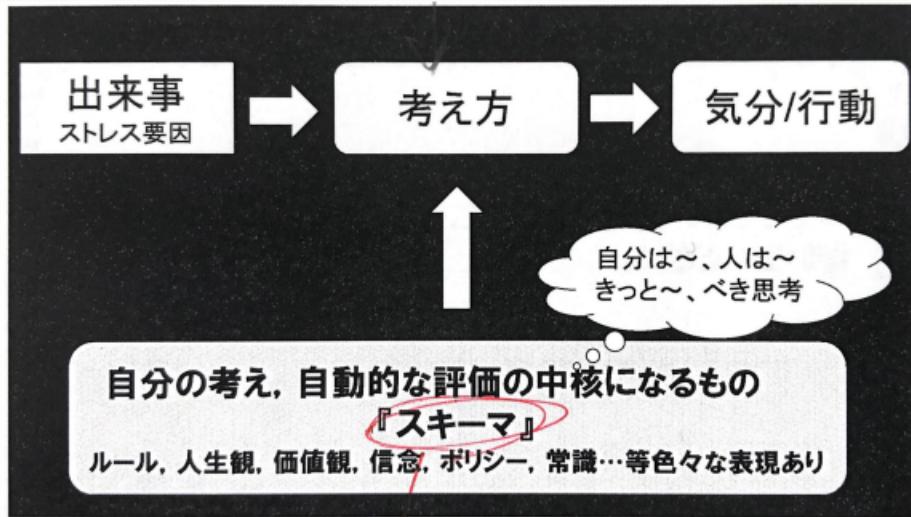
意味づけをした結果、自分が許せないものであれば怒りが生じます。

怒りが生じるメカニズム

怒りが生じるメカニズム



べき思考 スキーマ



『怒り』の扱いにくさ

(1)

「怒りはよくない」は思い込み

「怒ることはよくないこと」という考えは教育・職場環境から生まれた、間違った考え方である

◆「怒りを感じること」を罪悪感と思ってしまい、自己嫌悪につながる。その為、自分が怒ることを無理に抑えてしまう。しかし、それらは家庭や組織の身勝手な思いでもある。

「怒りは我慢すべき」は非現実的な思い込み

10月14日 10:22 AM

1

(2)

怒りを扱いにくくする理由「手放せない」

- 怒りを持つと自然に消えていくのですが、これを維持し強くする行為が「怒りを手放さない」という行為
- 何らかの出来事(相手)が自分を傷つけたという認識から生まれる
- 怒ることをやめると相手の罪がうやむやにされたと感じてしまう
- 長期間にわたる怒りは、心身へのアラームから一人歩きし、怒りに振り回されてしまう

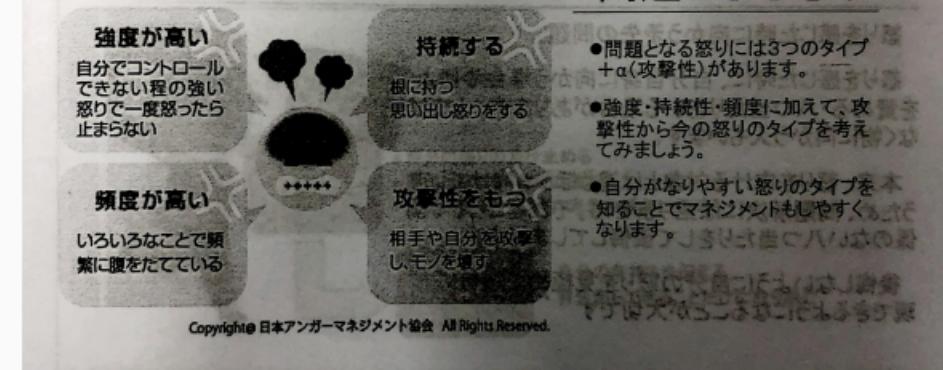
怒りによって損なわれるのは、
相手の人生ではなく、自分の人生

10月14日

2

問題となる4つの怒り

問題となる怒り



問題となる4つの怒り

強度が
高い

持続性が
ある

頻度が
高い

攻撃性を
もつ

問題となる4つの怒り

強度が高い

怒り方が著しく強い状態。小さな事に対しても火がついたようにおこってしまう。怒り出したら止まらないタイプ。

瞬間湯沸かし器のように突然怒りだし、怒鳴ったりそこまで言わなくてもという暴言を吐きます。

相手との良い関係を築けないことが多く、怒った後に後悔や落ちこむことがあります。

怒る時にその怒りの表現は適切なのか、数値化や客観視できるようにしましょう。



持続性がある

怒りの感情を保ち続けている期間が長い状態で、一度怒ると怒りが收まらない。また、思い出し怒りをすることが多い

相手が終わったと思っていても、いつまでも怒っていたり、一度感情がおさまっても後から突然怒りだしてしまう。過去の失敗を引きずり、無関係な過去の話と結びつけて話をしたりします

問題を過度に大きくとらえる傾向があるので、事実と思い込みを分けるトレーニングや今に集中するテクニックが有効です。



問題となる4つの怒り

頻度が高い

強度はさほど高くないが、頻繁に怒りを感じ、ショッちゅうライライしたりカチンと来たりすることが多いタイプ

心にゆとりがある時は寛容でいられるが、逆に気がかりなことがあります。ストレスが溜まっている時などは、ちょっとしたことでイライラしやすいです。

気分転換の方法をたくさん持つ事。自分に効果のあるリラックス方法をいくつか用意し、心身のメンテナンスを丁寧にしてみてください



攻撃性を持つ

怒りを感じた時に向かう矛先の問題

怒りを感じた時に、自分自身に向かう場合や他人を責める・八つ当たりをする場合があります。人ではなく物に向かう人もいます。

本来、怒りを向ける対象とは違うほうへ向けてしまうため、問題解決には至りません。それどころか、関係のない八つ当たりをして後悔してしまいます。

後悔しないように自分の怒りを見極めて適切に表現できるようになることが大切です



怒りのコントロール

たった6秒間をやり過ごす

怒りの感情は生まれてから6秒で弱まってくると言われます

その6秒間をどう使うのかがアンガーマネジメントでは大切です

6秒間をやり過ごすことで、冷静な状態で物事に向かい合うことができます

怒りから目をそらす・やり過ごすためにどうしたら良いでしょうか



怒りの衝動をコントロールする②

落ち着く言葉を唱える(コーピングマントラ)

- 自分の心の中で決めた言葉を何度も唱えてみる。自分を落ち着かせる言葉や勇気づけるために有効な言葉を自分自身に言い聞かせます。

何かに注視する

- 怒りの感情が大きくならないように目の前にあるものを細かく観察し、頭の中を別のことで埋めます。目の前のベンを見て、色・形・材質・メーカー・装飾など細かく観察します。

その場を離れる

- 感情をコントロールできず、相手と建設的な話し合いができる時は、その場を離れます。
- 何も告げずに離れるのではなく、次に話し合う場面を作るようになります(日時・場所の決定)
- 「このままではお互いに建設的な話し合いができるそうもないでの、一旦休憩を入れてから話しましょう」など

怒りを数値化する

怒りを受け止める(数値化)



◆冷静に怒りの感情をとらえるために数値を利用します。

◆10段階で自分の怒りはどの段階に当てはまるのかを考えてみましょう。

◆数値化することで、冷静さを取り戻すきっかけになります。

◆また、数値化することで、自分が対処できる怒りの範囲が理解しやすくなります。

ANSWER

7

数値化による理解

漠然とした事柄を数値化することは、曖昧だった事柄を数字という見える形で表すことです

数字という見える形に置き換えると、人は冷静にとらえることができやすくなります

アンガーマネジメントでは怒りを数値化することで、その強度にあった対応をすることが出来るようになります

これは、気温と服装との関係にたとえることが出来ます。



べきの境界線

自分と相手を分ける「べき」境界線

社会にいると色々な価値観を持った人と出会います。職場では、経験も価値観も違う人々と一緒に取り組むことになります。自分の中では「行う(守る)べき」ことであっても人によっては全く価値がないこともあります。

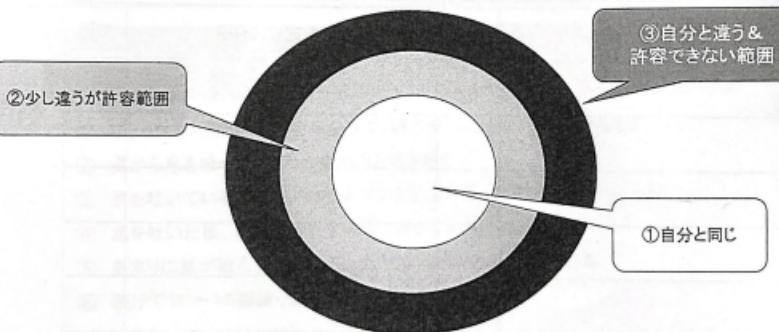
自分と相手の「守るべき価値観」が違う事やお互いの価値観のずれでいることに気づかないまま過ごすとき、怒りが生まれやすいです。お互いの境界線について理解し合い「自分の中の自分とは違うが許容範囲」を広げることで怒りを含む感情はマネジメントできます。

理想

ギャップ

現実

「べき」の境界線



べき思考 スキーマ

不利益にならないのなら許容する

上手に怒りをコントロールするにはこの「②少し違うが許容範囲」を広くすることが重要になります。人はそれぞれ価値観が違う事が自然で、価値観が合う事の方が珍しいことです。怒りに苦労する人はこの許容範囲が狭い場合が多いです。「不利益にならないならば受け入れてもいい」をキーワードに許容範囲を広げましょう。各々の柔軟性の資質が影響してくるかも知れません。

ブレイクパターン — 柔軟性を高めるエクササイズ —
普段意識しない内にパターン化されている行動は意外に多いものです。
ブレイクパターンではそのパターン化した行動をいつもと違うやり方に変え
てみます。そこには、普段やりなれないことへの準備感や不快感などが含まれ
ますが、気にならない・楽しめる柔軟性を高めることにつながります。



4つの怒り仕分けボックス

	(自分の行動で)変えられる コントロール可能	(自分の行動では)変えられない コントロール不可能
重要	重要: 最優先で取り組む課題(いつまでに・どのように・どのくらい変えるか) 指示が曖昧で嫌いな上司がいる→指示が曖昧だと感じたらすぐに確認をし、自分の担当部分を明確にハッキリさせる	重要: 対処が必要であるが様子見が必要(自分が関わる部分を探す) 過去に同僚の対応ミスで自分の取引先に迷惑をかけた、同僚に会うと腹が立つ→過去は変わらないし、同僚を変えるのは難しいので一緒に時は注意する
重要ではない	重要ではない: 余裕のある時に検討する 別の部署の同僚が目が合っても挨拶しない→ほとんど接触のない部署の人だし、同じ様に思われないように自分は挨拶をする/余裕があれば聞いてみよう	重要ではない: そのまま受け流してもよい 最近職場近くのコンビニの店員の対応がわるい→店を変えよう、すぐに用事は済むから気にしない

「怒り」の伝え方

言葉で伝える4つのポイント

- ① お互いが共有できる事実を伝える
- ② 自分の気持ち(怒り・困っている)を伝える
- ③ 「自分がしてほしいこと(リクエスト)」を伝える
- ④ 主語は必ず「私は(が)」にする
(アイ(I)メッセージ)

○○について
私は□□だと感じた
だから、私は△△をしてほしい

伝える時は「そもそも」「ちゃんと」「しっかり」という言葉を使わない。
相手に「せめて」「少なくとも」「最低限」というフレーズで
「どうしてほしいか(リクエスト)」を具体的に伝えます。

相手に伝わる上手な怒り方

- ①怒ることの目的は何か
- ②怒るときはリクエストを明確にする
- ③要求ではなく、依頼の立場で
- ④怒るときのルールを決める
- ⑤怒りを表現する際のNGワード
- ⑥怒る際のNGな態度

参考:アンガーマネジメント 忒り方の教科書

怒りを伝える際のNGワード

怒りを表現する際のNGワード

過去にさかのぼる言葉(「前から言おうと思っていた」・「あのときもそうだった」)

→前からは不信感につながるので、今その時・その場所で怒りを伝える

責める言葉(「なんで」・「言っている意味わかる」・「それで」)

→詰問されるように感じてしまい相手は逃げ道をさがしてしまう。どうしたらできるかに意識を。

強い表現の言葉(「いつも」・「毎回」・「必ず」・「絶対」)

→誇張や正確性の欠ける表現はしないで、事実を述べる

程度言葉(「ちゃんと」・「しっかり」・「普通は」・「常識的に」・「当たり前」)

→主觀に基づく言葉を避け、具体的な表現や数値で伝える