

本資料の転載・改変・複写などはすべて禁止します。

自己理解・他者理解と 対人ストレスマネジメント

筑波大学 人間系 心理学域

准教授 大塚泰正

otsuka@human.tsukuba.ac.jp

本日の目的

- 自己理解を深める
- 他者を理解する力を身につける
- 対人ストレスマネジメント能力を高める

上手な対人ストレスマネジメントの方法

自己理解

- 自分の強み・弱みを知る

自己受容

- 自分の存在を受け容れる

他者理解

- 他人の特徴を知る

他者受容

- 他人の存在を受け容れる

対人ストレスマネジメント力の向上

自己理解を深めよう！

①次の中で、「自分にあるな」と思う資質すべてに○を付けてください。

②○を付けたものの中で、「特に自分にはこれが強くあるな」と思う資質を3つまで選んで、◎を付けてください。

創造性 好奇心 柔軟性 向学心 大局観 勇敢さ 忍耐力

親密性 熱意 愛情 親切心 社会的知能(空気を読む力)

チームワーク 公平さ リーダーシップ 寛容さ 謙虚さ 思慮深さ

自制心 審美眼(美的意識の高さ) 感謝 希望 ユーモア

精神性(精神的なものを大切にする)

自分の資質について考えてみよう！

- なぜその資質が自分にあると思ったのですか？
- それは過去にどんなエピソードがあったからですか？

相手の資質について考えてみよう！

- 今回の長期研修の中で、あなたの持っている資質はこんなときにこんな形で発揮されていた
- 「こういうこともあったから、こういう資質も実はあなたにはあるのでは？」と思ったこと など

資質は活用しないと意味がない

3つのポジティブ心理学的介入手法の効果比較

- ①過去のよい出来事を思い出す
- ②その日にあったよい出来事を3つ記録する
- ③自分の資質を活用する

資質の活用の仕方の例

- 創造性
 - 辞書で新しい単語を見つけて文章を書く
 - ノートや部屋に飾り付けを試みる
- 親切心
 - いつもより多めにチップを払う
 - 匿名で親切な行動を行う

Examining a strengths-based approach to employee engagement (Collins, 2009)

- さまざまな職種の労働者合計68名。
- Gallup社のStrengths Finderを実施。
- 3つの群に分け, その後のワーク・エンゲイジメントや自己効力感の得点を比較。
 - ①個人の資質ベスト5に特化したコメントのFB
 - ②資質全般に関する一般的なコメントのFB
 - ③何もしない
- 結果: ①, ②, ③に差はない!

長期研修終了後、自分の資質を仕事やプライベートなどで どのように活用しますか？

-
-
-
-
-
-
-
-

資質を共有することの意義(廣瀬, 2018)

一番苦手な人のことを考えてみよう！

- その人が持っている資質は何だろう？
- どんなときにその資質が発揮されているのだろうか？

創造性 好奇心 柔軟性 向学心 大局観 勇敢さ 忍耐力

親密性 熱意 愛情 親切心 社会的知能(空気を読む力)

チームワーク 公平さ リーダーシップ 寛容さ 謙虚さ 思慮深さ

自制心 審美眼(美的意識の高さ) 感謝 希望 ユーモア

精神性(精神的なものを大切にする)

一番苦手な人のことを考えてみよう！

- その人の許せるところ
- その人のよいところ
- その人がいてよかったこと など

-
-
-
-
-
-

他人の良い点を見られる人は、 実は対人ストレスマネジメント能力が高い人！

- 職場で感謝することの効果 (Cheng, Tsui, & Lam, 2015)
- 香港の病院に勤務する医師, 看護師, 心理士合計102名。
- 仕事上感謝したことを週に2回, 4週間記入。

抑うつと
ストレスが
減少！

さらに言うと...

他人に「感謝する」よりも、他人から「感謝される」ような向社会的行動（利他行動）を行うほうが、本人の well-being には効果がある。

最後のワーク

- 一番苦手な人に対してあなたが何かしてあげるとしたら、あなたにはどんなことができると思いますか？
自分の資質と照らし合わせながら考えてみましょう。

まとめ

- 自分を知り，他人を知ることが対人ストレスマネジメントには重要。
- 他人を知るには，「その人のことを知ろう！」というモチベーションが大事。
- 対人関係の問題は，相手がいるので，「相手が変わらないと無理！」と思い込みがち。
- しかし，実際は相手はなかなか変わらない。
- 自分が楽になるために，自分の，相手に対する意識や態度を変えてみよう！