

SOCの強さと発達

فرانクルは深いアゴニーの体験が、収容所での凄惨なストレス状態における救いを得たという。アントノフスキーは「健康の謎を解く」では、数行でしか紹介していないが、アントノフスキーの出発点と同等であり、SOCの確立には大きな影響を与えている。

フランクルは意識の階層性を「事実性」と「実存性」に区分し、世界に開かれている部分として実存性を強調した。ユングやフロイトのような精神界の前意識や無意識というホメオスターシスを維持する機能より、他者を通じた超越に重きを置いた。これが、SOCとつながるところである。

人は、もしかしたら、健康グッズを手に入れるだけで、SOCが強くなるかもしれない。健康グッズはGRRsであり、当面の健康恐怖から逃れられる。しかし、おそらくその強さは長続きしないであろう。可能性としては、健康グッズを選択することは、容易なことであり、特に通販であると、家で寝ていてもテレビを見ながら得ることが出来る。

フランクルは、「生きる意味をいかに気づかせ、見つけだし、そして希望をもち続けさせること」の重要性を強調した。これに至る道がアゴニー体験であろう。

フランクルのようなアゴニー体験は、常に無条件陰性ストローク（エリック・バーン、交流分析）を受けた結果であり、もともとの「なにか」がSOCを強くしたのであって、それが無くとも、SOCは強くなるかもしれないが、持続的ではないであろう。

GRRsがあり、それがうまく使えることでQOLが簡単に良くなることがあるなら、ものや学習機会があふれた現代は、QOLは高くなるはずであるが、そうでないからこそ、QOLの必要性が声高に問われる時代になった。

アントノフスキーがSOCの高い集団の例として、ユダヤ人集団、中国人、日本人を挙げているが、その要因として、人間関係の濃さを指摘している。三集団の共通因子として無条件の陽性ストロークが多く、いわゆる幼少期でのアタッチメントの存在が強く関連している。フロイト自身も、母からの強い愛が、自己実現に大きく影響していることを述べている。晩年の彼の言葉に「幸福を求める様々な手段の中で最も目的に近い方法、それはあらゆるものの中心に愛を置き、愛し、愛されることに全ての満足を見い出すという方法である」とある。

愛は確かに、全ての力の源泉となりうるが、それにより、セルフエフィカシーの確立は

出来ても、GRRsを利用するSOCという構造は生まれてこない。より実利的であるが故に、ある程度成長し思い悩む時期にこそSOCは成長し発達する。

GRRsには、目に見える物質的なものや人、施設、設備であろうが、対象物と自己との間の目に見えない心理的な距離を埋める「なにか」でもある。生活世界において前期ヴィトゲンシュタイン的「つるつる世界」ではその何かは存在せず、後期ヴィトゲンシュタイン的「ざらざら社会」であるかもしれない。

この「ざらざら」な「なにか」がSOCであり、信念ではなく信頼により形作られる。信頼という行為のもとに環境に実在するGRRsが知覚される。この信頼と環境と知覚の三者がSOCを更生する。

永く持続的で環境に対し柔軟で強いSOCの成長・発達には、意志により作られた信頼が基幹となるが、それは、深いアガニーと並列する自我収縮が必要である。

チクセントミハイはフロー体験がQOLに寄与するとしているが、フロー体験はスキルとチャレンジからなり、両者が均等であると初めてQOLに寄与する。スキルが低くチャレンジが高くと不安が増す。この両者の均等があり、無我夢中で現実と自己の時間のズレが生じている状態をフロー体験と呼んでいる。両者が均等していても、スキルもチャレンジも低い場合は無気力感か逆にのめり込みを起こす。この差は、スキルとチャレンジの結果としてどれほどの報酬が得られたかによる。

努力はスキルとタスクの合成で

努力・報酬不均衡モデル (Effort-Reward Imbalance model, ERI モデル) はドイツの社会学者 Siegrist らが 1980 年代後半に提唱した新しい職業ストレスモデルである。社会的報酬を、経済的報酬 (金銭)、心理的報酬 (尊重)、キャリア (仕事の安定や昇進) の三つ
努力に関しては、一つは仕事の要求度や負担の大きさ、もう一つは仕事に過度に傾注する「オーバーコミットメント」という概念で、仕事の要求や負担を過大評価したり、過小評価することによる「見合わない内在的努力」をさしている。