

【短 報】

ジョハリの窓を用いた自己理解と個人のチームワーク能力との関係： A 大学ハンドボール部女子を対象として

大久保 瞳¹⁾, 高井 秀明²⁾, 浦 佑大³⁾, 辻 昇一²⁾

¹⁾ 日本体育大学管理部会計課

²⁾ 日本体育大学体育学部

³⁾ 日本体育大学大学院体育科学研究科博士後期課程

Relationship between self-understanding using the Johari Window and individual teamwork competency: For the women's handball club in A University

OKUBO Hitomi, TAKAI Hideaki, URA Yudai and TSUJI Shoichi

Abstract: This study aimed to examine the relationship between self-understanding using the Johari Window and individual teamwork competency to clarify the team characteristics of the women's handball club at A University. The subjects were 33 female handball players (average age: 19.76±1.28 years) who belonged to the A University handball club. We used a collective survey to respond to the subjects' "worksheet of appealing points of my self-portrait," "self-analysis sheet," and "scale to measure individual teamwork competency." After that, we had groups of "open window," "blind window," "hidden window," and "unknown window," in which, those who were higher than average were considered as the high group, while those who were lower were considered as the low group. As a result, the score of "encode" in communication was significantly higher in the low-blind window group than in the high-blind window group ($Z=2.07, p<.05$). The score of "encode" in communication was significantly higher in the high-unknown window group than in the low-unknown window group ($Z=2.07, p<.05$). The score of "coordination thinking" in the monitoring of the open window high-group tended to be higher than that in the open window low-group ($Z=1.93, p<.10$). The score of "coordination thinking" in monitoring was significantly higher in the low-hidden window group than in the high-hidden window group ($Z=2.15, p<.05$). In conclusion, as a characteristic of the women's handball club at A University, it was suggested that players who have self-disclosure might have high coordination to sign of their intentions to the other members accurately and adjusted to the situation.

要旨: 本研究は、A 大学ハンドボール部女子のチームの特徴を明らかにするために、ジョハリの窓を用いた自己理解と個人のチームワーク能力との関係について検討することを目的とした。調査対象者は、A 大学ハンドボール部に所属する女子選手 33 名 (平均年齢: 19.76 ± 1.28 歳) であった。調査は、集合調査法により実施された。調査対象者には、「気になる自画像のワークシート」「自己分析シート」「個人のチームワーク能力を測定する尺度」への回答を求めた。群分けは、「開放の窓」「盲点の窓」「秘密の窓」「未知の窓」ごとに平均値よりも高い者を高群、低い者を低群として検討した。その結果、盲点の窓低群は高群よりコミュニケーション能力における「記号化」の得点が有意に高かった ($Z=2.07, p<.05$)。未知の窓高群は低群よりコミュニケーション能力における「記号化」の得点が有意に高かった ($Z=2.07, p<.05$)。開放の窓高群は低群よりモニタリング能力における「調整思考」の得点が高い傾向を示した ($Z=1.93, p<.10$)。秘密の窓低群は高群よりモニタリング能力における「調整思考」の得点が有意に高かった ($Z=2.15, p<.05$)。以上のことから、A 大学ハンドボール部女子の特徴として、自己開示ができてきている選手は、自らの意思をほかのメンバーに的確に記号化することや状況に応じて調整していく能力が高い可能性が示された。

(Received: March 31, 2020 Accepted: June 13, 2020)

Key words: self-disclosure, self-analysis, communication

キーワード: 自己開示, 自己分析, コミュニケーション

1. はじめに

チームワークとは、「系（システム）あるいは全体的状況という枠組みの中での、成員相互の関係の全体としてまとまった働き」と定義される（丹羽, 1976）。土屋（2016）によれば、主としてメンバー個々が相異なった相互補充的な活動を遂行する中で、集団目標を達成しようとする、いわば分業的共同がチームワークの本質であるという。チーム内の個人が取り組む活動は、課題そのものが要求する活動であるタスクワークと、ほかのメンバーとの情報交換や相互援助などの対人的活動であるチームワークに大別することができる（Morgan et al., 1993）。チームスポーツでは、各個人がタスクワークに加え、チームワークも同時に実行することが求められるため、チームワークを実行する個人の能力である「チームワーク能力」（相川ほか, 2012）が、チームという「集団」の強化にとって非常に重要な要素となる。相川ほか（2012）は、個人のチームワーク能力を構成する要素として、「コミュニケーション」「チーム志向」「バックアップ」「モニタリング」「リーダーシップ」の5つの下位能力を提唱し、以下のように説明している（表1）。「コミュニケーション能力」とは、メンバーとの関係を形成し維持するために、自らの意思をほかのメンバーに的確に記号化し、ほかのメンバーの意思を適切に解釈する能力のことである。

「チーム志向能力」とは、自分がチームに属することを重要と考えて個人の目標よりもチームの目標を優先させて、ほかのメンバーとの対立を避けて調和を重視する能力のことである。「バックアップ能力」とは、ほかのメンバーを励ます情緒的サポートや实际的な助言や助力を提供する道具的サポートなどを提供する能力のことである。「モニタリング能力」とは、チームが置かれている現状を把握し、ほかのメンバーの様子を観察し、それに対する自分の行動を確認して、状況に応じて調整していく能力のことである。「リーダーシップ能力」とは、メンバー同士の相互作用を促したりチームの目標を達成したりするようほかのメンバーに働きかける能力のことである。なかでも、「コミュニケーション能力」は、ほかの下位能力の基礎となる能力として位置づけられている。

チームスポーツにおいて、個人がチームワーク能力を発揮するためには、まず自分自身について理解する必要がある。杉浦（2002）は、自己理解について「他者との関係で、今、自分の内面に生起している感情をありのままに意識し、さらに、自分の性格傾向や考え方について知り、自分に対する理解を深める」ことであると述べている。また、猪俣（2016）によれば、コミュニケーションは、自己と他者との間で交わされるものであり、その基盤は自分自身であるという。そして、対人コミュニケーション能力について学ぶ前に、

表1 個人のチームワーク能力を測定する尺度

尺度	下位尺度	内容
コミュニケーション能力	解読	メンバーとの関係を形成し維持するために、自らの意思をほかのメンバーに的確に記号化し、ほかのメンバーの意思を適切に解釈する能力
	記号化	
	主張	
チーム志向能力	同調	自分がチームに属することを重要と考えて個人の目標よりもチームの目標を優先させて、ほかのメンバーとの対立を避けて調和を重視する能力
	調和	
	自主	
バックアップ能力	情緒支援	ほかのメンバーを励ます情緒的サポートや实际的な助言や助力を提供する道具的サポートなどを提供する能力
	情報支援	
	手段支援	
モニタリング能力	状況把握	チームが置かれている状況を把握し、ほかのメンバーの様子を観察し、それに対する自分の行動を確認して、状況に応じて調整していく能力
	調整思考	
	意見比較	
リーダーシップ能力	遂行指導	メンバー同士の相互作用を促したりチームの目標を達成したりするようほかのメンバーに働きかける能力
	関係構築	
	公平対応	
	問題対処	

	自分は知っている	自分は気づいていない
他者は知っている	<p>「開放の窓」</p> <p>自分も他者も知っている自己</p>	<p>「盲点の窓」</p> <p>自分は気づいていないが、他者は知っている自己</p>
他者は気づいていない	<p>「秘密の窓」</p> <p>自分は知っているが、他者は気づいていない自己</p>	<p>「未知の窓」</p> <p>誰からも知られていない自己</p>

図1 ジョハリの窓

他者と向き合う場面で、自分がどのように反応し行動するのかを知ること（自己理解）が、様々なスキルを学び用いる根幹となる（猪俣, 2016）。

他者とのコミュニケーションを通じて自己理解を深めるツールとして、「対人関係における気づきの図解式モデル」であるジョハリの窓がある（図1）。ジョハリの窓は、Joseph Luft と Harrington Ingham によって考案され、自己の中には「開放の窓」「盲点の窓」「秘密の窓」「未知の窓」の4つの窓が存在するといわれており、開放の窓とは「自分も他者も知っている自己」、盲点の窓とは「自分は気づいていないが、他者は知っている自己」、秘密の窓とは「自分は知っているが、他者は気づいていない自己」、未知の窓とは「誰からも知られていない自己」と定義している。また、ジョハリの窓は、自己開示とフィードバックの概念と機能を明確にするものである（柳原, 2018）（図2）。自己開示とは、自分では分かっているが、他者には「隠している」または「隠れている」自分の情報について提供することであり、「開放の窓」が「秘密の窓」へ広がる働きを指す（図2）。一方で、フィードバックとは、「自分には分かっているが、他者には「隠している」または「隠れている」自分の情報について提供することであり、「開放の窓」が「盲点の窓」へ広がる働きを指す（図2）。

阿江（2008）は、チームスポーツでは、状況に応じた役割行動が期待され、さまざまな個性をうまく融合して一つにまとめることが必要であることを指摘している。また、織田（2012）によれば、チームスポーツにおける個性化とは、自分の所属するスポーツ集団の中で生かすことのできる独自の特性を自らの中に見出し、それを主張・表現でき、チームの中で認められる

	自分は知っている	自分は気づいていない
他人は知っている	<p>「開放の窓」</p> <p>自分も他人も知っている自己</p>	<p>「盲点の窓」</p> <p>自分は気づいていないが、他人は知っている自己</p>
他人は気づいていない	<p>自己開示</p> <p>↓ ↓</p> <p>「秘密の窓」</p> <p>自分は知っているが、他人は気づいていない自己</p>	<p>発見</p> <p>「未知の窓」</p> <p>誰からも知られていない自己</p>

図2 ジョハリの窓から見た「自己開示」「フィードバック」「発見」

ようになることが大切であるという。これらのことから、「対人関係における気づきの図解式モデル」であるジョハリの窓を活用し、客観的に見た自分を知ること、これまで気づけなかった深い自己理解に繋がることを予想される。そして、チームの中で自分を発揮するためには、個人のチームワーク能力についても把握する必要があるだろう。

そこで本研究では、A大学ハンドボール部女子のチームの特徴を明らかにするために、ジョハリの窓を用いた自己理解と個人のチームワーク能力との関係について検討することを目的とした。

なお、本研究は、A大学ハンドボール部女子に対して、同部監督より「試合でA大学らしさが出せるように心理サポートをしてほしい」という依頼を受けて実施された。選手への事前の調査において「コミュニケーションの不足」がチームの課題として挙げられた。今回は、新チームになって初めての心理セミナーであり、チームのコミュニケーションを図るきっかけとして、チームメイトを通じて自己理解を深めることを目的として実施した内容を取り上げて報告する。

2. 方法

1) 調査対象者

調査対象者は、A大学ハンドボール部に所属する女子選手34名であった。回収された調査用紙のうち、回答に記入漏れの不備があった1名を除いた、33名（平均年齢：19.76±1.28歳）の回答を分析対象とした。なお、対象チームの201X-1年度の最高成績は、全日本学生ハンドボール選手権大会ベスト16であった。

2) 調査方法

調査は、201X年7月中旬に心理セミナーの一環としてA大学教室内で、集合調査法により実施された。心理セミナーの講師は、日本スポーツ心理学会が認定するスポーツメンタルトレーニング指導士1名と、スポーツ心理学を専攻する大学院博士前期課程に所属している学生1名の計2名が担当した。なお、心理セミナーおよび調査の進行については、講義形式で行われた。

3) 調査内容

(1) 気になる自画像のワークシート (土屋, 2017)

自己理解を深める目的で、気になる自画像のワークシート (土屋, 2017) を用いた。以下の20項目「1. なんでもできそうな」「2. 経験豊かな」「3. 信念のある」「4. 責任感のある」「5. 人情味ある」「6. ユーモアのある」「7. 信頼できる」「8. カリスマ的な」「9. 感性の鋭い」「10. 人懐っこい」「11. 専門的知識が豊かな」「12. 好奇心旺盛な」「13. 指導力のある」「14. 味のある」「15. 勝負師のような」「16. 誠実な」「17. 思いやりのある」「18. 落ち着いた」「19. 聞き上手な」「20. さわやかな」の中から、自分らしいと思う項目を5つ選択させ、なかでも特に自分らしいと思う項目には「◎」を付けさせた。その後、自分の回答が見えないようにして同じグループの隣の人に用紙を渡し、用紙の持ち主の印象として当てはまるもの5つ選択させ、なかでも特にその人らしいと思う項目には「◎」を付けることをグループ内で繰り返させた。回答については、土屋 (2017) の手続きと同様に5項目と設定した。なお、グループワークの人数は、1グループ4～5名で構成された。

(2) 自己分析シート

ジョハリの窓をモデルに作成した。土屋 (2017) の手続きを参考に、気になる自画像のワークシート (土屋, 2017) で、自分も他者も選んだ項目を「開放の窓」に、他者だけが選んだ項目を「盲点の窓」に、自分だけが選んだ項目を「秘密の窓」に、自分も他者も選んでいない項目を「未知の窓」に分類させた。

(3) 個人のチームワーク能力を測定する尺度 (相川ほか, 2012)

個人のチームワーク能力を測定する尺度 (相川ほか,

2012) を用いた。コミュニケーション能力は、「解説」「記号化」「主張」の3つの下位尺度の17項目で構成されている。教示文は、「日常生活において以下の質問項目がどの程度あなたにあてはまると思えますか。」であり、6件法 (1. 全くあてはまらない- 6. 非常にあてはまる) で回答を求めた。チーム志向能力は、「同調」「調和」「自主」の3つの下位尺度の13項目で構成されている。教示文は、「あなたがあるチームに属していると仮定してお答えください。あなたがチームで活動するにあたり以下の質問項目がどの程度あなたの行動や考えにあてはまると思えますか。」であり、6件法 (1. 全くあてはまらない- 6. 非常にあてはまる) で回答を求めた。バックアップ能力尺度は、「情緒支援」「情報支援」「手段支援」の3つの下位尺度の15項目で構成されている。教示文は、「あなたがあるチームに属していると仮定してお答えください。あなたはチームメンバーに対して以下の質問項目をどの程度、実行できると思えますか。」であり、6件法 (1. 全く実行できない- 6. 必ず実行できる) で回答を求めた。モニタリング能力は、「状況把握」「調整思考」「意見比較」の3つの下位尺度の12項目で構成されている。教示文は、「あなたがあるチームに属していると仮定してお答えください。そのチームに課せられた仕事を行うにあたり以下の質問項目をどの程度、実行することができると思えますか。」であり、6件法 (1. 全く実行できない- 6. 必ず実行できる) で回答を求めた。リーダーシップ能力は、「遂行指導」「関係構築」「公平対応」「問題対処」の4つの下位尺度の15項目で構成されている。教示文は、「あなたがあるチームのリーダーだと仮定してお答えください。あなたはリーダーとして以下の質問項目をどの程度、実行できると思えますか。」であり、6件法 (1. 全く実行できない- 6. 必ず実行できる) で回答を求めた。

4) 統計処理

統計処理には、IBM SPSS Statistics 24を使用し、Mann-WhitneyのU検定を行った。有意水準は5%とした。群分けは、「開放の窓」「盲点の窓」「秘密の窓」「未知の窓」ごとに全体の平均値よりも高い者を高群、低い者を低群としてそれぞれ検討した (表2)。また、気になる自画像のワークシート (土屋, 2017) では、特に自分らしい (その人らしい) とする項目には「◎」

表2 各窓に挙げられた項目数の平均値 (標準偏差)

開放の窓	盲点の窓	秘密の窓	未知の窓
3.94 (±0.86)	7.12 (±1.58)	1.03 (±0.85)	7.91 (±1.61)

を付けることになっている。そのため、自分が付けた「◎」と他者が付けた「◎」が一つでも一致している者（15名）と自分が付けた「◎」と他者が付けた「◎」が一致していない者（18名）で群分けをして分析を行ったが、統計的に有意な差は認められなかった。よって、今回は「開放の窓」「盲点の窓」「秘密の窓」「未知の窓」ごとに群分けしたもののみを報告する。

5) 倫理的配慮

本調査は、日本体育大学倫理審査委員会の承認（承認番号：第019-H113号）を得て行った。調査対象者には、調査の目的、調査協力者の自由意志による回答、個人情報守秘義務など研究上の倫理性について口頭で説明を行った。なお、本調査は事前にA大学ハンドボール部女子の監督、選手から承諾を得たうえで実施された。

3. 結果および考察

本研究では、ジョハリの窓を用いた自己理解と個人のチームワーク能力との関係について検討した(表3)。

盲点の窓低群は高群よりコミュニケーション能力における「記号化」の得点が有意に高かった ($Z=2.07, p<.05$)。未知の窓高群は低群よりコミュニケーション能力における「記号化」の得点が有意に高かった ($Z=2.07, p<.05$)。これは、盲点の窓低群は高群より、未知の窓高群は低群より、「他者に対して自分自身に関する情報を言語を介して伝達すること(森脇ほか, 2002)」ができていたものと推察される。金築(2018)は、コミュニケーションについて「自分の伝えたいことを表現し、相手と情報をやり取りしたり、関係を築くために用いられる他者との相互作用」と定義している。さらに、大坊(2006)は、社会的スキルとしてのコミュニケーションの基本について、自分のメッセージを適切に表出し(記号化)、他者のメッセージを的確に把握できる(解読)ことが求められると述べている。そして、個人が他者と効果的な関係をとるためには、メッセージの記号化・解読を正確に、迅速に行わねばならない(大坊, 2001)。チームスポーツにおいて、チームがうまく機能するためには、技術・戦術と同様にコミュニケーションが重要な要素の一つとなることから、自己開示ができていない選手は、メッセージを適切に記号化できるといった特徴が見られた可能性がある。また、未知の窓高群は低群より、自分と他者が選んだ項目が一致していたため、未知の窓の項目数が多くなったものと考えられる。つまり、今回活用した気になる自画像のワークシート(土屋, 2017)において、自分が選んだ項目と他者が選んだ項目が多い選手ほど、必然的に自分と他者が選ばない項目が増える

ということである。そのため、一般的には未知の窓の項目数が少ない方が、コミュニケーション能力における「記号化」の得点が高くなると予想されるが、気になる自画像のワークシート(土屋, 2017)の性質上このような結果になったものと推察される。

開放の窓高群は低群よりモニタリング能力における「調整思考」の得点が高い傾向を示した ($Z=1.93, p<.10$)。秘密の窓低群は高群よりモニタリング能力における「調整思考」の得点が有意に高かった ($Z=2.15, p<.05$)。「調整思考」はチーム内で課題遂行への葛藤が生じた時に発揮される能力であり(太幡, 2017)、開放の窓高群は低群より、秘密の窓低群は高群より、自分の考えや気持ちを他者に伝えようとする状況にふさわしい適切な自己開示ができていたため、調整思考の得点が高くなった可能性がある。Jourard(1971)は、自己開示を「個人的な情報を他者に知らせる行為」「相手にわかるように自分自身をあらわにする行為」と定義している。対人関係には相互理解が重要であり、自己開示を行うことにより相互理解が増幅される(Jourard, 1971)。また、Altman and Taylor(1973)は、自己開示に関する社会的浸透理論を提唱している。この理論の中では、自己開示は対人関係の親密化の過程において重要な役割を果たす要因であると述べられており、信頼が生じ、交換される自己開示の広がりや深さが増すことで、さらに関係の広がりや深さが増すことを説明している。これらの知見から、丹野ほか(2005)は、自己開示には、個人的な深い領域の情報を開示しあうことで、相互に信頼を伝えあい、関係の広がりや深さを増す機能があると述べている。そのため、自己開示ができていない選手は、仲間との信頼関係を築いていることが予想され、チーム内で課題遂行への葛藤が生じた際も状況に応じて調整していくことができるといった特徴が見られたものと考えられる。

また、今回の心理セミナーは、チームのコミュニケーションを図るきっかけとして、チームメイトを通じて自己理解を深めることを目的としていた。選手の内省報告には、「もっと自分を出して行って、チームのみんなに自分を知ってもらおうと思う。」「今回のワークを通してまだまだ他学年のことは知らない部分が多かったのもっとコミュニケーションを取っていく必要があると思った。」「自分では自分らしいものに○を付けたが、それとは違うところに○をつけてくれた人が多く、自分はこういう風に見られていたんだと嬉しい気持ちになった。」などの報告が見受けられた。これらのことから、本研究で使用した「気になる自画像のワークシート(土屋, 2017)」および「自己分析シート(ジョハリの窓)」は、選手自身の自己理解を促進させ、それと同時に他者理解を深めることに繋がったものと推察

表3 各群における個人のチームワーク能力の平均値（標準偏差）およびZ値

	開放の窓高群 (n=24)		開放の窓低群 (n=9)		盲点の窓高群 (n=13)		盲点の窓低群 (n=20)		秘密の窓高群 (n=8)		秘密の窓低群 (n=25)		未知の窓高群 (n=20)		未知の窓低群 (n=13)	
	平均値 (標準偏差)	Z値														
コミュニケーション能力																
解読	28.29 (± 3.22)	0.12	27.67 (± 3.00)	0.12	27.62 (± 2.72)	0.37	28.45 (± 3.39)	0.37	27.63 (± 3.20)	0.06	28.28 (± 3.16)	0.06	28.45 (± 3.39)	0.37	27.62 (± 2.72)	0.37
記号化	24.13 (± 4.35)	0.71	22.56 (± 5.34)	0.71	21.62 (± 4.50)	2.07*	25.05 (± 4.25)	2.07*	22.63 (± 5.71)	0.59	24.04 (± 4.28)	0.59	25.05 (± 3.39)	2.07*	21.62 (± 2.72)	2.07*
主張	13.83 (± 2.60)	0.35	14.22 (± 1.56)	0.35	14.08 (± 2.96)	0.53	13.85 (± 1.93)	0.53	14.13 (± 1.64)	0.19	13.88 (± 2.55)	0.19	13.85 (± 1.93)	0.53	14.08 (± 2.96)	0.53
チーム志向能力																
同調	25.71 (± 4.62)	0.08	25.56 (± 4.93)	0.08	25.92 (± 5.07)	0.35	25.50 (± 4.44)	0.35	25.25 (± 5.18)	0.36	25.80 (± 4.55)	0.36	25.50 (± 4.44)	0.35	25.92 (± 5.07)	0.35
調和	19.67 (± 2.44)	0.12	19.44 (± 2.01)	0.12	19.77 (± 2.50)	0.45	19.50 (± 2.50)	0.45	19.50 (± 2.14)	0.04	19.64 (± 2.40)	0.04	19.50 (± 2.50)	0.45	19.77 (± 5.07)	0.45
自主	7.67 (± 2.20)	0.65	8.22 (± 2.22)	0.65	7.69 (± 2.32)	0.28	7.90 (± 2.10)	0.28	8.25 (± 2.25)	0.60	7.68 (± 2.40)	0.60	7.90 (± 2.10)	0.28	7.69 (± 2.32)	0.28
バックアップ能力																
情緒支援	33.75 (± 4.31)	0.67	32.11 (± 4.88)	0.67	33.23 (± 4.44)	0.31	33.35 (± 4.58)	0.31	33.88 (± 5.00)	0.27	33.12 (± 4.36)	0.27	34.25 (± 4.44)	1.31	31.85 (± 4.24)	1.31
情報支援	16.92 (± 2.19)	0.78	16.22 (± 3.42)	0.78	17.23 (± 2.49)	0.86	16.40 (± 2.58)	0.86	17.38 (± 2.39)	0.64	16.52 (± 2.60)	0.64	17.15 (± 2.23)	0.97	16.08 (± 2.93)	0.97
手段支援	20.00 (± 2.02)	0.29	19.67 (± 8.57)	0.29	19.92 (± 1.85)	0.08	19.90 (± 2.22)	0.08	20.25 (± 2.19)	0.67	19.80 (± 2.04)	0.67	20.04 (± 1.85)	1.58	19.15 (± 2.19)	1.58
モニタリング能力																
状況把握	27.38 (± 4.79)	1.02	26.67 (± 4.33)	1.02	26.54 (± 5.50)	0.11	27.60 (± 4.03)	0.11	26.63 (± 4.63)	0.87	27.36 (± 4.69)	0.87	27.60 (± 4.03)	0.11	26.54 (± 5.50)	0.11
調整思考	14.75 (± 2.61)	1.93†	13.33 (± 2.00)	1.93†	14.38 (± 1.94)	0.08	14.35 (± 2.21)	0.08	13.13 (± 2.03)	2.15*	13.76 (± 1.96)	2.15*	14.35 (± 2.21)	0.08	14.38 (± 1.94)	0.08
意見比較	13.88 (± 2.61)	0.08	14.00 (± 2.55)	0.08	14.08 (± 1.93)	0.22	13.80 (± 2.93)	0.22	13.88 (± 2.70)	0.02	13.92 (± 2.56)	0.02	13.80 (± 2.93)	0.22	14.08 (± 1.93)	0.22
リーダーシップ能力																
遂行指導	19.08 (± 5.99)	0.75	18.44 (± 4.28)	0.75	20.31 (± 4.77)	1.00	18.00 (± 5.74)	1.00	18.50 (± 5.87)	0.63	19.04 (± 5.87)	0.63	18.00 (± 5.74)	1.00	20.31 (± 4.77)	1.00
関係構築	19.42 (± 3.49)	1.56	17.33 (± 3.24)	1.56	18.15 (± 3.18)	1.05	19.30 (± 3.61)	1.05	17.38 (± 3.46)	1.37	19.32 (± 3.45)	1.37	19.30 (± 3.61)	1.05	18.15 (± 3.18)	1.05
公平対応	12.75 (± 2.83)	1.06	13.78 (± 2.33)	1.06	14.85 (± 2.08)	0.54	14.25 (± 2.61)	0.54	14.13 (± 2.23)	0.55	14.60 (± 2.53)	0.55	14.25 (± 2.67)	0.54	14.85 (± 2.08)	0.54
問題対処	13.11 (± 2.20)	0.24	13.11 (± 2.20)	0.24	12.85 (± 1.95)	0.20	12.85 (± 2.99)	0.20	13.25 (± 2.31)	0.40	12.72 (± 2.78)	0.40	12.85 (± 3.07)	0.20	12.85 (± 1.95)	0.20

† p < .10, * p < .05

される。よって、上記のワークシートは、チーム内のコミュニケーションを活性化させる手段として有効であるだろう。

4. 総括

本研究では、A大学ハンドボール部女子のチームの特徴を明らかにするために、ジョハリの窓を用いた自己理解と個人のチームワーク能力との関係について検討した。その結果、自己開示ができていない選手は、自らの意思をほかのメンバーに的確に記号化することや状況に応じて調整していく能力が高い可能性が示された。

5. 文献

阿江美恵子 (2008) スポーツ集団での自己。日本スポーツ心理学会編, スポーツ心理学辞典, pp. 296-297, 大修館書店: 東京.

相川 充・高本真寛・杉森伸吉・古屋 真 (2012) 個人のチームワーク能力を測定する尺度の開発と妥当性の検討。社会心理学研究, 27(3): 139-150.

Altman, I., and Taylor, D. A. (1973) Social penetration: The development of interpersonal relationships. New York: Holt, Rinehart and Winston.

大坊郁夫 (2001) 対人コミュニケーションの社会性。対人社会心理学研究, 1: 1-16.

大坊郁夫 (2006) コミュニケーション・スキルの重要性。日本労働研究雑誌, 546: 13-22.

猪俣啓子 (2016) 実践的コミュニケーション学のすすめ: 医療技術者養成課程におけるコミュニケーション学習の必要性。純真学園大学雑誌, 5: 3-10.

Jourard, S. M. (1971) Self-disclosure: An Experimental Analysis of the Transparent Self. New York: Wiley-Interscience.

Morgan, B. B., Salas, E., and Glickman, A. S. (1993) An analysis of team evolution and maturation. Journal

of General Psychology, 120: 277-291.

金築智美 (2018) 心を筆記する。金築智美編, 自己心理学セミナー: 自己理解に役立つ13章, pp. 141-153, 勁草書房: 東京.

森脇愛子・坂本真士・丹野義彦 (2002) 大学生における自己開示方法および非開示者の反応の尺度作成の試み。性格心理学研究, 11: 12-23.

丹羽召昭 (1976) 運動の社会心理。松田岩男編, 運動心理学入門, pp. 204-241, 大修館書店: 東京.

織田憲司 (2012) 協調性と個性化の育成。徳永幹雄編, 教養としてのスポーツ心理学, pp. 64-66, 大修館書店: 東京.

大幡直也 (2017) 大学生のチームワーク能力を向上させるトレーニングの有効性: 時間経過後のチームワーク能力に着目して。教育心理学研究, 65: 305-314.

杉浦京子 (2002) 臨床心理学講義: 実習を通して学ぶ, 朱鷺書房: 大阪.

丹野宏昭・下斗米淳・松井 豊 (2005) 親密化過程における自己開示機能の探索的検討: 自己開示に対する願望・義務感の分析から。対人社会心理学研究, 5: 67-75.

土屋裕陸 (2016) チームワーク向上のトレーニング。日本スポーツ心理学会編, スポーツメンタルトレーニング教本 三訂版, pp. 146-150, 大修館書店: 東京.

土屋裕陸 (2017) スポーツメンタルトレーニング指導士の役割と倫理。平成29年度スポーツメンタルトレーニング指導士資格取得講習会, 大阪, 2017年11月24日, 日本スポーツ心理学会資格委員会.

柳原 光 (2018) ジョハリの窓: 対人関係における気づきの図解式モデル。津村俊充・山口真人編, 人間関係トレーニング 第2版: 私を育てる教育への人間的アプローチ, pp. 62-65. ナカニシヤ出版: 京都.

<連絡先>

著者名: 大久保瞳
住 所: 東京都世田谷区深沢7-1-1
所 属: 日本体育大学管理部会計課
E-mail アドレス: h-okubo@nittai.ac.jp