OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	垂直型リーダーシップが共有リーダーシップに及ぼす影響
Author(s)	井奥, 智大; 釘原, 直樹
Citation	対人社会心理学研究. 2017, 17, p. 79-85
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/67198
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

垂直型リーダーシップが共有リーダーシップに及ぼす影響

井奥　智大（大阪大学大学院人間科学研究科）
釘原　直樹（大阪大学大学院人間科学研究科）

本研究の目的は垂直型リーダーシップが共有リーダーシップに与える影響を検討することである。これまで垂直型リーダーシップは共有リーダーシップと並列的な位置に置かれてきた。しかし、役割モデルと社会的勢力の理論的枠組みから、垂直型リーダーは集団内で共有リーダーシップの発現に正の影響を与えることが予測される。そこで、共有リーダーシップに対する垂直型リーダーシップの影響を検討することを目的として、高校生を対象に調査を行った。重回帰分析の結果、垂直型リーダーシップのサポートと配慮行動や計画と組織行動が共有リーダーシップの諸側面を促進することが明らかになった。最後に、本研究の意義と限界が議論された。

キーワード: 共有リーダーシップ、垂直型リーダーシップ、社会的認知理論

問題

企業の性質とリーダーシップ

過去数十年間、企業の性質は変化してきた。それに伴いリーダーシップ研究の動向も変化してきている。現代では、企業組織内部の活動は大部分が小集団体制の活動である(Kozlowski & Bell, 2013; Pearce, 2004)。すなわち、企業において大部分の労働者は他者と小集団を組み、プロジェクトに取り組んでいる。これらの小集団では明確なリーダーがいるわけではない。従って、リーダーシップの影響力は 1 人のリーダーから小集団へと移行してきている(Pastor, Meindl, & Mayo, 2002)。これまでのリーダーシップ研究は概して 1 人の公式リーダーが発揮するリーダーシップ、いわゆる、垂直型リーダーシップに焦点を当ててきた(Bass & Stogdill, 1990)。しかし、共有リーダーシップ(Hiller, Day, & Vance, 2006; Pearce & Conger, 2003; Pearce & Sims, 2000)として知られるように、リーダーシップ研究の焦点はリーダーシップが分担された集団過程に移行してきている。

共有リーダーシップ

分担された集団過程に着目したリーダーシップ研究に共有リーダーシップ研究がある。共有リーダーシップとはリーダーシップの役割を共有することで集団を方向づける集団成員の相互作用と定義されている(Hiller et al., 2006)。たとえば、学級集団において生徒がホームルームや文化祭等の学級行事に取り組む際、担任教師は公式リーダーであり、垂直型リーダーシップを発揮していると考えられる。しかし、学級集団では教師から生徒への影響過程だけではなく、生徒から生徒への相互作用過程も存在する。生徒はそれぞれの役割を共有、または分担して学級行事に取り組む。共有リーダーシップとはこのような相互作用過程を指す。

これまでの研究では、垂直型リーダーシップは共有リーダーシップと並列的な関係にあり、両者とも集団の成果を予測するものと捉えられてきた。例えば、Ensley & Pearce(2001)は起業家企業を対象として調査を行った。結果、垂直型リーダーシップより共有リーダーシップが収益率や新興企業成長率を予測することを明らかになった。また、Pearce, Yoo, & Alavi(2004)によるバーチャルチームを対象とした縦断的研究の結果、垂直型リーダーシップより共有リーダーシップの方が効力感、問題解決の質、認知される効果性、そして社会的統合を予測することが示唆された。

しかし、Pearce & Sims(2002)が提唱した共有リーダーシップ概念的枠組みでは、垂直型リーダーシップは共有リーダーシップに影響を与える先行要因として捉えている。次の 2 つの重要な理論的枠組みは垂直型リーダーが共有リーダーシップに影響する可能性を示唆している(Pearce & Sims, 2000)。第 1 に、社会的認知理論(e.g., Bandura, 1986)では、共有リーダーシップは観察学習の中で発達すると考えられる。すなわち、小集団成員が公式リーダーを模倣するようになり、個々の成員がリーダーシップを発揮するようになる可能性がある。第 2 に、社会的勢力(e.g., French & Raven, 1959)理論の枠組みでは、小集団内において勢力の諸要素から生じる相互影響過程から共有リーダーシップが発達するとされる。つまり、公式リーダーと小集団成員間において必ずしも一方だけが勢力を持つとは限らず、相互影響過程を経て小集団成員がリーダーシップ機能を代替するようになる可能性がある(Pearce & Sims, 2000)。この 2 つの理論的枠組みから、垂直型リーダーは集団内で共有リーダーシップの発現に正の影響を与える可能性が予測される。そこで、本研究では垂直型リーダーシップが共有リーダーシップに与える影響を検討した。

なお、本研究は高等学校の学級集団に所属する生徒を対象とした。これまで共有リーダーシップ研究は企業組織を対象としてきたが、生徒を対象とした研究は行われ

Table 1 共有リーダーシップ尺度の確証的因子分析の結果

		f1	f2	f3	f4	S.E.
サポートと配慮						
1 クラスの生徒は他の生徒が落胆しているとき、励ます		.616				.077
2 クラスの生徒は人の話をよく聞いている		.896				.036
3 人が話しをしている時、クラスの生徒は傾聴する姿勢を示す		.861				.038
計画と組織						
4 クラスの生徒で団結力あるクラスの雰囲気を作り出す			.890			.028
5 クラスの生徒でどのように行事を行うか計画をたてる			.785			.045
6 クラスの生徒でクラスの目標を定める			.910			.024
7 クラスの生徒で行事がスムーズに進むように段取りを組む			.858			.033
8 クラスの生徒でどのようにチームワークを発揮するかを決める			.785			.045
発達とメンタリング						
9 クラスの生徒はお互いの学力を伸ばすために支えあう				.591		.077
10 クラスの生徒は先頭に立って良い手本を示す				.835		.049
11 クラスの生徒は他の生徒が新しいことを学んでいるときに手伝う				.691		.065
問題解決						
12 クラスの生徒はクラスの諸活動の成果を高めるような解決策を見つける					.729	.054
13 クラスの生徒は問題解決に結びつく知識を用いる					.877	.031
14 クラスの生徒で問題を分析する					.879	.030
15 大きな問題が起きる前に、クラスの生徒は問題点を特定する					.749	.052
16 クラスの生徒で問題の解決法を見つける					.857	.034
因子間相関	1	—	.676	.701	.743	
	2	—	—	.666	.691	
	3	—	—	—	.923	

ていない。しかし、共有リーダーシップの相互作用過程は学級における生徒間でも想定される。学校では学級活動としてホームルームをはじめ、文化祭や運動会等が実施される。これらの活動によって人間関係を形成し、学級における諸問題を解決しようとする自主的態度を育てることが目標とされている(文部科学省, 2008)。すなわち、学級行事では生徒が他者と協力し合い、役割を分担しながら諸問題を解決することが求められている。これは学校における共有リーダーシップの重要性を示唆するものである。

方法

調査対象者

2016 年 2 月～4 月に調査を実施した。関西における塾 5 校から協力を得て、計 87 名の生徒に回答を依頼した。男性 34 名、女性 53 名であった。平均年齢は 16.57 歳(*SD*=1.06)であった。質問紙の配布と回収は、各塾の協力者に依頼した。

質問項目

共有リーダーシップ　生徒の共有リーダーシップ測定項目(Ioku, Kugihara, & Uchida, 2016)で検討された下位項目である計画と組織因子 6 項目、問題解決因子 6 項目、サポートと配慮因子 7 項目、発達とメンタリング因子 7 項目を用いた。各項目について7件法で回答を求めた。なお、調査は塾で実施したが、生徒が評価した共有リーダーシップ集団は各生徒が所属する学校での学級集団である。したがって、各生徒が認知している共有リーダーシップは異なる学級集団に由来するものである。

垂直型リーダーシップ　学級担任の垂直型リーダーシップを測定するに当たり、Ioku et al.(2016)の共有リーダーシップ測定項目の中の下位項目である計画と組織因子 6 項目、問題解決因子 6 項目、サポートと配慮因子 7項目、発達とメンタリング因子 7項目を修正したものを用いた。具体的には、主語を「生徒」から「先生」に変更した。各項目について 7 件法で回答を求めた。

結果

最初に、確証的因子分析を行い、生徒の共有リーダーシップ因子構造の妥当性を確認した。計画と組織因子、問題解決因子、サポートと配慮因子、発達とメン

タリング因子の 4 因子を仮定するモデルである。しかし、十分な適合度は得られなかった。モデルに多くの項目を一度に投入すると、それにより適合度が低下することが指摘されているため(e.g., 中村, 2007; 縄田・山口・波多野・青島, 2015)、各因子において比較的因子負荷量の高い項目を選出して分析した。具体的には、サポートと配慮因子 3 項目、計画と組織因子 5 項目、発達とメンタリング因子 3 項目、問題解決因子 5 項目を用いた(Table 1)。その結果、許容範囲の適合度が得られた(Table 2)。

次に、4 つの下位因子尺度で構成された学級担任の垂直型リーダーシップ尺度に探索的因子分析(最尤法、プロマックス回転) を行った結果、先行研究の下位因子構造と一致した 4 因子が妥当であると解釈した(Appendix1)。この 4 因子構造モデルのデータへの適合度を確証的因子分析で検討した結果、許容範囲の適合度が得られた(Table 2)。以上より生徒の共有リーダーシップと学級担任の垂直型リーダーシップは 4 因子構造であることが確認された。

Table 2 共有リーダーシップと垂直型リーダーシップに対する確証的因子分析の適合度指標

	χ^2	*df*	CFI	TLI	AIC	SRMR
共有リーダーシップ	182.98	98	0.919	0.901	4267.016	0.075
垂直リーダーシップ	391.94	146	0.895	0.880	5012.013	0.061

注) χ^2は1%水準で有意であった。

Table 3 共有リーダーシップと垂直型リーダーシップ変数の記述統計量

	N	*M*	*SD*
1 共有リーダーシップ（全体）	86	4.18	1.17
2 サポートと配慮	87	4.58	1.26
3 計画と組織	87	4.38	1.55
4 発達とメンタリング	87	3.98	1.13
5 問題解決	86	3.74	1.30
6 サポートと配慮(教師)	87	5.11	1.21
7 計画と組織(教師)	87	4.90	1.43
8 発達とメンタリング(教師)	86	5.45	1.40
9 問題解決(教師)	86	4.87	1.29
10 集団サイズ	87	38.93	3.42
11 年齢	87	16.57	1.06

以下、生徒の共有リーダーシップと学級担任の垂直型リーダーシップに関しては、因子内に含まれる全ての項目の平均値を用いて検討した。各変数の度数、平均値、標準偏差を Table 3 に記載した。

まず、変数間の相関を Table 4 に示す。生徒の共有リーダーシップ尺度間の関連を見ると、全体として有意な正の関連が確認された。同様に、学級担任の垂直型リーダーシップ尺度間の関連を見ると、有意な正の関連が確認された。

次に、学級担任の垂直型リーダーシップが生徒の共有リーダーシップに与える影響を検討することを目的として、重回帰分析を行った。分析には、従属変数に生徒の共有リーダーシップ(全体)を、独立変数に学級担任の垂直型リーダーシップ下位尺度を、統制変数に集団サイズと年齢を投入した。その結果、サポートと配慮の標準回帰係数は.373 であり、5%水準で有意であった。したがって、学級担任の垂直型リーダーシップの一部が生徒の共有リーダーシップに影響与えていることが示唆された。

続いて、学級担任の垂直型リーダーシップが生徒の各共有リーダーシップ下位因子へ与える影響を検討することを目的として、重回帰分析を行った。

第 1 に、生徒のサポートと配慮を従属変数として用いた結果(Table 5)、サポートと配慮の標準回帰係数は.599 であり、1%水準で有意であった。第 2 に、生徒の発達とメンタリングを従属変数として用いた結果(Table 5)、有意な関連は確認されなかった。第 3 に、生徒の計画と組織を従属変数として用いた結果(Table 5)、サポートと配慮の標準回帰係数は.383 であり、1%水準で有意であった。また、有意傾向ではあるが、計画と組織の標準回帰係数は.307 の値を示した。第四に、生徒の問題解決を従属変数として用いた結果(Table 5)、有意な関連は認められなかった。

考察

本研究では, 集団内で垂直型リーダーシップが共有リーダーシップに与える影響を検討することを目的とした。これまで垂直型リーダーシップと共有リーダーシップは並列的な関係として検討されてきた。しかし、役割モデルと対人勢力の理論的枠組みから、垂直型リーダーシップが共有リーダーシップに影響を与える可能性が予想された。本研究は垂直型リーダーシップと共有リーダーシップの関連を理解することで理論的枠組みの拡張を目指すものである。

まず、共有リーダーシップ(全体)を従属変数とした重回帰分析の結果、Table 5 に示すように、垂直型リーダーシップの下位因子であるサポートと配慮が共有リーダーシップに正の影響を与えていた。すなわち、生徒の能動性を高めるよう配慮した行動によって、生徒が主体的に諸活動に取り組むともに、他者と協働することが示唆された。これは予測通りの結果であった。

次に、学級担任の垂直型リーダーシップが生徒の共有リーダーシップのどの側面に影響を与えているかを検討

Table 4 共有リーダーシップと垂直型リーダーシップ変数間の相関係数

		1	2	3	4	5	6	7	8
生徒の共有リーダーシップ									
1	共有リーダーシップ（全体）	-							
2	サポートと配慮	.860 **	-						
3	計画と組織	.892 **	.679 **	-					
4	発達とメンタリング	.819 **	.677 **	.565 **	-				
5	問題解決	.879 **	.708 **	.634 **	.765 **	-			
教師の垂直型リーダーシップ									
6	サポートと配慮(教師)	.356 **	.394 **	.407 **	.211	.179	-		
7	計画と組織(教師)	.278 **	.185	.325 **	.199	.191	.536 **	-	
8	発達とメンタリング(教師)	.158	.107	.223 *	.072	.091	.631 **	.643 **	-
9	問題解決(教師)	.216 *	.105	.259 *	.147	.183	.658 **	.774 **	.756 **

**. 相関係数は 1% 水準で有意（両側）

*. 相関係数は 5% 水準で有意（両側）

Table 5 共有リーダーシップとその下位因子を従属変数とした重回帰分析

	共有リーダーシップ		サポートと配慮		発達とメンタリング		計画と組織		問題解決	
	β	*S.E.*	*β*	*S.E.*	*β*	*S.E.*	*β*	*S.E.*	*β*	*S.E.*
計画と組織（教師）	.262	.136	.228	.143	.205	.127	.307 †	.177	.111	.160
発達とメンタリング（教師）	-.182	.137	-.159	.143	-.212	.221	-.114	.178	-.187	.160
サポートと配慮（教師）	.373 *	.142	.599 **	.149	.222	.147	.383 **	.184	.115	.166
問題解決（教師）	-.060	.185	-.341 †	.194	.036	.198	-.114	.241	.205	.217
集団サイズ	-.093	.036	-.055	.037	-.156	.035	-.005	.046	-.167	.042
年齢	.113	.121	.010	.127	.107	.119	.120	.157	.130	.142
R^2	.180 *		.226 **		.110		.208 **		.099	
Adj. R^2	.117		.167		.043		.148		.030	

注）β は標準回帰係数, *S.E.* は標準誤差 $^{\dagger}p < .10$, $^{*}p < .05$, $^{**}p < .01$

するために、共有リーダーシップ下位因子ごとに重回帰分析を行った結果、次の 2 点が明らかとなった。

第 1 に、学級生徒のサポートと配慮を従属変数とした重回帰分析の結果、担任サポートと配慮が生徒のサポートと配慮行動に正の影響を与えていた。すなわち、生徒の気持ちを理解する、または傾聴する姿勢を示すという担任の行動によって、生徒はクラスの生徒が話している際に傾聴する姿勢を示す、あるいは他の生徒を励ますことがわかった。

第 2 に、生徒の計画と組織を従属変数とした重回帰分析の結果、担任のサポートと配慮が生徒の計画と組織に正の影響を与えていた。つまり、場の空気を読む、または生徒の話をよく聞くという担任の行動によって、行事が円滑に進むように生徒自身が段取りを組むようになることが明らかとなった。また、有意傾向ではあるが、担任の計画と組織行動が生徒の計画と組織に正の影響を与えていた。換言すれば、団結力ある雰囲気を作るまたは、行事に取り組む計画を立てるという学級担任の行動によって、生徒がそれらの行動を学習し、実践する可能性が示唆された。

要約すれば、垂直型リーダーシップは共有リーダーシップを促進する働きがあることが明らかとなった。垂直型リーダーシップのサポートと配慮行動は共有リーダーシップのサポートと配慮行動、計画と組織という 2 つの側面を促進することが示された。さらに、垂直型リーダーシップの計画と組織行動は共有リーダーシップの計画と組織行

動を促進することが見出された。

以上の結果は社会的認知理論(Bandura, 1986)を支持するものである。社会的認知理論に基づいた概念的枠組みから、本研究では担任のサポートと配慮行動が生徒のサポートと配慮行動を、担任の計画と組織行動が生徒の計画と組織行動を予測することが見出された。本研究では、担任のリーダーシップを観察する中で、生徒はリーダーシップを学習し、発揮するようになると推論した。ゆえに、本研究の結果は担任の行動を生徒が学習した可能性を示唆しており、リーダーシップ現象においても社会的認知理論が支持されたと言えよう。

また、本研究で担任のサポートと配慮行動が共有リーダーシップの 2 側面を促進したという結果は Carson, Tesluk, & Marrone(2007)を支持するものである。Carson et al.(2007)はコンサルティングプロジェクトに携わる大学生小集団を対象に調査を行った。結果、外部アドバイザーによるコーチングが共有リーダーシップを促すことを見出した。Carson et al.(2007)はコーチングを、集団成員を励ます、あるいは小集団成員の心理を理解しようとする配慮行動と捉えている。本研究における垂直型リーダーシップのサポートと配慮とは集団成員の気持ちを理解しようとする、あるいは成員に配慮した行動と捉えられる。ゆえに、Carson et al.(2007)のコーチングと本研究の垂直型リーダーシップのサポートと配慮は同質のものと考えられる。そして、本研究において垂直型リーダーシップのサポートと配慮は共有リーダーシップの正の予測因であることが示唆されたことから、本研究の結果はCarson et al.(2007)に一致するものであると言える。

要約すると、垂直型リーダーを見て集団成員は次の側面を観察学習する可能性が示唆された。垂直型リーダーのサポートと配慮行動、および計画と組織行動という 2 つの側面である。換言すれば、この 2 側面が集団成員の共有リーダーシップを促進する可能性が示された。

本研究の限界

本研究では、共有リーダーシップに対する垂直型リーダーシップの影響について実証的な検討を試みたが、いくつかの問題を含んでいる。

まず、本研究では集団効果性との関連を検討していない点である。Pearce & Sims(2000)が提唱した共有リーダーシップの概念的枠組みでは、共有リーダーシップは集団特性と集団効果性間に位置する媒介変数と捉えられている。垂直型リーダーシップが共有リーダーシップに与える影響を検討したが、共有リーダーシップを媒介して集団効果性へ与える垂直型リーダーシップの影響は検討できていない。今後は集団効果性への影響も併せて検討することが期待される。

次に、本研究では生徒個人の共有リーダーシップを検討できていない点である。共有リーダーシップは集団特性であり、本研究は学級集団全体に対する学級担任の影響を検討したものである。従って、各生徒に与える学級担任の影響を検討するには、集団成員間の関係性に基づくネットワークに着目したネットワークアプローチを用いる必要がある。このアプローチをとることで、集団全体での共有リーダーシップに加え、集団内での 1 人 1 人の共有リーダーシップを検討することが可能となる。今後は垂直型リーダーシップが各成員の共有リーダーシップにどのような影響を与えるのかネットワークアプローチを用いて検討することが望まれる。

引用文献

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications.* New York: Free Press.

Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecednt conditions and performance. *Academy of Management Journal*, *50*, 1217-1234.

Ensley, M. D., & Pearce, C. L. (2001). Shared cognition in top management teams: Implications for new venture performance. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 145-160.

French, J. R., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in Social Power.* Ann Arbor, MI: Research Center for Group Dynamics, Institute for Social Research.

Hiller, N. J., Day, D. V., & Vance, R. J. (2006). Collective enactment of leadership roles and team effectiveness: A field study. *The Leadership Quarterly*, 17, 387-397.

Ioku, T., Kugihara, N., & Uchida, R. (2016). Development of the shared leadership measurements for school classes. *Paper presented at 31st International Congress of Psychology* (Yokohama, Japan), 469.

Kozlowski, S., & Bell, B. (2013). Work groups and teams in organizations: Review update. *Handbook of Psychology*, 12, 412-469.

中村 知靖 (2007). 心理尺度作成における因子分析の利用法 教育心理学年報, *46,* 42-45.

縄田 健悟・山口 裕幸・波多野 徹・青島 未佳 (2015). 企業組織において高業績を導くチーム・プロセスの解明 心理学研究, *85*, 529-539.

文部科学省 (2008). 小学校学習指導要領解説 特別活動編 東洋館出版社

Pastor, J. C., Meindl, J. R., & Mayo, M. C. (2002).

A network effects model of charisma attributions. *Academy of Management Journal*, *45*, 410-420.

Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership: reframing the hows and whys of leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Pearce, C. L. (2004). The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. *Academy of Management Executive*, *18*, 47-57.

Pearce, C. L., & Sims, H. P. (2000). Shared leadership: Toward a multi-level theory of leadership. *Advances in Interdisciplinary Studies of Work Teams*, *7*, 115-139.

Pearce, C. L., & Sims, H. P. (2002). Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *6*, 172-197.

Pearce, C. L., Yoo, Y., & Alavi, M. (2004). Leadership, social work and virtual teams: The relative influence of vertical vs. shared leadership in the nonprofit sector. In R. E. Riggio & S. Smith-Orr (Eds.), *Improving leadership in nonprofit organizations* (pp.180-203). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Appendix1 垂直型リーダーシップの探索的因子分析

		f1	f2	f3	f4	h^2
サポートと配慮						
1 担任の先生は場の雰囲気を読むことができる		.949	.117	.135	-.277	.808
2 担任の先生は生徒の気持ちを理解することができる		.946	.102	.048	-.145	.805
3 担任の先生は礼儀を持って接する		.871	.066	-.125	-.049	.861
4 担任の先生は生徒が落胆しているとき、励ます		.751	-.082	-.201	.379	.689
5 生徒が話しをしている時、担任の先生は傾聴する姿勢を示す		.739	-.233	.280	.101	.751
6 担任の先生は生徒の話をよく聞いている		.710	-.097	.024	.278	.632
計画と組織						
7 担任の先生はどのようにチームワークを発揮するかを決める		-.014	.927	-.087	.033	.844
8 担任の先生は行事がスムーズに進むように段取りを組む		-.062	.883	.097	-.013	.873
9 担任の先生はどのように行事を行うか計画をたてる		-.030	.876	.050	.055	.643
10 担任の先生はクラスの目標を定める		-.025	.873	-.008	-.037	.764
11 担任の先生は団結力あるクラスの雰囲気を作り出す		.232	.697	-.116	.117	.801
12 担任の先生はクラスの行事に関連した情報を提供する		.029	.449	.263	.174	.779
発達とメンタリング						
13 担任の先生は生徒と勉強に関連した情報のやりとりをする		.047	-.074	.822	.153	.849
14 担任の先生は生徒の学力を伸ばすためにサポートする		.053	.183	.710	.090	.863
問題解決						
15 担任の先生は問題を分析する		-.088	-.027	.108	.907	.819
16 大きな問題が起きる前に、担任の先生は問題点を特定する		-.116	.125	-.029	.872	.757
17 担任の先生は問題の解決法を見つける		.023	-.007	.026	.855	.782
18 担任の先生は問題解決に結びつく知識を用いる		.064	-.013	.136	.740	.765
19 担任の先生は問題が生じた時に最善の行動方針を決める		.068	.193	.106	.604	.772
20 担任の先生はクラスの諸活動の成果を高めるような解決策を見つける		.035	.319	-.053	.596	.707
21 担任の先生は先頭に立って良い手本を示す		.314	.154	-.082	.509	.667
因子間相関	1	—	.576	.720	.736	
	2	—	—	.699	.792	
	3	—	—	—	.810	

Impact of a teacher's vertical leadership on students' shared leadership

Tomohiro IOKU (*Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)
Naoki KUGIHARA (*Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)

This study investigated the effects of a teacher's vertical leadership at school on students' shared leadership. Previous researchers viewed vertical leadership as aligned with shared leadership, which influences group effectiveness at work. However, the two theoretical frameworks, role modeling and social power, suggest that vertical leadership may facilitate shared leadership. Thus, we examined the effects of vertical leadership on shared leadership. Data were collected from 87 Japanese students. Participants rated shared leadership for their school class and four dimensions of vertical leadership for their home room teacher (support & consideration, planning & organizing, development & mentoring, and problem solving). Multiple regression analyses revealed that two dimensions of vertical leadership, support & consideration and planning & organizing, positively influenced some aspects of shared leadership. The significance and limitations of the present study are discussed.

Keywords: shared leadership, vertical leadership, social cognitive theory.