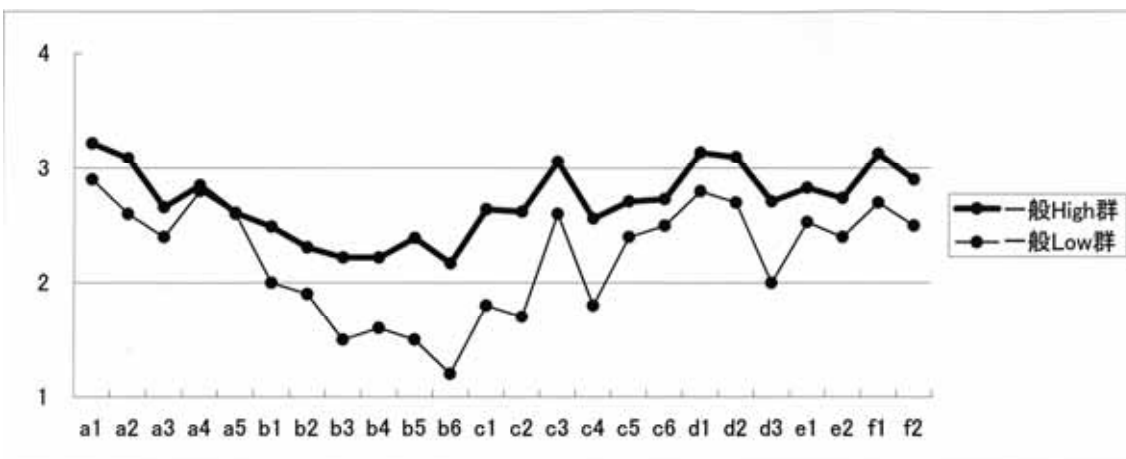
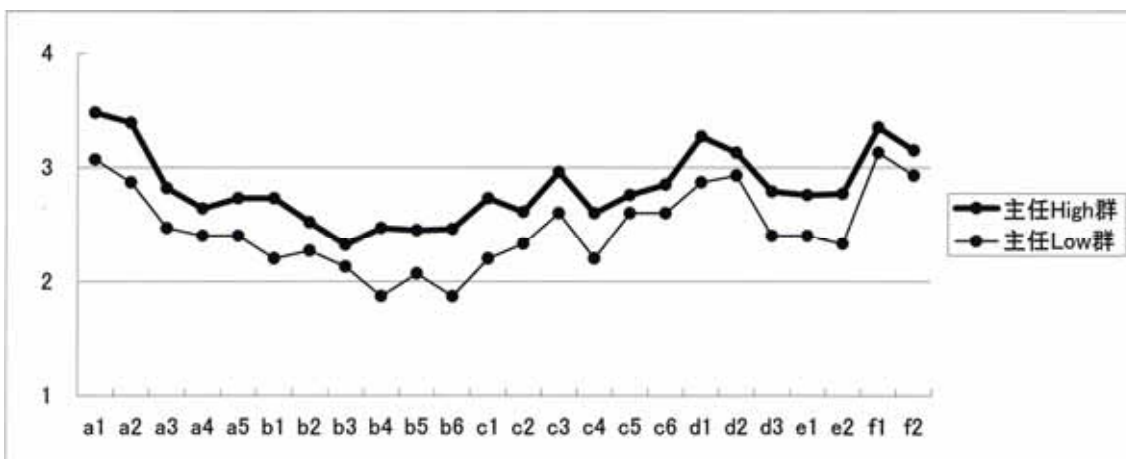
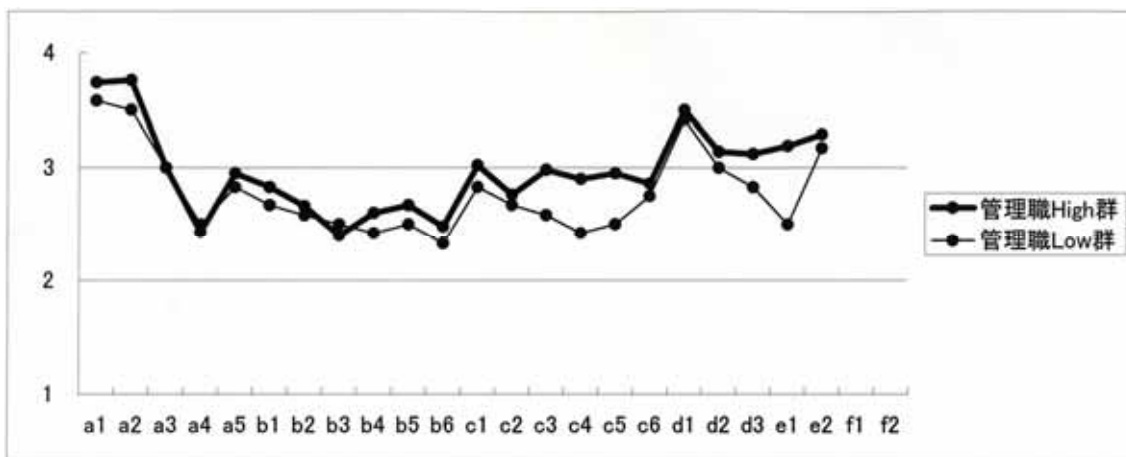
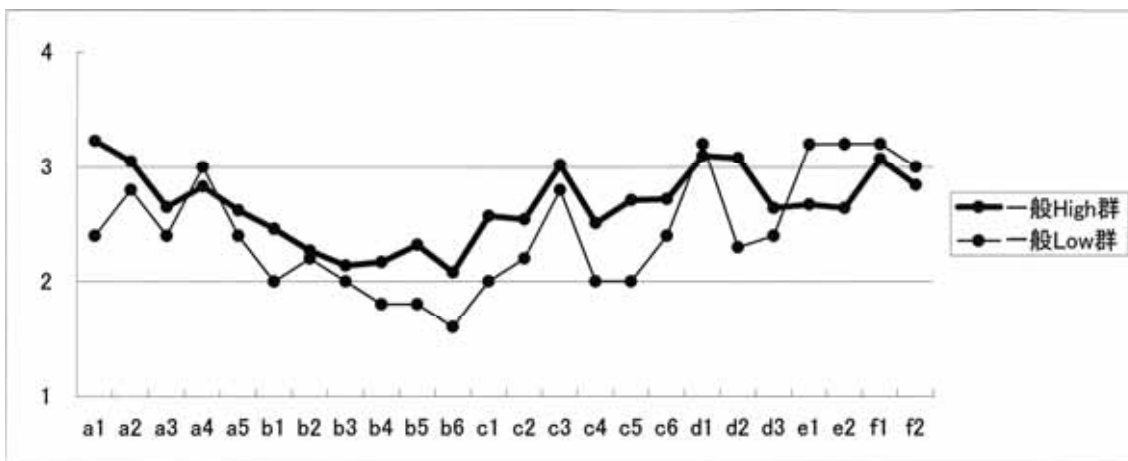
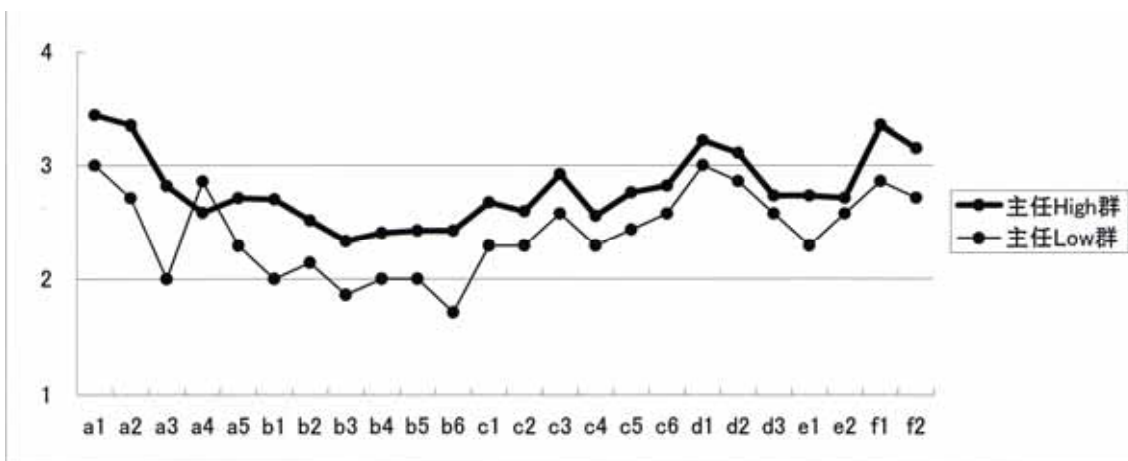
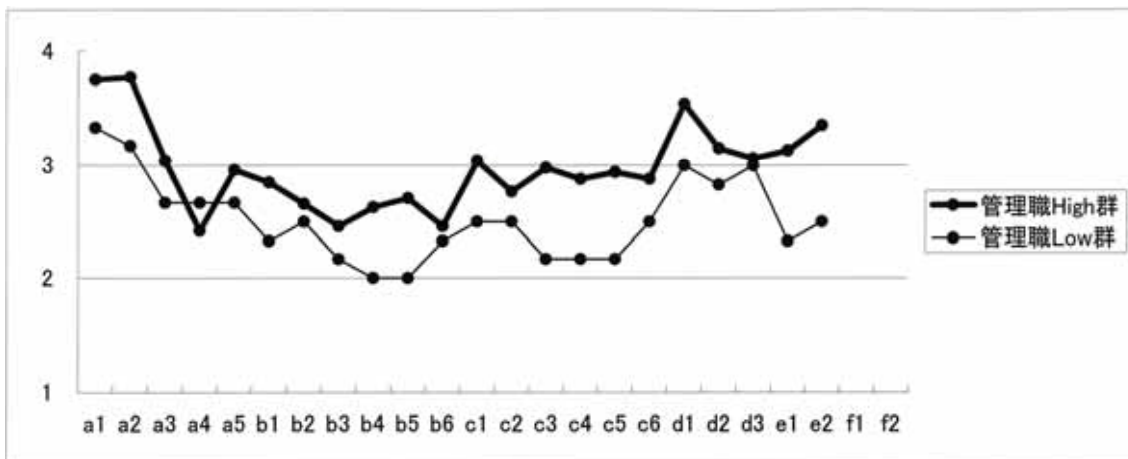


大規模校の主任上方向活動と組織有効性認知との関連



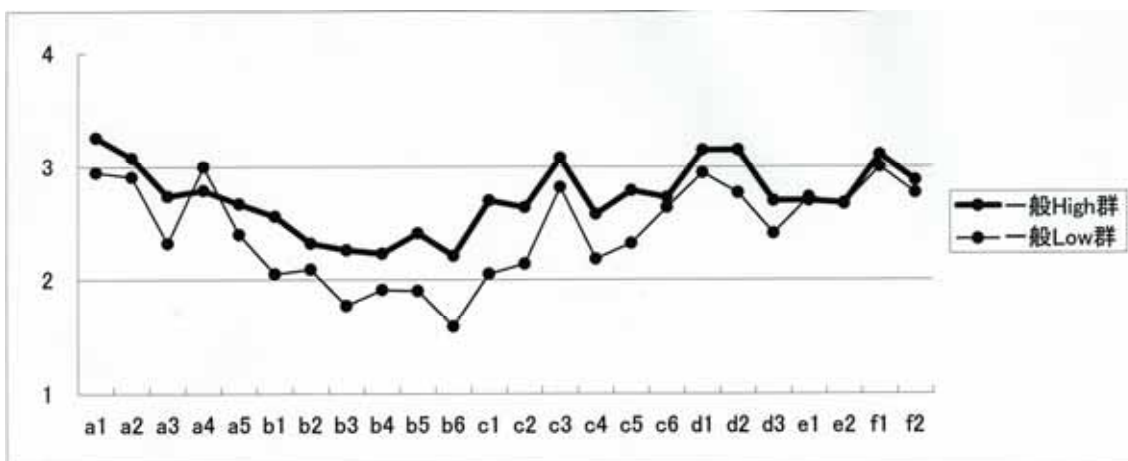
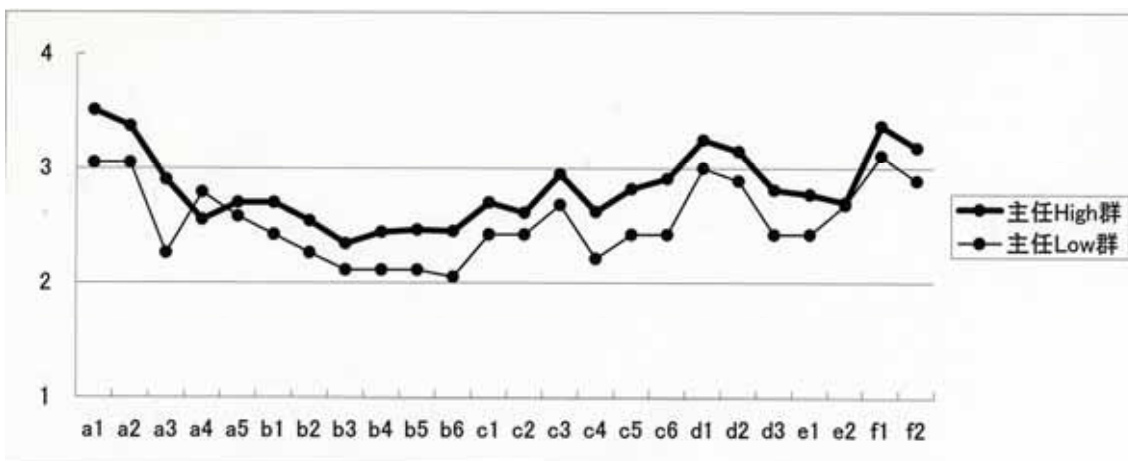
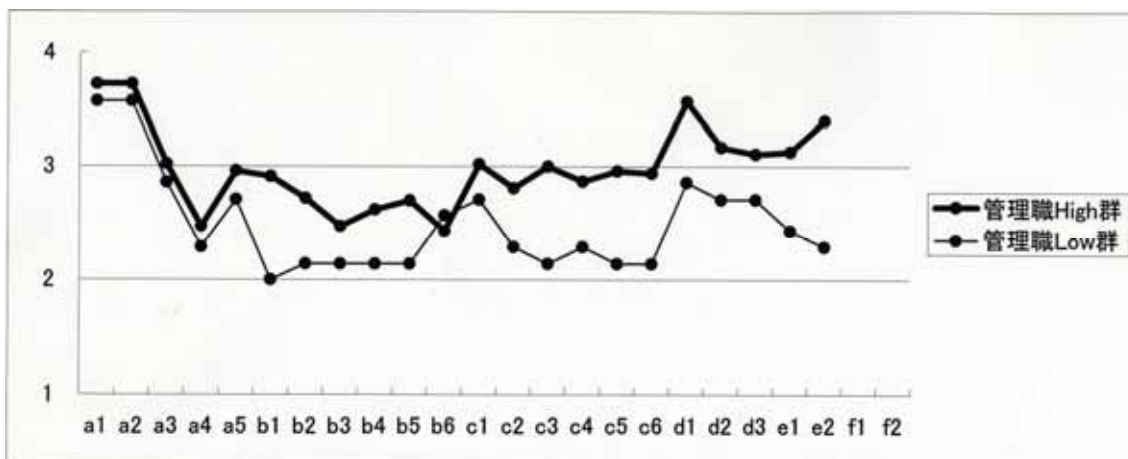
主任の上方向活動が活発であるとする群（High 群）とそうでない群（Low 群）とで組織有効性認知の違いを見ると、管理職ではほとんどの項目で差がないのに対し、主任・一般では多くの項目で差が見られ、特に一般では主任よりもその差が大きい。

大規模校の主任下方向活動と組織有効性認知との関連



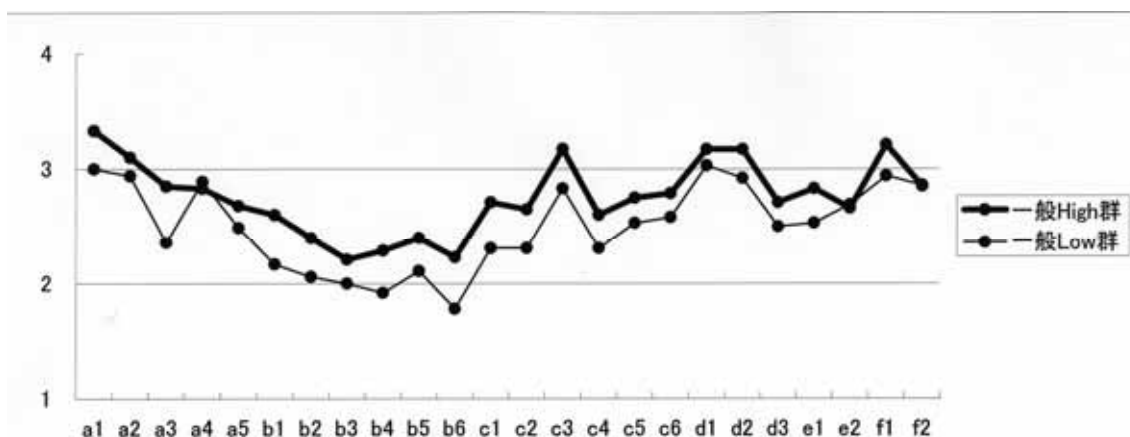
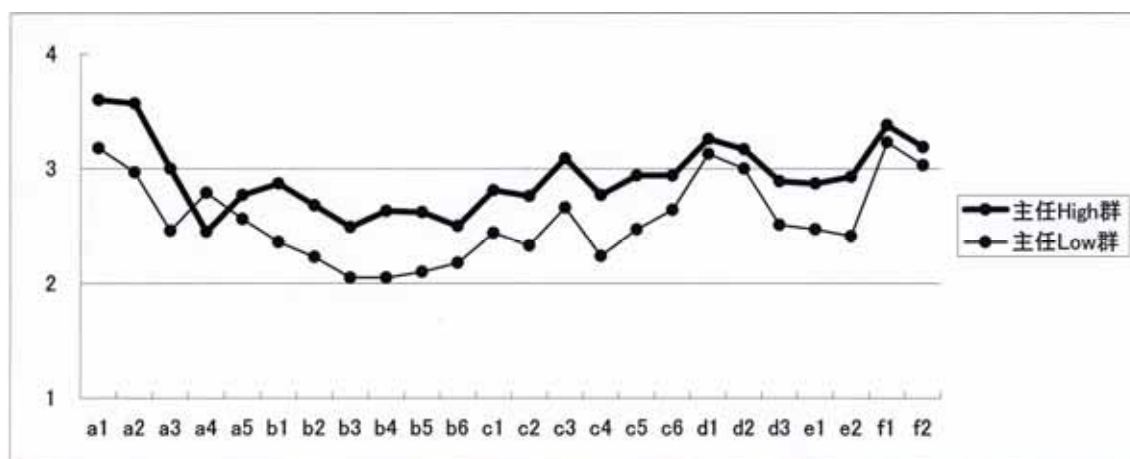
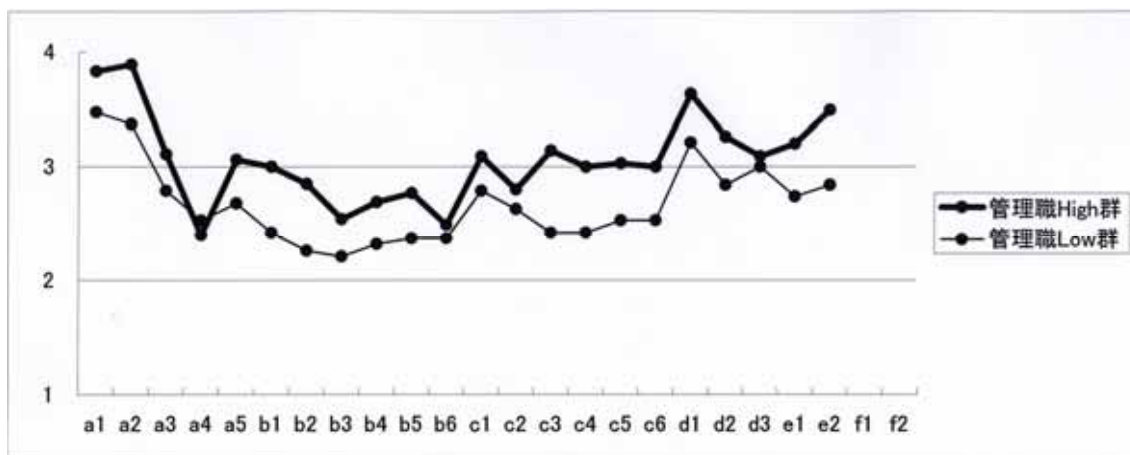
管理職では High 群と Low 群との差が大きい項目と差の見られない項目とが分かれる。主任では全般的に一定の差が見られる。一般では差が一様でない。c3 は「困ったときに同僚から援助や助言を得ることができる」であり、主任や一般では High 群・Low 群を問わず高い得点であるが、管理職では High 群と Low 群の差が大きい。ここから、主任の下方向活動が活発でないことは管理職の孤立感と関連するのではないかと推測される。

大規模校の主任分掌内活動と組織有効性認知との関連



管理職では、b (連絡調整認知)、c (教師集団認知)、d (職務モチベーション認知)、e (組織への満足度認知)において High 群と Low 群の差が顕著であるが、主任及び一般では差が見られるのは b と c であり、その差も管理職の場合よりも小さい。分掌内の水平的コミュニケーションを促進する活動は主任の下方向活動とともに特に管理職から強く期待されているようである。

大規模校の主任間連携と組織有効性認知との関連



管理職と主任では b (連絡調整認知), c (教師集団認知), e (組織への満足度認知) で High 群と Low 群との差が大きい。管理職・主任にとっては, 主任同士の水平的コミュニケーションが活発であることが, 組織有効性認知の高さと関連している。一般では全般に差が小さく, 現状では主任同士の連携はただちに一般教員の組織有効性認知に結びついていないとは言い難い。