

学校のメンタルヘルスへの組織心理学的考察*1)

高 木 浩 人*2)

本レビューは、学校のメンタルヘルスの問題について組織心理学的な視点から検討することの必要性を主張した。組織風土、校長のリーダーシップ、一次予防、二次予防といったいくつかの論点が検討され、将来の研究の方向性について議論された。

キーワード：学校メンタルヘルス、組織心理学、組織風土、校長のリーダーシップ、一次予防、二次予防

精神疾患の患者数の増加はあらゆるところで指摘されるが、教育公務員の精神疾患による休職者数の増加がそれをしのぐスピードであることも同時に指摘されている。厚生労働省(2008)によれば1998年から2008年の10年間で精神疾患の患者数は204.1万人から323.3万人と1.58倍に増えたのに対して、文部科学省(2010)によれば同じ10年間で教育公務員の精神疾患による休職者数は1,942人から5,400人と2.78倍に増えている。教育公務員の場合、休職者数であって患者数ではないので、事態はかなり深刻である。なお2012年12月の新聞報道によれば、文部科学省の調査の結果、2011年度の教育公務員の精神疾患による休職者数は5,274人となり、増加傾向には多少の歯止めがかかってきている。しかし、心を病む教員数は依然として高水準であるとの報道がなされている(日本経済新聞)。

精神疾患の増加に対してはさまざまな見解がある。大野(2012)は「10年、20年で人間が大きく変わるわけではない。診断や治療をする人の見方が変わったために、ある特定の病気が増えたように見えている可能性の方がずっと高い」と指摘している。とくに精神的な疾患についてはこの見解はきわめて説得力がある。しかし、だからといって教師の現状に対して、「診断者、治療者の見方が変わったから」と静観するわけにはいかない。なぜなら見方の変化のためであろうがなかろうが、実際に日常業務に支障を来している教師

が増え続けているという事実が存在するからである。

このような状況のなかで、メンタルヘルス問題について、組織を管理する側の安全配慮義務が問われるようになってきた。2002年3月に、日本で初めて長時間労働とうつ病、自殺の因果関係を認める最高裁判決が出た。大手広告代理店で入社2年目の社員が自殺し、過労自殺の原因は会社の安全配慮義務違反とされたのである。その後もさまざまなケースで管理側が損害賠償命令を受けている。精神面不調で欠勤の社員を論旨退職とした処分に対して最高裁が無効の判断を下した大手外資系コンピュータ企業の例もある。

そしてこのような傾向は教育界にも及び、2012年4月には高校の教師が上司の嫌がらせが原因でうつ病を発症しその後に症状が悪化したとして、当時の校長、教頭、県に損害賠償を請求した。この裁判で、広島地裁は県に支払いを命じている。今や組織構成員のメンタルヘルスに配慮することは、管理側が負う安全配慮義務の必須の要素となってきたようである。しかもそれは学校組織においても決して例外ではない。組織を管理する立場にある者は、構成員のメンタルヘルスに対して、もはや背を向けるわけにはいかない。

組織心理学的視点

本論文の目的は、学校のメンタルヘルスについて、組織心理学的な視点から考察を試みることである。なぜならメンタルヘルスの問題は、不調を訴える個人の

*1) 本論文は2012年8月28日に筆者が行った「管理監督者のためのメンタルヘルス研修」(名古屋市教育委員会主催)の内容を大幅に再構成、加筆修正したものである。

*2) 愛知学院大学心身科学部心理学科

(連絡先) 〒470-0195 愛知県日進市岩崎町阿良池12 E-mail: htakagi@dpc.agu.ac.jp

問題であると同時に、そのような個人を生み出す組織の問題でもありと考えられるからである。このような考えはとくに珍しいものではない。廣川（2006）はメンタルヘルス不調者は炭坑のカナリアのようなものであるとし、「職場やマネジメントのどこかに問題があると、もっとも敏感な人や立場の弱い人が倒れたり病気になる」(p. 8) としている。露口（2001）は「教師のストレス反応は、どのような学校に勤務しているのかという組織的要因によって説明される面が少なくない」(p. 70) としている。

しかもこのような考えはわが国固有のものでもない。Creelman（2006）は、メンタルヘルス問題が生じた場合、たいてい組織自体が精神的に有害な環境状態となっていることが多く、個人の治療に加えて職場にも治療が必要であるとしている。また露口（2011）によれば、Deal & Peterson（1998）は教師のストレスレベルが高い学校にはいくつか共通する特徴があるとしている。それは、「絶望について語られることが多い」「負担についての会話や疲労感について語られることが多い」「下方向の同調圧力が機能する」「絶対的な正しさを唱える集団が形成されている」などである。職場のメンタルヘルスは、個人的な問題であると同時に組織的な問題でもある。組織レベルでのアプローチもまた必要である。

教師の仕事

教師のメンタルヘルスについて組織心理学的に考える際、まずは教師の仕事そのものに注目することが必要である。教師の仕事をわれわれはどのように理解すべきなのだろうか。厚生労働省（2002）によれば、一般企業の労働者約16,000名を対象とした調査では「普段の仕事での身体の疲労具合」について「とても疲れる」が14.1%、「やや疲れる」が58.1%、計72.2%であったのに対して、東京都職員互助会（2008）によれば、教員1,177名を対象とした場合、「とても疲れる」が44.9%、「やや疲れる」が47.6%、計92.5%であり、教員の疲労度の高さがクルーズアップされた。かつてILO（International Labor Organization）は「教師は戦場なみのストレスにさらされている」と指摘したが、それを裏付けるデータである。

では、教師の仕事にはどのような特徴があるのだろうか。佐藤（1994）はそれを、再帰性、不確実性、無境界性の3つにまとめている。再帰性とは、教育行為の責任や評価が生徒や親たちから絶えず直接的に帰ってくることであり、不確実性とは、教える相手が変わ

れば、同じ態度や技術で対応しても同じ成果が得られるとは限らないことである。無境界性とは、ここまでやれば完成というゴールが見えないために仕事が境界を越えて職場外の日常生活にまで入り込みやすいということである。このうち不確実性は自らの経験が役に立たないことから生じる無力感に結びつくであろうし、無境界性はワーク・ノンワークの境界が曖昧になり、オン・オフの切り替えに変調をきたすであろう。このように不確実性と無境界性がさまざまな問題を引き起こすであろうことは容易に想像できる。しかし再帰性については通常言われるフィードバックとの違いに注意しておくことが必要であろう。

Hackman & Oldham（1975）の職務特性モデルでは、モチベーションに結びつく職務特性の一つとしてフィードバックが指摘されている。自分が行った仕事についてその結果を知ることができることがモチベーションに結びつくという考えである。逆に自らの仕事の結果について知るすべをもたない労働者においては、モチベーションは高まりにくい。この場合のフィードバックとは、ある一定の比較的安定した基準の元になされるものであろう。上司からのものであれば周囲からのものであれば、そこには同じ仕事に対しては同じフィードバックが与えられることが前提となる。また少なくとも相手のやる気を引き出す、相手の成長を願うといった心性がその根底にはある。

しかし、佐藤（1994）の言う再帰性は異なる。この場合、基準は必ずしも安定していない。しかもさまざまな人から、そして時には配慮を欠いたやり方で与えられるだろう。一貫した基準、適切な伝達方法に基づかない評価にさらされる場合、逆にモチベーションを損ない、さまざまな問題に結びつくことが考えられる。

教師の仕事について、感情労働の点から考察する研究もある（平井、2010、2011）。Hochschild（1983）が航空会社を対象に行った研究によって広く知られるようになった感情労働は、肉体労働、頭脳労働と対比してとらえられるようになった。職務を遂行する上で感情をコントロールしなければならない仕事の一つとして、教師の仕事も感情労働に位置づけられるであろう。感情労働がさまざまな問題を引き起こすことが指摘されているが、メンタルヘルスの観点からすれば、とりわけバーンアウト（burnout）が重要である。表示規則（display rule）にとどまらず感情規則（emotion rule）によって職務中の感情をコントロールする業務に長く従事する結果、バーンアウトに至ることが懸念されるわけである。

中島（2005）は、「精神神経科を訪れる人の中で、仕事関連ストレスを直接の原因とした反応性うつ病の割合が、教師において高い。特徴的なのがバーンアウトで、異動後1～2年目の教師の症例が明らかに多い」としている。教師のバーンアウトは深刻な問題である。次節でみてみよう。

教師のバーンアウト

バーンアウトは情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下といった下次元で測定される（Maslach & Jackson, 1981）。すでに述べたように、教師の仕事がバーンアウトに至る危険性を内在することが指摘されている。

教師のバーンアウトを直接扱った研究として伊藤（2000）がある。伊藤（2000）は小中学校教師208名を対象に調査を行い、個人的達成感の低下は40代以上のベテランよりも20代、30代の若手において高いことを報告している。これには、いくつかの解釈が可能であろう。若手の教師の実力が不足しているために個人的達成感が得られにくいといった解釈と同時に、ベテランは要求水準を適切に調整して柔軟に対処できるので、個人的達成感を得やすいといった解釈も可能であろう。

この研究ではバーンアウトの規定因についても検討している。そこでは個人的達成感の低下の規定因として、指導性が低いこと、関係性の低いことが指摘された。つまり、自分自身の指導力に自信がない人ほど、周囲にサポートしてくれる人がいないと感じている人ほど、周囲に違和感を感じる人ほど個人的達成感の低下が強かったのである。また情緒的消耗感の規定因として、悩みやすさと関係性の低さが指摘された。ここでの悩みやすさはエゴグラム（AC（Adapted Child））と教師としての悩みの多さからなっている。つまり、悩みやすい人であるほど、周囲にサポートしてくれる人がいないと感じている人ほど、周囲に違和感を感じる人ほど、情緒的消耗感が高まっていたのである。

ここで注目すべきなのは、個人的達成感の低下、情緒的消耗感のいずれにも関係性の低さが規定因として作用していた点である。教師のバーンアウトに対して職場の人間関係が重要な影響を有していることが指摘できる。職場の人間関係は個人的な問題であると同時に、職場そのものも持っている雰囲気といった、組織風土（organizational climate）も強く影響する。

また、新井（2007）はバーンアウトの原因について現職教員169名を対象に調査を行っている。その中に

は「手に負えない児童生徒に振り回される」「保護者との人間関係」といった、いわば学校組織の外側の人々による原因もみられるが、同時に「職員間の共通理解や協力が得られずに孤立」「管理職との軋轢」「同僚とのトラブルやいじめ」といった、学校組織の内側の人々による原因もみられる。つまり、学校の組織風土と直接密接に関わる原因も上位になっていたのである。

ここまでみてきたように、教師のメンタルヘルスに影響を及ぼす組織的要因として組織風土を指摘することができる。では、学校の組織風土はどのような要因から影響を受けるのだろうか。次節では学校の組織風土に影響を及ぼす要因として校長のリーダーシップを取りあげている研究を紹介する。

組織風土と校長のリーダーシップ

先に Deal & Peterson（1998）による、教師のストレスレベルが高い学校には、下方向の同調圧力が機能するとの指摘を紹介したが、これも一つの組織風土ととらえることができる。前節で紹介した、教師のバーンアウトと密接に関わる職場の人間関係も組織風土が強く影響しているだろう。そしてこのような組織風土と校長のリーダーシップとの関係について検討したのが西山・淵上・迫田（2009）である。

西山らは公立、私立小中高等学校に所属する教員197名を対象に調査を行った。その結果、校長の配慮的リーダーシップが協働的風土を高め、同調的風土を抑制することがみいだされた。この研究では配慮的リーダーシップは「校長は教職員を公平に取り扱っている」「校長は教職員を信頼している」「校長は何かを決めるとき、職員会議での話し合いを重視する」の3項目で測定されている。こういった校長のリーダーシップが、学校の協働的な組織風土を高め、同調的な組織風土を抑制するといった、好ましい影響を及ぼすことを示している。ここで協働的風土は「何か困ったときには、同僚から助言や援助を得ることができる」といった項目で測定されている。また同調的風土は「教師集団の和を大切にすあまり、自分の考えや主張が言いにくい職場である」「職員会議は、一部の意見に従うかたちでまとまることが多い」といった項目で測定されている。

学校に好ましい組織風土を構築する上で、リーダー、つまりは校長の配慮的な働きかけが大きな影響力をもつようである。これは、校長の情緒的サポートが教員のストレス反応を抑制することを見いだした迫田・田中・淵上（2004）とも整合している。教員のメンタル

ヘルス面での改善において校長のリーダーシップが果たす役割はきわめて重要である。

一次予防と二次予防

ここまで教師の仕事、バーンアウト、組織風土、校長のリーダーシップなどについて見てきたが、職場のメンタルヘルスを考える上で「予防」も重要な概念となる。職場のメンタルヘルスの議論では、一次予防、二次予防、三次予防といったとらえ方がよくなされる。ここでは、一次予防と二次予防について考えてみたい。

一次予防：一次予防が原因を除去することであり、それが職場からストレスをなくすことであるとすれば、それは不可能に近いであろう（森，2006）。工代（2006）も、メンタルヘルス問題は常に一定の比率で存在する統計的問題で、固有の人に限られた問題ではないと述べている。しかしそれでも、いわゆる「もぐら叩き」から脱するにはどのようにすればよいのかについて検討されている。

Recruit（2006）による Works77で紹介されている、日本 IBM や日本 HP の取り組みはその例である。日本 IBM では、ストレスをためやすい性格や思考パターンをもつ人を対象に、考え方を変えてストレスを軽減する方法を提示する試みを行っている。また日本 HP では入社希望者がもっている IT スキルに加えて、ストレスに対する対処法や気もちの面のチェックも加えている。島（2006）の、組織文化に適した人材を採用するべしとの主張も同じような発想からであろう。

先に教師のバーンアウトについてみたが、そこには本人の特性も関わることが指摘されている。新井（2007）は、教師として望ましい性格や態度がバーンアウトを引き起こすとしており、平井（2010，2011）の一連の研究でも、エゴグラムの AC とバーンアウトの密接な関連が報告されている。これは、教師の悩みやすさを AC などで測定した伊藤（2000）の結果とも整合している。AC は、がまん強さ、感情の抑制、慎重、他人の期待に添う努力などを特徴としている。バーンアウトの犠牲となる人はまさに、「理想に燃え使命感にあふれたプロフェッショナル」（Price & Murphy, 1984, p. 49）なのである。AC とバーンアウトが関連するとの平井の知見を一次予防に役立てることが可能かもしれない。もちろん AC の高い人は教師になるべきではないということではなく、AC とバーンアウトの関連性についての知識をもっておくことが有効ではないかということである。

また職場全体での一次予防という発想もある。その代表的なものが、Schaufeli & Bakker（2004）らが提唱するワークエンゲージメント（work engagement）である。これは活力（vigor）、熱意（dedication）、没頭（absorption）で特徴づけられる状態で、バーンアウトの対概念（positive antipode）として提唱されたものである。「仕事に誇りややりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きしている」状態（日本経済新聞2012年6月26日付）と表現される。このような状態で働くことが、メンタルヘルス問題を未然に防ぐという考えである。ではワークエンゲージメントとはどのように達成可能なのだろうか。

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli（2009）では、2年近くの間隔で2度収集されたデータに基づいて、ワークエンゲージメントと関わる要因として、職務資源（job resources）と個人資源（personal resources）が指摘された。職務資源の内容は、自律性、社会的支援、上司のコーチング、フィードバック、プロフェッショナル発達機会であり、個人資源の内容は自己効力感、組織ベースの自尊心、楽観主義であった。これらの要因によってワークエンゲージメントが高められるとの主張である。このような主張のなかには、過去研究との共通点を見いだすこともできる。たとえば職務資源の自律性とフィードバックは、すでに Hackman & Oldham（1975）が職務特性モデルにおいてモチベーションの先行要因に位置づけていたものである。そういった意味では組織心理学や経営学がこれまで提唱してきた考えの延長上にある概念と位置づけることも可能であろう。諸々の資源を、具体的にいかにして達成するのかという議論が今後も続くことになるだろう。

また Hyvones, Feldt, Salmela-Aro, Kinnunen, & Makikangas（2009）は、個人の仕事目標との関連について検討し、コンピタンス、昇進、組織といった仕事目標が高いワークエンゲージメントと関連することを見出している。もちろん目標とワークエンゲージメントとの間の因果関係は不明だが、精神的な健康に対する目標の役割を検討した興味深い研究である。ワークエンゲージメントはメンタルヘルス問題を未然に防ぐだけでなく、パフォーマンスと関連することも示されている（Bakker & Bal, 2010; Salanova, Aguto & Peiro, 2005）。さらに Bakker, Demerouti, & ten Brummelhuis（2012）は、ワークエンゲージメントとパフォーマンスの関係に対して誠実性がモデレータとして作用することを示している。つまり、両者の関連は誠実性が高い人において

顕著であった。

このようにワークエンゲージメントに関する研究が盛んに行われている。ワークエンゲージメントは、問題を発症した人だけを対象にするのではなく、職場の全員を対象にするという点に特徴があるといえるだろう。どのようにしてこういった状態を導き出すことができるのかについての更なる探求が望まれる。

二次予防：二次予防は早期発見、早期治療である。ここでは、学校組織が少なくとも2つの理由で、この二次予防について不利な状況にあることを主張する。2つの理由とは学校組織の特殊性と学校文化の特殊性である。まずは学校組織の特殊性からみてみよう。

Likert (1961) の「連結ピンモデル」を引き合いに出すまでもなく、一般的な組織は、いくつかの階層に分かれ、その階層がまたいくつかのグループに分かれ、各グループのリーダーが連結ピンとして機能し成り立っている。企業では以前よりも階層性は崩れてきているかもしれないが、複数の比較的少人数のグループ、そしてそのリーダーあるいはリーダー的な人が存在する点は変わらないだろう。したがって比較的メンバーに対して目が行き届きやすく、何か問題が生じた場合には、比較的早い段階で連結ピンが上司なり専門家なりに連絡をすることが期待できる。そういった意味では二次的予防の充実がイメージしやすい。

しかし、学校組織の場合、もちろんメンバー間に経験差や年齢差は存在するが、比較的フラットななかに大多数の教師が位置づけられ、公的な管理職は校長と教頭である。まさに「少数の管理職でヨコ構造の教師集団を掌握」(中島, 2003) しなければならない。一般的な組織に比べて、二次予防といった点で不利な状況におかれていると考えることができるだろう。中島(2003)は養護教諭の活用を訴えるが、児童生徒への対応で手一杯であろう養護教諭に対してそれ以上の負担を強いるのは難しいというのが現状であろう。「学校はその組織構造的な特殊性ゆえに二次予防において不利な状況にある」との認識を共有し、何らかの対策を講じておくことが求められるのではないだろうか。たとえばメンタルヘルスに特化したグルーピングとリーダーの指名といったことも選択肢となるかもしれない。

次に学校文化の特殊性である。白石(2005)は支え合うことに否定的な学校文化、教師文化の存在を指摘し、努力、がんばり、向上などがその象徴となる概念であるとしている。また沢崎(2005)は教師の仕事に

は「協力しながら張り合う」という面があり、教師は困ってもなかなか助けを求めないという。つまり、困難な状況にあってもなかなか援助を請うことができないような雰囲気が存在が伺われるのである。

厚生労働省(2002)によれば、一般企業の労働者約16,000名を対象とした調査では「仕事や職業生活におけるストレスを相談できる者の有無」への回答で、89.0%が「いる」と答えたのに対して、東京都教職員互助会(2008)が回答を求めた1,177名の教員のうち「いる」と回答したのは45.9%であった。これにはさまざまな原因が考えられるが、大竹(2005)の指摘する、責任感の強さ、教員の評価制度なども無視できない要因であろう。

さらに重要なのは、こういった、助けてもらうことに抵抗を感じるという意識が、先ほどもとりあげたバーンアウトに関わることが報告されている点である。田村・石隈(2001)は、中学校教師155名を対象に調査を行い、男性教師の場合、指導・援助に対する他者からの批判や苦情があったり、同僚に助けてもらうことに抵抗がある場合、バーンアウトが深刻であることが明らかとなった。また女性教師の場合、生徒からの反抗が多かったり、同僚に助けてもらうことに抵抗がある場合、バーンアウトが深刻であることが明らかとなった。つまり、男性教師女性教師ともに、同僚に助けてもらうことに抵抗がある場合それがバーンアウトに結びついていたのである。

田村・石隈(2001)はこれを補う対策として、「援助チーム会議」開催の客観的な基準を定めることを提案している。つまり、ある基準に達すれば、教師個人が助けを求め求めないに関わらず、「援助チーム会議」を開催するというルールを作ってしまうのである。たとえば一定期間以上連続で休んだ児童・生徒がいれば、無条件で会議を開くといった対策である。そうすれば会議の開催の責任が個人に帰せられることはない。集まれば、当該案件以外のことについても話し合われる可能性が出てくる。支え合うことに否定的な学校文化、教師文化を補う対策として興味深い提案である。

終わりに

本論文では学校におけるメンタルヘルスに対する組織心理学的なアプローチの必要性について述べてきた。教師の仕事の内容がバーンアウトに結びつきやすく、これが職場の組織風土という組織的な要因の影響を受けていることをみてきた。また学校の組織風土に

対して、リーダーとしての校長の役割が重要であることを指摘する研究をとりあげた。さらに一次予防について組織心理学的に考察するとともに、二次予防については学校組織特有の不利さがあり、それを補う対策が必要ではないかとの主張を行った。本論文は学校のメンタルヘルス問題について組織心理学的に考察する試みとして、いくつかの視点を提示したに過ぎない。今後はこれらを、そしてこれら以外の視点をも含めてより具体的で実りある方向に統合していく作業が必要となる。

引用文献

- 新井肇 2007 燃え尽きる前にどう支え合うか 月刊学校教育相談2007年11月号, 30-35.
- Bakker, A. B. & Bal, P. M. 2010 Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummerhuis, L. L. 2012 Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564.
- Creelman, D. 2006 米企業のメンタルヘルスケア EAP, 方針, 教育の準備が必要だ *Works*, Aug.-Sep., 24-26.
- Deal, T. E. & Peterson, K.D. 1998 *Shaping school culture: The herat of leadership*; Jossey-Bass (中留武昭・加治佐哲也・八尾坂修訳 2002 学校文化を創るスクールリーダー 風間書房) (露口 (2011) より引用) .
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1975 Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- 平井正三郎 2010 エゴグラムから見た教師の感情労働とメンタルヘルス 関西教育学会年報, 34, 81-85.
- 平井正三郎 2011 教員のバーンアウトを予防するメンタルヘルス対策 関西教育学会年報, 35, 51-55.
- 廣川進 2006 コミュニケーション不全の時代 自己理解と他者受容が必要 *Works*, Aug.-Sep., 8.
- Hochschild, A. R. 1983 *The managed heart: Commercialization of human feeling*, University of California Press. (石川准・室伏亜希訳 2000 管理される心—感情が商品になるとき— 世界思想社)
- Hyyones, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., & Makikangas, A. 2009 Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 183-196.
- 伊藤美奈子 2000 教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究—経験年数・教育 感タイプに注目して— *教育心理学研究*, 48, 12-20.
- 厚生労働省 2002 平成14年労働者健康状況調査
- 厚生労働省 2008 平成20年度患者調査
- 工代将章 2006 「デンジャー」から「リスク」へ *Works*, Aug.-Sep., 36.
- Likert, R. 1961 *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill. (三隅二不二訳 1964 経営の行動科学ダイヤモンド社)
- Maslach, C. & Jackson, S. E. 1981 The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- 文部科学省 2010 平成22年度教育職員に関わる懲戒処分等の状況について
- 森晃爾 2006 疾病対策の「もぐら叩き」をどう脱するか *Works*, Aug.-Sep., 21-23.
- 中島一憲 2003 先生が壊れていく 弘文堂
- 中島一憲 2005 精神性疾患の早期発見・対応と対策 教職研修2005, 3 特集教師の「心の健康」再考, 72-75.
- 日本経済新聞2012年6月26日付 らいふプラス 職場とうつ②
- 日本経済新聞2012年12月25日付 心病む先生 なお高水準
- 西山久子・淵上克義・迫田裕子 2009 学校における教育相談活動の定着に影響を及ぼす諸要因の相互関連性に関する実証的研究 *教育心理学研究*, 57, 99-110.
- 大野裕 2012 こころの健康学 精神疾患が「増える」とは *日本経済新聞夕刊*
- 大竹直子 2005 専門機関の活用と連携 教職研修2005, 3 特集教師の「心の健康」再考, 76-79.
- Price, D. M. & Murphy, P. A. 1984 Staff burnout in the perspective of grief theory. *Death Education*, 8, 47-58.
- Recuit 2006 *Works*77
- 迫田裕子・田中宏二・淵上克義 2004 教師が認知する校長からのソーシャル・サポートに関する研究 *教育心理学研究*, 52, 448-457.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. 2005 Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- 佐藤学 1994 教師文化の構造—教育実践研究の立場から 稲垣忠彦・久富善之編 日本の教師文化 東京大学出版会
- 沢崎達夫 2005 教師の意識の変革 教職研修2005, 3 特集教師の「心の健康」再考, 44-47.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004 Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- 白石大介 2005 支えあう場とネットワークづくり 教職研修2005, 3 特集教師の「心の健康」再考, 68-71.
- 島悟 2006 発症リスクはゼロにできない より相性のよい人材の採用を *Works*, Aug.-Sep., 7.

田村修一・石隈利紀 2001 指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究 —バーンアウトとの関連に焦点をあてて— 教育心理学研究, 49, 438-448.

東京都教職員互助会 2008 教員のメンタルヘルス対策および効果測定

露口健司 2011 学校組織特性と教師のストレス 教育と医学 特集2・教師のメンタルヘルス, 70-74.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. 2009 Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.

最終版平成24年12月25日受理

Examination of School Mental Health from the Perspective of Organizational Psychology

Hiroto TAKAGI

Abstract

This review pointed out the necessity of examining problems of school mental health from the perspective of organizational psychology. Several issues such as organizational climate, leadership of principal, primary prevention, and secondary prevention were examined. Finally, directions for future research were discussed.

Keywords: school mental health, organizational psychology, organizational climate, leadership of principal, primary prevention, secondary prevention