

教師の被援助志向性を高める職場環境の検討

鳴門教育大学大学院 学校教育研究科 人間教育専攻
心理臨床コース 臨床心理学領域 指導教官 久米 禎子
高知県立四万十高等学校 教諭 松本 悠希

1 はじめに

教育現場では課題が山積する中で、今の教師には「集団づくり」の力量と「個別の指導・援助」の力量が同時に求められている（田村，2017）。このように求められるものが増加している現状は、年齢や教師歴を問わず多くの教師に負担感を与えており、メンタルヘルス不調による休職者数は過去最高を更新した（文部科学省，2020）。教師のメンタルヘルス不調はバーンアウトと関連づけて研究が進められ、多くの研究により同僚との人間関係の在り方が教師のバーンアウトの抑制に大きな影響を及ぼすことが明らかにされている（伊藤，2000；貝川，2009など）。つまり、同僚からのサポートを受けられる環境を組織的に構築することにより、教師のメンタルヘルス不調のリスク低下につながると推測される。

しかし、同僚間のサポートの授受について、田村（2011）は教師の被援助志向性の低さを指摘しており、教師の個人内要因（田村・石隈，2002；谷島，2010など）や学校の組織特性（牧，2011；淵上，1995など）が援助要請を阻害していると考えられている。教師が悩みを一人で抱え込まないためには、個人の援助要請への抵抗感を下げることや、組織的に援助要請行動を起こしやすくする環境を検討することが有効であると考えられるが、具体的な環境の在り方については未だ知見が少ない状況である。また、学校現場における実践研究は筆者が知るところ行われていない。そこで、援助要請可能な場に抵抗感なく近づくためには、経済的・物質的コストと心理的コストを下げるのが効果的である（高野・宇留田，2002）と述べた研究結果をもとに、校内に援助要請を促進する環境を整備し、その環境下での援助要請への意欲と行動の変容について調査を行うこととした。実際の現場で教師が援助要請を行いやすくするための実践研究を行うことは、教師がどのような取り組みによって援助要請意欲や行動を高めていくのか、その要因の解明につながると考えられる。

2 研究目的

本研究では、教職員の業務環境内で援助関係構築への意識を高める活動を行うことで援助要請行動が増加するのではないかと仮説の下、援助要請への抵抗感軽減と援助要請行動の促進を目指す2種の実践を行い、援助要請への意欲や行動が促進されるかを検討する。援助要請行動の促進・抑制の判断指標としては、「相談可能な場への参加」と「困りごとの吐露」の2つに主に着眼した。

本研究により、教職員における援助要請の在り方を明らかにすることで、学校現場で取り組みやすい教職員のメンタルヘルス向上に向けた環境整備の方法を検討する際の一助になることを期待している。

3 研究内容

(1)方法

ア 対象者：A県立B高等学校の教職員25名。

イ 調査手続き：2020年6～8月に、以下(ア)～(ウ)の手続きで行った。

(ア)実践開始前質問紙調査（6月中旬）

フェイスシート、職場内での援助要請の在り方、被援助志向性尺度と職場用ソーシャル・サポー

ト尺度（以下、職場用SS尺度）からなる質問紙調査を行い、実践開始前までに回収した。

(イ) 2種の実践実施（6～8月の月1回実施、計3回）

6・8月は通常授業日、7月は夏休み期間中であった。

実践1 「ほっとスペース〇〇※学校の地名」

援助要請への抵抗感を軽減させ気軽に援助要請が行えることを目指し、自由に相談や休憩が可能な場を開設した。筆者は来室者からの話を聴くことに重点を置く形で参与観察を行った。

a 開設時間

1限目の授業開始～6限目の授業終了までの授業時間中に開設し、参加者の都合に合わせて自由に入退室可能とした。休み時間中は原則閉室とした。

b 開設場所

来室のしやすさを考え、教職員が利用する機会の多い職員室横の印刷室に開設した。室内中央にはテーブルと椅子が置かれており、そのテーブルを主な拠点として空間作りを行った。

c 室内の設置品とイベント

教職員の来室動機を高めるため、仕事の合間の癒しや実際に仕事で役立つものを意識して準備した。全回共通の設置品はアロマオイルとアロマストーン、お菓子、マッサージ用品、心理学に関わる書籍や資料であった。興味を惹きやすいよう設置品はテーブルの上に並べ、自由に持ち帰ったりその場で使用したりしてもらえるようにした。イベントは利用のしやすさを考え、5分以内で終わられる簡単なストレッチを筆者が提示して一緒に行う形で進めた。設置品とイベントの内容・頻度については毎回の参加者の観察結果からニーズを検討し、改良していった。

d 調査内容

来室者について、滞在時間と話題の概要を筆者が準備したシートに記録した。話題の概要は「仕事に関わるもの」「仕事以外のもの」「筆者が室内に準備したもの」の3つに分類し、悩みや不満などの困りごとが語られた場合はチェックをつけた。

実践2 「同僚から学ぶ！スキルアップ研修会」

同僚間の相互理解を深めて援助関係構築への肯定的な認知を得られることを目指し、世代や立場が異なる教職員4～5人のグループで、話題提供者1名の仕事上での困りごとを同僚と共有する話し合いを行った。終了後に感想用紙を回収した。

a 実施時間

業務に過剰な負担を掛けないよう30～60分間と時間を限定した。各グループに時間管理を任せ、30分以上経過後に話がまとまったグループから感想記入後に解散可とした。

b 実施場所

他のグループの話し声が気にならないようにすることや新型コロナウイルス感染防止の観点から、校内で最も広い会議室を選定した。

c 実施手順

(a)実施の流れと話し合う際の留意事項説明

参加者全員の集合完了後、筆者から話し合い実施の流れと話し合いの際の留意事項を説明した。参加者が窮屈感を感じ過ぎないように要求事項は最低限度に留め、「出た意見は否定せずに最後まで聴く」「自分の意見を押し付けない」「アドバイスを活かすかどうかは受け取り手に任せる」の3点のみを毎回話し合う際の留意事項として伝え、同意の上話し合ってもらった。

(b)グループ分け

話し合い時に多数の視点が含まれるよう、筆者が主導する形で年代・性別・担当教科・校務分掌などが分散するようにグループ分けを行った。

(c)話題提供者及び進行・計時担当者の選定

筆者が指定した方法で話題提供者を選定した。参加者全員に事前に「自身が抱えている仕事上の困りごと」について提示内容を考えてもらい、その場で話題提供者に選定された代表1名の困りごとについて話し合う形を取った。進行・計時担当者の選定は各グループに任せた。

(d)話し合いの開始～終了

各役割が決まったところで話し合いを始めてもらった。進行は各グループに任せ、話し合い終了後に個別配布した感想用紙に記入した後、筆者に直接提出して退室するよう求めた。

d 調査内容

各グループを観察しながら、5分おきに話し合いの雰囲気や話題の概要を記録した。

(ウ)実践終了後質問紙調査（8月下旬）

全実践終了後、実践開始前質問紙調査の内容に加え、実践1・2の感想、援助要請に対する意識や行動の変化について自由記述で回答を求め、各自で封入・厳封されたものを郵送で回収した。

ウ 質問紙調査の内容

(ア)フェイスシート

教職員の年代、性別、教師歴（講師期間を含む）、当該校での勤務年数について尋ねた。

(イ)職場内における援助要請の在り方

「職場全体の相談のしやすさ」「相談相手の有無」「相談している相手」「相談相手の選定基準」「相談できない理由」の5項目を設定し、多肢選択式で回答を求めた。

(ロ)被援助志向性尺度（表1）

田村・石隈（2001）が作成した、他者に援助を求める態度を測定できる尺度を用いた。合計得点が高いほど他者に援助を求める意識が強いことを表す。「他者との連携欲求」7項目と「援助関係における抵抗感の低さ」4項目の2因子11項目からなり、1（あてはまらない）から5（あてはまる）の5件法で回答を求めた。

(ハ)職場用SS尺度（表2）

小牧・田中（1993）が作成した、同僚から受けるソーシャル・サポートへの意識を測定できる尺度を用いた。合計得点が高いほど同僚からのサポートを得られている実感が強いことを表す。なお、作成者は質問項目の「同僚」の部分に調査対象に応じて「上司」「先輩」と変換して用いること、「上司」と変換した時のみ14・15の項目を含むことを記載しているが、14・15の項目内容は筆者の調査意図と合致しており、必要であると判断し含めた。「情緒的サポート」9項目と「道具的サポート」6項目の2因子15項目からなり、1（そう思わない）から5（そう思う）の5件法で回答を求めた。

表1 被援助志向性尺度の質問項目

1.困っていることを解決するために、他者からの助言や援助が欲しい。
2.自分が困っている時には、話を聞いてくれる人が欲しい。
3.困っていることを解決するために、自分と一緒に対処してくれる人が欲しい。
4.自分は、よほどのことがない限り、人に相談することがない。（※）
5.何事も他人に頼らず、自力で解決したい。（※）
6.他人の援助や助言はあまり役に立たないと思っている。（※）
7.今後も、自分の周りの人に助けられながらうまくやっていきたい。
8.自分は相談したり人に援助を求めるとき、いつも心苦しさを感ずる。（※）
9.他人からの助言や援助を受けることに抵抗がある。（※）
10.人は誰でも援助や相談を求められたら、わずらわしく感じると思う。（※）
11.自分が困っているとき、周りの人には、そっとしておいて欲しい。（※）

※は逆転項目

表2 職場用SS尺度の質問項目

1.同僚は、仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談にのってくれる。
2.同僚は、おりあるごとに声をかけてくれる。
3.同僚は、仕事で落ち込んでいるとき、励ましてくれる。
4.同僚は、気軽に食事に誘ってくれる。
5.同僚は、いつも自分を見守ってくれる。
6.同僚は、個人的な心配ごとや不安がある時、どうすればいいか親身になってくれる。
7.同僚は、気軽に話をしてくれる。
8.同僚は、仕事の負担が非常に大きい時は仕事を手伝ってくれる。
9.同僚からは、手持ちのお金がなくなった時など、気兼ねなく借りられる。
10.同僚は、仕事に関して信頼できるアドバイスをしてくれる。
11.同僚は、仕事があまくいかなかった時に、どこがよくないかを言ってくれる。
12.同僚は、仕事があまくやれたときは、正しく評価してくれる。
13.同僚は、あなた自身のことにかけてくれたり高く評価してくれる。
14.同僚は、仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる。
15.同僚は、課題解決のために専門知識に関する情報を提供してくれる。

(㊦)全実践終了後の感想

全実践終了後に各実践についての感想、実践を行ったことによる職場全体の援助要請における雰囲気の変化、援助要請意欲・行動の個人内変化について自由記述形式で感想を求めた。援助要請意欲・行動の個人内変化については、実践参加を踏まえて感じたことを調査するため、実践参加者のみに意見を求めた。

(2)実践1「ほっとスペース〇〇」の実施から得られた結果と考察

実践1 観察時の来室者の概要について、特徴的なデータが得られた部分を表3にまとめた。全3回の実践を通して25名中15名の来室があり、そのうち2回以上の再来室があった人が10名いた。

来室者の傾向として、男性と比較して女性の来室者が多い傾向があり、50代の参加は全回を通じて1名に留まった。また、一度も来室が無かった10名のうち、9名は男性教職員であった。これは、瀬戸(2007)の女性教師の方が男性教師より同僚との援助関係を結ぶことに対する抵抗感が低く、教師経験の長い教師が若手より援助欲求・態度が低いという先行研究の結果と関連があると考えられる。しかし、来室状況からは男性教職員の来室者数は微増傾向がみられ、50代も3回目(8月)には初来室があったことから、相談可能な場に来室するメリットを感じてもらえるよう工夫することや、相談者に安心感を得て抵抗感を下げることができれば、援助要請行動は行いやすくなると推測される。これについては、今回全体的に30・40代の来室が多い傾向が見られたが、筆者と同世代であることや既知の相手であったため安心感を得ていた部分も影響を及ぼしたと考えられる。また、困りごとの吐露についても回数を重ねるごとに増加傾向がみられたため、今後全教職員にとって安心感を得られる取り組みに改善して継続していくことにより、状況が好転する可能性は高いと推測される。

次に、夏休み中でまとまった時間が確保しやすかったと考えられる2回目(7月)のみ、若手教師や異動後間もない教師の来室が10名中5名を占めたことから、この層は時間的な余裕があれば援助要請につながりやすくなると推測される。その反面、全ての回に一度も来室が無かった人の10名中7名もこの層に該当しており、若手教師や異動後間もない教師は時間に追われることが多く、心理的にもゆとりが無くなりやすい層だと考えられる。実際の観察の様子から、数分でも気持ちを吐き出すことを求めて来室した人や筆者からの声掛けに対する反応が弱かった人からは、時間と気持ちの両方にゆとりが無い様子が感じられる人が多かったため、今後このようなサインが出ている人に対し、適切な時期にメンタルヘルスサポートを行えるよう注視しておく必要があると考える。

また観察の様子から、室内の準備物が来室を動機づける資源として大きな効果を持っていたことが分かった。特に来室意欲を高めた効果が感じられた準備物はアロマオイルとお菓子であったが、室内の準備物に興味を持って来室し、困りごとの吐露につながった来室者が一定数いた。このことから、室内の準備物が相談可能な場所への来室動機を高めて援助要請への抵抗感を下げ、その後の気軽な来室から相談につながる可能性があると考えられる。今後、援助要請の促進を目指す環境整備を行う際には、教職員のニーズに応じて動機づけを高める物的資源や人的資源を提供できるよう検討を重ねる

表3 実践1 観察時の来室者の概要

		1回目(6月)	2回目(7月)	3回目(8月)
来室者数		7名	10名	8名
初来室者			7名	1名
性別	男性	1名	3名	4名
	女性	6名	7名	4名
年代	20代	2名	3名	0名
	30代	4名	3名	4名
	40代	1名	4名	3名
	50代	0名	0名	1名
教師歴	5年未満	1名	4名	0名
当該校勤務	1年目	1名	5名	1名
室内・物品に興味を抱き来室		7名	3名	4名
うち、 来室→困りごとの吐露※		アロマ:3名中2名 ストレッチ:3名中3名	お菓子:3名中3名 ゲーム:1名中1名	お菓子:1名中1名 コラージュ:1名中1名
物品持ち帰り※		アロマ:5名 お菓子:5名	アロマ:2名 お菓子:4名	アロマ:1名 お菓子:3名
困りごとの 内容	仕事の内容※	生徒対応:2名	生徒対応:5名 仕事の在り方:4名	生徒対応:3名 仕事の在り方:3名
	仕事以外の内容※	健康面:3名 自身の価値観:1名	自身の近況:1名	コロナ禍ストレス:3名 健康面:1名

ことで、組織全体の援助要請意欲の高まりにつながっていく可能性がある」と推測される。

(3)実践2「同僚から学ぶ！スキルアップ研修会」の実施から得られた結果と考察

実践2 来室者の概要を表4にまとめた。全3回の実践を通して25名中14名の参加があり、全5グループで話し合いが行われた。1回目（6月）の1つのグループが若手教師のみのグループとなったが、他の4グループは性別や年齢、教師歴に偏りが無い状態で編成されていた。

本実践は全ての回において若手教師の困りごとを聴く形となり、提供された話題は生徒対応の悩みや、自身の仕事の取り組み方についてのものであった。これらの困りごとについて話し合う中で、参加者自身の過去の成功・失敗体験が語られたり、自身の困りごととの共通点を見出して他の参加者に

自身の思いを伝えたりする場面が見られた。さらに、参加者から語られる新たなエピソードに驚く様子や、立場の違う参加者からの新たな視点の意見に興味深そうに耳を傾ける様子、各自が話題提供者の良さを認めて労う様子も見られ、話し合いによって新たな気付きが得られ、世代や立場を超えた同僚間の関係性の深まりが促されていたと考えられる。実際に全実践終了後に得られた感想でも、「新たな気付きを得られた」（9名）、「同僚への印象や見方が変わった」（6名）などの意見が多くを占めていた。

同僚との関係性の深まりに影響を及ぼした要因としては、話し合いにある程度の時間を掛けたことも影響していたと推測される。今回の観察結果から、5グループ全てにおいて話し合い開始から約30分経過する頃に笑顔の表出と声量の高まりが見られ、グループの雰囲気も一気に和らいだ様子を感じられた。さらにその変化が起こった後に、話題提供者や参加者から新たな悩みが吐露されていた。このことから、話し合いを行う際に他者と関係性を深めたり安心感を得たりするには、発言者を守るルールの下で少なくとも30分ほど時間を掛けることが有効であると考えられる。

本実践は、同僚との関係性の深まりから援助関係構築に肯定的な認知を得てもらうことを目指して行った活動であったが、話し合いが活発に行われたグループについては他の参加者に対する安心感が高まった様子が見られたため、今後の援助行動も援助要請行動も促進されると考えられる。しかし、全5グループの観察結果からは、それぞれの意見を受け止めつつ意見交換が活発に行われていたグループと話し合いがうまく進まない様子が見られたグループに二分され、参加者全員にとって肯定的な認知を得られた活動とは言えなかったと推測される。これは参加者の参加頻度にも表れていたと考えられ、1回みの参加者が14名中8名と全体の半数以上を占めた点や、全ての回に参加した人が1名のみ留まった点から、多くの参加者において参加意欲が高まる活動ではなかったと推測される。これについては管理職や部長職の参加が少なかったことから多忙の影響もあると考えられるが、筆者の実践の進め方にも大きな問題があったと考えられる。特に1回目において「どんな流れで」「何のためにこの実践をするのか」が事前に十分に周知できていなかった点が参加への不安を生み、以降の参加意欲の減退にもつながったと考えられる。活動参加を通して援助関係構築に肯定的な認知を得てもらうためには、まず活動を行う環境面の安全性を整えることが重要な要素であり、安心して活動に参加できる状況を作ることが援助関係への認知の高まりにもつながると考えられる。

(4) 実践前後の援助への意識・行動の変化についての結果と考察

ア 被援助志向性尺度・職場用SS尺度の尺度得点による変化（表5）

実践前後の尺度全体と下位尺度ごとに平均値のt検定を行ったが、いずれも得点に有意な差は認められなかった。これについては、いずれの尺度も実践前後ともに平均点が高値であり、元々同僚への援助要請への態度が高かったことや、同僚からのサポートを受けられている実感が強い人が多

表4 実践2 観察時の来室者の概要

		1回目(6月)	2回目(7月)	3回目(8月)
参加者		9名※	8名※	4名
初参加者			4名	1名
性別	男	4名	4名	2名
	女	5名	4名	2名
年代	20代	5名	3名	1名
	30代	2名	3名	1名
	40代	1名	1名	1名
	50代	1名	1名	1名
教師歴	5年未満	5名	1名	2名

※1・2回目は2グループに分割

かった点が影響していたと考えられる。

イ 職場内での援助要請の在り方の変化

「職場全体の相談のしやすさ」「相談相手の有無」を尋ね、いずれの質問も「はい」「まあまあ」と回答した人が実践前後とも全体の約9割を占めた。多くの教職員は現在の職場に援助要請しやすい雰囲気が漂い、援助要請できる相手がいるという実感を得ていることが分かった。また、「相談相手」

を尋ねたところ、実践前に最も多くの人を選択したのは「管理職」であったが、実践後に最も多かったのは「同じ分掌の教師」次いで「同じ学年団の教師」となった。実践参加を通じて同僚との関係が深まり、横の関わりが強まったことが影響している可能性があると考えられる。

ウ 全実践終了後の同僚への援助要請意識の個人内変化

実践参加者21名中14名から回答が得られた。「同僚との援助関係構築への意識の高まり」（9名）、「同僚への援助要請の抵抗感軽減」（4名）など、援助関係構築に対する肯定的な変化を実感した意見が多く得られた。中でも「同僚への援助要請の抵抗感が軽減した」と答えた4名の共通点は、実践2「同僚から学ぶ！スキルアップ講習会」の話題提供者であった。同僚に困りごとを受け止めてもらう体験により、援助要請への抵抗感が軽減されることが分かったため、今後教職員それぞれが同様の体験をすることにより、組織全体で援助関係構築への肯定的認知が高まると考えられる。

エ 実践実施による職場全体の雰囲気の変化

17名から回答が得られた。「職場の雰囲気に特に変化は感じられない」という回答が9名から得られた一方、職場内の雰囲気や人間関係の和らぎについて触れられた回答も8名から得られた。しかし、個人内変化について肯定的な変化を感じている人が多数を占めたため、今後よりよい形で取り組みを継続していくことによって組織全体の雰囲気の変化に繋がる可能性は高いと考えられる。

4 まとめ

(1) 実践内容の学校現場での運用に向けて

ア 実践1「ほっとスペース〇〇」

相談可能な場所や人に近づくメリットを高めることで来室につながり、その後の援助要請につながる可能性が高まることが示唆された。今後來室にメリットを感じてもらえるようにするためには、まず教職員のニーズをつかみ、そのニーズに合ったものが提供される場を作ることが必要となってくると考えられる。例えば、今回のような息抜きにつながる物品を提供することだけでなく、教職員集団の特徴に合わせた準備物やイベントを行うこと、しんどさが高まった時に安心して話ができる人に在室を依頼し、場の運営をしてもらうことも有効であると考えられる。

今後現場での運用を考える際、多忙な教職員に常駐を依頼することは現実的ではない。そのため、時間を限定してスクールカウンセラーや心理学を学んだ経験がある教職員（教師カウンセラー）の協力を得ることも有効であると考えられる。心理学を専門的に学んだ教職員がいない場合は、心理支援に関する知識が比較的多いと考えられる養護教諭や特別支援コーディネーターの力を借り、各学校の実状に応じた活動の在り方を検討することで、より現場での運用のしやすさは高まると考えられる。

イ 実践2「同僚から学ぶ！スキルアップ講習会」

多くの参加者には実践に参加することで新たな気づきを得られる場として認知され、同僚との相互理解が深められたことが分かった。また、話題提供者の多くは悩みを同僚に受け止めてもらう体験に

表5 被援助志向性尺度・職場用SS尺度の尺度得点

	実践前		実践後	
	平均値 (SD)	平均値 (SD)	t	p
被援助志向性	43.11 (7.00)	43.65 (6.01)	-.46	.65 n.s.
他者との連携欲求	28.76 (4.84)	28.82 (3.28)	-.06	.95 n.s.
援助関係における抵抗感の低さ	14.35 (2.96)	14.82 (3.13)	-.83	.42 n.s.
職場ソーシャル・サポート	55.65 (10.11)	54.29 (10.68)	1.51	.15 n.s.
情緒的サポート	34.06 (6.40)	33.06 (7.34)	1.37	.19 n.s.
道具的サポート	21.59 (4.18)	21.24 (4.19)	.69	.50 n.s.

p < .05*

よって援助要請への抵抗感が軽減されたことが分かり、今後実践2の場が同僚との援助関係への肯定的な認知を得られる場として効果的に働く可能性が示された。

本実践では、参加者の安心感が高まる環境を整備することが、話し合いの深化に影響を及ぼすことが分かった。今後、実施内容を丁寧に伝えることや、話し合いの前に緊張感をほぐす構成的グループエンカウンターなどを行うことにより、気持ちの緩みにつながると考えられる。また、多忙な時期には仕事の優先意識が高まることで参加がためらわれたり、気持ちの面でも落ち着いて話そうという空気になり辛かったと推測され、実践の時期にも配慮が必要であることが分かった。

今後現場での運用を考える際には、新年度開始後に新旧教職員の人間関係づくり活動として適時的に行うことや、学校の実状に応じて実施時期や頻度を検討することにより、活動の持つ効果はより高まると推測される。

(2)被援助志向性を高める職場環境

本研究での2つの実践を行うことによって援助要請行動や援助関係構築に関する意識に変化がみられ、多くの教職員において被援助志向性が高められた可能性が示唆された。

本実践から得られた結果の中で、特に被援助志向性の向上や援助要請行動の促進につながる可能性の高い要因として、「参加者に活動参加への安全性を実感してもらう」という土台が固まった上で、「時間的な余裕を生み出すこと」、「援助者や援助可能な場所につながる動機づけが高まること」、「自身が相談者となって同僚にサポートしてもらうこと」の3点が導き出された。これらの観点を踏まえて各校の状況に応じた活動内容を検討することが、援助要請の促進に有効に働くと考えられる。

教師のメンタルヘルス不調は児童生徒の成長にも影響を与える大きな問題である。教師が困った時に周囲に援助を求め、問題に早期対応できる状況が整うことより、教師の負担感が軽減されメンタルヘルスは維持・向上されるのではないだろうか。まず学校の中で教職員の心理面でのサポートを行える環境を整えることは有意義であると考えられる。

引用文献

- 淵上克義（1995）学校が変わる心理学—学校改善のために— ナカニシヤ出版
- 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・教育観タイプに注目して— 教育心理学研究第48巻
- 貝川直子（2009）学校組織特性とソーシャル・サポートが教師バーンアウトに与える影響 パーソナリティ研究17巻
- 牧郁子（2011）学校の雰囲気と教師の協働—チーム援助の土台として— 児童心理65巻
- 文部科学省（2020）令和元年度公立学校教職員の人事行政状況調査について
- 瀬戸健一（2007）高校教師の協働に関する研究—不登校生徒へのチーム支援に着目して— コミュニティ心理学研究10巻
- 高野明・宇留田麗（2002）援助要請行動から見たサービスとしての学生相談 教育心理学研究第50巻
- 田村修一・石隈利紀（2002）中学校教師の被援助志向性と自尊感情の関連 教育心理学研究第50巻
- 田村修一（2011）教師の被援助志向性とチーム援助—助けられ上手な教師になるために— 児童心理65巻
- 田村修一（2017）第Ⅱ部 援助ニーズを持つ人の理解—被援助者はどのように援助を求めるのか— 第5章 教師の援助要請 水野治久（監修）援助要請と被援助志向性の心理学—困っていても助けを求められない人の理解と援助— 金子書房
- 谷島弘仁（2010）教師が学校コンサルタントに求める援助特性に関する検討 教育心理学研究第58巻