

新人看護師のバーンアウト傾向と心のゆとりの関連

—再評価・気晴らしの媒介効果の検証—¹

小林 亮太・則武 良英・庵野 真代・土井 康文²・河原 剛・重松 潤
・湯澤 正通・横田 怜子²・中尾 敬

Relationship between burnout and yutori of mind in new nurses

Ryota Kobayashi, Yoshihide Noritake, Mayo Anno, Yasufumi Doi², Tsuyoshi Kawahara,
Jun Shigematsu, Masamichi Yuzawa, Reiko Yokota², & Takashi Nakao.

New nurses' experience of burnout leads to turnover; therefore, reducing burnout has been attracting attention. It can be presumed that the yutori of mind may reduce burnout. In addition, emotion regulation strategies including reappraisal and distraction are assumed to mediate relationships between the yutori of mind and burnout. The present study aims to examine these unclear possibilities. A total of 73 new Japanese nurses completed questionnaires, which consisted of questions about the scales of the yutori of mind, reappraisal, distraction, and burnout. As a result of the path analysis, yutori of mind was shown to have a negative correlation with burnout, especially emotion exhaustion and depersonalization. However, there was no significant correlation between yutori of mind and personal accomplishment factors in burnout. Moreover, the mediating effects of reappraisal and distraction on the relationship between yutori of mind and burnout were not observed. Although the process underlying the relationship between yutori of mind and burnout remains unclear, yutori of mind may reduce burnout in new nurses.

キーワード : burnout, emotion regulation, new nurse, peace of mind, yutori of mind,

問 題

近年、新人看護師における離職が問題となっている。ここ5年間は、7.5%という離職率が横ばいのまま推移している(日本看護協会, 2019)。日本においては少子高齢化の影響もあり、今後深刻な看護師不足になる可能性が指摘されている(韓, 2012)。このため、看護師の供給と離職の防止が課題となってくるが、特に離職率に関しては改善がみられていない。また、今後、看護師を取り巻く

¹ 第1, 第2, 最終著者以外の共著者の本論文に対する貢献度は同等であったため、アルファベット順にて表記している。

² 飯塚病院

環境が悪化していくと、離職率の改善は困難なものになると推察される。

新人看護師の離職の原因の1つとして、バーンアウトが指摘されている (e.g., Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1981)。バーンアウトとは、情緒的資源が枯渇し精神的に疲れ果ててしまう「情緒的消耗感」、それに伴って利用者などへの否定的感情や機械的対応が生じる「脱人格化」、仕事そのものへの達成感が失われてしまう「個人的達成感の低下」の3症状が示される対人援助職に特有のストレス反応である (久保, 2007; Maslach & Jackson, 1981)。先行研究では、新人の看護師において、バーンアウトが生じやすいことが報告されており (久保・田尾, 1994; 本村・八代, 2010)、バーンアウトが生起し、離職に至るプロセスとして次のような流れが想定されている。多忙な職務環境や職務への期待に反する体験、あるいは所属機関からの要望といったストレスに触れる中で、情緒的消耗感と脱人格化が生起する (Li, Early, Mahrer, Klaristenfeld, & Gold, 2014; Rudman & Gustavsson, 2011)。そして、脱人格化が進行していく中で、看護師の離職願望が高まるとされている (古屋・谷, 2008)。こうした新人看護師におけるバーンアウト、およびそれに伴う離職という問題を背景に、新人看護師のバーンアウトの予防、あるいは低減に関わる知見を蓄積する必要性が指摘されている。

バーンアウトの低減に有効な要因として心のゆとりが考えられる。心のゆとりとは、心が平穏であり、安定している状態を意味する (北爪・菅野, 2006; 富田, 2012)。バーンアウト、特に情緒的消耗感と心のゆとりは、その定義に感情 (情緒) が関与するという点で類似した概念であるといえる。しかし、先行研究を踏まえれば (久保, 2007; 富田, 2012)、心のゆとりは穏やかな感情が保たれている状態であるのに対して、情緒的消耗感とは精神的に疲れ果てている状態を捉えている概念だと考えられる。また、情緒的消耗感是对人援助職特有の症状であるのに対して、心のゆとりは職業などによらず誰もが抱きうるものである。この情緒的消耗感とはバーンアウトの主症状とされ、仕事の中で、情緒的、感情的に尽くしすぎてしまうことで生じるとされている。そして、情緒的消耗が生じた結果として脱人格化と個人的達成感の低さに繋がると考えられている (久保, 2007)。心にゆとりを持つことができれば、情緒的な活動と適度に距離を保つことができたり、その活動の中で生じる感情に対して適切に対処できたりするために (小林・宮谷・中尾, 2018; 富田, 2012)、情緒的消耗感は高くないと推察される。もしそうであれば、情緒的消耗感の副次物である脱人格化、および個人的達成感の低さも低減されると思われる。また、心のゆとりと精神的健康が正の関連を有すること (北爪・菅野, 2006; 小林・宮谷・中尾, 2016; 富田, 2012) も考慮すると、これまでにバーンアウトと心のゆとりの関連を直接検討した研究は存在しないものの、心のゆとりはバーンアウトの低減に関与している可能性は十分に考えられる。

では、どうして心のゆとりはバーンアウトの低減に関係するのだろうか。上で少し触れたように、情緒的な活動、およびその結果生じるネガティブな感情に対して適切に対処できることが関与していると考えられる。こうした自身のネガティブな感情の低減を目的に行われる対処のことを感情制御という (Gross, 1998, 2013, 2015; Gross, Uusberg, & Uusberg, 2019)。先行研究では、日々の生活の中で、心のゆとりを感じる人が多い者は、感情制御に優れ、特にネガティブ感情の緩和に有効だとされる再評価と気晴らし方略を行うことが多いことが報告されている (小林・宮谷・中尾, 2018; 富

田, 2012)。再評価とは、ネガティブ感情やそれに伴う思考、あるいはその原因について、別の観点から捉え直す方略である (Gross, 2013)。また、気晴らしとは、注意をネガティブ感情やそれに伴う思考、あるいはその原因から、ネガティブでない対象に移行する方略である (Gross, 2013)。どちらの方略についても、ネガティブ感情の緩和やストレス反応の低減に効果を有することが報告されている (Webb, Miles, & Sheeran, 2012)。そして、そうしたネガティブ感情の緩和はバーンアウトを低減することが示されている (Castellano, Munoz-Navarro, Toledo, Spontón, & Medrano, 2019; 田中・杉山, 2016)。実際、再評価、気晴らしについては、その方略を行うことが多い者はバーンアウトになりにくいことが示されている (Bamonti et al., 2019; Brackett, Palomera, Mojsa-Kaja, Reyes, & Salovey, 2010)。これらを踏まえると、心のゆとりを有する者は、仕事や活動に伴うネガティブな感情に対して、再評価、気晴らしという感情制御方略を用いることができるために、情緒的な消耗感が少なく、脱人格化や個人的達成感の低さが生じにくい可能性が推察される。

上述のように新人看護師におけるバーンアウトは社会的な問題となっており、そのバーンアウトを低減する要因として心のゆとりが想定されるものの、これまで検討はなされていない。そこで、本研究では、新人看護師を対象に調査を実施し、心のゆとりとバーンアウトに関連があるか検討することを目的とする。また、その関連を感情制御方略である再評価と気晴らしが媒介するかについても検討を行う。研究に際しては、上述の議論を踏まえ、次のような仮説を設定した。まず、心のゆとりはバーンアウトの3側面である情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低さのそれぞれとの間に負の相関関係を有すると考えられる (仮説 1)。そして、そうした関連を再評価が媒介していると想定される (仮説 2)。同様に、心のゆとりを感じる人が多い者は、気晴らしを行うことが多く、その結果として情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低さが生じにくいと推察される (仮説 3)。

方 法

参加者 総合病院に勤務している職務経験 1 年未満の新人看護師 73 名 (女性 66 名, 平均年齢 21.86 歳 ($SD = 2.30$)) を対象に質問紙を配布した。

手続き 以下の 3 つの質問紙への回答を求めた。

1. バーンアウト 久保・田尾 (1994) のバーンアウト尺度を用いて、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低さをそれぞれ測定した。各項目について最近 6 ヶ月の間に経験した程度を (1) 全く体験しないから (6) 毎日の 6 件法で回答を求めた。得点が高いほど、情緒的消耗感、および脱中心化の程度が高く、個人的達成感が低いことを示す。

2. 心のゆとり 心のゆとりについては大学生版ゆとり感尺度 (北爪・菅野, 2006) の精神的安定感下位尺度を用いて測定を試みた。普段の自分にあてはまる程度を (1) 全くあてはまらないから (5) よくあてはまるの 5 件法で回答を求めた。得点が高いほど、普段の生活の中で心のゆとりを感じていることを示す。

3. 再評価・気晴らし 日本語版 Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ: Garnefski, Kraaij, & Spinhoven, 2001; 榊原, 2015) の肯定的再評価 (positive reappraisal) 下位尺度 4 項目を用いて再評

価の使用傾向を、肯定的再焦点化 (positive refocusing) 下位尺度 4 項目を用いて気晴らし傾向を測定した。各項目について、(1) ほとんどないから、(5) いつもあるの 5 件法で回答を求めた。得点が高いほど、再評価、あるいは気晴らしを行うことが多いことを示している。

解析 記述統計値やピアソンの相関係数については HAD (清水, 2016) を用いて算出した。パス解析については、R 3.6.0 (R Core Team, 2019)、および lavaan パッケージ (Rosseel, 2012) を使用した。標準化偏回帰係数の算出、間接効果の検定には、ノンパラメトリック・ブートストラップ法 (サンプリング数 : 1000) を用いた。

結 果

はじめに、各変数の記述統計値、および各変数間の相関係数を算出した (Table 1)。仮説 1 に関連して、心のゆとりと情緒的消耗感 ($r = -.51, p < .01$)、および脱人格化 ($r = -.48, p < .01$) の間に相関が認められた。心のゆとりと個人的達成感の低さの間には有意傾向の関連が見出された ($r = -.19, p = .10$)。心のゆとりと感情制御の関連については、心のゆとりと再評価 ($r = .21, p = .07$)、気晴らし ($r = .20, p = .09$) の間にも有意傾向の相関が確認された。

次に、仮説 2、および仮説 3 について検討するため、パス解析を実施した。パス解析では、心のゆとりを説明変数、再評価、気晴らし傾向を媒介変数、バーンアウトの各因子を目的変数として投入した。モデルの適合度は、 $\chi^2(4) = 31.85, p < .001, CFI = .66, SRMR = .12, RMSEA = .31$ であった。パス解析の結果 (Figure 1)、心のゆとりとバーンアウトの下位因子である情緒的消耗感 ($\beta = -.50, p < .01$)、脱人格化 ($\beta = -.48, p < .01$) の間には負の関連が認められたものの、心のゆとりと個人的達成感の低さ ($\beta = -.15, p = .26$) の間には有意な関連は認められなかった。仮説 2 に関連して、心のゆとりから再評価への正のパスが有意傾向であった ($\beta = .21, p = .07$)。そして、再評価と情緒的消耗感 ($\beta = -.18, p = .08$)、および個人的達成感の低さ ($\beta = -.27, p < .01$) の間には負の関連が示唆された。一方で、再評価と脱人格化の間に有意な関連が見出されなかった ($\beta = -.19, p = .12$)。また、心のゆとりとバーンアウトの各因子の関連を再評価が媒介しているか検討したものの、有意な間接効果は

Table 1

各変数の記述統計値と相関係数

	合計得点	標準偏差	1-1.	1-2.	1-3.	2.	3-1.
1-1. 情緒的消耗感	29.97	4.50	—				
1-2. 脱人格化	10.93	4.69	.60 **	—			
1-3. 個人的達成感の低さ	25.98	4.25	-.04	.07	—		
2. 心のゆとり	29.78	6.40	-.51 **	-.48 **	-.19 +	—	
3-1. 再評価	14.37	2.58	-.24 *	-.18	-.29 *	.21 +	—
3-2. 気晴らし	11.85	2.63	-.06	.11	-.08	.20 +	.41 **

Note: ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

示されなかった (情緒的消耗感: $\beta = -.04, p = .27$; 脱人格化: $\beta = -.04, p = .30$; 個人的達成感の低さ: $\beta = -.06, p = .17$)。続いて、仮説 3 に関しては、心のゆとりと気晴らしの間に有意傾向の関連が認められた ($\beta = .20, p = .08$)。気晴らしと情緒的消耗感 ($\beta = .11, p = .33$)、および個人的達成感の低さ ($\beta = .06, p = .59$) の間には有意な関連は確認されなかったものの、脱人格化との間には正の関連が見出された ($\beta = .28, p < .01$)。心のゆとりが気晴らしを媒介してバーンアウトの下位因子に及ぼす間接効果について検定を行ったものの、有意な間接効果は認められなかった (情緒的消耗感: $\beta = .02, p = .42$; 脱人格化: $\beta = .06, p = .15$; 個人的達成感の低さ: $\beta = .01, p = .64$)。

考 察

本研究の目的は、新人看護師を対象に調査を行い、心のゆとりとバーンアウトの間に負の関連があるか (仮説 1)、そしてその関係性を再評価 (仮説 2)、および気晴らし (仮説 3) が媒介しているか検討することであった。まず、仮説 1 については、心のゆとりと情緒的消耗感、そして脱人格化の間に負の関連が確認された。一方で、個人的達成感の低さとは有意な関連は示されなかった。こうした結果は、心のゆとりとバーンアウトとは負の関連を有するという仮説 1 を部分的に支持している。心のゆとりと個人的達成感の低さが関連しなかったことも考慮すると、心のゆとりはバーンアウトの主症状である情緒的消耗感やそれに伴って生じる患者や周囲の他者に対する無情で非人間的な対応である脱人格化の低減には寄与するものの、仕事の中で生じる有能感や達成感には影響しないと推察される。ただし、心のゆとりとバーンアウトの関係性については、バーンアウトの症状がないゆえに、心のゆとりが保たれるという逆の因果がある可能性も想定される。こうした心のゆとりとバーンアウトの因果の方向性については、今後検討が必要である。

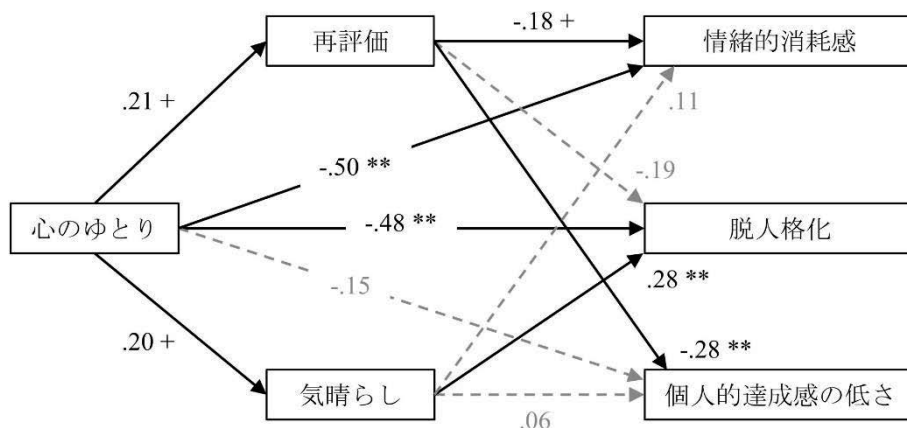


Figure 1. パス解析の結果

Note: 数値は標準化偏回帰係数を意味する。有意、あるいは有意傾向のパスは黒色の実線で示し、非有意なパスは灰色の点線で示した。誤差項については省略した。適合度は、 $\chi^2(4) = 31.85, p < .001$, CFI = .66, SRMR = .12, RMSEA = .31 であった。** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$ 。

次に仮説 2, 仮説 3 に関しては, 再評価, 気晴らしとも間接効果が有意ではなく, 心のゆとりとバーンアウトの関連を再評価, および気晴らしが媒介しているという仮説は支持されなかった。この結果を踏まえると, 心のゆとりとバーンアウトを関連している別の要因があるとも考えられる。たとえば, これまでに心のゆとりは楽観性やレジリエンスとの関連があることが報告されている(小林他, 2016; 富田, 2012)。楽観性やレジリエンスは, バーンアウトになりにくいことが示されていることを考慮すれば (Chang & Chan, 2015; 西本・李・兒玉, 2019), 心のゆとりを有する者は楽観主義的に物事を捉えられたり, あるいはストレスフルな出来事によって精神的に傷ついても, 柔軟に対応し立ち直ることができるのかもしれない。そのため, こうした楽観性やレジリエンスといった要因についても考えていくべきだろう。

間接効果は認められなかったものの, 再評価に関しては, バーンアウトの各因子との間に負の関連が確認された。こうした再評価の効果は先行研究とも一致していた。一方で, 気晴らしについては, 情緒的消耗感, 個人的達成感の低さとは関連がなく, 特に, 脱人格化とは仮説とは逆に正の関連が示された。仮説に反して, 気晴らしと脱人格化とが負の関連を有していた理由として, 次の 2 つの可能性が推測される。1 つ目は, 気晴らしはネガティブな感情や原因からネガティブでない対象に注意を移す方略であり, ネガティブ感情の原因そのものについては対処をしえないという特徴がある (Gross, 2013)。そのため, 気晴らしはその場その場のネガティブ感情の緩和には有効だったかもしれないが, 長期的には原因を解決できていないため, バーンアウトが悪化してしまった可能性が考えられる。ただし, もしこの可能性が正しければ, 気晴らしは脱人格化だけでなく, 情緒的消耗感や個人的達成感の低さとも正の関連を有すると考えられるため, 本研究の結果とは整合しない部分もある点に留意が必要である。2 つ目は, 脱人格化に陥っていたからこそ, 気晴らしを行ったという可能性である。脱人格化は情緒的に消耗した人が, さらなる消耗を防ぐために行う情緒的資源の節約のための行動だとされている (久保, 2007)。このことを踏まえると, 脱人格化に陥った新人看護師は, 患者に対する情緒的な資源を節約し, 自分のために資源を多く残そうとすると考えられる。そして, 自分のために情緒資源を残す, すなわち自分の感情を良好にするために, 再評価と比較しても実行が手軽だとされている気晴らし (Sheppes & Meiran, 2008) を行うことが多かった可能性が推察される。こうした可能性については, 今後検討していく必要があるだろう。

近年, 新人看護師におけるバーンアウトは離職に繋がるために問題となっている。この点に関して, 心のゆとりを有することがバーンアウトの低減に寄与する可能性が示唆された。こうした結果を踏まえると, 新人看護師を対象に, 心のゆとりを高める介入を行うことで, バーンアウトの低減, および予防に繋がると考えられる。心のゆとりを促進する取り組みの 1 つとして, 六車・重橋 (2018) では, リラクゼーション技法である Self-Active Relaxation Therapy (SART) を行うことで, 心のゆとりが高まることが報告されている。今後はこうした心のゆとりへの介入を行うことで, 実際に新人看護師のバーンアウトが低減し, 結果として離職予防になるかについても検討していく必要がある。

本研究の限界点として, 本研究は横断的な調査であるため, 因果関係に関する強い根拠が得られていないことが挙げられる。解析の結果, 心のゆとりとバーンアウトの間に負の関連が示されたものの, 心のゆとりがあることでバーンアウトが低減するのか, あるいは逆に, バーンアウトではな

いからこそ、心にゆとりを持てているのかについては明らかではない。そのため、今後は、縦断調査、あるいは心のゆとりを高める介入を行うことで、バーンアウトが低減するか検討する介入実験を行い、この点について検討していく必要がある。

また、解析対象が新人看護師 73 名と少ない点が指摘できる。そのため、今後はサンプルサイズを考慮して再検討していく必要があるだろう。その際、新人看護師だけでなく、数年から数十年という経験を積んだ看護師においても、本研究で示された心のゆとりと情緒的消耗感、および脱人格化との関連が認められるか検討していくべきだろう。

最後に、本研究の仮説 2、および仮説 3 に関するモデル (Figure 1) の適合度が十分でなかった点が指摘できる。そのため、上でも言及したように、心のゆとりとバーンアウトの関連を媒介する変数として再評価、気晴らし以外の要因が関与している可能性が考えられる。このどうして心のゆとりとバーンアウトは関連するのかという問いについても検討を続けていく必要がある。

引用文献

- Bamonti, P., Conti, E., Cavanagh, C., Gerolimatos, L., Gregg, J., Goulet, C., & Edelstein, B. (2019). Coping, cognitive emotion regulation, and burnout in long-term care nursing staff: A preliminary study. *Journal of Applied Gerontology, 38*(1), 92-111.
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary - school teachers. *Psychology in the Schools, 47*, 406-417.
- Castellano, E., Munoz-Navarro, R., Toledo, M. S., Spontón, C., & Medrano, L. A. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement. *Psicothema, 31*, 73-80.
- Chang, Y., & Chan, H. J. (2015). Optimism and proactive coping in relation to burnout among nurses. *Journal of Nursing Management, 23*, 401-408.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues, 30*, 159-165.
- 古屋 肇子・谷 冬彦 (2008). 看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討 日本看護科学会誌, 28, 55-61.
- Garnefski, N., Kraaij, V., & Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems. *Personality and Individual Differences, 30*, 1311-1327.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*, 271-299.
- Gross, J. J. (2013). Emotion Regulation: Conceptual and Empirical Foundations. *Handbook of Emotion Regulation (2nd ed.)*. New York, NY: Guilford.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry, 26*, 1-26.
- Gross, J. J., Uusberg, H., and Uusberg, A. (2019). Mental illness and well-being: An affect regulation perspective. *World Psychiatry, 18*, 130-139.

- 韓 慧 (2012). 日本における看護師不足の実態 東アジア研究, 10, 1-24.
- 北爪 直美・菅野 純 (2006). 大学生版ゆとり感尺度の作成及び信頼性・妥当性の検討 早稲田大学臨床心理学研究, 6, 79-88.
- 小林 亮太・宮谷 真人・中尾 敬 (2016). 心のゆとりの基礎研究: 不安, 抑うつ, 楽観性, 悲観性との関連. 広島大学心理学研究, 16, 35-40.
- 小林 亮太・宮谷 真人・中尾 敬 (2018). 心のゆとりを有する者はネガティブ感情状態からの回復が早いのか? —心のゆとりに関する実験的研究— 対人社会心理学研究, 18, 21-36.
- 久保 真人 (2007). バーンアウト (燃え尽き症候群) 日本労働研究雑誌, 558, 54-64.
- 久保 真人・田尾 雅夫 (1994). 看護婦におけるバーンアウト. 実験社会心理学研究, 34, 33-43.
- Li, A., Early, S. F., Mahrer, N. E., Klaristenfeld, J. L., & Gold, J. I. (2014). Group cohesion and organizational commitment: protective factors for nurse residents' job satisfaction, compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout. *Journal of Professional Nursing*, 30, 89-99.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2, 99-113.
- 本村 良美・八代 利香 (2010). 看護師のバーンアウトに関連する要因 日本職業・災害医学会会誌, 58, 120-127.
- 六車 玲那・重橋 のぞみ (2018). 心のゆとり感の変化に関する研究: 主動型リラクセーション療法を用いて. 福岡女学院大学大学院紀要 臨床心理学 15, 23-31.
- 西本 大策・李 慧瑛・兒玉 慎平 (2019). 看護師のバーンアウトに影響を及ぼす二次元レジリエンス要因の分析 日本職業・災害医学会会誌, 67, 38-43.
- 日本看護協会 (2019). 「2018年病院看護実態調査」結果 Retrieved from https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20190515134543_f.pdf (2020年1月5日)
- R Core Team. (2019). R: A language and environment for statistical computing. Vienna, Austria: R Foundation for Statistical Computing. Retrieved from <https://www.R-project.org/> (2019年12月12日)
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48, 1-36.
- Rudman, A., & Gustavsson, J. P. (2011). Early-career burnout among new graduate nurses: A prospective observational study of intra-individual change trajectories. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 292-306.
- 榊原 良太 (2015). 認知的感情制御方略の使用傾向及び精神的健康との関連 —日本語版 Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ) の作成及びネガティブ感情強度への着目を通して— 感情心理学研究, 23, 46-58.
- Sheppes, G., & Meiran, N. (2008). Divergent cognitive costs for online forms of reappraisal and distraction. *Emotion*, 8, 870-874.
- 清水 裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.

- 田中 輝海・杉山 佳生 (2016). 日常場面におけるネガティブな感情経験がバーンアウト傾向に及ぼす影響: ポジティブな感情経験を調整変数として. *スポーツ産業学研究*, *26*, 107-117.
- 富田 真弓 (2012). 心のゆとり感のあり方: 精神的健康とストレス対処方略からの検討 *心理臨床学研究*, *30*, 633-643.
- Webb, T. L., Miles, E., & Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling: a meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological Bulletin*, *138*, 775-808.