
心理的ディタッチメント尺度の作成および信頼性・妥当性の検討

Development of a Psychological Detachment Scale for Japanese Employees

西田 裕子

関西大学大学院心理学研究科

寺嶋 繁典

関西大学臨床心理専門職大学院

Hiroko NISHIDA

Graduate School of Psychology, Kansai University

Shigenori TERASHIMA

Graduate School of Professional Clinical Psychology, Kansai University

◆要約◆

近年のIT技術の進歩に伴い、通勤中や自宅でも仕事が可能となり、仕事とプライベートとの境界が曖昧になっている。そこで休日は仕事から心身ともに離れて仕事のことを考えないという、心理的ディタッチメントという概念が重要となる。本研究では成果主義的な欧米社会とは異なる本邦で適用可能な心理的ディタッチメント尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検討することを目的とした。調査協力を得た一般企業の従業員に対して質問紙調査を実施し、因子分析を適用したところ、単純構造を示した。この結果に基づいて「心理的ディタッチメント尺度」を構成し、クロンバックの α 係数を算出したところ、.93と高い内的整合的信頼性を示した。また「職業性ストレス簡易調査票」の下位尺度のうち「心理的な仕事の量的負担」「仕事のコントロール」「心理的ストレス反応」「身体的ストレス反応」との相関分析を行った結果、本尺度が一定の妥当性を有することが示唆された。

キーワード：心理的ディタッチメント、尺度、因子分析、信頼性、妥当性

Abstract

Since the progress of information technologies, employees are having a harder time getting distance from work during off-job hours in recent years. Psychological detachment from work is an important concept that refers to employees being apart from their jobs not only physically but also mentally. The purpose of this study is to construct the psychological detachment scale for Japanese employees and examines its reliability and validity. The results of the factor analysis showed simple structure. Using these results, the Psychological Detachment Scale was constructed

with a high degree of internal consistency (Cronbach's $\alpha = .93$). In addition, to confirm the validity, we examined the correlation with the subscale of "Brief Job Stress Questionnaire." These results suggested the validity of the Psychological Detachment Scale.

Key Words: Psychological Detachment, Scale, factor analysis, reliability, validity

はじめに

近年の労働環境の変化は目覚ましく、特にパソコンやスマートフォンに代表される IT 技術の革新的な発展は、時間や場所に制限されない柔軟な就労を可能にし、日本経済の発展に貢献してきた。一方で、このような就労形態は、休日の自宅のみならず通勤途中などの移動中でも仕事が可能となり、仕事とプライベートの区別を困難にし、ワークライフバランスを阻害する要因となる可能性がある。

このような背景の中で、近年、職場から物理的に離れるだけでなく心理的にも仕事を切り離すという、心理的ディタッチメントという概念が注目されている。心理的ディタッチメントとは、物理的に職場から離れるだけでなく、心理的にも仕事のことを考えないようにすることを意味する概念である。この心理的ディタッチメントという言葉は 1998 年に Etzion, Eden, Lapidot が「仕事から離れているという個人の感覚」として紹介し、労働者が仕事ストレスから回復するために必要な中核概念であるとしている (Etzion, Eden, Lapidot, 1998)。Sonnentag & Fritz は仕事から心理的に離れることができないと、仕事のことを考え続け、疲労回復を遅らせることを明らかにし、心理的ディタッチメントを「仕事時間外に仕事から心身ともに離れた状態」とより明確に定義している (Sonnentag & Fritz, 2007)。

これまでの研究で、仕事から心身ともに離れることができる労働者は仕事への意欲が高く、精神的な疲労度が低く、疲労回復も早く、ストレス反応も少ないこと (Sonnentag & Fritz,

2007) や、週末に心身ともに仕事から離れられる人は翌週に仕事に積極的に取り組む事ができる (Binnewiws, Sonnentag, Mojza, 2010) ことなどが明らかにされている。また仕事から心理的に離れることができる人は日常生活への満足度が高く、精神的な疲労が少ない (Moreno-Jiménez, Mayo, Sanz-Vergel, et al., 2009; Siltaloppi, Kinnunen, Feldt, et al., 2009; Sonnentag, Kuttler, Fritz, 2010) ことも示唆されている。これらのことから、高度情報化が日々加速する現代社会の中で、心理的ディタッチメントを意識した生活は心身の健康の維持増進のために今後益々重要になると考えられる。

日本の労働環境は従来から雇用関係を重視し、閑散期のリストラを避けるため、繁忙期にも人員を増加せずに社員の労働時間で調整して雇用の安定を図ってきた (筒井淳也 2015)。そのために慢性的に人手不足となり、正社員の残業時間の長さは国際的にも際立っている (連合総合生活開発研究所 2009)。加えて遅くまで働いている人が「良く頑張る社員」として評価される風潮が未だに存在し、残業時間の増加や、有給取得率の低下に影響を与えている。その上、通勤時間も平均 1 時間と先進国の中では長い。そのため、帰宅後の自宅ではリラックスする時間などなく、ただ「帰って寝るだけ」の生活をしている労働者も少なくない。

このように成果主義的な欧米社会と一線を画すと考えられる我が国の文化において、心理的ディタッチメントがストレスや疲労回復に対して、どのように影響するかについては十分に明確ではなく、実証的な研究を行う必要がある。これらを明らかにするためには、我が国の文化

的背景に基づき、就労環境や職場風土を考慮した心理的ディタッチメントを測定する尺度が必要となると考えられる。そこで、本研究では、日本で適用可能な心理的ディタッチメントを測定する尺度を構成することを目的とし、その信頼性と妥当性についても検討することとした。

方 法

1. 対象

調査対象は一般企業で就労する者で、A社に依頼し、245名の従業員より協力を得た。調査期間は2015年12月～2016年3月であった。対象者の性別は男性160名、女性85名で、年齢層は10歳台から60歳台で、30歳台が最も多かった。

2. 測定項目

調査用紙にはフェイス項目として、性別、年代、通勤時間、通勤手段、勤続年数、職責、居住スタイル、職責、職能について尋ねた。心理的ディタッチメントに関する仮項目として合計57項目を設定した。その内訳は、日本語版リカバリー経験尺度 (REQ-J) (Simazu, Sonnentag, Kubota et al., 2012) から「心理的距離」の4項目を一部改編して使用した。また、余暇の時間の過ごし方や趣味、仕事と職場の切り替え方や仕事の事を忘れられる時はどういう時かなどを一般企業従業員への聞き取りなどから44項目を作成した。加えて、反芻 (Kompier, Taris, Veldhoven, 2012) に関する研究から3項目収集し、仕事と職場の区別に関する研究 (Kreiner 2006) や睡眠 (Cropley, Dijk, Stanley, 2006) などの欧米の研究論文を参考に6項目作成した。

57の仮項目から質問紙を作成し、「以下の質問はあなた自身のことやあなたの仕事、家庭、考え方などについてのものです。ご自身に当てはまるものをお選びください」の教示のもとで実施した。評定は「全く当てはまらない」「あま

り当てはまらない」「やや当てはまる」「よく当てはまる」の4件法による。

また構成された尺度の妥当性の検討を行うために、「職業性ストレス簡易調査票」(下光・横山・大野ら1998)を合わせて実施した。職業性ストレス簡易調査票は、NIOSHの職業性ストレスモデルに基づいた質問紙であり、2016年度より施行された労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」においても推奨されている検査である。なお、分析には「職業性ストレス簡易調査票」のうち、先行研究で仕事の負担感と遂行可能感との関係性について言及されていることから、ストレス要因の中からそれらに関する「心理的な仕事の量的負担」についての3項目、「仕事のコントロール」についての3項目を抜粋した。またストレス反応についてはネガティブなストレス反応との相関が示されていることから、ポジティブな側面を除いた「心理的ストレス反応」の15項目、「身体的ストレス反応」の全11項目を用いた。

3. 調査手続き

調査用紙は部門ごとの集団に配布し、調査に関する説明を行った上で実施した。

4. 倫理的配慮

事前に同社の管理職に許可を得るとともに、実施時に質問紙のフェイスシートにおいて、調査への回答は自由であり強制されるものではないこと、不参加、および中断における不利益は一切生じないこと、調査結果は統計的に処理され、個人が特定されないことを明記し、無記名で実施した。またフェイスシートに研究協力に関する同意確認欄を設け、チェックが記入されている場合に同意を得たこととして分析対象とした。なお本調査は関西大学大学院心理学研究科研究・倫理委員会の承認を受け、行った。また日本語版リカバリー経験尺度は著者の許可を得て使用した。

5. 統計分析方法

5.1 統計分析方法

統計分析にはSPSS Statistics version 23.0を用いた。

5.2 尺度構成

調査協力者全員（245名）のデータに因子分析（主因子法・プロマックス回転）を適用し、スクリーングラフの結果と因子の解釈のしやすさなどから因子数を決定した。

5.3 信頼性と妥当性の検討

因子分析により構成された尺度の信頼性は α 係数を算出して検討した。また妥当性は「職業性ストレス簡易調査票」の下位尺度との相関係数の算出により検討した。

結 果

1. 心理的ディタッチメントの尺度構成

心理的ディタッチメントに関する57の仮項目について得点分布を確認したところ、数項目に分布の偏りがみられた。しかし、いずれの項目も心理的ディタッチメントの概念を測定する上

で重要な内容と考えられたために、本研究ではすべての項目を分析対象とした。

次に、57項目に対して主因子法とプロマックス回転による因子分析を適用した。スクリーングラフと因子の解釈のしやすさなどの観点から、単純構造とした。因子負荷量0.50以上の14項目を心理的ディタッチメント尺度項目として採用した。最終的な因子分析の結果は表1に示すとおりである。本因子に負荷した項目は、「一日の仕事が終わった後は仕事と距離を置く」「一日の仕事が終わった後は仕事のことは忘れる」などであり、心理的ディタッチメントの因子と考えられた。

2. 信頼性の検討

逆転項目の処理を行ったうえで各項目の合計点を心理的ディタッチメント尺度の尺度得点（ $M=36.20$, $SD=8.85$ ）とした。なお高得点ほど仕事からの心理的距離を示す。本尺度の信頼性を検討するために、クロンバックの α 係数を算出したところ、.93という数値を示し、本尺度の高い内的整合的信頼性が認められた。

表1 心理的ディタッチメント尺度の因子分析結果、および信頼性係数

	項目	第一因子 $\alpha = 0.93$	共通性
38	一日の仕事が終わった後は、仕事と距離を置く	0.81	0.65
36	一日の仕事が終わった後は、仕事のことは忘れる	0.80	0.65
37	一日の仕事が終わった後は、仕事のことは全く考えない	0.77	0.60
9 *	夜寝る前まで仕事のことを考えてしまう	-0.75	0.56
2	帰宅後は精神的に仕事から離れることができる	0.74	0.54
12 *	いつも仕事のことを考えている	-0.73	0.53
4	私は簡単に仕事のことから自分を切り離すことができる	0.71	0.50
39	一日の仕事が終わった後は、仕事での負担から離れて、一休みする	0.69	0.48
6 *	仕事から離れても、仕事上の問題を考え続ける	-0.68	0.46
3	仕事は職場でと割り切るようにしている	0.66	0.43
10	仕事のことは意識しない	0.64	0.41
5 *	自由な時間がある時でも、しばしば仕事のことを考える	-0.64	0.40
11	職場を出れば仕事のことを考えないようにしている	0.63	0.40
46 *	仕事とプライベートの切り替えが苦手である	-0.55	0.30
	説明分散	6.89	
	説明率	49.28	

*は逆転項目

表2 心理的ディタッチメント尺度との相関、平均値、SD

	ディタッチメント	仕事の負担	仕事のコントロール	心理的ストレス反応	身体的ストレス反応	M	SD
ディタッチメント	—	-.53**	-.08	-.37**	-.18**	36.20	8.85
仕事の負担		—	.11	.23	.09**	8.74	2.19
仕事のコントロール			—	.31**	.09	6.21	1.74
心理的ストレス反応				—	.60**	27.92	9.24
身体的ストレス反応					—	18.89	6.06

** $p < .01$

3. 妥当性の検討

妥当性の検討は「職業性ストレス簡易調査票」のうち、ストレス要因の「心理的な仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、ストレス反応のうちの「心理的ストレス反応」、「身体的ストレス反応」の下位尺度を用いた。心理的ディタッチメント尺度の尺度得点と各尺度の尺度得点との相関分析を行った結果、「心理的な仕事の量的負担」($r = -.53$)と「心理的ストレス反応」($r = -.37$)、「身体的ストレス反応」($r = -.18$)との間に有意な負の相関が示され(すべて $p < 0.01$)、「仕事のコントロール」との間には有意な相関は示されなかった(表2)。

考 察

1. 心理的ディタッチメントの尺度構成

今回の調査では、我が国の労働者を対象に因子分析の手法により、心理的ディタッチメント尺度の構成を試みた。得られた因子に負荷した項目の中で最も負荷の高い3項目は「一日の仕事が終わった後は、仕事と距離を置く」、「一日の仕事が終わった後は、仕事のことは忘れる」、「一日の仕事が終わった後は、仕事のことは全く考えない」であり、いずれも日本語版リカバリ経験尺度における「心理的距離」の下位尺度項目である。「心理的距離」の4項目のうち残りの1項目「一日の仕事が終わった後は、仕事での負担から離れて、一休みする」も高い負荷量を示した。その他の項目においても、「帰宅後は精神的に仕事から離れることができる」「仕事のことは意識しない」をはじめとして、いずれの項

目も「仕事から離れているという個人の感覚」という Etzion, Eden, Lapidot (1998) の定義に即しており、「仕事時間外に仕事から心身ともに離れた状態」という Sonnentag & Fritz (2007) の心理的ディタッチメントの定義とも合致している。

また「夜寝る前まで仕事のことを考えてしまう」という項目は、Sonnentag, Binnewies, Mojza (2008) が仕事の後の夕刻に心理的ディタッチメントが不十分な人は睡眠の質が悪いことを明らかにしており、Querstret & Cropley (2012) の研究においても睡眠の質の低下と仕事のことを寝る前まで反芻することが関連していることを示しており、心理的ディタッチメントを測定する上で重要な項目と考える。同様に「いつも仕事のことを考えている」「仕事から離れても、仕事上の問題を考え続ける」という項目は仕事から物理的に離れても、仕事のことを反芻してしまう状態を表している。仕事に関する事柄を反芻することについての項目は、欧米の先行研究では、睡眠やストレス反応との関連などが明らかにされているが、各研究に沿って個別に考慮された項目が用いられることが多く、尺度として存在しているものはほとんどない。本尺度において同一因子となったことは、とすればプライベートの時間でさえも仕事のことを考えてしまうという日本人特有の勤勉性や仕事への精神的なとらわれなどと関係している可能性があり、我が国における心理的ディタッチメントに関する新たな側面とも考えられる。

「仕事は職場でと割り切るようにしている」「職場を出れば仕事のことを考えないようにしてい

る]「仕事とプライベートとの切り替えが苦手である」という項目は、いずれも仕事とプライベートの切り替えに関する項目であると考えられる。仕事と私生活との切り替えは、携帯電話やパソコンなどを使用して自宅でも仕事ができる現代の情報化社会を反映した重要な項目と推察される。また欧米と比して仕事外の時間でも職場関係の付き合いが多い日本の職場の文化的特徴を示している可能性がある。

以上のことから、本尺度は、従来の心理的ディタッチメント尺度を包含し、なおかつ高度情報化社会の現状と、日本人特有の勤勉性や、残業や就業後の付き合いの多い日本独特の就労環境をも含めた新たなディタッチメント尺度が構成された可能性を示唆すると考えられる。

2. 信頼性と妥当性の検討

心理的ディタッチメント尺度の信頼性に関し、クロンバックの α 係数を求めたところ.93という高い数値を示し、本尺度が内的整合的信頼性を有することが示唆された。

一方、本尺度の妥当性は、職業性ストレス簡易調査票における、「心理的な仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「心理的ストレス反応」、「身体的ストレス反応」の各下位尺度得点との相関分析により検討した。

同調査票を用いたSimazu, Sonnentag, Kubota et al (2012)らの研究では、「心理的距離」と同調査票の「心理的な仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「心理的ストレス反応」、「身体的ストレス反応」との関係が明らかにされている。すなわち「心理的距離」の得点が高い者は、ストレス反応が低く、心理的にも身体的にも健康度が高いという結果を得ている。

欧米の先行研究においても仕事の負担が高い場合に心理的ディタッチメントが適切でないと、一年後に心身の症状が増加していることが報告されており (Sonnentag, Binnewies, Mojza, 2010)、過重労働と時間に追われるような仕事の場合、職場から離れても仕事のことを考える傾

向が増加する (Sonnentag 2012) ことが示唆されている。また就業時間内に遂行できると感じている以上の業務量が与えられると、家庭で仕事から心理的に離れにくいこと (Sonnentag, Binnewies, Mojza, 2010; Sonnentag, Kuttler, Fritz, 2010) も明らかにされている。これらのことから、心理的ディタッチメント尺度は「心理的な仕事の量的負担」と負の相関を、「仕事のコントロール」とは正の相関を示す可能性が考えられる。

さらに、仕事のストレスが多いと、心理的ディタッチメントが困難になりやすく、その結果、心身の回復を妨げ、ストレス反応を生じることが明らかにされている (Sonnentag, Binnewies, Mojza, 2010)。一方、仕事から心理的に離れることのできる労働者は疲労が少ないことや、ストレス症状が少ないことが示唆されており (Sonnentag, Bayer, 2005; Sonnentag, Kuttler, Fritz, 2010)、心理的な距離を適切に保てると翌朝の疲れが少なく、焦燥感が少ないこと (Sonnentag, Binnewies, Mojza, 2008) や、心理的に仕事からうまく離れることが不眠や抑うつ症状などの症状の緩衝材となること (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Munro, Pastor, et al., 2009) などが示唆されている。そのため、本研究においても、心理的ディタッチメント尺度は「心理的ストレス反応」と「身体的ストレス反応」と負の相関をもつと想定された。

分析の結果、心理的ディタッチメント尺度と「心理的な仕事の量的負担」、「心理的ストレス反応」、「身体的ストレス反応」に有意な負の相関がみられた。一方、心理的ディタッチメント尺度と「仕事のコントロール」との間には有意な相関はみられなかった。

まず、心理的ディタッチメント尺度と、「心理的な仕事の量的負担」との間に負の相関が示されたことから、心理的な仕事の量的負担が高い労働者ほど、心理的に仕事から離れることが難しく、仕事時間以外にも仕事のことを考える傾向が示唆された。Simazu, Sonnentag, Kubota et

al (2012) らの研究でも仕事の負担が多い人は仕事のスイッチを精神的にオフすることが難しいことが明らかにされており、仕事の負担に直面した場合、仕事の問題解決のために仕事について常に考え続ける可能性が高くなったり、休養に至るまでに時間がかかったりすると述べている。仕事量が多いと残業量が増え、時には持ち帰って仕事をしたり、自宅に帰っても仕事のことを思い出したりすることも考えられる。その結果、仕事から心身ともに離れられる時間が減り、仕事から離れてリラックスできる時間も減少し、心理的に仕事から離れることが困難になると考えられる。

次に心理的ディタッチメント尺度と「心理的ストレス反応」との間にも負の相関が認められた。Shimazu, Sonnentag, Kubota et al (2012) らの研究でも同様の結果が示されており、心理的に仕事から離れることが難しい人ほど、心理的ストレス反応も生じやすいことが示唆された。仕事の時間以外に仕事のことを何度も思い出して種々考えてしまう場合、想起される内容はネガティブなことである場合が多く、焦燥感や不安感、疲労感などが増すと考えられる。本来、平日の就業後や、休日は仕事以外の時間を持ち、心身ともにリフレッシュすることで翌日や週明けに仕事に打ち込むことができるが、そうした自由な時間に仕事のことを考え続けてしまうことで精神的に休まることがなく、ストレスの増加につながり、疲労感や不安感が増大するのであろう。

心理的ディタッチメント尺度と「身体的ストレス反応」の間にも負の相関が認められた。仕事が終わった後も仕事のことを考えてしまうことで疲労感が増悪し、身体症状に発展することが考えられる。就寝直前まで仕事のことを考えることが睡眠の質に影響することが明らかにされて (Querstret & Cropley, 2012) おり、睡眠不足が身体症状に影響する可能性も示唆される。

最後に、心理的ディタッチメント尺度と「仕事のコントロール」との関係には有意な相関が

認められなかった。仕事へのコントロール感の高い人は、余暇の時間をどのように使うかというコントロール感も高く、仕事外の時間に心理的に仕事から離れやすいことが予測された。しかし本研究では両者に相関関係はみられなかった。仕事のコントロール感の高い人の中には就業後は翌日の仕事を段取りよく進めるために仕事のことを考える人もいれば、仕事のことは一旦忘れて仕切らな人もいたのであろう。また余暇の時間をコントロールすることは性格傾向や家族関係、特に家事や育児などの要因とも関係する可能性がある。この結果も Sonnentag & Fritz (2007) や Shimazu, Sonnentag, Kubota et al (2012) らの研究結果と同様であり、本尺度の妥当性を損なうものではないと考えられる。

以上、心理的ディタッチメント尺度の妥当性の検討を行った。仕事のコントロールとの間に相関は認められなかったが、その他の下位尺度については論理的に想定される関連性が認められたことから、本研究で構成した心理的ディタッチメント尺度に一定の妥当性が示唆されたと考えられる。

3. 今後の課題

今後の課題としては、心理的ディタッチメント尺度のさらなる信頼性と妥当性の確認について検討することである。本研究では、信頼性の検討のためにクロンバックの α 係数を算出した。その結果、内的整合的信頼性は得られたものの、再検査信頼性については不明である。また、妥当性の確認のために、職業性ストレス簡易調査票の中から「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」「心理的ストレス反応」「身体的ストレス反応」との相関分析を行い、妥当性の検討を行った。これは本尺度の一部の妥当性を示したにすぎない。今後、本尺度の信頼性と妥当性に関し、基礎研究を積み重ねる必要がある。また本研究は単一企業で調査を実施した。近年は仕事用の携帯の所持を義務付けられている人も多く、業務上、交代制勤務や緊急、休日出勤な

どによって仕事のことを考えない時間を持ちにくい業種などもあり、多様な職種や業種での調査が必要である。さらに、今回、心理的ディタッチメントとストレス反応との関連性は示されたが、今後は心理的ディタッチメントを促進したり、阻害したりする要因について検討していきたいと考えている。

付 記

本論文の作成にあたり、調査にご協力いただきました皆様に深謝いたします。

文 献

- Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. J. (2010): Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A four-week longitudinal study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83: 419-441.
- Cropley, M., Dijk, D. & Stanley, N. (2006): Job Strain, Work Rumination, and Sleep in School Teachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2): 181-196.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998): Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology* 83: 577-585.
- Kreiner, G. (2006): Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior* 27: 485-507.
- Kompier M., Taris, T.W. & Veldhoven, M. (2012): Tossing and turning-insomnia in relation to occupational stress, rumination, fatigue, and well-being. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* Vol. 38, No. 3, pp.238-246
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S. A. E., Rodríguez-Munoz, A. & Garrosa, E. (2009): Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology* 14: 427-440.
- Querstret D & Cropley M. (2012): Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*. 17(3): 341-53.
- 連合総合生活開発研究所 (2009): 『生活時間の国際比較 一日・米・仏・韓のカップル調査』
- Shimazu A, Sonnentag S, Kubota K & Kawakami N. (2012): Validation of the Japanese version of the recovery experience questionnaire. *Journal of Occupational Health* 54: 196-205.
- 下光輝一・横山和仁・大野裕・丸太敏雅・谷川武・原谷隆史・岩田昇・大谷由美子・小田切優子 (1998): 職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成 労働省 平成9年度作業関連疾患の予防に関する研究, 107-115.
- Sitaloppi, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009): Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress* 23: 330-348.
- Sonnentag, S. (2012): Psychological Detachment from Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging from Work. *Current Directions in Psychological Science* 21(2): 114-118.
- Sonnentag, S. & Bayer, U. (2005): Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology* 10: 393-414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2008): "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology* 93: 674-684.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2010): Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology* 95: 965-976.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007): The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12: 204-221.
- Sonnentag, S. Kuttler, I. & Fritz, C. (2010): Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior* 76: 355-365.
- 筒井淳也 (2015): なぜ日本人は残業時間が多いのか『ブレジデント ウーマン』12: 19.