

リカバリー経験の研究レビュー

A Review of Recovery Experiences

中島 智子*

NAKAJIMA Satoko

和文要旨：本論文は、リカバリー経験に関する研究のレビューを通してその研究の発展の方向性を示すことを目的としている。リカバリー経験について、その定義や構成概念、測定尺度（心理的距離、リラクセス、熟達、コントロール）、関連する理論（労力-回復理論、資源保存理論）、先行要因（要求、資源）ともたらされる結果（個人に関する結果、仕事に関する結果）、プロファイルの類型を考察した。リカバリー経験によってもたらされる仕事に関する結果には、ポジティブな結果とネガティブな結果が混在していた。最後に、リカバリー経験に関する研究と実践の今後の方向性を提案する。

【キーワード】 リカバリー経験、メタ分析、プロファイル

Abstract : This article aims to indicate directions for research on recovery experiences through a review of existing studies. It examines the definition, underlying constructs, measurement scales (psychological detachment, relaxation, mastery, control), related theories (effort-recovery theory, conservation of resources theory), antecedents (demands, resources), outcomes (personal outcomes, work-related outcomes), and profiles associated with recovery experiences. Work-related outcomes resulting from recovery experiences were found to be mixed, including both positive and negative outcomes. Finally, future directions for research and practice on the recovery experiences are proposed.

【Keywords】 Recovery Experiences, meta-analysis, Profiles

1. はじめに

情報通信技術（ICT）の発達などにより、労働者の職場環境は急速に変化している。就業時間以外に ICT 媒体（電子メール、電話、チャットアプリ、SMS）を利用することによって、従業員は職場から心理的に距離が取れなくなってきた（Chen, Conroy, & Crain, 2024）。また、COVID-19 パンデミックにより、世界的に在宅勤務の傾向が増加した。このように、いつでもどこでも働くことが可能になってくる中で、「休み方」への関心が高まっている。

厚生労働省「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21 休養・こころの健康）」では、休養は疲労やストレスと関連があり、2つの側面があることが示されている。1点目は「休む」こと、つまり仕事によって生じた心身の疲労を回復し、元の活力ある状態にもどすという側面である。2点目は「養う」こと、つまり明日に向かって鋭気を養い、身体的、精神的、社会的な健康能力を高めるという側面である。人的資源管理論においても、企業がいかに従業員の休養の質を高め、この2つの側面を実現していくのかということが重要である。

産業組織心理学や産業保健心理学ではリカバリー経験（Recovery Experiences）が着目されてきた。リカバリー経験とは、「就業中のストレスや疲労によって消費され

*公立鳥取環境大学経営学部 准教授

た個人資源を元の水準に回復させるための就業時間以外の活動」(島津, 2014; Shimazu, Sonnentag, Kubota, & Kawakami, 2012; Sonnentag & Fritz, 2007; 宮川・小口, 2023)である。測定尺度が開発されて以来 (Sonnentag & Fritz, 2007)、約20年にわたり研究が蓄積されてきた。この測定尺度は、英語版以外にも、ドイツ語 (Sonnentag, & Fritz, 2007)、フィンランド語 (Shiltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009)、スペイン語 (Sanz-Vergel, Sebastián, Rodríguez-Muñoz, Garrosa, Moreno-Jiménez, & Sonnentag, 2010)、日本語 (Shimazu, Sonnentag, Kubota, & Kawakami, 2012)、イタリア語 (Molino, Cortese, Bakker, & Ghislieri, 2015)、スウェーデン語 (Almen, Lundberg, Sundin, & Jansson, 2018)、ブラジル・ポルトガル語 (Pérez-Nebra, Pedersoli, Rodrigues, Rodrigues, & Queiroga, 2023)、フランス語 (Le Moal, Thurik, & Torrés, 2024)、インドネシア語 (Hamsyah, Miyataka, Tokita, Kawada, Mori, & Shimazu, 2024) 等、多言語に翻訳され、使用されている。

本稿では、リカバリー経験に関する研究についてレビューを行いたい。ただし、リカバリー経験に関しては、既に優れたレビュー論文 (Sonnentag, Venz, & Casper, 2017; Sonnentag, Cheng, & Parker, 2022) やメタ分析を行った論文 (Bennett, Bakker, & Field, 2018; Headrick, Newman, Park, & Liang, 2023; Steed, Swider, Keem, & Liu, 2019) が出版されている。そこで、これらの知見を統合し、これまでのリカバリー経験に関する研究の主要な議論を整理し、今後に残された課題を議論する。

2. リカバリー経験とは

2-1. 構成概念、測定尺度

仕事で疲弊した個人が、就業時間以外でどのように回復するのかということについて、初期の研究では、終業後の特定の活動 (例えば、仕事関連、社会的、身体的、低負荷活動) 等の活動が取り上げられていた (Sonnentag, Stephan, Wendsche, de Bloom, Syrek, & Vahle-Hinz, 2021)。しかし、同じ活動をしていても個人によって得られる経験が異なることが認識されるようになった (Siemer, Mauss, & Gross, 2007)。言い換えれば、「仕事のストレスからの回復を助けるのは、特定の活動そのものではなく、リラックスや仕事関連の課題からの心理的距離といった、その活動に内在する属性」(Sonnentag & Fritz, 2007, p. 204) である。つまり、人々が就業時間以外に何をするのかではなく、どのような属性によって回復するのかが重要だと提示された。なお、「エネルギー

に満ちている」「精神的に回復した」「十分に休息した」などの項目で測定される「回復した感覚」という回復の最終状態に焦点を当てた研究も存在するが (例えば、Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009; Sonnentag, Mojza, Demerouti, & Bakker, 2012)、当該研究は、回復活動に内在する属性自体を明らかにするものではない。

このような中で、Sonnentag & Fritz (2007) はリカバリー経験の測定尺度を示した。この尺度は、心理的距離 (psychological detachment)、リラックス (relaxation)、熟達 (mastery)、コントロール (control) の4つの次元から構成される。

心理的距離とは、単に物理的に職場を離れているだけではなく、心理的にも仕事から離れることである。就業時間以外に電話対応やメール確認といった業務関連のタスクを行うことは心理的距離を取れない状態にさせる。仕事に関する事柄について考えることそのものを止める必要がある。日常的には、「スイッチを切る」感覚として経験されることが多い (Sonnentag & Bayer, 2005) と表現されている。

リラックスは、心身の活性化が低い状態を特徴とする。交感神経活動が低下し、副交感神経が活性化している状態である (Sonnentag et al., 2021)。睡眠、音楽鑑賞、テレビ視聴、瞑想といった活動だけでなく、公園の散歩やリラックスした環境でのサイクリングなど、わずかな身体的活性化を伴う活動によってもたらされる場合もある。リラックスの効果を得るには、個人にさらなる要求がなされないことが必要である (Sonnentag & Fritz, 2007)。リラックスはポジティブな感情を高めることが示されている (Fredrickson, 2000)。

熟達とは、挑戦的な状況から新たなことを学び、達成感を得ることである。熟達は、リラックスとは対照的に努力を必要とする経験である。必ずしも楽なことではなく、ある程度の自己制御が必要になる。熟達をもたらす活動の典型的な例として、「語学学校に通う、山に登る、新しい趣味を学ぶ (Fritz & Sonnentag, 2006)」、「スポーツ、学習活動、ボランティア活動 (Mojza, Lorenz, Sonnentag, & Binnewies, 2010)」等が挙げられている。熟達は、回復プロセスにスキル、コンピテンシー、自己効力感を付加する (Sonnentag & Fritz, 2007)。

コントロールとは、余暇時間にどのような活動をいつどのように行うかを自分で決定できることである。オフタイムにおける自律性の経験 (Ryan & Deci, 2000) である。コントロールにより、個人は自身の好みに最も合致する活動に時間を費やし、ストレスを感じる活動や自身の目標と一致しない活動を削減できる。

2-2. 背景となる理論

Sonnentag & Fritz (2007) は、リカバリー経験の4つの次元を導出するにあたり、情動調節と仕事ストレスからの回復に関する文献を引用している。

情動調節は、Parkinson & Totterdell (1999) が示した人々が不快な情動を調節するための戦略分類を引用している。当該研究では、日常生活において不快な気分を他のことによって紛らわす「気晴らし」の初期の研究の方向性として、(1)瞑想や日光浴や入浴などのリラクセス志向、(2)自分が楽しむこと、例えば心の安らぎをもたらす食べ物を摂取するようなプレジャー志向、(3)仕事ややるべきことを考えたりし、ずっと先延ばしにしていたことをするような熟達志向が示されている。

仕事ストレスからの回復に関しては、労力-回復理論 (Effort-Recovery Model; ERM) (Meijman & Mulder, 1998) と、資源保存理論 (Conservation of Resources Theory; COR) (Hobfoll, 1989) の2つを理論的基盤としている。

労力-回復理論 (Meijman & Mulder, 1998) では、回復とは、ストレス体験後に個人がストレス要因発生前の状態に戻る心理的・生理的な回復過程を意味する。職場での労力の消費は、疲労や生理的な活性化などの負荷反応を引き起こす。正常な状態であれば、そのような負荷反応に直面しなくなった時、個人は回復に向かう。この理論は、仕事の要求などからの解放によって回復するというリカバリーの「受動的なメカニズム」を示している (de Bloom, Geurts, & Kompier, 2010)。仕事から心理的に離れることやリラックスすることによって、仕事に発生した負荷が軽減され、個人資源の枯渇が止まることにより、リカバリーにつながると考えられている (Sonnentag & Fritz, 2007)。

資源保存理論 (Hobfoll, 1989) では、人は個人資源を保持したり獲得したりしようと努力する存在である。そのため、個人資源が失われる可能性があったり実際に失われたりすることは、脅威になりストレスが生じる。この理論は、新たに個人資源を獲得したり補完したりするというリカバリーの「能動的なメカニズム」を示している (de Bloom et al., 2010)。熟達やコントロールなどを通じて新たな個人資源を獲得することにより、リカバリーにつながると考えられている (Sonnentag & Fritz, 2007)。

このように、リカバリー経験は、労力-回復理論と資源保存理論にその理論的基盤を持つ。そして、リカバリー経験を構成する4つの次元のうち、心理的距離とリラックスは労力-回復理論に、熟達とコントロールは資源保

存理論にその根源を持つ (Sonnentag & Fritz, 2007; Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011)。労力-回復理論と資源保存理論は、どのように回復するのかを示唆し互いに補完しあう (Sonnentag & Fritz, 2007)。

3. リカバリー経験の先行要因と結果とプロフィール

3-1. リカバリー経験の先行要因

上述のように、仕事で疲弊した個人が、就業時間以外でどのように回復するのかということについて、初期の研究では、終業後の活動が強調されていた (Sonnentag, 2001)。夢中になれる趣味のような活動に時間を費やすことは、仕事関連の活動から心理的に離れるのに役立つというように、終業後の活動とリカバリー経験とは完全に独立しているわけではない。そこで、そのような特定の活動とリカバリー経験との関係が探求された。上述したように、「語学学校に通う、山に登る、新しい趣味を学ぶ (Fritz & Sonnentag, 2006)」ことや「スポーツ、学習活動、ボランティア活動 (Mojza et al., 2010)」が熟達をもたらす。また、Hahn, Binnewies, & Haus (2012) は、誰と活動を行うのが重要であると提示し、配偶者と共に活動する時間が多いほど、週末における心理的距離、リラックス、熟達が予測されると示している。

次に、仕事に関する先行要因とリカバリー経験とのメタ分析を行った論文 (Bennett et al., 2018; Steed et al., 2019) をもとに、表1にリカバリー経験の先行要因とリカバリー経験の各次元との相関を示す。なお、先行要因とリカバリー経験の関係が正の場合には「(+)」、負の場合は「(-)」、有意な結果が得られなかった場合は「(n.s.)」、分析が行われていない場合には「—」を付記した。また、いずれの論文も、サンプルサイズで重み付けされた信頼性補正済み相関係数 ρ (ロー) が報告されているので、統計的に有意であった項目に関しては、その値も記載した。

表1が示すとおり、すべての資源がリカバリー経験と正の相関を示した。また、過負荷要求、挑戦的要求、妨害的要求、感情的要求は、心理的距離、リラックス、コントロールとは負の相関を示した一方で、熟達とは有意な相関がなかった。JD-Rモデル (Job Demands-Resources Model; 仕事の要求度-資源モデル) に基づき、仕事の要求度 (Job Demands) や仕事の資源 (Job Resources) とリカバリー経験の関係を考察した Shimazu et al. (2012) においても、仕事の要求度は、心理的距離、リラックス、コントロールと負の相関を示した一方で、熟達とは相関がなかった。Shimazu et al. (2012) はその理由について、仕事の要求とそれともなう疲労は、

表1 「リカバリー経験の先行要因」

| | 心理的距離 | リラックス | 熟達 | コントロール |
|-----------|---------------------------|---|--|--|
| 要求 | | | | |
| 過負荷要求 | (-) p ^b = -.30 | (-) p ^b = -.20 | (n. s.) | (-) p ^b = -.16 |
| 挑戦的要求 | (-) p ^a = -.37 | (-) p ^a = -.30 | (n. s.) | (-) p ^a = -.28 |
| 妨害的要求 | (-) p ^a = -.21 | (-) p ^a = -.15 | (n. s.) | (-) p ^a = -.12 |
| 認知的要求 | (-) p ^b = -.18 | (-) p ^b = -.16 | (-) p ^b = -.06 | (-) p ^b = -.22 |
| 感情的要求 | (-) p ^b = -.28 | (-) p ^b = -.17 | (n. s.) | (n. s.) |
| 身体的要求 | (n. s.) | — | — | — |
| 資源 | | | | |
| 仕事の資源 | (+) p ^b = .08 | (+) p ^a = .08, p ^b = .1 | (+) p ^a = .17, p ^b = .18 | (+) p ^a = .21, p ^b = .23 |
| 家庭の資源 | (+) p ^b = .16 | (+) p ^b = .22 | (+) p ^b = .33 | (+) p ^b = .35 |
| 個人の資源 | (+) p ^b = .36 | (+) p ^b = .48 | (+) p ^b = .42 | (+) p ^b = .47 |

出所：Bennett et al. (2018) と Steed et al. (2019) をもとに筆者作成。

注 p= サンプルサイズで重み付けされた信頼性補正済み相関係数；

p^a=Bennett et al. (2018) のメタ分析の報告値；p^b=Steed et al. (2019) のメタ分析の報告値

熟達をもたらす活動を始めたり維持したりすることを困難にする可能性がある一方で、仕事の要求には個人が新たな内部資源を構築するための挑戦的な経験や他の領域での学習機会を提供しうる面もある。このような複雑な特性が仕事の要求度と熟達の関係性が影響している可能性を示唆している。

また、近年は、上司や組織とリカバリー経験の関係も明らかになってきている。Bennett, Gabriel, Calderwood, Dahling, & Trougakos (2016) によると、上司がリカバリー経験を支援し、例えば部下が仕事以外の時間に働くことを期待しない場合、従業員は仕事を置き去りにする（すなわち心理的距離が高まる）可能性が高くなる一方、上司が部下の在宅勤務を期待する場合、従業員は勤務時間外にも仕事について考えこみ心理的距離がとれなくなる可能性が高くなる。このように、上司のリカバリー経験の捉え方が部下のリカバリー経験に影響することが示された。また、Sonnentag & Fritz (2015) は、回復の必要性を弱さの兆候とみなすような組織環境では、従業員は仕事を休む時間が必要であることや仕事とは無関係な活動への従事が楽しいことを認めることが難しくなる。その結果、そのような環境では、従業員は余暇活動をすることが少なくなり、仕事以外の時間に心理的距離を取ることが難しくなる可能性を示唆している。さらに Sonnentag, Kark, & Venz (2024) は、リーダーが仕事と生活の境界を尊重することで従業員は心理的距

離を取りやすくなることや、リーダーが行う回復支援は、リーダー・メンバー交換関係 (Leader Member Exchange; LMX) の質が低い場合には効果を発揮しないことを提示した。このように、組織やリーダーが回復に価値を置くことの重要性や、リーダーの回復支援が機能するための条件が示されている。

3-2. リカバリー経験によってもたらされる結果

リカバリー経験の結果に関して、幅広い Well-being 指標や感情等を対象とした多数の研究が蓄積されてきた (Sonnentag et al., 2022)。そこで、リカバリー経験とリカバリー経験によってもたらされる結果とのメタ分析を行った論文 (Bennett et al., 2018; Headrick et al., 2023; Steed et al., 2019) をもとに、表2にリカバリー経験とリカバリー経験によってもたらされる結果の相関を示す。なお、リカバリー経験とリカバリー経験によってもたらされる結果の関係が正の場合には「(+）」、負の場合には「(-）」、有意な結果が得られなかった場合は「(n.s.)」、分析が行われていない場合には「—」を付記した。その他の表記方法は表1と同様である。

表2が示すとおり、リカバリー経験がもたらす結果について、個人に関する結果（感情、エネルギー、睡眠、健康、役割葛藤）と、仕事に関する結果（ワーク・エンゲイジメント、パフォーマンス、職務態度）に分類する。

個人に関する結果については、リカバリー経験の4つ

表2 「リカバリー経験によってもたらされる結果」

| | 心理的距離 | リラックス | 熟達 | コントロール |
|---------------------|---|---|---|---|
| 個人に関する結果 | | | | |
| 感情 | | | | |
| ポジティブ感情 | (+) p ^b = .16, p ^c = .23 | (+) p ^b = .31, p ^c = .30 | (+) p ^b = .30, p ^c = .25 | (+) p ^b = .28, p ^c = .37 |
| ネガティブ感情 | (-) p ^b = -.28, p ^c = -.31 | (-) p ^b = -.23, p ^c = -.36 | (-) p ^b = -.19, p ^c = -.05 | (-) p ^b = -.26, p ^c = -.22 |
| エネルギー | | | | |
| 疲労 | (-) p ^a = -.39, p ^b = -.32, p ^c = -.33 | (-) p ^a = -.35, p ^b = -.32, p ^c = -.29 | (-) p ^a = -.18, p ^b = -.23, p ^c = -.15 | (-) p ^a = -.30, p ^b = -.28, p ^c = -.28 |
| 回復状態 | (+) p ^b = .37 | (+) p ^b = .46 | (+) p ^b = .32 | (+) p ^c = .39 |
| 代償的努力 | (-) p ^b = -.29 | (-) p ^b = -.16 | (n. s.) | — |
| 睡眠 | | | | |
| 睡眠 | (+) p ^c = .25 | (+) p ^c = .28 | (n. s.) | (+) p ^c = .25 |
| 睡眠の質 | (+) p ^b = .31 | (+) p ^b = .30 | (+) p ^b = .17 | (+) p ^c = .28 |
| 睡眠時間 | (+) p ^b = .21 | (+) p ^b = .14 | (n. s.) | (+) p ^b = .22 |
| 健康 | | | | |
| 健康 | (+) p ^c = .23 | (+) p ^c = .26 | (+) p ^c = .16 | (+) p ^c = .22 |
| 健康問題 (症状) | (-) p ^b = -.20 | (-) p ^b = -.24 | (-) p ^b = -.17 | (-) p ^b = -.22 |
| 生活満足 | (+) p ^b = .22, p ^c = .23 | (+) p ^b = .37, p ^c = .37 | (+) p ^b = .33, p ^c = .39 | (+) p ^b = .33, p ^c = .35 |
| ウェルビーイング | (+) p ^b = .24, p ^c = .29 | (+) p ^b = .36, p ^c = .28 | (+) p ^b = .32, p ^c = .18 | (+) p ^b = .38, p ^c = .24 |
| ストレス | (-) p ^b = -.19 | (-) p ^b = -.27 | (-) p ^b = -.23 | (-) p ^b = -.27 |
| 役割葛藤 | | | | |
| ワーク・ファミリー・コンフリクト | (-) p ^b = -.33 | (-) p ^b = -.33 | (-) p ^b = -.22 | (-) p ^b = -.36 |
| ファミリー・ワーク・コンフリクト | (n. s.) | — | — | — |
| 仕事に関する結果 | | | | |
| ワーク・エンゲイジメント | | | | |
| ワーク・エンゲイジメント集計 | (n. s.) | (+) p ^b = .22 | (+) p ^b = .34 | (+) p ^b = .22 |
| 活力 | (+) p ^a = .14, p ^b = .12 | (+) p ^a = .24, p ^b = .26 | (+) p ^a = .29, p ^c = .33 | (+) p ^a = .31, p ^b = .24 |
| 没頭 | (n. s.) | (n. s.) | (+) p ^b = .27 | (+) p ^b = .18 |
| 熟意 | (n. s.) | (+) p ^b = .25 | (+) p ^b = .35 | (+) p ^b = .24 |
| パフォーマンス | | | | |
| 職務パフォーマンス | (+) p ^c = .08 | (+) p ^b = .18, p ^c = .19 | (+) p ^b = .28, p ^c = .29 | (+) p ^b = .23, p ^c = .22 |
| 組織市民行動 (OCB) | (-) p ^b = -.07 | (+) p ^b = .09 | (+) p ^b = .28 | (+) p ^b = .07 |
| 創造性 | (-) p ^b = -.11 | (n. s.) | (+) p ^b = .44 | (+) p ^b = .10 |
| パーソナルイニシアティブ | (-) p ^b = -.25 | (n. s.) | (+) p ^b = .14 | — |
| 職務態度 | | | | |
| 職務満足度 | (+) p ^b = .23 | (+) p ^b = .29 | (+) p ^b = .26 | (+) p ^b = .35 |
| 離職意思 | (n. s.) | — | — | — |
| 精神的離脱 | (n. s.) | (n. s.) | (-) p ^b = -.12 | (-) p ^b = -.21 |

出所: Bennett et al. (2018) と Headrick et al. (2023) と Steed et al. (2019) をもとに筆者作成。
 注 p = サンプルサイズで重み付けされた信頼性補正済み相関係数;
 p^a = Bennett et al. (2018) のメタ分析の報告値; p^b = Headrick et al. (2023) のメタ分析の報告値; p^c = Steed et al. (2019) のメタ分析の報告値
 疲労は p^b では exhaustion であり p^a と p^c では fatigue だったが、便宜上一つにまとめた。ウェルビーイングは p^c では精神的な Well-being のみを指していたが、便宜上一つにまとめた。

の次元のいずれも、ポジティブ感情、回復状態、睡眠の質、全体的な健康、生活満足、ウェルビーイングと正の相関があった。また、リカバリー経験の4つの次元のいずれもネガティブ感情、疲労、健康上の苦情、ストレス、ワーク・ファミリーコンフリクトと負の相関があった。心理的距離やリラクセスは代償的努力と負の相関があったが、熟達は有意な相関がなかった。さらに、心理的距離やリラクセスやコントロールは、睡眠や睡眠時間と正の相関があったが、熟達は有意な相関がなかった。このように、リカバリー経験の各次元は、基本的には個人の感情やエネルギーや健康などを高める。ただし、熟達は他の3つの次元とはやや異なる影響を及ぼしている可能性がある。

次に、仕事に関する結果について述べる。リカバリー経験の4つの次元のいずれも、活力、職務パフォーマンス、職務満足度と正の相関があった。リラクセス、熟達、コントロールは、ワーク・エンゲイジメントの集計値や熱意と正の相関があるのに対し、心理的距離はそれらと有意な相関がなかった。さらに、熟達とコントロールが組織市民行動、創造性、パーソナルユニシアティブといったパフォーマンスに関する変数に対して正の相関があったが、心理的距離はそれらとは負の相関を示した。心理的距離は離職意思と有意な相関がなかった。熟達とコントロールは精神的離脱とは負の相関があったが、心理的距離とリラクセスは精神的離脱とは有意な相関がなかった。このように、心理的距離は仕事に関する様々な結果に対して負の効果や無相関を示しており、他の次元とは明らかに異なる影響を及ぼしている。心理的距離と仕事に関する結果との関係は複雑である。心理的距離とワーク・エンゲイジメントの相関関係は広く研究されてきたが、結果は様々だった。心理的距離がワーク・エンゲイジメントと正の相関を示す研究 (Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010; Sonnentag, & Fritz, 2007; Kühnel, Sonnentag, & Westman, 2009) がある一方で、心理的距離がワーク・エンゲイジメントと負の相関を示す研究も存在する (Shimazu et al., 2012; Fritz & Sonnentag, 2006)。両変数の関係は直線的ではなく曲線的であり、逆U字型、つまり心理的距離が中程度の時にワーク・エンゲイジメントが最も良好であることを示した研究もある (Shimazu, Matsudaira, de Jonge, Tosaka, Watanabe, & Takahashi, 2016)。近年の研究では、両変数間に有意な相関はなかった (Hamsyah et al., 2024)。このように、心理的距離がワーク・エンゲイジメントに与える影響には様々な結果が示されており、さらなる検討が必要である。加えて、心理的距離が組織市民行動や創造

性などに負の相関を示していることも重要な課題である。リカバリー経験が仕事に関してポジティブな結果とネガティブな結果をもたらす条件に関する検討が必要である。

3-3. リカバリー経験の先行要因と結果のまとめ

上述のように、リカバリー経験の先行要因についてはある一定の結果が示されているといえる。また、リカバリー経験によって、感情やエネルギーや健康等の面においてポジティブな結果が個人にもたらされていた。特に、リカバリー経験と疲労の関係については、3つのメタ分析の論文において4つの次元とも一貫して負の相関を示していた。リカバリー経験の4つの次元が疲労回復に寄与することの理論的・実践的な意義は大きい。ただし、リカバリー経験は、仕事で疲弊した状態からの回復を測定するため、休養の中でも「疲労回復 (休む)」という要素が強いと指摘されている (谷野・上野・山田・森岡, 2023)。今後は、休養の2つ目の側面である「活力向上 (養う)」という要素についても理論を精緻化し、どのように身体的、精神的、社会的な健康を高めているのかについて明確化する必要がある。宮川・小口 (2023) は、リカバリー経験がどのように仕事に対してポジティブあるいはネガティブな影響を及ぼすのかを明らかにするため、心理的距離やリラクセスなどの「個人資源の回復段階」を経て、熟達などの「個人資源を新たに獲得する段階」に進むというプロセスについて定性的な研究を行っている。このように、リカバリー経験の4つの次元を並列の関係として扱わない視点も提示されている。

さらには、リカバリー経験によって仕事にもたらされる結果については、4つの次元の中でポジティブな結果とネガティブな結果が混在している。人的資源管理論の観点からは、そのような結果にいたる条件を明らかにしたうえで、ポジティブな結果につながるリカバリー経験を促進することが必要である。

4. リカバリー経験のプロファイル

近年、個人がどのようにリカバリー経験の4つの次元を組み合わせる体験しているのかを明らかにしようとするプロファイル分析の研究への関心が高まっている (Sonnentag et al., 2021)。実際に、個人は、終業後にランニングを行って心理的距離をとり、新しい料理に挑戦することで熟達し、テレビを視聴してリラクセスするといったように、リカバリー経験のいくつかの次元を組み合わせ、そのようなルーティンの中で回復している。理論的には、心理的距離やリラクセスなどの「個人資源

の回復段階」を経て、熟達などの「個人資源を新たに獲得する段階」に進むと考えられるが（宮川・小口, 2023）、実際に、4つの次元がどのような組み合わせで起こっているのかを把握するために、プロファイル分析を行っている研究を確認したい。なお、表3にプロファイル分析を行った3つの研究における類型、表4に、2つの研究における類型ごとの各次元の平均値を示した上で、各類型を説明する。

Siltaloppi, Kinnunen, Feldt, & Tolvanen(2011) は、フィンランド人従業員（N = 274名）を対象に、リカバリー経験のパターンをみた。それらが1年間にわたってバーンアウト、ワーク・エンゲイジメント、睡眠にどのような結果をもたらすのかを分析した。表3のように次の5類型が示された。(1)4つの次元が高水準、(2)熟達とコントロールが高水準、(3)リラクセスと熟達は高く、コントロールは増加、(4)リラクセスは安定するが、心理的距離、熟達、コントロールは減少、(5)4つの次元が低水準である。（なお、類型別に結果との関係を示しているため、(2)や(4)はN = 12名になり、相関分析にはサンプルサイズの問題がある。）これらの中で、(1)は、パートナーや子供がおらず、ホテル・飲食業・ビジネス関連などの

民間部門で働く人々に典型的である。4つの次元すべてを適度に高水準で経験し、心理的ウェルビーイングが向上した。(2)は、週あたりの労働時間が最も長く、同居する子供がいないことが特徴的であり、ワーク・エンゲイジメントが最も高かった。(3)は、高学歴で公共部門に勤務している傾向が顕著な類型であり、長期的な回復の観点では最も悪く、睡眠問題に最も苦しみ、ワーク・エンゲイジメントが最も低くバーンアウトスコアが最も高かった。熟達が個人に追加的な負担を強いた可能性がある。(4)は、派遣労働者に典型的であり、職務疲労の増加と活力が低下した。(5)は、配偶者や子供と同居する従業員に典型的にみられる類型で、回復経験の水準は低めながら、他の類型と比較すると心理的ウェルビーイングは平均的だった。

Bennet et al. (2016) は、アメリカに勤務するフルタイムの労働者（N = 575名）を対象に、リカバリー経験に加え、「仕事の後、私は仕事関連のパフォーマンスをどう改善できるか考える傾向がある。」等の項目から構成される「問題解決的思索」（Cropley, Michalianou, Pravettoni, & Millward, 2012）を加えた5次元について調査した。また、研究1でプロファイルを特定し、さら

表3 「3つの研究におけるプロファイルの類型」

| 文献 | 内容 |
|--------------------------|--|
| Siltaloppi et al. (2011) | (1)4つの次元が高水準（72.3%） (2)熟達とコントロールが高水準（4.4%） (3)リラクセスと熟達は高く、コントロールは増加（10.6%） (4)リラクセスは安定するが、心理的距離、熟達、コントロールは減（4.4%） (5)4つの次元が低水準（8.4%） |
| Bennett et al. (2016) | 【研究1（T1）】 (1)「回復中の思索者型（Recovering Ponderers）」（48.4%） (2)「仕事を置き去り型（Leaving work behind）」（35.9%） (3)「思索型（Pondering）」（8.5%） (4)「仕事から距離をとる・低リラクセス型（Detach, low relax）」（7.2%） 【研究2（T1）】 (1)「回復中の思索者型（Recovering Ponderers）」（58.9%） (2)「思索型（Pondering）」（25.2%） (3)「仕事を置き去り型（Leaving work behind）」（15.9%） |
| Chawla et al. (2020) | (1)「コントロール・非熟達回復型（controlled non-mastery recovering）」（28.6%） (2)「非熟達回復型（non-mastery recovering）」（22.6%） (3)「接続型（plugged in）」（21.1%） (4)「中程度の非接続型（moderately unplugged）」（19.7%） (5)「非接続型（unplugged）」（8.0%） |

出所：Siltaloppi et al. (2011)、Bennett et al. (2016)、Chawla et al. (2020) をもとに筆者作成。

注 %は全体に占める当該類型の人数の割合（少数第2位を四捨五入）

表4 「2つの研究における類型ごとの各次元の平均値」

| 研究 | 類型 | 類型の名称 | 心理的距離 | リラクセス | 熟達 | コントロール | 問題解決的思索 |
|-----------------------------|-------|-------------------|-------|-------|------|--------|---------|
| Bennett et al. (2016) | T1(1) | 回復中の思索者型 | 2.89 | 4.02 | 3.59 | 4.03 | 3.65 |
| | T1(2) | 仕事を置き去り型 | 4.23 | 4.49 | 3.56 | 4.54 | 2.25 |
| | T1(3) | 思索型 | 1.97 | 2.22 | 3.63 | 3.4 | 4.01 |
| | T1(4) | 仕事から距離をとる・低リラクセス型 | 3.61 | 2.51 | 3.21 | 3.21 | 2.71 |
| | T2(1) | 回復中の思索者型 | 2.74 | 3.70 | 3.74 | 3.94 | 3.91 |
| | T2(2) | 思索型 | 2.57 | 2.39 | 3.03 | 2.55 | 3.81 |
| | T2(3) | 仕事を置き去り型 | 3.99 | 4.02 | 3.59 | 4.25 | 2.86 |
| Chawla et al. (2020) | (1) | コントロール・非熟達回復型 | 3.01 | 2.95 | 1.69 | 3.50 | — |
| | (2) | 非熟達回復型 | 4.08 | 4.45 | 1.73 | 4.32 | — |
| | (3) | 接続型 | 2.31 | 1.85 | 1.67 | 2.38 | — |
| | (4) | 中程度の非接続型 | 3.31 | 3.68 | 3.29 | 3.87 | — |
| | (5) | 非接続型 | 4.43 | 4.71 | 4.17 | 4.62 | — |

出所：Bennett et al. (2016)、Chawla et al. (2020) をもとに筆者作成。

に研究2（2時点目調査）において、研究1で観察された4つのプロファイルのうちの3つを再現した。研究1（T1）では次の4類型を示した。(1)「回復中の思索者型」は、比較的高いレベルのリラクセス、熟達、コントロール、問題解決的思索の一方、低い心理的距離が特徴である。(2)「仕事を置き去り型」は、各類型中で最も高い心理的距離に加え、高いリラクセスや熟達やコントロールを示した一方で、最も低い問題解決的思索である。(3)「思索型」は、積極的に仕事について考える類型であり、各類型中で最も高い問題解決的思索と最も低い心理的距離である。これらの個人は、リラクセスは低く、熟達とコントロールが中程度である。(4)「仕事から距離をとる・低リラクセス型」は、心理的距離が比較的高く、リラクセスや熟達やコントロールや問題解決的思索は低い。研究2（T2）では、次の3類型を示した。(1)「回復中の思索者型」は、高いリラクセスや熟達やコントロールや問題解決的思索と低い心理的距離を特徴とする。(2)「思索型」は、問題解決的思索は高く、各類型中で最も低い心理的距離やリラクセスや熟達やコントロールである。(3)「仕事を置き去り型」は、各類型中で最も高い心理的距離とリラクセスや熟達やコントロールであり、低い問題解決的思索である。

このように、仕事から心理的距離を取るプロファイル、適度な熟達とコントロールを伴う問題解決的思索に重点を置くプロファイルが存在した。さらに、研究1では、ほとんどのリカバリー経験を中立的に利用すると報告した仕事から距離をとる・低リラクセス型や、高いレベルの問題解決的思索が他の経験も高いレベルと共存する回復的思索者型もみられた。

なお、研究1（T1）において、「思索型」もしくは「回

復中の思索者型」は、高いワーク・エンゲイジメントを示したものの、「仕事を置き去り型」と比較して感情的消耗と身体的苦情も高く、「仕事から距離をとる・低リラクセス型」と比較して不調を抱えていた。研究2（T2）では、「仕事から距離をとる・低リラクセス型」が見られなかったが、他の3つのプロファイルの存在は確認された。以上の2時点の研究から、「回復中の思索者型」が高いワーク・エンゲイジメントや低い感情的消耗と身体的苦情を示し、「仕事を置き去り型」は感情的消耗とワーク・エンゲイジメントが低いことから、心理的距離がウェルビーイングにとって重要ではない可能性が示された。加えて、時間的制約と職務自律性が両研究においてプロファイル所属を強く分化させた。職務自律性が高いほど「回復中の思索者型」または「思索型」に属する可能性が高まっていた。

Chawla, MacGowan, Gabriel, & Podsakoff (2020) は、アメリカ人労働者（N = 207名）を対象に、始業前と終業後毎に連続した3～5日の調査を行い5類型を示した。(1)「コントロール・非熟達回復型」は、中程度のコントロールと、やや低い心理的距離とリラクセス、非常に低い熟達である。(2)「非熟達回復型」は、(1)と比較して心理的距離とリラクセスとコントロールは高いが、熟達は(1)と同じ程度低い。(3)「接続型」は、4つの次元がいずれも低い。(4)「中程度の非接続型」は、(3)と比較して4つの次元がより高い。(5)「非接続型」は、相対的に4つの次元が高い。

このように、Siltaloppi et al. (2011) と Chawla et al. (2020) では、4つの次元が高い型や4つの次元が低い型が共通して確認できたが、全体に占める当該類型の人数の割合は両研究では対照的である。また、研究によっ

て特徴的な特定の次元が存在する類型が確認されたが、問題解決の思索が高い、リラックスと熟達が高い、リラックスが低い等、研究によってその構成は様々だった。プロファイル分析の意義は、リカバリー経験の複数の次元の組み合わせから回復のパターンを明らかにしようとした点にあるが、個人によって働き方が様々であるように、休み方も様々であり、一貫した結果が示されるにはさらなる研究の蓄積が必要であると思われる。プロファイル分析を行った Siltaloppi et al. (2011) では、各類型と雇用形態や配偶者の有無といった個人属性との関連性に言及している。今後は、そのような個人属性とリカバリー経験の4つの次元との関連性もさらに検討することによって、リカバリー経験研究の精緻化が進むと考えられる。

おわりに

本稿では、リカバリー経験について、2つのレビュー論文やメタ分析を行った3つの論文、プロファイル分析を行った3つの論文の知見を統合し、定義や構成概念、測定尺度、関連する理論、先行要因と結果に関するレビュー、プロファイルの類型を示した。

リカバリー経験は、労力-回復理論と資源保存理論にその理論的基盤を持つ。そして、リカバリー経験を構成する4つの次元のうち、心理的距離とリラックスは労力-回復理論に、熟達とコントロールは資源保存理論にその根源を持っていた (Sonnetag & Fritz, 2007; Kinunnen et al., 2011)。

リカバリー経験の先行要因についてはある一定の結果が示されていた。また、リカバリー経験によって、感情やエネルギーや健康等の面でポジティブな結果が個人にもたらされていた。特に、リカバリー経験と疲労の関係については、3つのメタ分析の論文において4つの次元とも一貫して負の相関を示していた。リカバリー経験の4つの次元が疲労回復に寄与することの理論的・実践的な意義は大きい。その一方で、リカバリー経験によって仕事にもたらされる結果については、4つの次元の中でポジティブな結果とネガティブな結果が混在していた。さらには、近年研究が活発化しているプロファイル分析について複数の類型を確認した。

以上を踏まえて、今後の展望を述べたい。リカバリー経験に関する研究や実践への今後の展望として、第1に、リカバリー経験が仕事にもたらす結果に焦点を当てた研究の蓄積が求められる。リカバリー経験の先行要因やリカバリー経験によって個人にもたらされる結果と比較すると、仕事にもたらされる結果はポジティブな結果とネガティブな結果が混在している。したがって、リカバリー

経験がそのようにポジティブな結果とネガティブな結果に向かう条件やプロセスを明らかにすることが必要である。第2に、リカバリー経験と関連する個人属性の探索が必要である。プロファイル分析を行った研究は、リカバリー経験の4つの次元の組み合わせが、雇用形態や家族形態といった個人属性によって異なる可能性を示唆していた。個人属性の違いを研究枠組みに取り入れていくことで、より研究を精緻化できる。

最後に、本稿の限界を述べる。第1に、本章の冒頭で述べた論文に依拠した研究レビューであるため、直近の論文の知見を含められていない点が挙げられる。第2に、本稿で取り上げた論文の多くは、産業組織心理学や産業保健心理学を理論的基盤としている。人的資源管理論の観点からは、ポジティブな仕事の結果につながるリカバリー経験を促進することが重要であるが、本稿では、そのような観点は扱えていない。したがって、そのような観点からの研究レビューや、実践的な事例の収集が必要である。

謝辞

本研究は JSPS 科研費25K16710の助成を受けたものです。

参考文献

- 厚生労働省「21世紀における国民健康づくり運動（健康日本21 休養・こころの健康）(https://www.mhlw.go.jp/www1/topics/kenko21_11/b3.html)（2026年1月31日閲覧）
- 島津明人（2014）『ワーク・エンゲイジメント：ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を』労働調査会。
- 谷野多見子・上野美由紀・山田和子・森岡郁晴（2023）「男性労働者の休養を評価する尺度の開発」『日本公衛誌』第70巻、第11号、pp. 775-783。
- 宮川えりか・小口孝司（2023）「若年正社員におけるリカバリー経験のプロセスに関する探索的検討」『産業・組織心理学研究』第36巻、第2号、pp. 143-156。
- Almen, N., Lundberg, H., Sundin, Ö., & Jansson, B. (2018). The reliability and factorial validity of the Swedish version of the Recovery Experience Questionnaire. *Nordic Psychology*, 70(4), 324-333.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 262-75.
- Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experienc-

- es. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1635–1654.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67–93.
- Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S., & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 19–39.
- Chen, A., Conroy, S. A., & Crain, T. L. (2024). Identifying forms of after-hours information communication technology use and their role in psychological detachment: An episodic approach. *Human Resource Management*, 63(6), 919–937.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28, 23–30.
- de Bloom, J., Geurts, S., & Kompier, M. (2010). Vacation from work as prototypical recovery opportunity. *Gedrag en Organisatie*, 23(4), 333–349.
- de Bloom, J., Geurts, S., Sonnentag, S., Taris, T., de Weerth, C., & Kompier, M. A. (2011). How does a vacation from work affect employee health and well-being? *Psychology and Health*, 26(12), 1606–1622.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3, 1–25.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91, 936–945.
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 1137–62.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95, 977–983.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., & Haun, S. (2012). The role of partners for employees' recovery during the weekend. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 288–298.
- Hamsyah, F., Miyanaka, D., Tokita, M., Kawada, M., Mori, N., & Shimazu, A. (2024). Validation of the Indonesian version of the Recovery Experience Questionnaire. *Industrial Health*, 62(2), 90–101.
- Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A., & Liang, Y. (2023). Recovery experiences for work and health outcomes: A meta-analysis and recovery engagement-exhaustion model. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 821–864.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 5–2.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 82, 575–94.
- Le Moal, M., Thurik, R., & Torrès, O. (2024). Validation and psychometric evaluation of the French version of the recovery experience questionnaire: Internal consistency and validity assessment. *Frontiers in Psychology*, 15, <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1466905>
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology vol.2: Work psychology* (pp. 5–33). Psychology Press.
- Mojza, E. J., Lorenz, C., Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2010). Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 60–74.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career Development International*, 20, 686–702.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion*, 13,

- 277-303.
- Pérez-Nebra, A. R., Pedersoli, M. M., Rodrigues, A., Rodrigues, C. M. L., & Queiroga, F. (2023). Recovery experience questionnaire: validity evidence of the Brazilian-Portuguese version. *Ciência Saúde Coletiva*, 28, 3383-3394.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Sanz-Vergel, A. I., Sebastián, J., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., & Sonnentag, S. (2010). Adaptación del “Cuestionario de Experiencias de Recuperación” a una muestra Española [Adaptation of the “Recovery Experience Questionnaire” in a Spanish sample]. *Psicothema*, 22, 990-996.
- 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.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Shimazu, A., de Jonge, J., Kubota, K., & Kawakami, N. (2014). Psychological detachment from work during off-job time: predictive role of work and non-work factors in Japanese employees. *Industrial Health*, 52, 141-146.
- Shimazu, A., Matsudaira, K., De Jonge, J., Tosaka, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during non-work time: linear or curvilinear relations with mental health and work engagement? *Industrial Health*, 54(3), 282-292.
- 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.
- Siemer, M., Mauss, I., & Gross, J. J. (2007). Same situation-Different emotions: How appraisals shape our emotions. *Emotion*, 7(3), 592-600.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23, 330-348.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T., & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 877-888.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196-210.
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (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. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 33-60.
- Sonnentag, S., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning reattachment to work and work engagement during the day: A look at day-level mediators. *Journal of Management*, 46(8), 1408-1435.
- Sonnentag, S., Kark, R., & Venz, L. (2024). Leader support for recovery: A multi-level approach to employee psychological detachment from work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(4), 1762-1788.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: a week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work Stress*, 22, 257-76.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842-853.
- 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., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72-103.
- Sonnentag, S., & Niessen, C. (2020). To detach or not to detach? Two experimental studies on the affective consequences of detaching from work during non-work time. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-17.
- Sonnentag, S., Stephan, U., Wendsche, J., de Bloom, J., Syrek, C., & Vahle-Hinz, T. (2021). Recovery in occupational health psychology and human resource management research: an interview with Prof. Sabine Sonnentag and Prof. Ute Stephan. *German Journal of Human Resource Management*, 35, 274-281.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365-380.
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2019). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*, 47(4), 867-897.

(投稿日2026年1月31日 受理日2026年3月17日)