

コロナ禍におけるリモートワークの揺り戻しが 就労者の組織行動に与える影響

新井崇弘(東京都立大学大学院) 大友美佳(東京都立大学大学院)
中村颯(東京都立大学大学院) 成瀬純子(東京都立大学大学院)
高尾義明(東京都立大学)

1. はじめに

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の感染拡大に伴い、2020年4月7日に緊急事態宣言が発出されたことなどを受けて、主に大都市圏において在宅やサテライトオフィス等の職場以外の環境から就労をおこなう、リモートワークへの移行が大企業のホワイトカラー職を中心に急速に進展した。しかし、同年5月25日の緊急事態宣言の解除後には、いったんリモートワークへ移行した就労者が従来の出勤勤務に戻る状況、いわゆるリモートワークの揺り戻しも多く見られている。このような就業形態の大きな変化は、就労者の行動や認知・感情に少なからぬ影響を及ぼしていると考えられる。さらに新型コロナウイルス感染症の感染再拡大と一時収束によって、リモートワークの揺り戻しが今後またたび繰り返されるのが予見されるため、リモートワークの揺り戻しが就労者に与える影響について調査をおこなうことには意義があると思われる。本研究ではリモートワークの揺り戻しを「緊急事態宣言発令下などでリモートワークを経験したが調査時点で完全にオフィスワークに戻った状態」と定義したうえで、2020年6月に首都圏在住者を対象に質問紙調査を実施し、リモートワークの揺り戻しのネガティブなインパクトに注目しながら、リモートワークの実施状況の変化が就労者の行動や認知・感情に与えた影響を分析した。

本調査では就労者の行動や認知・感情を捉える構成概念として、ワーク・エンゲージメントとウェルビーイングを採用した。ワーク・エンゲージメントとは、「仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知」と定義される(Schaufeli et al., 2002)。活力、熱意、没頭によって特徴づけられる仕事に関連

するポジティブで充実した心理状態である。ウェルビーイングとは「人生に意義を見出し、自分の潜在能力を最大限に発揮している状態」と定義される(Calvo & Peters, 2014)。これらはいずれも組織行動研究における重要な心理指標として用いられており、リモートワーク下の就労者の行動や認知・感情を測定するうえでも有効である。

尚、リモートワークの類似語としてテレワークがあるが本調査では前者を利用する。日本テレワーク協会によるとテレワークとは「情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義され、自宅利用型テレワーク(自宅)、モバイルワーク(移動中、取引先のオフィス)、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス、シェアオフィス)の3通りの形態が定義されている。一方でリモートワークは明確に定義がされていない。本調査では時間を終日また数時間程度、場所を自宅やサテライトオフィスのみと独自に定義したため、リモートワークを呼称として使用することとした。

本研究では、日本における新型コロナウイルス感染症の現在までの感染拡大の経緯とそれに伴うリモートワークの導入状況、リモートワークに関する先行研究を確認した後、リサーチ・クエスチョンを提示する。続けて、調査方法の記述、記述統計の紹介後、揺り戻しを経験した就労者の属性を確認し、揺り戻しの有無によってワーク・エンゲージメントやウェルビーイング、リモートワークへの意識に差があったかを分析する。さらに、それらを目的変数とした重回帰分析によって揺り戻しの影響を検討する。最後に、結果を踏まえた考察を行うとともに、本研究の限界、今後の課題を提示する。

2. 研究の背景と先行研究

(1) コロナ禍とリモートワーク

厚生労働省の報道発表によると、2020年1月16日に新型コロナウイルス感染症に関するPCR検査陽性者が国内で初めて確認された。翌2月、ダイヤモンド・プリンセス号における集団感染が日本のみならず全世界を騒然とさせた一件も束の間に、3月11日には世界保健機関によりパンデミックの状態であると表明された。日本国内においても同時期より陽性者数が増え始め、3月27日には1日で100名を超える陽性者が確認された。新型コロナウイルス感染症の爆発的な感染拡大を防ぐため、政府は4月7日には7都府県(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、福岡県)に対して、4月16日には全都道府県を対象に、緊急事態宣言を発令した。これにより、特に重点的に感染拡大防止の取り組みを進めていく必要があると位置づけた特定警戒都道府県においては、接触機会の8割削減の目標達成のために、生活・健康維持に必要なもの以外の外出自粛を強く要請されることとなった。また、政府は、出勤者数の7割減を目標として、リモートワークなどの強力な推進を要請した。それ以外の地域においても目標は外した上でリモートワークや時差出勤など人との接触を減らす取り組みの実施に努めるよう求めた。このような感染拡大抑止についての懸命の努力の甲斐もあって、緊急事態宣言を機に日本国内の感染者数はやや収束傾向に向かっていった。5月25日には、すべての都道府県で緊急事態宣言の解除が行われ、6月19日には、全国を対象に県境を越える移動自粛が全面的に解除された。

国立感染症研究所感染症疫学センターの見解によれば、第一波の流行は3月中旬から急増し、4月初旬をピークとしてその後減少に転じ、5月中旬に落ち着いた、としている。また、流行のピークアウト並びに5月下旬の全国的な緊急事態宣言解除を受け、リモートワークを実施していた企業が、オフィス通勤を伴う通常勤務に戻していく傾向がみられるようになった。大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)「第2回テレワークに関する就業者実態調査」によると、全国の就業者のうち、リモートワークを

利用していた人の割合は1月時点では6%、3月時点で10%、4~5月は25%までに大幅に増加したという。解除後の6月の利用率は17%と減少したが、ニューノーマル時代に向けた働き方の一環として、リモートワークの定着が図られつつあるといえる。尚、東京圏(東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県)のリモートワーク利用率は全国平均と比較してもいずれの時点でも4~12%ほど高い水準にあり、他の地域よりも定着傾向が強く出ている。

(2) リモートワークに関する先行研究

過去数十年間の情報通信技術の急激な進歩を背景に、リモートワーク、テレワーク、テレコミュニケーション(telecommuting)、分散型ワーク(distributed work)、柔軟な労働(flexible work arrangements)、ヴァーチャル・チーム(virtual teams)等といったさまざまな言葉を用いて、情報通信技術を活用した、オフィスという時空間を共有しない働き方が注目されてきた。組織行動論的な枠組みを採用した研究についても、少なくとも30年以上前からリモートワークをめぐる実証的研究がなされており(cf. Bailey & Kurland, 2002)、リモートワークの拡大とともに研究も著しく増加している。

それらの研究の多くで、リモートワークがもたらすインパクトが検討されてきた。具体的には、個人のワーカークライフへの影響(cf. Charalampous et al., 2019)、組織としての成果やそれに関連する変数(職務満足、組織コミットメントなど)との関係(cf. Allen et al, 2015)について検討がなされてきた。しかし、それらの研究は、通常環境の下でのリモートワークの採用・実施を暗黙の前提としている。いいかえれば、組織的に十分な検討がなされた上で実施されたリモートワークが研究の対象となっており、2020年のコロナ禍の影響でのリモートワークの採用のような、設備や制度等について必ずしも十分な準備がなされずに実施されたリモートワークが先行研究で取り上げられているとはいえない。

それに対して、コロナ禍の中でのリモートワークに関する直近の調査を参照することができる。Brynjolfsson et al. (2020)は、米国における居住

地等によるリモートワークの程度の分散や失業との関係について分析を行っており、Gallacher and Hossain(2020)はカナダにおいて同様の検討を行っている。Bartik et al. (2020)は、米国での企業レベルの調査から、リモートワークの実施状況や生産性、今後のリモートワークの定着の見込みなどについて報告している。Baert et al. (2020)によるオランダの個人レベルでの調査によれば、コロナ禍でのリモートワークに対して生産性やワーク・ライフ・バランスの向上など総じてポジティブに評価しており、回答者の多くが今後リモートワークが継続すると回答している。

日本で実施された、個人レベルでの大規模調査の結果を報告しているのが、先に言及した大久保・NIRA 総合研究開発機構(2020)である。そこでは、6月時点でリモートワークからオフィスワークへの揺り戻し傾向が見られたことが示され、そうした変化の産業別や地域別等についての分析がなされている。大久保・NIRA 総合研究開発機構(2020)では、リモートワークの実施による仕事や生活の変化、コロナ禍収束後に希望する働き方等についても調査がされているものの、リモートワークからの揺り戻しがもたらしうる影響についての分析はなされていない。

(3) リサーチ・クエスチョン

以上のような社会的状況及び先行研究を踏まえ、本研究のリサーチ・クエスチョンを、「リモートワークからオフィスワークへの揺り戻しは、その経験者にどのような影響をもたらしたか?」と設定した。なお、ここでの揺り戻しとは、緊急事態宣言発令下などでリモートワークを経験したが、後述の調査時点で完全にオフィスワークに戻った状態と操作的に定義している。このような揺り戻しを経験した就労者の仕事や生活についての態度や行動、さらにはリモートワークについての意識などを、日数の変化はあってもリモートワークを継続している就労者や、そもそもリモートワークをまったく経験していない就労者との比較などによって明らかにする。

3. 方法

(1) 調査の概要

株式会社ジャストシステムが運営するネットリサーチサービス「Fastask」を利用し、質問紙調査を実施した。具体的には2020年6月18日から20日にかけてスクリーニング調査を、同年6月25日から27日に本調査を実施した。本調査では、週休二日の正規の職員・従業員であること、オフィスワーカーに該当する職種であること、主たる職場にリモートワーク制度が存在すること、勤務地と居住地が共に一都三県(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)に該当すること、主たる職場の従業員が30人以上であること、以上5項目の条件を満たす調査モニタを今回の調査対象者と定め、上記5項目を満たさない調査モニタをスクリーニング調査で除外した。本調査では調査対象者のうち700名から回答を得た。ただし、回答途中で脱落した11名を除いた689名を分析対象としている。

(2) 尺度

本調査では、デモグラフィック要因とウェルビーイング、リモートワーク実施状況に関する項目を除き、「1. 全く当てはまらない」から「7. 非常に当てはまる」までの7件法に統一した。

ワーク・エンゲージメントについては、Shimazu et al. (2008)から3項目を用いた。具体的には、ワーク・エンゲージメントを構成する要素である活力、熱意、没頭の3要素からそれぞれ1項目ずつ引用している($\alpha = .89$)。ウェルビーイングは、Watanabe et al. (2018)で用いられているPERMAモデルから23項目を用いた。PERMAモデルでは11件法が用いられていることに準拠し、「0%〈全く感じない〉」から「100%〈いつも感じる〉」までの11件法を採用した($\alpha = .95$)。

職務自律性は、Morgeson and Humphrey (2006)から、職務自律性に関する3項目を使用した($\alpha = .91$)。対人的公正は、大谷・芳賀(2017)から、組織の構成理論の対人的公正に関する5項目を採用した($\alpha = .83$)。心理的安全性については、宮島(2018)の5項目を用いた($\alpha = .92$)。

次に、リモートワーク実施状況については、江夏他(2020a, 2020b)を参考に、リモートワークの週あたり実施日数に関する質問項目を作成した。具体的には、2020年2月以降で最もリモートワークを実施した時期および2020年6月時点の2時点において、リモートワークの週あたり実施日数について、「一度もない」から「だいたい5日かそれ以上」の6件法を用いて質問した。

さらに、リモートワーク下における環境・スキル要因について、江夏他(2020a, 2020b)を参考に、環境・スキル要因に関して質問を作成した。具体的には、「リモートワークを実施する際の、職場からの情報機器の提供は十分なものである(ノートパソコンの貸与、オンライン会議システム・チャットツールの整備等)」「リモートワークを実施する際の、自宅における情報機器を円滑に使用するための環境整備は十分なものである(仕事用の机やイス、自宅のネットワーク環境等)」等の5項目を質問した($\alpha = .85$)。

また、リモートワークの推進に対して、賛否のどちらの立場に近いのか質問した。具体的には、「リモートワークの推進について、あなたは賛成の立場だ」という質問項目を作成した。以上の他に、主要なデモグラフィック要因として、年齢、性別、職位(管理者/非管理者)に関する情報を得た。

4. 結果

データの分析にはHADを使用した(清水, 2016)。変数の記述統計量と相関係数は、表1の通りである。

(1) 揺り戻し経験者の属性

調査時点で完全にオフィスワークに戻ったという揺り戻しを経験した回答者数は118名(17.1%)だった。どのような属性の人たちが揺り戻しを経験したのかを明らかにするためにカイ二乗分析をおこなった結果、揺り戻しを経験した就労者は年齢層が60代、片道通勤時間が30分以下、勤務先業種が情報通信業以外、勤務先従業員数が30人以上1000人未満のそれぞれのカテゴリーで揺り戻しの比率が有意に多かったことが判明した。尚、性別・配偶者の有無・職種・職位についてもカイ二乗検定を行ったが、揺り

戻し無し群と有り群の間に有意な関連は見られなかった。スクリーニング条件や質問・回答項目等が異なるため一概に比較はできないが、この結果は、大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)「第2回テレワークに関する就業者実態調査」といくつかの面で異なっていた。例えば、大久保他では年齢層や通勤時間で揺り戻しを経験した人数が多いという傾向はみられない。

(2) リモートワークに対する意識の差異

リモートワーク推進に対する賛否に関して、リモートワークの揺り戻し無し群と揺り戻し有り群の間に有意な差が見られた($t(162.66)=3.92, p<.0001$)。リモートワークの揺り戻し無し群($M=5.29, SD=1.42$)は、揺り戻し有り群($M=4.67, SD=1.60$)よりもリモートワーク推進に対して賛成していることが示された。同様に、リモートワーク実施に必要な環境・スキルについても、有意な差が見いだされた。リモートワークの揺り戻し無し群($M=4.41, SD=1.17$)は、揺り戻し有り群($M=3.76, SD=0.90$)よりもリモートワーク実施に必要な環境・スキルは十分だと感じていたことが示された。

(3) ワーク・エンゲージメント及びウェルビーイングへの影響

リモートワークの揺り戻し無し群と揺り戻し有り群で、ワーク・エンゲージメント及びウェルビーイングについて有意な差が見られた(ワーク・エンゲージメント: $t(167.06)=2.27, p<0.05$; ウェルビーイング: $t(158.31)=2.27, p=.01$)。ワーク・エンゲージメントについて、揺り戻し無し群($M=4.37, SD=1.23$)が揺り戻し有り群($M=4.07, SD=1.32$)よりも有意に高かった。ウェルビーイングについても同様に、リモートワークの揺り戻し無し群($M=6.48, SD=1.55$)が揺り戻し有り群($M=5.99, SD=1.83$)よりも有意に高いことが見いだされた。

続いて、揺り戻しがワーク・エンゲージメントやウェルビーイングに与えている影響を詳しく検討するために、それらを従属変数とした重回帰分析を行った。表2のように、ワーク・エンゲージメント、

ウェルビーイングともに、モデル1では揺り戻しそのものによる有意な効果は見られなかった。そこで主要な独立変数との交互作用項を投入したのがモデル2の結果である。ワーク・エンゲージメントでは、職務自律性及び心理的安全性との交互作用項について有意な効果が見られた。職務自律性については、図1のように揺り戻し有り群において、職務自律性の効果が弱まっていることが見いだせる。逆に心理的安全性については、図2に示されているように、揺り戻し有り群では心理的安全性の正の効果が強くなっている。

ウェルビーイングについては、職務自律性との交互作用のみ有意であった。この傾向についてはワーク・エンゲージメントと同様であり、図3のように揺り戻し有り群の場合には、職務自律性による正の効果が弱くなっている。以上のように揺り戻し単独では、ワーク・エンゲージメントやウェルビーイングに対して影響をもたらさないものの、職務自律性や心理的安全性の効果を調整するという効果が見いだされた。

表1 各変数の記述統計量及び相関係数

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 性別 (男性=0, 女性=1)	0.47	0.50	-												
2 年齢	41.42	11.24	-.15**	-											
3 職位 (非管理者=0, 管理者=1)	0.31	0.46	-.28**	.20**	-										
4 ワーク・エンゲージメント	4.31	1.24	-.07	.01	.13**	-									
5 ウェルビーイング	6.38	1.56	-.08*	.13**	.13**	.65**	-								
6 心理的安全性	4.40	1.25	-.08*	.12**	.15**	.54**	.61**	-							
7 対人的公正	4.55	1.11	-.02	.08*	.04	.42**	.51**	.69**	-						
8 職務自律性	4.68	1.24	-.10**	.15**	.11**	.58**	.62**	.66**	.57**	-					
9 最も多い時期の週あたりRW日数	3.29	1.71	.03	.01	-.01	.11**	.11**	.15**	.18**	.11**	-				
10 現在 (6月時点) 週あたりRW日数	2.29	1.85	.00	-.01	.00	.11**	.17**	.16**	.15**	.09*	.59**	-			
11 揺り戻し有無 (無し=0, 有り=1)	0.19	0.39	.00	.06	-.05	-.09*	-.12**	-.07*	-.05	-.06	-.14**	-.68**	-		
12 RWの推進に対する賛否	5.12	1.49	-.06	.11**	.01	.13**	.21**	.21**	.21**	.21**	.28**	.35**	-.17**	-	
13 RW下における環境・スキル要因	4.37	1.16	-.09*	.09*	.03	.32**	.42**	.41**	.42**	.41**	.28**	.34**	-.13**	.43**	-

** p < .01, * p < .05, † p < .10

表2 階層的重回帰分析の結果

変数名	ワーク・エンゲージメント		ウェルビーイング	
	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
性別 (男性=0, 女性=1)	-0.026	-0.021	-0.023	-0.019
年齢層	-0.092**	-0.100**	0.035	0.029
職位 (非管理者=0, 管理者=1)	0.067*	0.076*	0.012	0.018
RW日数 (調査時点: 2020年6月)	-0.002	0.007	0.049	0.059
揺り戻し有無 (無し=0, 有り=1)	-0.042	-0.029	-0.038	-0.029
職務自律性	0.386**	0.375**	0.345**	0.346**
対人的公正	-0.001	-0.014	0.086*	0.069
心理的安全性	0.306**	0.328**	0.313**	0.327**
職務自律性×揺り戻し有無		-0.136**		-0.106*
対人公正×揺り戻し有無		-0.025		0.051
心理的安全×揺り戻し有無		0.185**		0.082
R^2	.419**	.431**	.483**	.490**
ΔR^2		.012		.007
調整済み R^2	.412	.421	.476	.481

** p < .01, * p < .05

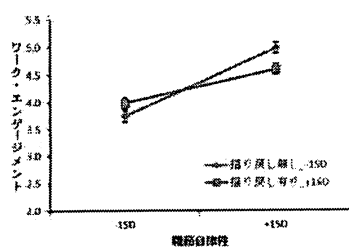


図1 職務自律性の交互作用

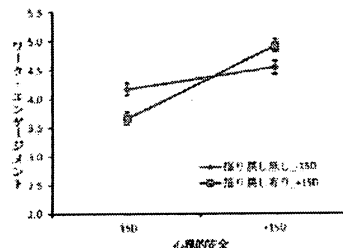


図2 心理的安全性の交互作用

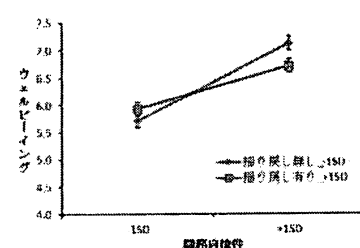


図3 職務自律性の交互作用

5. 考察

本研究ではリサーチ・クエスチョンを「リモートワークからオフィスワークへの揺り戻しは、その経験者にどのような影響をもたらしたか?」と設定し、質問紙調査(N=689)の分析を行った。まず、本調査における揺り戻しを経験した有効回答者数は689名中118名(17.1%)であった。次に、カイ二乗分析を用いて、揺り戻しを経験した就労者属性を確認した上で、揺り戻し有り群と揺り戻し無し群の間に、リモートワークに関する意識、ワーク・エンゲージメント、ウェルビーイングに関して有意な差があることを見出した。さらに、ワーク・エンゲージメント、ウェルビーイングを従属変数とした重回帰分析を実施し、ワーク・エンゲージメントでは揺り戻しと職務自律性及び心理的安全性との交互作用項について有意な効果が見られた一方、ウェルビーイングについては、職務自律性との交互作用のみ有意であったことを確認した。

揺り戻し無し群と揺り戻し有り群の間で、リモートワーク推進に対する賛否、リモートワーク実施に必要な環境・スキルに対する意識に差異があったことは、複数の解釈が可能である。まず、従事している業務特性や環境が反映されている可能性がある。一方で、揺り戻し経験者においては、揺り戻しがなされたという現状を肯定したいという心理が作用しているとも考えられる。揺り戻し有り群の方が、ワーク・エンゲージメント、ウェルビーイングがともに低いことは、後者のような心理が働いていることを示唆しているといえるだろう。

揺り戻しによってワーク・エンゲージメントやウェルビーイングに対する職務自律性の効果が減少し、心理的安全性のワーク・エンゲージメントに対する効果が高まったという重回帰分析の結果に対しては、自己決定理論(Deci & Ryan, 2000)から解釈できるかもしれない。自己決定理論では、自律性の欲求、有能さの欲求、関係性の欲求が本質的な心理的欲求とされている。揺り戻しがあった就労者は、リモートワークでいったん得られた自律性を喪失したという経験をしている。その結果として、彼らの自律性の

欲求が低下する一方で、それを補償するために関係性の欲求が高まったと仮定すれば、職務自律性の効果が弱まり、人々とのかかわりに関係する心理的安全性の効果が高まったという結果が妥当なものであったと捉えることができる。

最後に、本研究の限界と今後の検討課題を挙げる。本調査では一都三県で限定された就労者属性(特にホワイトカラー正社員)に絞って質問紙調査を実施したため、この結果が必ずしも日本全体の就労者のリモートワークの揺り戻しについて説明できているとは言えない。揺り戻し無し群と揺り戻し有り群の人数にも偏りがあったため、その点も今後の調査ではスクリーニングによって調整する必要がある。また、本調査で注目したリモートワークの揺り戻しは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の第一波の到来とその一時収束に伴って生じたものであり、最も就労者の心理的な不確実性が高い状態であったと推察されるため、本調査の結果が第二波以降のリモートワークの揺り戻しにも同様に適用できるかは今後も定点的な観察が必要であると思われる。

収集したデータがクロスセクショナルなものであることも本研究の限界であり、時系列的な調査が求められる。さらに、今後ニューノーマルな働き方が浸透する中で、リモートワーク導入による業務上・コミュニケーション上の変化、リモートワークをすることによる不安等についても項目を追加して、調査することも検討されるべきであろう。

参考文献

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J., & Sterkens, P. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *IZA Institute of Labor Economics Discussion*

- Paper Series*, No. 13229.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. T. (2020). What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys (No. w27422). *Harvard Business School Working Paper*. 20-138.
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. Y. (2020). Covid-19 and remote work: An early look at us data (No. w27344). NBER Working Paper No. 27344. <https://doi.org/10.3386/w27344>.
- Calvo, R. A. & Peters, D. (2014), *Positive computing: Technology for wellbeing and human potential*. MIT Press.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- 江夏幾多郎他 (2020a).「新型コロナウイルス感染症の流行への対応が、就労者の心理・行動に与える影響」『リクルートワークス研究所 Works Discussion Paper Series』 31.
- 江夏幾多郎他 (2020b).「新型コロナウイルス流行下で就労者や企業が経験する変化-デモグラフィック要因の影響-」『神戸大学経済経営研究所 Discussion Paper Series』 DP2020-J08.
- Gallacher, G., & Hossain, I. (2020). Remote Work and Employment Dynamics under Covid-19: Evidence from Canada. *Canadian Public Policy*, 46, 44-54. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-026>.
- 宮島健 (2018).「残業規範知覚と意見表明との関係における心理的安全風土の調整効果」『組織科学』 52, 4-17.
- Morgeson, F. & Humphrey, S. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-39.
- 大谷華・芳賀繁(2017).「公正な職場は仕事の誇りと安全行動意志を高めるか：職業的自尊心・安全行動意思モデルと組織的公正, 情緒的組織コミットメント」『産業・組織心理学研究』 31, 19-35.
- 大久保敏弘・NIRA 総合研究開発機構(2020)「第2回テレワークに関する就業者実態調査」<https://nira.or.jp/pdf/report202008-1.pdf>, 閲覧日 2020-08-27.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Shimazu, A., et al. (2008). Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.
- 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.
- Watanabe, K., Kawakami, N., Shiotani, T., Adachi, H., Matsumoto, K., Imamura, K., ... & Kagami, T. (2018). The Japanese Workplace PERMA-Profiler: A validation study among Japanese workers. *Journal of Occupational Health*, 60(5), 383-393.