

# 副業→本業スピルオーバーに関する考察

四元 美南

## <要 約>

2018年に副業解禁が発表されたが、副業解禁企業は未だに半分に満たないのが現状である。本研究は副業が本業に与える影響をスピルオーバーという変数で表現し、副業から本業へのスピルオーバーが従業員のワークエンゲイジメント、また本業先企業に対する離職意思にどのように影響を与えるかを検証することに加え、本業先企業のソーシャルサポートの調整効果を検証することで本業先企業が副業をする個人に対してどのような対応をすれば良いのか、について手がかりを得ることを目的としている。

286人に対して行った調査によって、副業→本業ポジティブスピルオーバーはワークエンゲイジメントに正の影響を与えること、副業→本業ネガティブスピルオーバーは本業先企業への離職意思に負の影響をもたらすことがわかった。さらに、副業をする個人に絞った調査においてワークエンゲイジメントの向上は本業先企業への離職意思に正の影響を与えることがわかった。また、本業先企業のソーシャルサポートは従業員の副業と本業の両立に有益な効果を及ぼさないことがわかった。以上の結果を踏まえて、副業をする従業員に対するマネジメントとして、個人をサポートするのではなく本業先企業への情緒的な結びつきを強めることで離職意思低減にアプローチすることが有効なのではないか、と考えた。

## <キーワード>

副業、スピルオーバー、多重役割、ワークエンゲイジメント、離職意思

## 1. はじめに

厚生労働省によって2018年1月に出された働き方改革では、日本に根付いた働き方を変えていくための方針が立てられた。厚生労働省によって発表された「働き方改革実行計画」は、「少子高齢化に伴う生産人口の減少」や「労働者のニーズの多様化」などを背景に、日本人の労働における課題として著しい「労

働生産性の低迷」を解決しつつ、労働者が個人の事情に合わせた多様な働き方ができる社会を目指すことを基本的な考え方としている。個人が自分の生活に合わせた多様な働き方ができる社会の実現に近づくために、厚生労働省が打ち出した政策として「副業解禁」がある。もともと副業兼業については、モデル就業則において「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」との規定があったが、これが働き方改革に伴って削除され、「副業兼業の促進に関するガイドライン」が厚生労働省より発布された。

しかし、実際に副業解禁している企業は半分に満たないのが現状である(マイナビ 2020 年、「働き方、副業・兼業に関するレポート」)。株式会社マイナビによって 2020 年 10 月に行われた 1,910 人の人事担当者への調査によると、全国で 49,6%の企業が副業を解禁しているという結果が出た。また働き方改革実行計画が出された 2018 年の翌年である 2019 年にパーソルキャリアによって行われた、全国の 1,641 人の人事担当者に対する「副業・兼業の容認に関する実態」によると、全国で約 50%の企業が副業を解禁しているという結果が出ている。両者の結果を容易に比較できないとはいえ、副業解禁に対する対応の変化が 1 年でほぼ生まれていない、という事実が伺える。実際に、マイナビ株式会社による 2020 年の調査によると、現在副業を解禁していない 57%の企業のうち、35%は今後も導入しない予定であると回答している。これは企業側が、副業が従業員に与える影響を正しく明確に理解できていないことを示唆している、と言える。

副業をすることは、個人にとって自己実現の追求やスキルアップ・活動の場の拡大、主体的なキャリア形成、副収入の確保を行えるという点で、大きなメリットである。実際副業を行っている個人の実感として、副業を始めたことで収入の増加や時間の使い方への意識の向上、新しい知識・スキルの獲得、新しい視点や柔軟な発想の獲得が達成されたというデータもある(リクルートキャリア 2020 年「副業・兼業に関する動向調査概要版」)。また企業も、従業員の学習意欲の向上や対人スキルの向上、従業員との良好な関係性の構築などのメリットを、副業解禁によって感じていることが実際にわかっている(マイナビ 2020 年、「働き方、副業・兼業に関するレポート」)。このように副業は個人と企業の両方にとってメリットであるにも関わらず、副業解禁をしていない会社にとっては、副業解禁が与える影響が実証的にわかっていないことや、社員の過剰労働による健康問題や離職、情報漏洩などの懸念によって(マイナビ 2020 年、「働き方、副業・兼業に関するレポート」)、副業に対する抵抗感が伺える。

したがって、副業解禁が本業先企業に与える影響として主に懸念として挙げられていた離職への影響を本研究では学術的に実証したい。合わせて、副業解禁が本業先企業に与える影響を実証的に示せていないことを考慮して、副業解禁が本業先企業に与えるポジティブな影響も本研究において実証したい。さらに、副業解禁した本業先企業の従業員に対する適切なマネジメントについての議論における第一ステップとして、本業先企業のソーシャルサポートが副業が本業に与えるポジティブ、またはネガティブな影響をどのように調整するか、も実証したい。

したがって、本研究の目的はアンケート調査で見られる副業が本業にもたらすポジティブな影響、およびネガティブな影響を学術的に実証し、また、それぞれに本業先企業としてどのようなアプローチをすれば企業自身にとって好ましい結果を得ることができるか、について何かしらの手がかりを得ることである。

## 2. 先行研究

### (1) スピルオーバーの定義・理論的背景

スピルオーバーとは、他方での役割における状況や経験がもう一方の役割における状況や経験に与えている、と人が知覚すること(島津,2014)である。この文脈における「状況や経験」とは、感情、価値、スキル、行動、ストレス反応、情動、信念、態度といった側面が含まれる(山田・岡・川田・水野・広沢, 2009)。つまり、一方の役割における感情やストレス反応などが、もう一方の役割における感情やストレス反応にまで影響を与えることである。家庭から仕事へのスピルオーバーで例を挙げると、家庭でうまくいっているから仕事の調子も良い、や家庭で配偶者と喧嘩をしたから仕事でもイライラしてしまう、などと言った話である。

スピルオーバーは、この多重役割間の関係性のうちの1つだ。多重役割間関係性の種類として、スピルオーバー・補償・分離の3つがある(Staines GL, 1980)。スピルオーバーは一方の役割がもう一方の役割に影響を与えていることであった。その一方で補償は一方の役割で生じた不満のために他方の役割において満足を求め均衡を保つこと(山田・岡・川田・水野・広沢, 2009)を指し、分離は両方の役割が独立している状態(山田・岡・川田・水野・広沢, 2009)を指す。本研究では、従業員の副業への従事が本業にどのような影響を与えるのかを示すことが目的なので、スピルオーバーの概念のみを使って研究する。

スピルオーバーを含む多重役割に関する議論は様々に今まで発展してきた(山田・岡・川田・水野・広沢, 2009)が、多重役割が人間に与える影響については、欠乏仮説(Goode,1906; 小泉・菅原・前川・北村, 2003)と増大仮説(Sieber, 1974; 小泉・菅原・前川・北村, 2003)の2つの立場がある。欠乏仮説は、人の持つ時間やエネルギーは有限であるとして、多重役割は各役割からの要求や義務が増やし、その分負担感や抑うつ傾向、不安などの増加や主観的幸福感の減少を意味するという立場である(小泉・菅原・前川・北村, 2003; 島津,2004)その一方で、増大仮説は、人間が持つ時間やエネルギーは拡張的であるとして、多重役割は各役割から資源など恩恵を与え、そこから得た地位の向上や豊富な経験によって精神的な成長や身体的精神的成長を促すとした立場である(小泉・菅原・前川・北村, 2003; 島津,2004)。どちらの立場に立つかで、多重役割をどう捉えるかが変化する。

この2つの立場に基づいてスピルオーバーを検討すると、欠乏仮説に基づいたネガティブなスピルオーバーと増大仮説に基づいたポジティブなスピルオーバーが存在する(島津,2014)。ネガティブスピルオーバーは、役割の増加によって負担や義務が増え、有限なエネルギーの分担に苦勞するので、一方の役割でのネガティブな感情や行動をコントロールできなくなりもう一方の役割にも持ち越してしまうことを指す。その一方で、ポジティブスピルオーバーは役割の増加で多くの恩恵を受け個人がポジティブな影響を受けるので、一方の役割で受けた恩恵をもう一方の役割に持ち越すことを指す。

また、Greenhaus・Powell(2006)によると、多重役割を持つ個人は2つのプロセスを通して役割を調整するとしている(Bakker・Demerouti・Shimada・Shimazu, 2014)。1つのプロセスは道具的プロセス **Instrumental process** であり、一方の役割で得たスキルや自己成長のために得た機会が直接的にもう一方の役割で役立つというプロセスだ。2つ目は影響プロセス **Affective Process** であり、一方の役割で得た経験がポジティブな感情やエネルギーとなってその役割内でのポジティブな影響を与え、そのおかげでもう

一方の役割で個人が良い働きをするようになるというプロセスだ。またいずれに関しても、ネガティブな影響についても同様のことが言える。

## (2) ワークエンゲージメント

ワークエンゲージメントとは、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である」(Schaufeli・Salanova・Gonzalez-Roma・Bakker, 2002; 島津 2016)。また、ワークエンゲージメントは活力・熱意・没頭という 3 つの要素で構成されている(Schaufeli et al, 2002; 向江, 2018)。活力は「仕事中の高い水準と精神的な回復力、仕事に対して努力しようという意志、困難に直面した際の粘り強さ」、熱意は「仕事に対する意義、寝ちゆう、ひらめき、誇り、挑戦と言った感覚」、没頭は「自身の仕事に深く集中し、幸福な気持ちで没頭している状態」を指す(Schaufeli et al, 2002; 島津,2014;向江, 2018)。

ワークエンゲージメントは個人が仕事全般に対して持つ心理状態を指すが、組織に対する正の影響も明らかになっている。島津(2010)は、ワークエンゲージメントが組織に与える影響、アウトカムとして 4 つを分類している。すなわち、ワークエンゲージメントは職務満足感、組織コミットメント、離職率(-)などの「仕事組織への肯定的な態度」、自主性や役割外行動などの「組織行動」、顧客満足度などの「仕事のパフォーマンス」に正の影響を与え、また抑うつや心理的苦痛などの「健康被害」には負の影響を与えていることだ。

ワークエンゲージメント向上をもたらす先行要因としては、「仕事の資源」と「個人の資源」があるとされている。仕事の資源とは、「仕事のコントロールや上司・同僚からの支援のように労働者の動機づけやパフォーマンスを促進し、ストレス反応の低減につながる組織内の有形・無形の要因のことをいう」(島津,2016)。また、個人の資源とは「内的資源あるいは心理的資源とも言われ、自己効力感(ある行動をうまく実行できるという自信)、自尊心、楽観性、レジリエンス(粘り強さ)などが該当する」(島津,2016)。2 つの資源は関連していて、一方の資源が向上すればもう一方の資源が向上し、逆の関係も同様のことが言えることが分かっている(島津,2016)。

また、ワークエンゲージメントの規定要因と結果要因を説明するものとして、仕事の要求度-資源モデル(以下、JD-R モデル)がある。JD-R モデルは「動機づけプロセス」と「健康障害プロセス」の 2 つのプロセスから構成されている(島津,2016)。動機づけプロセスは、仕事の資源/個人の資源→ワークエンゲージメント→組織/健康アウトカムを導くというプロセスであり、先述したようにワークエンゲージメントへの作用とワークエンゲージメントの作用を示すものである。一方で、動機づけプロセスと対峙するプロセスである健康障害プロセスは仕事の要求度→バーンアウト →組織/健康アウトカムに影響を与えるというプロセスを指す。仕事の要求度について、島津(2016)は簡易的に「仕事のストレス要因」であると述べており、向江(2018)によると、「従業員の身体的努力や心理的努力をし続けることを求めるために、身体的・心理的代償を伴う可能性のある仕事上の物理的、社会的、組織的特徴」としている。本研究でも、JD-R モデルを理論の 1 つとして応用する。

## (3) 離職意思

離職意思は、現在勤めている企業で継続的に働く意思があるかを問う変数である。離職意思をどのような変数が規定しているかは、多くの研究において検討されている。小橋（2013）は小中学校教師を対象にした調査で多忙感や負担感がバーンアウトを媒介して離職意思を促進することを実証している。また、鷲見（1997）はうつ傾向や不安傾向が退職意図に与える影響だけでなく、役割葛藤や役割曖昧が退職意図に与える影響を実証した。

また先述した JD-R モデルにおける組織/健康アウトカムで離職意思を検討した研究も存在する。

Schayfeli, Bakker(2004)は JD-R モデルに沿って、仕事の要求度がバーンアウトを介して健康被害と離職意思に影響を与える健康障害プロセスと、仕事の資源がバーンアウトとエンゲージメントを介して離職意思に影響を与える動機づけプロセスを実証している。

#### (4) ソーシャルサポート

ソーシャルサポートとは、「ある人を取り巻く重要な他者から得られる有形無形の援助」（堀田・大塚,2014）、また「社会（家族・親戚・友人・隣人・所属団体・職場のメンバー）からの支援」（小林,1997）を指し、主に健康や医療の分野で 1970 年代ごろから注目され始めた概念である。ソーシャルサポートは抑うつ症状や精神疾患、また死亡率までにおいても影響を与えていることがわかっている（小林,1997）。

このソーシャルサポートの構成要素として、様々な分類の仕方があるが、本研究においては「知覚されたサポート」と「受領されたサポート」の 2 つの分類を述べたい。これは、ソーシャルサポートの特徴として「知覚」と「経験」の両方を含むという点（リクルートマネジメント,2019）を前提としている。ソーシャルサポートは「受け手が支援として認知」することを意味しており、客観的にサポートを受けていないように感じられた場合でも受け手が認知していればソーシャルサポートとして存在し得るのだ。すなわち、「知覚されたサポート」はソーシャルサポートを受けられると知覚している状態を指し、「受領されたサポート」は客観的に見て何か意図的に個人にサポートを与えることを指す（リクルートマネジメント,2019）。

健康・医療分野で主に研究が進められてきたソーシャルサポート概念だが、堀田・大塚（2014）は米国立職業安全保健研究所（NIOSH）の職業性ストレスモデルにおける職業ストレスとストレス反応を緩和する要因としてソーシャルサポートが想定されていると述べている。NIOSH ストレスモデルとは、仕事のストレス要因とそのストレス反応間の関係を個人要因、仕事外の要因、またソーシャルサポートを指す緩衝要因が調整し、またそのストレス反応が健康被害に影響を与えるとしたモデルである。

本研究においては、副業→本業ポジティブスピルオーバーとワークエンゲージメントの関係、または副業→本業ネガティブスピルオーバーと離職意思の関係の調整変数としてソーシャルサポートを設定する。

### 3. 仮説設定

(1) 副業→本業スピルオーバーと離職意思：ワークエンゲージメントの媒介作用

1) 副業→本業ポジティブスピルオーバーとワークエンゲージメント

JD-R モデルの動機づけプロセスは、仕事の資源や個人の資源がワークエンゲージメントを介して組織・健康アウトカムに影響を与えるというものであった。

副業から本業へのポジティブスピルオーバーという変数は、副業をしている従業員が副業で得た状況や経験が本業へポジティブな影響を与えていることを知覚している態度を示す。このように自身がポジティブな態度を両方の役割で取れているということを知覚しているということは、自己効力感や自尊心などの個人の資源とされる心理的資源を促進すると考えられる。ポジティブスピルオーバーの領域における研究は非常に少ないが、Kinnune et al(2006)は仕事→家庭ポジティブスピルオーバーは仕事での well-being や一般的な well-being に正の影響を与えることが実証した。2つの役割が仕事と家庭であるという前提の研究であるが、well-being の6つの構成要素のうちの1つが自己受容であること(Ryff, 1989; 岩野・坂野・樋町, 2012)や、well-being は主観的幸福感などのポジティブな感情、ポジティブな自動思考によって促進される(岩野・坂野・樋町, 2012)を検討すると、ポジティブスピルオーバーが個人の資源とされる心理的資源の促進に関連があることが予想される。

Brian・Bryan(2019)もまた副業→本業スピルオーバーを知覚しているとき、副業→本業ポジティブスピルオーバーが高いワークエンゲージメントという形で現れるとして、副業→本業ポジティブスピルオーバーがワークエンゲージメントに正の影響を与えることを実証した。

本研究では、副業→本業スピルオーバーがワークエンゲージメントとの関係を理論的な背景で補強しつつ、Brian・Bryan(2019)の研究を日本で再検証したい。

## 2) ワークエンゲージメントと離職意思

ワークエンゲージメントの向上が離職意思の減少を促すことは、JD-R モデルを用いた Schayfeli, Bakker(2004)による研究で明らかになっていることを先述した。副業→本業ポジティブスピルオーバーを個人の資源として想定して JD-R モデルを応用しているので、媒介変数以降の変数関係についてはこれをそのまま使うものとする。

以上より、本仮説では、副業→本業ポジティブスピルオーバーが個人のワークエンゲージメントにどのような影響を与えるのかについて、欧米の研究 JD-R モデルを応用しつつ再検証し、また、ワークエンゲージメントの向上が本業先企業にどのように還元されるのかを明らかにしたい。よって、以下の仮説が導き出せる。

仮説1 副業→本業ポジティブスピルオーバーと離職意思の関係はワークエンゲージメントによって完全に媒介される。

## (2) 副業→本業ネガティブスピルオーバーと離職意思

副業→本業ネガティブスピルオーバーは副業でのネガティブな状況や経験が本業にも影響を与えていると知覚することであり、JD-R モデルの健康障害プロセスの仕事の要求度として認定できると考えた。仕事の要求度とは、先述した通り、「仕事のストレス要因」(島津,2016)のことである。欠乏仮説を前提としたネガティブスピルオーバーは、職業性ストレスサーとして捉えられており、(島津,2014「NIOSH ストレスモデル」表より)仕事のストレス要因と認定することができる。健康障害プロセスを参考にする

と、仕事の要求度、つまり本研究においては副業→本業ネガティブスピルオーバーと組織/健康アウトカム、本研究においては離職意思との関係は前者が後者に正の影響を与えるとと言えるのだ。

しかし、本研究が扱っている副業というテーマについて再検討すると、この健康障害プロセスによって予想される関係が見られないのではないかと考えた。なぜなら、本業と副業との間の優先度を考慮すると、組織/健康アウトカムにあたる離職意思は、本業に対する離職意思ではなく、副業に対する離職意思を指すのではないかと考えたからだ。つまり、副業から本業にネガティブな影響を与えていると個人が知覚した場合、優先度の高い本業ではなく優先度の低い副業の方への離職意思が高まるのではないかと、ということだ。

想定した通り副業への離職意思が高まると、多重役割間の関係性のうちの1つである補償の効果が働くことが予想される。多重役割間における補償とは、先述した通り、一方の役割で生じた不満のために他方の役割において満足を求め均衡を保つことを意味する（山田、岡 他, 2009）。つまり、副業の離職意思が高まると、もう一方の役割である本業に対してより満足を求め自身の中で均衡を保つようになるのではないかとという仮説だ。補償関連の研究は少ないが、補償の例として **Graham L, Staines (1980)** は仕事と家庭間の役割葛藤において、肉体的な負担を要する仕事において努力していると、仕事以外の活動に従事しなくなり仕事以外でアクティブな行動をしない傾向にあることを実証している。これを参考にしても、副業をすることの精神的負担によって離職意思が高まり、本業に満足を求め均衡を保とうとすることで、離職意思が低減すると考えることが可能だ、と考えた。従って、以下の仮説が導き出せる。

仮説 2 副業→本業ネガティブスピルオーバーは離職意思に負の影響を与える。

### (3) ソーシャルサポートの調整効果

#### 1) 副業→本業ポジティブスピルオーバーとワークエンゲイジメント間の調整効果

ソーシャルサポートが果たす副業→本業ポジティブスピルオーバーとワークエンゲイジメント間の調整効果について述べたい。また、ここでは社会的交換理論を用いて説明する。社会的交換理論は、1970年に **Homans, Emerson** によって提唱され、「個人や集団は互いに資源を交換し合っており、互いに貸借のバランスを取るように行動する」（吉川, 2018）という前提に立った理論である。この資源とは、お金や情報、また敬意、感謝、支援など無形のものにも及ぶ。

社会的交換理論には、交渉型と報恩型が存在する。交渉型とは、事前に行った取り決めに従った交換のことを指し、報恩型とは事前の取り決めを行わない交換を指す。特に報恩型は「何かをしてもらったらそれに報いるのが正しい」という規範のもとに成立していると言える。

副業→本業ポジティブスピルオーバーとは、副業から本業に自分のポジティブな感情、価値、スキル、行動などを持ち越すことであったが、本業先企業から何かサポートを得ると、報恩型の社会的交換を行う必要があると感じ、副業で培ったスキルや知識をより本業に持ち越そうとするのではないかと考えた。副業から本業によりポジティブな影響を意図的に及ぼせるようになり、それに伴って副業→本業ポジティブスピルオーバーの知覚も上昇するというわけだ。本研究では、副業→本業ポジティブスピルオーバーとワ

ークエンゲイジメント間の関係として前者が後者に正の影響を与えることを想定しており、ポジティブな知覚が高まることは両者の関係を強めるのではないかと考えた。よって以下の仮説が導き出せる。

仮説 3 副業→本業ポジティブスピルオーバーとワークエンゲイジメント間の関係はソーシャルサポートによってモデレートされる。ソーシャルサポートが高いほど、副業→本業ポジティブスピルオーバーとワークエンゲイジメント間の関係は強まる。

## 2) 副業→本業ネガティブスピルオーバーと離職意思間の調整効果

先述した通り、Hurrell・McLaney(1988)の職業ストレスモデルによると、多重葛藤を含む仕事のストレス要因がストレス反応に影響を与え、それを上司、同僚、家族からの支援などの「緩衝要因」、つまりソーシャルサポートが調整する(島津, 2014)。

また、副業→本業ネガティブスピルオーバーと離職意思の関係は仕事の要求度と組織/健康アウトカムの関係とした JD-R モデル、および多重役割間の補償関係で説明した。

これらをまとめると、仕事の要求度である副業→本業ネガティブスピルオーバーが離職意思に与える影響はソーシャルサポートによって調整し得る。職業ストレスモデルにおけるソーシャルサポートの役割は仕事のストレッサーとストレス反応の緩衝作用であるが、JD-R モデルにおいて仕事の要求度と組織/健康アウトカムが心理的ストレスによって媒介されていることを検討すると、副業→本業ネガティブスピルオーバーと離職意思との関係におけるソーシャルサポートの調整効果も観測し得ると言えるだろう。また、本研究においては、副業→本業ネガティブスピルオーバーは離職意思を低減させるという仮説を設定しているので、本業先企業からのソーシャルサポートがより離職意図を低減させると考える。従って、以下の仮説が導き出せる。

仮説 4 副業→本業ネガティブスピルオーバーと離職意思との関係は、ソーシャルサポートによってモデレートされる。ソーシャルサポートが低い個人において、副業→本業ネガティブスピルオーバーと離職意思との関係が強まる。

## 4. 調査方法

### (1) 調査方法

本研究において、まず Web 調査サービス「Fastask」を利用して予備調査を行った。予備調査は 2021 年 8 月 25 日から 8 月 26 日の間で実施した。予備調査において、2,201 人の回答を回収することができ、その中でも「あなたは副業または兼業をしていますか?」という質問に「はい」と回答した 313 人に本調査を配布した。

本調査は 2021 年 11 月 22 日から 11 月 29 日の間で行い、調査を配布した 313 人のうち 288 人の回答を回収することができた。その中でも有効回答数は 286 人であった。サンプルの内訳は表 1 の通りである。サンプルは男性 209 名、女性 77 名で、年齢区分としては 20～29 歳が 28 名、30～39 歳が 62 名、



40～49 歳が 66 名、50～59 歳が 70 名、60 歳以上が 60 名となった。本調査では、副業→本業スピルオーバー、離職意思、本業からの企業のソーシャルサポート、ワークエンゲージメントについて質問した。

表 1 サンプル内訳

	男性		女性		
性別	209 名		77 名		
年齢	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
	28 名	6x2 名	66 名	70 名	60 名

## (2) 測定尺度

### 1) ソーシャルサポート尺度

加藤(1995)の POS 尺度、松浦、野村(2009)の LMX 尺度の日本語版を参考に全 16 項目の質問項目を作成した。POS 変数と LMX 変数は因子分析の中でうまく分かれなかったが、下光、原谷、中村(2000)らの職業ストレス簡易調査票のソーシャルサポート尺度によって、NIOSH 職業ストレスモデルにおけるソーシャルサポートが組織、上司、同僚によって形成されたものであることが述べられている(堀田・大塚,2014)ので、両者を合わせた尺度をソーシャルサポート尺度と命名した。また、5 件法での回答を実施した。具体的には「私は上司を人として好きである」「会社は私の仕事ができるだけ興味深いものになるように努めている」などである。

### 2) スピルオーバー尺度

福丸(2003)を参考に作成した。福丸(2003)は、父親における家庭内役割と仕事役割間のポジティブスピルオーバーとネガティブスピルオーバーを前提として作成された測定尺度であるが、本研究ではこれを副業における役割と本業における役割に代替して利用した。福丸(2003)は家庭→仕事、また仕事→家庭の両方向のスピルオーバーについて研究しているため全 18 問の質問項目を設定しているが、本研究では副業→本業の一方のみを研究の対象としているので、福丸(2003)の質問項目を参考に全 12 問を質問項目とし、5 件法での回答を実施した。具体的には、ネガティブスピルオーバーにおいては「副業がきつくて本業もイライラする」、またポジティブスピルオーバーにおいては「副業で心地よい雰囲気働けているから本業でも気分が良い」などだ。

### 3) ワークエンゲージメント尺度

Schaufeli&Bakker(2003)のエトレヒトワークエンゲージメント尺度の日本語版(島津,2008)を用いた。全 17 項目と全 9 項目、全 3 項目の質問項目がある中で、本研究では全 9 項目の質問項目を採用し、5 件法での回答を実施した。具体的には、「仕事は私に活力を与えてくれる」、「朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる」などだ。

### 4) 離職意図尺度

Walsh, Ashfold, Hill(1985) の離職意思尺度を自ら日本語に訳して作成した。本研究では、副業が本業にどのような影響を与えるのか、を明らかにしたいので、本業における離職意思について研究したい。そのため離職意思尺度において、本業の所属先企業についてのみを聞いたものである。またこの質問項目についても 5 件法で実施した。具体的には、「私は現在の所属企業を 6 ヶ月以内にやめるつもりだ」「私は現在の仕事を辞めることを考えている」などだ。

## 5. 分析結果

まず、以上の全 60 の質問項目において平均値と標準偏差を算出した。分析の際には、統計ソフト SPSS を使用した。その結果、1 データでフロア効果が確認されたため、1 データをのぞき全 58 項目で調査を継続した。

### (1) 因子分析

次に主因子法による因子分析を行い、5 因子構造が適切であると考えた。2 回目の因子分析では、因子負荷量が 0.4 に満たないものは因子負荷量として不十分だと判断し、第 2 因子から 1 項目、第 3 因子から 1 項目、第 4 因子から 1 項目、第 5 因子から 2 項目を削除した。次に再び因子分析を実施したところ、第 2 因子と第 3 因子において明らかに異なる項目が混在しているのを確認したので、第 2 因子から 5 項目、第 3 因子から 4 項目を削除した。4 回目の因子分析においても、項目を全部で 5 項目削除した。その結果、全ての因子が十分な因子負荷量を示すようになったので、因子分析を終了した。また、回転はプロマックスを用いた。因子分析の結果を以下に示す。

表 2 因子分析結果

質問項目	ソーシャルサポート	副業→本業ネガティブスピルオーバー	ワークエンゲイジメント	副業→本業ポジティブスピルオーバー	離職意思
自分のキャリアを生かして、自分の仕事をした場合、所属企業は肯定的な態度を示すと思う。	0.881	-0.081	-0.145	0.053	0.069
私は上司を人としてとても好きである。	0.87	-0.069	-0.196	0.116	0.072
人間関係を広げ、自分の見識を広げる行動をした場合、所属企業は肯定できない態度を示すと思う。	0.859	-0.064	-0.183	0.166	0.123

会社は私の仕事ができるだけ興味深いものになるように努めている	<b>0.857</b>	-0.056	-0.16	0.107	0.006
自分の個人の将来のキャリア形成に役に立つ技能を向上させたい場合、所属企業は肯定的な態度を示すと思う。	<b>0.81</b>	-0.002	-0.102	0.042	0.087
会社は私が全力を尽くして仕事を遂行するための援助を喜んで提供してくれる	<b>0.805</b>	0	-0.02	0.016	0.036
会社というより、個人として、社会に貢献し、自身の価値を高める行動をとった場合、所属企業は肯定的な態度を示すと思う。	<b>0.799</b>	-0.108	-0.035	0.064	0.129
私の上司はもしも私がミスしてしまったとしたら、組織の中でも私を他から守ってくれるだろう。	<b>0.669</b>	-0.01	0.11	-0.051	-0.153
私の上司はもしも私が他の人から(仕事のことで)「攻撃」されたら、守ってくれるだろう。	<b>0.633</b>	-0.006	0.224	-0.106	-0.071
会社は私の well-being(幸福・健康)を本当に気にかけてくれている	<b>0.576</b>	-0.058	0.173	0.148	-0.037
私は上司の仕事の目標を達成するために、通常求められているもの以上に特別な労力をすすんで提供する。	<b>0.568</b>	0.055	0.232	-0.085	-0.095
私は上司の仕事に関するスキルや知識を尊敬している。	<b>0.559</b>	0.154	0.238	-0.147	-0.164
私は上司のために一生懸命働くのを嫌だと思わない。	<b>0.547</b>	0.201	0.224	-0.234	0.02
上司はたとえ問題となっている争点についての完全な知識がなくても、私の仕事を上役(上司にとっての、上司にあたる人)に対し擁護してくれるだろう。	<b>0.526</b>	0.202	0.175	-0.07	-0.173
私の上司は友人として持ちたい感じの人だ。	<b>0.494</b>	0.132	0.339	-0.168	-0.092
4. 私は上司の職業上のスキルや知識に感心している。	<b>0.4</b>	0.096	0.393	-0.14	-0.14
副業がキツくて本業もイライラする。	-0.013	<b>0.84</b>	-0.061	0.087	0.069
副業のために本業を抑えないといけない。	0.042	<b>0.834</b>	-0.064	0.017	0.106
副業のスケジュールと本業のスケジュールがぶつかる。	-0.135	<b>0.831</b>	0.025	0.044	0.049

副業で疲れてしまって本業での本来の役割を果たせない。	0.075	<b>0.817</b>	-0.095	0.07	0.029
副業での役割のために本業での役割を果たせない。	0.098	<b>0.753</b>	-0.116	-0.001	0.1
副業よりも本業の時間を大事にしたい。	-0.041	<b>0.716</b>	-0.037	0.171	0.001
仕事は、私に活力を与えてくれる。	-0.133	-0.115	<b>0.832</b>	0.124	0.052
朝に目が覚めると、さあ仕事へ行こう、と言う気持ちになる。	0.034	-0.114	<b>0.735</b>	0.146	0.106
仕事に熱心である。	0.037	-0.14	<b>0.708</b>	0.132	0.084
仕事をしていると、つい夢中になってしまう。	0.032	0.077	<b>0.678</b>	-0.053	0.091
自分の仕事に誇りを感じる。	0.105	0.055	<b>0.625</b>	0.088	0.05
職場では、元気が出て精力的になるように感じる。	0.089	-0.185	<b>0.565</b>	0.27	0.122
仕事に没頭している時、幸せだと感じる。	0.117	0.04	<b>0.556</b>	0.105	0.068
私が仕事にのめり込んでいる。	0.133	-0.131	<b>0.529</b>	0.155	0.029
副業で心地いい雰囲気働けるから本業も気分が良い。	0.007	0.211	0.027	<b>0.823</b>	-0.126
副業がうまく行っているから本業にも張り合いが出る。	-0.011	0.168	0.081	<b>0.789</b>	-0.131
副業での経験が本業にも生かされる。	0.075	-0.096	0.052	<b>0.756</b>	0.083
副業のことが気になって本業に集中できない。	-0.077	0.146	0.219	<b>0.754</b>	-0.163
うまく行っているから気分がいい。	0.014	0	0.105	<b>0.708</b>	0.024
他の企業の仕事を頻繁に調べる。	-0.08	0.184	0.136	-0.13	<b>0.705</b>
仕事を辞めることを考えている。	0.1	0.014	0.183	-0.133	<b>0.704</b>
他の仕事の可能性についてエージェントに相談する。	0.04	0.166	0.066	-0.01	<b>0.701</b>
6ヶ月以内に辞めるつもりだ。	-0.126	0.098	0.06	-0.023	<b>0.696</b>

第1因子は16項目で構成されており、先述した通り加藤(1995)のPOS尺度と松浦、野村(2009)のLMX尺度の日本語版を参考に作成したものであった。よってこの因子を「ソーシャルサポート」因子と名付けた。

第2因子は6項目で構成されており、福丸(2003)を参考に副業と本業のネガティブスピルオーバーの質問項目として設定したものであった。よってこの因子を「副業→本業ネガティブスピルオーバー」因子（以後 NSO とする）と名付けた。

第3因子は8項目で構成されており、島津(2008)のエトレヒトワークエンゲイジメント尺度日本語版を参考に作成したものであった。よってこの因子を「ワークエンゲイジメント」因子と名付けた。

第4因子は5項目で構成されており、福丸(2003)を参考に副業と本業のポジティブスピルオーバーの質問項目として設定したものであった。よってこの因子を「副業→本業ポジティブスピルオーバー」因子（以後 PSO とする）と名付けた。

第5因子は4項目で構成されており、Walsh, Ashfold, Hill(1985)の離職意思尺度を日本語に訳し設定したものであった。よってこの因子を「離職意思」因子と名付けた。

(2) 平均・標準偏差・信頼性係数  $\alpha$  と相関関係

次に、各因子に含まれている項目の平均値と標準偏差を算出した。また、各因子における内的整合性を検討するために、Cronbach の  $\alpha$  係数を算出し、それぞれソーシャルサポート因子が  $\alpha=0.950$ 、NSO 因子が  $\alpha=0.919$ 、ワークエンゲイジメント因子が  $\alpha=0.912$ 、PSO 因子が  $\alpha=0.904$ 、離職意思因子が  $\alpha=0.852$  となり、十分な値を示すことができた。

また相関関係についてはソーシャルサポートと NSO、ソーシャルサポートとワークエンゲイジメント、ソーシャルサポートと PSO、NSO とワークエンゲイジメント、NSO と離職意思、ワークエンゲイジメントと PSO、ワークエンゲイジメントと離職意思において正の有意な相関関係が見られた。

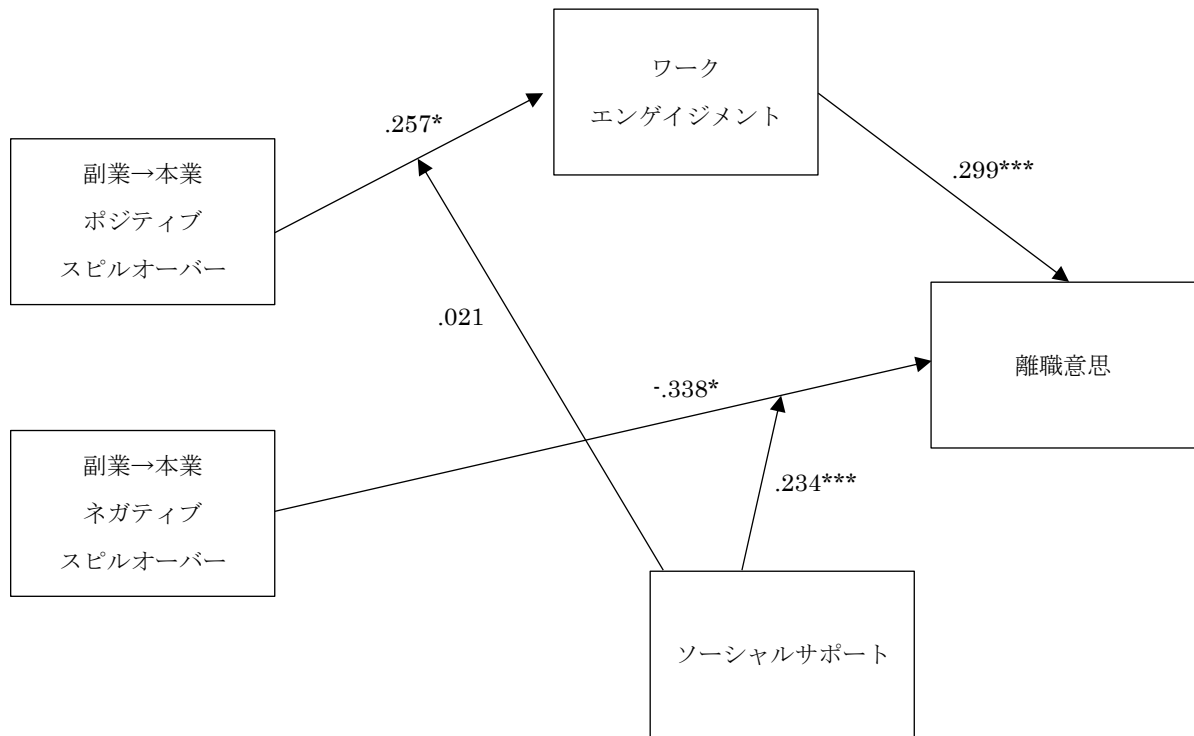
以上の平均値、標準偏差、信頼性係数  $\alpha$  とそれぞれの因子間の相関関係を表3に示した。

表3 平均値・標準偏差・ $\alpha$  値・相関

	平均	標準偏差	Cronbach の $\alpha$ 係 数	1	2	3	4
1. ソーシャル サポート	3.1665	0.89585	0.95				
2. NSO	2.5156	0.95536	0.919	0.199***			
3. ワークエン ゲイジメント	3.2176	0.80504	0.912	0.639**	0.156**		
4. PSO	3.2173	0.94498	0.904	0.371**	0.029	0.560**	
5. 離職意思	2.7266	0.97805	0.852	-0.017	0.451**	0.159**	0.116

注 p\* $<0.05$  p\*\* $<0.01$

図1 共分散構造分析パス図



注1 p\* $<$ 0.1, p\*\* $<$ 0.05, p\*\*\* $<$ 0.01

注2 パス係数は仮説に關係する内容のみを示しているため、相關係、誤差、及びコントロール変数は省略

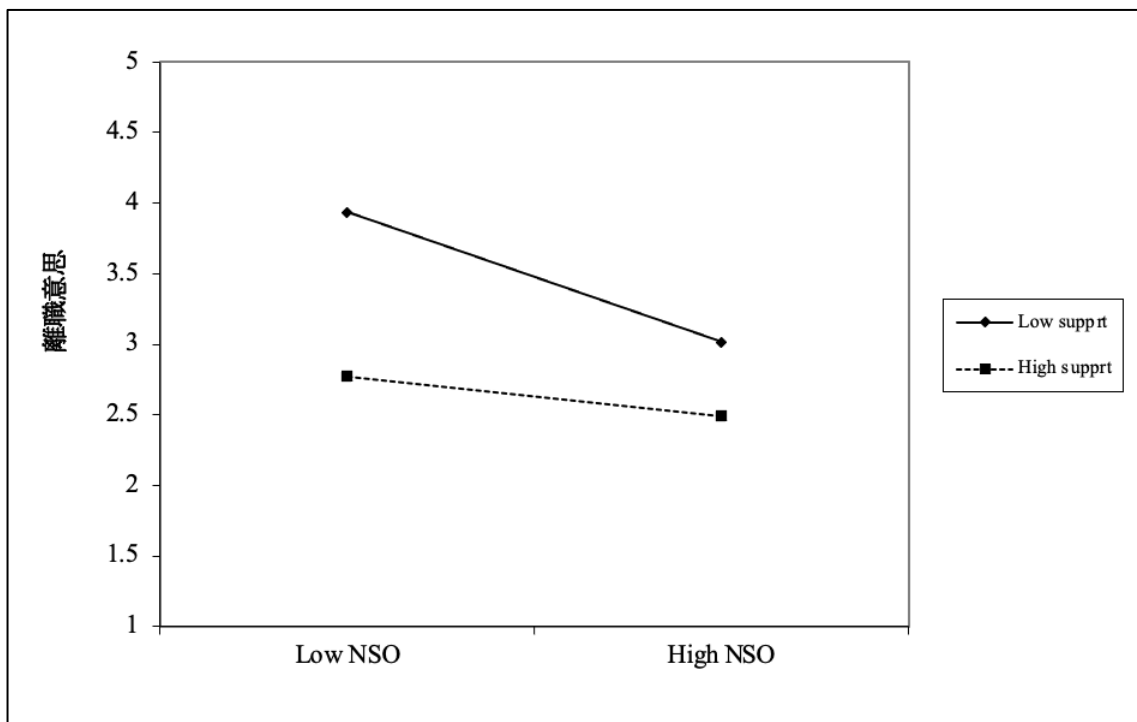
注3 モデル適用度 (GFI=.996、AGFI=.974、NFI=.998、RMSEA=.000)

表4 推定値の有意性検討 (標準化前の係数)

			推定値	標準 誤差	検定 統計量	確率
ワークエンゲイジメント	←	PS0	.257	.118	2.170	.030
ワークエンゲイジメント	←	PS0*ソーシャルサポ ート	.021	.038	.550	.583
ワークエンゲイジメント	←	ソーシャルサポート	.374	.143	2.617	.009

離職意思	←	ワークエンゲイジメント	.299	.079	3.786	***
離職意思	←	NSO	-.338	.182	-1.852	.064
離職意思	←	NSO*ソーシャルサポート	.234	.050	4.660	***
離職意思	←	ソーシャルサポート	-.844	.137	-6.151	***

図2 単純傾斜分析の結果（仮説4）



### (3) 共分散構造分析

統計ソフト AMOS を用いて共分散構造分析によりモデルの検証を行った。図1は AMOS にて共分散構造分析を行った結果である。モデル適合度が GFI=.996、AGFI=.974、NFI=.998、RMSEA=.000 と示された。また、表4は推定値の有意性を検討したものだ。

まず仮説1の検証を行う。共分散構造分析によって、PSOとワークエンゲイジメント ( $\beta=0.257$ ,  $p=0.030$ )、ワークエンゲイジメントと離職意思 ( $\beta=0.299$ ,  $p<0.01$ ) のそれぞれの間で有意な関係があることがわかった。しかし、ワークエンゲイジメントと離職意思の関係は想定していた関係でなかった。仮説設定段階では、JD-Rモデルを応用しワークエンゲイジメントが高まると離職意思が低減することを推測しているが、むしろ結果によると離職意思が高まるとの結果になった。

また、ブートストラップ法を採用し3変数の媒介効果を検討した。2000回のサンプリングを行った結果、95%信頼区間が0.0406~0.1961となり、0を含まない結果となった。その一方で、PSOと離職意思

の直接効果は有意な結果が得られなかった ( $\beta=0.109$ ,  $p=0.520$ ) ため、完全媒介となった。以上より、仮説 1 はワークエンゲイジメントの媒介効果を実証できたため、支持された。ただし、先述した通り、ワークエンゲイジメントと離職意思の関係が仮説とは異なるものであったことを述べておく。想定と異なりワークエンゲイジメントが離職意思に正の影響を与えるという結果が出た。

仮説 2 の検証を行う。共分散構造分析によって、NSO と離職意思 ( $\beta=-.338$ ,  $p=0.064$ ) は有意な関係にあることがわかった。有意確率がやや低い  $p<0.1$  を満たしているため、十分信頼性があると言える。この結果により NSO が離職意思への負の影響を意味しているため、仮説 2 は支持された。

仮説 3 の検証を行う。共分散構造分析において、ソーシャルサポートの PSO とワークエンゲイジメント間の調整効果は有意な結果が得られなかった。よって、仮説 3 は棄却された。

仮説 4 の検証を行う。共分散構造分析において、ソーシャルサポートの NSO と離職意思間の調整効果は有意な結果 ( $\beta=0.234$ ,  $p<0.01$ ) が得られた。図 2 はソーシャルサポートと NSO に関して離職意思に対する相互作用効果を単純傾斜分析により示したものである。ソーシャルサポートの認知が高い場合 (単純傾斜  $=-0.104$ ,  $p=0.344$ )、またソーシャルサポートの認知が低い場合 (単純傾斜  $=-0.338$ ,  $p<0.01$ ) となり、ソーシャルサポートの認知が高い場合においては有意な結果が得られず、ソーシャルサポートの認知が低い場合は有意な結果が得られた。つまり、ソーシャルサポートが低い個人において NSO が離職意思に与える負の影響が強まるという結果となった。従って、仮説 4 は棄却された。

## 6. 考察・今後の課題

本研究において、仮説 1 が支持され、仮説 2 が棄却された。

以上の結果から 2 点考察できる。

1 点目は副業の興味深い性質である。副業をしている個人を調査対象としている本調査においてワークエンゲイジメントの増幅が離職意思の向上に正の影響を与えているという点である。仮説設定の際に述べた通り、一般的な研究においてワークエンゲイジメントの増幅は離職意思の低減につながっていることが明らかになっている。すなわち、サンプルを副業をしている個人に絞った場合と絞らない場合で結果が変わっていると言える。この関係の根拠として考えられる点は、個人が副業のポジティブな側面を感じると、副業と本業の両方の仕事に優劣なくポジティブな感情を抱き、本業と副業の優先度の差が縮まるのではないかと、という点だ。仮説 2 の仮説設定の際に、副業にネガティブな感情を抱くと本業ではなく元々優先順位が低い副業の離職を検討するのではないかと述べたが、仮説 1 については副業にポジティブな感情を抱くと、副業をするメリットを強く感じるようになり、本業を失うことに強い抵抗がなくなる、のではないかと。これらの 2 つを検討すると、副業をする個人と本業のみに従事する個人の本業へのコミットメントの質の違いが顕著に分かる。

以上を踏まえて、考察としてもう 1 点述べたいのが、本業の所属先企業がどのように副業のマネジメントを行えば良いのか、という点についてである。仮説 3 の PSO とワークエンゲイジメント間のソーシャル



サポートの調整効果においては有意な結果が得られなかった。また、仮説 4 についても NSO と離職意思間のソーシャルサポートの調整効果は想定している結果と異なった。

仮説 3 と仮説 4 両方の結果を検討すると、本業先の所属先企業からのサポートが副業によって起こる感情に与えるポジティブな影響は、少なくとも本研究の結果を参考にすると少ないと言える。仮説 3 が棄却された根拠について検討すると、ここでのソーシャルサポートが先述した「受領するサポート」ではなく「知覚されたサポート」であったために、報恩型の社会的交換関係が機能しなかったのではないかと考えた。事前の取り決めの有無に関わらず、社会的交換理論においては何かを他者からもらっている、という知覚が必要である。本研究におけるソーシャルサポートは、組織の態度や上司の態度をサポートと捉えた質問となっていたので、サンプルがそれらを「知覚していた」だけであった可能性があり、それに対して報いる必要性を感じなかったのではないかと考えた。

特に仮説 4 に関しては、個人が NSO を感じている場合、本業先のソーシャルサポートの知覚が低い方が離職意思が低減するという結果となった。これは予想外な結果であったが、予想される根拠として副業と本業の両立に余裕がなくなった場合、本業に強くサポートされると、本業先に感じる負担がより大きくなり、本業先への離職意思が高まるのではないかと考えられる。つまり、副業と本業の両立に余裕がなくなった場合は、本業先の組織としてのサポートや上司からのサポートなどが手厚すぎない方が本業先に感じる精神的負担が低くなり離職意思が低減するのではないかと、ということだ。例えば、松本・釘原（2008）は、上司が抱く自分との関係への評価が自分が持つ上司との関係への評価を上回っていると認知すると、上司の評価を維持するために自分の評価以上のコストが必要となり、かえって心理的ストレスが増大すると述べている。手厚いサポートを受けられるような他者との関係があると、それがかえってストレスとなる場合があるという点で、仮説 4 にて実証された結果と関連する部分があるのではないかと。

以上の点を検討すると、本業先企業の副業のマネジメントにおいては、本業先企業への情緒的なコミットメントを高めるという点が重要なのではないかと考えた。個人が仕事全般に対してポジティブな感情を持つことは本業先企業にとっても好ましいことであるが、それによって本業の優先順位が低くなることは本業先企業としては避けたい。ソーシャルサポートの機能が想定通り示せなかったという点を検討すると、本業先企業のサポートというよりも本業先企業に対して魅力を感じてもらい、本業先企業へのコミットメントをいかに高めるか、という点が重要になるのではないかと考えた。

また、今後の課題としては 3 点挙げられると考えた。

1 点目は、副業を行う背景の検討の必要性である。副業を行う背景は副収入の獲得やキャリアパスの可能性拡張など人それぞれであり、本研究ではそれらの背景を検討せずに行ってしまった。副業を行う理由によって、仕事自体との向き合い方やワークエンゲイジメントの程度、離職の動機または離職に対する捉え方などが大幅に変わってくると予想される。副業を行う理由を検討して調査を行うことができれば、それぞれの変数がより具体的なものにすることができ、研究としてより納得感のあるものになったのではないかと考える。

2 点目は、副業から本業に与える影響を測る軸は離職意思だけではないということだ。離職意思は最低限のレベルであり、副業を解禁することによって本業先企業への組織コミットメントが低下したり、常習的

欠勤・遅刻が増えたりすることもまた本業先企業にとっては全く好ましくないことである。離職意思だけでなく、これらの違う軸でも副業が本業に与える影響は検討するべきだと考える。

3点目は、本業先企業が副業解禁にどう関わっていくべきなのか、をより明確に検討する必要性である。本研究ではソーシャルサポート因子を本業先企業の副業との関わり方として設定したが、組織によるサポートが副業と本業の関係へ与える効果が大きくない、ということを示すに留まり、本業先企業が具体的に副業解禁にどう関わっていくべきなのかを明らかにすることはできなかった。本研究において、副業が本業に与えるネガティブな影響を実証的にいくらか示すことができたので、本業先企業のどの要素がこれらを調整するのか、を明らかにしていくべきである。

## 7. 参考文献

- 佐藤祐樹「知覚された組織的支援(Perceived Organizational Support)研究の展望」(2014), 経営行動科学第 27 巻第 1 号
- 鄭有希「上司との社会的交換関係と従業員の役割成果」(2012), 日本経営学誌第 30 号
- 高島健太郎・西垣朋哉・渡邊汐音・竹下智之「若手従業員の「本業外のキャリア開発行動」への意欲と組織コミットメントの関係に関する分析」(2021), 日本経営工学会論文誌、第 72 巻、第 1 号
- 高田健二・川村大伸「学生アルバイト従業員のストレッサー・知覚された組織的支援・離職意思の関係」(2018), 日本経営工学会論文誌、第 69 巻、第 2 号
- 小泉智恵・菅原ますみ・前川暁子・北村俊則「働く母親における仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが抑うつ傾向に及ぼす影響」(2014) 発達心理学研究, 第 3 巻, 第 3 号
- 島津明人「ワークライフバランスとメンタルヘルスー共働きに焦点を当てて」(2014) 日本労働研究雑誌
- 島津明人「健康でいきいきと働くために：ワーク・エンゲージメントに注目した組織と個人の活性化」(2016) コミュニティ形成と心身健康, 特別講演
- 向江亮「ワーク・エンゲージメント向上の実践的取組に向けた知見の整理と今後の展望」(2018) 産業・心理学研究, 第 32 巻, 第 1 号
- 島津明人「職業性ストレスとワーク・エンゲージメント」(2010) ストレス科学研究, 第 25 号
- 山田泰行・岡康大・川田裕次郎・水野基樹・広沢正孝「大学生競技者に生起するネガティブ・スピルオーバーと抑うつとの関連性」(2009) 順天堂医学, 第 55 号
- 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(2018, 2020 改訂)
- マイナビ「働き方、副業・兼業に関するレポート」(2020)
- 厚生労働省「労働経済の分析 -人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について-」(2019)
- 
- 塚本尚子・野村明美「組織風土が看護師のストレッサー、バーンアウト、離職意思に与える影響の分析」(2007), 日本看護研究会雑誌, 第 30 巻, 2 号

- 小橋繁男「小中高教師のストレスとバーンアウト、離職意思との関係」(2013), 日保学誌, 第 15 巻, 4 号
- 高田健二・川村大伸「学生アルバイト従業員のストレスサー・知覚された組織的支援・離職意思の関係」(2018) 日本経営工学論文誌, 第 69 巻, 2 号
- 小川恵「メンタルヘルスリテラシーから見たストレスマネジメント」(2017)情報と科学の技術,第 67 巻 3 号
- 堀田裕司・大塚泰正「製造業における労働者の対人的援助とソーシャルサポート、職場ストレスサー、心理的ストレス反応、活気の関連」(2014) 産業衛生学雑誌, 第 56 号 6 巻
- パーソル総合研究所「HITO REPORT」(2019),
- 井戸尚則・井澤寿敬ら「仕事に対する積極的態度の違いが満足度、睡眠に及ぼす影響」第 51 回日本理学療法学会大会・窪田和巳・島津明人・川上憲人「日本人労働者におけるワーカホリズムおよびワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連」(2014) 行動医学研究, 第 20 巻 2 号
- 島津明人「日本語版 The Dutch Work Addiction Scale(DUWAS)」
- 塚本尚子・野村明美「組織風土が看護師のストレスサー、バーンアウト、離職意思に与える影響の分析」(2007), 日本看護研究会雑誌, 第 30 巻, 2 号
- 高田健二・川村大伸「学生アルバイト従業員のストレスサー・知覚された組織的支援・離職意思の関係」(2018), 日本経営工学会論文誌, 第 69 巻、第 2 号
- 小林章雄「ソーシャルサポート研究における今日の諸課題」(1997)行動医学研究, 第 4 巻 1 号
- 松浦桂・野村忍「Multidimensional measure of Leader-Member Exchange 日本語版の作成および信頼性・妥当性の検討」(2009) 日心第 73 大会
- 太田さつき「多重な役割従事と心理的 well-being との結びつき」(2006) 心理学研究, 第 76 巻 6 号
- 鷲見克典「役割ストレスサーと精神的症状および転退職意図との関係における調整要因としてのワーク・コミットメント」(1997)日本経営工学会論文誌, 第 48 巻
- 本間利通「薬剤師の役割コンフリクトと組織コミットメント」(2014) 大阪経大論集, 第 65 巻 4 号
- 小牧一裕「職務ストレスサーとメンタルヘルスへのソーシャルサポートの効果」(1994) 健康心理学研究, 第 7 巻 2 号
- 福丸由佳「父親の仕事と家庭の多重役割と抑うつ度 一妻の就業の有無による変化一」(2003) 家族心理学研究,第 17 巻 2 号
- リクルートマネジメントソリューションズ「職場におけるソーシャルサポート」(2019) RMS Message, 第 54 巻
- 佐藤秀樹・伊藤理沙・小野はるか・竹下若那・畑琴音・小川裕子・鈴木伸一「仕事の要求度・組織要因・個人要因が心理的ストレス反応やワークエンゲイジメントに及ぼす影響」(2018),日心第 82 回大会
- 松本友一郎・釘原直樹「上司との関係評価、コーピングがストレス反応に及ぼす影響 一社会人と学生アルバイト従業員の比較一」(2008) 心理学研究, 第 79 号, 2 巻

- 小松優紀・甲斐裕子・永松俊哉・志和忠志・須山靖男・杉本正子「職業性ストレスと抑うつの関係における職場のソーシャルサポートの緩衝効果の検討」(2010)産業衛生学雑誌,第52号
- 山田泰行・岡康大・川田裕次郎・水野基樹・広沢正孝「大学生競技者に生起するネガティブスピルオーバーと抑うつとの関連性」(2009)順天堂医学第55号
- Brian D. Webster・Bryan D Edwards “Does holding a second job viewed as a calling impact one’s work at the primary job?”(2019)Journal of Vocational Behavior, Vol114
- Joseph G. Graywacz, Nadine F. Marks “Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family” (1999) CDE Working Paper, No99-3
- Jeffery H. Greenhaus, Nicholas J. Beutell “Sources of Conflict Between Work and Family Roles ” (1985)Academy of Management Review, Vol10, No1
- Rosalind C. Barnett, Janet Hyde “Women, men, work, and family” (2001) American Psychologist, Vol56, No10
- Jessica R. Mesmer-Magnus・Chockalingam Viswesvaran“Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination”(2005) Journal of Vocational Behavior, Vol 67, No2
- Natalie J. Allen・John P. Meyer “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”(1990)Journal of Occupational Psychology, Vol 63, No1
- Ulla Kinnunen・Taru Feldt・Sabine Geurts・Lea Pulkkinen “Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family”(2006) Scandinavian of Psychology, Vol 47, No2
- Akihito Shimazu・Evangelia Demerouti・Arnold B, Bakker・Kyoko Shimada・Norito Kawakami“Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective” (2011) Social Science & Medicine, Vol 71, No 3
- Evangelia Demerouti・Akihito Shimazu・Kyoko Shimada “Crossover of Work Engagement Among Japanese Couples: Perspective Taking by Both Partners” (2011) Journal of Occupational Health Psychology, Vol 16, No 1
- Arnold B Bakker・Michael P. Leiter “Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research”(2010) Psychology Press
- Arnold B Bakker・Akihito Shimazu・Evangelia Demerouti・Kyoko Shimada “Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model”(2014)Journal of Business and Psychology, Vol 29
- Lyman W. Porter・Richard M Steers・Paul V. Boulian “Organizational Commitment and job satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians” (1973) Technical Report, Vol 16

- J.J. Hurrell, M.A. McLaney “Exposure to job stress—a new psychometric instrument” (1988) Scandinavian journal of work, environment& health
- Akihito SHIMAZU, Wilmar B. SCHAUFELI “Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees” (2009) Industrial health, Vol147
- SM Yazdi, SA Sharifian”Job Stress and its related factors in Tehran firefighters in year 2000”(2001)Tehran Univ Med J, Vol59, No6
- W.Schaufeli, A.Bakker “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study” (2004) Journal of Organizational Behavior
- Graham L. Staines “Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork” (1980) Human Relations, Vol1