



Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

ISSN: 1576-5962

revistas\_copm@cop.es

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid  
España

Moreno-Jiménez, Bernardo; Gálvez Herrer, Macarena

El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 29, núm. 3, diciembre, 2013, pp. 145-151

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid  
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231329411006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



# Journal of Work and Organizational Psychology

www.elsevier.es/rpto



## El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal

Bernardo Moreno-Jiménez\* y Macarena Gálvez Herrero

Universidad Autónoma de Madrid, España

### ARTICLE INFORMATION

Manuscrito recibido: 01/06/2013

Revisión recibida: 30/08/2013

Aceptado: 10/09/2013

#### Palabras clave:

Distanciamiento psicológico

Vigor

Satisfacción con la vida

Ansiedad

Causalidad recíproca

### RESUMEN

El distanciamiento psicológico del trabajo permite unos procesos de desconexión física y psicológica del trabajo cuyos efectos sobre la salud han sido poco estudiados en estudios longitudinales. El objetivo de este trabajo es profundizar en el conocimiento del papel del distanciamiento psicológico y sus relaciones con la ansiedad, la satisfacción con la vida y el vigor en el trabajo. Se ha efectuado un estudio longitudinal con seis meses de intervalo en dos tiempos en una muestra de 348 sujetos, comparando cuatro modelos de interacción en el tiempo: modelo de estabilidad, de causalidad normal, causalidad inversa y causalidad recíproca. La inclusión de un modelo de causalidad recíproca entre el distanciamiento y las variables dependientes mejora notablemente la explicación de los resultados, según la bondad de ajuste de la metodología de ecuaciones estructurales. Los resultados indican que los procesos de distanciamiento y de bienestar emocional mantienen una relación de influencia mutua a lo largo del tiempo, lo que abre nuevas líneas de intervención y prevención del estrés en las organizaciones.

© 2013 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Todos los derechos reservados.

## The effect of psychological detachment from work on well-being and life satisfaction: A longitudinal study

### ABSTRACT

The psychological detachment from work provides a physical and psychological disconnection, the effects of which on job's health have been little studied in longitudinal studies. The aim of this paper is to understand the role of psychological detachment and its relationship with anxiety, satisfaction with life, and vigor at work. A longitudinal study has been conducted in two times with six-month of interval in a sample of 348 subjects, comparing four models of interaction over time: a model of stability, causality normal, reverse causality, and reciprocal causation. The inclusion of a model of reciprocal causality between the psychological detachment and the dependent variables significantly improves the explanation of the results, according to the goodness of fit of structural equation methodology. The results indicate that the processes of psychological detachment and emotional well-being maintain a relationship of mutual influence over time, opening new lines of intervention and prevention of stress in organizations.

© 2013 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. All rights reserved.

Nuestra actividad laboral es parte de nuestro bienestar percibido pues forma parte tanto de nuestras satisfacciones como decepciones personales. Sin embargo, sus efectos no terminan con la jornada de trabajo sino que se extienden fuera de ella: por ello, cuando la interacción laboral genera malestar o alteraciones emocionales como la ansiedad o la depresión, surgen una serie de síntomas emocionales, cognitivos y conductuales que pueden prolongar el malestar laboral

fuera del trabajo, impedir la necesaria “desconexión” e incluso incrementar la situación de estrés percibido. Los problemas que aparecen pueden ser múltiples: dificultad en la toma de decisiones, fatiga, preocupaciones excesivas sobre la propia competencia, elevada percepción de presión temporal, pensamientos de no poder terminar los proyectos en la fecha adecuada o preocupaciones constantes sobre errores cometidos. En definitiva, puede alterarse la salud individual y repercutir sobre la propia organización (Gálvez y Garrosa, 2013; Mingote, Gálvez y del Pino, 2009).

La tarea habitual de la Psicología de la Salud Ocupacional ha consistido en analizar los riesgos y amenazas que afectan tanto a la salud como al bienestar en el trabajo. Un tema pendiente en su agenda

\*La correspondencia sobre este artículo debe enviarse a Bernardo Moreno Jiménez. Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. C/ Ivan Paulov, 6. Ciudad Universitaria de Cantoblanco. 28049 Madrid. E-mail: bernardo.moreno@uam.es

consiste en complementar lo que sabemos sobre sus aspectos nocivos con el estudio de los aspectos saludables que favorecen directamente la salud en el trabajo y las posibles consecuencias positivas asociadas. Es el primer paso para la promoción de los procesos saludables en las organizaciones y su utilización en la protección contra los factores estresantes o de riesgo (Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks, 2012), organizacionales y personales.

Desde esta perspectiva, el estudio de los riesgos psicosociales, tales como el desgaste profesional (*burnout*) ha evolucionado a nuevas líneas de investigación sobre factores positivos laborales como la vinculación psicológica en el trabajo o *engagement* (Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, 2008) o las experiencias de recuperación (*recovery*) (Sonnentag y Fritz, 2007). Este último concepto ha obtenido en los últimos años un importante desarrollo por su capacidad de explicación de dos amplios procesos como son la salud y el bienestar relacionados con el trabajo (Sanz-Vergel y Sonnentag, en prensa; Sonnentag, 2001; Sonnentag, Kurlert y Fritz, 2010). La recuperación del estrés ha sido definida como un proceso de relajación psicofisiológica tras la exposición a una situación estresante que ha requerido un esfuerzo (Geurts y Sonnentag, 2006). Se trata de un proceso a través del cual se recuperan recursos y se vuelve a un equilibrio óptimo de los sistemas mediante experiencias de recuperación tales como el distanciamiento psicológico del trabajo, la relajación, la búsqueda de retos o actividades enriquecedoras y el control sobre el tiempo libre (Sonnentag y Fritz, 2007). De todas esas variables, la más analizada por la literatura y la que ha recogido resultados más claros ha sido el distanciamiento psicológico que supone la experiencia de alejamiento físico y psicológico de la rutina laboral, la capacidad de desconectar del trabajo y de activar otro tipo de "sistemas" diferentes a las demandas laborales en distintas actividades (Kinnunen y Feldt, 2013). Desde una perspectiva teórica, cabe suponer que el distanciamiento real y psicológico de las fuentes de estrés implica la disminución o incluso anulación de sus efectos.

Los datos empíricos confirman que el *engagement* en el trabajo y el distanciamiento psicológico del mismo son constructos positivamente correlacionados (Kühnel, Sonnentag y Westman, 2008) y que a su vez, la vinculación en el trabajo modera la relación entre los procesos de la recuperación del estrés y los estados emocionales positivos (Sonnentag, Mojza, Binnewies y Scholl, 2008). La experiencia de distanciamiento en el trabajo se relaciona negativamente con síntomas somáticos, ansiedad, depresión insomnio y disfunción social (Sanz-Vergel et al., 2010; Sonnentag y Fritz, 2007) y favorece estados de bienestar psicológico a largo plazo (Etzion, Eden y Lapidot, 1998). A su vez, actúa como moderadora ante riesgos laborales como los conflictos trabajo-familia (Moreno-Jiménez, Mayo et al., 2009) o el acoso psicológico en el trabajo (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Pastor, Sanz-Vergel y Garrosa, 2009).

De igual forma, los datos avalan de forma muy clara que las condiciones de trabajo afectan a la capacidad de distanciamiento psicológico (Kinnunen, Feldt, Siltalopi y Sonnentag, 2011; Sonnentag y Fritz, 2007) de forma que factores tales como el estrés de rol y la sobrecarga horaria afectan a la capacidad para desconectar fuera del trabajo. Los efectos negativos de las demandas laborales extienden su influencia más allá del tiempo laboral, principalmente en forma de pensamientos reiterativos y de preparación anticipatoria (Kinnunen y Feldt, 2013). La carga laboral no resuelta, y todavía más la no resoluble, afectan negativamente a la capacidad de distanciamiento del trabajo.

Tanto el desgaste profesional como el *engagement* son considerados como indicadores negativos y positivos respectivamente del bienestar (Hakanen y Schaufeli, 2012), específicamente el vigor, uno de los contenidos o factores del *engagement*, que ha sido considerado como un indicador positivo de bienestar laboral y general (Bakker y Demerouti, 2007). En este sentido, el aumento de vigor como capacidad positiva de activación energética puede actuar como un factor inhibidor del agotamiento y tal como ha propuesto el modelo de Demandas Laborales-Recursos-Recuperación [*Job demands - Resources*

- *Recovery*] (Kinnunen et al., 2011) puede actuar como un elemento preparatorio de las experiencias de recuperación laboral y, específicamente, del distanciamiento psicológico, de forma que niveles altos de vigor estarían asociados a mayor distanciamiento. De forma todavía más específica, estudios recientes han mostrado que el vigor puede actuar como un antecedente que reduce los síntomas de depresión y ansiedad (Seppälä et al., 2012).

Desde la perspectiva de la Psicología Positiva Ocupacional, la satisfacción con la vida no puede identificarse simplemente con la ausencia de estrés o de desgaste profesional sino que tiene que entenderse de forma positiva como una apreciación positiva de los logros y contenidos actuales de la propia vida. La satisfacción con la vida se refiere a una evaluación cognitiva y global de las condiciones de la propia vida (McDowell, 2010; Pavot y Diener, 1993). Estudios recientes indican que está asociada a variables laborales positivas como el compromiso laboral, el rendimiento y las intenciones de cambio (Erdogan, Bauer, Truxillo y Masfield, 2012). En el contexto social actual, el compromiso con el propio trabajo es uno de los indicadores más importantes de la calidad de vida general y la satisfacción subjetiva con ella. Sin embargo, el estudio de la satisfacción con la vida ha sido ampliamente omitido en la Psicología Ocupacional (Hakanen y Schaufeli, 2012).

Metodológicamente, como constatan Kinnunen y Feldt (2013), los estudios que relacionan distanciamiento psicológico y bienestar han sido principalmente transversales o realizados en periodos cortos de tiempo con la metodología de análisis de diario (Sonnentag, Binnewies y Mojza, 2008; Sonnentag, Mojza et al., 2008) y focalizados en el bienestar laboral entendido principalmente como cansancio o compromiso.

Objetivo de este estudio es completar algunos de estos vacíos metodológicos y temáticos mediante un análisis longitudinal de seis meses que incluye distanciamiento psicológico, vigor, ansiedad y satisfacción con la vida entendida de forma general y no solo laboral. Tanto el distanciamiento psicológico como el vigor han sido elegidos para este estudio debido a que son dos variables positivas altamente explicativas del bienestar laboral, tanto en sus aspectos negativos como positivos. Ansiedad y satisfacción con la vida se corresponden con los aspectos negativos y positivos del bienestar general. Se ha seleccionado satisfacción con la vida a fin de obtener una variable indicadora de bienestar amplia, no restringida a los aspectos laborales.

El presente trabajo aporta metodológicamente el estudio tanto de la causalidad inversa como de la recíproca, tratándose de un enfoque en la literatura actual (Kinnunen y Feldt, 2013) e incluye como novedad los efectos del distanciamiento psicológico sobre la satisfacción con la vida. Aunque los modelos de influencia directa entre la variable predictora y las variables criterio han sido los más utilizados, una planteamiento más dinámico y complejo supone indagar otras formas de relaciones causales como las inversas y las recíprocas (De Lange, Taris, Kompier, Houtman y Bongers, 2004).

Para ello se han establecido cuatro modelos acerca de las relaciones entre las variables analizadas: un modelo de estabilidad de las variables en el tiempo, un modelo de causalidad directa entre el distanciamiento psicológico en T1 y las variables dependientes en T2, un modelo de causalidad inversa entre las variables dependientes en T1 y el distanciamiento en T2 y un modelo de causalidad recíproca entre las variables en T1 y T2, que aúna al tiempo los modelos de causalidad directa y de causalidad inversa. Finalmente, se ha procedido a una comparación entre los 4 modelos aplicando la metodología de ecuaciones estructurales.

## Método

### Participantes y procedimiento

La muestra del estudio estuvo formada por población general en activo. Se empleó un diseño longitudinal con dos mediciones y una

separación temporal de seis meses. Los datos se recogieron entre los meses de abril y mayo de 2012. La muestra incluida en el estudio es representativa a nivel nacional, no considerándose los tamaños de hábitat inferiores a 10.000 habitantes. La recolección de los datos se realizó a través de una empresa especializada en este tipo de estudios.

En la primera fase se realizaron 600 entrevistas; 348 sujetos participaron también en la segunda fase (tasa de respuesta 58%). La muestra se encuentra formada en mayor medida por mujeres (62.4%), con una edad media de 45.34 años ( $DT = 9.34$ ). Se trata en todos los casos de profesionales del sector de servicios, en una amplia representación de este sector, siendo un 37.7% de profesiones tradicionalmente consideradas "asistenciales" (sanidad, educación y servicios sociales) y el resto (62.3%) de diversas actividades tales como hostelería, comercio, banca, administración, etc. La mayoría de los trabajadores de la muestra tienen estudios secundarios (39.4%) o universitarios (36.5%). El 57.7% trabaja con un contrato indefinido en una empresa privada (57.8%), siendo multinacionales un 32.2%. El 35.5% de la muestra tiene algún cargo de responsabilidad en su empresa.

No se apreciaron diferencias significativas en las variables socio-demográficas entre aquellos que participaron en ambas fases y los que sólo contestaron a los cuestionarios en la fase 1. Del mismo modo, no se observaron diferencias significativas entre ambos grupos en ninguna de las variables incluidas en el estudio: distanciamiento psicológico,  $t(598) = 1.47$ ,  $p = .14$ ; vigor  $t(598) = 0.85$ ,  $p = .38$ ; satisfacción con la vida,  $t(598) = 0.29$ ,  $p = .77$ ; ansiedad,  $t(598) = -1.43$ ,  $p = .15$ .

#### Instrumentos

Las principales variables incluidas en el estudio (distanciamiento, vigor, satisfacción con la vida y ansiedad) fueron medidas mediante los ítems correspondientes a esas dimensiones de los siguientes instrumentos:

- La evaluación de la variable *distanciamiento psicológico del trabajo* se realizó mediante la versión española del Cuestionario de Experiencias de Recuperación (Sanz-Vergel et al., 2010), adaptación del original de Sonnentag y Fritz (2007). Se obtuvo una fiabilidad de .89 en el T1 y de .92 en el T2.
- La dimensión de *vigor* se evaluó mediante la Utrecht Work Engagement Scale, (UWES) de Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá y Bakker (2002). La fiabilidad de esta dimensión fue de .74 y .77 en T1 y T2 respectivamente.
- La evaluación de la *satisfacción con la vida* se realizó mediante la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener (Diener et al., 1985) obteniéndose en el T1 una fiabilidad de .84 y en el T2 de .83.
- La variable *ansiedad* fue medida con la dimensión del Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS-A) (Zigmond y Snaith, 1983). Se obtuvo una fiabilidad de .76 en T1 y de .77 en T2.

#### Análisis estadístico

Los datos se analizaron mediante modelos de ecuaciones estructurales con el programa AMOS 7.0. En primer lugar se evaluaron los modelos de medida a través de análisis factorial confirmatorio. Los resultados mostraron que un modelo de cuatro factores (distanciamiento, vigor, satisfacción con la vida y ansiedad) presenta un buen ajuste a los datos en ambos tiempos de medida: T1,  $\chi^2(149) = 269.44$ , CFI = .95, RMSEA = .04; T2,  $\chi^2(149) = 296.23$ , CFI = .94, RMSEA = .05. Además, este modelo ajusta significativamente mejor a los datos que el modelo de un único factor:  $\Delta\chi^2$  Tiempo 1 (3) = 1155.96,  $p < .001$ ;  $\Delta\chi^2$  Tiempo 2 (3) = 1486.37,  $p < .001$ .

Posteriormente, se examinaron las hipótesis mediante la comparación de modelos causales. Puesto que la estimación de variables con numerosos ítems puede dar lugar a un poder bajo o insuficiente (Bentler y Chou, 1987), se redujo la complejidad de los modelos utilizando variables manifiestas. Del mismo modo, se permitió que las variables evaluadas en el mismo tiempo correlacionaran entre sí. Se examinaron cuatro modelos distintos. El primer modelo (M1), conocido como de estabilidad, tan solo incluía la relación longitudinal de las mismas variables (p. ej., distanciamiento psicológico T1 y en T2). En segundo lugar, se examinó el modelo de causalidad normal (M2). Este modelo es similar al M1, pero además incluye el efecto del distanciamiento psicológico en T1 sobre las variables dependientes (vigor, satisfacción con la vida y ansiedad) en T2. En tercer lugar, el modelo de causalidad inversa (M3) se asemeja al M1, pero incluyó el efecto de las variables dependientes en T1 sobre el distanciamiento psicológico en T2. En el modelo 4, o de causalidad recíproca (M4), se incluyen las relaciones recogidas en el M2 y M3. Los modelos propuestos se compararon mediante la prueba de chi-cuadrado. Igualmente, se utilizó el índice de ajuste comparativo (CFI, *Comparative Fit Index*), el índice de bondad de ajuste (GFI, *Goodness of Fit Index*) y el promedio de los residuales estandarizados (RMSEA, *Root Mean Square Error of Approximation*). Valores de .90 o superiores para CFI y GFI, y menores de .08 para RMSEA indican un buen ajuste del modelo a los datos (Byrne, 2002).

#### Resultados

##### Descriptivos y correlaciones

En la tabla 1 se muestran las medias, desviaciones típicas y correlaciones de las variables del estudio. Los análisis de correlación indican que el distanciamiento psicológico del trabajo en tiempo 1 se relaciona de forma significativa con vigor y ansiedad en tiempo 2. De igual forma, las correlaciones test-retest varían entre .46 (vigor) y .54 (distanciamiento), lo cual indica que las variables del estudio son relativamente estables a lo largo del tiempo. Por otra parte, respecto al efecto de las variables socio-demográficas, se observó una correla-

**Tabla 1**  
Estadísticos descriptivos y correlaciones entre las variables ( $N = 348$ )

Variable	M (SD)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Distanciamiento psicológico T1	3.29 (1.23)	---							
2. Vigor T1	4.34 (1.16)	.06	---						
3. Satisfacción con la vida T1	5.02 (1.18)	.08	.20**	---					
4. Ansiedad T1	0.73 (0.52)	-.12*	-.17**	-.32**	---				
5. Distanciamiento psicológico T2	3.46 (1.16)	.54**	.06	.08	-.19**	---			
6. Vigor T2	4.45 (1.07)	.11*	.46**	.15**	-.11*	.08	---		
7. Satisfacción con la vida T2	5.04 (1.05)	.10	.11*	.51**	-.18**	.10	.22**	---	
8. Ansiedad T2	0.65 (0.52)	-.16**	-.15**	-.25**	.53**	-.25**	-.18**	-.24**	---

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

ción positiva entre el género (codificado 1 como hombre y 2 como mujer) y la ansiedad en tiempo 1 ( $r = .13, p < .01$ ) y 2 ( $r = .17, p < .01$ ) y entre el nivel educativo y la satisfacción con la vida en tiempo 1 ( $r = .19, p < .01$ ) y 2 ( $r = .12, p < .05$ ). Por lo tanto, tanto el efecto del género como el del nivel educativo se controlaron en todos los análisis posteriores.

### Modelos de ecuaciones estructurales

En la tabla 2 aparecen los índices de ajuste de los distintos modelos examinados, así como la comparación entre ellos. La prueba de chi-cuadrado muestra que el modelo causal recíproco (M4) proporciona un mejor ajuste a los datos que el modelo de estabilidad (M4 versus M1,  $\Delta\chi^2 = 28.06, \Delta df = 6, p < .01$ ), el de causalidad normal (M4 versus M2,  $\Delta\chi^2 = 11.53, \Delta df = 3, p < .05$ ), y el de causalidad inversa (M4 versus M3,  $\Delta\chi^2 = 17.45, \Delta df = 6, p < .01$ ). Además, el modelo 4 muestra el mejor ajuste según el CFI, GFI y RMSEA. Esto indica que el hecho de incluir las relaciones recíprocas distanciamiento y las variables dependientes (vigor, satisfacción con la vida y ansiedad) mejora notablemente el modelo.

En la figura 1 aparecen los coeficientes estandarizados significativos del modelo 4. En concreto, se observa que el distanciamiento psicológico en T1 predice el vigor ( $\beta = .12, p < .05$ ), la satisfacción con la vida ( $\beta = .10, p < .05$ ) y la ansiedad ( $\beta = -.14, p < .01$ ) en T2. Por otra parte, la ansiedad en T1 predice negativamente el distanciamiento psicológico en T2 ( $\beta = -.20, p < .01$ ).

### Discusión

Los resultados son estadísticamente satisfactorios para los cuatro modelos que se han contrastado, lo que indica que pueden ser aceptados los supuestos de referencia. Existe apoyo estadístico del primer modelo al señalar que las variables de este estudio son estables a lo largo del tiempo, aunque este primer modelo es el que aporta un CFI más bajo y por lo tanto una bondad de ajuste a los datos menor. Existe igualmente apoyo estadístico para el segundo modelo de causalidad directa al constatar que los procesos de distanciamiento, como forma de recuperación del estrés, influyen a lo largo del tiempo en la percepción de un mayor vigor en el trabajo, mayor satisfacción vital y menor percepción de ansiedad. Existe también comprobación significativa para el modelo de causalidad inversa de forma que las variables dependientes en T1 influyen significativamente sobre la variable distanciamiento en T2. Sin embargo, el mejor ajuste implica una causación recíproca (modelo 4), de forma que por una parte la capacidad de distanciarse en el trabajo se relaciona en el medio plazo de seis meses con mayor percepción de energía en el contexto laboral (vigor), satisfacción vital y menor ansiedad, pero a su vez los niveles de ansiedad (en T1) afectan al distanciamiento psicológico a lo largo del tiempo. Se confirma con ello la hipótesis acerca de la interacción recíproca de las variables implicadas entre T1 y T2; sin embargo, esta confirmación no es completa, pues mientras distanciamiento psicológico laboral afecta

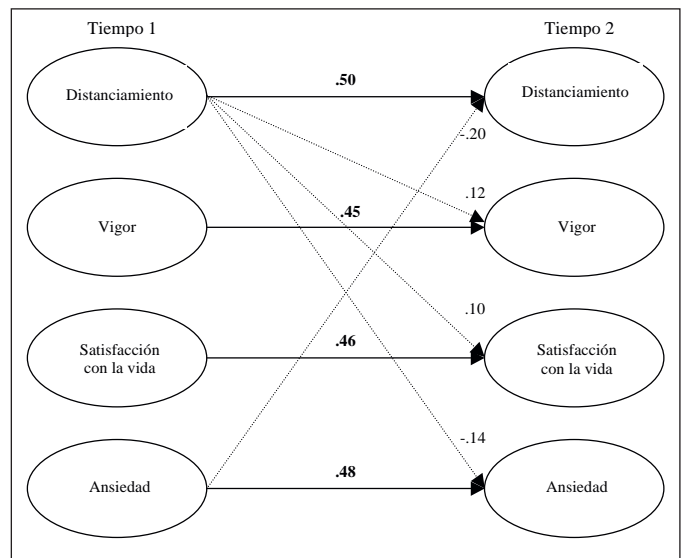


Figura 1. Modelo recíproco (M4).

a las variables dependientes en T2 sólo ansiedad en T1 afecta a distanciamiento psicológico en T2.

Los efectos de causalidad normal encontrados, que se mantienen en el modelo de causalidad recíproca, indican que el distanciamiento psicológico tiene efectos de retroalimentación positiva sobre el vigor y la satisfacción con la vida. Tal como propone el modelo de *Recovery* (Geurtz y Sonnentag, 2006), la recuperación supone una disminución de la carga de estrés crónico, una reposición de la energía y nueva capacidad de acción, aspectos que son recogidos por la variable vigor (Schaufeli y Bakker, 2010). De igual manera, la satisfacción con la vida (Diener y Lucas, 1999) se asocia a la capacidad para encontrar ámbitos diferenciados de actuación, lo que está asociado con la capacidad de recuperación y específicamente con la capacidad de distanciarse mental y psicológicamente del contexto laboral. Siltaloppi, Kinnunen y Feldt (2009) han encontrado resultados similares relativos al bienestar laboral, operacionalizado indirectamente como implicación, necesidad de recuperación y agotamiento. Probablemente, efectos y mecanismos son similares en ambos casos.

Los datos muestran una relación estrictamente recíproca entre la ansiedad y el distanciamiento laboral, lo que confirma resultados recientemente encontrados aunque con otros planteamientos (Sonnentag, 2012). Ambas variables interactúan recíprocamente en el tiempo, de forma que el nivel y la capacidad de distanciamiento está afectada significativamente por los niveles previos de ansiedad. Estos resultados enfatizan la función de la ansiedad en todo el proceso de forma que la ansiedad actúa reduciendo la capacidad de distanciarse psicológicamente del propio trabajo. Sufrir un estado de ansiedad parece impedir al trabajador el desarrollo de actitudes y conductas proactivas de desconexión del contexto laboral, sumiéndole en un

Tabla 2  
Índices de ajuste y comparación de modelos (N = 348)

Modelo	$\chi^2$ (gl)	CFI	GFI	RMSEA	Comparación	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$
M1. Modelo estabilidad	75.34 (25)	.857	.948	.079			
M2. Modelo causal normal	58.81 (22)	.895	.972	.069	M1-M2	16.54**	3
M3. Modelo causal inverso	64.73 (22)	.879	.960	.072	M1-M3	10.61*	3
M4. Modelo causal recíproco	47.28 (19)	.920	.985	.055	M1-M4	8.06**	6
					M2-M4	11.53*	3
					M3-M4	17.45**	3

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .



estado que impide la desactivación cognitiva y emocional. Por el contrario, el distanciamiento psicológico actúa como un factor distractor disminuyendo la tensión cognitiva y emocional (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz et al., 2009).

Sin embargo no se han encontrado efectos recíprocos entre vigor y satisfacción con la vida y distanciamiento, lo cual puede ser debido tanto al insuficiente plazo de seis meses entre las dos aplicaciones como a la misma naturaleza de las variables intervinientes y al efecto combinado de ambas. Es probable que determinados efectos en el tiempo necesiten plazos más largos de seis meses para evidenciarse y hacerse significativos pues, tal como De Lange et al. (2004) han mostrado, el plazo de un año parece el más indicativo para este tipo de estudios. Igualmente, Zapf, Dorman y Freese (1996) han mostrado que con frecuencia algunos de los efectos encontrados en estudios longitudinales son pequeños, lo que puede haber sido el caso, pues los datos correlacionales entre las variables en T1 y T2 van en el sentido de la teoría propuesta. Una propuesta de síntesis entre ambas observaciones puede indicar que es posible que los efectos puedan depender de la naturaleza de las variables, haciéndose evidente más rápidamente los efectos más intensos, como puede ser el efecto de la ansiedad sobre el distanciamiento.

Dos modelos teóricos con sus mecanismos respectivos parecen sustentar los resultados de la causalidad inversa y la recíproca. Los efectos de causalidad inversa han sido explicados habitualmente a partir de la Teoría Evaluativa de Lazarus y Folkman (1984) según la cual la percepción del problema supone el comienzo del problema (De Jonge et al., 2001; De Lange, Taris, Kompier, Houtman y Bongers, 2005; Kinnunen y Feldt, 2013). Según esta teoría, la ansiedad actuaría como un factor de bloqueo y reiteración de los estados cognitivos y afectivos negativos que impedirían el distanciamiento como opción.

La causación recíproca ha sido explicada habitualmente mediante el modelo de Conservación de los Recursos (COR) de Hobfoll y Shirom (2001). El modelo de conservación de los recursos puede funcionar tanto de forma positiva como de forma negativa. Cuando se ha aplicado a procesos nocivos como el desgaste profesional (Hobfoll y Freedy, 1993) el mecanismo se centra en la retroalimentación negativa o espiral de pérdidas, de tal manera que la pérdida de los recursos induce al bloqueo y suspensión de los mismos siguiendo un mecanismo de protección. Sería lo que sucedería aquí entre las variables de ansiedad y distanciamiento, de forma que la inquietud y la preocupación propias de la ansiedad inhibirían el distanciamiento. En los aspectos positivos como los recursos, el modelo COR describe una espiral creciente de los recursos que los incrementa sucesivamente, lo que sería el efecto que ocurre entre el distanciamiento, el vigor y la satisfacción con la vida. De forma complementaria, el modelo de ampliación y construcción de las emociones de Fredrickson (2002) proporciona igualmente un mecanismo explicativo del aumento en espiral de los recursos positivos.

Si la literatura sobre problemas en la recuperación del estrés, concretamente sobre el distanciamiento, ha señalado como consecuencias en la salud problemas físicos como las alteraciones cardiovasculares (Kivimäki et al., 2006), fatiga y alteraciones emocionales (Sonnentag y Bayer, 2005; Sonnentag, Mojza et al., 2008), nuestro trabajo de forma novedosa señala además un sentido inverso y complementario: la importancia de los estados emocionales negativos (ansiedad) como un factor determinante y antecedente a lo largo del tiempo en la dificultad para desconectar del trabajo, hecho que sabemos puede cronificar problemas de salud mediante una sobrecarga crónica (Geurts y Sonnentag, 2006). La regulación emocional puede, por tanto, proponerse como elemento clave para un correcto distanciamiento psicológico del trabajo de la misma forma que, como ya mencionan otros autores (Parkinson y Totterdell, 1999), el distanciamiento psicológico del trabajo parece actuar como un proceso de recuperación del estrés pero también como una estrategia de regulación emocional.

En nuestro estudio existen algunas limitaciones a considerar. Aunque el trabajo se ha realizado siguiendo un diseño longitudinal,

el número final de participantes presentes en ambas aplicaciones no es excesivamente alto y podría ser mejorado a fin de obtener mayor consistencia de resultados. Por otra parte, el estudio de seguimiento se ha efectuado sólo en dos momentos; una mayor confianza en los resultados implicaría mayor continuidad de seguimiento, tal como han expuesto diferentes autores en el estudio de las relaciones causales resultan convenientes los estudios reiterados de amplia duración (Dormann y Zapf, 1999), por lo que un estudio de dos aplicaciones resulta exploratorio. Por otra parte, aunque el tiempo de intervalo de seis meses entre ambas aplicaciones parece adecuado atendiendo a la naturaleza de las variables consideradas, cabe considerar si un intervalo más amplio no hubiera garantizado mejores resultados, como algunos autores han expuesto para los estudios de relaciones causales en contextos laborales el lapso de un año entre ambas medidas parece el más conveniente (De Lange et al. 2004). Igualmente, los resultados obtenidos provienen todos ellos de autoinforme, por lo que, aun utilizando un diseño longitudinal, los resultados pueden estar afectados por la varianza común del método aunque, como han expuesto Podsakoff, MacKenzie, Lee y Podsakoff, (2003), en este caso los efectos de la varianza común del método quedan disminuidos.

Por otro lado, nuestro estudio plantea algunas implicaciones prácticas. Desde la investigación, los resultados ponen de manifiesto la importancia de afrontar longitudinalmente variables que por sus propias características se definen como procesos que se desarrollan en el tiempo. Futuros trabajos deberán abordarse desde esta perspectiva, incluyendo otras variables de salud mentan, tanto de bienestar como de posibles alteraciones emocionales, para completar el conocimiento de la causalidad recíproca entre distanciamiento y salud. Por ejemplo, sería interesante abordar cómo se relacionan a largo plazo estilos cognitivos obsesivos y de rumiación con la dinámica existente entre ansiedad y distanciamiento. Desde una perspectiva aplicada, los resultados abren líneas de trabajo en la prevención del estrés y la promoción de la salud en las organizaciones, donde la intervención no sólo deberá centrarse en procurar una adecuada recuperación del estrés (con prácticas empresariales y pautas individuales adecuadas) sino también en la detección temprana de estados de ansiedad que a largo plazo incidan en la salud y bienestar del trabajador.

## Extended summary

Our daily routine at work is part of our subjective well-being, and the effects of work-related experiences go beyond the work domain. For that reason, negative outcomes derived from work, such as depression or anxiety may affect other areas of life, making it difficult for the employee to disconnect from work. Traditionally, in the field of Occupational Health Psychology, scholars have focused on the risks and threats that may be affecting health and well-being at work. However, a pending task is analyzing in more detail positive aspects that may increase employees' well-being. Focusing on these positive phenomena (e.g., engagement, recovery) is the first step to promote healthy programs in the organizations (Bakker, Rodríguez-Muñoz, & Derks, 2012). In the present study, we analyse the concept of recovery (Sonnentag & Fritz, 2007). During the last years, this concept has been widely analysed because it helps us to understand health and well-being at work (Sanz-Vergel & Sonnentag, in press; Sonnentag, 2001; Sonnentag, Kurlert, & Fritz, 2010).

Recovery from stress has been defined as a process of psychophysiological unwinding after being exposed to a stressful situation that required effort expenditure (Geurts & Sonnentag, 2006). Through the recovery process, it is possible to restore resources, achieving an optimal equilibrium of the psychophysiological systems. Four main recovery experiences have been proposed, namely, psychological detachment from work, relaxation, mastery experiences, and control over leisure time (Sonnentag & Fritz, 2007). The most widely examined variable has been psychological

detachment from work, in part because it showed the clearest results. Psychological detachment from work is an experience of being away not only physically but also psychologically from the work situation. It means that the person has the ability to disconnect, and to activate other type of systems different from those activated during job activities (Kinnunen & Feldt, 2013). The experience of psychological detachment from work has been negatively related to anxiety, depression, or social dysfunction (Sonnentag & Fritz, 2007, Sanz-Vergel et al., 2010), as well as positively related to psychological well-being in the long run (Etzion, 1998).

Despite the growing interest in this topic, there is a lack of research on the different type of relationships that could exist between psychological detachment and well-being indicators. For that reason, the aim of the present study is to fill that gap by analyzing the longitudinal relationships between detachment, vigor, anxiety, and life satisfaction. Our main contribution is the analysis of reciprocal relationships between these variables. As noted by De Lange, Taris, Kompier, Houtman, and Bongers (2004), we should move one step further and examine more dynamic and complex causal relationships.

## Method

### Participants and procedure

We used a two-wave longitudinal design with a six-month interval among employees from different organizations in Spain. Data were collected between April and May, 2012 by a company specialized in this type of studies. The sample is representative of the Spanish population. In the first stage, 600 interviews were collected. However, only 348 participated in the second stage (response rate: 58%). Thus, the final sample was composed of 348 employees, most of them were women (62.4%), with a mean age of 45.34 years ( $SD = 9.34$ ). Most of the participants (62.3%) came from different professional backgrounds (trade, bank, administration, etc.).

### Measures

*Psychological detachment from work* was assessed with the Spanish Version of the Recovery Experience Questionnaire (Sanz-Vergel et al., 2010), which was originally developed by Sonnentag and Fritz (2007). The reliability for this scale was .89 in T1 and .92 in T2.

*Vigor* was measured via the Utrecht Work Engagement Scale, (UWES, Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002). This subscale showed a reliability of .74 at T1 and .77 at T2.

*Life satisfaction* was assessed with the Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985). The reliability for this scale was .81 at T1 and .83 at T2.

*Anxiety* was measured with the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS-A) (Zigmond & Snaith, 1983). This subscale showed a reliability of .76 at T1 and .77 at T2.

### Data analysis

Data were analysed using structural equation modelling in AMOS 7.0. We tested four competing models. The first model (M1) was the stability model. It included the longitudinal relationship between the same variables at T1 and T2. The second model (M2) was the normal causation model. This is similar to the previous one, but it also includes the effect of psychological detachment from work at T1 on the dependent variables at T2 (vigor, life satisfaction, and anxiety). Third, we examined a reversed causation model (M3), which included the effects of dependent variables at T1 on psychological detachment at T2. Finally, in the fourth model (M4), we included the relationships specified in M2 and M3. The competing models were compared by means of the chi-square difference test.

## Results

### Descriptive statistics

Test-retest correlations range between .46 (vigor) and .54 (psychological detachment), which indicates that the variables under study are relatively stable over time. Regarding the effects of socio-demographic characteristics, we found a positive correlation between gender (coded as 1 = man, 2 = woman) and anxiety at T1 ( $r = .13$ ,  $p < .01$ ) and at T2 ( $r = .17$ ,  $p < .01$ ), as well as between education level and life satisfaction at T1 ( $r = .19$ ,  $p < .01$ ) and at T2 ( $r = .12$ ,  $p < .05$ ). Thus, the effects of gender and education level were controlled in subsequent analysis.

### Structural equation models

The chi-square test shows that the reciprocal model (M4) provided a better fit to the data than the stability model (M4 versus M1,  $\Delta\chi^2 = 28.06$ ,  $\Delta df = 6$ ,  $p < .01$ ), the normal causation model (M4 versus M2,  $\Delta\chi^2 = 11.53$ ,  $\Delta df = 3$ ,  $p < .05$ ), and the reversed causation model (M4 versus M3,  $\Delta\chi^2 = 17.45$ ,  $\Delta df = 6$ ,  $p < .01$ ). Specifically, it was found that psychological detachment from work at T1 predicts vigor ( $\beta = .12$ ,  $p < .05$ ), life satisfaction ( $\beta = .10$ ,  $p < .05$ ), and anxiety ( $\beta = -.14$ ,  $p < .01$ ) at T2. Moreover, anxiety at T1 was negatively associated with psychological detachment at T2 ( $\beta = -.20$ ,  $p < .01$ ).

## Discussion

The aim of this study was to examine whether psychological detachment from work predicted vigor, anxiety, and life satisfaction six months later, and vice versa. By analyzing reciprocal relationships between the variables, we offer a more dynamic view of the process of recovery. The normal causation effects that we found in this study show that psychological detachment from work has positive effects on vigor and life satisfaction. As the Recovery Model suggests (Geurts & Sonnentag, 2006), the recovery process is necessary to replenish resources and gain energy. Interestingly, reciprocal effects have been found only between anxiety and psychological detachment.

The Conservation of Resources Theory (Hobfoll & Shirom, 2001) is useful to understand this reciprocal relationship. This theory proposes gains and loss spirals, so that resources help to build new resources, whereas a lack of resources may hinder the possibility to gain new resources. Thus, higher levels of anxiety makes it difficult to disconnect from work, and lack of psychological detachment leads to higher levels of anxiety. Interestingly, we did not find a reciprocal relationship between psychological detachment and the rest of the dependent variables. Most likely, the lack of significant relationship between psychological detachment, vigor, and life satisfaction may be explained by the time lag used in this study. One could argue that a low life satisfaction may affect psychological detachment in the long run. For that reason, in future studies, a longer time lag (one year) could be proposed.

In our study, there are some limitations to be considered. Although we used a longitudinal design, the panel group is not extremely high and could be improved in order to obtain more consistent results. Moreover, as previously mentioned, although the interval of six-months is appropriate for the type of variables that we analyse, future studies could use longer time lags to find out whether the results are similar or whether new reciprocal relationships appear.

From practical point of view, our results may help to broaden prevention and promotion of health in organizations. Specifically, our findings suggest that intervention programs should focus not only on providing employees with recovery opportunities (through organizational policies and individual interventions), but also on the early detection of anxiety states that may affect employees' health and well-being in the long run.

## Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

## Referencias

- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A. y Derks, D. (2012). La emergencia de la Psicología Ocupacional Positiva. *Psicothema*, 24, 66-72.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. y Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22, 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649
- Bentler, P. M. y Chou, C. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research*, 16, 78-117. doi: 10.1177/0049124187016001004
- Byrne, B. M. (2002). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- De Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P., Dollard, M., Landeweerd, J. y Nijhuis, E. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 29-46. doi: 10.1348/096317901167217
- De Lange, A., Taris, T., Kompier, M., Houtman, I. y Bongers, P. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reverse and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work and Stress*, 18, 149-167. doi: 10.1080/02678370412331270860
- De Lange, A., Taris, T., Kompier, M., Houtman, I. y Bongers, P. (2005). Different mechanisms to explain the reversed effects of mental health on work characteristics. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31, 3-14. doi: 10.5271/sjweh.843
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E. y Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology* (213-229). New York: Sage Found.
- Dormann, C. y Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work, and depressive symptoms: Testing for main and moderating effects with structural equations in a three-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 874-884. doi: 10.1037/0021-9010.84.6.874
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. y Masfield, L. R., (2012). Whistle while you work: a review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*. 38, 1038-1083. doi: 10.1177/0149206311429379
- Etzion, D., Eden, D. y Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585. doi: 10.1037/0021-9010.83.4.577
- Fredrickson, B. L. (2002). Positive Emotions. En C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 120-134). New York, NY: Oxford University Press.
- Gálvez, M. y Garrosa, E. (2013). La salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa (Eds.), *Salud laboral: riesgos psicosociales y bienestar laboral* (pp. 261-278). Madrid: Pirámide.
- Geurts, S. y Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 482-492. doi: 10.5271/sjweh.1053
- Hakanen, J. J. y Schaufeli W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424. doi: 10.1016/j.jad.2012.02.043
- Hobfoll, S. y Freedy, J. (1993). Conservation of Resources: A general Stress theory applied to burnout. En W. B. Schaufeli, Ch. Maslach y T. Marek (Eds.) *Professional Burnout* (pp. 115-129). New York: Taylor and Francis.
- Hobfoll, S. y Shirom, A. (2001). Stress and burnout in the workplace. En R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior*, (vol. 2, pp. 41-60). New York: Dekker.
- Kinnunen, U. y Feldt, T. (2013). Job Characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing Cross-lagged Relationships across 1 Year. *Stress and Health*. doi: 10.1002/smi.2483
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltalo, P., U. y 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, 805-832. doi: 10.1080/1359432X.2010.524411
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Luukkonen, R., Vahtera, J., Elovainio, M., ... Kirjonen, J. (2006). Is incomplete recovery from work a risk marker of cardiovascular death? Prospective evidence from industrial employees. *Psychosomatic Medicine*, 68, 402-407. doi: 10.1097/01.psy.0000221285.50314.d3
- Kühnel, J., Sonnentag, S. y Westman, M. (2008). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 575-594. doi: 10.1348/096317908X349362
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- McDowell, I. (2010). Measures of self-perceived well-being. *Journal of Psychosomatic Research*, 69, 69-79. doi: 10.1016/j.jpsychores.2009.07.002
- Mingote, J. C., Gálvez, M. y del Pino, P. (2009). El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55, 41-63.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A. y 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. doi: 10.1037/a0016739
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Pastor, J. C., Sanz-Vergel, A. I. y Garrosa, E. (2009). The moderating effects of psychological detachment and thoughts of revenge in work place bullying. *Personality and Individual Differences* 46, 359-364. doi: 10.1016/j.paid.2008.10.031
- Parkinson, B. y Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion*, 13, 277-303. doi: 10.1080/026999399379285
- Pavot, W. y Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. doi: 10.1037/1040-3590.5.2.164
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Sanz-Vergel, A. I., Sebastián, J., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B. y Sonnentag, S. (2010). Adaptación del cuestionario de experiencias de recuperación a una muestra española. *Psicothema*, 22, 990-996.
- Sanz-Vergel, I. y Sonnentag, S. (en prensa). Recuperación del estrés. En B. Moreno-Jiménez y E. Garrosa (Eds.), *Salud laboral: riesgos psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement: A review. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. doi: 10.1023/A: 1015630930326
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M., Feldt, T., Juuti, T., Tölvonen, A. y Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *Journal of Positive Psychology*, 7, 95-106. doi: 10.1080/17439760.2011.637342
- Siltalo, P., Kinnunen, U. y Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work and Stress*, 23, 330-348. doi: 10.1080/02678370903415572
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196-210. doi: 10.1037/1076-8998.6.3.196
- 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. doi: 10.1177/09637214114134979
- Sonnentag, S. y 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. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S., Binnewies, C. y Mojza, E. (2008). Did you have a nice evening? A day-level study of recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93, 674-684. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.674
- Sonnentag, S. y 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. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S., Kuttler, I. y 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. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.005
- Sonnentag, S., Mojza, E., Binnewies, C. y Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment and affect. *Work and Stress*, 22, 257-276. doi: 10.1080/02678370802379440
- Zapf, D., Dormann, C. y Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organisational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.
- Zigmond, A. S. y Snaith, R. P. (1983). The hospital anxiety and depression scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 67, 361-370.