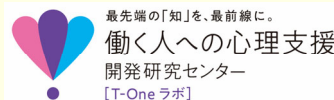


# タイムラグ分析による職場の孤立・孤独感の3側面の因果関係の検討 — 職場における孤立・孤独化過程の検討 (13) —

○ 松尾 藍<sup>1</sup>・中村准子<sup>2</sup>・尾野裕美<sup>2</sup>・桃谷裕子<sup>2</sup>・松井 豊<sup>2</sup> (1 北陸学院大学・2 筑波大学)



## 目的

### 背景

孤立や孤独の解消は社会の喫緊の課題 (WHO, 2021)だが、職場の孤立・孤独感の研究は未だ初期段階 (Firoz et al.,2020)。

中村他(2022)は、**職場における孤立・孤独感**を測定する尺度を開発し、職場における孤立・孤独感が**4つの下位側面**を持つことを示した。

※ 中でも、職場で自分が必要とされている感覚である「役立ち感」は、職場領域に特化した特徴的な側面であると考えられる。

- 職場内の情緒的なつながり (以下、情緒的つながりと記す)
- 職場内の孤独感情 (以下、孤独感情)
- 職場内の役立ち感 (以下、役立ち感)
- 職場内の職務援助者の存在 (以下、職務援助者)

本研究では、これらの下位側面の因果関係を明らかにすることを目的に縦断データを収集し、**タイムラグ分析により、職場における孤立・孤独感の下位側面の発生に順序性があるか**を検討する。

## 方法

1) 調査対象者と方法 組織に所属する20～59歳の働く人を対象とした**4時点のwebパネル調査**。分析対象は、4時点全てに回答した1372名 (男性761名, 女性611名, 41.1±10.6歳)

Table 1 調査の実施時期と回答者数

実施時期 (2022年)	n	回収率
Wave1 9月下旬	2980	57.5%
Wave2 10月下旬	2101	70.6%
Wave3 11月下旬	1441	68.7%
Wave4 12月下旬	1372	95.7%

2) 調査内容

- 職場における**孤立・孤独感**
- 調査時点で生じた出来事 (※ Wave 1 を除く)
- 職場への適応状況や精神的健康
- 個人属性を尋ねる質問

### 本報告の分析に使用した尺度

- 中村他 (2022) 職場の孤立・孤独感尺度 (短縮版)
- 「職場に精神的に支えてくれる人がいる」「職場にいてさびしい」「職場で私は期待されている」など16項目
  - 4件法 (1.あてはまらない, 2.どちらかといえばあてはまらない, 3.どちらかといえばあてはまる, 4.あてはまる)

## 結果

1) 職場の孤立・孤独感尺度の基礎的検討

- 調査時点ごとに因子分析 (最尤法, プロマックス回転) を行い、原尺度と同様の4因子構造であることを確認した。
- 原尺度に従い、下位尺度得点を算出した (Table 2, いずれもαは.80以上)
- 各下位尺度得点は、**得点が低いほど孤立・孤独感が強い**ことを意味する。  
※ 「孤独感情」は逆転処理を行った。

Table 2 職場の孤立・孤独感の下位尺度得点

	Wave				
		1	2	3	4
情緒的 つながり	M	2.51	2.50	2.52	2.56
	SD	0.73	0.71	0.71	0.71
孤独 感情	M	2.99	2.97	2.96	2.98
	SD	0.74	0.72	0.74	0.75
役立ち感	M	2.63	2.61	2.62	2.63
	SD	0.66	0.66	0.66	0.66
職務 援助者	M	2.68	2.68	2.67	2.68
	SD	0.69	0.69	0.69	0.69

注) 値の取りうる範囲は1～4点

2) 職場における孤立・孤独感の3側面の因果関係 (重回帰分析を用いたタイムラグ分析)

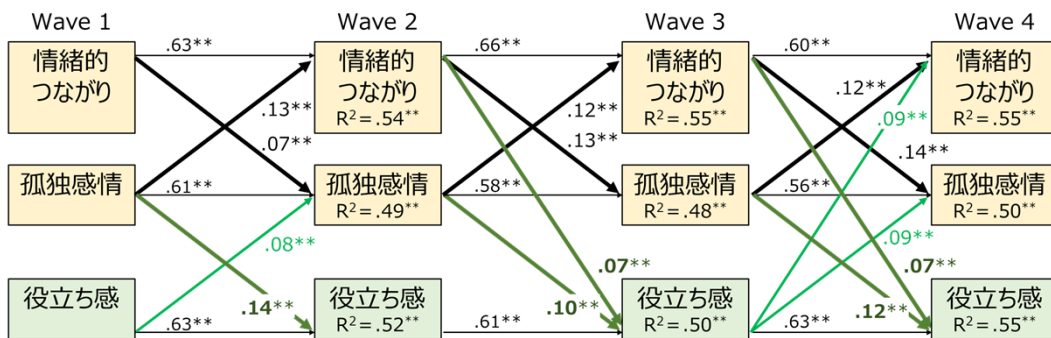


Fig.1 職場の孤立・孤独感を構成する3側面についてのタイムラグ分析の結果 (n=1372)

注) 図中の矢印は有意なパスを示し、数値は標準偏回帰係数を示す。 \*\* p<.01

解析の手順: Wave1の「情緒的つながり」「孤独感情」「役立ち感」の3変数を説明変数, Wave2の同3変数を目的変数とする重回帰分析 (一括投入法) を, 3つの目的変数ごとに独立して行った。Wave2からWave3, Wave3からWave4も同様に行った。

結果① 「情緒的つながり」と「孤独感情」: 全ての時点間で両者の間に有意な正のパスが見られた。

結果② 「役立ち感」と他の2変数との関係:

- 「孤独感情」との間には、ほぼ全ての時点間で有意な正のパスが見られた。
- 「情緒的つながり」との間には、Wave2以降に、いくつかの有意な正のパスが見られた。

## 考察

タイムラグ分析 (Fig.1)の結果から……

考察① 「情緒的つながり」と「孤独感情」は、相互影響的な関係にあると推測される。

考察② 「孤独感情」と「情緒的つながり」が、「役立ち感」に先立つ可能性がある。

- 「孤独感情」と「役立ち感」は、相互に影響を与え合っていると考えられるが、各時点で見られたパスの係数の大きさからは、「孤独感情」が「役立ち感」に及ぼす影響が相対的に強いと考えられる。
- 「情緒的つながり」と「役立ち感」は相互影響的ではあるものの、**相対的には「情緒的つながり」が「役立ち感」に及ぼす影響が強い可能性**が考えられる。

考察①②をまとめると……

**職場における孤立・孤独感の3側面の発生順序として、**  
「情緒的つながり」(例えば、精神的に支えてくれる人や理解し合える人)が職場内に少ないという主観的感覚と、職場にいてさびしい、むなしいといった「孤独感情」とが相互に影響しながら発生し、それが職場における自身の主観的な「役立ち感」を下げていくというプロセスが示唆される。