

## 4-2 因果モデルの分析結果

### 4-2-1 イキイキした状態（いきいき度、抑うつ）と関連する要因

表 4-10 イキイキした状態(いきいき度、抑うつ)と関連する要因

	従属変数	
	いきいき度	抑うつ
性別(男性)	+	
仕事の特性		
仕事の協働性		
仕事の裁量性	+++	-
仕事の重要性	+++	
仕事の簡易性	-	
仕事の一貫性		
仕事の役割明確性	++	
仕事の多技能性		
仕事の困難性		
仕事の成果	++	----
上司のリーダーシップ	+++	
存在価値感		
被受容感	+++	--
役立ち感	+++	
職業観		
個人的	+++	
経済的	-	
社会的	+++	
パーソナリティ		
省察		
反すう		+++
度数	768	769

注 十、一の記号は、イキイキした状態と正、負の関連があったことを表す。記号の数は、3つ（0.1%）、2つ（1%）、1つ（5%）の水準で、有意な関連があったことを表す。

性別（男性）、仕事の裁量性、仕事の重要性、仕事の役割明確性、仕事の成果、上司のリーダーシップ、被受容感、役立ち感、職業観（個人的）、職業観（社会的）は、いきいき度と正の関連が示された。

仕事の簡易性、職業観（経済的）は、いきいき度と負の関連が示された。反すうは、抑うつと正の関連が示され、仕事の裁量性、仕事の成果、被受容感は抑うつと負の関連が示された。

以降、比較軸ごとにイキイキした状態（いきいき度、抑うつ）と関連する要因を見ていく。

#### 4-2-2 いきいき度と関連する要因（比較軸①、②、③）

表 4-11 いきいき度と関連する要因(比較軸①、②、③)

従属変数:いきいき度	比較軸①		比較軸②		比較軸③	
	50歳代 スタッフ	50歳代 マネジャー職	50歳代スタッフ (過去マネジャー職)	50歳代スタッフ (過去もスタッフ)	50歳未満 スタッフ	50歳未満 マネジャー職
性別(男性)					+	
仕事の特徴						
仕事の協働性						+
仕事の裁量性		+				+
仕事の重要性		+	+			
仕事の簡易性			-			
仕事の一貫性						
仕事の役割明確性					+	
仕事の多技能性	+					
仕事の困難性						
仕事の成果			-		+	+++
上司のリーダーシップ		+			+++	+
存在価値感						
被受容感	+			++	+	
役立ち感	+	++	++		+	
職業観						
個人的	+	++				++
経済的				++	-	
社会的	+	++	++		++	++
パーソナリティ						
省察		--				
反すう						
度数	215	163	136	77	238	153

注 十、-の記号は、いきいき度と正、負の関連があったことを表す。記号の数は、3つ(0.1%)、2つ(1%)、1つ(5%)の水準で、有意な関連があったことを表す。

##### 【比較軸①：50歳代スタッフと50歳代マネジャー職】

役立ち感、職業観(個人的)、職業観(社会的)は、50歳代スタッフと50歳代マネジャー職ともに、いきいき度と正の関連が示された。仕事の多技能性、被受容感は、50歳代スタッフにおいてのみ、いきいき度と正の関連が示された。仕事の裁量性、仕事の重要性、上司のリーダーシップは、50歳未満マネジャー職においてのみ、いきいき度と正の関連が示された。

##### 【比較軸②：50歳代スタッフ(元マネジャー職)と50歳代スタッフ(過去もスタッフ)】

仕事の重要性、役立ち感、職業観(社会的)は、50歳代スタッフ(元マネジャー職)においてのみ、いきいき度と正の関連が示された。仕事の簡易性、仕事の成果は、50歳代スタッフ(元マネジャー職)においてのみ、いきいき度と負の関連が示された。被受容感、職業観(経済的)は、50歳代スタッフ(過去もスタッフ)においてのみ、いきいき度と正の関連が

示された。

【比較軸③：50歳未満スタッフと50歳未満マネジャー職】

仕事の成果、上司のリーダーシップ、職業観（社会的）は、50歳未満スタッフと50歳未満マネジャー職ともに、いきいき度と正の関連が示された。性別（男性）、仕事の役割明確性、被受容感、役立ち感は、50歳未満スタッフにおいてのみ、いきいき度と正の関連が示された。仕事の協働性、仕事の裁量性、職業観（個人的）は、50歳未満マネジャー職においてのみ、いきいき度と正の関連が示された。

4-2-3 抑うつと関連する要因（比較軸①、②、③）

表 4-12 抑うつと関連する要因（比較軸①、②、③）

	比較軸①		比較軸②		比較軸③	
	50歳代 スタッフ	50歳代 マネジャー職	50歳代スタッフ (過去マネジャー職)	50歳代スタッフ (過去もスタッフ)	50歳未満 スタッフ	50歳未満 マネジャー職
従属変数：抑うつ						
性別(男性)					--	
仕事の特性						
仕事の協働性						
仕事の裁量性	--		--			
仕事の重要性						
仕事の簡易性						
仕事の一貫性						
仕事の役割明確性						
仕事の多技能性						
仕事の困難性	+					
仕事の成果		--			--	---
上司のリーダーシップ		--				
存在価値感						
被受容感						--
役立ち感						
職業観						
個人的						
経済的		+		--		
社会的						
パーソナリティ						
省察						
反すう	+	++			+++	++
度数	215	161	136	77	239	153

注 十、一の記号は、抑うつと正、負の関連があったことを表す。記号の数は、3つ（0.1%）、2つ（1%）、1つ（5%）の水準で、有意な関連があったことを表す。

【比較軸①：50歳代スタッフと50歳代マネジャー職】

**反すう**は、50歳代スタッフと50歳代マネジャー職ともに、抑うつと正の関連が示された。**仕事の裁量性**は、50歳代スタッフにおいてのみ、抑うつと負の関連が示された。**仕事の困難性**は、50歳代スタッフにおいてのみ、抑うつと正の関連が示された。**仕事の成果、上司のリーダーシップ**は、50歳代マネジャー職においてのみ、抑うつと負の関連が示された。**職業観（経済的）**は、50歳代マネジャー職においてのみ、抑うつと正の関連が示された。

【比較軸②：50歳代スタッフ（元マネジャー職）と50歳代スタッフ（過去もスタッフ）】

**仕事の裁量性**は、50歳代スタッフ（元マネジャー職）においてのみ、抑うつと負の関連が示された。**職業観（経済的）**は、50歳代スタッフ（過去もスタッフ）においてのみ、抑うつと負の関連が示された。

【比較軸③：50歳未満スタッフと50歳未満マネジャー職】

**仕事の成果**は、50歳未満スタッフと50歳未満マネジャー職ともに、抑うつと負の関連が示された。**反すう**は、50歳未満スタッフと50歳未満マネジャー職ともに、抑うつと正の関連が示された。**性別（男性）**は、50歳未満スタッフにおいてのみ、抑うつと負の関連が示された。**被受容感**は、50歳未満マネジャー職においてのみ、抑うつと負の関連が示された。