

附表6 因果モデルで使用した変数の分散分析（平均値の比較）の結果

(1) 比較軸①

	50歳代 スタッフ		50歳代 マネジャー職	
いきいき度				
いきいき度	3.28	<	3.42	†
抑うつ	2.16		2.33	
仕事の特性				
仕事の協働性	3.99	<	4.40	***
仕事の裁量性	3.44		3.53	
仕事の重要性	3.24	<	3.62	***
仕事の簡易性	2.02	>	1.86	†
仕事の一貫性	3.13	>	2.77	**
仕事の役割明確性	3.29	<	3.51	*
仕事の多技能性	3.64	<	3.83	*
仕事の困難性	3.18		3.21	
仕事の成果	3.27		3.33	
上司のリーダーシップ	3.34	<	3.58	**
存在価値感				
被受容感	3.07	<	3.29	*
役立ち感	3.17		3.28	
職業観				
個人的	3.62		3.68	
経済的	4.22		4.25	
社会的	3.57		3.68	
パーソナリティ				
省察	3.03		2.98	
反すう	3.01		3.04	

注 ***、**、*、†の記号は、それぞれ0.1%、1%、5%、10%水準で、平均値に有意な差があったことを表す。有意な差があった箇所に、不等号の記号を付した。

【50歳代スタッフの方が高かった項目】

仕事の簡易性、仕事の一貫性

【50歳代マネジャー職の方が高かった項目】

いきいき度、仕事の協働性、仕事の重要性、仕事の役割明確性、仕事の多技能性、上司のリーダーシップ、被受容感

(2) 比較軸②

	50歳代スタッフ			
	過去マネジャー職	過去もスタッフ		
いきいき度				
いきいき度	3.32		3.21	
抑うつ	2.16		2.14	
仕事の特性				
仕事の協働性	3.99		3.99	
仕事の裁量性	3.55	>	3.23	*
仕事の重要性	3.35	>	3.06	*
仕事の簡易性	1.99		2.06	
仕事の一貫制	3.14		3.09	
仕事の役割明確性	3.23		3.40	
仕事の多技能性	3.74	>	3.49	*
仕事の困難性	3.22		3.10	
仕事の成果	3.34	>	3.14	*
上司のリーダーシップ	3.32		3.40	
存在価値感				
被受容感	3.07		3.09	
役立ち感	3.20		3.12	
職業観				
個人的	3.75	>	3.41	*
経済的	4.25		4.21	
社会的	3.63		3.47	
パーソナリティ				
省察	3.10	>	2.90	*
反すう	3.02		2.99	

注 *の記号は、5%水準で平均値に有意な差があったことを表す。有意な差があった箇所に、不等号の記号を付した。

【50歳代スタッフ（元マネジャー職）の方が高かった項目】

仕事の裁量性、仕事の重要性、仕事の多技能性、仕事の成果、職業観（個人的）、省察

【50歳代スタッフ（過去もスタッフ）の方が高かった項目】

なし

(3) 比較軸③

	50歳未満 スタッフ		50歳未満 マネジャー職	
いきいき度				
いきいき度	3.26	<	3.66	***
抑うつ	2.23	>	2.06	*
仕事の特性				
仕事の協働性	4.31	<	4.53	**
仕事の裁量性	3.44	<	3.70	*
仕事の重要性	3.21	<	3.93	***
仕事の簡易性	1.99	>	1.65	***
仕事の一貫性	3.00		2.82	
仕事の役割明確性	3.34	<	3.58	*
仕事の多技能性	3.79	<	3.95	†
仕事の困難性	3.57		3.57	
仕事の成果				
上司のリーダーシップ	3.56	<	3.70	†
存在価値感				
被受容感	3.41	<	3.59	*
役立ち感	3.07	<	3.53	***
職業観				
個人的	3.59	<	3.75	†
経済的	4.33		4.33	
社会的	3.58	<	3.82	**
パーソナリティ				
省察	3.14		3.19	
反すう	3.21	>	3.03	*

注 ***、**、*、†の記号は、それぞれ0.1%、1%、5%、10%水準で、平均値に有意な差があったことを表す。有意な差があった箇所に、不等号の記号を付した。

【50歳未満スタッフの方が高かった項目】

抑うつ、仕事の簡易性、反すう

【50歳未満マネジャー職の方が高かった項目】

いきいき度、仕事の協働性、仕事の裁量性、仕事の重要性、仕事の役割明確性、仕事の多技能性、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）