

#### 4-1-5 存在価値感（「被受容感」、「役立ち感」）（問 26）

本調査では、存在価値感を「被受容感」と「役立ち感」の2側面から測定した。

問 26 の(1)(4)(5)の3項目を合成変数化し、平均値を「被受容感」得点とした。「被受容感」得点の平均値は3.32（標準偏差=0.84、最小値=1、最大値=5、中央値=3.33）であった。

他方、問 26 の(2)(3)(6)の3項目を合成変数化し、平均値を「役立ち感」得点とした。「役立ち感」得点の平均値は3.23（標準偏差=0.76、最小値=1、最大値=5、中央値=3.33）であった。

問 26 あなたの今の職場（自分の所属する最小の組織単位：グループ（課）など）に対する考え方をお聞きします。それぞれについて、もっともよくあてはまるものに○をつけてください。（まったくそう思わない [1点] ～とてもそう思う [5点]）

表 4-7 存在価値感（「被受容感」「役立ち感」）を測定する質問内容と平均値

質問内容	平均値
(1) 今の職場には、つらいときに私を支えてくれる人がいる	被受容感
(4) 今の職場には、安心して自分の悩みを打ち明けられる人がいる	
(5) 今の職場には、今の自分を尊重してくれる人たちがいる	
(2) 今の職場では、私は人から信頼され、頼られている存在である	役立ち感
(3) 今の職場には、私でなければダメだと思える仕事がある	
(6) 今の職場では、私は周囲の人たちにとって必要な存在であると思う	

図 4-9 存在価値感（「被受容感」、「役立ち感」）得点の人数分布

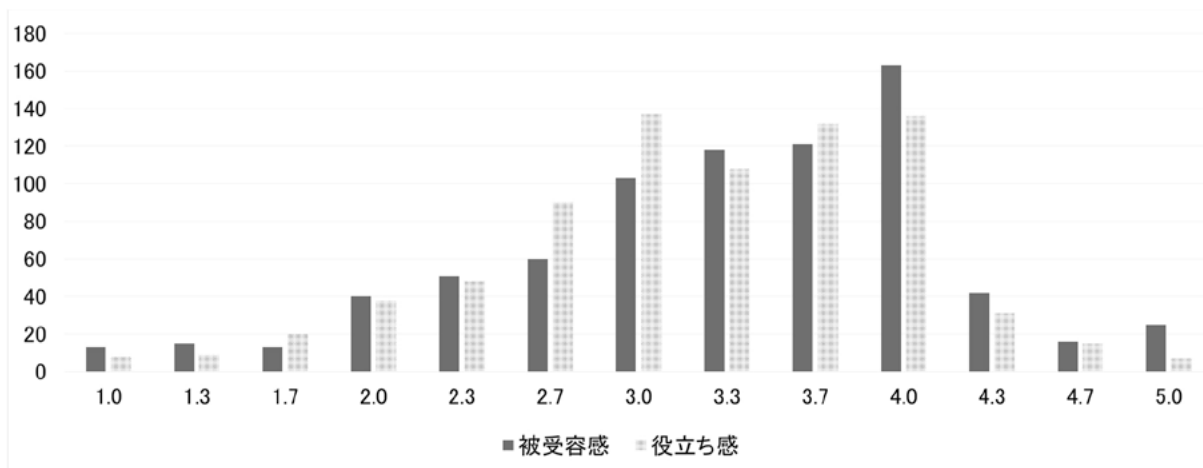
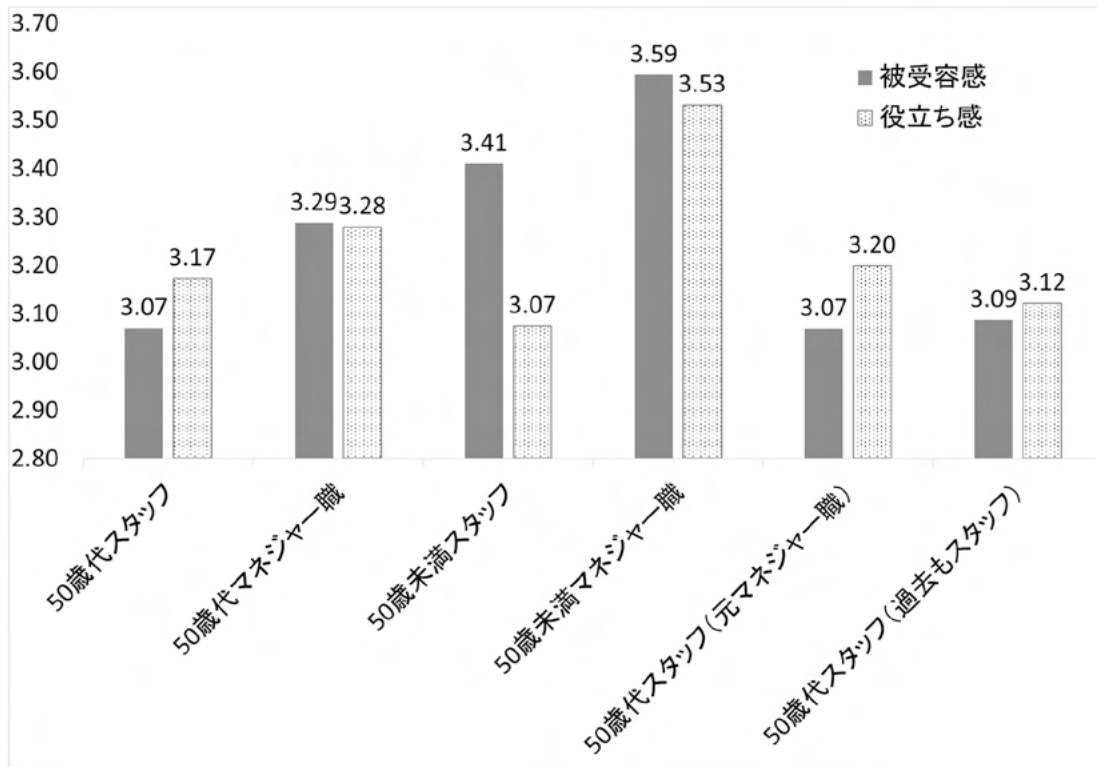


図 4-10 3つの比較軸と存在価値感(「被受容感」「役立ち感」)得点



3つの比較軸と存在価値感(「被受容感」「役立ち感」)の得点を見ると(図4-10)、50歳代マネジャー職の「被受容感」と「役立ち感」は、50歳代スタッフよりもそれぞれ0.22ポイント、0.11ポイント高い(比較軸①)。

また、50歳代スタッフのうち、元マネジャー職の「被受容感」は過去もスタッフのそれとほぼ同水準である。元マネジャー職の「役立ち感」は、過去もスタッフよりも0.08ポイント高い(比較軸②)。

そして、50歳未満マネジャー職の「被受容感」と「役立ち感」は、50歳未満スタッフに比べて、それぞれ0.18ポイント、0.46ポイント高い(比較軸③)。