

Q-2 エンゲージメントに影響を与える職場環境は何か？

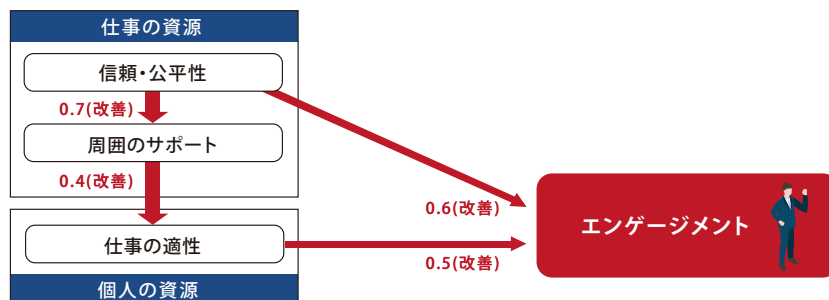
A-2 職場環境の構成要素がエンゲージメントに及ぼす直接・間接的な影響度合いを比較して特定する

パス図では、構成要素にダイレクトに影響する直接効果と他の構成要素を経由して影響を及ぼす間接効果を定量化できます。直接・間接効果を数値化することで、仕事の資源である職場環境のどの要素が、エンゲージメントに大きな影響を及ぼすかが明らかになり、人事施策の優先順位付けに活用できます。



<エンゲージメント>に対する<信頼・公平性>の効果は、直接影響する効果(<信頼・公平性>→<エンゲージメント> 強さ:0.6)と、<周囲のサポート>と<仕事の適性>を経由して間接的に影響する効果(<信頼・公平性>→<周囲のサポート>→<仕事の適性>→<エンゲージメント> 強さ: $0.7 \times 0.4 \times 0.5 = 0.14$)の2つのパスを確認できます(図2-1)。

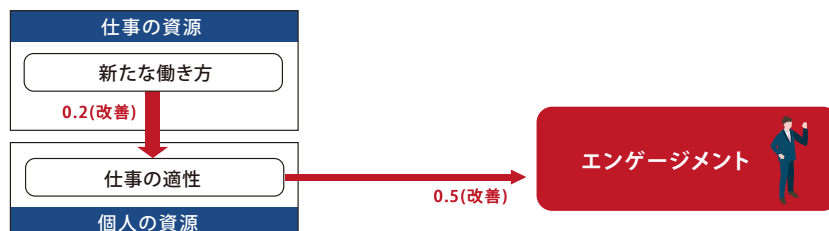
【図2-1】信頼・公平性からエンゲージメントへの影響



直接効果…<信頼・公平性>→<エンゲージメント> (0.6)
 間接効果…<信頼・公平性>→<周囲のサポート>→<仕事の適性>→<エンゲージメント> ($0.7 \times 0.4 \times 0.5 = 0.14$)
 統合効果… $0.6 + 0.14 = 0.74$

<エンゲージメント>に対する<新たな働き方>の効果は、<仕事の適性>を経由して<エンゲージメント>に影響する間接効果(<新たな働き方>→<仕事の適性>→<エンゲージメント> 強さ: $0.2 \times 0.5 = 0.1$)を確認できます(図2-2)。

【図2-2】新たな働き方からエンゲージメントへの影響



間接効果…<新たな働き方>→<仕事の適性>→<エンゲージメント> ($0.2 \times 0.5 = 0.1$)
 統合効果…0.1

<エンゲージメント>への効果を比較すると、図2-1の<信頼・公平性>の効果は、図2-2の<新たな働き方>よりも大きいことがわかります。<信頼・公平性>については、直接効果が0.6、間接効果が0.14の強さなので直接・間接を合わせた0.74が<エンゲージメント>への効果となります。一方、<新たな働き方>では、間接効果として0.1の強さがみられます。<エンゲージメント>への影響では、<信頼・公平性> (0.74) の効果は<新たな働き方> (0.1) よりも大きいので、<信頼・公平性>を高める人事施策の優先順位が高くなります。

このように、パス図を用いることで、構成要素間の関係性や働きかけの効果を可視化し、職場環境のどの構成要素がエンゲージメントに及ぼす影響が大きいかを特定できます。