

結果の見方

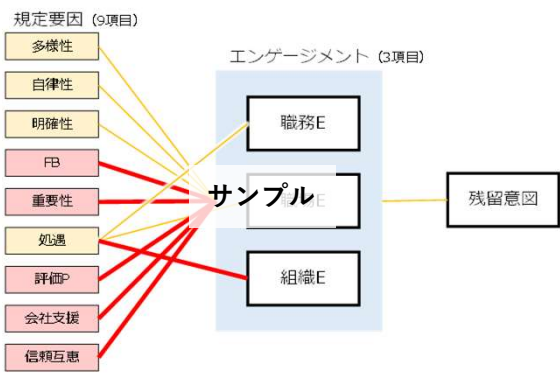
(1) ． 相関マトリクス表について

全サンプル(N=1126) 相関					
		残留意図	職務E	職場E	組織E
エンゲイジメント	職務E	.44**	--		
	職場E	.46**	.76**	--	
	組織E	.52**	.79**	.79**	--
規定要因	多様性	.24**	.53**	.55**	.51**
	自律性	.34**	.52**	.53**	.54**
	明確性	.34**	.50**	.50**	.46**
	FE	.38**	.61**	.63**	.60**
	重要性	.38**	.64**	.63**	.63**
	処遇	.40**	.52**	.52**	.60**
	評価プロセス	.41**	.60**	.64**	.67**
	会社支援	.45**	.63**	.67**	.74**
	信頼・互恵	.43**	.64**	.71**	.70**

相関係数に基づき、項目間の相関関係の高さをヒートマップで表示。

.20未満（低い）	:	白
.20 -.39（やや低い）	:	緑
.40 -.54（中程度）	:	黄色
.55 -.69（やや高い）	:	赤
.70以上（高い）	:	紫

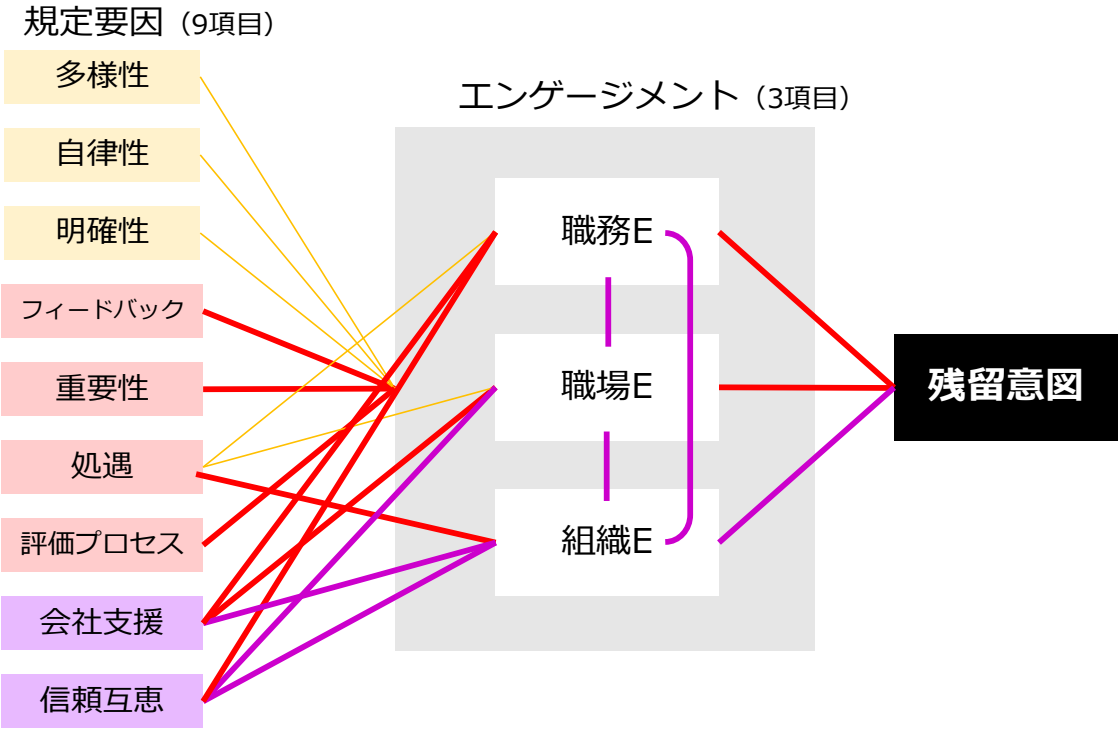
(2) ． 相関関係図について



規定要因とエンゲージメント、さらに残留意図との関係性の強さについて、相関係数に基づき図で表示。

.20未満（低い）	:	線なし
.20 -.39（やや低い）	:	線なし or 緑
.40 -.54（中程度）	:	黄色
.55 -.69（やや高い）	:	赤
.70以上（高い）	:	紫

規定要因－エンゲージメント－残留意図の相関関係



相関マトリクス表

		サンプル数 N=1126			
		残留意図	職務E	職場E	組織E
エンゲージメント	職務E	.562**	-	.764**	.791**
	職場E	.579**	.764**	-	.794**
	組織E	.705**	.791**	.794**	-
規定要因	多様性	.316**	.531**	.546**	.507**
	自律性	.421**	.519**	.525**	.541**
	明確性	.393**	.503**	.505**	.461**
	フィードバック	.453**	.606**	.632**	.600**
	重要性	.442**	.635**	.626**	.628**
	処遇	.539**	.519**	.517**	.604**
	評価プロセス	.515**	.603**	.638**	.671**
	会社支援	.583**	.633**	.670**	.744**
	信頼・互恵	.560**	.635**	.707**	.703**

** : 1%水準で有意
* : 5%水準で有意

分析結果の解説

(1) 規定要因とエンゲージメントの関係について

- ・ 3つのエンゲージメント同士の相関係数（r）はいずれも0.7以上で、**高い**です。したがって、いずれかのエンゲージメントが高まると他の2つも高まる関係にあります。
- ・ 規定要因については、
「職務エンゲージメント」と**やや高い**相関があるのが「重要性」「信頼・互恵」「会社支援」「フィードバック」「評価プロセス」です。
「職場エンゲージメント」と**高い**相関があるのが「信頼・互恵」です。
「組織エンゲージメント」と**高い**相関があるのが「会社支援」「信頼・互恵」です。
- ・ 最も相関が高いのは、「組織エンゲージメント×会社支援」で**高い**（r=0.744）です。次に高いのは「職場エンゲージメント×信頼・互恵」で**高い**（r=0.707）です。
- ・ これらの規定要因を優先的に向上する施策を打つことで、効果的にエンゲージメントを高められることが期待されます。

(2) エンゲージメント・規定要因と残留意図の関係について

- ・ すべてのエンゲージメントと残留意図との間に、**やや高い**相関関係があります。
- ・ 特に**組織エンゲージメント**と**残留意図**の間に**高い**相関関係（r=0.705）があります。
- ・ 「会社支援」「信頼・互恵」と残留意図との間に、**やや高い**相関関係があります。
- ・ 特に「**会社支援**」「**信頼・互恵**」の満足度を高め「**組織エンゲージメント**」の向上を図ることが、貴社の社員の離職防止に繋がる繋がるでしょう。

※サンプル数が少ない場合、相関関係の有意性が担保されない可能性があります。