

■ 研究論文 ㊞

情報共有と組織風土に関する研究

A Study on Information Sharing and Organizational Climate

大阪工業大学 羽 石 寛 志, 宇 井 徹 雄

Osaka Institute of Technology Hiroshi HANEISHI, Tetsuo UI

Abstract: With the rapid spread of groupware and intranet, electronic information sharing is being carried out successfully. We expect that it will not only help the speed-up of business and quick decision making but also realize the knowledge management. For the information sharing and know-how sharing, however there are various questions such as the preparation of information infrastructure, the opinion of workers, the information literacy and the organizational climate.

In this report, we tried to grasp fixed quantity relations among the organizational climate and the individual attribute and the information sharing through the questionnaire concerning the electronic information sharing through groupware and/or intranet, the opinion of workers and the organizational climate. In consequence, it is proved that the information technologies are actively utilized when the organizational climate leans to be free and the individual attribute is growth-oriented and hardworking type.

Key words: Groupware, Intranet, Information Sharing, Organizational Climate, Survey

1. はじめに

近年企業において情報技術の利用, 特に非定型情報を扱う情報技術の導入は, 企業の競争力強化のための有効な手段として注目されている。情報技術が組織の構造や職務に与える影響については早くから多くの議論および研究がなされてきた[1]-[5]。また, ネットワークコンピューティング環境の拡充やインターネット技術の発展により, 電子メールや電子掲示板を利用している企業では, 企業内のコミュニケーションが非同期・分散型でも行われるようになった。そして現在, 情報技術利用の先進企業ではグループウェアやイントラネットを利用することで, 文書情報や非定型情報を電子化し, 部門を越えた情報の共有化が進みつつある。このような電子化情報の共有化は意思決定の迅速化や業務の効率化のみならず, ナレッジマネジメントの実現につながるものとして期待されて

いる。一方, このような新しい情報技術を導入して十分な効果を発揮するためには利用する人々の意識や組織風土, 組織におけるルール・制度などとのバランスの取れた形での運用が重要であると考えられる。

実際多くの企業への情報技術導入事例が報告される中, 十分活用できていないとか効果が出ていないという報告[6]もみられる。また郵政研究所の報告書[7]のように, 現状を調査し, 企業が知的資産管理を推進していくためには, 情報技術・インフラ面の取り組みが大切であるが, 企業風土・文化が促進要因となるなどの報告も見られる。しかしながら, これらの報告では調査データを単純集計により分析・考察している。本研究では, 情報共有と組織風土・個人属性の関係を捉えるため, アンケート調査データを数量化理論Ⅲ類などの多変量解析手法を適用して分析し考察する。

なお本研究での情報技術とは, グループウェア

やイントラネットをはじめとする非定型情報を扱うシステムとして利用される技術である。またグループウェアは、いろいろと定義されているが[8][9]ここではコミュニケーションツールとして非定型情報を扱うソフトウェアと捉えている。またイントラネットは、HTML言語を用いたインターネット技術を利用したグループウェアと捉えている。ただし、企業によりグループウェア・イントラネットの使い分けがある事を認識し、本調査においてそれぞれを表記し質問項目を作成した。

2. 情報共有と組織風土・個人属性の定義

ここでは本研究で用いる情報共有・組織風土・個人属性の定義を行う。

石川[10]によると情報共有とは、「企業内の人と人、人と組織、組織と組織の間でのデータ・情報・知識の共有、およびサプライヤー・企業間、企業・カスタマー間、サプライヤー・企業・カスタマー間でのデータ・情報・知識の共有である」としている。また、近年情報技術を用い業務を進めることで情報が蓄積・整理・共有されるシステムなども利用されており、機能的にも多様な情報共有が進んできている。本研究で取り扱う情報共有とは、物理的には上記石川の定義のもとに、機能的には特に限定するものではないが、企業内で行われているコミュニケーションを含む広い範囲での情報共有と考え、グループウェアやイントラネットのコミュニケーションツールの利用による電子化された文書情報や非定型情報をも含む様々な情報の共有として捉えている。

また、組織風土・個人属性としては、本研究の調査に用いた羽石ら[11]は以下のように定義している。

組織風土とは、「組織の成員に共有される社会的態度や規範の体系で、行動基準、価値観、信念、慣行、態度、雰囲気などを統合し、仕事環境の中で生活し活動する人が直接的あるいは間接的に知覚し、彼らのモチベーションおよび行動に影響を及ぼす測定可能な集団の中での行動の特性を示すものである」^{注1)}としている。

個人属性は、「代表的なものとしては、モチベーション、パーソナリティ、ライフスタイル等があるが、モチベーション・パーソナリティについて、直接的に労働意欲をとらえる方法ではなく、動機づけや目標達成行動に深い関係を持つ心理的要因である自己統制感（内的・外的統制感）と自己教育性の2つの側面から把握することとした」^{注2)}としている。

我々も組織風土・個人属性の定義は、上記定義を用いて調査を行い、議論を進める。

3. 調査の概要

3-1. 調査方法

情報技術導入の現状や利用者の意識などは各々の企業によって様々であると考えられる。そこで、調査対象を特定の企業に限定するのではなく、できるだけ多様な企業を調査対象とするため、今回は大阪工業大学経営工学科のOBにアンケート調査への協力を依頼した。調査の方法は郵送法であり、調査時期は1998年7月から9月であった（以後**98年調査**とする）。586人に依頼し、回収は196件であり、回収率は33.5%であった。なお有効回答数は188件であった。この中でグループウェアやイントラネットを利用しているという回答は147件であり、電子メールのみ利用しているという回答は10件、いずれも利用していないという回答は31件であった。

また、より最近の状況を把握するため、2002年1月に摂南大学経営情報学部のOBを中心に**98年調査**と同じ調査をインターネットと配票調査法を用いて行った（以後**02年調査**とする）。有効回答数は140件であった。内訳はグループウェアやイントラネットを利用しているという回答は134件であり、電子メールのみ利用しているという回答は5件、いずれも利用していないという回答は1件であった。

本研究ではこの内、グループウェアやイントラネットを利用しているという回答、**98年調査**の147件と**02年調査**の134件を中心に分析を行う。

3-2. 調査内容

アンケート調査票^{注3)}は、(1) 情報共有化の現状、(2) 情報共有化による変化、(3) 情報共有の促進、(4) 情報共有の障害要因、(5) 組織風土、(6) 個人属性、(7) プロフィールについての調査項目からなる。なお本研究で用いる組織風土・個人属性の調査は前掲書[11]における調査方法の各20問の計40問を用いて実施した。

4. 情報共有化による変化についてのグループ分類

4-1. 分析方法

グループウェアやイントラネットを利用した電子情報の共有化による変化に関する98年調査のデータに基づき、被調査者のグループ分けを行う。

まず**98年調査**の情報共有化による変化に関する質問項目、すなわち「業務処理のスピード」、「意思決定の迅速化」、「権限委譲」、「アイデア創造の業務の割合」、「自ら判断する業務」、「他部署と協力して行う仕事」、「従業員の能力発揮」、「人事評価などにおける公平さ」、「職場の活性化」、「上司と部下の距離感」、「職務への満足度」、「会社に対する帰属意識」、「目的・理由の明確化」の13項目に対する回答データに数量化理論Ⅲ類を適用し分析する。各項目は3つの選択肢をもっているが、分析精度を高めるため、「肯定的」と「否定的・変化無」の回答の2つに分け、合計26のカテゴリに対して数量化理論Ⅲ類を適用した。さらに、被調査者のグループ分けを客観的に行うため、数量化理論Ⅲ類による分析から得られた第3軸までのサンプル・スコアを利用して、クラスタ分析(ここではウォード法を利用)を適用した[12]。なお数量化理論Ⅲ類による分析における第3軸までの累積寄与率は46.1%であった。

4-2. 分析結果

クラスタ分析の結果、2つのクラスタが求められた。2つのクラスタと情報共有化による変化項目とのクロス集計結果(表1参照)より、クラスタ1においては多くの質問項目において肯定的回

答の選択肢が、クラスタ2においては反対に多くの質問項目において否定的・変化無という選択肢の割合が高いことより、クラスタ1を肯定グループとし、クラスタ2を否定・変化無グループと呼ぶことにする。

追加の**02年調査**データについても同じ分析方法でグループ分けを行った結果、**98年調査**の結果と同様に、肯定グループと否定・変化無グループの2つのグループに分けられることが判明した(表1参照)。なお数量化理論Ⅲ類による分析における第3軸までの累積寄与率は46.0%であった。

5. 各グループの情報共有化分析

5-1. 分析方法

4-2で求められた肯定グループ(サンプル**98年調査**104件**02年調査**42件)、否定・変化無グループ(サンプル**98年調査**43件**02年調査**92件)の特性を見るために、「日頃利用の電子情報」、「情報共有化の促進策」、「情報共有化の障害要因」などの情報共有化の諸側面と2つのグループとの関係を求め、比較・考察を行う。

5-2. 分析結果と考察

各グループの日頃利用の電子情報を図1に示す。サンプル数は両グループ合わせて**98年調査**で147件、**02年調査**で134件であり、調査項目は複数回答である。図1の棒グラフは人数を、折れ線グラフは%を示す。図1より、両グループにおいて電子情報は「個人間の連絡」や「社内通達」などのために活発に利用しているが、否定・変化無グループでは「新商品アイデア」、「成功事例ノウハウ」、「旅費精算」などのディスカッションデータベースやワークフローシステムの利用率が低い。また、「業務ノウハウ」や「成功事例ノウハウ」などのディスカッションデータベースの利用率は肯定グループと否定・変化無グループの間に大きな差が見られる。このことから肯定グループはディスカッションデータベースをはじめとする情報の共有化が否定・変化無グループに比べて進んでいるといえる。

表1 クラスタと情報共有化による変化に関する質問項目のクロス集計表

			クラスタ1	クラスタ2	χ^2 値*1	P値*2
業務処理の スピード	98年調査	肯定	102	19	57.041	0.000
		否定・変化無	2	24		
	02年調査	肯定	75	41	5.116	0.012
		否定・変化無	17	1		
意志決定の 迅速化	98年調査	肯定	69	8	25.918	0.000
		否定・変化無	35	35		
	02年調査	肯定	28	35	30.303	0.000
		否定・変化無	64	7		
権限委譲	98年調査	肯定	36	0	17.885	0.000
		否定・変化無	68	43		
	02年調査	肯定	13	15	7.351	0.005
		否定・変化無	79	26		
アイデア創造の 業務の割合	98年調査	肯定	34	7	3.300	0.046
		否定・変化無	70	36		
	02年調査	肯定	9	29	46.281	0.000
		否定・変化無	80	13		
自ら判断する業務	98年調査	肯定	45	11	3.185	0.061
		否定・変化無	58	31		
	02年調査	肯定	8	29	51.227	0.000
		否定・変化無	82	12		
他部署と協力して 行う仕事	98年調査	肯定	61	18	2.809	0.071
		否定・変化無	43	25		
	02年調査	肯定	32	27	9.023	0.002
		否定・変化無	60	15		
従業員の能力発揮	98年調査	肯定	61	7	20.302	0.000
		否定・変化無	43	36		
	02年調査	肯定	24	34	32.544	0.000
		否定・変化無	66	8		
人事評価などに おける公平さ	98年調査	肯定	8	0	2.163	0.105
		否定・変化無	96	43		
	02年調査	肯定	2	6	5.470	0.012
		否定・変化無	89	36		
職場の活性化	98年調査	肯定	66	1	43.409	0.000
		否定・変化無	38	42		
	02年調査	肯定	39	23	1.199	0.262
		否定・変化無	52	19		
上(上司)下(部下) の 距離感	98年調査	肯定	40	2	15.424	0.000
		否定・変化無	64	41		
	02年調査	肯定	24	15	1.049	0.224
		否定・変化無	68	26		
職務への満足度	98年調査	肯定	39	1	17.269	0.000
		否定・変化無	65	42		
	02年調査	肯定	24	8	0.447	0.513
		否定・変化無	68	34		
会社に対する 帰属意識	98年調査	肯定	13	0	4.448	0.011
		否定・変化無	91	43		
	02年調査	肯定	15	6	0.000	1.000
		否定・変化無	77	35		
目的・理由の明確	98年調査	肯定	92	11	54.394	0.000
		否定・変化無	12	32		
	02年調査	肯定	52	36	9.644	0.001
		否定・変化無	40	6		

 $\chi^2(1, 0.05) = 3.8415$, $\chi^2(1, 0.01) = 6.6349$
*1: イエーツの修正後の χ^2 値

*2: Fisherの直接法の正確有意確率(両側)

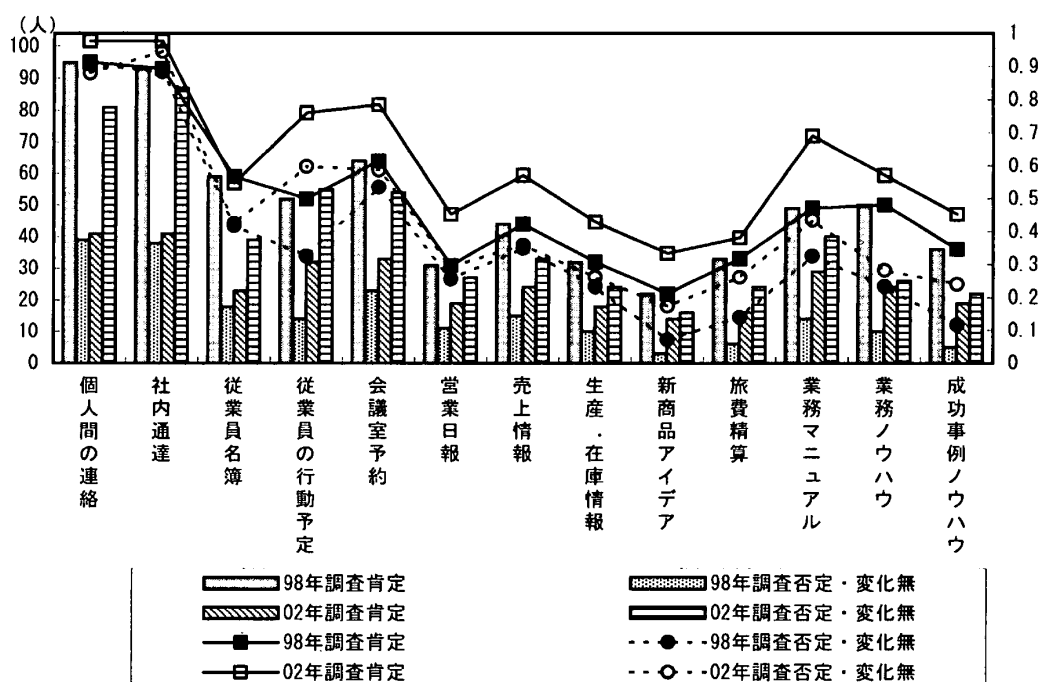


図1 各グループの日頃利用の電子情報

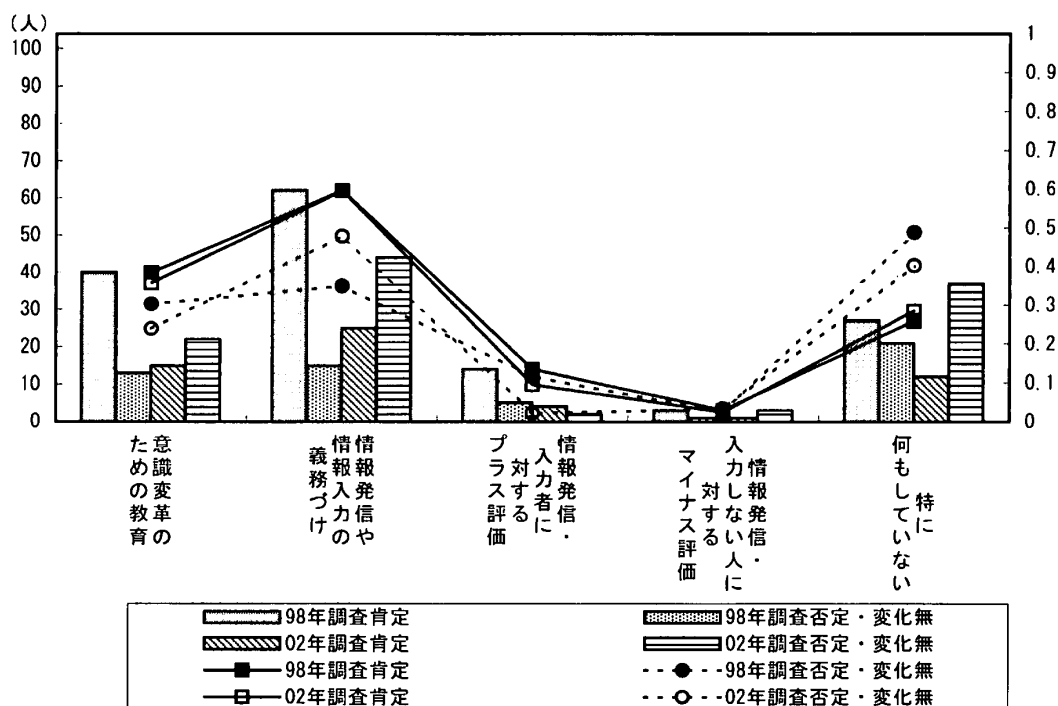


図2 各グループの情報共有化の促進策

各グループの情報共有化の促進策を図2に示す。図2の棒グラフは人数を、折れ線グラフは%を示す。図2より、肯定グループでは「情報発信や情報入力の義務付け」や「意識変革のための教育」

が高い割合で実施されているが、否定・変化無グループでは情報共有を促進するために「特に何もしない」という回答の割合が高く、その消極的対応が表れている。

各グループの情報共有化の障害要因を図3に示す。図3の棒グラフは人数を、折れ線グラフは%を示す。ただし、情報共有化の障害要因については情報共有化にスムーズに対応していないと答えた回答者（98年調査 67件 02年調査 30件）のみからの回答であり、3つまでの選択回答である。図3より、情報共有化の障害要因としては、否定・変化無グループで全ての質問項目で肯定グループに比べ同じか高い傾向が見られる。そして、両グループにおいて「教育訓練の不十分さ」を挙げており、図2で示したような情報共有化の促進策としての意識変革のための教育や、従業員の情報リテラシー向上のための教育が求められているといえる。また、「必要とする情報が少ない」という回答は、肯定グループでは少ないのに対し否定・変化無グループでは高い結果となっている。

このような否定・変化無グループの結果は以前に行った我々の調査研究[13]におけるインタビュー調査などを合わせて考察すると、グループウェアやイントラネットの導入初期や導入過程の途中であるとも考えられ、情報の入力に対して何らか

のレスポンスを与えるなどで従業員のモチベーション低下の防止や、一人一台体制などの情報インフラの整備も重要であると考えられる。

これらの分析により、98年調査と02年調査における肯定グループと否定・変化無グループの特性は、ほぼ同じ結果となることが判明した。

6. 各グループの組織風土・個人属性診断

6-1. 分析方法と用語の定義

肯定グループ、否定・変化無グループの特性を組織風土と個人属性の諸側面から調べるために、組織風土・個人属性診断をもとに、前掲書[11]の調査・分析方法に基づき分析を行った。

まず、本分析で使用するDo因子・PDS因子・自己統制感尺度・自己教育性尺度の定義を示す[11]。

Do因子とは、伝統性因子とも呼ばれ、因子得点が低いほど伝統的で封建的ともいえる組織の体質を示し権威的な指導中心型の組織で、組織構成員の参加度の低い閉じた組織心理的特徴を現している因子である。

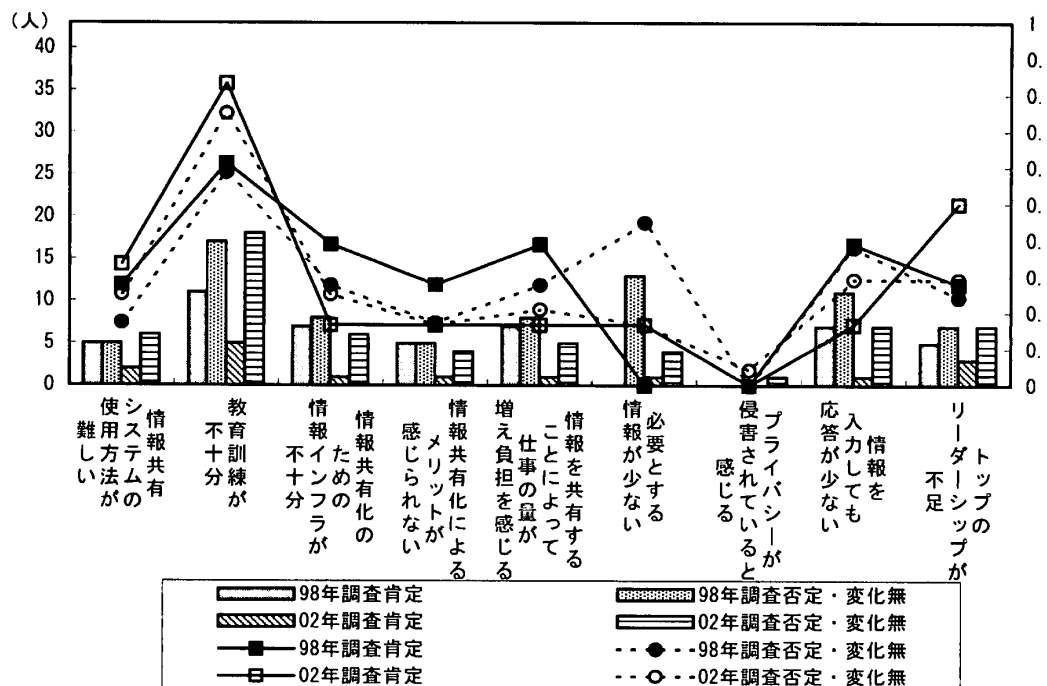


図3 各グループの情報共有化の障害要因

PDS 因子とは、組織環境因子とも呼ばれ、因子得点が高いほど物理的・心理的環境に恵まれ、活動に対する明確な計画が示され、指導者の目が行き届き、組織構成員の参加度が高く開かれた、民主的な組織心理的特徴を示している因子である。

自己統制感尺度とは、気力が充実し、自己を統制できる力を持ち合わせているかどうかを診断するもので、尺度得点が低い範囲を内的統制型（自律型）、高い範囲を外的統制型（受動型）とした尺度である。ただし前掲書の診断では自己統制感尺度の得点が低いとき、自己統制感が強い（自律型）と判断するような診断となっている点に注意が必要である。

自己教育性尺度とは、従業員が仕事に対し自発的・自主的に課題に取り組み、必要ならば上司の助言や指導を求めつつ、その達成に努め、結果を自分なりに反省し、次のステップへとつなげていくという、心構えと意欲を身に付けているかどうかを診断するもので、尺度得点が高くなるほど、気持ち安定して前向きにがんばろうという状態

であり、自己成長や自己啓発力も高いと解釈できる尺度である。

6-2. 分析結果と考察

組織風土の診断（図4参照）より、それぞれの調査データおよびそれらを統合したデータの合計の分析結果を実態平均値としてみる両グループの相対評価は、実態平均値に比べ肯定グループが右上に位置し、否定・変化無グループが左下に位置する結果となった。

質問項目別の特徴を見てみると、Do 因子では、「変化よりも伝統が重んじられる」、「感じたことを率直に表現している」、「管理者が溶け込もうとしている」、「気軽に話し合える」、などの項目において肯定グループの得点が否定・変化無グループの得点より高い結果であった。PDS 因子では、「必要な用具や設備は整っている」、「ミーティングは仕事にいかされている」などの項目において、肯定グループの得点が否定・変化無グループの得点より高い結果であった。

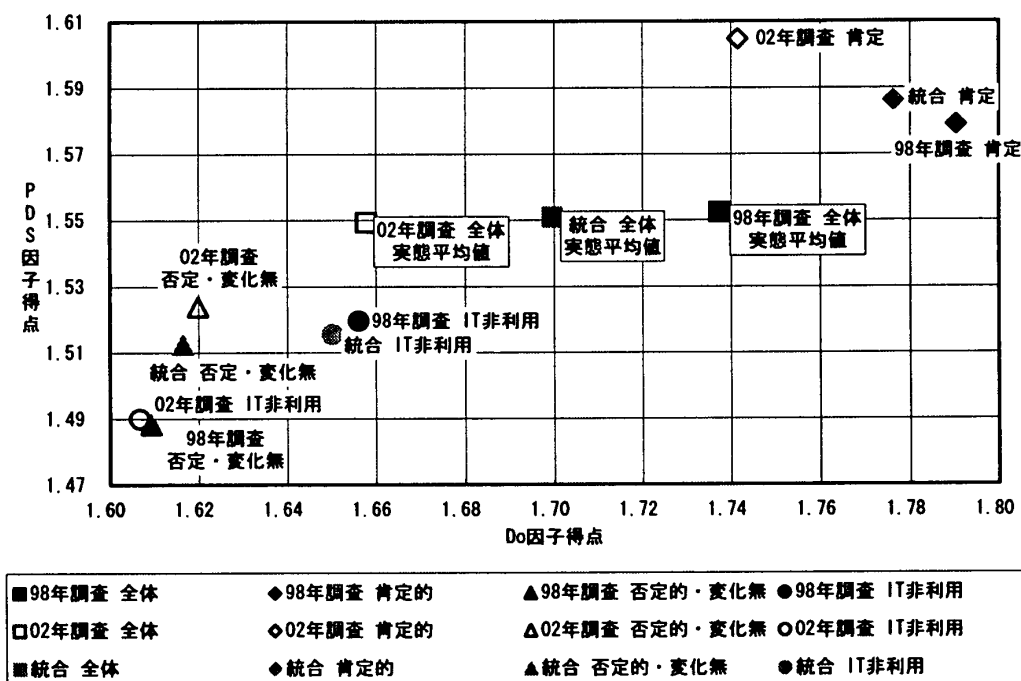


図4 組織風土診断

すなわち前掲書[11]の診断によれば、Do 因子得点 PDS 因子得点ともに高い肯定グループは、「強制的な雰囲気は少なく、自律性に基づく実務遂行の機能がうまくいっている状況で、無用な圧迫感がなく、メンバーはやりがいを持って活発に行動できる組織風土」という傾向がみられる。いわゆる伝統自由・組織活発型である。また、Do 因子得点 PDS 因子得点ともに低い否定・変化無グループは、「強制・命令・圧迫が強く、マネジメントが機能していない。否定的な根性論が支配的で、封建的色合いが濃く、計画もフォローもない組織風土」という傾向がみられる。いわゆる伝統強制・組織不活発型である。

個人属性の診断（図5参照）より、それぞれの調査データおよびそれらを統合したデータの合計の分析結果を実態平均値としてみる両グループの相対評価は、実態平均値に比べ肯定グループが右上に位置し、否定・変化無グループが左下に位置する結果となった。

質問項目別の特徴を見てみると、自己統制感尺度では、特に「自己統制」項目の肯定グループ得

点が否定・変化無グループ得点より低い結果であった。また、自己教育性尺度では、全体的に肯定グループの得点が否定・変化無グループの得点より高い結果であった。

すなわち前掲書[11]の診断によれば、自己統制感尺度得点が低く自己教育性尺度得点が高い肯定グループは、「自己成長傾向が高く、自己統制力が強い傾向（内的統制型）の成長思考努力型である」という傾向がみられる。自己統制感尺度得点が高く自己教育性尺度得点が低い否定・変化無グループは、「自己成長傾向は低く、自己統制力が弱い傾向（外的統制型）の無目的楽観型である」という傾向が見られる。

7. 考 察

今日の情報技術は生産や管理の幅広い分野で利用され、生産方式や作業の仕方、さらには管理上の意思決定の仕方までにも影響を及ぼしている。そこで本研究では、社会技術システム論つまり新しい技術の導入に際し従来の作業組織を見直すことにより、技術システムの高い効率を維持しながら

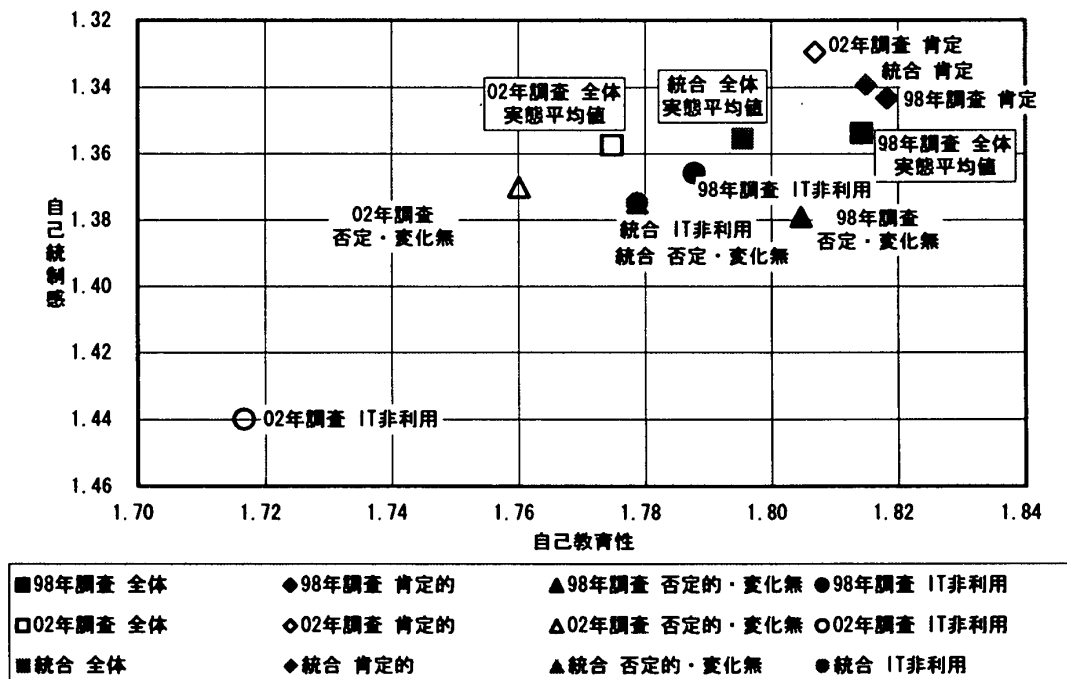


図5 個人属性診断

ら同時に社会システムにおける従業員の満足を達成することを目的とするとの視点に立ち、情報技術と組織風土・個人属性の相互関係を実証データに基づいて分析し検討した。

本研究で意識しているグループウェア・イントラネットなどの情報技術利用による電子情報の共有化をスムーズに進めるためには、情報発信や情報入力を義務付けることなどによって、情報発信をスムーズに行える文化を整える事が前提となるであろう。さらにそのうえで全社的に何を目標しているのか、電子情報の共有化が経営的にどのような意味を持つのかなどの情報共有化の目的や理由を明確にすることや、意識変革のための教育が求められる。また、情報発信者に対してはそれに対する何らかのレスポンスを与えることでモチベーションの低下を防ぐことになり情報共有の活性化につながる事が明らかになった。

一方、電子メールのみの利用や、電子メールやグループウェア、イントラネットを利用していない回答（98年調査41件 02年調査6件）では、電子化し共有したい情報は、社内通達や個人間の連絡、業務マニュアルなどであり、実際情報技術を導入して共有化している他企業と同様な電子情報が多く見られた。また、導入されていない理由としては、一人一台体制の不完備や、情報共有化による効果の不透明性、組織構成員の情報リテラシーの低さが挙げられており、前述したように情報インフラ、情報共有化の理由や目的の明確さが重要であると考えられる。

組織風土の分析においては、肯定グループは、伝統自由・組織活発型の組織風土である傾向がみられ、否定・変化無グループは、伝統強制・組織不活発型の組織風土である傾向がみられた。また、電子メールのみの利用や、電子メールやグループウェアやイントラネットを利用していない回答は、実態平均値の比較（図4参照）において、Do因子PDS因子ともに実態平均値より低い得点となり、伝統強制・組織不活発型の組織風土である傾向がみられることから、情報技術を活発に利用しているグループの方があまり利用していないグ

ループより、好ましい組織風土であることが明らかになった。

個人属性の分析においては、肯定グループは、成長志向努力型である傾向がみられ、否定・変化無グループは、無目的楽観型である傾向がみられた。また、電子メールのみの利用や、電子メールやグループウェア、イントラネットを利用していない回答は、実態平均値の比較（図5参照）において、実態平均値より自己統制感尺度得点は高く、自己教育性尺度得点は低い結果となり、無目的楽観型である傾向がみられることから、情報技術を活発に利用しているグループの方があまり利用していないグループより、好ましい個人属性の傾向であることが明らかになった。

8. おわりに

本研究の分析結果から、情報共有化による変化は2つのグループ、すなわち肯定的グループと否定的・変化無グループに分類できることが明らかとなった。このことは2つの調査どちらにおいても同じ結果が得られたことから分類方法として有効であると考えられる。さらに、それぞれのグループの分析から、情報技術の利用による電子情報の共有化をスムーズに進めるためには、意識変革のための教育が求められていることが明らかとなった。また、組織風土の分析の結果、自由な組織風土で組織が活性化しているとき、情報技術が活発に利用され、個人属性の分析の結果、自己成長傾向が強く自己統制力が強い成長志向努力型のとき、情報技術が活発に利用されていることも明らかとなった。

論文執筆の分担について

基本構想および調査を両者で検討・作成した。分析および文章の執筆を羽石が行った後、宇井が検討を加えて完成させた。

注1

羽石ら[11]は、組織風土の定義の中で「行動基準」としているが文脈や先行研究などを考えると「行動規準」

とする方が良いと考えられる。行動規準とは行動規範であり、組織成員がいかに行動するべきか暗黙のルールや組織の雰囲気に関わるものである。統合とは組織の持つ様々な特性に対する組織成員個々の知覚の集約である。

注2

羽石ら[11]は、内的統制型（統制可能型）は自分が一生懸命努力したり、能力発揮ができれば成功をもたらすことができるという信念が強く、その達成に向けて意識的に取り組む。つまり、努力と成果の関連性を強く信じるタイプである。外的統制型（統制不可能型）は自分の力では成果が得られるわけがないと信じることから、努力や能力には期待せず、他力本願になるタイプであるとしている。

注3 情報共有に関する調査アンケート

※ 紙面の都合上、一部分の掲載とする。

※ 組織風土・個人属性の調査票は経営組織診断理論と技法[11]の調査票を用いたので省略する。

(1) 情報共有化の現状

1. あなたの会社では電子メールを利用されていますか？
①利用している ②利用していない
2. あなたの会社ではグループウェアやイントラネットを利用していますか？
①グループウェアもイントラネットも利用している
②グループウェアだけ利用している
③イントラネットだけ利用している
④どちらも利用していない
3. あなたの会社では次のような情報について電子メール・グループウェア・イントラネットによる電子化された情報を利用していますか？ 日頃あなたが利用しているものの番号をすべてお答え下さい。
①個人間の連絡 ②社内通達 ③従業員名簿 ④従業員の行動予定 ⑤会議室予約 ⑥営業日報 ⑦売上情報 ⑧生産・在庫情報 ⑨新商品アイデア ⑩旅費精算 ⑪業務マニュアル ⑫業務ノウハウ ⑬成功事例ノウハウ

(2) 情報共有化による変化

電子情報の共有化が進むことによって、次の事項は以前と比べてどのように変化していると思われますか？

4. 業務処理のスピードが
①速くなっている ②遅くなっている ③変化なし
5. 意思決定の迅速化が
①進んでいる ②進んでいない ③変化なし

6. 権限委譲が
①進んでいる ②進んでいない ③変化なし
7. アイデア創造の業務の割合が
①増えている ②減っている ③変化なし
8. 自ら判断する業務が
①増えている ②減っている ③変化なし
9. 他部署と協力して行う仕事
①増えている ②減っている ③変化なし
10. 従業員の能力発揮が
①やりやすくなっている ②やりにくくなっている
③変化なし
11. 人事評価などにおける公平さが
①感じられる ②感じられない ③変化なし
12. 職場の活性化が
①進んでいる ②進んでいない ③変化なし
13. 上（上司）下（部下）の距離感が
①身近に感じている ②遠く感じている ③変化なし
14. 職務への満足度が
①高まっている ②低下している ③変化なし
15. 会社に対する帰属意識が
①高まっている ②低下している ③変化なし

(3) 情報共有の促進

16. なぜ今、情報の共有化をしなければならないのか、その目的・理由が明確になっていますか？
①明確になっている ②明確になっていない ③わからない
17. 情報共有を促進するためにあなたの会社ではどのような方策が取られていますか？該当するものの番号をお答え下さい。（複数選択可）
①変革のための教育
②情報発信や情報入力者の義務づけ
③情報発信や情報入力者に対するプラス評価
④情報発信しない人や情報入力しない人に対するマイナス評価
⑤特に何もしていない

(4) 情報共有の障害

18. あなたを含め、同じ職場の人は、情報の共有化にスムーズに対応していると思いますか？
①対応している ②対応していない ③わからない
19. 情報の共有化にスムーズに対応していない理由は何だと思いますか？3つ以内でお答え下さい。
①情報共有システムの使用方法が難しいから
②教育訓練が不十分だから

- ③情報共有化のための情報インフラが不十分だから
- ④情報共有化によるメリットが感じられないから
- ⑤情報を共有化することによって仕事の量が増え、負担を感じるから
- ⑥必要とする情報が少ないから
- ⑦プライバシーが侵害されていると感じるから
- ⑧情報を入力してもそれに対する応答が少ないから
- ⑨トップのリーダーシップが不足しているから

参考文献

- [1] Leavitt, H.J., Whisler, T.L., "Management in 1980s," *Harvard Business Review*, Vol. 36, No. 6, pp. 1-11, 1958.
- [2] Anshen, M., "The Manager and the Black Box," *Harvard Business Review*, Vol. 38, No. 6, pp. 85-92, 1960.
- [3] 金正, 経営組織とコンピュータ, 産業能率短期大学出版部, 1977.
- [4] 島田達巳, 情報技術と経営組織, 日科技連, 1991.
- [5] Drucker, P.F., "The Coming of the New Organization," *Harvard Business Review*, Vol. 66, No. 1, pp. 45-53, 1988.
- [6] 花澤裕二, だから現場は動かない, 日経情報ストラテジー 10月号, Vol. 9, No. 9, p. 26, 2000.
- [7] 郵政研究所情報通信システム研究室, 知的資産管理 (ナレッジ・マネジメント) の現状に関する調査研究報告書, 郵政省郵政研究所, 2000.
- [8] Ellis, C.A., Gibbs, S.J. and Rein, G.L., *Groupware, Some Issues and Experiences*, Vol. 34, No. 1, pp. 38-58, 1991.
- [9] Johansen, R., *Groupware*, The Free Press, New York, 1988.
- [10] 石川弘道, 経営情報の共有と活用, 中央経済社, p. 107, 2001.
- [11] 羽石寛寿, 地代憲弘, 外島裕, 松田浩平, 渡辺文夫, 経営組織診断の理論と技法, 同友館, 1995.
- [12] 菅民郎, 多変量解析の実践 (下), 現代数学社, pp. 195-229, 1993.
- [13] 羽石寛志, 宇井徹雄, グループウェアやイントラネットの利用形態と仕事の変化, 日本経営工学会論文誌, Vol. 51, No. 5, pp. 460-466, 2000.