

金融専門職の満足度への組織と情報化の効果*

渡邊 真 治

大阪府立大学

shinji@hs.osakafu-u.ac.jp

2010 年 9 月

キーワード：金融専門職, 組織, 情報化, 因子分析, 共分散構造分析

経済学文献季報分類番号：02-27 ; 02-03 ; 09-14

本論ではニッセイ基礎研究所が 1999 年に実施した「金融専門人材アンケート調査」のアンケートデータを用いて、情報化と組織の関係を分析することを目的としている。ニッセイ基礎研究所の定義では「専門人材」とは、主に、金融フロント部門、事業企画部門、バックオフィス部門、等の部門に従事する特定の専門性を有した人材をさし、それ以外でも各社で専門人材と認識している人材があれば対象に含めるとしている。

本論では、2 節で情報化と組織に関する既存研究を概観する。3 節ではアンケートの概要を、4 節ではそのアンケートの属性を、続く 5 節ではアンケート結果を集約する指標の作成を行う。6 節では既存の情報化と組織に関する仮説を本アンケートデータの中で分析を行う。続く 7 節では、個別に見てきた仮説を総合した共分散構造分析モデルを構築し、推定結果を吟味する。8 節で全体のまとめを行う。

分析の結果判明したのは以下の 11 点である。

1. 業種間でパソコンの設置割合に有意に差がある。
2. 日系と外資系企業のパソコン設置には差がある。
3. パソコン台数と資格への一時報奨金、知的データベース、リーダーの資質との間に関連がある。
4. 情報化と組織文化をとともに高めることによって満足度を上げることができる。
5. 情報ハンドリング力は組織文化が低いときにマイナスに働くとは必ずしも言えない。
6. 男性の方が女性より情報化と組織文化の違いによって満足度にはっきりとした差が出やすい。
7. コンピュータと教育訓練の組み合わせでは、銀行業と比べて生命保険業の方が満足度に差が出やすい。
8. 勤続年数が長い者ほど、情報化と組織の満足度への効果に、はっきりと差が現れる。
9. 雇用者の全般的満足度を規定する要因として、職務内容や管理者や報酬水準に対する満足度や組織文化が正の影響を持つ。
10. 全般的満足度が高まれば転職意向に負に働くことになる。
11. 情報ハンドリング力が高まれば転職意向が高まる。

* 本稿は、文部科学省の科学研究費補助金交付課題「情報のユビキタス化による組織構造の実証研究」(課題番号 19330056・基盤研究(B))の研究成果である。本論文ではニッセイ基礎研究所が東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブに寄託したデータを用いて分析を行った。記して感謝申し上げる。