

問題

人間関係論について、ホーソン実験に言及して説明せよ。

解答のポイント

本年度の経営学記述は、人間関係論に関するものであった。人間関係論は、経営学の基本事項であり、難易度としては易しい問題である。きちんと学習してきた受講生はそれなりに書けたものと思われる。内容としては、メイヨー、レスリスバーガーという2人の研究者名は、必ず述べる必要がある。ホーソン工場実験についても実験の概要や簡単な結果、特に、インフォーマル組織や人間関係が作業能率に与える影響などについては述べる必要がある。ただし、ホーソン工場実験の細かい内容などについては、全体的な分量に応じて適宜増減してもよいと思われる。また、解答例では触れていないがテーラーの科学的管理法と対比してもよいと思われる。

解答例

人間関係論は、メイヨーやレスリスバーガーによって展開された学説である。その契機となったのが、彼らを中心とするハーバード大学ビジネス・スクールの研究者たちによって行われたホーソン実験である。

ホーソン実験は1924年から1932年にかけて、ウエスタン・エレクトリック社のホーソン工場で行われた。当初は、メイヨーらは参加せずに、1924年から作業条件である照明度と作業能率との間の関係を調査する「照明実験」が行われていた。1927年から、メイヨーらが参加し、休憩時間、賃金形態等の作業条件と作業能率との間の関係を調査した「継電器組立実験」、1928年から作業者の意見を聞き取る「面接計画」、1931年から「バンク配線室観察」などの実験が行われた。

ホーソン工場実験は、当初は、照明の明るさ、休憩時間、賃金制度などの作業条件と作業能率との間の対応関係を探ろうとした実験であったが、予想に反して単純な対応関係は見いだせなかった。

メイヨーらは、面接計画などを通じて、実験のため強圧的な監督者から解放されて作業の仕方の自由度が増したことや、作業場の雰囲気や作業者の人間関係が良化したことから得られる満足感が作業者の作業能率に影響していることを発見し、人間関係論を提唱した。

人間関係論では、作業者の作業能率は、照明、賃金、休憩などの物理的な環境条件ではなく、作業者の心理的、情緒的なものに依存していること、また、従業員の間には、自然発生的にインフォーマル組織が形成され、インフォーマル組織内の仲間意識や価値規範（集団の規範）が作業能率に大きく影響していることなどが指摘されている。

以上
(663 字)