

はじめに

モチベーション研究所の年次報告書『モチベーション研究』第14号をお届けいたします。本号は原著論文2本、展望論文1本、研究ノート1本、研究所フォーラム（シンポジウム）抄録を1本掲載することができました。ご投稿いただいた皆様、ならびにシンポジウム企画として、第19回フォーラム「従業員のモチベーション、エンゲージメント向上に向けて組織が取り組むべき課題」のご講演内容の掲載にご快諾いただきました石山恒貴氏（法政大学大学院政策創造研究科教授）、大島崇氏（株式会社リンクアンドモチベーション執行役員 モチベーションエンジニアリング研究所長）、武田宏氏（株式会社ニッペコ キャリア支援室室長）にあらためて御礼申し上げます。

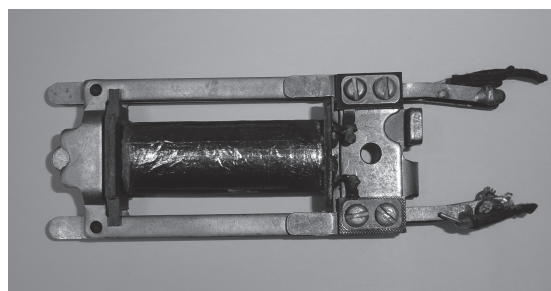
第20回フォーラム、「働く意欲の心理学～ワーク・モチベーションのこれからに向けて～」と題しまして2024年2月22日（日）に角山剛氏（東京未来大学名誉教授）にご講演をいただきました。フォーラムの内容については次号に掲載を予定しております。

100年前の出来事

1924年11月24日、アメリカのウェスタン・エレクトリック社のホーソン工場でその後の心理学にも影響を与えた実験が開始されました。ハーバード大学のメイヨー（Mayo, G.E.）を中心とした「ホーソン実験」と言われているものです。1924年から1927年に行われた照明実験についてはホーソン実験から除かれるという見解もみられますが、そこはご容赦いただければと思います。2024年はその100周年にあたりますが、それを記念したイベントやシンポジウムが行われたという話は残念ながら聞こえていません（開催されたかもしれませんが情報として確認できませんでした）。この実験の一翼を担ったウェスタン・エレクトリック社ですが、1881年から1995年までAT & Tの製造部門と稼働していました。その後フィンランドのノキアが事業継承をしましたが、現在ではこの「ウェスタン・エレクトリック（WE）」の名称が消滅しています。このことが100周年を大々的に開催できなかった一因かもしれません。しかし、50年前の1974年11月10日～13日にはハーバード大学とウェスタン・エレクトリック社の共催でホーソン実験50周年記念のシンポジウムがオークブルックで開催され、肯定的な見解を中心に8つのセッションが展開されたといえます。詳細については省略させていただきますが、大橋・竹林(2008)の「ホーソン実験の研究 人間尊重的経営の源流を探る」を参照していただければと思います。

作業効率への影響要因

ホーソン実験は通説として1924年から1932年まで行われたとされています。そして、それまで主流の考え方であったテイラー（Taylor, F.W.）の「科学的管理法」から「人間関係論」への転換の契機となったともいわれています（恣意的な部分はあったかもしれませんが・・・）。ホーソン実験は1924年の照明実験に始まり、その後1927年からの第1次および第2次継電器組立作業実験に進みます（写真はホーソン実験で用いられた継電器の実物、日本にある2つうちの1つと聞いています）。そこでは疲労と能率の関係や賃金の作業に及ぼす影響などが調査されました。有名なホーソン効果については第1次継電器組立作業にて認められたようです。実験は続き従業員への面接やバンク巻き線作業観察実験などが行われ人間関係理論の形成やインフォーマル集団の解明へとその役割を果たすことになっていきます。



ホーソン実験の継電器の実物（角山剛先生 所蔵）

その後、人間関係論は組織行動論、人的資源管理論へと展開しリーダーシップや動機づけなどの研究に大きな影響をもたらすことになります。一方、近年では組織の生産効率だけでなく、コロナ禍を経て医療従事者など対人支援を行う人々のモチベーションの維持に関する研究への関心も高まり、職務満足や感情労働などの新たな課題も提言されるようになっていきます。当たり前のことですが、「働くとは」を個人的な要因から捉えることが広い意味で「生産性の向上」の解明につながるフェーズになってきているのは言うまでもありません。

寒さが厳しくなってきた2024年の師走の研究室で一人100年前の歴史的な実験に対する思いを綴る私でした。

引用文献

大橋昭一 竹林浩志(2008) ホーソン実験の研究 人間尊重的経営の源流を探る 同文館出版

資料提供

ホーソン実験の継電器 東京未来大学名誉教授 角山剛先生