

昭和59年度労働通信教育講座／労働省認可通信教育

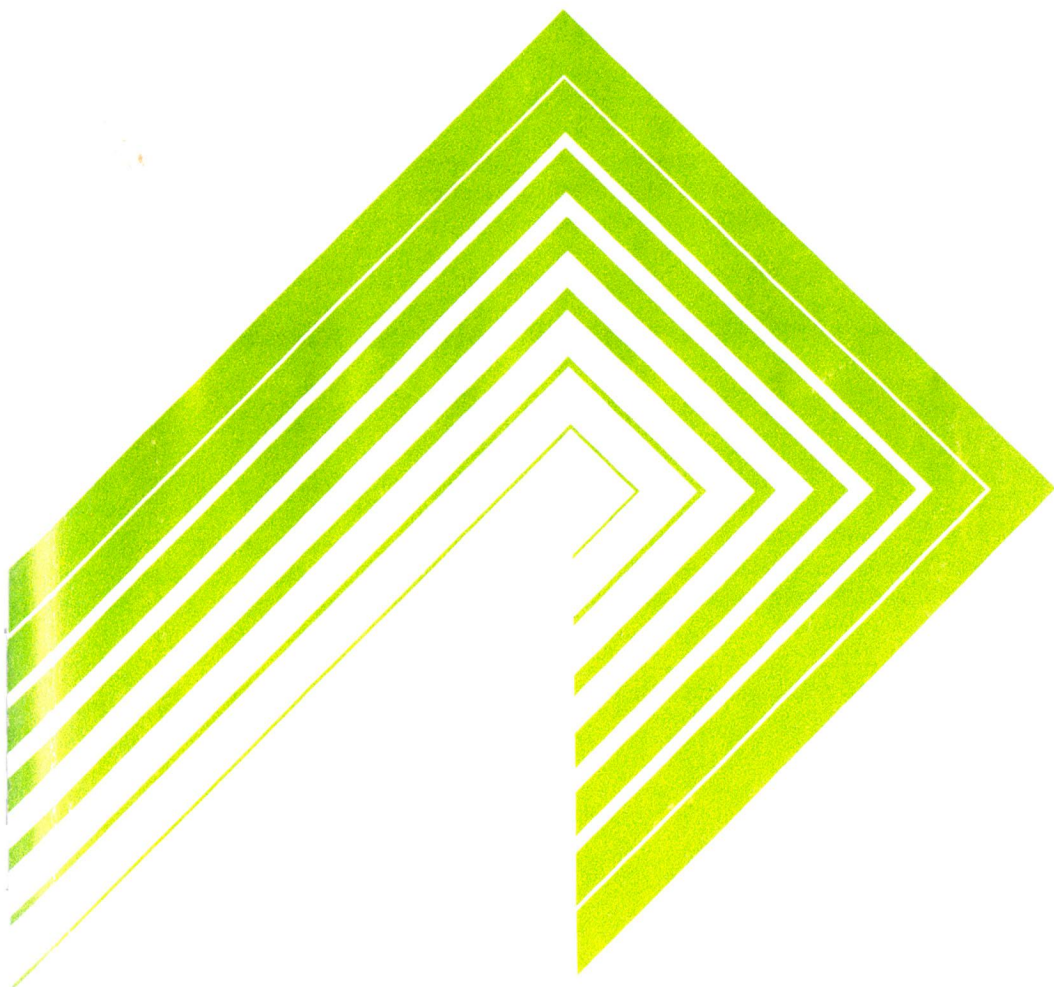
専門

コース
〈労務管理〉

監修
有澤 廣巳
大河内 一男
有泉 亨
隅谷 三喜男

人間関係—集団と個人—

講師／津田 眞 激



日 本 労 働 協 会

監修

有澤 廣巳

大河内 一男

有 泉 亨

隅谷 三喜男

人 間 関 係

— 集 団 と 個 人 —

講 師 津 田 眞 激

日本労働協会

は し が き

人間は人間関係の中で生きている。だから人間関係とは人間そのものだといえる。人間とは何かということは全く分かっていない。それが分かれば誰でも200歳ぐらいまで生きることができるだろう。人間がよく分からないのだから人間関係もまた漠然としてつかみどころがないことは当たり前だといえる。

自分の職場の人間関係をどのようにうまくやっていけばよいかということのヒントをこのテキストに期待すると失望に終わるだろう。職場と個人との関係は千差万別であって、ひとつひとつが違うから、その処方箋を書くとするところのテキストのページ数の中にはとても収まりきれないからだ。

このテキストは労務管理コースの中の1課目なので、経営組織の中での人間関係を学ぶために作成されている。そこで第1に経営内の人間関係を考えてほしい。経営は行動体であるから、組織をつくって目標に向かって行動するのであって、人間関係はその行動の中で生じてくる。したがって人間関係は経営の組織と管理ということで条件づけられているのである。それゆえに経営内の人間関係を学ぶ場合には、経営の組織・管理が人間関係をどのように規制するかということを知らなくてはならない。

第2に、経営組織では多数の人々が業務を分担して仕事をするのだが、その業務は集まって班、組、係、課、部と呼ばれる集団をつくっている。集団の中の個人ということが人間関係がつくられる原点である。すなわち、経営内の人間関係は集団と個人との関係であるといわねばならない。そうすると、集団と個人のどちらを優先させれば経営の組織・管理がうまくいくかという優先度の選択が第1の点に絡み合って生じてくる。この選択肢がいわゆる個人主義と集団主義である。

欧米は個人主義、日本は集団主義とよくいわれるけれども、この考え方は適切ではない。欧米の経営理論にも個人主義と集団主義の体系が明らかに存在し

ており、それぞれが別個の流れで延々と発達してきているのである。経営の人間関係を学ぶためには、このことをしっかりと把握しておく必要がある。

このテキストは、以上の2つの点を導きの糸として、経営内の人間関係についての基礎的な理論・知識を習得してもらうために作成されている。すなわち、ここでは基礎理論の習得が期待されているのである。基礎理論の習得が求められるというと、大部分の人は、「わあ！ 大変だ！ 面倒なコースを選んでしまったなあ！」と嘆くであろう。その嘆きを少しでもやわらげるために、このテキストでは事例をかなり取り入れている。その事例は外国の例なので、これによって異国の職場などの人間関係に思いを及ぼしてほしいとおもう。

基礎理論の習得が終ったときには、おそらく経営に対する見方や自分のまわりの人間関係についての考え方、取り組み方が変わるだろう。少なくとも以前よりは深い見方になっているとおもう。そのことがこのテキストのねらいであって、人間関係についての実践の基礎を養ってほしいとおもう。ここで記述されるどの理論に関心をもつかは受講者の皆さんの自由である。

さあ、気を取り直して学習を始めよう！

津 田 眞 激

目 次

は し が き

第1章 経営組織の性質	1
1 経営の基本要素	2
2 組織と管理	3
3 経営組織の性質	5
4 分業と協働	11
5 第2章以後へのヒント	14
第2章 集団主義と個人主義	19
1 大都市の青少年	20
2 街頭集団	21
3 個人主義	26
4 個人主義と集団主義	30
5 第3章以後を考えるために	33
第3章 組織内の個人	35
1 経営組織と個人	36
2 人事管理論の成立	37
3 欲求の達成	38
4 欲求の階層性	43
5 高次欲求充足の強調	47

第4章 組織と集団	53
1 組織内の人間関係——小物部品機械加工職場	54
2 熟練職種の職場の人間関係	56
3 組織内の集団という見方	61
第5章 人間関係論	63
1 組織内の集団への評価	64
2 フィラデルフィアの繊維会社	65
3 ホーソン第2実験	66
4 2万1千人の面接調査	70
5 雲母はぎ作業職場の実験	71
6 バンク配線作業職場の実験	72
第6章 人間関係論の体系	75
1 人間関係論の体系化へ	76
2 心情の論理の発見	76
3 心情の論理とインフォーマル・グループの論理	79
4 経営組織論としての人間関係論	81
5 人間関係論の発展へ	83
6 労使関係への適用	87
第7章 集団理論の展開	91
1 グループ・ダイナミックスの登場	92
2 R. リカートのシステム 4	100

3 行動変容の強化理論	108
4 自律作業集団と社会技術システム	111
5 経営風土・企業文化	115
第8章 日本の経営——集団と個人——	119
1 何を学習してきたか	120
2 日本の経営組織	122
3 人事制度の重み	126
4 経営の共同体理念	129
5 濃密な人間関係	137

講師紹介

津田 眞 激 (つだ・ますみ)

- 1926 年 (大 15) 東京都生まれ
1952 年 (昭 27) 東京大学経済学部卒,
同特別研究生および助手を経て
1958 年 (昭 33) 武蔵大学経済学部専任講師
1964 年 (昭 39) 同 教授
1968 年 (昭 43) 中央大学経済学部教授
1970 年 (昭 45) 一橋大学社会学部教授, 現在に至る

人間関係—集団と個人— <昭和 59 年度労働通信教育講座 M>

昭和 59 年 12 月 15 日 印刷発行

第 4 回配本

発行者 辻 謙
印刷所 サンコー印刷株式会社

〒105 東京都港区芝公園 1-7-6 中退金ビル

発行所 日 本 労 働 協 会

電話・大代表 03-436-0151 振替・東京 1-52699

© 1984 Masumi Tsuda

乱丁本・落丁本はお取り替えいたします