

霍桑效应

霍桑效应(Hawthorne Effect)或称霍索恩效应，起源于1924年至1933年间的一系列实验研究，由哈佛大学心理专家乔治·埃尔顿·梅奥(George Elton Mayo)教授为首的研究小组提出此概念。霍桑一词是美国西部电气公司座落在芝加哥的一间工厂的名称，是一座进行实验研究的工厂。实验最开始研究的是工作条件与生产效率之间的关系，包括外部环境条件(如照明强度、湿度)以及心理影响因素(如休息间隔、团队压力、工作时间、管理者的领导力)。

1924年，以哈佛大学心理专家梅奥为首的研究小组进驻了一个电气公司，试图通过改变工厂的客观条件，提高工人的积极性。然而，无论外部因素如何改变，工人们生产效率一直未上升。

为了提高工作效率，这个厂请来包括心理学家在内的各种专家，在约两年的时间内找工人谈话两万余人次，耐心听取工人对管理的意见和抱怨，让他们尽情地宣泄出来。

结果，霍桑厂的工作效率大大提高。这种奇妙的现象就被称作“霍桑效应”。

霍桑效应

霍桑效应起源于1924年至1933年间的一系列实验研

究，由哈佛大学心理专家乔治·埃尔顿·梅奥教授为首的研究小组提出此概念。

“霍桑”一词是美国西部电气公司座落在芝加哥的一间工厂的名称，是一座进行实验研究的工厂。

20世纪20-30年代，美国研究人员在芝加哥西方电力公司霍桑工厂进行的工作条件、社会因素和生产效益关系实验中发现了实验者效应，称“霍桑效应”。

实验最开始研究的是工作条件与生产效率之间的关系，包括外部环境条件（如照明强度、湿度）以及心理影响因素（如休息间隔、团队压力、工作时间、管理者的领导力）。

基本原理

所谓“霍桑效应”，是指那些意识到自己正在被别人观察的个人具有改变自己行为的倾向，是心理学上的一种要求特征。

比如让员工将自己心中的不满发泄出来；由于受到额外的关注而引起绩效或努力上升。霍桑效应的基本条件是，重要的工作环境属性能够被大量捕获，没有暗藏的或隐晦的信息。

尽管刺激因素确实能够将生产效率提高到一定程度，但是任何刺激因素（如薪水）都不是非常有效的，因为它总有效用饱和的那一刻。

所以，不能够完全指望霍桑效应提高生产效率，此外， 还应该辅以其他技术性办法，如工作再设计、工作扩大，以 及培育学习型组织等等。

基本原理

所谓“霍桑效应”，是指那些意识到自己正在被别人观察的个人具有改变自己行为的倾向。心理学上的一种要求特征。20世纪20-30 年代，美国研究人员在芝加哥西方电力公司霍桑工厂进行的工作条件、社会因素和生产效益关系实验中发现了实验者效应，称霍桑效应。比如让员工将自己心中的不满发泄出来；由于受到额外的关注而引起绩效或努力上升。霍桑效应的基本条件是，重要的工作环境属性能够被大量捕获，没有暗藏的或隐晦的信息。

为了更好地理解霍桑效应，有必要掌握两个概念：Yerkes-Dodson 法则与边际效用递减法则（the Law of Diminishing Marginal Utility）。尽管刺激因素确实能够将生产效率提高到一定程度，但是任何刺激因素（如薪水）都不是非常有效的，因为它总有效用饱和 的那一刻。所以，不能够完全指望霍桑效应提高生产效率，此外， 还应该辅以其他技术性办法，如工作再设计、工作扩大，以及培育学 习型组织，等等。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/747010002043006060>