

め、一定の限度内で身の上話をする、といった解決策 (solution) が明示的にか暗示的にか同意され、以後これに反する行動は非難されるようになる。しかしこの解決策は、やがて感情的に激して (合意されていた限度を超えて) 長々と打明け話を始めた患者が出現したことによって修正を余儀なくされ、かなりつつこんだ打明け話が許容されるようになったという。中心的葛藤理論ではこれを弁証法的発展と呼んでいる。試行錯誤による集団規範成立の典型と言えよう。

ところで、集団規範の成立というとき、どのような基準をもって成立と未成立 (または欠如) とを区分したらよいであろうか。これには次の3つの場合が考えられる。①指定されている行動型が成員に共通に妥当するという認知が成員たちに欠けている場合、②リターン・ポテンシャル・モデルでいう、強度がゼロである場合、または③結晶度が極限的にゼロである場合が集団規範の未成立ないし欠如に相当する。ただし、③に関しては、将来実証的研究が進んで結晶度が標準得点化され、その値が一定の水準以下ならば集団規範としての効果をもたない、というような基準が示されるようになるまでは、極めて低い結晶度であっても一応規範は存在するとみなさざるを得ないであろう。

集団規範の形成過程は、結晶度の上昇と虚構性の減少によって特徴づけられる。中学生の5人集団にパンチカードの孔を眼で読んでカードを分類するという単純作業を毎日30分ずつ10日間行わせ、5日目と10日目の作業後に生産水準規範をリターン・ポテンシャル・モデルによって測定し、実際の生産量の推移と対応させて検討した結果、最大リターン点は実際の生産量が増すにつれて高水準に移動し、結晶度は生産量が一定水準に安定するにつれて高まることを示唆する資料が得られている (佐々木, 1963)。また、全寮制の看護婦養成機関において、学年ごと (1学年約20名、同じ教室で授業を受けるから心理集団が成立している) に形成される帰寮時刻に関するインフォーマル規範を調べ、1年生よりも2年生の方が結晶度の高い虚構性の小さい規範をもっていたことが見出されており (佐々木, 1965)、さらにこのような学年差は同じ学年クラスを継続的に追跡調査した結果

によっても確認されている (佐々木, 1969)。

3. 規範の構造特性の規定要因

形成される集団規範の構造特性を規定する要因にはどのようなものがあるであろうか。これまでの研究が明らかにした限りでの要因を挙げておこう。

集団が従事している活動の性格がまず、挙げられる。活動の性格はさまざまな角度から分類できるが、たとえば、欠勤に関する職場規範について調べた研究結果 (佐々木, 1994a) では、業務の遂行に関して成員相互間に代替可能性が高いか低いという次元と、業務の遂行が緊急を要するか否かという次元との組み合わせによって、規範を表すリターン・ポテンシャル曲線に特徴的な差異がみられた。低代替可能性—低緊急性の職場では、職務の緊急度からみて支障をきたさない程度の欠勤 (月に1~2回) なら許容されるが、それ以上頻繁な欠勤は厳しく否認される、と同時に代替のきかない職務であるから欠勤は少ないに越したことはない (少ない欠勤に対する大きな是認) ということを表すA型、高代替可能性—低緊急性の職場では、職務の遂行に支障を来さない限りにおいてなるべく多く休むことが歓迎され、あまり少ない欠勤は周囲の者を休み難くさせるから歓迎されないことを示すB型、そして高代替可能性—高緊急性の職場では、誰かに休まれるとその分の仕事が待たないでその日出勤している者たちの負担として追加されるから、とにかく休んでもらいたくない、お互い休まないようにしようといった思いを表わすC型が見出された。

大都市の消防を担当する公的組織では、欠勤や遅刻に関する職場規範が「警防防災」「救急救助隊」「管制」など予告無しで緊急対応を迫られる業務に従事している職場で、「調査・予防・査察」「人事厚生・企画・庶務」など定常業務の多い職場におけるより、厳しいことが明らかにされている (佐々木, 1994b)。さらに同じ課題であっても、それを遂行する方式が異なれば (個別作業方式と協同作業方式)、そこに形成される生産水準規範に差異が生じることが実験によって示されている。個別作業方式では協同作業方式におけるより