という内的条件の変化によって吸収し、実際の生産量にはほとんど変化を生じさせなかったのである。実際の生産量に変化が生じなければ、生産水準規範を変化させる必要はない。このことは、個別的条件（道具の減少、努力の投入など）の変化それ自体は、現行規範が対処できないほどの問題状況の変化をもたらすのでない限り、規範変容の要因たり得ないことを意味している。

②が原因となる事例は、①が原因となる事例ほど多くはないように思われるが、たとえば、集合予定時刻に30分遅れて集まることが比較的多くの成員に不満を残しながらも不文律化している集団で、集合予定時刻を15分遅くしてそれを厳守しようという提案がなされ、集団規範がその方向に変化する、などはその例であろう。

より適合的な解の発見・提唱者はリーダーであることが多い。革新者としてのリーダーについては、Hollander (1958) や Verba (1961) の観察がある。一般にリーダーは集団の内部、外部のいずれにも見通しのよい位置にいて、状況の変化や問題の発生およびそれらに対する革新的な対処法をいち早く察知し得る立場にある。そのようにして知り得た新しい解を集団に向かって提唱する。リーダーはそれまでに蓄積していた「独自の信用」(Hollander のいう idiosyncrasy credit) ないし「受容資本」(Verba のいう acceptance capital) を消却しつつ革新を集団に導入する。革新は既存の規範からの逸脱であって、その利点が証明されるまでは、信用を消耗するのである。革新導入の失敗は往々にしてリーダー交代へと発展する。

より適合的な解は時として新入者 (newcomer) によってもたらされる。しかし、新入者による規範変容の試みについては、Merei が上述の実験の後半に積極性の高い年長児を集団に加えたときの追跡研究、田崎 (1961) の中学生の作業集団に効率的な作業手順を知っている新入者を加えて作業手順を変化させようとした実験などが示すように、これらの新入者はいったん集団に受け容れられ、一定程度の発言権ないし社会的勢力を付与された（すなわち、上述の信用ないし受容資本を蓄積した）後でなければ、既存の規範を変容することができない。

世代の交代も新入者参入の一形態である。Rettig (1966) によれば、イスラエルのキブツのように血縁関係よりも同年齢集団が主要な構成原理をなしている共同体では、より伝統的な村落共同体であるモシャヴァよりも、宗教や家族のしきたりに関して世代間の態度差が大きかったという。

2）変容の過程

集団規範の変化は、①現行規範の虚構性の増大・結晶度の低下→②私的見解の一致度の上昇→③集団規範の私的見解への接近移動（＝新しい規範の虚構性の減少）→④新しい規範の結晶度の上昇という順序を追って進むものと考えられる。佐々木 (1969) は看護婦養成機関における学生寮の門限に関するインフォーマル規範の学年進行による変化を追跡した研究の中で、これを支持するデータを得ている。他の種類の規範にも妥当するか否かは今後の検証に待たねばならないが、理論的に考察する限り、このテーゼには一般的妥当性があるものと思われる。

ところで、集団規範の変容のこのような過程は、規模の小さい集団における方が大きい集団におけるよりも、速かに進行するであろう、との仮説が成り立つ。事実、看護婦養成機関の寮の門限に関するインフォーマル規範は、21人のクラスが1年間でとげた変化を、27人のクラスでは約1年半かかって遂げていた（佐々木, 1969)。

佐々木 (1671b) は、この仮説を5人集団と10人集団を用いた実験室実験によって検証しようと試み、仮説成立の根拠を次のように考えた。集団規範が明示的にしろ暗示的にしろ成員間の合意の上に成り立っているものである限り、変容の速さを規定する最大の要因は、その変容の合意を調達するのに必要な成員間相互作用量をそれが生起するのに要する時間に変換した値である。いま、n人から成る集団において任意の2成員の合意が1回の相互作用で成立するような最も単純なケースについて考えると、

$_nC_2 = n(n-1)/2$ 箇の相互作用で

集団の合意が成立することになる。

これを5人集団と10人集団に適用すると、

5人集団では　$_5C_2 = 10$ 箇の相互作用