

10人集団では ${}_{10}C_2=45$ 箇の相互作用が必要となり、1 箇の相互作用に要する平均所要時間を t とすれば、

5人集団で 10t

10人集団で 45t

を要することになる。もっとも、現実には複数の相互作用が同時並行的に生じうる可能性があり、その可能性は集団の規模が大きくなるほど大きいであろうから、厳密な定量的予測は困難であるが、合意の成立に要する時間の大小関係については、

5人集団 < 10人集団

という関係を予想することができる。

しかし、先にも述べた通り、上の実験では5人集団の特殊事情により予期した生産量の低下を作り出し得なかったため、集団規模の効果を直接検出することが不可能となった。

ところで、規範変容の速さを規定する要因として、成員間合意に要する最少相互作用量の時間変換値を考えるとという視点は、規範変容時におけるリーダーの効果についても適用できる筈である。いまもし10人集団に有能なリーダーがいて他の成員たちと1回ずつの相互作用をもつことによって規範変更の合意をとりつけることができるとすれば、

$10-1=9$ 箇の相互作用で

全員の合意を取り付けることができることになる。この場合にも、現実はいくらほど単純ではないであろうが、一般に他の条件が一定なら、リーダーのいる集団の方がリーダーのいない集団よりも必要な規範変容をより短い時間で達成するであろうことが予想される。先の実験では、10人集団の半分(6集団)では前半の作業が終って後半の作業に入る直前にリーダーの選出を行って(事前のゲス・フー・テストでリーダーシップ得点の高い者を入れておき、彼女が選ばれるようにしてあった)、リーダーに「集団の作業が順調に流れるよう」気を配らせた。

結果、前半から後半への生産量の低下はリーダーの有無に関係なく同程度であったが、規範の変容はリーダーのいた集団でいっそう顕著であった。

要するに、この実験は、5人集団という小規模

集団独特の特殊な反応によって、10人集団との直接比較によって規範変容の速さに関する仮説を検証することには失敗したが、規範変容の基本原則に関しては支持的データを得たことになる。残された課題は、小規模集団特有の特殊反応の生じない範囲での、集団サイズ(たとえば、上述の看護婦養成機関でみられたクラス・サイズの差、20人対30人)を用いて再度検証を試みることであろう。

規範の変容と関連して、制裁の効果が問題となる。厳しい制裁は集団規範を厳しい方向へ変容させ得るであろうか。新設の女子短期大学で初めて生じた定期試験中のカンニング事件とそれに対する大学側の処分(制裁)に取材して、この問題が検討された。結果は大学側の意図に反して、厳しい処分を否認する方向への変化が観察された(佐々木, 1971c)。制裁の機能は、本来、規範の維持にあって、変容にどう関わるかは自明ではない。現行規範のもとで期待されている程度を超えた懲罰は制裁と言えるのか、それとも何か別の「外圧」とみるべきであろうか。制裁あるいはこの「外圧」はその出所において異なるのか。大学当局はこの学生たちにとって内集団なのか、それとも外集団なのであろうか。今後の検討に残された問題である。

5. 集団規範と集団生産性

集団規範が集団にもたらす影響は、生産性に限ったことではない。集団規範に関する包括的な理論を得るためには、どのような規範がどのような集団の局面にどのような影響(ないし効果)を与えるのか、網羅的に探索しなければならない。それは一つの広大な研究分野を構成するであろう。

しかしながら現状では、欠勤に関する規範、遅刻に関する規範、寮の門限に関する規範、生産水準に関する規範など、ようやくいくつかの集団規範について多少とも計量的な研究が緒に就いたところである^註。ここでは、これらの規範に限って、研究結果を総括しておこう。

集団の成績が集団の活動量によって決まるとすれば、より多くの活動時間を確保できる集団ほど