九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

集団規範の実効性に関する研究 : 出勤時刻に関する集団規範と実際の出勤行動傾向

三沢, 良
九州大学大学院人間環境学府

山口, 裕幸
九州大学大学院人間環境学研究院

https://doi.org/10.15017/907

出版情報：九州大学心理学研究. 4, pp.223-231, 2003-03-31. 九州大学大学院人間環境学研究院
バージョン：
権利関係：

Kyushu University Psychological Research
2003, Vol.4, 223-231

集団規範の実効性に関する研究：出勤時刻に関する集団規範と実際の出勤行動傾向[1)]

三沢　良[2)]　九州大学大学院人間環境学府
山口　裕幸　九州大学大学院人間環境学研究院

Investigation on the actual effect of group norm: The group norm for arrival time to the work place and an actual attendance behavior tendency

Ryou Misawa (*Graduate school of human-environment studies, Kyushu university*)
Hiroyuki Yamaguchi (*Faculty of human-environment studies, Kyushu university*)

This study investigated the effect of the group norm on member' s actual behavior tendency (the actual effect of the group norm). The participants were 108 employees of 2 factories (factory 1: n=37, factory 2: n=71). The group norms concerning arrival time to the work place were measured by the return potential model. Attendance behaviors were directly observed. Results were as follows. In the factory with stricter norm (factory 1), the proportions of attendance converged on an earlier time. In both factories, the proportions of attendance within the range of tolerable behavior (the actual effect of the group norm) were approximately 60%. As for the characteristics of the norm perception (the perception of intensity, the deviation from group average, the perception of fictitiousness), there were significant difference between norm-compliance employees (compliance group) and norm-deviance employees (deviance group) in factory 1. While, in factory 2, there were no difference between compliance group and deviance group. Based on these results, implications for future research were discussed.

Keywords: group norm, return potential model, actual effect of group norm, structural characteristics of norm, arrival time to the work place

問　題

近年，乳製品会社の品質管理基準の無視，核燃料臨界事故における作業手順違反など，組織のルール違反の問題が多発している。このようなルール違反の背景には“違反に寛容な集団規範”が存在すると指摘されている(Reason, 1997; 山内・山内，2000)。事故の引き金となるルール違反の防止対策を考える上で，集団規範について議論することは有益であろう。では，集団規範は実際にどれほどの影響力を持ち，メンバーの行動をどの程度規定するのだろうか。“違反に寛容な集団規範”がルール違反行動を引き起こすという議論は，規範が行動への影響力を持つことを前提としている。しかし，この基本的な前提については，十分な検討がなされていない。また規範を“よいもの”にすれば，ルール違反行動も改善されると考えられがちであるが，そもそも“よい規範”とはどのような特徴を持つ規範なのかという点も不明確である。こうした問題への回答を得るためには，集団規範が行動傾向へどの程度影響を及ぼすのか検討する必要があるだろう。集団規範が実際の行動傾向に反映される程度を「集団規範の実効性」(佐々木，1995b) と呼ぶ。本研究の目的は，職務遂行集団を対象として集団規範と実際の行動傾向との関連を明らかにし，集団規範の実効性に関する基礎的な知見を得ることである。

集団規範とリターン・ポテンシャル・モデル

集団規範には「共有された準拠枠」,「行動の斉一性から推論される原因」,「社会的圧力」の三つの捉え方がある (三隅，1963)。一般的には，集団規範は「集団メンバーによって共有された期待」という社会的圧力として捉えられることが多い (e.g., Argote, 1989; Levine & Moreland, 1998; 佐々木，1998)。佐々木 (1963, 2000) は規範を「繰り返し生起する一範疇の事態において，集団の全メンバーに共通に妥当すると認知されている特定の行動型に同調するよう，集団メンバーに作用する社会的圧力の合成されたもの」と厳密に定義した。このよう

[1)] 本論文は2001年度北九州大学（現 北九州市立大学）文学部人間関係学科に提出した卒業論文を再分析および加筆修正したものである。また，本論文の一部は日本社会心理学会第43回大会で発表された。
[2)] 本論文の作成にあたり，ご指導を頂きました故山内隆久先生に深く感謝いたしますとともに，心よりご冥福をお祈り申し上げます。質問紙の作成段階では，関西学院大学社会学部教授佐々木薫先生に貴重なご示唆とご助言を賜りました。ここに記して深く感謝の意を表します。また，調査を実施する際にご協力いただきましたオムロン太陽株式会社，ならびに社会福祉法人「太陽の家」の皆様に心より感謝いたします。

Table 1
集団規範に関する実証的研究の主な例（発表年順）

研究者	規範の種類	調査対象	実効性の検討
佐々木(1965)	門限（帰寮時刻）	看護学生寮	なし
佐々木(1969)	門限（帰寮時刻）	看護学生寮	罰則適用の公式記録
佐々木(1994a)	欠勤	報道関係企業	なし
佐々木(1994b)	欠勤・遅刻	都市消防組織	なし
佐々木(1995a)	活動参加（出席，遅刻）	大学サークル	なし
佐々木(1995b)	活動参加（出席，遅刻）	大学サークル	自己報告（出席のみ）
卜部・佐々木(1999)	私語	学級集団	教師の判定

に定義された規範は，メンバーが認知する社会的圧力（是認と否認）の総和として把握される。本研究でもこの定義に準じ，規範を社会的圧力として捉える。

社会的圧力としての規範が行動傾向へ及ぼす影響を検討するためには，メンバーが最も適切とみなす行動パターンを特定するだけでは不十分である。なぜなら，規範は理想的な行動パターンから許容可能な行動パターンまで，ある幅をもって行動パターンを集団に指定するからである（佐々木，1998）。また，しばしば規範は個人レベルで測定した態度の集団平均値として安易に測定されることがある（Kenny & La Voie, 1985）。このような測定では規範がどの程度の幅をもって行動を許容しているのか（許容範囲），どの程度の強い圧力を持っているのか（強度），メンバー間の認知においてどの程度一致しているのか（結晶度）といった規範の構造（cf. Georgopoulos, 1965; Jackson, 1960）について検討することができない。本研究は，規範の構造を詳細に検討することが可能な測定法を採用する。

この規範の構造特性を検討できる測定法とは，Jackson（1960, 1965）が提唱し，佐々木（1963, 2000）が拡充したリターン・ポテンシャル・モデル（以下，RPM）である。RPMによる規範の測定は，以下の手続きで行われる。まず様々な行動パターンに対し，集団が与えるであろう評価をメンバーに推測させて回答させる。次に横軸に行動次元，縦軸に評価の次元をとり，回答平均値に基づいて二次元上に曲線を描く[3]。この曲線はリターン・ポテンシャル曲線（以下，RP曲線）と呼ばれ，集団がどの行動パターンにどの程度の是認または否認を与えるかを示す。そして，各行動パターンがどのように価値づけられているか（価値づけの内容），メンバーに規範がどのように共有されているか（共有形式）といった，規範の特徴を示す構造特性の指標を導き出せる（詳細は方法の節で述べる）。

RPMを用いて様々な集団の規範が測定されてきた（Table 1）。一連の研究は規範の規定要因として業務特性，課題遂行方式，リーダーシップ・タイプ，凝集性などを検討している（佐々木，1998）。しかし“規範が実際の行動傾向にどの程度反映されているのか”という点，つまり規範の実効性については十分に吟味されてはいない。古典的な研究では，行動や判断の斉一化という現象から規範の存在が推測されていた（e.g., Sherif, 1936; Festinger, Schachter, & Back, 1950）。これに対し，近年の研究では，逆に測定した規範から行動傾向が推測できると暗黙に仮定されているのであろう。

従来，規範に関連する行動傾向は間接的に測定されてきた。例えば，佐々木（1969）は罰則記録を参照して，寮の門限の遅刻に関する資料を得た。また佐々木（1995b）はサークル活動への参加率を調査対象者に自己報告させた。卜部・佐々木（1999）は学級の私語量を教師に判定させた。このような行動傾向の間接的な測定が，規範の実効性についての検討を困難なものにしている。規範の持つ影響力を確認するためには，行動傾向の正確な把握が必要である。そこで本研究は，直接観察による測定が可能な出勤行動を研究対象として取り上げた。すなわち，出勤時刻に関する規範をRPM（質問紙調査）で測定し，実際の出勤行動を観察調査で直接測定する。そして，二つの調査結果を照合することによって，規範と行動傾向との関連についての検討を試みる。

しかし，規範と行動傾向とを単に照合するだけでは，規範が実際の行動傾向へどの程度反映されているのかという点を明確にはできない。したがって，規範の実効性を示す指標が必要となる。本研究では，RPMで示される規範の許容範囲（とがめられない行動の範囲）内における，出勤人数の比率を実効性の指標とする。メンバーの行動傾向は，集団が与える是認の最大化，否認の忌避

[3] 測定されるのは社会的圧力としての規範であり，メンバーたちに共有された「期待」である。したがって，メンバーの個人的な望ましさや，個人的な評価を尋ねるのではない。また，行動次元は各行動パターンを表し，評価の次元は各行動パターンに与えられる評価の程度（是認・否認の程度）を表している。

という方向へ向かい，結果として許容範囲内の行動パターンに収束するであろう。つまり，規範の許容範囲内の行動をとる者は，規範に従った行動をとる者といえる。よって，許容範囲内における出勤人数は実効性を示す妥当な指標と考えられる。

規範の構造による実効性の相違

規範の実効性は上記の手続きで把握される。では，規範の実効性を左右するものは何であろうか。この点について，本研究は規範の構造に目を向けたアプローチを採用する。つまり，規範がどのような特徴を示すと実効性が高くなるのか検討する。

一般に規範が“厳しい”ほど，集団メンバーの行動は規範に強く規定されると考えられている。行動傾向を間接的に測定した先行研究は，規範が“厳しい”特徴を示すほど，規範を遵守した行動が多くとられることを示した（佐々木，1995b; 卜部・佐々木，1999）。規範の厳しさは，RPM が示す規範の構造特性の指標，強度，是－否認差，許容範囲から判断される。つまり，強度が高いほど，是－否認差が小さいほど，許容範囲が狭いほど，規範はより“厳しい”といえる（cf. 佐々木，1995a, 1995b）。行動傾向を直接測定した場合に，上記の「厳しい規範を持つ集団では規範を遵守した行動が多くとられる」という傾向が確認されるかどうかについては定かでない。本研究では以下のような仮説を設定し，この点について探索的に検討する。

仮説１　出勤時刻に関して厳しい規範を持つ集団では，実際の出勤行動が早い時刻に多くなるだろう。

規範の実効性と逸脱者の規範認知との関連性

他方，規範が実効性を持ち，メンバーの行動を規定するとしても，全てのメンバーが規範を遵守するとは考えにくい。行動傾向を間接的に測定した佐々木（1969, 1995b）において，規範から外れた行動をとる者は存在していた。また，規範に関連する様々な行動場面を観察した Allport（1934）においても，望ましくない行動をとる者は出現することが示唆されている。では，規範を遵守するメンバーと規範から逸脱するメンバーとでは，規範の認知の仕方にどのような違いがあるのだろうか。このように，集団メンバー個々人の規範認知の特徴に焦点をあてることもまた，実効性を左右する規範の構造を検討する上で示唆を持つであろう。本研究では集団メンバーを許容範囲内に出勤した規範を遵守した者（遵守群）と，許容範囲外に出勤した規範から逸脱した者（逸脱群）とに分類し，両群の規範認知の特徴を比較する。規範の遵守・逸脱に関連すると考えられる，個人レベルの規範認知変数として以下の三つを設定した。

第１の変数は「強度の認知」得点である。これは RPM の規範の強度に対応する変数である。仮説１では厳しい規範を持つ集団において，規範を遵守した行動が多くとられると予想した。強度とは規範の“厳しさ”に関連する指標であり，集団から与えられる社会的圧力（是認・否認）の強さを示す。規範に従った行動をとる遵守群は，強度をより高く認知していると予想できる。

仮説２　遵守群の強度の認知得点は，逸脱群の強度の認知得点よりも高いだろう。

第２の変数は「規範認知の集団平均からのズレ」である。これは RPM の規範の結晶度に対応する変数である。結晶度とは共有形式を示す指標であり，メンバー間の規範認知の一致度を示す。結晶度は集団の平均値（RPM で表される集団規範）の分散から算出される。規範に従った行動をとる者は，集団平均から近い位置で規範を認知しているであろう。つまり，遵守群の規範認知の集団平均からのズレはより小さいと予想される。

仮説３　遵守群の規範認知の集団平均からのズレは，逸脱群の規範認知の集団平均からのズレよりも小さいだろう。

第３の変数は「虚構性の認知」である。これは RPM の規範の虚構性に対応する。虚構性もまた共有形式を示す指標であり，私的見解と規範とのズレを表している。私的見解とは，個々人の持つ私的な評価のことである。虚構性の値が小さいほど，規範はメンバーによってより内在化されていることを示す。規範に従った行動をとる者は，規範をより内在化している者であろう。したがって，遵守群の認知する虚構性はより小さいと予想される。

仮説４　遵守群の虚構性の認知得点は，逸脱群の虚構性の認知得点よりも小さいだろう。

方　法

調査対象者と調査時期

調査対象者は二つの生産工場（社会福祉法人 A と企

Table 2
調査対象者の属性

属　性		工場１ n=37	工場２ n=71	全体 n=108
年　齢	20代	3	3	6
	30代	16	23	39
	40代	10	25	35
	50代	8	19	27
	不明	0	1	1
性　別	男性	25	49	74
	女性	12	22	34
障害有無	障害者	29	49	78
	健常者	8	22	30

業Bによる共同出資会社）の職務遂行集団である。従業員数は工場1が42名（有効回答数37名，有効回収率88.1%），工場2が75名（有効回答数71名，有効回収率93.3%）であり，総計117名（有効回答数108名，有効回収率92.3%）であった。調査時期は平成11年8月中旬から下旬である。調査対象者の属性をTable 2に示す。

調査方法

(1) 質問紙調査　出勤時刻に関する規範を質問紙調査（RPM）で測定した。質問紙の配布は調査対象者が出勤した際に行った。また，回収は翌日の出勤時に回収箱を使用して行った。その後，回収箱は工場内に継続して設置し，出勤時に回収できなかった者には後日回収を求めた。回答不備があった者には，補足の面接調査を依頼して回答を得た[4]。

(2) 観察調査　出勤行動傾向を観察調査によって測定した。始業35分前から5分間隔ごとに，出勤した従業員の人数を集計した。その際，入り口から工場内に入った時点をもって出勤時刻とした。観察調査は天候による出勤時刻の変動を考慮し，両工場において各3回ずつ実施した。なお，初回の観察調査は質問紙の配付と並行して行った[5]。

(3) 二つの調査結果の照合　本研究では個人レベルの規範認知変数について，遵守群と逸脱群との比較を計画していた。したがって，調査票に回答した各調査対象者が，いずれの時間帯に出勤しているのか特定する必要があった。質問紙には予め調査用ネーム（例：メロンの1，メロンの2…）が記載されており，また質問紙配布時には調査用ネームを記載したカードを併せて配布した。各調査対象者への配布時間帯を後で確認できるよう，調査用ネームには一定の順序を事前に定めておき，この順序に従って質問紙を配布した。また調査期間中，ネームカードは調査対象者に所持しておいてもらった。補足の面接調査を依頼する際には，調査用ネームを工場入り口前の掲示板に掲示して依頼した。この手続きにより，個人名を特定することなく，二つの調査結果を照合することが可能となった。

出勤時刻に関する集団規範の測定

出勤時刻に関する規範の測定は，佐々木（1994a, 1994b）によるRPMの質問形式を一部改変して用いた。「始業35分前に出勤」から「定刻を過ぎて出勤」までの9通りの行動パターン（出勤時刻）に対し，「実にけしからんと思うだろう」（1点）から「非常にいいことだと思ってくれるだろう」（7点）までの7段階評定で回答を求めた。

回答は以下のように集計した。まず回答の評定値「1～7」をそれぞれ「−3～+3」に変換した。これらが個々のメンバーの規範認知得点である。次に行動パターンごとに，工場別の集団規範として平均値（以下，M）を算出した。このMの値を基にRPMを作成し，規範の構造特性の指標を算出した。

規範の構造特性の指標

佐々木（1963, 2000）に基づいて，規範の構造特性の各指標を算出した。以下，規範の構造特性について述べておく。

(1) 最大リターン点　RP曲線の最大値に対応する横軸上の点である。集団が理想とみなす行動パターン，最も是認される行動パターンを示す。本研究では，工場別の集団平均値（以下，M）の値が最大である出勤時刻を指す。

(2) 許容範囲　RP曲線が是認の領域（評価点0の線上を含む）にある行動パターンの範囲（M≧0の値である行動の範囲）である。集団からとがめられない行動の範囲を示す。この範囲内の行動をとっていれば，集団からの否認を免れる。本研究では，M≧0である時刻の出勤行動の範囲を指す。なお，本研究では許容範囲内の出勤人数の比率を，規範の実効性の指標とする。

(3) 規範の強度　行動次元上の各行動パターンからRP曲線までの高さを合計したものである。この値が大きいほど，規範への同調を是認し，規範からの逸脱を否認する程度が大きい。つまり，是認・否認の力の強さであり，規範遵守への圧力の大きさを表す指標である。各Mの絶対値を合計して算出する（$\Sigma|M|$）。本研究では，算出された9通りの出勤時刻におけるMの絶対値の合計値が，規範の強度である。

(4) 是−否認差　各行動パターンからRP曲線までの高さを，正負の符号をあわせて合計した値である。この値が+（プラス）であれば規範は支持的（是認されやすい傾向），−（マイナス）であれば規範は威嚇的（否認されやすい傾向）である。具体的には，各Mの値を絶対値変換せずに合計した値である（ΣM）。この是−否認差が+の値をとった時，RP曲線は図の上方に位置し，モデルの是認部分が大きくなる。−の値をとった時，RP曲線は図の下方に位置し，モデルの否認部分が大きくなる。

(5) 規範の結晶度　RP曲線は各メンバーの認知に基づいて描かれる。したがって，集団規範として一本の曲線に統合される以前には，個々のメンバーの認知する曲線がメンバーの数だけ存在する。これらの曲線がメンバー

[4] 工場2の授産訓練生については調査者，および社会福祉法人の職員が聴き取りによる質問紙調査を実施し，他の従業員とは別途回収した。また，最終的に回答を得られなかった者の内訳は，工場1で回答拒否1名，回答不備4名，工場2で回答不備4名である。

[5] 調査実施日の天候は，工場1で曇り・雨・晴れ，工場2で曇り・晴れ・曇りであった。全3日間の観察調査の結果には特に変動は認められなかったため，分析では3日間ののべ人数から出勤人数の比率を算出した。

Table 3
集団規範の構造特性の指標

構造特性		意味するもの	算出方法
価値づけの内容	最大リターン点	最も是認される行動パターン	Mの最大値に対応する行動パターン
	強度	是認・否認の強さ	Mの絶対値の合計（Σ|M|）
	是－否認差	是認・否認の受けやすさ	Mの合計（ΣM）
	許容範囲	とがめられない行動の範囲	M≧0の値の行動型の範囲
共有形式	結晶度	メンバー間の認知の一致度	各Mのまわりの分散の合計
	虚構性	メンバーたちの内発的支持（集団規範と私的見解のズレ）	MとmのΣ|M-m|の差の絶対値の合計

間でよく一致しているほど規範はよく結晶している。つまり，結晶度はメンバー間の一致の程度を示す指標である。各行動パターンのMのまわりの分散の和として算出され，この値が小さいほど結晶度は高い。

(6) 私的見解　メンバー個々人の持つ私的な評価，私的な望ましさである。これをRP曲線と同じ方法で曲線化したものを私的見解と呼ぶ。

(7) 規範の虚構性　規範と私的見解とのズレを，規範の虚構性と呼ぶ。虚構性が大きいほど，その規範に対する集団メンバーの支持は少なく，規範は不安定なものだといえる。規範の虚構性は，規範に対するメンバーの内発的支持を示す指標である。実際にはΣ｜Ma－Mb｜として算出される（ただし，集団規範の評価の平均値をMa，私的見解の評価の平均値をMbとする）。

なお，これら規範の構造特性の指標は「価値づけの内容」を示す指標と，「共有形式」を示す指標とに分類される（Table 3）。

個人レベルの規範認知の特徴

個人レベルの規範認知の特徴を示す変数として，強度の認知，集団平均からの認知のズレ，虚構性の認知を算出した。それぞれの算出手順を以下に示す。

(1) 強度の認知　各9通りの行動パターンに対する個人の規範認知得点を，絶対値に変換した。個人ごとに9つの絶対値を合計した値を，強度の認知得点とした。

(2) 集団平均からのズレ　各9通りの行動パターンに対する個人の規範認知得点の集団平均値（工場別の平均値）Mからのズレ（偏差）を算出した。この9つのズレの二乗値を，個人ごとに合計した値を集団平均からのズレ得点とした。

(3) 虚構性の認知　各9通りの行動パターンに対する個人の規範認知得点と私的見解の個人得点とのズレを算出した。この9つのズレの値を，個人ごとに合計した値を虚構性の認知得点とした。

これら3種類の規範認知変数の群別平均値を算出し，遵守群と逸脱群とを比較した。

Table 4
出勤時刻に関する規範および構造特性：工場間の比較

集団規範	工場1 n=37	工場2 n=71	t
始業35分前	0.97（1.38）	0.55（1.28）	1.55
始業30分前	0.89（1.31）	0.52（1.21）	1.44
始業25分前	0.78（1.11）	0.56（1.10）	0.98
始業20分前	0.84（1.04）	0.56（1.02）	1.31
始業15分前	0.70（1.20）	0.52（1.04）	0.78
始業10分前	－0.11（1.49）	0.18（1.05）	1.06
始業5分前	－1.11（1.15）	－0.61（1.19）	2.13*
定　刻	－2.30（0.97）	－1.30（1.19）	4.71**
遅　刻	－2.89（0.39）	－2.25（1.04）	4.59**
強　度	12.76（5.12）	8.89（6.01）	3.51**
是－否認差	－2.22（6.77）	－1.25（6.25）	0.72
結晶度	11.68（8.29）	11.29（10.74）	0.13
虚構性	6.14（4.72）	4.94（5.01）	1.22

注1）平均値の比較には等分散を仮定しないt検定を用いた．
注2）（　）内に標準偏差を示した．
**p<.01，*p<.05，両側検定

結　果

工場別の集団規範の比較

各9通りの行動パターンについての規範認知得点の平均値を工場別に算出し，RP曲線を描いた（Fig.1）。RP曲線から，二つの工場の規範はどちらも早い時刻の出勤には強い是認，遅い時刻の出勤には強い否認を与えていることが読み取れる。各時刻における工場別の規範認知得点の平均値を，等分散を仮定しないt検定を用いて比較した（Table 4）。その結果，「5分前」，「定刻」，「遅

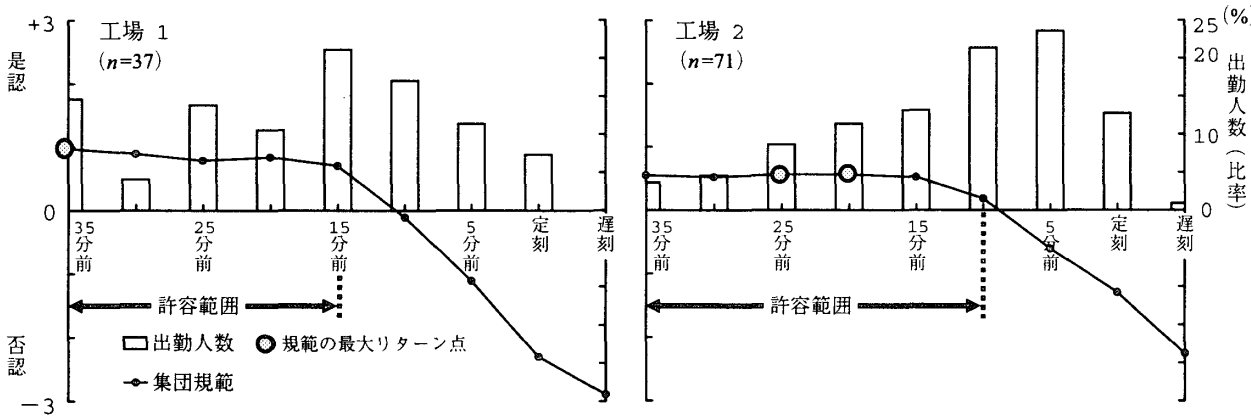

Fig. 1　工場別にみた出勤時刻に関する集団規範と実際の出勤人数

Table 5
規範認知変数の群別平均値：遵守群と逸脱群との比較

規範認知変数	工場1 遵守群 n=25	工場1 逸脱群 n=12	t	工場2 遵守群 n=40	工場2 逸脱群 n=31	t
強度の認知	11.36 (4.26)	15.67 (5.71)	2.32**	9.40 (5.80)	8.23 (6.31)	0.81
集団平均からのズレ	9.20 (5.77)	16.83 (11.17)	2.17*	11.88 (12.32)	10.53 (8.62)	0.54
虚構性の認知	5.00 (4.57)	8.50 (4.27)	2.25*	4.55 (4.33)	5.44 (5.81)	0.73

注1）平均値の比較には等分散を仮定しない t 検定を用いた.
注2）（　）内に標準偏差を示した.
**p<.01, *p<.05，両側検定

刻」において両工場間の差は有意であった。いずれの時刻においても，工場1の規範の方が工場2の規範よりも強い否認を与えていた。

規範の構造特性のうち，理想的な行動パターンを示す最大リターン点については，工場1の方が工場2よりも早い時刻に位置していた（工場1：35分前，工場2：25分前・20分前）。規範の許容範囲については，工場1の方が工場2よりも狭かった（工場1：15分前まで；工場2：10分前まで）。その他の規範の構造特性を，等分散を仮定しない t 検定を用いて比較した。その結果，強度についてのみ，両工場間に有意な差があり，工場1の規範の方が工場2の規範よりも大きな値を示した（Table 4）。是－否認差，結晶度，虚構性については両工場間に差はみられなかった。

工場別の行動傾向の比較と規範の実効性

各時刻における出勤人数の比率をFig.1のヒストグラムに示した。工場1の方が工場2よりも早い時刻に出勤する者が相対的に多く，全員の集合が早かった。また，最も出勤人数の多い時刻は工場1で「15分前」，工場2で「5分前」であった。

規範の許容範囲は工場1で始業15分前までの時刻，工場2で始業10分前までの時刻であった。各工場の許容範囲内における出勤人数の比率を，規範の実効性として算出した。その結果，規範の実効性は工場1で64.2%，工場2で62.7%であった。

遵守群と逸脱群との規範認知変数の比較

初回の観察調査の結果を参照し，規範の許容範囲内に出勤しているか否かに基づき，工場ごとに調査対象者を遵守群と逸脱群とに分類した。3種類の規範認知変数の群別平均値および標準偏差をTable 5に示した。

両群の規範認知の各変数を等分散を仮定しない t 検定を用いて比較した。その結果，工場1では全ての規範認知変数について両群間の差が有意であった。強度の認知得点は，逸脱群の方が遵守群よりも高かった。これは仮説とは逆の結果である。規範認知の集団平均からのズレ得点，および虚構性の認知得点は遵守群の方が逸脱群よりも低かった。工場2では，いずれの規範認知変数についても両群間の差は有意でなかった。

考　察

本研究の目的は，職務遂行集団を対象として集団規範と実際の行動傾向との関連を明らかにし，集団規範の実効性に関する基礎的な知見を得ることであった。許容範囲内における出勤人数を規範の実効性の指標として設定し，規範の“厳しさ”と実効性との関連，および規範に従う者と規範から逸脱する者との規範認知の相違を検討した。以下，仮説に沿って結果を吟味していく。

規範の“厳しさ”と実効性との関連

まず仮説1として，出勤時刻に関して厳しい規範を持つ集団では，実際の出勤行動が早い時刻に多くなると予測していた。工場別の規範を比較したところ，工場1の規範は工場2の規範よりも遅い時刻の出勤に強い否認を与えていた。また規範の構造特性については，工場1の規範は工場2の規範よりも強度が高く，是－否認差が小さく，許容範囲が狭かった。是－否認差についてはサンプルが二集団であることもあり，統計的に有意な差を得るには至らなかった。しかし先行研究の判断基準を踏まえれば（cf. 佐々木，1995a, 1995b），工場1の規範は工場2の規範よりも厳しいと判断できよう。一方，出勤行動傾向の比較から，工場1においては工場2におけるよりも，出勤人数が相対的に早い時刻に集中していることが示された。つまり厳しい規範を持つ工場1において，メンバーの実際の出勤行動が早い時刻に集中する傾向にあった。したがって，仮説1は支持された。佐々木（1995b）や卜部・佐々木（1999）で見出された，「規範が“厳しい”特徴を示すほど，規範を遵守した行動が増加する傾向」は実際の行動を直接測定した本研究においても確認された。

しかしその一方で，二つの工場のいずれにおいても，規範の実効性は約6割程度であった。つまり，“厳しい”規範を持つ工場1においてメンバーの出勤行動は早い時刻に集中していたが，規範に従った行動をとる者の人数については両工場の間に差はなかったのである。これらの結果を踏まえれば，仮説1は支持されたものの，厳しい規範が規範の遵守を志向した行動を増加させるという結論を導くことは適切ではない。規範が厳しくても緩くても，実効性には差がないからである。結果はあくまでも規範の許容範囲の幅に応じて，メンバーの行動傾向が変動することを示しているといえよう。

規範の遵守と規範からの逸脱

個人レベルの規範認知変数に関する仮説2として，遵守群の方が逸脱群よりも強度の認知得点が高いと予測していた。工場1において両群間に有意な差が見出されたものの，これは仮説とは逆の結果であった。すなわち，逸脱群の方が遵守群よりも強度の認知得点が高かった。また，工場2では両群間に有意な差は見出されなかった。よって，仮説2は支持されなかった。工場1の結果は規範の許容範囲から外れた逸脱群が集団からの圧力をあまり感じていないのではなく，むしろ顕著に感じていることを示している。この結果の解釈は難しいが，逸脱群が社会的圧力をさほど感じないから遅く出勤しているというよりは，遅く出勤しているからこそ社会的圧力を強く感じていると解釈した方が妥当であろう。

仮説3として，遵守群の方が逸脱群よりも集団平均からの認知のズレは小さいと予測していた。また仮説4として，遵守群の方が逸脱群よりも虚構性の認知得点は小さいと予測していた。これら二つの仮説は，工場1においてのみ支持された。規範に従った遵守群が集団平均から比較的近い位置で規範を認知し，また自分の個人的な見解と規範とのズレを小さく認知していることが部分的に確認された。

実効性を左右する規範の構造

以上，仮説に沿って結果を吟味してきた。これらの結果は，実効性を左右する規範の構造を考える上で，いかなる示唆を持つであろうか。まず仮説1の結果から，集団メンバーの行動傾向は規範が指定する行動パターンの範囲に収束することが示された。つまり規範の許容範囲の幅に応じて，メンバーの行動傾向は変動する。ただし，これは“厳しい”規範が行動を強く規定すること，高い実効性を持つことを示してはいない。“厳しい”規範も“穏やかな”規範も，同じ程度の実効性を示していたからである。

さらに個人レベルの規範認知変数の結果（仮説2～4）から，規範の“厳しさ”を特徴づける強度は規範の遵守・逸脱行動を規定してはいないことが示された。規範の遵守・逸脱行動に重要な役割を果たすのは，集団平均からのズレや虚構性という規範の“共有形式”を示す変数であった。つまり“厳しい”規範を認知する者が規範に従うのではなく，規範を“皆と同じように”認知し，規範を“内在化”した者が規範に従うといえよう。

本研究の結果は，より多くのメンバーが従う実効性の高い規範とは“厳しい”規範というよりも，“よく共有された”規範であることを示唆している。RPMの構造特性でいえば，強度の高い規範ではなく，結晶度が高く，虚構性が小さい規範である。規範が行動に及ぼす影響には強度だけでなく，結晶度が重要な役割を果たすと論じられている（Jackson, 1975; Cialdini, Bator, & Guadagno, 1999）。本研究の結果はこの議論を支持しており，結晶度や虚構性という規範の共有形式に目を向けることの重要性を示している。

また本研究の結果は，現実場面の不適切な行動パターンの改善を意図して，規範を変革させようとする際のアプローチに重要な示唆を与えるだろう。つまり，適切な行動パターンをとるよう強く要請するだけでは，規範は

より高い強度を持ち“厳しく”なったとしても，高い実効性を持つには至らないかもしれない。ひいては行動パターンの改善も期待できない可能性がある。本研究の結果を踏まえれば，公式・非公式の活発な議論を通じて集団全体で規範を共有し，規範に対するメンバーの内発的な支持を高めるようなアプローチが必要だといえよう。

今後の課題

本研究の調査対象集団は二集団のみであり，高度な統計手法を用いた結果の一般化は困難である。また，上記の議論も仮説が部分的にしか支持されていないため，推測に基づく部分も大きい。しかし，本研究の回収率は高く，全数調査をほぼ達成している。この点を踏まえれば，本研究は事例的な研究として，規範の実効性に関する基礎的な知見を十分提出できたと思われる。今後は多数の集団サンプルを対象に調査を実施し，集団規範と実際の行動傾向との関連をさらに検討していく必要がある。その際には，規範の構造，特に結晶度や虚構性といった規範の共有形式に目を向けるべきであろう。

本研究の問題意識は，組織事故の引き金となるルール違反に関連する規範の理解に端を発している。始業時刻という就業規則に関連する出勤行動場面を扱い，一定度の示唆が得られたが，今後は事故を招くルール違反行動に関連する行動場面を検討する必要がある。ルール違反行動が頻繁に生じる場面において，ルールに関連する規範の構造を検討していくことにより，RPMとその研究知見は組織事故の防止への応用が可能となるだろう。

引用文献

Allport, F. H. 1934 The J-curve hypothesis of conforming behavior. *Journal of Social Psychology*, **5**, 141-183.

Argote, L. 1989 Agreement about norms and work-unit effectiveness: evidence from the field. *Basic and Applied Social Psychology*, **10**, 131-140.

Cialdini, R. B., Bator, R. J., & Guadagno, R. E. 1999 Normative influences in organization. In L. L. Thompson, J. M. Levine, & D. M. Messick (Eds.), *Shared cognition in organizations: the management of knowledge*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. Pp.195-211.

Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. 1950 Social pressures in informal groups. In D. Cartwright, & A. Zander (Eds.) 1960 *Group dynamics: research and theory*. 2nd ed. New York: Row Peterson. (野村勝彦・佐々木薫（訳） 1969 集団標準の作用 三隅二不二・佐々木薫（訳編）グループ・ダイナミックス第2版Ⅰ 誠信書房 Pp.292-310.)

Georgopoulos, B. S. 1965 Normative structure variables and organizational behavior: a comparative study. *Human Relations*, **18**, 155-169.

Jackson, J. M. 1960 Structural characteristics of norms. In G. E. Jensen (Ed.), *Dynamics of instructional groups*. Chicago: University of Chicago Press. (末吉悌次・片岡徳雄・森しげる（訳） 1967 規範の構造的特質 学級集団の力学 黎明書房 Pp.160-190.)

Jackson, J. M. 1965 Structural characteristics of norms. In I. D. Steiner, & M. Fishbein (Eds.), *Current studies in social psychology*. New York: Holt, Rinehart & Winston. (香山健一（訳） 1970 規範の構造的特質 田中靖政（訳編） 現代アメリカ社会心理学 日本評論社 Pp.48-61.)

Jackson, J. M., 1975 Normative power and conflict potential. *Sociological Methods and Research*, **4**, 237-263.

Kenny, D. A., & La Voie, L. 1985 Separating individual and group effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, **48**, 339-348.

Levine, J. M., & Moreland, R. L. 1998 Small groups. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*. 4th ed. Vol.2. New York: McGraw-Hill. Pp.415-469.

三隅二不二 1963 実験社会心理学の最近の展望 心理学研究, **34**, 84-97.

Reason, J. 1997 *Managing the risks of organizational accidents*. Brookfield, Vt: Ashgate. (塩見弘（監訳） 高野研一・佐相邦英（訳） 1999 組織事故 起こるべくして起こる事故からの脱出 日科技連)

Sherif, M. 1936 The psychology of social norms. New York: Harper.

佐々木薫 1963 集団規範の研究：概念の展開と方法論的吟味 教育・社会心理学研究, **4**, 21-41.

佐々木薫 1965 集団規範の研究（Ⅱ）：看護学院生の帰寮時刻に関する研究 教育・社会心理学研究, **5**, 75-85.

佐々木薫 1969 寮の門限に関するインフォーマルな集団規範の変動 関西学院大学社会学部紀要, **18**, 29-46.

佐々木薫 1994a 欠勤に関する職場規範の調査研究 関西学院大学社会学部紀要, **70**, 71-88.

佐々木薫 1994b 欠勤および遅刻に関する職場規範の研究：都市消防の事例研究 関西学院大学社会学部紀要, **71**, 45-68.

佐々木薫 1995a 出席および遅刻に関する規範と集団の成績：吹奏楽部と洋弓部の調査研究 関西学院大学社会学部紀要, **72**, 73-90.

佐々木薫 1995b 出席および遅刻に関する規範と集団の成績(2)：大学野球部の調査研究 関西学院大学

社会学部紀要，**73**，13-24.
佐々木薫　1998　集団規範の研究：理論化の試み　関西学院大学社会学部紀要，**81**，51-60.
佐々木薫　2000　集団規範の実証的研究―拡充されたリターン・ポテンシャル・モデルの活用―　関西学院大学出版会
卜部敬康・佐々木薫　1999　授業中の私語に関する集団規範の調査研究：リターン・ポテンシャル・モデルの適用　教育心理学研究，**47**，283-292.
山内桂子・山内隆久　2000　医療事故　なぜ起こるのか，どうすれば防げるのか　朝日新聞社