集団規範への同調および逸脱を規定する 要因としての地位について¹

学 習 院 大 学

永 田 良 昭

STATUS AS A DETERMINANT OF CONFORMITY TO AND DEVIATION FROM THE GROUP NORM

YOSHIKI NAGATA

Department of Psychology, Gakushuin University

A laboratory experiment was conducted to test the hypotheses that a man of high status would conform to the group norm more strictly than a man of low status when the norm of group was perceived to facilitate the accomplishment of group tasks, and that a man of high status, on the other hand, would deviate more extremely from the group norm than a man of low status when the norm was perceived to be detrimental to the accomplishment of group tasks. Results confirmed these hypotheses and suggested that the conforming/deviant behavior needs to be considered in terms of the conflict involved in group processes between adaptation to the task environment and adaptation to interpersonal problems.

地位と集団規範への同調行動の関係は、集団における影響関係、あるいはイノベーション過程への関心などによってしばしばとりあげられているが、必ずしも一致した結果が得られているわけではない。たとえば、地位上のどのような位置に顕著な同調または逸脱行動がみられるかについての Harvey & Consalvi (1960) と Feshbach (1967), Rogers (1962) と Cancian (1967) の結果のちがいが、同調行動が地位の上昇をもたらすかどうかについての Hollander (1958, 1961) と Wahrman & Pugh (1972) にみられる不一致は今のところ十分に説明されているとはいいがたく、従来とりあげられてきた要因以上に複雑な要因の存在が予想されることは Ridgeway (1978) なども指摘しているところである。

これまでの研究を概観して気づくことは、第1に、地位の高低が常に一義的に同調または逸脱行動をもたらすとする仮説は一面的でありすぎること、第2に、多数者の意見や行動を集団規範とみなすなど集団規範の概念が便宜的に用いられている場合が多いこと、第3に、同調あるいは逸脱行動の規定因を地位の上昇への要求 (e.g. Harvey & Consalvi, 1960) からとらえようとするなど、個人的な要因の検討が中心となっていて集団過程と

の関係が十分に明らかにされていないこと、などの問題があることである。

さて、集団をその発生の過程からみると、地位関係の成立も、集団規範の成立も、ともに課題によって代表される外部環境への適応機能の実現の過程とみることができよう (cf. Nagata, 1973)。地位は、課題環境への適応という一定の価値の実現をめざす集団としての協同の体制を組織する過程で成員の位置づけに分化が生じる結果成立するのであり、一定の価値の実現をめざして成員の行動を統制する機能が集団規範の働きにはかならないと考えられるからである。このことは、基本的には相対的に地位の高い成員が集団規範の先導的な担い手でもあるという予想を成立させるとともに、集団規範のもっとも基本となる機能は、集団の地位と役割の体制を維持することであるという考察を導くことになるであろう。

しかし、以上は、集団の機能を課題環境に対する適応という側面からのみとらえた考察といわなければならない。集団の機能、または集団過程の基本的次元は、課題環境への適応と集団内の対人関係の問題への適応という2つの側面からとらえられる必要がある² (e.g. Cartwright & Zander, 1960; Collins & Guetzkow, 1964) と同時に、課題環境への適応すなわち集団の道具性の実現の過程は、対人関係の問題への適応すなわち対人魅力にもとづく集団の結合を阻害する可能性を含んでいると考えられる (永田, 1972)。ここに、Burke (1968) のい

¹ この実験の結果の一部は、永田良昭 1967 集団規範の変革者としての逸脱者の発生——逸脱行動と地位の関係について——日本心理学会第31回大会発表論文集 p. 348 に報告されたものである。

う正当性を欠くまでの既存の集団規範への同調行動を抑制するなんらかの機構の存在が予想されるのではないかとと思われる。

以下に報告する実験は、以上の考察にもとづいて集団にすでに成立している地位と役割の体制の支持、あるいは非支持の態度の公然の表明という点で集団規範への同調および逸脱行動をとらえ、地位と同調、逸脱行動の関係を明らかにすること、また、その同調または逸脱行動が課題環境への適応および対人関係の問題への適応という集団過程の基本的な過程とどのようなかたちで関係しているかを検討すること、の2つの目的をもって行なわれたものである。

方 法

被験者 中学1年の男子生徒 72 名。同一学級の4名をもって1つの集団を構成する。事前に実施された“気が合う”、“気が合わない”の基準によるニヤ・ソシオメトリック・テストの結果を参考にして、顕著なスター、および孤立者を含まないこと、選択、排斥関係をもたない4名で1つの集団を構成することを原則としたが、若干の集団には1—2の一方的選択関係が含まれた。

実験手続 2集団計8名の被験者を同時に集合させ、4名ずつの2グループに分かれて競争で作業を行ない、成績のよいほうのグループに賞品が与えられることを教示する。競争に現実感をもたせるためである。ついでグループごとに別室に導入し、“ここに集まった3人のお友達と仲よくしたいと思いますか”(Q.1-1)に答えの記入を求める。なお、この実験で用いられる質問項目への答えは、すべて13点尺度の回答選択肢から選択するようになっている。つぎに、作業内容と、作業の規則を教示する。作業は、いわゆる用途テストで、ある品物の奇抜で、しかも現実性をもった用途を一定時間内に可能なかぎり数多く考えることである。グループの作業成績は、見出された用途の数が多く、質がよければ高くなること、成績はあくまでグループとして出され、個人の成績は問題にされないことを教示する。さらに、(a)各グループは1問題15分の作業(1試行)を5回(5試行)行ない、その合計得点で勝敗がきまること、(b)グル

² “課題環境への適応”、“対人関係への適応”という表現は Collins & Guetzkow (1964) の図式に対応したものである。いわゆる目標達成と集団維持に当るが、課題環境への適応、対人関係への適応という記述のほうが具体性をもつと思われるので、この論文ではすべてこの表現に統一してある。なお、これに対応していわゆる目標達成への動機、または動機づけは、“課題環境への適応の要求”とし、これに対応させて、いわゆる集団の成員に対する魅力、あるいは成員との友好的な関係を成立させようとする動機は“対人関係(の問題)への適応の要求”としてある。

ープの提出した答えは、その都度すぐに5点満点で採点され、別室で作業中の競争相手の得点も、刻々通知されて両グループの得点が累積得点によって常に得点表示板に示されること、(c)類似の答えが何回も提出されたり、平凡すぎる答えは減点されることもあること、(d)4人は協力して作業を行なうが、選挙で班長を選出し、グループの責任者とする、(e)用意されている沢山の問題(品物)のなかから、1つを選びその回の問題とすること、班長以外の3名の考えた答えを集め、減点されそうな答えをより分けて除外し、適当な修正を加え清書して実験者に刻々手渡していくのが班長の仕事で、グループの責任者であること、(f)残り3人の仕事は、なるべく沢山の答えを班長に提出することで、その過程で互いに相談することは許されないこと、(g)問題の選択の仕方が多分にグループの成績を左右し、班長の責任が重いので、5回目の作業に入る前に1度だけ班長交代の機会があること、を教示する。以上の教示の後に、無記名投票で班長を選挙し、結果を公表し、“君(当選者名を被験者に記入させる)が班長に選ばれたことは、このグループが競争に勝つためによいことだと思いますか”(Q.2)、“もしも途中で班長が交代するとしたら、あなたが班長にえらばれる可能性はどの位あると思いますか”(Q.3)の質問に答えを求める。

ついで、Fig. 1 に示した装置の各位置に4名を着席させる。この装置では4名は互いに視線を交わすことも出来ない高い衝立でへだてられており、衝立の下部の窓口から紙片に書いた通信文を交換することができる。ただし、班長以外の3名の相互の通信は許されず、また班長に対しても問題の答以外の内容を含む通信文を送ることはできない。班長は、いかなる内容の通信文も送りうる。

自由なコミュニケーションを制限したのは、班長の交

FIG. 1. Apparatus (top view).

代についての意見の交換が行なわれないようにするためである。

ついで班長は第1回目の問題を選択し、第1試行に入る。班長から答えが提出されるごとに実験者は後述する方針に従って得点を得点表示板に示していく。得点表示板はすべての被験者から見える。第1試行が終ると“あなたのグループは、この調子でいくと競争に勝てそうだと思いますか”(Q.4)、“あなたは競争に勝ちたいと思いますか”(Q.5)の質問に回答を求める。第2、第3、第4試行も同一の手続で行なわれる。ついで、つぎの作業で勝敗がきまること、班長が交代してもよいことを教示し、“今度の選挙であなたが班長にえらばれる可能性はどの位あると思いますか”(Q.6)、“あなたは、このグループが競争に勝つためには班長が交代するほうがよいと思いますか”(Q.7)に答えを求める。Q.7は記名による意志表示である。Q.7の結果の集計中にQ.1-1と同じ質問への回答を求める(Q.1-2と呼ぶ)。Q.7の結果を公表したところで実験の目的を説明し、全被験者に賞品を渡して実験を終る。

地位の操作 冒頭の班長選挙では、班長最適任者および次の適任者の2名の記名を求め、第1の候補に挙げられれば2点、第2の候補に挙げられれば1点の割合で得

点化した結果が公表される。しかし、公表されるのは実際の得点ではなく、実際に第1位の者は6点、第2位の者は4点、残り2名は各1点という得点である。第1位がリーダー(教示では班長と呼ぶ)、第2位が高地位者、残りが低地位者で、高地位者と低地位者が事実上の被験者である。また、地位変数は、学級内の既存の関係をもとに操作され、被験者の認知の水準で条件の均質化をはかるための若干の手続がつけ加えられていることになる。

競争における優位。劣位条件の操作 得点表示板に示される競争相手との作業成績の差によって操作する。まず、第1試行と第2試行では、すべての集団が答えを1つ提出するごとに5点満点で2-4点(平均3点)が与えられ、累積点に加算されていく。相手集団の得点もこれにあわせて2-4点(平均3点)がほぼ同じ歩調で増加していく。第2試行終了時の2集団の得点差は+2-2の範囲内にある。第3試行の冒頭で無作為にえらばれた半数の9集団は10点だけ優位に立ち、残りの9集団は逆に10点の差をつけられる。その後はすべての集団が平均3点(2-4点)の同じ歩調で得点を加えていく。集団によって提出する答えの数がことなるので、最終的な得点は73点から101点までのちらばりをもった

FIG. 2. An example of experimental manipulation of scoring of group performance for a superior group†.

† The absolute scores were different in every group because number of responses per trial varied in every group. But the amount of score difference between the subject group and the other (fictitious) group was held constant.

³ Table 1 の結果は条件間の分散の差が大きいため数値を対数変換して分散分析を行なった。なお、高地位と低地位の被験者数がことなるので分散分析は最小自乗解によって行なわれている。以下に報告される分散分析はすべて最小自乗解によって行なわれている。また、以下の資料はすべて被験者数は Table 1 と同じであるので重複をさけるために被験者数はあげていない。

TABLE 1
Initial attitude toward the leader

	Superior group		Inferior group	
	High status	Low status	High status	Low status
<i>M</i>	11.2	11.9	11.9	12.4
<i>SD</i>	1.99	1.15	1.10	0.76
<i>N</i>	9	18	9	18

TABLE 2
Self estimation of status (Before trials)†

	Superior group		Inferior group	
	High status	Low status	High status	Low status
<i>M</i>	9.9	5.9	8.0	5.1
<i>SD</i>	1.97	3.05	2.62	2.98

† Status: $F=16.53$, $df=1/50$, $p<.01$

が、半数の集団は8—12点差で相手よりも優位に立ち、半数は同じ得点差で劣位におかれた状態で第4試行を終る。前者が優位集団、後者が劣位集団である。Fig. 2はもっとも標準的な場合の得点の推移の例を示したものである。

結 果

条件操作の吟味 1. 地位の操作のための選挙での実際の得点を平均で示すと、優位集団のリーダーが5.4、高地位者が3.8、低地位者が1.3、劣位集団ではそれぞれ6.0、3.3、1.3であった。Table 1は、Q.2の結果すなわちリーダー支持の強さを示したものであるが、優

FIG. 3. Perceived superiority in comparison with the other (fictitious) group.

TABLE 3
Analysis of variance on perceived superiority in comparison with the other (fictitious) group

Source of variation	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
Sup. vs. Inf. (A)	1	100.04	7.88**
Status (B)	1	3.52	—
A × B	1	15.19	1.20
Subj. w. groups	50	12.69	
Trial (C)	3	3.66	1.08
A × C	3	90.57	26.80**
B × C	3	5.87	1.74
A × B × C	3	1.62	—
C × subj. w. groups	150	3.38	

** $p<.01$

TABLE 4
Analysis of variance on degrees of deviation from the group norm

Source of variation	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>
Sup. vs. Inf. (A)	1	52.02	3.87
Status (B)	1	10.08	—
A × B	1	87.12	6.48*
Within cell	50	13.45	

* $p<.05$

劣条件、地位、交互作用とも有意水準に達していない³。

Table 2は、Q.3の結果すなわち地位の自己評価を示したもので、地位要因のみが有意水準に達しており、高地位者は低地位者にくらべて自分がリーダーに選出される可能性が高いと認知していたといえよう。

FIG. 4. Degrees of deviation from the group norm.

TABLE 5
Need for adaptation to interpersonal problems

Status	Superior group		Inferior group	
	Before†	After	Before	After
High M	11.9	11.9	11.7	10.6
SD	1.45	1.45	1.25	1.50
Low M	11.2	11.1	11.6	11.6
SD	1.72	2.11	1.42	1.30

† Before : Q.1-1, After : Q.1-2

2. 優劣条件の操作の直接の効果は Q.4 の結果によって吟味される。Fig.3 および Table 3 はこれを示したものである。優劣条件×試行の交互作用が有意で、まず試行の差は優位集団 ($F=10.53$, $df=3/150$, $p<.01$) でも劣位集団 ($F=17.35$, $df=3/150$, $p<.01$) でも有意で、優位集団では第1, 第2試行と第3試行 ($F=8.33$, $df=1/150$, $p<.01$, および $F=16.57$, $df=1/150$, $p<.01$), 第1, 第2試行と第4試行 ($F=13.15$, $df=1/150$, $p<.01$ および $F=23.14$, $df=1/150$, $p<.01$) の間に有意差があり、劣位集団でも第1, 第2試行と第3試行 ($F=26.84$, $df=1/150$, $p<.01$ および $F=20.38$, $df=1/150$, $p<.01$), 第4試行 ($F=31.64$, $df=1/150$, $p<.01$ および $F=24.59$, $df=1/150$, $p<.01$) の間に有意差がみとめられた。また、優劣条件間の差は第3試行 ($F=11.56$, $df=1/150$, $p<.01$) および第4試行 ($F=16.09$, $df=1/150$, $p<.01$) で有意にみとめられた。すなわち、操作に対応した優位, 劣位の認知が成立していたとみなすことができる。

集団規範への同調・逸脱行動と地位 Fig.4 は Q.7 の結果を示したものである。分散分析の結果は Table 4

FIG. 5. Strength of need for adaptation to task-environment.

TABLE 6
Analysis of variance on self estimation of status

Source of variation	df	MS	F
Sup. vs. Inf. (A)	1	2.45	—
Status (B)	1	2 369.42	169.12**
A × B	1	3.79	—
Subj w. groups	50	14.01	
Before vs. After(C)	1	9.38	2.99
A × C	1	7.78	2.48
B × C	1	9.75	3.11
A × B × C	1	21.79	6.94*
C × Subj w. groups	50	3.14	

** $p<.01$, * $p<.05$

に示されている。高地位者と低地位者の差は優位集団でも劣位集団でも有意 ($F=13.84$, $df=1/50$, $p<.01$ および $F=35.99$, $df=1/50$, $p<.01$) で、優位集団と劣位集団の差は高地位者の場合のみ有意 ($F=10.33$, $df=1/50$, $p<.01$) であった。優位集団では、高地位者は低地位者より既存の集団規範(集団の体制の維持)を強力に支持し、劣位集団ではこれとは逆に高地位者のほうが否定的であること、高地位者では優劣集団間に顕著な差がみとめられるのに対し、低地位者では優劣条件の効果がみとめられるとはいえないことになる。

対人関係および課題への適応の要求と地位 対人関係への適応の要求は Q.1-1, Q.1-2 によって測定される。結果は Table 5 に示してあるが、いかなる変動因の効果も有意水準に達していない。課題への適応の要求は Q.5 の結果によって示される。Fig.5 はこれを示す。分散

FIG. 6. Amount of change in self estimation of status.

分析の結果は優劣条件×試行の交互作用のみ有意 ($F=4.13$, $df=3/150$, $p<.01$) であった。以上の結果は、優位集団の高地位者と劣位集団の高地位者の集団規範に対する行動のちがい、および優劣各条件内での高地位者と低地位者の集団規範に対する行動のちがいは、対人関係への適応の要求のちがい、あるいは課題環境への適応の要求の強さのちがいで説明できないことを示している。

事前と事後の地位の自己評価の変化 Fig. 6 は Q. 3 と Q. 6 の得点の差によって事前と事後の地位の自己評価の変化を示したものである。前 (Q. 3)・後 (Q. 6)×優劣条件×地位の分散分析の結果は Table 6 に示されている。全体として高地位者の地位の自己評価は低地位者の自己評価より高いが、優位集団の高地位者の事前と事後の得点には有意な差 ($F=9.31$, $df=1/50$, $p<.01$) がみられる。すなわち、優位集団の高地位者はリーダーに選ばれる可能性という点からみた地位の自己評価を低下させているといえよう。しかし、劣位集団の高地位者が事前にくらべて事後で地位の自己評価を高めたわけではなく、また事後の高地位者の自己評価に優劣条件間の差がみとめられるわけでもない。地位の自己評価も優位集団と劣位集団の高地位者の集団規範に対する行動のちがいを十分に説明するものとはいえないであろう。

集団過程と同調・逸脱行動 Fig. 7 は優位、劣位の集団ごとに Q. 1-2, Q. 5, Q. 6, Q. 7 の 4 変数間の関係を各 2 変数の偏相関 (のこりの 2 変数の効果を統制) で示したものである。Q. 5 は第 4 試行後の結果が用いられている。集団規範からの逸脱行動と地位の自己評価との相関が有意でないことは Fig. 4 や Table 6 に示した結果と一致しないようにも見えるが、地位の自己評価は

実験操作にもとづいて高低の 2 群に大別されていること、各群内の個々の値に対応して集団規範からの逸脱の大きさが変化するほどの微細な点での一致があるわけではないことのためであろうと思われる。

Fig. 7 からは、優劣条件間の差としては、第 1 に、優位集団では対人関係への適応の要求の強さと課題環境への適応の要求の強さとが負の相関にあるのに対し、劣位集団では有意とはいえないが正の相関を示し、2 つの相関の間には有意な差があること ($CR=2.76$, $p<.01$)、第 2 に、優位集団では集団規範からの逸脱と対人関係への適応の要求とが正の相関を示すのに、劣位集団にはその傾向はみられないこと (2 つの相関の差は $CR=2.26$, $p<.05$)、第 3 に、劣位集団では課題環境への適応の要求と地位の自己評定とが正の相関を示す傾向があるのに対し、優位集団ではこれがみとめられない (ただし、両者の差は有意とはいえない) ことが指摘できよう。この結果からは、地位 (自己評価による) 変数を明確に位置づけることはできないが、集団規範への同調または逸脱行動が集団の基本的な機能に關係する諸変数とも関連していることの示唆が得られたと思われる。

考 察

地位と集団規範への同調・逸脱行動の關係は、集団規範が課題環境に対する適応を促進するものである場合と、阻害するものである場合とでことなること、高地位者は低地位者にくらべて同調にせよ、逸脱にせよ先導的な態度を表明する傾向にあることが明らかにされた。高地位者のこのような行動に關係すると思われる要因として、課題環境への適応の要求の強さ、対人関係への適応の要求の強さ、課題環境への適応の成否に対する認知

FIG. 7. Partial correlation between main variables of group processes and the deviant behavior.

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$ (two-tailed test).

(感受性)などの要因が検討されたが、ここでは低地位者とのちがいは見出されなかった。木下(1964)は、他集団からの攻撃に対して、フォロワーよりもリーダーが強い敵意を抱くことを見出し、リーダーの機能として集団の課題指向への感受性の重要さを指摘している。リーダーと本実験の高地位者(最上位者ではない)のちがいについての考察も含めて、今後の検討の課題となるであろう。

高地位者と低地位者のちがいは、それ自体がこの実験での地位操作の妥当性の指標ともなっているが、低地位者よりも高地位者のほうがリーダー(最上位者)の地位を取得する可能性を高く評価していることである。しかし、これは優位集団でも劣位集団でもみられる現象であって、優位集団では高地位者のほうが集団規範への同調を顕著に示し劣位集団ではこれとは逆に高地位者のほうが集団規範からの逸脱を顕著に示したことを直接説明するものとはいえないであろう。

この実験の結果、重要な意味をもつと思われるのは、優位集団では対人関係への適応の要求と課題環境への適応の要求とが負の相関関係にあり、また集団規範からの逸脱傾向と対人関係への適応の要求とが正の相関を示すのに対し、劣位集団では対人関係への適応の要求と課題環境への適応の要求、および課題環境への適応の要求と自己評価された地位の高さとが十分大きな値とはいえないが正の相関を示していることである。優位集団においては、集団の他の成員と友好的な関係を成立させようとする要求が強い成員ほど集団規範から逸脱——この実験ではリーダーへの支持を弱める——する傾向があり、また、他の成員との友好的な関係を成立させようとする要求が強いほど他集団との競争で優位に立とうとする要求が低いことを示している。課題環境への適応の要求と対人関係への適応の要求の両者の充足が集団過程にとって重要な意味をもつとすれば、優位集団においては両立させる必要のある基本的な集団の機能の対立、葛藤が顕在化しつつあることを示すものといえよう。この葛藤の解決の1つの方向は、課題環境への適応の要求の水準を低下させることであるように思われるが、これは、実験結果が示すように優位集団の課題環境への適応の要求が劣位集団のそれよりも高いということではなく、集団が現に成就している適応の水準からみて相対的に高いということであろう。課題環境への適応の要求の水準を低下させることが、集団規範からの逸脱——集団の地位・役割の体制への支持の低下——をただちにもたらすかどうかは、この実験の範囲からは明らかではない。しかし、たとえ、課題環境への適応の点で有効である集団規範であっても、これに無条件に同調を促す力が働くとは考えられないことが、ここで示唆されていると思われる。これが高地位者の地位にどのような影響をもたらすかも今

後の検討の課題となるであろう。

要 約

地位と集団規範への同調または逸脱行動の関係についての従来の研究が、一致した結果を見出していないという事実をもとに、地位関係の成立と集団規範の成立とが発生的には集団の課題環境への適応の過程に由来するとの考察にもとづいて、基本的には高地位者は集団規範への同調にしろ、逸脱にしろ先導的な機能を果たしているとの仮説が立てられた。上記の考察からは、集団規範の最も中心となる機能は、集団の地位と役割の体制の維持であること、また、同調と逸脱行動には、集団過程の基本的な次元である課題環境への適応の要求と、対人関係への適応の要求の2つの充足または均衡のとれた充足という問題が関係してくるとの仮説が提出された。

中学1年生4名を1集団とし、仮空の他集団との競争に優位を占める場合(優位集団)と劣位に置かれる場合(劣位集団)の2つの条件が設定された。また、集団内の地位は、4名の間で投票によってリーダーを選出する際の得票を基礎として操作された。競争における優劣は主としてリーダーの力量に帰因するとの状況で、選挙によって選出されたリーダーを支持しつづけるか、リーダーの交代を求めるかによって集団規範への同調または逸脱行動が定義されている。

実験の結果、優位集団においては高地位者(リーダー選挙の次点者)のほうが低地位者よりも集団規範に同調を示し、劣位集団では高地位者のほうが顕著な逸脱を示すことが明らかにされた。また、優位集団では、劣位集団とことなり、課題環境への適応の要求と対人関係への適応の要求とが負の相関を示し、逸脱行動が対人関係への適応の要求と正の相関をもつことが明らかになったが、これと地位変数の関係は今後の課題として残された。

引 用 文 献

- Burke, P. J. 1968 Role differentiation and the legitimation of task activity. *Sociometry*, **31**, 404-411.
- Cancian, F. 1967 Stratification and risk-taking: a theory tested on agricultural innovations, *American Sociological Review*, **32**, 912-927.
- Cartwright, D., & Zander, A. (Eds.) 1960 *Group dynamics: research and theory*. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- Collins, B. E., & Guetzkow, H. 1964 *A social psychology of group processes for decision-making*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Feshbach, N. D. 1967 Nonconformity to experimentally induced group norms of high-status versus

- low-status members. *Journal of Personality and Social Psychology*, **6**, 55-63.
- Harvey, O. J., & Consalvi, C. 1960 Status and conformity to pressures in informal groups. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, **60**, 182-187.
- Hollander, E. P. 1958 Conformity, status, and idiosyncrasy credit. *Psychological Review*, **65**, 117-127.
- Hollander, E. P. 1961 Some effects of perceived status on responses to innovative behavior. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, **63**, 247-250.
- 木下富雄 1964 集団外部から加えられる圧力に伴う集団内諸力の変化 II —— 集団内地位の分化が存する場合 —— 日本心理学会第 28 回大会発表論文集 p. 429.
- 永田良昭 1972 組織におけるインフォーマルな集団の機能 豊原恒男他編 組織行動の心理学 (講座経営行動の心理学 5) ダイアモンド社
- Nagata, Y. 1973 Task structure as a situational factor on group processes. In J. Misumi (Ed.), *Group dynamics in Japan*. Fukuoka: The Japanese Group Dynamics Association. Pp. 37-47.
- Ridgeway, C. L. 1978 Conformity, group-oriented motivation, and status attainment in small groups. *Sociometry*, **41**, 175-188.
- Rogers, E. M. 1962 *Diffusion of innovations*. New York: The Free Press of Glencoe.
- Wahrman, R., & Pugh, M. D. 1972 Competence and conformity: another look at Hollander's study. *Sociometry*, **35**, 376-386.
- 1979. 8. 31. 受稿———

SUMMARY

The purpose of this experiment was twofold. The first was to examine the hypotheses that a man of high status conforms more strictly to the group norm than a man of low status where the norm of his group is perceived to facilitate adaptation of his group to the task-environment, but that a man of high status deviates more extremely from the group norm than a man of low status where the norm of his group is perceived to be detrimental to adaptation to the task-environment. Second purpose was to show that conformity to and deviant behavior from the group norm need to be understood in terms of fundamental processes of a group because the essential function of group norms is considered to be to maintain the group's role and status system.

Eighteen four-men groups, each consisted of a elected leader, a high status person, and two low status persons of secondary school age, were composed and performed the so-called unusual use test in competition with the other (fictitious) group. Half of these groups (superior group) obtained higher scores than the other (fictitious) group and the other half (inferior groups) obtained lower scores than the other (fictitious) group. At the beginning of the final (fifth) trial, the high and two low status persons were asked public-

ly whether or not they preferred to replace the leader with another person. The degree of deviation from or conformity to the existing group norm was defined in terms of positive or negative attitude publicly announced by subjects toward replacement of the leader.

The main results were follows:

(1) High status persons of the superior groups conformed more strictly to the group norm (showed more negative attitude toward replacement of the leader) than low status persons of the superior groups. But high status persons of the inferior groups deviated more extremely from the group norm (showed more positive attitude toward replacement of the leader) than low status persons of the inferior groups (Fig. 4, Table 4).

(2) In the superior groups, a negative correlation was obtained between need for adaptation to task-environment ("do well in the competition") and need for adaptation to interpersonal problems ("be in harmony with one another"), in contrast to the positive correlation in the inferior groups. Also, a positive correlation between need for adaptation to interpersonal problems and deviation from the group norm was obtained in the superior groups but not in the inferior groups (Fig. 7).