

少数派の行動を規定する要因に関する探索的研究 - 労働組合における少数派 -

松村 憲一 (大阪大学大学院人間科学研究科)

これまで、少数派影響過程に関する研究では、主に知覚課題を用いた実験室実験に基づき、議論がなされてきた。少数者影響過程に関する研究は、実社会で検討することが必要だと指摘されてきたにも関わらず実社会での検討は十分に行われていない。本研究は実社会で少数者の行動意図と行動に関わる要因について見当をおこなった。現在の労働組合では、積極的に活動に参加しようとする組合員は非常に少ない。本研究では、労働組合において、組合役員を少数派と位置付け調査を行った。その結果、労働組合において、自分を支えてくれる仲間が存在すると感じるといった主観的なサポート受容感が高い少数派は行動意図を高く維持していることが示された。また、少数派が実際の行動を起こすためにも、主観的なサポート受容感が重要な役割を果たしていることが示された。

キーワード: 少数派、主観的サポート受容感、行動意図

問題

これまで、少数派影響過程に関する研究は、少数派のもつ影響力に関する議論が中心となっている。実験場面では、少数派の役割をほとんどの場合実験協力者が担っていたため、少数派自身が多数派から影響を受けることはない (e.g. Moscovici and Personnaz, 1980)。現実場面では少数派の立場にあるメンバーが多数派からの影響を受けることなく行動することは困難である。ここで問題となるのが、少数派は多数派に同調することなく、行動意図を維持し、実際の行動へ移すことができるのか、ということである。そこで、組織の中で少数派が多数派の圧力に屈することなく行動することができるかどうかを調査により明らかにするのが本論文の目的である。

少数者影響過程に関する研究は、Moscovici (1969) に代表されるように、実験における知覚課題を中心に議論がすすめられてきた。その中で、少数者による影響力は潜在的な影響を引き起こす力を持っているが、顕在的な影響を与える可能性は低いことが示唆されている。少数者の潜在的影響に関して得られた知見はいずれも被験者に対して知覚課題を与えている (Moscovici, S. & Faucheux, C., 1972、Moscovici, S. & Personnaz, B, 1980)。

それに対して、実社会における少数派影響に関する議論はほとんどなされていない。これまで条件が統制された実験室実験により示されてきた知見を実社会において検討したものはほとんどない。したがって、実社会における少数派影響過程に関わる要因を探ることは意義のあることである。

実社会における少数者影響を検討するために、労働組合をその調査対象に選んだ。その理由は、組合役員が組合の中で数的に少数派として位置付けられる、という点である。

さらに、現在の労働組合における組合役員は、積極的に立候補した組合員が担うわけではない。つまり、組合役員であるからといって他の組合員と比べて、組合活動に対するモチベーションが高いわけではない。もちまわりで組合役員に任命され、その役割を担っている場合がほとんどである。しかし、組合役員という肩書きがつくことにより、一般組合員より活動への参加の頻度は高くなる。したがって、活動への参加という行動の観点でも組合役員は少数派であると考えられる。

現在の労働組合では、一般組合員が組合活動に参加しようとしないうという問題を抱えている。この問題を解決するためには、組合役員からの働きかけが必要になる。しかし、組合において組合活動に参加しようとしないう一般組合員が多数派であるため、組合活動への参加という面で少数派である組合役員は一般組合員に組合活動への参加を呼びかけることができない。

労働組合における少数派である組合役員が、一般組合員に同調することなく行動するために、主観的なサポート受容感が重要な要因となる。Asch(1951)の同調に関する研究では、1人では多数派の圧力に屈してしまうが、2人になると自分の主張を行やすくなることが示されている。また、少数者影響過程に関する研究においては、社会的支持者に関する議論がなされている。Allen(1975)では、集団内に少数派の信念と一致した行動をとる社会的支持者が存在する場合に、多数派への同調が低減するとされている。このことから、現実場面においても、少数派者が実際の行動へ移すためには、少数者を支持するメンバーの存在が必要になると考えられる。

実際に、支持されていないとしても主観的に組合員の中に支持してくれている人がいると感じるだけで、同調は低減すると考えられる。つまり、少数者は自分の所属する組織の中で、サポートを受容していると感じられることで、多数派への同調を低減させ行動を起こすことが可能になると考えられる。

本論文では、労働組合という組織における少数者が、自らの行動意図から行動を起こすために必要な要因として、他の組合員との関係からサポート受容感を見出すことによる効果について検証する。

方法

研修の実施 対象者は、1999年11月に開催された2泊3日の研修に参加し、ソーシャル・リアリティについてレクチャーを受けた。研修の参加者は、総合メーカーA社労働組合の組合役員である。

現在の労働組合は、組合員の組合離れという問題をかかえている。一般組合員が組合に参加しようとしないうる現状を打開するために、ソーシャル・リアリティは変化しうるものであることが説明された。さらに、組合役員の働きかけにより、一般組合員が感じる労働組合の重要性と一般組合員の組合活動への積極的参加を引き出すことが可能であることが告げられた。

研修による研修に参加した組合役員の意識的变化を測定するために7項目からなる質問紙を研修が始まる前と研修終了時に配布した。この質問紙により、「私にとって労働組合はなくてはならない」という労働組合の重要性、「私は組合活動にとっても関心がある」という組合活動に対する関心度、「研修内容に関心がある」という研修への関心度が測定された。また、行動意図として「組合が行っている活動に積極的に参加していきたい」、「他の組合員に対して参加を働きかけていきたい」、「組合活動を盛り上げていきたい」の3項目への回答を求めた。同時に、「今回の研修を今後の組合活動に活かしたい」という研修内容の活用意図についても回答を求めた。

調査 調査は研修のフォローアップアンケートとして実施された。調査対象者には研修後の行動意図や組合活動に関する行動の変化を調査する旨が伝えられた。本調査の目的は、組合役員の行動意図と行動に対する主観的なサポート受容感の効果を検証することであり、組合役員の行動意図と行動に影響を与える要因を他の組合員との関係の中から探ることである。

調査時期と調査対象者 調査は、研修の半年後となる2000年5月に行われた。研修に参加した組合役員32名を調査対象とした。この32名に対して、調査用紙および回答表を郵送で配布した。返送数は29名(返送率90.6%)であった。分析対象となる29名の平均年齢は37.4歳であった。また、性別は男性28名、女性1名であった。

質問項目 調査では、行動意図、行動、他の組合役員および一般組合員との関係に関する項目について、5件法による回答を求めた。組合役員の行動として、一般組合員との直接的なインタラクションが生じる行動と組合活動そのものに関わる行動の2種類の行動を想定した。そのため、インタラクションが生じる項目として、「職場の人たちに対して組合活動への参加を呼びかけたい」、「組合員に対して組合活動の方針を明確に伝えている」、「職場の人たちに対して組合に関する話をする」、「組合員の要望に応えている」という4項目で測定された。組合活動に関わる行動として、「組合活動を盛り上げていき

い」、「組合が行っている活動に積極的に参加していきたい」、「組合の従来の方
法にとらわれず新しい方法を試している」という3項目で測定された。行動意図は以上の7項目で測定された。(Table2 参照)。

行動は、行動意図に基づいて生じるものであると考えられることから、行動項目は行動意図に対応する項目で測定された。たとえば、行動意図項目「組合活動を盛り上げていきたい」に対応する項目は、「組合活動を盛り上げている」である。行動項目についても行動意図項目と同様に7項目であった (Table3 参照)。

少数派の行動意図と行動が少数派もしくは多数派のどちらの関係から影響されるかを調べるため、組合役員との関係性と一般組合員との関係性を次の7項目で測定した。他の組合役員との関係について「他の組合役員は自分の問題意識を聞いてくれる」、「他の組合役員は自分の考えを理解してくれる」、「自分の組合に対する考えを他の組合役員にうまく伝えられない」、「組合の仕事を一人で抱え込んでしまう」の4項目で測定された。一般組合員との関係について「組合の中にも活動している仲間がたくさんいる」、「組合の中に私の考えに同意してくれる人がいる」、「職場の中にもともに組合活動をしていると感じられる仲間がいる」の3項目で測定された。

結果

研修の効果 研修を行うことによって、組合の重要度、組合に対する関心度、研修への関心度、行動意図、研修内容の活用意図の変化を検討した。研修前と研修後の各質問項目を従属変数として、t 検定を行った。Table1 に研修時に実施された調査の7つの質問項目とその平均値を示す。

Table1 研修時質問項目と各項目の平均値 (SD)

	研修初日	研修最終日	t 値
私にとって組合はなくてはならない	4.04 (0.67)	4.28 (0.58)	1.81*
私は組合活動にとっても関心がある	3.82 (0.11)	3.76 (0.12)	-0.46
研修内容にとっても関心がある	3.11 (1.06)	4.48 (0.56)	7.84**
組合が行っている活動に積極的に参加していきたい	3.69 (0.91)	3.93 (0.69)	1.63
他の組合員に対して参加を働きかけていきたい	3.66 (0.88)	3.86 (0.82)	1.19
組合活動を盛り上げていきたい	3.66 (0.92)	4.10 (0.71)	3.18**
今回の研修を今後の組合活動に活かしたい	4.17 (0.65)	4.52 (0.62)	3.12**

* p < .10 ** p < .01

組合の重要度に対する評価が研修を受けることで高くなる傾向が見られた。

また、行動意図では「組合活動を盛り上げていきたい」という意図が研修を通して高まっていた。しかし、「他の組合員に対して参加を働きかけていきたい」、「組合が行っている活動に積極的に参加していきたい」という行動意図には、有意な変化は見られなかった。

研修に対する関心度は、研修を通して高くなっており、この関心度が高くなったことで研修内容の活用意図も高くなったと考えられる。

調査の結果

評定尺度の因子構造

Table2 行動意図に関する項目 因子分析結果

	因子 1	共通性
組合活動を積極的に盛り上げていきたい	.847	.737
組合の従来の方法にとらわれず新しい方法を積極的に試していきたい	.815	.664
職場の人たちに対して組合活動への参加を呼びかけていきたい	.813	.661
組合が行っている活動に積極的に参加していきたい	.757	.573
職場の人たちに対して組合に関する話をしたい	.754	.569
組合員の要望に応えていきたい	.598	.357
組合員に対して組合活動の方針を明確に伝えていきたい	.546	.298
固有値	4.26	4.26
寄与率	.608	

Table3 組合役員の行動に関する項目 因子分析結果

	因子 1	因子 2	共通性
組合活動を積極的に盛り上げている	<u>.896</u>	.284	.884
組合が行っている活動に積極的に参加している	<u>.808</u>	.173	.778
組合の従来の方法にとらわれず新しい方法を試している	<u>.484</u>	.336	.683
職場の人たちに対して組合活動への参加を呼びかけている	.161	<u>.867</u>	.482
組合員に対して組合活動の方針を明確に伝えている	.217	<u>.626</u>	.439
職場の人たちに対して組合に関する話をする	.459	<u>.522</u>	.347
組合員の要望に応えている	.205	<u>.432</u>	.613
固有値	3.48	1.09	4.57
寄与率	.497	.156	.653

Table4 組合役員、一般組合員との関係に関する項目 因子分析結果

	因子 1	因子 2	因子 3	共通性
組合の中にも活動していると感じられる仲間がたくさんいる	<u>.895</u>	-.006	.200	.845
組合の中に私の考えに同意してくれる人がいる	<u>.766</u>	.148	-.044	.786
職場の中にも組合活動をしていると感じられる仲間がいる	<u>.702</u>	.274	-.251	.845
他の組合役員は自分の問題意識を聞いてくれる	.037	<u>.783</u>	.128	.872
他の組合役員は自分の考えを理解してくれている	.301	<u>.744</u>	.219	.768
組合の仕事を一人で抱え込んでしまう	-.038	.170	<u>.719</u>	.750
自分の組合に対する考えを他の組合役員にうまく伝えられない	.002	.007	<u>.525</u>	.632
固有値	3.77	1.80	1.18	6.75
寄与率	.419	.199	.131	.749

行動意図に関する項目について、因子分析（主因子法）を行った。固有値 1 以上の因子を採択した。その結果、行動意図は 1 因子構造であった（Table 2）。

同様に行動に関する項目について、因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。結果、2 因子が抽出された。その結果を Table 3 に示す。行動に関する因子をそれぞれ「積極的参加行動」因子、「コミュニケーション行動」因子と名付けた。組合役員の行動と行動意図は同じ項目であるにも関わらず、その因子構造は異なっていた。他の組合役員および一般組合員との関係に関する項目について因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。その結果 3 因子が抽出された。その結果を Table 4 に示す。他の組合役員および一般組合員との関係について得られた 3 因子をそれぞれ、「サポート受容感」

因子、「役員との関係」因子、「孤立感」因子と名付けた。

なお、ここで行った因子分析はすべて、共通性の初期値として SMC を用い反復推定を行った主因子法を行い、固有値 1 以上の因子を採択した。

因子分析の結果をもとに、行動意図、積極的参加行動因子、コミュニケーション行動因子について因子負荷量の高かった項目に対する評点の単純加算平均を行動意図得点、積極的参加行動得点、コミュニケーション行動得点とした。

同様にサポート受容感因子、役員との関係因子および孤立感因子について因子負荷量の高かった項目に対する評点の単純加算平均をサポート受容感得点、役員との関係得点、孤立感得点とした。

各要因の効果

Table 5 要因別 各群の行動意図, コミュニケーション行動, 積極的参加行動の平均値 (カッコ内は SD)

	サポート受容感		役員との関係		孤立感		全体平均
	ポジティブ群ネガティブ群		ポジティブ群ネガティブ群		ポジティブ群ネガティブ群		
	N = 19	N = 10	N = 19	N = 10	N = 19	N = 10	
行動意図	4.18(0.39)	3.34(0.86)	4.06(0.71)	3.78(0.71)	3.96(0.65)	3.85(0.77)	3.90(0.71)
コミュニケーション行動	3.47(0.46)	2.95(0.42)	3.40(0.60)	3.22(0.44)	3.25(0.40)	3.32(0.58)	3.29(0.51)
積極的参加	3.67(0.51)	2.87(0.89)	3.39(0.78)	3.39(0.77)	3.36(0.77)	3.41(0.77)	3.39(0.76)

「自分の考えに同意してくれる仲間がいる」などのサポート受容感について、平均値 ($M = 2.68$, $SD = 0.881$) によりポジティブ群とネガティブ群の 2 つに分け、行動意図、コミュニケーション行動、積極的参加行動を従属変数として一要因分散分析を行った。その結果、行動意図と 2 つの行動すべてにポジティブ群とネガティブ群の間に有意差がみられた (行動意図: $F(1, 27) = 13.39$, $p < .01$ 、コミュニケーション行動: $F(1, 27) = 8.88$, $p < .01$ 、積極的参加行動: $F(1, 27) = 9.58$, $p < .01$)。各群の行動意図と 2 つの行動の平均値を Table 5 に示す。組合役員は、周囲に組合活動をともにしている仲間が存在すると感じることによって、行動意図を高めている。また、サポート受容感が高くなれば、コミュニケーション行動および積極的参加行動も起こしやすくなることが示された。

役員との関係および孤立感についても同様の分析を行ったが、いずれも有意な効果は見られなかった。

主観的なサポート受容感、役員との関係、孤立感についてその関係性をみるために、相関分析を行った。その結果、この 3 つの要因間に有意な相関関係は見られなかった。

このことから、主観的なサポート受容感のみが少数者の行動意図、積極的参加行動、およびコミュニケーション行動を高める効果があるといえる。

考察

行動意図と行動に関する尺度は対応していたにもかかわらず、Table 2 および Table 3 で示したように因子構造は異なる。行動では、「積極的参加行動」と「コミュニケーション行動」の 2 つに分類できる。それに対して行動意図は、質問項目が行動に対応しているにも関わらず 1 因子であった。

広瀬 (1995) は、個人の行動意図、他者との相互作用をもたない個人行動や環境配慮行動に対して、行動によって予測される効果が影響していることを示した。今回の調査で見出された「コミュニケーション」行動と「積極的参加」行動では、行動によって予測される効果が影響していると考えられる。「コミュニケーション」行動は、他の組合員に対して働きかけるため、他者の反応を予測しなければならない。一方、「積極的参加」行動では、他者の反応を予測する必要性は低い。今回の調査では測定していない

が、行動によって予測される効果が「コミュニケーション」行動と「積極的参加」行動の違いとして考えられる。また、行動意図が1因子構造であったことから、行動意図が行動に移行される際に、この予測される効果が影響を与えていると考えられる。今後、行動の結果によって予測される効果についても検討する必要がある。

今回の調査では、少数者が行動するために必要な要因として主観的なサポート受容感について検討した。これまで、社会的支持者の存在により、少数者のもつ態度が異なっている多数派への同調が低減することが示されてきた。本調査では、主観的に社会的支持者が存在していると感じることで、少数者自身、行動意図を維持し、実際の行動も起こしやすくなることが示された。その一方で、同じように活動を推進していく他の組合役員との関係、組合における孤立感については、少数派メンバーの行動意図、行動に影響を与えていなかった。孤立感は決して低い水準ではないが、少数派の行動を規定する要因にはなっていない。また、他の組合役員との関係についても、良好であると感じることによって行動意図や行動を高める効果はみられなかった。他の役員との関係と主観的なサポート受容感の間に有意な相関関係がみられなかったことから、他の役員との関係性がサポート受容感を高めるものではない。また、孤立感についても同様である。この主観的なサポート受容感とは、組合の中に仲間がいるかどうかが重要であり、他の役員と問題意識や自分の考えが理解されることにより、高まるものではないといえる。

主観的なサポート受容感の効果について議論を進めてきたが、本論文では実際の多数派の態度については議論されていない。実際の多数派の態度もあわせて測定し、社会的支持者の存在について検証しなければ、本当の意味での主観的なサポート受容感の効果を検証することはできない。今後、少数派に対する調査と合わせて多数派に対する調査も必要である。

また、多数派メンバーの行動意図、行動への働きかけが、効果をもつためには、少数派メンバーの行動が維持される必要がある。これまで、少数派が多数派に対して影響力をもつためには、少数派の一貫した行動が必要であると指摘されてきた (Moscovici & Faucheux, 1972; Moscovici & Lage, 1976)。少数派メンバーが、行動を起こすために、主観的なサポート受容感が重要な役割を果たしていることが明らかになったが、行動様式にまで言及することはできない。行動様式については、多数派が少数派の行動をどのようにみているかが重要となる。今後、少数派影響過程の統括的モデルを構築するためには、多数派メンバーに対しても同様の調査を実施し、多数派-少数派関係において重要となる要因を検討する必要がある。

結論

本稿では、労働組合という組織において少数派メンバーが行動するために必要な要因について検討してきた。現在の労働組合における組合役員は、役割として与えられたものであり、積極的にその役割を担っている組合役員はほとんどいない。この組合役員は、これまでの研究では扱われてこなかったモチベーションの低い少数派と位置付けることができる。このような少数派が行動するために重要となる行動意図は、主観的なサポート受容感により高くなることが示された。また、コミュニケーション行動、積極的参加行動に対しても同様の結果が見られた。今回の調査では明らかにできなかったが、組合役員の行動には、行動によって期待される効果の予測が影響している可能性がある。今後、この2つの要因についても議論する必要がある。また、今回の調査で見られた結果が対象となった労働組合のみに見られる現象なのか、一般的に見られる現象なのかを検証する必要がある。少数派影響過程の統括的モデルを構築するために、実際に行動した少数派が多数派に対してどのような影響力をもち、どのような要因が必要となるのかをさぐる必要がある。

引用文献

- Allen, V.L. (1975) Social support for nonconformity. In L. Berkowitz (Ed.), *Advanced in experimental social psychology*, **Vol. 8**, 1-43. New York: Academic Press.
- Asch, S. (1951) Effects of groups pressure upon the modification and Distortion of Judgements. In H. Guetzkow (ed.) *groups, leadership, and men*. Pittsburgh, PA: Carnegie Press.
- 広瀬幸雄 (1995) 環境と消費の社会心理学, 名古屋大学出版会
- Moscovici, S. & Faucheux, C. (1972) Social influence, conformity bias and the study of active minorities. In L. Berkowitz (Ed.), *Advanced in experimental social psychology*, **Vol. 6**, 149-202. New York: Academic Press.
- Moscovici, S. & Lage, E. (1976) Studies in social influence: . Majority vs minority influence in a group. *European Journal of Social Psychology*, **6**, 149-174.
- Moscovici, S., Lage, E., & Naffrechoux, M. (1969) Influence of consistent minority on the responses of a majority in a color perception task. *Sociometry*, **32**, 365-379.
- Moscovici, S. & Personnaz, B. (1980) Studies in social influence V: Minority Influence and conversion behavior in a perceptual task. *Journal of Experimental Social Psychology*, **16**, 270-282.

An exploratory study of minority influence in organizational situation

Kenichi MATSUMURA (*Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)

In this study, labor union executives are defined as minority, and we will discuss that subjective social support of labor union executives has effect on their behavioral intention and actual behavior. It is very interested in minority influence in organizational situation. We discuss two factors in this study. One is minority's subjective social support. The other is regular members' evaluation of labor union that executives guess. We used the questionnaire to find the factors that are related to executives' intention and behavior. A questionnaire was distributed to the union 29 executives. We divide executives into two groups by evaluation of subjective social support. It is found that executives that estimated subjective social support to be positive have higher intention than the other executives that estimated it negative. It is found that the subjective social support has same effect on executives' actual behavior. Minority, who guess that regular member estimated labor union to be negative, cannot act. It is found that other executives' evaluation of labor union that an executive guess has an effect on actual behavior.

Keyword: minority, subjective social support, behavioral intention