

女性および男性管理職に対する態度に関する研究

——女性管理職に対する態度尺度 (WAMS) および男性管理職に対する
態度尺度 (MAMS) 開発の試み——

坂田 桐子・黒川 正流

広島大学総合科学部人間行動研究講座
(1991年10月31日受理)

Developing a scale for measuring attitudes toward women and men as managers

Kiriko SAKATA and Masaru KUROKAWA

Abstract

The validity of Attitude toward Women As Managers Scale (WAMS) which Peters et al. (1974) have proposed was examined and a scale for measuring attitudes toward women and men as managers was newly developed. In study 1, Japanese version of WAMS revised by Wakabayashi et al. (1987) was administered to Japanese local public employees and was proved its validity and usefulness for analyzing some gender-related problems. A considerable respondents, however, pointed that these items of the scale seemed to be inclined toward male-superiority. Therefore, in study 2, we tried to develop a scale to measure attitudes toward female and male as managers at the same time, consisted with items each of which has two-way scale values, one for WAMS and the other for attitudes toward Men as managers scale, MAMS. Results showed incomplete correlation coefficient between WAMS scores and MAMS scores. It was suggested that, e.g., one's positive attitude toward female managers not always reflect his/her negative attitude toward male managers, vice versa. In study 3, relations between WAMS/MAMS scores and over-all gender role attitude, as well as sex stereotyping, were examined with another group of employees. People with higher scores of WAMS and people with lower scores of MAMS showed more egalitarian attitude in connection with gender role. Females with higher MAMS scores tended to rate their male leader's performance-oriented leadership behavior strong, while male respondents, regardless of their MAMS scores, tended to rate the leadership behavior of their male leader strongly.

産業組織体や職場集団における男女の性別に対する偏見や態度の解明の道具の一つとして、女性管理職に対する態度尺度が提案されている。本研究は、この態度尺度のわが国における妥当性を吟味し、さらに女性管理職と対比されるべき男性管理職に対する態度尺度の開発を試みたものである。

わが国の雇用者総数に占める女性の割合は、1978年から1988年までの10年間に33.7%から36.8%へと著しく増加している。しかし、専門的・技術的職業従事者に占める女性の割合が12.2%から14.1%へ伸びたのに対し、管理的職業の場合は0.7%から1.0%と、わずか0.3%しか伸びていない(平成元年版婦人労働の実状, 1989)。事務従業者や専門的・技術的職業従事者の割合の増加に比べ、管理的職業従事者の割合の増加は非常に遅々としていると言えよう。

女性管理職の増加を阻害する要因にはつぎのようなものが考えられる。①女性の生理上の問題（妊娠、出産など）。②女性に向けられる社会的役割期待の不変性（育児や家族の世話など）。③職業人および管理職としての女性の能力に対する認識の問題（偏見）。これらのうち、①については近年増加してきた産休や育児後の職場復帰制度などの充実によってある程度解決されつつあると考えられる。しかし、②および③は長年培われてきた性役割期待や偏見が基盤となっている問題であるため、それらの現状を把握・検討して対応する必要がある。

若林・宗方（1987）は、管理職としての女性に対する態度を測定する尺度として、Peters et al.（1974）による Attitudes toward Women As Managers Scale (WAMS) を基に、日本語版 WAMS を開発している。若林らは Peters らが開発した55項目の中から、雇用機会均等法に対する態度を外的基準として適性のある項目を選出し、最終的に「職場の男女平等」および「管理職としての女性の適性」の2因子から成る19項目の尺度項目を作成した。この尺度項目は「差別的」対「平等的」という項目表現の方向の違いによる反応の差異を考慮し、2種の項目方向を持つ両極性態度尺度を用いたものである。しかし、尺度開発のためのサンプルに大学生および看護学校学生を用いており、新たに社会人をサンプルとして検討することが有用であると思われる。

本報告は、3つの研究ステップから成っている。研究Ⅰでは、若林ら（1986）が提唱した日本語版 WAMS の最終フォームを社会人を対象として吟味した。研究Ⅱでは、研究Ⅰで明らかになった問題点に基づいて、女性管理職に対する態度と男性管理職に対する態度を独立次元のものとして捉える新たな尺度の作成を試みた。研究Ⅲでは研究Ⅱで作成した尺度の妥当性や他変数との関連を検討した。

研 究 Ⅰ

方 法

調査対象 某政令指定都市一般職員330名。回答者およびその直属上司の性別構成は、男性回答者—男性上司165, 男性回答者—女性上司30, 女性回答者—男性上司64, 女性回答者—女性上司71であった。

調査方法 職場単位で質問紙と返送用封筒を配布し、回答者各自が記入済み質問紙を直接封入・投函することによって回収した。回収率は72.5%であった。

質問紙の構成 女性管理職に対する態度尺度：若林・宗方（1987）による日本語版 WAMS 19項目に「仕事をすすめるための人的環境から見ると、女性管理職も男性管理職も人脈の面では優劣はない」という1項目を加えた計20項目（表1）。各項目はいずれも図1に示すような

- A 男性と女性は、平等の待遇を受けるべきだ。
1. 採用や昇進において <
- B 男性は女性より優遇されるべきだ。

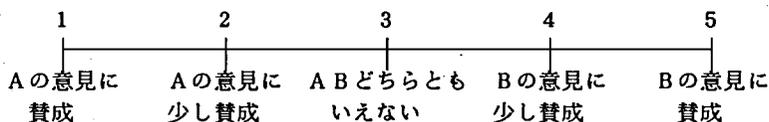


図1. WAMS 項目の呈示フォーム

表1. WAMS 項目と得点分布

項 目	反応カテゴリー(%)*						mean	SD
	1	2	3	4	5	NA		
①. 採用や昇進において、 A. 男性は女性より優遇されるべきだ。 B. 男性と女性は平等の待遇を受けるべきだ。	3.3	6.8	10.7	18.9	58.0	2.4	4.25	1.11
②. 女性は、リーダーとして成功するために必要な、 A. 人を統率する能力をそなえていない。 B. 人を統率する能力をそなえている。	3.3	12.1	38.5	18.6	25.4	2.1	3.52	1.11
3. 自分の仕事に興味を持てるということは、 A. 女性よりも男性にとってより重要なことだ。 B. 男性同様、女性にとっても重要なことだ。	6.2	1.8	9.2	13.9	66.3	2.7	4.36	1.14
4. 管理職としての行動において、 A. 女性は男性よりも、自分の感情に支配されやすい。 B. 女性は男性同様自分の感情に支配されることはない。	19.8	41.7	24.3	4.7	7.1	2.4	2.36	1.08
⑤. もし仮に管理職の仕事があって、同じ資格を持つ二人の候補者、一人は男性一人は女性がいた場合、 A. 男性が推薦をうけるべきである。 B. 両者は平等に推薦をうけるべきである	3.8	6.5	8.0	11.2	68.0	2.4	4.36	1.13
⑥. 女性は、自分の理性と感情とを A. 区別することができない。 B. 区別することができる。	6.5	26.0	36.7	12.7	15.7	2.4	3.05	1.14
7. いい仕事を認めてもらうことは、 A. 女性にとって男性ほど重要ではない。 B. 男性にとっても女性にとっても、同じように重要である。	5.9	2.7	6.8	16.9	65.7	2.1	4.37	1.12
8. 女性は性格的にみて、 A. 指導者に適していない。 B. 指導者に適している。	5.3	16.3	61.5	8.3	5.6	3.0	2.92	0.84
⑨. 女性が指導的役割をになうことは、 A. 男性の場合と同じほどには好ましくない。 B. 男性の場合と同じ程度に好ましい。	4.4	9.5	24.3	20.4	39.1	2.4	3.82	1.19
⑩. 女性は、仕事の状況を適切に判断するのに必要な A. 客観性を欠いている。 B. 客観性をそなえている。	4.1	20.1	44.1	14.5	14.2	3.0	3.15	1.05
11. 男性が女性管理職の指図を受け、不愉快を感じることは A. 正当な理由がある。 B. 正当な理由はない。	4.4	9.8	24.6	15.7	42.0	3.6	3.84	1.22
12. 女性は優れた管理職となるために必要な A. いろいろな技能を獲得する能力を欠いている。 B. いろいろな技能を獲得する能力をもっている。	1.8	7.1	40.5	18.0	29.3	3.3	3.68	1.04
⑬. ビジネスの世界では、今後主要管理職のポジションに A. 女性を受け入れていくべきではない。 B. 女性を受け入れていくべきだ。	2.4	2.4	18.6	28.1	46.2	2.4	4.16	0.98
⑭. 妊娠の可能性があるので、女性は男性に比べ A. 職業人としてあまり望ましくない。 B. 職業人としてあまり望ましくないということとはできない。	2.7	11.5	26.0	19.8	37.6	2.4	3.80	1.16
15. 配属や昇進の際、 A. 男性は女性より優遇されるべきだ。 B. 女性は男性と平等な取り扱いを受けるべきだ。	5.0	7.7	11.5	14.2	59.2	2.4	4.18	1.22
16. A. 生理があるので、女性は男性に比べ職業人としての好ましさが劣ると見るべきだ。 B. 生理があっても、女性は男性に比べ職業人としての好ましさが劣ると見るべきではない。	1.8	4.1	18.0	17.2	56.5	2.4	4.26	1.02
⑰. すべての点を考慮してみると、 A. 男性は女性に比べ知的に優れている。 B. 男性と女性は知的には同等である。	0.9	5.3	14.8	18.6	57.7	2.7	4.30	0.98
⑱. A. 働く女性の第一の責任は、家庭にあり仕事ではない。 B. 働く女性は、家庭と仕事の両方に、同等の責任を持つことができる。	5.9	7.4	16.0	23.1	44.7	3.0	3.96	1.22
⑲. 同一の仕事に対し、 A. 男性管理者が女性管理者よりも多くの給与を受けとることは、まったく正当である。 B. 男性管理者と女性管理者が同一の給与を受け取ることは、まったく正当である。	1.5	2.1	9.2	13.6	70.1	3.6	4.54	0.87
20. 仕事をすすめるための人的環境から見ると、 A. 女性管理職には人脈が乏しい。 B. 女性管理職も男性管理職も人脈の面では優劣はない。	12.4	28.1	20.7	11.2	23.1	4.4	3.05	1.38

注：実際には○をつけた項目のAとBを入れ替えて呈示した。

*カテゴリーは図1の通り。

フォームで呈示された。直属上司のリーダーシップ評定：係長を評定させた。評定項目には三隅(1983)によるPM 20項目に「係長はあなた方が経営感覚を身につけて仕事をするように言いますか」という1項目を加えた計21項目を用いた。理想の管理者像：男性（および女性）が理想的な管理者であるためには図3（女性について）に示す13項目それぞれがどれくらい必要であると思うかを、「絶対必要である(1)―必要ではない(5)」の5段階で評定させた。各回答者に男性の場合と女性の場合の両方について回答させた。フェイス項目：性別、年齢、結婚経験の有無、勤続年数、直属上司の性別を回答させた。その他：本研究では直接的な分析は行わないが、職場のルールや直属上司が用いる影響方略や課長のリーダーシップについても評定させている。

結 果

1. 項目分析：まず、WAMS 項目の G-P 分析を行った。各項目について男女平等的な反応ほど得点が高くなるように1点から5点まで得点化し、項目ごとの回答分布(%), 平均点数および標準偏差を算出した(表1)。さらに総得点分布の上位25%群と下位25%群で各項目の分布と平均値を比較した。結果を表2に示す。 χ^2 検定はつぎの4種類を行った。①反応カテゴリー1, 2を込みにした群と3, 4, 5を込みにした群の比較 [(1, 2)/(3, 4, 5)] ②[(1, 2, 3)/(4, 5)] の比較 ③[1/(2, 3, 4, 5)] の比較 ④[(1, 2, 3, 4)/5] の比較。その結果, ①, ②, および④では全項目で有意差が得られた。また, t 検定ではすべての項目に上位群と下位群で有意差が見られた。これらの結果から, 最終的に4種すべての χ^2 検定と t 検定をクリアした13項目を適性項目として採択した。採択した項目を表3に示す。

2. 因子分析：最終的に採択した13項目について主因子法による因子分析を行い, バリマックス回転を行ったところ, 表3に示す2つの因子が得られた。第一因子は昇進時の処遇に関する項目が多く, 「女性を管理職に登用することに対する態度」の因子（以下, 「登用態度」因子）であると考えられる。第二因子は客観性や理性と感情の区別といった項目が多いため, 「女性の管理職としての適性に対する態度」因子（以下, 「適性評価」因子）であると言えよう。この2因子は若林ら(1986)が見いだした2因子とほぼ対応している。これら2因子それぞれの簡便因子得点を算出して分布を見ると(図2), 登用態度因子については最高得点者が最も多く, 天井効果が認められるようであった。これは, 昇進制度自体を男女平等にすることについてはすでに大部分の人々が賛成しており, 当然のことと受け止められるようになっていることを示している。しかし, 適性評価因子は中心点が最も高く両側が低い正規型の分布である。このことは, 処遇を男女平等にすることには賛成であっても, 実際には女性が必ずしも管理職に適する特性を持つとは限らないと考える人々が少なからず存在することを示唆している。

各簡便因子得点について属性別に平均値を算出した(表4)。いずれの得点についても性差が有意であったため(女性>男性), 男女別に表示している。まず, 登用態度得点については, 女性の得点がすべての属性カテゴリーを通して比較的安定しているのに比べ, 男性の得点は年齢や勤続年数による差が大きい。やはり女性は全般的に女性管理職に対して好意的であると言えよう。各属性について見ると, 女性では年齢が高くなるにつれて徐々に得点が低下するのに対し, 男性では30~39才で最も低く30才未満と50才以上で高い逆 U 字型を示していた。勤続年数についても同様の傾向がみられる。さらに男性については未婚者の方が既婚者より若干高い得点を示している。男性の「登用態度」は, 年齢が高いほど否定的という単純なものではなく, 世代やライフサイクルに関連するものようである。一方, 適性評価得点については, 男女とも登用態度得点の場合ほど明確な傾向が認められなかった。

表2. G-P 分析結果

項目 番号	上位群										下位群										χ ² 値				t 値
	反応カテゴリ (%)					mean	SD	反応カテゴリ (%)					mean	SD	①	②	③	④							
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			12/345	123/45	1/2345	1234/5							
1	0	0	2.6	10.4	87.0	4.84	0.43	14.1	24.4	32.1	17.9	11.5	2.88	1.21	36.7**	76.9**	11.7**	88.3**	-13.5**						
2	0	0	35.1	16.9	48.1	4.13	0.91	11.5	26.9	37.2	15.4	9.0	2.83	1.11	36.7**	25.8**	27.4**	29.1**	- 8.0**						
3	2.6	0	1.3	3.9	92.2	4.83	0.70	11.5	6.4	19.2	21.8	41.0	3.74	1.36	9.9**	26.2**	3.4	45.5**	- 6.3**						
4	7.8	31.2	31.2	7.8	22.1	3.05	1.27	29.5	43.6	21.8	2.6	2.6	2.05	0.92	18.3**	16.5**	12.0**	13.7**	- 5.6**						
5	0	0	0	2.6	97.4	4.97	0.16	14.1	24.4	21.8	19.2	20.5	3.08	1.36	36.7**	66.6**	11.7**	94.5**	-12.3**						
6	1.3	9.1	26.0	19.5	44.2	3.96	1.09	17.9	43.6	32.1	5.1	1.3	2.28	0.87	43.9**	55.9**	12.3**	40.7**	-10.6**						
7	1.3	0	0	1.3	97.4	4.94	0.47	9.0	7.7	16.7	35.9	30.8	3.72	1.24	11.1**	27.6**	33.2**	74.6**	- 8.1**						
8	0	1.3	63.6	15.6	19.5	3.53	0.82	17.9	30.8	50.0	1.3	0	2.35	0.79	46.3**	29.9**	15.2**	16.8**	- 9.2**						
9	1.3	0	2.6	11.7	84.4	4.78	0.62	15.4	26.9	41.0	12.8	3.8	2.63	1.02	38.1**	99.3**	10.0**	102.1**	-15.9**						
10	0	3.9	33.8	20.8	41.6	4.00	0.96	11.5	38.5	41.0	7.7	1.3	2.49	0.85	41.7**	48.2**	7.4**	37.5**	-10.4**						
11	2.6	0	7.8	11.7	77.9	4.62	0.84	6.4	19.2	46.2	14.1	14.1	3.10	1.08	16.9**	60.3**	0.6	63.6**	- 9.8**						
12	1.3	0	13.0	13.0	72.7	4.56	0.82	5.1	16.7	65.4	11.5	1.3	2.87	0.73	15.9**	82.4**	0.8	85.1**	-13.6**						
13	0	0	3.9	1.3	94.8	4.91	0.40	10.3	10.3	53.8	23.1	2.6	2.97	0.93	17.6**	80.6**	6.4*	132.0**	-16.9**						
14	0	2.6	5.2	6.5	85.7	4.75	0.67	10.3	26.9	46.2	14.1	2.6	2.72	0.92	29.0**	89.1**	6.4*	108.8**	-15.7**						
15	1.3	0	0	3.9	94.8	4.91	0.49	14.1	25.6	34.6	14.1	11.5	2.83	1.19	35.0**	87.7**	8.9**	107.8**	-14.2**						
16	0	0	0	2.6	97.4	4.97	0.16	5.1	12.8	53.8	16.7	11.5	3.17	0.97	15.2**	86.6**	22.3	115.1**	-16.2**						
17	0	1.3	0	5.2	93.5	4.91	0.40	3.8	17.9	39.7	21.8	16.7	3.29	1.07	15.9**	65.9**	11.3	92.4**	-12.5**						
18	0	0	2.6	13.0	84.4	4.82	0.45	16.7	23.1	34.6	16.7	9.0	2.78	1.18	38.3**	84.1**	14.0**	88.7**	-14.2**						
19	1.3	0	0	1.3	97.4	4.94	0.47	5.1	6.4	34.6	21.8	32.1	3.69	1.14	53.1*	42.9**	0.8	72.3**	- 8.9**						
20	5.2	14.3	13.0	11.7	55.8	3.99	1.32	21.8	39.7	29.5	6.4	2.6	2.28	0.97	28.4**	56.4**	9.1**	53.4**	- 9.2**						

注1: 網掛け部分はイエーツの修正を要した箇所である。

2: ** p<.01; * p<.05

表3. GP 分析後の因子分析結果

項 目	因子負荷量	
	FACTOR1	FACTOR2
「女性を管理職に登用することに対する態度」(43.7)		
1. 採用や昇進において男女は平等の待遇を受けるべきだ	.84	.19
15. 配偶や昇進の際、男女平等に取り扱われるべきだ	.80	.12
13. 主要管理職に女性を受け入れて行くべきだ	.79	.31
5. 男女平等に管理職への推薦を受けるべきである	.79	.22
18. 女性は家庭と仕事の両方に責任を持てる	.69	.21
14. 妊娠の可能性があっても職業人としての好ましさは男性と同じである	.69	.17
9. 女性が指導者になるのは男性と同様に好ましい	.65	.42
「女性の管理職としての適性に対する評価」(11.5)		
4. 女性管理者は感情に支配されない	-.04	.77
10. 女性は客観性を備えている	.24	.73
6. 女性は理性と感情を区別できる	.27	.70
8. 女性は性格的に指導者に適している	.37	.58
20. 人脈の点では男女優劣なし	.16	.48
2. 女性には統率力が備わっている	.24	.48

注：() 内の数値は因子分散の%を示す。

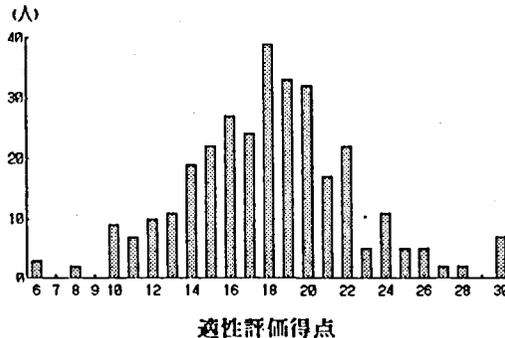
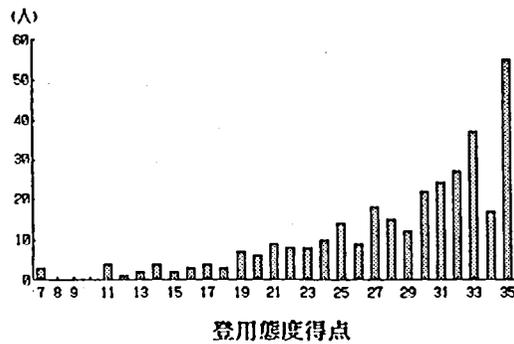


図2. WAMS 2 因子の簡便因子得点分布

表4. 属性別 WAMS 簡便因子得点

属性項目 (n)	登用態度得点		適性評価得点	
	男性 mean (SD)	女性 mean (SD)	男性 mean (SD)	女性 mean (SD)
年齢				
30才未満 (92)	28.2 (5.6)	31.4 (3.9)	18.3 (3.6)	19.1 (4.1)
30～39才 (121)	24.9 (7.4)	31.9 (3.6)	16.8 (4.4)	19.8 (3.9)
40～49才 (67)	27.3 (7.1)	30.7 (4.4)	17.4 (4.3)	17.3 (4.5)
50才以上 (31)	29.1 (5.3)	29.3 (4.8)	19.5 (4.0)	18.1 (6.1)
勤続年数				
5年未満 (67)	28.1 (5.5)	31.5 (4.1)	18.6 (3.6)	19.1 (4.1)
6～10年未満 (61)	26.3 (7.2)	31.8 (3.2)	16.4 (3.8)	19.5 (4.6)
10～15年未満 (63)	25.2 (7.6)	31.6 (3.9)	16.5 (4.2)	20.0 (3.5)
15～20年未満 (66)	27.2 (6.9)	31.7 (3.8)	18.4 (4.8)	18.5 (3.4)
20年以上 (55)	26.6 (6.5)	29.5 (4.8)	17.4 (4.0)	17.5 (5.4)
結婚経験				
既婚 (213)	26.2 (7.2)	31.2 (4.0)	17.4 (4.4)	18.9 (4.3)
未婚 (109)	27.7 (6.1)	31.1 (4.2)	17.7 (3.8)	18.7 (5.0)

性別	26.7 (6.9)	31.1 (4.1)	17.4 (4.1)	18.8 (4.5)

注：性別については t 検定を行った。 ** p<.01; *** p<.001.

3. WAMS 得点と他の変数との関連：①女性管理者に対する好意度によって、「理想の女性管理者像」は異なるであろうか。WAMS 13項目の合計得点を低(43点以下)、中(44～51点)、高(52点以上)の3群に分け、高得点者群と低得点者群で「理想の女性管理者像」の各項目に対する回答を比較した。結果のプロフィールを図3に示す。「理想の管理者像」は5段階尺度で測定したが、いずれの項目についても「それほど必要ではない」「必要ではない」の2カテゴリーに該当する平均値がなかったため、「絶対必要である」「できればあった方がよい」「どちらともいえない」の3カテゴリーのみを表示した。全体的に、高得点者群の方が低得点者群よりも各項目の必要度を高く評定している。t検定の結果、5項目については有意差が認められた。これらの項目はいずれも指示・命令的確性や知識の豊富さなど管理職という地位役割に必要不可欠な要素であるが、低得点者群は高得点者群に比べて必要性をそれほど高く評価していない。女性管理職に好意的でない者は、女性管理職に対する要求度が低いようである。つぎに、「理想の女性管理者像」と「理想の男性管理者像」との評定値の差について、WAMS 低得点者・高得点者別に t 検定を行ったところ、低得点者群では13項目中5項目について、また高得点者群では5項目について有意差が得られた。両群共に有意差のあった項目は13, 1, 11, および10であり、いずれも女性管理職よりも男性管理職の方に必要性を高く評定していた。部下の面倒みのよさや上役としての威厳等は一般的に男性管理職に求められるものようである。低得点者群だけに有意差の見られた項目は3, 2, 4, および9である。3, 2, 4が男性に求められている一方、「9. 職場だけでなく、家庭での役目もきちんと果たしていること」だけが女性管理職の方に強く求められていることは興味深い。高得点者群のみに有意差の見られた項目は「5. 気軽に親しみやすいこと」であり、女性管理者の方に強く求められている。

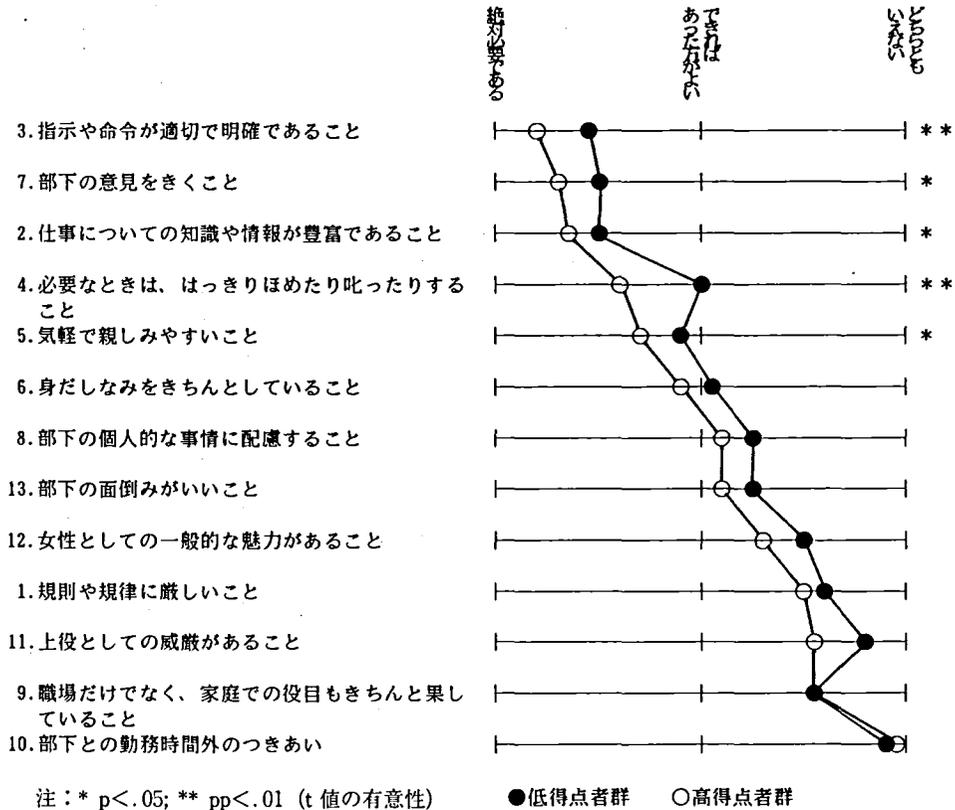


図3. WAMS 高得点者および低得点者による「理想の女性管理者像」

②女性管理職に対する態度と上司のリーダーシップ評定との関係を見るために、リーダーシップ P 得点および M 得点 (得点範囲はいずれも 10~50) を従属変数として上司の性別×回答者の性別×回答者の WAMS 総得点 (低, 中, 高) の 3 要因の分散分析を行った。その結果, M 得点については上司の性別×WAMS 総得点の交互作用 $[F(2, 281) = 3.50, p < .05]$ が有意であり, P 得点については同交互作用の傾向差 $[F(2, 290) = 2.53, p < .10]$ が得られた。M 得点を従属変数とした場合の結果を図 4 に示す。男性上司のリーダーシップ評定に WAMS 得点は関係していないが, 女性上司のリーダーシップ得点は WAMS が高得点であるほど高い。P 得点についてもこれと同様の結果が得られた。すなわち, 女性上司のリーダーシップ評定には, 評定者の女性管理職に対する一般的な好意度が関連しているということが示唆される。あるいは実際に強いリーダーシップを発揮する女性上司を経験したことによって女性管理職に対する態度が好意的になるという, 逆方向の可能性も考えられよう。さらに, WAMS 総得点を登用態度得点および適性評価得点に分けて同様の分散分析を行ったところ, M 得点については上司の性別×登用態度得点の交互作用が有意な傾向にあり $[F(2, 291) = 2.54, p < .10]$, また上司の性別×適性評価得点が有意であった $[F(2, 283) = 5.78, p < .01]$ 。P 得点については上司の性別×適性評価得点が有意であったが $[F(2, 292) = 4.43, p < .05]$, 登用態度得点の効果はみられなかった。得られた交互作用の結果は, すべて図 4 と同様である。WAMS 総得点の中では登用態度得点よりも適性評価得点の方がリーダーシップ評定との関連が強いようである。

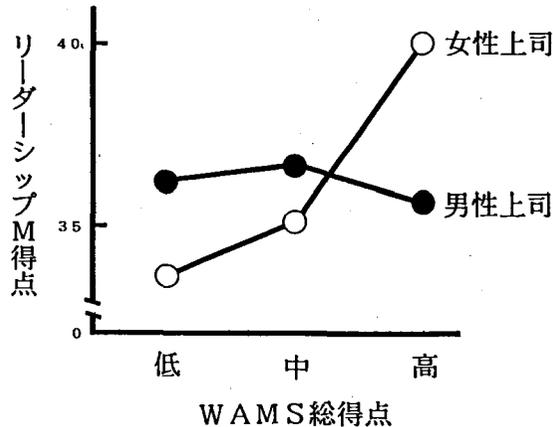


図4. 上司の性別×WAMS 総得点の交互作用

考 察

社会人を対象として検討した結果、因子分析等から尺度の妥当性は証明され、さらに理想の女性管理者像や上司のリーダーシップ評定との関連も示唆された。しかし、G-P 分析によると、内の一貫性が低いと思われる項目が若干含まれているようである。また、登用態度得点と適性評価得点を比較することによって、女性管理職に対する態度の「本音と建前」的な二面性が明らかになった。以上の結果から、WAMS は女性管理職に対する態度を測定するのに有用な尺度であるといえよう。

しかし、本調査の自由記述の回答に、WAMS 項目の2つの方向に関して「女性の方が男性より劣っているか、もしくは男性と同等、という選択しかなく、女性の方が男性より優れていると思われる部分については回答できない」という指摘が多く挙げられた。この種の指摘をした回答者は自由記述に記入した回答者の11%を占めていた。この点は「男女同等」を中心点として、一方の極を「女性の方が優れている」、他方の極を「女性の方が劣っている」あるいは「男性の方が優れている」とした一次元尺度を想定することによって改善できよう。しかし、この場合に問題になるのは、ある事柄について「女性管理職の方が優れている」と考えることが、そのまま「男性管理職は劣っている」という考えにつながらないと思われる点である。Bem (1974) はパーソナリティの男性性および女性性を独立次元で捉える尺度を開発し、その妥当性も検証されているが、これと同様の考え方が女性や男性に対する態度にも当てはまるのではないであろうか。WAMS 尺度をより完成させるためには、「女性管理職に対する態度」と「男性管理職に対する態度」が独立次元のものか、あるいは一次元上の両極として捉えられるのかを検討する必要がある。

研究Ⅱの目的は、一つの項目が女性管理職に対する態度尺度値と男性管理職に対する態度尺度値の両方の値を持つ二次元尺度の作成を試み、次元間の関係性を検討することである。

研 究 Ⅱ

方 法

手続き 尺度作成にはサーストン法を用いた。意見項目の収集にあたって、まず日本語版

WAMS の開発に用いられたアメリカ版 WAMS 55項目の日本語訳(若林・宗方, 1985)の中から内容的に適切であると思われる16項目を引用した。さらに、関連する雑誌や文献を参考に、現役社会人として日頃管理者と接する機会の多い人々の意見を取り入れ、合計43項目を決定した。項目内容を表5に示す。下線を引いた項目はアメリカ版 WAMS から引用したものである。判定者にはこの43項目を以下の2つの基準で判定させた。①男性尺度(MAMS)：各意見が男性に対してどの程度好意的なものであるかを「好意的(9)―非好意的(1)」の9段階で判定する。②女性尺度(WAMS)：各意見が女性に対してどの程度好意的なものであるかを①と同様の9段階で判定する。項目の呈示順序は被験者間および尺度間でランダムになるように配慮した。

判定者には18～54歳の男女167名(男性89, 女性78)を用いた。

結 果

各項目について、尺度別に中央値および四分位偏差を算出し、四分位偏差が1.0未満のものを適切項目とした。表5に、男性尺度のみに適した項目には○, 女性尺度のみに適した項目には●, 両尺度ともに適した共通項目には◎をつけて示す。43項目中13項目が不適項目として排除されたが、その中にはアメリカ版 WAMS が4項目含まれている。さらに中央値を考慮して適切項目の中から最終的に男性・女性尺度各10項目ずつを選択した(表6)。本来の目的からすれば両尺度はすべて共通項目から構成されなければならないが、43項目中4項目しか得られなかったため、他の12項目は一方の尺度のみに適したものから選抜せざるを得なかった。

最終的に採択された16項目の中央値を男性尺度×女性尺度の2次元上にプロットしたものが図5である。もし男女両尺度が完全な逆相関を成す一次元尺度を構成するならば、図中に示したライン上に項目が並ぶはずであるが、実際にはかなり周辺に散らばっている。従って、男性管理職に対する態度と女性管理職に対する態度を一次元上で捉えるのは必ずしも適当ではないと考えられる。なお、判定者の性別によるプロット・パターンの違いはみられなかった。

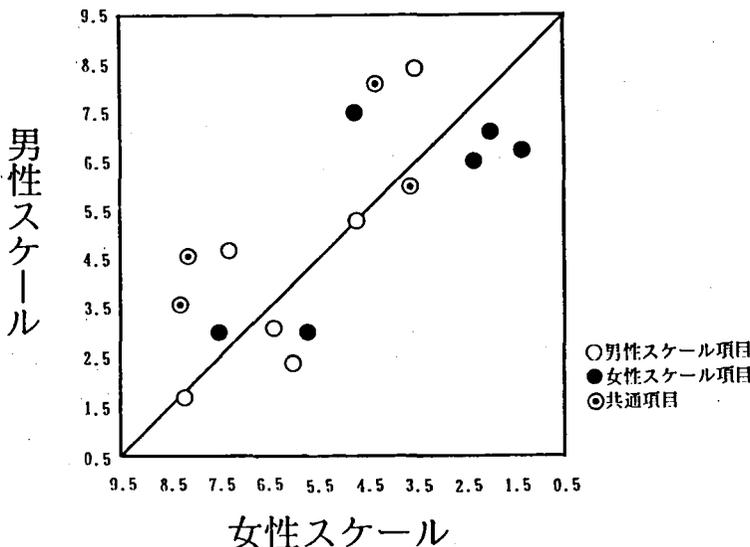


図5. 最終項目の2次元上プロット

表5. 尺度開発にあたって収集した項目とその中央値

項 目	男性スケール	女性スケール
	Men (Q)	Men (Q)
○ 1. 男性は視野が広いので対外的交渉に有利である	8.35 (0.82)	3.54 (1.13)
2. 女性は生理休暇を積極的に利用すべきではない	6.10 (1.15)	2.65 (1.17)
○ 3. 女性は身体の無理がきかないので、働く分野に限られるのは仕方のないことだ	5.33 (0.97)	4.66 (1.50)
○ 4. 男性は、職場の対人関係で、相手の良さをもっと素直に受け入れるべきだ	3.07 (0.97)	6.39 (1.03)
● 5. 女性管理者は、部下のアラばかり探そうとする傾向がある	6.47 (1.16)	2.35 (0.86)
○ 6. 男性管理職者は話が一方的なので、もっと他人の意見をきくべきだ	2.45 (0.90)	6.17 (1.09)
● 7. 男性管理者は、個人のメンツとか名誉とかにこだわる傾向がある	2.97 (1.01)	5.66 (0.92)
○ 8. 女性はもっと使命感を持って仕事に取り組むべきだ	6.27 (0.93)	3.13 (1.04)
○ 9. 女性はもっと取引先の相手や仕事仲間との付き合いを大切にすべきだ	6.03 (0.99)	3.61 (0.81)
● 10. ビジネスの世界で、女性が責任ある重要な地位につくことは望ましくない	6.35 (1.52)	1.26 (0.26)
11. 女性は家庭の責任を仕事上の責任よりも優先させるべきだ	6.54 (1.23)	3.31 (1.08)
12. 男性は女性よりも採用や昇進において優遇されるべきだ	8.26 (1.05)	1.71 (1.09)
◎ 13. いろいろなビジネスや専門的職業で、女性がキャリアを積むのは望ましいことだ	4.60 (0.76)	8.10 (0.81)
● 14. 女性の管理者は、感情的になりやすい	6.49 (1.12)	2.27 (0.99)
● 15. 職場において専門的能力をのびせるということは、男性にとって重要である	7.51 (1.19)	4.57 (0.86)
● 16. いい仕事を認めてもらうことは、女性にとってそれほど重要ではないと思う	2.97 (1.03)	2.38 (0.88)
● 17. 女性は、ビジネスの世界で成功するのに必要な野心を十分に持っている	3.81 (1.06)	7.40 (0.99)
○ 18. 特に経済的に困難でない場合でも、女性が仕事につくことは当然である	4.81 (0.78)	6.25 (1.40)
○ 19. 男性管理者は、組織全体の目標達成に貢献する力が優れている	8.42 (0.86)	3.53 (1.16)
20. 男性は、女性管理職の下で働くことに不満を感じるべきではない	3.35 (1.06)	7.06 (1.27)
◎ 21. ビジネスの世界では、今後重要なポジションに女性を積極的に受け入れるべきだ	3.55 (0.97)	8.33 (0.80)
○ 22. 配属や昇進の際、男女は平等の取り扱いを受けるべきだ	4.68 (0.76)	7.32 (1.22)
○ 23. 同じ仕事をする上で、男女は同等の賃金をもらうべきである	4.70 (0.88)	7.84 (1.48)
● 24. 男性にとっては、職場で出世することは非常に重要なことである	7.51 (1.33)	4.73 (0.73)
● 25. 男性はビジネスの世界で成功するのに必要な競争心を十分に持っている	8.14 (0.84)	4.32 (0.96)
● 26. 女性は本来、他人を支配するような能力を備えていない	6.66 (1.35)	1.41 (0.42)
27. 対人関係のストレスに耐えられないのは男性の方である	3.19 (1.42)	5.93 (1.08)
28. 清潔な職場は男性よりも女性の方に必要である	3.76 (1.11)	5.94 (1.16)
○ 29. 男性は職場においても女性をいたわる気持ちを忘れてはならない	4.81 (0.84)	6.92 (1.22)
30. たとえ管理者という立場にあっても、女性は女らしさを失うべきではない	6.00 (1.47)	4.99 (1.17)
● 31. 男性は、もっと家庭内の仕事を分担すべきである	3.03 (1.08)	7.47 (0.93)
○ 32. いろいろあっても、結局一番頼りになるのは女性の管理者である	1.70 (0.70)	8.20 (1.16)
33. いざとなると度胸があるのは女性の管理者である	2.43 (1.11)	7.69 (1.01)
● 34. 社内不倫で責任を問われるべきなのは女性の方である	7.12 (1.49)	1.48 (0.75)
● 35. 管理者を目指す女性ならば少々のセクシャル・ハラスメントくらいで目くじらを立てるべきではない	7.05 (1.27)	1.96 (0.92)
○ 36. 多数派の意見に流れやすいのは、女性管理者よりもむしろ男性管理者の方だ	2.41 (0.78)	5.95 (1.01)
○ 37. 世界を動かしているのは女性の力である	1.79 (0.99)	8.23 (1.39)
38. 女性の管理者は、家事から完全に解放されるべきだ	3.19 (1.46)	6.84 (1.45)
39. 「だから女は」「所詮女は」といった発想が、女性の社会進出を妨げている	4.54 (1.22)	7.20 (1.39)
40. 出産・育児こそ女性の本来の務めである	6.22 (1.50)	3.77 (1.25)
41. 女性を優遇する傾向が有能な男性を締め出している	6.77 (1.46)	2.38 (1.27)
○ 42. 女性の社会的能力はまだほとんど活かされていない	4.73 (0.86)	6.43 (1.33)
43. 社会における女性の地位について、いまさら特に騒ぎ立てることはない	6.04 (1.15)	3.10 (1.22)

注1: 下線を引いた項目はアメリカ版 WAMS から引用したものである。

2: ○は男性スケール項目, ●は女性スケール項目, ◎は両スケール共通項目を示す。

考 察

男性管理職に対する態度と女性管理職に対する態度は、全体的には逆相関の関係にあるものの、散らばりが大きく次元上では捉えられないことが示唆された。両者に対する態度は独立に測定し吟味されるべきであろう。つぎの段階として、これまで考慮されて来なかった男性管理職に対する態度と他の変数との関連を検討する必要がある。男女両尺度共に適した共通項目が予想外に少なかったことや項目表現などを考慮すると、ここで作成した尺度は必ずしも完全ではないが、研究Ⅲでは企業組織体の従業員を対象に調査を行い、外的基準との関連から尺度の妥当性の検討を試みた。

表6. 男性管理職および女性管理職に対する態度尺度項目

項 目	男性管理職 尺度値	女性管理職 尺度値	選択率% (研究Ⅲ)
1. いろいろあっても、結局一番頼りになるのは女性の管理者である	1.70	(8.20)	1.2
2. 多数派の意見に流されやすいのは、女性管理者よりもむしろ男性 管理者の方だ	2.41	(5.95)	27.9
3. 男性管理職者は、個人のメンツとか名誉とかにこだわる傾向がある	(2.97)	5.66	50.6
4. 男性は、もっと家庭内の仕事を分担すべきである	(3.03)	7.47	33.4
5. 男性は、職場の対人関係で、相手の良さをもっと素直に受け入れ るべきだ	3.07	(6.39)	38.5
6. <u>ビジネスの世界では、今後重要なポジションに女性を積極的に 受け入れるべきだ</u>	3.55	8.33	49.9
7. <u>いろいろなビジネスや専門的職業で、女性がキャリアを積むのは 望ましいことだ</u>	4.60	8.10	86.9
8. <u>配属や昇進の際、男女は平等の取り扱いを受けるべきだ</u>	4.68	(7.32)	66.0
9. 女性は体の無理がきかないので、働く分野が限られるのは仕方の ないことだ	5.33	(4.66)	56.0
10. 女性はもっと取引先の相手や仕事仲間との付き合いを大切にすべきだ	6.03	3.61	23.3
11. 女性管理者は、部下のアラばかり探そうとする傾向がある	(6.47)	2.35	9.0
12. 女性は本来、他人を支配するような能力を備えていない	(6.66)	1.41	7.5
13. 管理者を目指す女性ならば少々のセクシャル・ハラスメントくらいで 目くじらを立てるべきではない	(7.05)	1.96	20.7
14. <u>男性にとっては、職場で出世することは非常に重要なことである</u>	(7.51)	4.73	37.4
15. <u>男性は、ビジネスの世界で成功するのに必要な競争心を十分に 持っている</u>	8.14	4.32	28.2
16. 男性管理職者は、組織全体の目標達成に貢献する力が優れている	8.42	(3.53)	28.3

注1: 下線を引いた項目はアメリカ版 WAMS から引用したものである。

2: () の尺度値は四分偏差が1.0以上である。

研 究 Ⅲ

方 法

調査対象 広島県内にある職種の多様な企業22社の一般職従業員598名(男性297, 女性295, 不明6) および管理職197名(男性166, 女性23, 不明8)。一般職従業員とその直属上司の性別の組合せは、男性回答者—男性上司297, 女性回答者—男性上司257, 女性回答者—女性上司35である。男性回答者—女性上司の組合せの回答は得られなかった。

調査方法 各企業の人事担当を通じて質問紙と返送用封筒を配布し、回答者自身の封入・投函を求めた。回収率は一般職52.0%, 管理職61.2%であった。

質問紙 一般職用と管理職用の2種類の質問紙を用いた。WAMS および MAMS: 表6に示す16項目について、自分の考えに当てはまるものをいくつでも選択させた。外的基準変数: 家庭・職場・社会における性役割観を基準変数とした。「1. 妻が夫と同じように定職につき、家計の一部を負担しているのならば、夫はそれに見合うように家事・育児を受け持つべきである」「2. 女性が男性と同様にやりがいのある仕事につくのは当然のことである」「3. 社会的にみて、女性の第一の務めは出産・育児である」「4. 同じ一般職の男性と女性がいれば、お茶くみやコピーとりなどの雑用は主に女性がする方がよい」という4項目について、賛成(1), どちらでもない(2), 反対(3)の3段階で回答させた。直属上司のリーダーシップ評定: 三

隅ら(1983)のPM 20項目の中から選抜した10項目に、「あなたの上司は、部下の能力を伸ばすために、あなた方に積極的に働きかけていますか」「あなたの上司は、感情的にならず、冷静に仕事をすすめますか」という2項目を加えた計12項目を使用して、一般職には直属上司の評定を、管理職には自己評定を行わせた。フェイス項目：回答者の性別、年齢、および直属上司の性別等。その他：総合職制度に対する態度5項目について、賛成(1)、どちらでもない(2)、反対(3)の3段階で回答させた。また現在の上司の後任に男女どちらの管理者を希望するか(管理職用では「自分の後任に男女どちらを推薦するか」ということについても回答させた。

結果と考察

1. 属性別得点：WAMS・MAMS 各項目の選択率は表6の通りである。得点化にあたって、表6で中央値を() でくくった項目は当該尺度項目として不適であるため計算に含めなかった。各回答者の WAMS 得点と MAMS 得点を算出して両得点の相関係数を求めたところ、 -0.433 であった(図6)。従って、両尺度は独立に扱う方が適当であると考えられる。平均得点は、WAMS が $6.36(SD=1.33)$ 、MAMS が $4.82(SD=.82)$ であった。属性別平均値を表7に示す。一般職・管理職とも性別による差は見られなかった。年齢が高くなるほど WAMS 得点は低く、逆に MAMS 得点は高い。男性管理職は地位が高いと WAMS 得点が低く MAMS 得点が高いが、女性管理職には一貫した傾向がみられない。全体的に、WAMS 得点に比べて

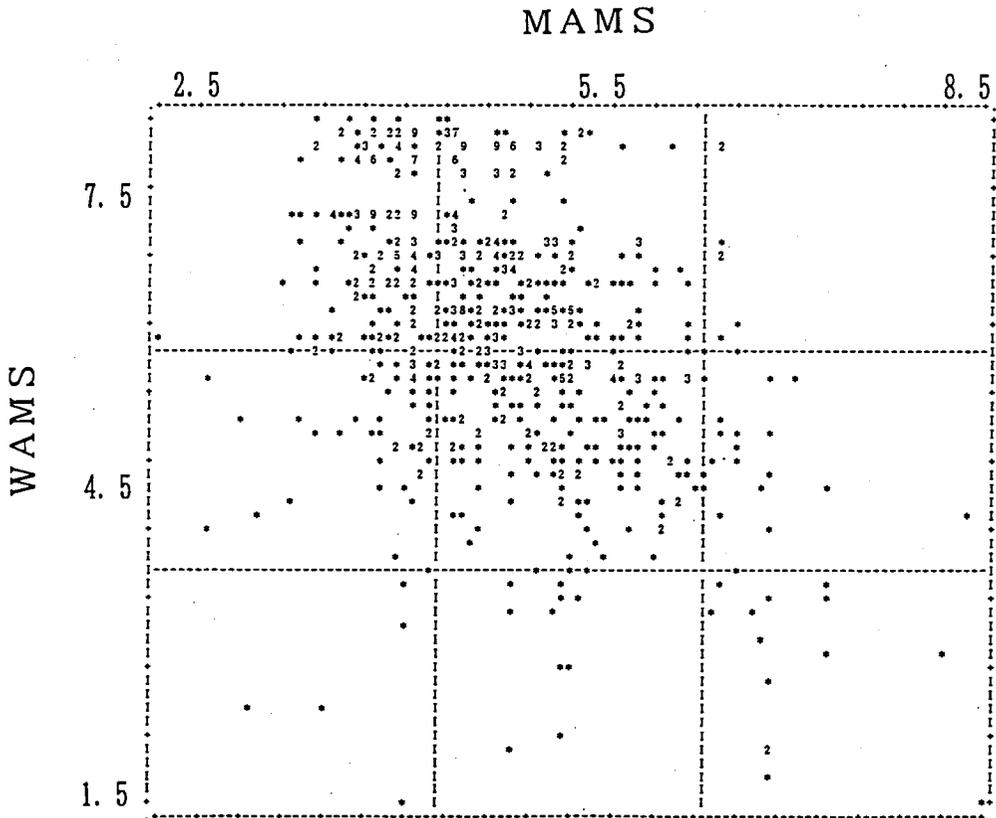


図6. WAMS 得点と MAMS 得点の相関図

表7. 属性別 WAMS 得点および MAMS 得点

属性項目	n	WAMS得点	MAMS得点
		mean (SD)	mean (SD)
<u>一般職</u>	559	6.36 (1.34)	4.82 (0.81)
男性(男性) ^a	277	6.35 (1.36)	4.84 (0.78)
女性(男性)	252	6.37 (1.29)	4.80 (0.85)
女性(女性)	30	6.36 (1.53)	4.74 (0.72)
20才代以下	266	6.57 (1.23)	4.77 (0.76)
30才代	156	6.38 (1.36)	4.81 (0.88)
40才代以上	139	5.93 (1.41)	4.95 (0.88)
<u>管理職</u>	188	6.17 (1.27)	4.96 (0.83)
男性	167	6.14 (1.32)	4.96 (0.85)
女性	21	6.38 (0.82)	4.94 (0.63)
男性 係長・主任	75	6.14 (1.26)	4.83 (0.83)
課長	73	6.31 (1.26)	4.98 (0.84)
部次長以上	19	5.49 (1.60)	5.42 (0.91)
女性 係長・主任	9	6.81 (0.77)	4.76 (0.47)
課長	8	6.01 (0.78)	5.14 (0.76)
部次長以上	4	6.14 (0.74)	4.93 (0.72)

a : () 内の性別は回答者の直属上司の性別である。男性(女性)の群は得られなかった。

MAMS 得点の属性による差は小である。男性管理職に対する態度は女性管理職に対する態度よりも安定しているようである。

2. 外的基準との関連：外的基準4項目を男女平等的であるほど高得点になるように得点化し、合計点を算出した(得点範囲は4~12)。WAMS および MAMS 得点をそれぞれ低 (WAMS は5.86以下; MAMS は4.41以下), 中 (WAMS は5.87~7.05; MAMS は4.42~5.10), 高 (WAMS は7.06以上; MAMS は5.11以上) の3群に分類し、これを独立変数として外的基準得点を従属変数とした一元配置の分散分析を行ったところ、WAMS 得点 [F(2, 752) = 38.97, p < .001], MAMS 得点 [F(2, 752) = 24.13, p < .001] の両方に有意差が得られた。WAMS 得点については、低 (\bar{x} = 8.12), 中 (\bar{x} = 9.02), 高 (\bar{x} = 9.40) の3群間に有意差が見られた。MAMS 得点については、中得点群 (\bar{x} = 9.09) と低得点群 (\bar{x} = 9.16) の間に差は見られないが、高得点群 (\bar{x} = 8.21) と他の2群間に有意差があった。WAMS および MAMS は性役割観を反映しており、項目内容には妥当性があるといえよう。

3. 他の変数との関連：①総合職制度に対する態度との関連を検討した。まず、総合職制度に対する態度5項目を、総合職制度に賛成であるほど高得点になるよう得点化し、合計点を算出した(得点範囲は5~15)。これを従属変数として WAMS および MAMS 得点を独立変数とした一元配置分散分析を行ったところ、WAMS 得点 [F(2, 752) = 39.47, p < .001], MAMS 得

点 [F(2, 752) = 20.89, p < .001] の両方に有意差が得られた。WAMS 得点については、中得点群 (\bar{x} = 11.95) と低得点群 (\bar{x} = 10.78) に差はなく、高得点群 (\bar{x} = 12.23) と他の 2 群間に有意差があった。MAMS 得点についても同様であった(低: \bar{x} = 11.89, 中: \bar{x} = 12.01, 高: \bar{x} = 10.96)。女性管理職に好意的な人は総合職制度にも賛成する傾向があり、男性管理職に好意的な人にはその逆の傾向が伺える。

②「上司の後任に男女どちらを希望するか」(管理者は「自分の後任に男女どちらを推薦するか」という設問に対する回答と WAMS 得点および MAMS 得点との関連を検討した(図7, 8)。全体的に女性を希望・推薦する割合は極めて低いが、一般職では WAMS 得点が高いほど女性を希望する割合が多く、男性を希望する割合が少ない。MAMS 得点についてはその逆の傾向がみられる。一方、管理職では WAMS 得点が高くて女性を推薦する割合が多いわけではなく、代わりに「どちらでもよい」という回答が多い。また、MAMS 高得点者には男性を推薦する割合が多いが、中得点者と低得点者の回答には差がみられない。一般論ではなく自分の上司(あるいは後任)として女性および男性管理者を受け入れるか否かの態度と WAMS および MAMS 得点は明らかに関連している。

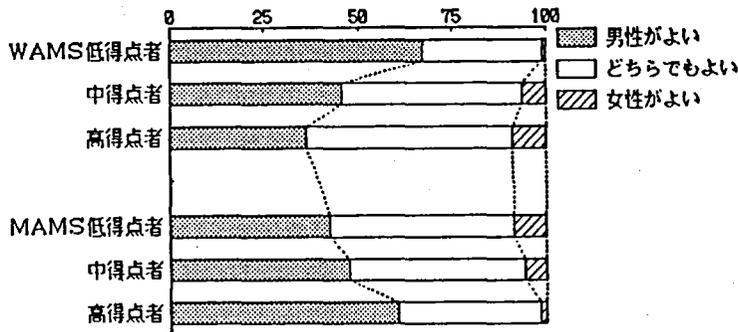


図7. WAMS・MAMS 得点別に見た上司後任希望 (一般職)

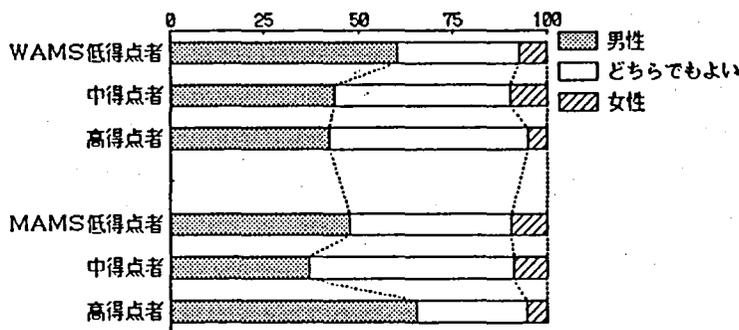


図8. WAMS・MAMS 得点別に見た後任推薦希望 (管理職)

③一般職について、上司のリーダーシップ評定と両得点の関係を検討した。リーダーシップ P 得点および M 得点を従属変数として、男性上司を持つ回答者については回答者の性別 × MAMS 得点の分散分析を、女性上司を持つ回答者については WAMS 得点を独立変数とした一元配置分散分析を行った。その結果、リーダーシップ P 得点について、回答者の性別 × MAMS 得点の交互作用が有意な傾向にあった [F(2, 516) = 2.91, p < .10]。図9に示すよう

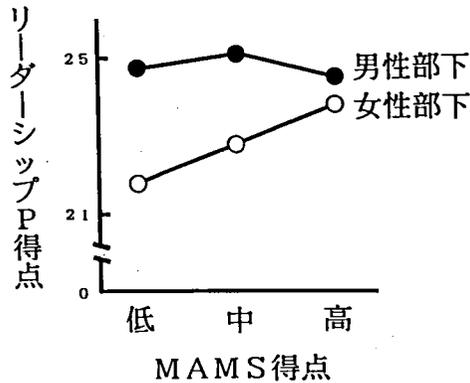


図9. 回答者の性別×MAMS得点の交互作用

に、MAMS得点が高くなるほど女性による男性上司のリーダーシップ評定が高くなっている。WAMS得点については有意な結果は得られなかった。男性による男性上司のリーダーシップ評定はMAMS得点に関わらず一定であることを考えると、男性管理職や女性管理職に対する態度はとりわけ異性の上司を評定する場合に関係してくることが仮説される。本調査では男性回答者—女性上司の組合せが得られなかったため、WAMS得点についても同様の傾向があるかどうかを吟味できないが、今後検討する必要があるだろう。

結 論

若林ら(1986)が作成した女性管理職に対する態度尺度は、社会人を対象とした場合に内的一貫性の低い項目が若干あったものの、女性管理職に対する偏見やそれをめぐる他の問題を把握する上で有用な尺度であることが追証された。男性管理職ではなく女性管理職に対する態度だけを吟味する場合、例えば従来男性の多い職場で初めて女性管理職の採用を試みるような場合には、この尺度が十分適用できるであろう。しかし、回答者の自由記述から指摘されるように、女性管理職の出現に伴って、改めて従来の男性管理職のあり方が再評価される機会も増加していると考えられる。とりわけ男女雇用機会均等法が施行された今、職場に女性の占める割合が増大してくると、女性管理職に対する態度に注目するだけでは管理職と部下との性別組合せの問題を的確に把握し損ねる恐れがある。そこで、本研究では男性管理職に対する態度にも注目したが、それと女性管理職に対する態度とは必ずしも次元上の両端ではないことが明らかになった。この結果は、他の性役割態度尺度に関しても当てはまる可能性があると言えよう。研究Ⅱで作成したWAMSおよびMAMSは、外的基準との関連から内容的な妥当性がある程度検証された。また、上司として男性および女性の管理職を受け入れる可能性に対する予測力もある。上司のリーダーシップ評定に関する検討からは、異性の上司を評定する際に当該管理者の性別に対する態度が関連することが示唆された。すなわち、男性上司を持つ女性の部下にとっては男性管理職に対する偏見や好意度が職場生活に大きな影響力を与えていると考えられる。この知見は、MAMS作成の意義を実証したものと言えよう。

しかし、本報告で作成した16項目のWAMS・MAMSには尺度構成上の問題点がいくつか残されている。第一に、項目表現の問題が挙げられる。例えば表6の項目10のように、MAMSとして得点化される項目に女性に関する記述しかないのは不自然であろう。第二の問題は、尺度値が必ずしも等間隔になっていないことである。第三は、WAMS・MAMS双方に適した共

通項目が少ないことである。尺度の簡便性を考えると、すべて共通項目から構成されている方がよいであろう。また、二次元性の検討も、本来ならば共通項目のみで行う方が妥当である。以上の問題点を考慮しつつ、さらに完成された WAMS・MAMS 尺度を開発することが今後の課題である。

[本研究は、平成 2, 3 年度文部省科学研究補助金（一般研究 C, 課題番号 02610055, 代表者・黒川正流）の助成によるものである。]

引用文献

- Bem, S. L. 1974 The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- 三隅二不二 1983 リーダーシップ行動の科学. 有斐閣
- Peters, L. H., Terborg, J. R. & Taynor, J. 1974 Women as managers scale: A measure of attitudes toward women in management positions. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, MS 585.
- 労働省婦人局(編) 1990 平成元年版「婦人労働の実状」. 大蔵省印刷局
- 若林満・宗方比佐子 1985 女性管理職に対する態度 (WAMS) の研究—日本語版 WAMS 開発の試み—. *名古屋大学教育学部紀要*, 32, 257-285.
- 若林満・宗方比佐子 1987 女性管理職とリーダーシップ—二重の偏見—. *組織科学*, 21, 3, 19-31.