

## 行動評価の性差の研究

— 「酒の強い」男性と女性はどちらが好ましいか—

黒川正流\*・坂田桐子\*・篠原しのぶ\*\*・金城亮\*

\*広島大学総合科学部人間行動研究講座 \*\*中村学園大学家政学部  
(1990年10月31日受理)

### Sex effects in evaluating others' behavior and traits

— Which hard drinker is liked better, male or female? —

Masaru KUROKAWA, Kiriko SAKATA, Shinobu SHINOHARA and Akira KINJO

#### 【Abstract】

This study examined sex effects in like-dislike rating of male and female behaviors or traits. Additionally, the effect of rater's attitude toward women was examined. Five hundred and four male and four hundred and sixty female subjects (include 411 undergraduates) rated each 33 items which described a man/woman whose behavior/trait was masculine, feminine, or neutral. In relation to certain items, there were sex differences both of raters and rated persons. For example, the decisive man was more liked than the woman who has same character. However, the male hard drinker was liked slightly more than the female hard drinker by male raters but not by female raters. The interactions of target person's sex and rater's sex was obtained on certain items related to the leadership behavior. Men more liked the 'bossy (Oyabun-hada)' male but not so 'bossy' female. Women liked the 'bossy' female at the same degree to the male. The effect of rater's attitude toward women was rather slight.

#### 問 題

リーダーシップ行動の望ましさや効果性を部下側の評定によって検討することがよく行われる。この際、リーダーの性別と評定者の性別によって評定値が影響を受けることは多くの研究が示唆している。Rosen & Jerdee (1973) は、学生と銀行の管理者 256 名に、架空の管理者が生産性低下場面に直面しているストーリーを読ませ、その解決策としてとられる 4 種の管理方略(脅迫, 報酬, 依存, 救援)の良し悪し, 適切性, 効果性を評価させた。ストーリーに登場する管理者と部下の性別はそのファースト・ネームを変えることで操作された。その結果, 管理方略としての報酬の効果性は女性管理者よりも男性管理者が用いる場合に高く評価されることが見いだされた。また, Bartol & Butterfield (1976) も同様の方法を用いた研究を行い, 構造づくり行動は男性管理者が, 配慮行動は女性管理者が行う場合にポジティブに評価されるこ

とを見いだしている。他にも、男性は専門性勢力を、女性は報酬性勢力を用いる場合によい評価を受けること (Wiley & Eskilson, 1982) や、女性管理者が命令的な管理スタイルを用いる場合には低い評価を受けるという知見 (Haccoun, Haccoun & Sallay, 1978) が得られている。わが国では若林・宗方 (1987) が、リーダーシップ行動の評定はほとんど男性管理者に対して高く、女性管理者は配慮行動によってのみ高く評価されるという、「二重の偏見」があることを示唆している。

これらの研究の多くは、性役割期待に沿う立場からリーダーシップ行動が評価されるという仮説に基づいており、またそれを支持する結果を得ているものが多い。Rice, Bender & Vitters (1980) はそうした観点から実験室実験を行い、伝統的な性役割態度を持つ男性部下は女性リーダーを低く評価するという結果を見いだしている。わが国では、性役割期待として、男性については大胆さ・指導力・たくましさ・決断力などが、女性についてはかわいさ・繊細さ・従順さ・静かさなどの特性があげられている (伊藤, 1978; 柏木, 1974)。もし、リーダーの性と評定者の性による評定値の違いが、このような性役割期待に由来するものであるとすれば、リーダーの行動や特性の中には性の影響を受けないものもあるはずである。例えば、伊藤 (1978) は Humanity とも言うべき男女に共通して期待される特性を見いだしており、このような特性に対する評価はリーダーの性による差異はないものと思われる。被評定者の性や評定者の性の影響が現れるのはどのような行動や特性であるかを明らかにしておくことが有用であろう。

行為者の性と評定者の性によって同じ行動に対する効果性評定が異なることの原因として、部下の性役割態度やリーダーに対する人間的な好き嫌いといった感情的な側面が影響していることが考えられる。そこで、本研究では行動・特性を「好き-嫌い」という感情的な次元で評価させた。このような感情的評価は、現場の上司-部下関係においては部下のモラルに影響する重要な要因であると考えられる。

本研究では、さまざまな行動や特性に対する「好き-嫌い」評定から、被評定者の性、評定者の性、および評定者の性役割態度の効果を検討する。さらに、性役割期待そのものを表すと考えられる社会的望ましさ評定と、性ステレオタイプの反映として「めったにいない-よくいる」という認知次元の評定も行わせて、好意度評定の結果と比較する。

## 方 法

調査対象：17才～71才の男性504名、女性460名（大学生男子211名、女子200名を含む）。

質問紙 ①行動・特性評定：従来の性役割ステレオタイプから見て、男性的、女性的、およびどちらでもないと思われる行動および特性33項目を選定した。各項目の行動・特性の語尾に「男性」「女性」という語をつけることによって評定の対象人物の性別を操作し（例えば「包容力のある男性」「包容力のある女性」など）、(a)男性を評定する場合と、(b)女性を評定する場合の2種類の質問紙を作成した。評定者は2種類のうちどちらか一方の質問紙に回答した。大学生以外の評定者には各項目について「好き(1)-嫌い(5)」の5段階で評定させ、学生評定者には「好き(1)-嫌い(5)」「望ましい(1)-望ましくない(5)」「めったにいない(1)-よくいる(5)」の3つの評価次元から無作為に2つずつ組合せて評定させた。

②性役割態度測定（大学生以外の被験者のみ）：Spenceら (1978) による Attitude toward Women Scale（女性に対する態度尺度; ATWS）15項目。女性の役割に対する様々な意見につ

いて、「賛成(0)－反対(3)」の4段階で回答させるものであり、得点が高いほど男女平等的な態度、低いほど「男は仕事、女は家庭」といった伝統的な性役割態度を持つと判断される。

③フェイス項目：性別。大学生以外の被験者には年齢と結婚経験の有無も尋ねた。

## 結 果

まず、「好き－嫌い」評定の結果について述べる。

①回答者の属性：大学生以外の回答者（以下、社会人と呼ぶ）の女性260名のうち、155名には性別のみ尋ねており、年齢と結婚経験についての回答は得られていない。社会人回答者の平均年齢は43.12才（SD = 12.06）であった。男性については23～29才5.8%，30才代21.9%，40才代30.0%，50才代33.9%，60～71才8.4%である。女性については17～19才10.4%，20才代29.2%，30才代21.7%，40才代25.5%，50才代9.4%，60～68才3.8%であった。また、男性のうち既婚者は233名、未婚者は21名であり、女性の既婚者は60名、未婚者は45名であった。この結果から推測して、社会人女性回答者の方が社会人男性回答者より年齢層が低く、未婚者も多かったものと思われる。

②性役割態度：個人別に性役割態度得点を算出した。得点範囲は0～45点である。男性の平均得点は24.59（SD = 5.29）、最小値6.00、最大値42.00であった。女性の平均得点はそれよりも高く26.55（SD = 5.80）であり、最小値10.00、最大値42.00であった。男女別に平均値を基準として2群に分類し、平均値以下の群を伝統的な性役割態度を持つ伝統型群（以下Tと略記する）、平均値以上の群を従来の性役割にとらわれない態度を持つ平等型群（以下Eと略記する）とした。性役割態度得点と年齢および既婚・未婚との関連を検討したが、有意な結果は認められなかった。つまり、われわれの回答者について言えば、性役割態度と年齢および結婚経験の有無には関連がなかった。

③行動・特性の因子構造：33項目について因子分析を行ったところ、固有値1.0以上で9因子が得られた。固有値の減衰状況（Fig.1）から判断して、まず因子数を6としてバリマックス回転を行ってみたところ、Table 1. のような結果が得られた。しかし、第4～第6因子の解釈が困難であるため、因子数を3として再度バリマックス回転を行った結果、比較的解釈

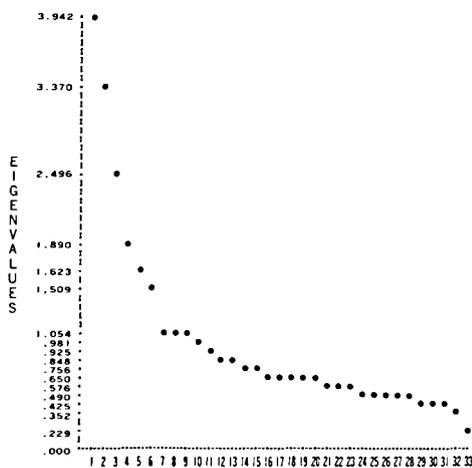


Fig.1. 固有値の減衰状況

の容易な因子構造が得られた（Table 2）。項目番号に○がついているものは、因子負荷量がマイナスであることを示す。第一因子は「決断力のある」や「太っ腹な」など、大胆さや強さを表す特性から成っており、いわゆる「親分肌」の特性を表す因子と言えよう。第2因子は「競馬・競輪」、「夫（妻）以外に愛人のいる」などといった「行動のだらしなさ」の因子、第3因子は「面倒見のよい」「涙もろい」など、「社会的配慮を含む情緒の細やかさ」の因子と考えられる。この3因子のうち、直接リーダーシップ行動に関係するのは第1因子と第3因子であると思われる。以下の分析は、この3因子に基づいて行うことにする。

④プロフィール：まず各項目について学生評

Table 1. 因子数を6とした場合の因子構造

第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子
20. いさぎよい 19. 決断力のある 1. 酒の強い 17. 太っ腹な 7. カラオケの好きな 2. つきあいのよい 16. あきらめない 25. ワイ談の好きな	8. 夫(妻)以外に愛人のいる 6. 包容力のある (-) 18. 心遣いの細やかな (-) 21. 話わかる (-) 12. ヘビースモーカーの 9. 面倒見のよい (-) 10. スピード違反をする 26. 口やかましい 11. 身だしなみを気にしない	29. 優柔不断な 30. 感情的になりやすい 28. 好奇心の強い 3. 掃除の嫌いな (-) 31. 流行に敏感な 13. 儉約家の
第 4 因子	第 5 因子	第 6 因子
32. 論理的な 14. 信念を貫き通す 24. 仕事や研究に一日の大半を費やす 33. 用心深い	15. 涙もろい 23. 出世欲の強い (-) 4. ゴルフ好きな (-)	5. 競馬に行く 22. 競輪に行く 27. ペットをかわいがる(-)

定者と社会人評定者の平均評定値の差をt検定したところ、ほとんどの項目で有意差が認められなかった。そこで、学生・社会人を込みにして評定者の性別に男性に対する評定平均値と女性に対する評定平均値の差のt検定を行った。各項目の平均値および評定対象者の性による差の有意性を Table 2 に、プロフィールを Fig.2 に示す（以下、評定値が高いほどポジティブになるよう、尺度値を逆転して記述する）。「親分肌」因子の各項目についての評定値は全体的に高いが、男性評定者は評定対象が女性である場合にやや低めに評定しており、女性評定者は評定対象の性別にはあまり左右されていない。また、「行動のだらしなさ」因子については全体的に評定値が低く、男性評定者は男性を、女性評定者は女性をやや好意的に見ている。これらの傾向を明確にするため、分散分析を行った。

⑤被評定者の性×評定者の性×評定者の性役割態度の効果：まず、因子負荷量がマイナスである項目の評定値を逆転し、各因子の簡便因子得点を算出した。33項目と各因子得点について、被評定者の性（男，女）×評定者の性（男，女）×評定者の性役割態度（T, E）の3要因分散分析を行った。主効果と交互作用の多重比較の結果を Table 3. に示す。

「親分肌」因子の中には被評定者の性と評定者の性の主効果が得られた項目が多く、概して女性よりも男性に対する評定値が、また男性評定者よりも女性評定者の評定値が高い。交互作用については男性が女性を非好意的に評定している。特に、「決断力のある」「いさぎよい」「太っ腹な」「あきらめない」など、リーダーシップに直接関わるような項目にその傾向がみられる。「決断力のある」と「いさぎよい」については評定者の性と評定者の性役割態度の交互作用が認められた。「仕事や研究に一日の大半を費やす」という項目については、被評定者の性と評定者の性役割態度の交互作用がみられた。伝統型の人物が女性に対して相対的に非好意的な評定を行っている。「親分肌」因子については、女性評定者は評定対象の性別による好意度の差が小さい。

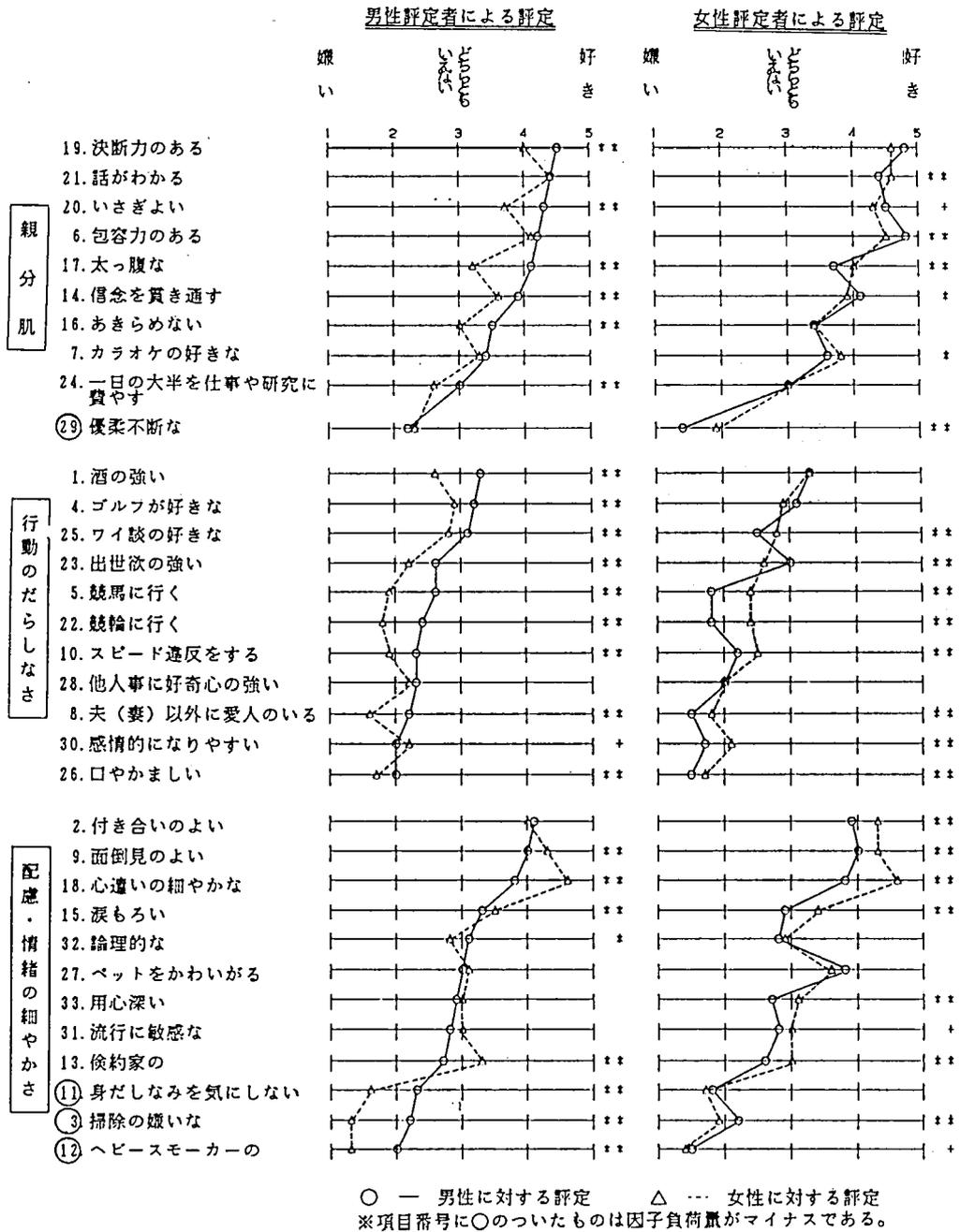


Fig.2. 評定者男女別にみた「好き-嫌い」評定による男性像・女性像

Table 2. 被評定者の性×評定者の性別に見た「好き-嫌い」評定平均値

評 定 者	男性評定者		女性評定者	
	男 (N=207) mean (S D)	女 (N=219) mean (S D)	男 (N=205) mean (S D)	女 (N=187) mean (S D)
19. 決断力のある	4.49 (0.62) <sup>a</sup>	4.01 (0.81) ** <sup>b</sup>	4.67 (0.56)	4.61 (0.61)
21. 話がわかる	4.43 (0.67)	4.37 (0.73)	4.49 (0.72)	4.70 (0.56) **
20. いさぎよい	4.33 (0.68)	3.74 (0.83) **	4.47 (0.69)	4.33 (0.83) +
6. 包容力のある	4.15 (0.85)	4.12 (0.94)	4.71 (0.59)	4.37 (0.83) **
17. 太っ腹な	4.06 (0.89)	3.19 (0.95) **	3.75 (0.92)	4.01 (0.96) **
14. 信念を貫き通す	3.93 (0.99)	3.58 (1.03) **	4.04 (0.91)	3.82 (1.04) *
16. あきらめない	3.46 (1.08)	2.96 (1.13) **	3.37 (1.22)	3.41 (1.21)
7. カラオケの好きな	3.41 (0.93)	3.29 (1.01)	3.62 (1.02)	3.85 (1.03) *
24. 仕事や研究に一日の 大半を費やす	3.02 (0.96)	2.62 (0.96) **	2.97 (0.89)	2.96 (0.96)
㉑. 優柔不断な	2.20 (0.97)	2.29 (0.98)	1.41 (0.70)	1.86 (0.85) **
親 分 肌	40.01 (4.19)	36.18 (4.81) **	40.96 (3.95)	40.89 (4.25)
1. 酒の強い	3.34 (0.94)	2.55 (1.05) **	3.28 (1.10)	3.29 (1.05)
4. ゴルフの好きな	3.21 (0.90)	2.87 (0.94) **	3.17 (0.87)	3.04 (0.99)
25. ワイ談の好きな	3.09 (0.91)	2.77 (1.02) **	2.45 (1.00)	2.78 (1.05) **
23. 出世欲の強い	2.58 (1.06)	2.18 (1.00) **	2.99 (1.08)	2.60 (1.02) **
5. 競馬に行く	2.56 (1.04)	1.95 (0.93) **	1.81 (0.89)	2.44 (1.02) **
22. 競輪に行く	2.39 (0.93)	1.82 (0.85) **	1.75 (0.90)	2.38 (0.94) **
10. スピード違反をする	2.25 (0.95)	1.93 (0.90) **	2.18 (0.98)	2.52 (0.95) **
28. 好奇心の強い	2.30 (0.92)	2.16 (0.90)	2.02 (0.85)	2.03 (0.96)
8. 夫(妻)以外に愛人のいる	2.19 (0.97)	1.58 (0.88) **	1.47 (0.85)	1.82 (1.04) **
30. 感情的になりやすい	2.02 (0.86)	2.17 (0.90) +	1.72 (0.82)	2.09 (0.94) **
26. 口やかましい	1.97 (0.76)	1.74 (0.77) **	1.45 (0.65)	1.70 (0.77) **
行動のだらしなさ	27.96 (4.96)	17.66 (5.19) **	24.40 (4.90)	26.64 (5.26) **
2. つきあいのよい	4.12 (0.81)	4.05 (0.90)	3.92 (0.77)	4.29 (0.84) **
9. 面倒見のよい	4.05 (0.78)	4.29 (0.81) **	4.02 (0.82)	4.30 (0.89) **
18. 心遣いの細やかな	3.84 (0.90)	4.56 (0.66) **	3.80 (0.89)	4.58 (0.64) **
15. 涙もろい	3.25 (0.96)	3.51 (0.91) **	2.92 (1.02)	3.44 (1.12) **
32. 論理的な	3.07 (0.96)	2.84 (0.96) *	2.83 (1.04)	2.90 (0.96)
27. ペットをかわいがる	3.04 (0.98)	3.10 (1.21)	3.78 (1.13)	3.65 (1.16)
33. 用心深い	2.94 (0.74)	3.00 (0.77)	2.66 (0.87)	3.14 (0.75) **
31. 流行に敏感な	2.84 (0.87)	2.97 (0.84)	2.84 (1.00)	3.01 (0.92) +
13. 儉約家の	2.72 (0.91)	3.27 (0.93) **	2.60 (0.97)	3.02 (0.87) **
①. 身だしなみを気にしない	2.32 (0.98)	1.56 (0.80) **	1.80 (0.92)	1.68 (0.83)
③. 掃除の嫌いな	2.18 (0.90)	1.33 (0.65) **	2.17 (0.91)	1.86 (0.96) **
⑫. ヘビースモーカーの	2.05 (0.92)	1.34 (0.66) **	1.55 (0.83)	1.40 (0.74) +
配慮・情緒の細やかさ	43.62 (4.63)	45.86 (3.77) **	43.36 (4.54)	47.09 (3.71) **

a. 平均値は質問紙の尺度値を逆転して算出した。

b. 被評定者男女の平均値を t 検定した結果の有意水準。 \*\* p < .01 \* p < .05 + p < .10

「行動のだらしなさ」因子には被評定者の性と評定者の性の交互作用があり、同性に対する評定が異性に対する評定よりも好意的になるという同性びいきの傾向がみられる。「酒の強い」「ゴルフの好きな」については男性が女性に低い評定を、「感情的になりやすい」「愛人のいる」「口やかましい」については女性が男性に低い評定を行っている。「競馬」「競輪」については被評定者の性と評定者の性役割態度の交互作用が見られた。

「配慮・情緒の細やかさ」因子については、被評定者の性と評定者の性の交互作用が得られ、女性が女性をより好意的に評定している。被評定者の性と評定者の性の主効果が得られた項目も多い。「面倒見のよい」「心遣いの細やかな」「涙もろい」など6項目については男性よりも女性に対して、「掃除の嫌いな」「身だしなみを気にしない」「ヘビースモーカーの」については女性よりも男性に対して好意度が高い。また、「ペットをかわいがる」と「掃除の嫌いな」に対しては女性評定者の方が、「論理的な」「儉約家の」「ヘビースモーカーの」に対しては男性評定者の方が好意的な評価を与えている。「心遣いの細やかな」と「涙もろい」については被評定者の性と評定者の性役割態度の交互作用がみられ、伝統型が男性をより非好意的に評定している。これらの結果は従来の性役割期待に合致したものである。

全体的に、男性評定者は行動・特性の種類によって男性に対する好意度が高い場合と女性に対する好意度が高い場合があり、しかも評定の方向が従来の性役割期待に沿うものが多い。一方、女性評定者はどの行動・特性についても女性に高い好意を示す傾向がみられる。

つぎに、望ましき評定と「いる・いない」評定の結果を述べ、好意度評定の結果と比較する。

⑥望ましき評定と「いる・いない」評定のプロフィール：各評価次元について④と同様に平均値を算出し、t検定を行った（望ましき次元については評定値をすべて逆転した）。結果をFig.3, Fig.4に示す。まず、「行動のだらしなさ」因子の望ましき評定には、好意度評定よりも有意差の見られた項目が少ない。この因子に含まれる項目は、評定者・被評定者の性別に関わりなくあまり望ましくないと思われるようである。一方、「親分肌」因子と「配慮・情緒の細やかさ」因子の望ましき評定には、評定者の性別によって違いがみられる。男性評定者は好意度評定と同様に望ましき評定にも評価対象の性別による評定値の差が認められる。しかし、女性評定者の望ましき評定は好意度評定に比べて有意差のある項目が少なく、評定対象の性差はそれほど顕著ではない。男性はさまざまな行動・特性について伝統的な性役割期待を持ち、感情的にもそれに沿う評定を行っていると考えられるが、女性は感情的な部分はともかく、男女の別に基づく役割期待そのものが男性に比べて少ないようである。ただし、女性の評定も有意差の見られる項目については従来の性役割期待と一致しており（例えば、「太っ腹」や「酒の強い」については男性の方が、「心遣いの細やかな」や「涙もろい」については女性の方が望ましいとしている）、期待の方向そのものが男性と異なるわけではないようである。

「いる・いない」評定には、男女評定者とも多くの有意差がみられた。女性評定者は「包容力のある」女性や「面倒見のよい」女性は男性に比べて多いと認知しているが、男性評定者にはそのような差はみられない。逆に、男性評定者は「酒の強い」男性や「論理的な」男性は女性より多いと認知しているが、女性評定者には差がみられない。このような評定の差は、性ステレオタイプの認知そのものが女性と男性では異なることを示唆している。しかし、認知の方向は男性評定者・女性評定者ともおおむね類似しているといえよう。

⑦各評価次元間の相関：つぎに、「好き-嫌い」という感情的次元と、「望ましい-望ましくない」という性役割期待の次元、および「いる-いない」という認知的なステレオタイプ次元の3つの評価次元間の関連を検討するため、2つずつを組み合わせピアソンの相関係数を求めた（Table 4）。好意度評定と望ましき評定は全項目について高い相関がある。一方、望ま

Table 3. 被評定者の性×評定者の性×評定者の性役割態度の分散分析の結果

	主 効 果			交 互 作 用 <sup>f</sup>		
	(a)被評定者の性	(b)評定者の性	(c)性役割態度	(a)×(b)	(a)×(c)	(b)×(c)
19. 決断力のある	女<男 <sup>a</sup>	男<女		M → W < 他 <sup>c</sup>		他<EW<TW <sup>e</sup>
21. 話がわかる		男<女		他<W → W		
20. いさぎよい	女<男	男<女		M → W < 他		他<TW<EW
6. 包容力のある	女<男	男<女				
17. 太っ腹な	女<男	男<女	T < E <sup>b</sup>	M → W < W → M < 他		
14. 信念を貫き通す	女<男	男<女	T < E			
16. あきらめない				M → W < M → M, W → W		
7. カラオケの好きな		男<女				
24. 仕事や研究に一日の大半を費やす	女<男	男<女	T < E		T → W < 他 <sup>d</sup>	
㉓. 優柔不断な	男<女	男<女				
-----						
親 分 肌	女<男	男<女		M → W < 他		
-----						
1. 酒の強い	女<男	男<女		M → W < 他		
4. ゴルフの好きな	女<男			M → W < M → M, W → M		
25. ワイ談の好きな		女<男		M → W, W → M < M → M		
23. 出世欲の強い	女<男	男<女				
5. 競馬に行く				M → W, W → M < M → M, W → W	T → W < E → W	
22. 競輪に行く				M → W, W → M < M → M, W → W	E → M < E → W	
10. スピード違反をする		男<女		他<W → W		
28. 好奇心の強い						
8. 夫(妻)以外に愛人のいる		女<男		W → M < M → W, W → W		
30. 感情的になりやすい	男<女			W → M < 他		
26. 口やかましい		男<女		W → M < 他 < M → M		
-----						
行動のだらしなさ				M → W, W → M < M → M, W → W		
-----						
2. つきあいのよい				M → W, W → W < W → M		
9. 面倒見のよい	男<女					
18. 心遣いの細やかな	男<女		T < E		T → M < E → M < 他	
15. 涙もろい	男<女				T → M < 他	
32. 論理的な		女<男				
27. ベットをかわいがる		男<女				
33. 用心深い	男<女			W → M < 他 < W → W		
31. 流行に敏感な	男<女		E < T			
13. 儉約家の	男<女	女<男				
㉑. 身だしなみを気にしない	女<男			他 < M → M		
㉒. 掃除の嫌いな	女<男	男<女		M → W < W → W < 他		
㉓. ヘビースモーカーの	女<男	女<男		他 < M → M		
-----						
配慮・情緒の細やかさ	男<女	男<女		他 < W → W		

a. 女性よりも男性の方が高く評価されていることを表す。  
 b. T = 伝統型, E = 平等型。  
 c. 矢印の左側は評定者の性, 右側は被評定者の性を表す。M = 男性, W = 女性, 他 = その他の組み合わせ。  
 d. 矢印の左側は評定者の性役割態度, 右側は被評定者の性を表す。  
 e. EW = 男女平等型の女性, TW = 伝統型の女性。  
 f. (a)×(b)×(c)には有意な結果がみられなかったため省略した。

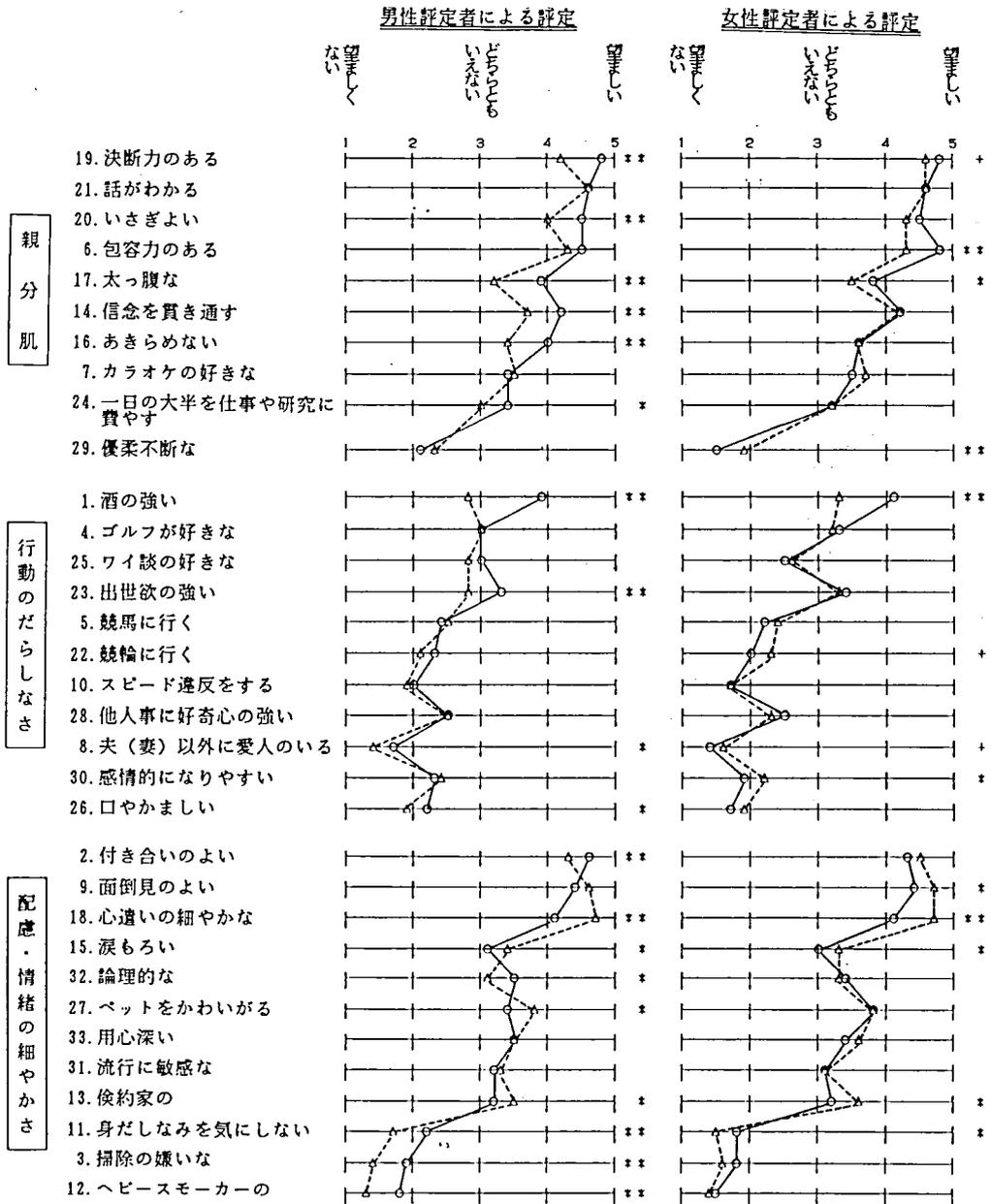


Fig.3. 評定者男女別に見た「望ましい—望ましくない」評定による男性像・女性像



Table 4. 各評価次元間の相関

	好意度と望ましさ (n=135)	好意度と 「いる・いない」 (n=140)	望ましさと 「いる・いない」 (n=137)
19. 決断力のある	.56 ***	-.01	.05
21. 話がわかる	.47 ***	.17 *	.10
20. いさぎよい	.55 ***	.14 *	.05
6. 包容力のある	.56 ***	.10	-.05
17. 太っ腹な	.57 ***	.19 *	.12
14. 信念を貫き通す	.42 ***	-.04	-.05
16. あきらめない	.55 ***	-.03	-.09
7. カラオケの好きな	.46 ***	.22 **	.23 **
24. 仕事や研究に一日の 大半を費やす	.32 ***	.01	.15 *
㉔. 優柔不断な	.51 ***	-.08	-.03
-----			
1. 酒の強い	.57 ***	.26 ***	.18 *
4. ゴルフの好きな	.45 ***	-.01	.25 **
25. ワイ談の好きな	.64 ***	.31 ***	.14
23. 出世欲の強い	.47 ***	.22 **	.08
5. 競馬に行く	.48 ***	.17 *	.19 *
22. 競輪に行く	.50 ***	.19 *	.21 **
10. スピード違反をする	.40 ***	.44 ***	.18 *
28. 好奇心の強い	.56 ***	.05	-.13
8. 夫(妻)以外に愛人のいる	.60 ***	.18 *	.23 **
30. 感情的になりやすい	.46 ***	.14 *	-.17 *
26. 口やかましい	.42 ***	.06	.01
-----			
2. つきあいのよい	.53 ***	.17 *	.05
9. 面倒見のよい	.46 ***	.25 ***	.10
18. 心遣いの細やかな	.60 ***	.15 *	.10
15. 涙もろい	.46 ***	.38 ***	.30 ***
32. 論理的な	.42 ***	-.09	.07
27. ペットをかわいがる	.60 ***	.36 ***	.29 ***
33. 用心深い	.34 ***	.03	.10
31. 流行に敏感な	.39 ***	.03	.14
13. 儉約家の	.44 ***	.11	-.08
①. 身だしなみを気にしない	.55 ***	.23 **	.14
③. 掃除の嫌いな	.46 ***	.24 **	.06
⑫. ヘビースモーカーの	.51 ***	.17 *	.16 *

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \* p&lt;.05

しさと「いる・いない」の認知、好意度と「いる・いない」の認知については、例外はあるものの、全体的に相関が低い。性役割期待と感情的評価は強く関連しているが、性ステレオタイプと性役割期待および感情的評価は相互に独立であると考えられる。

しさと「いる・いない」の認知、好意度と「いる・いない」の認知については、例外はあるものの、全体的に相関が低い。性役割期待と感情的評価は強く関連しているが、性ステレオタイプと性役割期待および感情的評価は相互に独立であると考えられる。

## 考 察

特定の行動を行なう個人やある特性を備えた個人に対する好意度は、その主体が男性であるか女性であるかによって異なる場合があることが確認された。また、好意の程度は被評定者の性だけでなく、評定者の性にも影響されることが明らかになった。被評定者と評定者のいずれか、または両方の性差が生じる項目には、リーダーシップに関連の深い行動や特性が多く含まれる。「決断力・包容力があり、いさぎよく、信念を貫く、太っ腹な」「親分肌」の男性は、同じ特性を備えた女性より好まれ、そしてこの傾向は男性評定者において顕著である。また、「面倒見がよく、心遣いの細やかな」女性はそのような男性より強く好まれ、「掃除が嫌いで身だしなみを気にしないヘビースモーカー」の女性はそのような男性に比べて特に男性から強く嫌われる。女性は「親分肌」の男性にも女性にも概してほぼ同等の好意を示すが、「配慮・情緒の細やか」な女性にはそのような男性に対するより強い好意を示す。男女とも「行動のだらしない」同性に対して、相対的に好意的である。「ゴルフが好きな、酒の強い」男性はどちらかといえばやや好まれ、そのような女性はやや嫌われる。ただし女性は「酒の強い」女性をわずかに好む。

これらの評定傾向は、たとえば職場のリーダーとメンバーの関係においても出現することが考えられる。同一のリーダーシップ行動であっても、リーダーが男性であるか女性であるかによって、またそのフォロワーの性別によって、感情的評価が異なるかもしれない。このことは、同一リーダーのリーダーシップ行動に対する男性従業員の評定に比べて女性従業員の評定が低い傾向（黒川、1980）の説明因であるかもしれない。なお現実集団のリーダーとメンバーの性別の組み合わせによって検討する余地があろう。

性役割態度の効果は二、三の項目を除いてほとんど有意ではなかった。本研究で用いた性役割態度測定項目は、伝統的な性役割期待に対する賛成か反対かの回答を求めるものであり、質問紙調査ではいわゆる「たてまえ」が現れやすい項目である。従って、感情的な次元の評定にはあまり影響が及ばなかったものと思われる。

本研究では、大学生を対象として、まず予備調査的に①「好き-嫌い」の感情評価次元、②「望ましい-望ましくない」の役割期待次元、および③「いる-いない」の認知次元について測定を行った。性役割ないし性ステレオタイプが論じられる場合、これらの次元の区別は一般に明確ではない。「女性/男性はこうあるべきだ」という役割期待と、「女性/男性（の大部分）はこのような特性をもっている」という認知はしばしば区別されないまま用いられている。（たとえば東 1979, 1984, 村山 1987。）仮に「女性/男性とはこのようなものだ」という認知が「こうあることが当然だ（望ましい）」という期待に結びつき、その期待に沿った姿が「だから好き（嫌い）」につながるとしても、これらの次元間の関連を確認しておく必要がある。三つの次元相互の相関は Table 4. に示したが、好意度と役割期待の相関に比べて、好意度と認知および役割期待と認知の相関は小さかった。つまり、三つの次元はそれぞれ異なる意味内容をもつと考えられた。そこで、感情評価の次元に絞って社会人を対象としたデータを追加し、分析を行ったのである。

本研究からは、①同一の行動をし、同一の特性を持っていても、その主体の性別によって好意度の評価に差があること、また②評価者の性別によっても好意度は異なること、③そのような性差がみられる行動・特性には、リーダーシップに関わるものが多く含まれていること、などが確認された。好意度にこのような性差が見られることは、現場のリーダーシップ行動に対する好意度もリーダーの性別と部下の性別の組み合わせによって異なるという可能性を示唆するも

のである。さらに、リーダーの性別と部下の性別の組合せは、好意度を通じて部下のモラルその他の変数に影響すると考えられる。これらの点は今後の重要な検討課題である。

本研究は、平成2、3年度文部省科学研究費補助金（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

- 東清和 1979 性差の社会心理 つくられる男女差 大日本図書  
東清和, 小倉千加子 1984 性役割の心理 大日本図書
- Bartol, K. M. and Butterfield, D. A. 1976 Sex effects in evaluating Leaders. *Journal of Applied Psychology*, 61,446-454.
- Haccoun, D. M., Haccoun, R. R. and Sallay, G. 1978 Sex differences in the appropriateness of supervisory styles: A nonmanagement view. *Journal of Applied Psychology*, 63,124-127.
- 伊藤祐子 1978 性役割の評価に関する研究. 教育心理学研究, 26,pp.1-11.
- 柏木恵子 1974 青年期における性役割の認知Ⅲ. 教育心理学研究, 22,pp.1-11.
- 黒川正流 1980 リーダーシップ評定の問題点 日本心理学会第44回大会ワークショップ「組織とリーダーシップ」資料
- 村山久美子 1987 女性心理学入門 誠信書房 pp.41-42.
- Rosen, B. and Jerdee, T. H. 1973 The influence of sex-role stereotypes on evaluations of male and female supervisory behavior. *Journal of Applied Psychology*, 57,44-48.
- Rice, R. W., Bender, L. R. and Vitters, A. G. 1980 Leader sex, follower attitudes toward women, and leadership effectiveness: A laboratory experiment. *Organizational behavior and human performance*, 25,46-78.
- 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.
- Wiley, M. G. and Eskilson, A. 1982 The interaction of sex and power base on perceptions of managerial effectiveness. *Academy of Management Journal*, 25,671-677.