

## 自己客観性は採用決定に影響を及ぼすのか？

—Uhlmann & Cohen (2007) の追試研究—

森永康子・漆谷紗耶・小松佳乃子・酒井奈那・野口由華

Effects of self-perceived objectivity on hiring decisions:  
Reexamining the Experiment by Uhlmann and Cohen

Yasuko Morinaga, Saya Urushidani, Kanoko Komatsu, Nana Sakai, and Yuka Noguchi

Uhlmann and Cohen (2007) argued that self-perceived objectivity increased discrimination against women in hiring decisions; when decision makers have a sense of personal objectivity, they feel entitled to evaluate job applicants based on their gender stereotypical beliefs. We reexamined Experiment 2 by Uhlmann and Cohen (2007) with a sample of male university students in Japan. Contrary to their results, i.e., male participants high in stereotypic beliefs, primed with a sense of objectivity, gave male applicants more positive hiring evaluations than female applicants, we did not find any significant effects. The effects of self-perceived objectivity should be reexamined in future research considering factors, such as a sense of power, duration of effects after being primed, and participants' sex.

Keywords : self-perceived objectivity, gender, hiring evaluation

### 問 題

日本が 1985 年に女性差別撤廃条約 (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women) に批准してから 30 年が経過した。しかし、男女の賃金格差は徐々に縮まっているとは言え、2015 年においても男性の賃金を 100 とした場合に、女性の賃金は 74.4 である (正社員及び正職員のデータ)。また、管理的職業従事者に占める女性の割合も、2015 年で 12.5%にとどまっている (以上は、内閣府男女共同参画局, 2016)。このように、日本では労働分野におけるジェンダー格差が依然として大きい。しかし、こうした格差は日本だけではなく、他の先進諸国でも見られ、たとえば、世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダー格差指数 (Gender Gap Index) の算出に用いられている指標のうち、「経済活動の参加と機会」における順位づけでもっとも格差が小さいとされるノルウェーにおいても、0.868 (平等な場合には 1) という指数が報告されている (World Economic Forum, 2015)。

社会心理学の分野では古くから、組織の採用や昇進におけるジェンダー格差の存在が実証的に示されてきた。たとえば、性別以外は内容の等しい履歴書を会計事務所に送り、同じような業績をも

ちながらも、女性の履歴書よりも性別が判断できない履歴書（ファースト・ネームがイニシャルで表記されている）のほうが、履歴書を受け取った事務所からの反応がよかった（Zikmund, Hitt, & Pickens, 1978）ことなどが報告されている。Koch, D'Mello, and Sackett (2015) は、このような実験的な研究のメタ分析を行い、特に男性の占める割合の多い職業では、採用や昇進などの決定場面において女性よりも男性に対する評価が高いことを報告している。

こうしたジェンダー格差に関わる要因として考えられるのが、男女それぞれにふさわしいとされる役割についての考え方つまり性別役割態度である。たとえば、1990年代の世界価値観調査を用いた研究では、男女の役割に関して反平等主義的（以下、伝統的）な態度である国ほど、女性の雇用率が低く賃金における男女格差が大きいことが報告されている（Fortin, 2005）。しかしながら、先進諸国の多くでは、ジェンダー格差を埋めるために、雇用機会の平等が推進されたり、積極的是正措置がとられたりするようになり、あからさまな女性差別に対して厳しい目が向けられるようになってきた。伝統的な性別役割態度だけでは、未だに続く女性差別のしくみは説明しにくくなっているのではないだろうか。

こうした中で、採用場面で女性が差別されるメカニズムを探るために、Uhlmann and Cohen (2007) は自己客観性の知覚（self-perceived objectivity）を取り上げた。「人は、自分が客観的であると思うと、自分のもっているバイアス—通常は自分自身あるいは社会によって抑制されている—に従って行動するライセンスを得たように感じる（Uhlmann & Cohen, 2007, p. 208）」つまり、自分は客観的な人間であるという自己客観性の知覚が生じると、自分の信念や直観が客観的な事実を反映したものであると見なすようになり、それらに基づいて判断しても間違っていないと思うようになる。しかし、判断の基になる信念や直観がバイアスがかかったものであれば、その判断もバイアスがかかったものになる。そして、採用場面で見られる女性差別は、採用決定をする立場にある人物が自己客観性の知覚をもっていることが多く、さらに、男女の役割について伝統的な態度をもっているために生じる。これが Uhlmann and Cohen (2007) の主張である。

彼らはこの主張を確かめるために、採用場面を用い、客観性をプライミングすることで、同等の能力をもった男女に対する評価に差異が生じるかについて実験を行った。なお、ここでいう客観性プライミングは、プライミングすることで参加者の客観性を高めるのではなく、各自のもっている「自分は客観的である」という感覚へのアクセシビリティを高めるものである（Uhlmann & Cohen, 2007）。彼らは、実験1で客観性プライミングの主効果つまりプライミングの有無によって、男性と女性の採用候補者に対する評価が異なるかについて検討した。次の実験2では、プライミングの有無による男性と女性の採用候補者に対する評価の差異に、参加者のもつ伝統的な性別役割態度が影響するかという、性別役割態度の調整効果を検討した。そして、男性参加者を対象とした検討から、客観性プライミングを受ける条件では、受けない条件に比べ、女性よりも男性の採用候補者に対する評価が高く（実験1）、さらに、それは伝統的な性別役割態度の強い参加者で見られる（実験2）という結果を得た。本研究では、Uhlmann and Cohen (2007) の実験2の追試を行う。

## 方 法<sup>1</sup>

**参加者** 137名の学生（男性109名、女性28名）に質問紙を配布し、そのうち、就職活動などにより回答に影響があると考えられる22歳以上の者や回答に不備のあった者などを除いた男性105名を分析対象とした（年齢  $M = 18.6$  歳,  $SD = 0.69$ ）。

**実験条件** 2（客観性プライミングの有無）× 2（採用候補者の性別）の2要因参加者間計画。

**質問紙の構成** **プライミング有条件** ①**客観性プライミング** 客観性のプライミングを行うため、「私のものの見方は現実的である」「私は客観的に物事の判断や決定をする」「私は何かを決める時には、その根拠を公平に評価し決定する」「私は、合理的で論理的だと思う事に従って行動しようとする」「私は、知りうるすべての事実を考慮して客観的に意見を決めようとする」「私の判断は、ものごとの論理的な分析に基づいている」「私の意思決定は合理的で客観的だ」の7項目を用いて、それぞれの項目がどの程度自分にあてはまるかを尋ねた。回答は7件法（1:まったくあてはまらない～7:非常によくあてはまる）で求めた。②**シナリオの提示** シナリオ<sup>2</sup>の中で、回答者が「セメント製造会社の会社役員であり、新しく採用する工場長の候補者の評価をすることになった」という場面を提示した。その後、採用候補者として、男性条件には「太郎」、女性条件では「花子」という名前を用い、「専門知識は豊富だが、対人関係能力には問題がある」という候補者情報が含まれた文章を提示した。③**従属変数の測定** 後述する質問項目を用いて測定した。

**プライミング無条件** プライミング無条件では最初に客観性についての質問を行わず、シナリオの提示を行ったあと、プライミング条件と同じ質問を実施した。ただし、客観性の質問をステレオタイプ信念を尋ねる前に行った。

**質問項目** ①採用候補者の専門知識と人間関係能力に対する評価を「技術面での専門的知識」「組織を運営する能力」「職場で良好な関係を築く能力」「他者と上手くやっていく能力」の4項目で尋ねた。回答は7件法（1:非常に劣っている～7:非常に優れている）で求めた。②工場長として成功するために専門知識と人間関係能力がどの程度必要と思うかを①と同様の4項目で尋ねた。7件法（1:まったく必要でない～7:非常に必要である）。③候補者が工場長にふさわしいかどうかの評価（以下、雇用評価）を「この候補者は工場長として成功するだろう」「この候補者は工場長に適している」「この候補者を工場長として雇うべきだ」の3項目で尋ねた。7件法（1:まったく思わない～7:非常によく思う）。④仕事に関する男女の性別役割についての伝統的態度を「女性ではなく男性を雇うことは、時に正しいことである」「女性より男性の方が向いている職業がある」「女性より男性の方が工場長に向いている」の3項目で尋ねた。7件法（1:まったく思わない～7:非常によく思う）。

## 結 果<sup>3</sup>

プライミングのために使用した客観性の7項目（ $\alpha = .897$ ）の平均値が条件間で異なるかどうか

<sup>1</sup> 実験の実施にあたり、Uhlmann氏から材料の提供を受けた。本研究で使用したシナリオと質問項目はUhlmann and Cohen (2007)で用いられたものとほぼ一致する。ただし、彼らは11件法で回答を求めているが、日本ではあまり11件法が用いられていないという理由から、本研究では7件法を用いた。

<sup>2</sup> 本研究で用いたシナリオはUhlmann and Cohen (2007)が実験1で使用したものである。

<sup>3</sup> 本研究の分析はHAD（清水, 2016）を用いて行った。

を検討するために、2（プライミング有無）×2（候補者の性別）を行ったところ、主効果及び交互作用はいずれも有意ではなかった（ $F_s < 1.866, p_s > .175, \eta_p^2s < .019$ ）。また、各条件で客観性得点の平均値と尺度の中間（4.0）との差異を検討したところ、プライミング有・女性候補者条件を除く3条件で中間よりも有意に高い客観性得点が得られた（ $t_s > 4.160, p_s < .001$ ）。プライミング有・女性候補者条件では、客観性得点と中間に有意傾向を示す差異があった（ $t(23) = 2.042, p = .053$ ）。各条件の平均値および標準偏差はTable 1を参照のこと。

性別役割態度を測定した3項目の信頼性係数は  $\alpha = .600$  であったが、許容範囲と判断し、3項目の平均値を性別役割態度得点とした。この得点について2（プライミング有無）×2（候補者の性別）の分散分析を行ったところ、有意な主効果は見られなかった（ $F_s < 0.956, p_s > .331, \eta_p^2s < .010$ ）が、有意傾向の交互作用効果が見られた（ $F(1, 97) = 3.710, p = .057, \eta_p^2 = .037$ ）。下位検定の結果、女性候補者条件においてプライミング有無の単純主効果が有意であり（ $F(1, 97) = 4.265, p = .042, \eta_p^2 = .080$ ）、プライミング無条件の方が有条件よりも性別役割態度得点が高かった。そこで、性別役割態度の調整効果を検討せず、性別役割態度得点を共変量として用い、共分散分析を行うことにした。雇用評価を測定した3項目（ $\alpha = .890$ ）の平均値を雇用評価得点とし、この得点を従属変数とした2（プライミング有無）×2（候補者の性別）の共分散分析を行なったが、プライミングの有無と候補者の性別の主効果及びその交互作用に有意な結果は見られなかった（ $F_s < 0.578, p_s > .449, \eta_p^2s < .006$ ）。

Table 1  
条件ごとの男性参加者の平均値とSD

	プライミング有		プライミング無	
	男性候補者 ( <i>n</i> = 27)	女性候補者 ( <i>n</i> = 24)	男性候補者 ( <i>n</i> = 23)	女性候補者 ( <i>n</i> = 27)
客観性	4.90 (0.94)	4.51 (1.21)	4.91 (0.92)	4.76 (0.94)
性別役割態度	4.72 (0.92)	4.29 (1.64)	4.49 (1.23)	4.98 (0.84)
雇用評価	3.93 (1.39)	3.79 (1.58)	3.62 (1.19)	3.83 (1.06)

いずれも7段階尺度。得点が高いほど、客観性得点が高く、伝統的性別役割態度が強く、雇用評価が高いことを意味する。

( )はSD。

また、性別役割態度得点が平均値（ $M = 4.63$ ）より高い参加者（63名）のみを対象に、雇用評価得点を従属変数として、2（プライミング有無）×2（候補者の性別）の分散分析を行なったが、主効果及び交互作用とも有意な結果は得られなかった（ $F_s < 0.305, p_s > .583, \eta_p^2s < .005$ ）。

### 考 察

客観性をプライミングすることで採用場面において女性候補者に低い評価を与えるようになるという Uhlmann and Cohen (2007) の実験2の追試を行なったが、彼らの結果を再現することはできな

かった。この理由としていくつかの可能性が考えられる。まず、プライミングによって客観性へのアクセシビリティが高まらなかった可能性である。Uhlmann and Cohen (2007)によると、プライミングは参加者の客観性を高めるのではなく、自分は客観的であるという感覚にアクセスしやすくするものである。本研究でも、彼らの研究と同様に、客観性得点にプライミングの有無による差異はなく、プライミングが客観性を高めるとは言えないことは確かめられた。しかしながら、彼らの主張するように、プライミングによって実際にアクセシビリティが高くなったのかは明確ではない。今後は、客観性の質問に回答を求めた後で、潜在的連合テスト (Implicit Association Test; Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998) を用いて、自分と客観性を結びつける反応時間を測定するなどの方法によってアクセシビリティが高くなるのかどうか、また、アクセシビリティが高くなった場合にそれがどの程度の時間続くのかを確認する作業が必要であろう。その上で、再度、客観性の自己知覚が女性に対する評価に影響するのかどうかを検討する必要がある。

次に、Uhlmann and Cohen (2007) の結果が再現できなかった原因として、自己客観性の知覚は生じていたが、他の要因が十分機能しなかったという可能性が考えられる。参加者にはシナリオの中で「会社役員であり、採用候補者を評価する」という役割が割り当てられた。これにより参加者は、自分は採用する候補者を決定する権力をもっているという認識をもつことが想定される。しかしながら、本研究の参加者のほとんどが大学1年生であり、こうした重要な決定を行った経験がそれほどないことが考えられる。そのため、このシナリオの設定だけでは、権力の知覚が十分生じなかったのかもしれない。今後は、職務上の決定を行ったことがあると考えられる社会人を対象に検討する必要がある。

さらに、本研究は参加者を男性にしぼった。これは、現実にも管理職の多くは男性であることによる (内閣府男女共同参画局, 2016)。しかしながら、女性が女性に対する差別的態度を支持していることを見出した研究もあり (e.g., Becker, 2010)、今後は女性を参加者にした検討も必要であろう。

#### 引用文献

- Becker, J. C. (2010). Why do women endorse hostile and benevolent sexism? The role of salient female subtypes and internalization of sexist contents. *Sex Roles*, 62, 453-467.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21, 416-438.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100, 128-161.
- 内閣府男女共同参画局 (2016). 男女共同参画白書平成 28 年版 Retrieved from [http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h28/gaiyou/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/gaiyou/index.html) (2017 年 2 月 13 日)
- 清水 裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践におけ

る利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.

Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2007). "I think it, therefore it's true": Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 207-223.

World Economic Forum (2015). The global gender gap report 2015. Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/> (2017年2月13日)

Zikmund, W. G., Hitt, M. A., & Pickens, B. A. (1978). Influence of sex and scholastic performance on reactions to job applicant resumés. *Journal of Applied Psychology*, 63, 252-254.

#### 付記

本論文は、2016年度に広島大学教育学部で開講した「心理学課題演習」において、第1著者の指導により第2著者から第5著者までが実施した研究をもとに執筆した。研究の一部は第2著者から第5著者により第72回中国四国心理学会学部生研究発表会において報告された。また、本研究の一部は科研費による助成を受けた（JSPS 科研費 JP26380844）。最後になりましたが、学生からの問い合わせにシナリオや質問項目を快く送ってくださった Eric Luis Uhlmann 教授に感謝いたします。