

男性上司から女性部下への評価

—地位脅威とジェンダー脅威—

清末有紀・森永康子

Evaluations of female subordinates by male superiors: Status and gender threats.

Yuki Kiyosue and Yasuko Morinaga

Previous research has shown that female superiors are negatively evaluated by their male subordinates whose masculinity is threatened. In this study, we examined how female subordinates are evaluated by their male superiors when they elicit two types of feelings of threat: gender threats (i.e., masculinity for men and femininity for women) and status threats. We conducted three studies in Japan using a 2 (participants' genders) × 2 (subordinates' genders) design; participants had to read a hypothetical scenario in which superiors lost a competition to their subordinates and then evaluate the subordinates on two dimensions (i.e., warmth and competence) and liking (study 2 and 3). In study 1, a structural equation modeling analysis revealed that male participants experienced a higher gender threat than female participants and evaluated their subordinates' competence as low. Participants, regardless of gender, also elicited status threats leading to a higher evaluation on the warmth dimension. In study 2, female subordinates (vs. male subordinates) provoked both feelings of gender and status threat and received lower evaluations on warmth and competence. In study 3, status threat led to a lower evaluation on the warmth dimension and the subordinates' favorability degree, regardless of participants' and subordinates' genders. Although we used the same scenario and response items in studies 2 and 3, we could not find similar results. The studies' results are discussed with reference to threat types and evaluation dimensions.

キーワード : masculinity threat, status threat, gender, female subordinate

問 題

近年、日本では女性の社会進出が注目され、2018年の女性就業者は2967万人（総務省統計局、2018）であり、生産年齢人口における就業率も年々増加している（内閣府男女共同参画局、2018）。このような状況の中で、女性の活躍のために解決すべき課題として、評価について、“男女区別なく評価し、昇進させる”に“当てはまる”とする男性管理職は6割から7割程度であったことから評価・昇進の透明性の確保が重要とされている（労働政策審議会雇用均等分科会、2014）。管理職の多くを男性が

占めている状態であることから、職場の状況として男性の上司が女性の部下を評価する場面は多く見られるのではないかと考えられる。そのため本研究では、職場における男性上司と女性部下に着目したい。

一方で、女性管理職が増えない理由の一つとして、女性上司に対して男性がどのような反応を示すのかについての研究がなされてきており、これらは女性上司が男性部下の男らしさについて脅威となるために、女性上司に対して否定的な反応を示すと解釈されてきた (e.g., Netchaeva, Kouchaki, & Sheppard, 2015)。例えば、Netchaeva et al. (2015) の研究では、地位や能力のある女性と働くことは男性に脅威を与え、男性は自身の男らしさを守り強化するために、女性上司に対して主張的な態度を示すことが報告されている。また、男性の主体性 (agency) や行動と不和を起す野心的な主体性を示す女性上司は男性部下からの主張的な態度をさらに増加させていた。加えて、Hoover, Hack, Garcia, Goodfriend, & Habashi (2019) の研究では、地位の低い男性は地位の高い男性と比較して agentic な女性に対して差別的な態度を示した。これは低い地位の役割にすることが男性参加者に脅威を与え、この脅威を軽減するために差別的な態度を示すと解釈されている。また、Rudman (1998) は、女性に対する伝統的なステレオタイプに反した行動や態度を示す女性は、能力に関しては高い評価を得るが、暖かさに関してはステレオタイプに反した罰として低い評価を与えられると報告している。

こうした問題を扱った従来の研究では、地位の高い女性やキャリア女性といった非伝統的な女性に対する男性の反応が主に検討されてきており (e.g., Eagly & Karau, 2002; 高林, 2007), 同じ組織の中で地位の低い女性に対する男性の反応についての研究は多くない。では実際に男性が地位の低い女性から脅威を与えられると、どのような反応をするのであろうか。本研究では、職場の男性上司と女性部下を取り上げて検討する。

また、男性が他者から与えられる脅威は、地位脅威と男らしさへの脅威 (ジェンダー脅威) に区別できるのではないだろうか。男らしさとは“良い男性”として見なされるために男性が持たなければならない特徴や、男性が担わなければならない役割などの集合によって定義される社会的アイデンティティである (Weaver & Vescio, 2015)。また、男らしさは不確実でつかまえどころがなく、希薄であり社会的な証明を要求される (Vandello, Bosson, Chen, Burnaford, & Weaver, 2008) ため、男らしさの脅威を受けると権力の主張、強さを演じること、女性的なものや同性愛的なもの、その他男らしくないものを拒否することで、良い男性としての自己の感覚を回復し強化する行動を起すとされている (Weaver & Vescio, 2015)。そのため、男性は自分よりも地位の低い女性との競争に破れることによって、“良い男性”としての自分に脅威を受けるため、男らしさの脅威を感じるのではないかと考えられる。

一方で、男性が職場で受ける脅威には、優秀な部下に競争で負けることによって地位が逆転するかもしれないという地位への脅威もあるのではないだろうか。地位とは個人が有益であると知覚した社会的価値に基づいて、個人が他者から与えられた尊敬、称賛、自発的な服従によって定義づけられる (Anderson, Hildreth, & Howland, 2015)。自分よりも地位が下である部下と競争し負けてしまった結果、有能な部下と地位が逆転してしまうかもしれないという脅威を受けるのではないかと

考えられる。従来の研究では男らしさの脅威に焦点が当てられてきた。例えば、O'Connor, Ford, & Banos (2017) の研究では、不安定な男らしさの信念が強い人は、男らしさへの脅威を受けると、脅威を受けなかった人に比べて性差別主義的なジョークや同性愛者への差別的なジョークを表現しやすくなることを報告している。加えて、Netchaeva et al. (2015) のように、職場において女性上司に対して男性部下が低い評価を与えるのは、男らしさへの脅威を受けるためであるという視点から解釈されてきた。しかしながら、男性が職場で感じる脅威として地位の脅威も考えられるため、本研究では、職場において上司が感じる脅威として男らしさへの脅威と地位脅威を扱う。

以上のことから、本研究では以下について検討する。ある会社の同じ部署で働く部下が上司である自分(参加者)よりも有能であった場合に、上司は脅威を感じ、有能な部下に対して否定的な評価を行う。また、上司が有能な部下に対して否定的な評価を行うにあたって脅威が媒介することを検討する。本研究の仮説は、以下のとおりである。女性上司より男性上司の方が有能な部下に対して脅威を強く感じる事、男性上司 (vs. 女性上司) は有能な男性部下 (vs. 有能な女性部下) に対して地位の脅威を感じるが、有能な女性部下 (vs. 有能な男性部下) に対しては地位脅威とジェンダー脅威を共に感じるため、女性部下に対する評価が男性部下に対する評価と比較して低くなると考えられる。部下への評価の次元は、ステレオタイプ内容モデル (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) をもとに能力と暖かさの2次元を参考にした尺度で測定した。

研究 1

方法

実験計画 参加者の性別 (2: 男性, 女性) × 部下の性別 (2: 女性, 男性) の参加者間計画であった。

参加者 インターネット調査会社を通じて募集した日本の 25 歳から 30 歳の有職者 294 名 (正規職員, アルバイト, パート職員を含む) のうち、回答に不備のあった者を除いた 274 名 (男性 107 名) を分析対象とした。男性参加者の平均年齢は 27.9 歳 ($SD = 1.63$), 女性参加者の平均年齢は 27.7 歳 ($SD = 1.74$) であった。

手続き 調査はインターネット上で行われた。参加者を女性部下条件と男性部下条件に分け、職場を舞台にした物語を読んだ後に、部下への評価、地位脅威、ジェンダー脅威、企画内容について回答を求めた。

質問項目

参加者の性別 参加者の性別について男性、または女性であるかを尋ねた。

物語の提示 職場を舞台にし、ある会社の同じ部署で働いている上司である参加者と部下が、あるプロジェクトでどちらの企画が採用されるかを競争するという物語を作成した (付録参照)。

部下への評価 物語の中の部下に対する印象について、能力に関する項目 3 つ (有能である - 有能ではない, 知的である - 知的ではない, 頭がいい - 頭が悪い) と、暖かさに関する項目 3 つ (暖かい - 冷たい, 優しい - 優しくない, 親しみやすい - 親しみにくい) を SD 法で提示し、4 件法で尋ねた。これら 6 項目はランダムに提示した。

地位脅威 地位脅威について、「上司としての自分の立場が危ういと思う」「A子さん(A郎さん)の方が先に昇進すると思う」の2項目をランダムで提示した。回答は「そう思う(4)」から「そう思わない(1)」の4件法で求めた。

ジェンダー脅威 ジェンダー脅威について、「男(女)としての自信を失った」「男(女)としてのプライドを傷つけられた」の2項目をランダムに提示した。回答は「そう思う(4)」から「そう思わない(1)」の4件法で求めた。

結果と考察

物語の中の部下への評価、地位脅威、ジェンダー脅威についてそれぞれ探索的因子分析を行い、物語の中の部下への評価は能力に関する項目と暖かさに関する項目の2因子、地位脅威とジェンダー脅威はそれぞれ1因子であることを確認した。それぞれの平均値を算出し、能力評価得点($\alpha = .767$)、暖かさ評価得点($\alpha = .714$)、地位脅威得点($\alpha = .646$)、ジェンダー脅威得点($\alpha = .846$)とした。いずれも得点が高い方が当てはまる程度が高いことを意味する。参加者の性別と部下の性別ごとに各変数の平均値と標準偏差をTable 1に示した。

Table 1 (研究1)
参加者の性別と部下の性別ごとの平均値と標準偏差

	女性部下条件				男性部下条件			
	能力評価	暖かさ評価	地位脅威	ジェンダー脅威	能力評価	暖かさ評価	地位脅威	ジェンダー脅威
男性	3.13	2.46	3.06	2.58	3.01	2.42	2.92	2.29
	0.69	0.53	0.75	0.93	0.76	0.60	0.78	0.92
女性	3.26	2.39	3.14	2.12	3.24	2.44	3.12	2.06
	0.72	0.52	0.65	0.95	0.62	0.51	0.73	0.98

注1) 能力評価と暖かさ評価は、得点が高いほど評価が高いことを示す。

注2) 地位脅威とジェンダー脅威は、得点が高いほど脅威を強く感じていることを示す。

注3) 上段が平均値、下段が標準偏差を示す。

部下の評価次元 部下の能力評価得点と暖かさ評価得点を従属変数とした2(参加者の性別:男性,女性;参加者間)×2(部下の性別:男性,女性;参加者間)×2(部下の評価次元:能力,暖かさ;参加者内)の3要因混合計画の分散分析を行なった。その結果、部下の評価で有意な主効果が見られ、参加者の性別や部下の性別に関係なく、部下は能力と比較して暖かさを低く評価された($F(1, 270) = 201.04, p < .01, \eta_p^2 = .427$)。また、参加者の性別×部下の評価で有意傾向の交互作用が見られた($F(1, 270) = 3.83, p = .052, \eta_p^2 = .014$)。参加者の性別における部下の評価の単純主効果の検定の結果、男性参加者と女性参加者でそれぞれ部下の評価の単純主効果が有意であり、共に部下の評価において、能力と比較して暖かさを低く評価していた(男性参加者: $F(1, 270) = 61.29, p < .01, \eta_p^2 = .37$,女性参加者: $F(1, 270) = 166.65, p < .01, \eta_p^2 = .50$)。

脅威のタイプ 次に、地位脅威得点とジェンダー脅威得点を従属変数とした2(参加者の性別:男性,女性;参加者間)×2(部下の性別:男性,女性;参加者間)×2(脅威のタイプ:地位,ジェンダ

一；参加者内) の3要因混合計画の分散分析を行なった。その結果、脅威で有意な主効果が見られ、参加者の性別や部下の性別に関係なく、ジェンダー脅威と比較して地位脅威が強く喚起されていた ($F(1, 270) = 195.24, p < .01, \eta_p^2 = .420$)。また、参加者の性別×脅威で有意な交互作用が見られた ($F(1, 270) = 18.41, p < .01, \eta_p^2 = .064$)。参加者の性別における脅威の単純主効果の検定の結果、男性参加者と女性参加者でそれぞれ脅威の単純主効果が有意であり、共に脅威において、ジェンダー脅威と比較して地位脅威が強く喚起されていた (男性参加者： $F(1, 270) = 38.46, p < .01, \eta_p^2 = .27$ 、女性参加者： $F(1, 270) = 213.51, p < .01, \eta_p^2 = .56$)。

脅威の媒介についての検討 次に、上司が有能な部下に対して否定的な評価を行うにあたって脅威が媒介することを検討するために、構造方程式モデリングで分析した結果を Figure 1 に示す ($\chi^2(21) = 133.361, p < .001, GFI = 1.000, AGFI = 1.000, CFI = 1.000, RMSEA = .000$)。Figure 1 の結果より、男性参加者は女性参加者よりもジェンダー脅威を高く感じており、ジェンダー脅威を高く感じるほど部下の能力を低く評価した。一方で、参加者の性別と部下の性別にかかわらず、地位脅威を高く感じるほど部下の能力を高く評価した。以上から、参加者の性別と能力評価の関係をジェンダー脅威が媒介していることが示されたが、参加者や部下の性別は地位脅威に影響せず、また、暖かさ評価に影響をもたらす要因は見出されなかった。

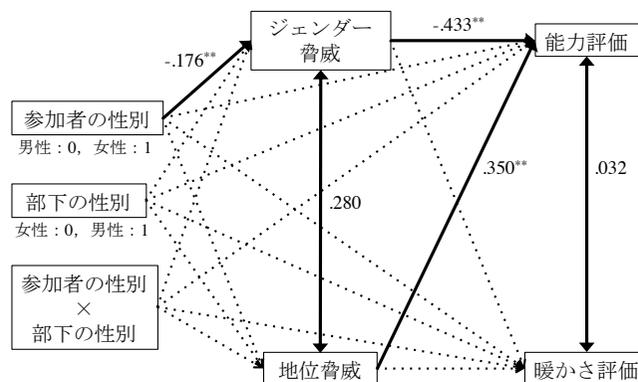


Figure 1. 構造方程式モデルの分析結果 (研究1)
(パス係数は標準化解, ** $p < .01$, 点線は非有意なパス ($p > .10$))

部下への評価と脅威について予測していた参加者の性別と部下の性別の交互作用は得られず、仮説は支持されなかった。また、Figure 1で示したように、構造方程式モデリングで分析を行った結果、男性参加者は女性参加者よりもジェンダー脅威を強く感じており、さらに、ジェンダー脅威を強く感じるほど部下の能力を低く評価した。この結果から、男性参加者は有能な部下に対して、ジェンダー脅威を感じ部下の能力について否定的な評価をするというプロセスの存在が考えられる。一方で、参加者の性別および部下の性別に関係なく、部下に負けることで地位脅威を強く感じた参加者は部下の能力を高く評価した (Figure 1)。これは脅威を感じると部下に対して否定的な評価をするという仮説の流れとは正反対の結果であった。この原因について以下のことが考えられる。今

回の研究で用いた物語に「A子さん (A郎さん) は入社以来とても有能で、A子さん (A郎さん) の企画が採用されるのではないかと周囲からも言われていました」という記述があった。そのため、参加者は地位脅威を感じたものの、今回の競争の結果は偶然ではなく部下が有能であったために部下の企画が採用されたと判断し、部下の能力を高く評価したのではないかと考えられる。

研究2では以下の点を改善し、研究1と同一の仮説を検討する。第1に、能力評価項目、暖かさ評価項目、地位脅威項目の信頼性が低いため、研究1で使用した項目内容の改善とさらに項目数を増やすことで各項目の信頼性を高める。第2に、使用した物語の中で部下の能力が詳細に記述されていた点を「部下は入社以来よく頑張っています」という記述に変更する。第3に、研究1では能力と暖かさという2次元で部下への評価を求めたが、それらとは異なる態度を測るために好意度を取り入れる。

研究 2

方法

実験計画 参加者の性別 (2: 男性, 女性) × 部下の性別 (2: 女性, 男性) の参加者間計画であった。

参加者 インターネット調査会社を通じて募集した日本の25歳から30歳の有職者343名のうち、操作チェックで誤回答を選択した者、または回答に不備のあった者を除いた177名 (男性74名) を分析対象とした。男性参加者の平均年齢は28.4歳 ($SD = 1.66$)、女性参加者の平均年齢は28.0歳 ($SD = 1.64$) であった。

手続き 調査はインターネット上で行われた。職場を舞台にした物語を読んだ後に、部下への評価、地位脅威、ジェンダー脅威、部下への好意度について回答を求め、最後に操作チェック項目への回答を求めた。

質問項目

参加者の性別 参加者の性別について男性、または女性であるかを尋ねた。

物語の提示 研究1で用いた物語を一部改変した職場を舞台にした物語を提示した (付録参照)。

部下への評価 研究1で使用した形容詞対に加え、能力に関する項目と暖かさに関する項目を1項目ずつ (賢い – 賢くない, 思いやりがある – 思いやりがない) 追加し、SD法で提示し4件法で尋ねた。これら8項目はランダムに提示した。

地位脅威 地位脅威について、「上司としての自分の立場が危ういと思う」「A子さん (A郎さん) は私の出世を脅かす存在だ」「部署の長 (あなたの上司) からの自分の評価が下がると思う」の3項目をランダムで提示した。回答は「当てはまらない (1)」から「当てはまる (4)」の4件法で求めた。

ジェンダー脅威 ジェンダー脅威について、「男 (女) としての自信を失った」「男 (女) としてのプライドを傷つけられた」「男 (女) として情けない」の3項目をランダムに提示した。回答は「当てはまらない (1)」から「当てはまる (4)」の4件法で求めた。

部下への好意度 部下への好意度について「A子さん (A郎さん) とこれからも一緒に働きたい」「今回のプロジェクトでA子さん (A郎さん) がリーダーになった場合、プロジェクトに参加した

い」の2項目をランダムに提示した。回答は「当てはまらない (1)」から「当てはまる (4)」の4件法で求めた。

操作チェック 操作チェックとして「物語の中で、あなたはA子さん(A郎さん)の上司でしたか、部下でしたか」「物語の中で、あなたの企画が採用されましたか」の2項目をランダムに提示し、「上司」「部下」「わからない・覚えていない」または「採用された」「採用されなかった」「わからない・覚えていない」から回答を選択させた。

結果と考察

研究1と同様に物語の中の部下への評価、地位脅威、ジェンダー脅威についてそれぞれ探索的因子分析を行い、物語の中の部下への評価は能力に関する項目と暖かさに関する項目の2因子、地位脅威とジェンダー脅威、部下への好意度はそれぞれ1因子であることを確認した。それぞれの平均値を算出し、能力評価得点 ($\alpha = .682$), 暖かさ評価得点 ($\alpha = .744$), 地位脅威得点 ($\alpha = .839$), ジェンダー脅威得点 ($\alpha = .897$), 部下への好意度得点 ($\alpha = .754$) とした。いずれも得点が高い方が当てはまる程度が高いことを意味する。参加者の性別と部下の性別ごとに各変数の平均値と標準偏差を Table 2 に示した。

Table 2 (研究2)
参加者の性別と部下の性別ごとの平均値と標準偏差

	女性部下条件					男性部下条件				
	能力評価	暖かさ評価	地位脅威	ジェンダー脅威	好意度	能力評価	暖かさ評価	地位脅威	ジェンダー脅威	好意度
男性	3.25	2.78	2.46	2.22	2.77	3.40	2.65	2.46	2.09	2.70
	0.57	0.48	0.72	0.81	0.76	0.55	0.53	0.83	0.70	0.77
女性	3.30	2.74	2.80	2.15	2.56	3.33	2.76	2.47	1.82	2.87
	0.56	0.45	0.67	0.68	0.63	0.53	0.55	0.80	0.71	0.72

注1) 能力評価と暖かさ評価と好意度は、得点が高いほど評価、好意度が高いことを示す。

注2) 地位脅威とジェンダー脅威は、得点が高いほど脅威を強く感じていることを示す。

注3) 上段が平均値、下段が標準偏差を示す。

部下の評価次元 次に、部下の能力評価得点、暖かさ評価得点を従属変数とした2(参加者の性別: 男性, 女性; 参加者間) × 2(部下の性別: 男性, 女性; 参加者間) × 2(部下の評価次元: 能力, 暖かさ; 参加者内) の3要因混合計画の分散分析を行なった。その結果、部下の評価で有意な主効果が見られ、参加者の性別や部下の性別に関係なく、部下は能力と比較して暖かさを低く評価された ($F(1, 173) = 142.82, p < .01, \eta_p^2 = .452$)。

脅威のタイプ 次に、地位脅威得点、ジェンダー脅威得点を従属変数とした2(参加者の性別: 男性, 女性; 参加者間) × 2(部下の性別: 男性, 女性; 参加者間) × 2(脅威のタイプ: 地位, ジェンダー; 参加者内) の3要因混合計画の分散分析を行なった。その結果、部下の性別と脅威で有意な主効果が見られた。男性部下条件と比較して女性部下条件の際に参加者は脅威を強く感じ ($F(1, 173) = 4.32, p < .05, \eta_p^2 = .024$), ジェンダー脅威と比較して地位脅威が強く喚起されていた ($F(1, 173) = 68.16, p < .01, \eta_p^2 = .283$)。また、参加者の性別 × 脅威で有意な交互作用が見られた ($F(1, 173) =$

8.99, $p < .01$, $\eta_p^2 = .049$)。参加者の性別における脅威の単純主効果の検定の結果、男性参加者と女性参加者でそれぞれ脅威の単純主効果が有意であり、共に脅威において、ジェンダー脅威と比較して地位脅威が強く喚起されていた (男性参加者: $F(1, 173) = 11.86$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .141$, 女性参加者: $F(1, 173) = 75.87$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .429$)。

脅威の媒介についての検討 上司が有能な部下に対して否定的な評価を行うにあたって脅威が媒介することを検討するために、構造方程式モデリングで分析した結果を Figure 2 に示す ($\chi^2(28) = 170.854$, $p < .001$, GFI = 1.000, AGFI = 1.000, CFI = 1.000, RMSEA = .000)。Figure 2 の結果より、女性部下は男性部下よりもジェンダー脅威と地位脅威を参加者に喚起させ、ジェンダー脅威を高く感じるほど部下の能力を低く評価し、そのことで好意度が下がった。また、地位脅威を強く感じるほど部下の暖かさを低く評価したが、地位脅威は直接的に好意度を下げると同時に、暖かさを低く評価することを通して、好意度を低下させていた。以上から部下の性別と能力評価の関係をジェンダー脅威が、部下の性別と暖かさ評価の関係を地位脅威がそれぞれ媒介していることが示されたが、参加者の性別によるジェンダー脅威と地位脅威への影響は見出されなかった。

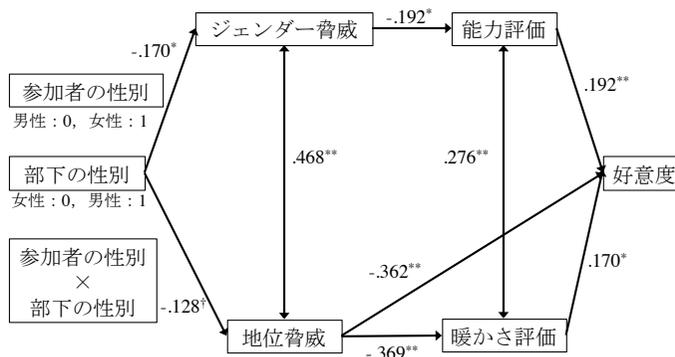


Figure 2. 構造方程式モデルの分析結果 (研究2)
(パス係数は標準化解, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$, 有意なパスのみ掲載)

部下への評価と脅威について予測していた参加者の性別と部下の性別の交互作用は得られず、部下の性別が女性の場合にジェンダー脅威を感じた参加者は部下の能力を低く評価し、地位脅威を感じた参加者は部下の暖かさと好意度を低く評価することが明らかになった。研究1では地位脅威を強く感じると部下の能力を高く評価していたが (Figure 1), 研究2では同様の結果は得られなかった (Figure 2)。この点に関して、研究1で使用した物語から部下の能力が高いという記述を削除したため、研究2では地位脅威を感じると暖かさを低く評価するというプロセスに変化したのではないかと考えられる。また Figure 2 より、部下への好意度に関しては、地位脅威を強く感じると部下への好意度も低くなった。

研究3では、研究2の結果の再現性を確かめるため参加者の対象を大学生に変更し、同一の仮説を検証する。

研究 3

方法

実験計画 参加者の性別 (2: 男性, 女性) × 部下の性別 (2: 女性, 男性) の参加者間計画であった。

参加者 広島大学の学生 99 名のうち、操作チェックで誤回答を選択した、または不備のあったものを除いた 76 名 (男性 54 名) を分析対象とした。男性参加者の平均年齢は 18.9 歳 ($SD = 1.29$)、女性参加者の平均年齢は 18.7 歳 ($SD = 1.28$) であった。

手続き 調査は講義開始前の時間を利用して行われた。職場を舞台にした物語を読んだ後に、部下への評価、地位脅威、ジェンダー脅威、部下への好意度について回答を求め、操作チェックを行なった。最後に年齢と性別を尋ねた。

質問項目 物語と質問項目は研究 2 と同様であったが、すべて 6 件法 (「全く当てはまらない (1)」から「非常に当てはまる (6)」) で回答を求めた。

結果

研究 2 と同様に物語の中の部下への評価、地位脅威、ジェンダー脅威についてそれぞれ探索的因子分析を行い、物語の中の部下への評価は能力に関する項目と暖かさに関する項目の 2 因子、地位脅威とジェンダー脅威、部下への好意度はそれぞれ 1 因子であることを確認した。それぞれの平均値を算出し、能力評価得点 ($\alpha = .471$)、暖かさ評価得点 ($\alpha = .721$)、地位脅威得点 ($\alpha = .827$)、ジェンダー脅威得点 ($\alpha = .907$)、部下への好意度得点 ($\alpha = .789$) とした。いずれも得点が高い方が当てはまる程度が高いことを意味する。参加者の性別と部下の性別ごとに各変数の平均値と標準偏差を Table 3 に示した。

Table 3 (研究3)
参加者の性別と部下の性別ごとの平均値と標準偏差

	女性部下条件					男性部下条件				
	能力評価	暖かさ評価	地位脅威	ジェンダー脅威	好意度	能力評価	暖かさ評価	地位脅威	ジェンダー脅威	好意度
男性	4.50	3.66	3.75	2.75	4.31	4.60	3.69	4.08	3.19	4.12
	0.65	0.56	1.01	1.15	0.90	0.84	0.73	0.99	1.23	1.04
女性	4.92	3.86	4.04	3.04	4.17	4.60	3.58	4.08	2.85	4.15
	0.50	0.63	0.68	0.81	0.79	0.54	0.73	0.70	0.79	0.90

注1) 能力評価と暖かさ評価と好意度は、得点が高いほど評価、好意度が高いことを示す。

注2) 地位脅威とジェンダー脅威は、得点が高いほど脅威を強く感じていることを示す。

注3) 上段が平均値、下段が標準偏差を示す。

部下の評価次元 部下の能力評価得点、暖かさ評価得点を従属変数とした 2 (参加者の性別 : 男性, 女性; 参加者間) × 2 (部下の性別: 男性, 女性; 参加者間) × 2 (部下の評価次元: 能力, 暖かさ; 参加者内) の 3 要因混合計画の分散分析を行なった。その結果、部下の評価で有意な主効果が見られ、参加者の性別や部下の性別に関係なく、部下は能力と比較して暖かさを低く評価された ($F(1, 72) =$

70.66, $p < .01$, $\eta_p^2 = .495$ 。

脅威のタイプ 次に、地位脅威得点、ジェンダー脅威得点を従属変数とした2(参加者の性別:男性, 女性; 参加者間) × 2(部下の性別: 男性, 女性; 参加者間) × 2(脅威のタイプ: 地位, ジェンダー; 参加者内) の3要因混合計画の分散分析を行なった。その結果、脅威で有意な主効果が見られ、参加者の性別や部下の性別に関係なく、ジェンダー脅威と比較して地位脅威が強く喚起されていた($F(1, 72) = 63.59$, $p < .01$, $\eta_p^2 = .469$)。

脅威の媒介についての検討 次に、上司が有能な部下に対して否定的な評価を行うにあたって脅威が媒介することを検討するために、構造方程式モデリングで分析した結果をFigure 3に示す($\chi^2(28) = 74.465$, $p < .001$, GFI = 1.000, AGFI = 1.000, CFI = 1.000, RMSEA = .000)。Figure 3の結果より、参加者の性別や部下の性別に関わらず地位脅威を強く感じるほど部下の暖かさを低く評価したが、地位脅威は直接的に好意度を下げると同時に、暖かさを低く評価することを通して、好意度を低下させていた。以上より、参加者や部下の性別はジェンダー脅威と地位脅威に影響せず、また、能力評価に影響をもたらす要因は見出されなかった。

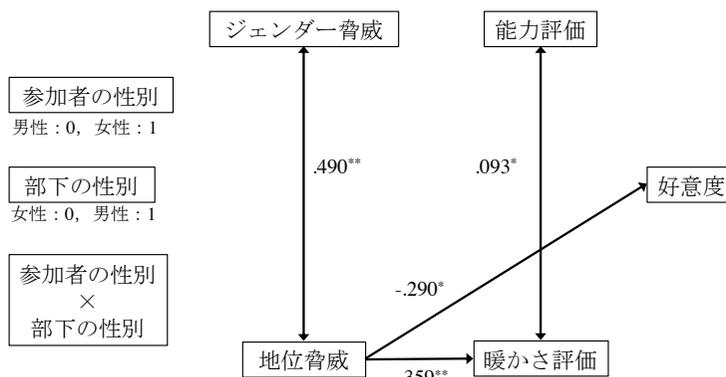


Figure 3. 構造方程式モデルの分析結果(研究3)
(パス係数は標準化解, ** $p < .01$, * $p < .05$, 有意なパスのみ掲載)

総合考察

本研究の目的は、ある会社の同じ部署で働く部下が上司である自分(参加者)よりも有能であった場合に、上司は脅威を感じ、有能な部下に対して否定的な評価を行い、また、上司が有能な部下に対して否定的な評価を行うにあたって脅威が媒介することを検討することであった。研究1では、女性参加者よりも男性参加者がジェンダー脅威を強く感じるものの、ジェンダー脅威が強いと部下の能力を高く評価するという結果が得られた。研究2では部下が男性の場合よりも女性の場合でジェンダー脅威と地位脅威を高く感じ、そのことで能力や暖かさについての評価を低下させることが示された。しかし、研究3では参加者や部下の性別は脅威や部下の評価とは関連しなかった。研究2と3は同一の物語を用いたが、部下に負けることで地位脅威を強く感じた人ほど、部下の暖かさの評価

が低く、また、部下への好意度が低いという点のみが一貫していた。

このように、3つの研究において、予測していた参加者の性別と部下の性別の交互作用は得られず、男性上司 (vs. 女性上司) は有能な男性部下 (vs. 有能な女性部下) に対して地位の脅威を感じるが、有能な女性部下 (vs. 有能な男性部下) に対しては地位の脅威と性別の脅威を共に感じるため、女性部下に対する評価が男性部下に対する評価と比較して低くなるという仮説は支持されなかった。

参加者の性別と部下の性別によって部下の能力評価と暖かさ評価に違いが見られなかったことについて、男性上司も女性上司も部下の性別によって評価を変えないのではないかと考えられる。Hoover et al. (2019) の実験では管理職に志願している男女の履歴書評価を男性の参加者に行わせ、男性の地位の高低によって女性に対する態度が異なり、低地位条件の男性は、男性志願者と比較して女性志願者を雇うべきではないと判断し、より低い賃金を推奨したが、高地位条件の男性ではこのような差別は見られなかった。この結果をHoover et al. (2019) は、低地位であること (特に女性の下で働くこと) は男性の参加者に脅威を与え、その脅威を軽減するために差別的な反応を示すと解釈している。これを踏まえると、女性の部下を持つ男性上司はすでに地位が高いために、仮に部下が有能であった場合にも脅威を強くは感じず、男性部下を評価するのと同様に女性部下を評価したのではないかと考えられる。加えて、参加者は日本の25歳から30歳の有職者または広島大学の大学生であったため、現実的に人物評価を行った経験は少ないと考えられる。そのため管理職や人事部などに所属し日常的に評価を行なっている人物に今回の物語の部下を評価させると異なった結果が見られるのではないかと考えられる。

次に、参加者の性別と部下の性別で地位脅威とジェンダー脅威に差が見られなかった原因として、以下のことが考えられる。今回用いた物語の設定では、上司と部下の勤続年数の差が3年のみであり、上司の設定も係長や課長といった役職のついていない一般的な社員であった。そのため、部下の発案したプロジェクトの企画が採用されたことにより、部下が周囲の同僚や所属している部署の長から評価され実際に地位が逆転してしまうという危惧を参加者により与えやすい物語であったのではないかと考えられる。また、ジェンダー脅威よりも地位脅威がより強く喚起され、研究2と3から地位脅威を感じた参加者は部下の暖かさや好意度を低く評価していた。そのため有能な部下に負けたことによって地位が逆転することに対して脅威を感じた参加者は、部下の能力を低く評価する事ができない代わりに部下の暖かさや好意度を下げることで自己への脅威から回復を図ったのではないかと考えられる。

また、3つの研究において、研究1では暖かさ評価に影響する要因は見られなかった (Figure 1) 一方で、研究2と3では地位脅威は直接的に好意度を下げると同時に、暖かさを低く評価することを通して、好意度を低下させていた (Figure 2, 3)。このように一貫した結果を得ることができなかったことから考えられることとして、日本ではbacklash効果 (Rudman, 1998) が見られない可能性が考えられる。

最後に今後の展望として、参加者の持っている性役割観にも着目していきたい。参加者が伝統的性役割態度を有しているか、平等主義的性役割態度を有しているかで有能な女性部下に対する評価や好意度が変化するのではないかと考えられる。そのため、今後は平等主義的性役割態度 (鈴木、

1991) などを用いて参加者の性役割態度を測定し、性役割態度による部下への評価の違いなども検討したいと考える。

引用文献

- Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. *Psychological Bulletin*, *141*, 574-601.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*, 573-598.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*, 878-902.
- Hoover, A. E., Hack, T., Garcia, A. L., Goodfriend, W., & Habashi, M. M. (2019). Powerless men and agentic women: Gender bias in hiring decisions. *Sex Roles*, *80*, 667-680.
- 内閣府男女共同参画局 (2018). 男女共同参画白書 (概要版) 平成30年版 内閣府男女共同参画局 Retrieved from http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s02.html (2019年1月14日)
- Netchaeva, E., Kouchaki, M., & Sheppard, L. D. (2015). A man's (precarious) place: Men's experienced threat and self-assertive reactions to female superiors. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *41*, 1247-1259.
- O'Connor, E. C., Ford, T. E., & Banos, N. C. (2017). Restoring threatened masculinity: The appeal of sexist and anti-gay humor. *Sex Roles*, *77*, 567-580.
- 労働政策審議会雇用均等分科会 (2014). 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について (報告) Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000059755.pdf> (2019年1月14日)
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 629-645.
- 総務省統計局 (2018). 平成30年労働力調査結果 総務省統計局 Retrieved from <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html> (2019年1月14日)
- 鈴木淳子 (1991). 平等主義的性役割態度: SESRA (英語版) の信頼性と妥当性の検討および日米女性の比較 社会心理学研究, *6*, 80-87.
- 高林 久美子 (2007). 自己への脅威が女性に対する偏見に及ぼす効果: 両面価値的性差別理論からの検討 社会心理学研究, *23*, 119-129.
- Vandello, J. A., Bosson, J. K., Chen, D., Burnaford, R. M., & Weaver, J. R. (2008). Precarious manhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95*, 1325-1339.

Weaver, K. S., & Vescio, T. K. (2015). The justification of social inequality in response to masculinity threats. *Sex Roles*, 72, 521-535.

付記

本論文の研究1は、広島大学教育学部提出した平成30年度卒業論文をもとに執筆したものである。研究の一部は中国四国心理学会第74回大会学部生研究発表会、The 13th Biennial Asian Association of Social Psychology Conference、日本社会心理学会第60回大会において報告した。本研究は広島大学大学院教育学研究科の倫理審査の承認を受けた。

付録

研究1で用いた物語

あなたとあなたの部下であるA子さん(A郎さん)はある会社の同じ部署で働いています。あなたは入社5年目でA子さん(A郎さん)は入社2年目です。あるプロジェクトで自分とA子さん(A郎さん)のどちらの企画が採用されるかを競うことになりました。A子さん(A郎さん)は入社以来とても有能で、A子さん(A郎さん)の企画が採用されるのではないかと周囲からも言われていました。そして、会議の結果、あなたの企画は負け、A子さん(A郎さん)の企画が採用されることになりました。

研究2, 3で用いた物語

あなたとあなたの部下であるA子さん(女性)はある会社の同じ部署で働いています。あなたは入社5年目でAさんは入社2年目です。あるプロジェクトで自分とAさんのどちらの企画が採用されるかを競うことになりました。Aさんは入社以来よく頑張っています。そして、会議の結果、あなたの企画は負け、Aさんの企画が採用されることになりました。