

## 性別顕著性が自己定義および対人評定に及ぼす効果に関する研究

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  
(1992年9月1日受理)

### The effect of gender salience on self-definition and evaluation of others

Kiriko SAKATA and Masaru KUROKAWA

**Abstract :** This study investigated the effects of gender membership salience on individuals' self-definition, self-concept, evaluation of others, and selection of people as their group members. They were assigned to one of two discussion topics which consisted of two males and two females ; "the reason why women cannot be promoted to be a manager" or "improvement of the Orientation Camp". Gender were more salient in the former topic, and less salient in the latter topic. According to social identity theory, high gender salient group members would mention more their gender in spontaneous responses to the question "Who am I", define themselves more gender stereotypically, and exhibit ingroup bias in evaluation of others than low gender salient groups.

The result about self-definition supported the social identity theory. In high gender salient groups, men defined themselves more masculine and women defined themselves less masculine or more feminine than in low salient groups. Especially men and women with traditional attitude toward sex-roles defined themselves more stereotypically than non-traditionals. In self-definition, women used gender-schema (Bem,1985) and men used group-schema (Markus,et.al,1982) regardless of gender salience level. Ingroup bias in evaluation of others were exhibited by women but not by men regardless of gender salience level.

**Key words :** gender salience, attitude toward sex-roles, self-definition, self-concept, evaluation of others

## 序 論

本研究は、男女混成集団における性別カテゴリーの顕著性が各集団成員の対人評定や自己定義に及ぼす影響を検討するものである。

一般に、性別構成比から見て少数派である女性管理職は男性管理職に比べて性別を意識する程度が大であると考えられる。例えば、黒川・坂田(1991)の「男女管理職の特性調査」によると、「自分の職務上の失敗原因を上司や同僚は何に帰属すると思うか」を8項目から3択させたところ、女性管理職は「能力不足(65.2%)」「努力不足(56.5%)」の他に「性別(52.2%)」を多く選択した。一方、男性管理職は「努力不足(82.9%)」「能力不足(71.8%)」「仕事の難しさ(61.2%)」を挙げており、「性別(1.2%)」はほとんど選択されていない(「男女管理職の特性調査報告書」, 広島県産業技術振興機構)。性別という属性に注意が向き強く意識している状態は、すなわち性別顕著性

(gender salience)の高まった状態と考えられる。このような状態は、当該成員の自己概念や自己評価、ひいては対人行動などにどのような影響をもたらすのであろうか。

ある属性の顕著性が当該集団成員にどのような帰結をもたらすかという問題についての研究は多い。McGuire, et al. (1978)は、多様な人種から構成されている小学校や中学校で生徒に自発的自己概念測定(「あなたについて教えて下さい」という質問に自由に回答させる)を行ったところ、人数的に少数派である黒人は白人に比べて自分の人種に言及することが多かった。彼はこのような結果をつぎのように解釈した。すなわち、人は自分を他者から区別するような特徴やパーソナリティ特性に容易に注意を向けることができ、そのような特徴がその個人にとって顕著であるため、自発的な自己概念の中に頻繁に出現する、というものである。Cota & Dion (1986)は一時的な実験集団の性別構成を様々に変え、少数派の被験者の方が多数派や同性集団の被験者よりも自発的自己概念における性別の記述が多いことを見いだしている。一方、社会的カテゴリー化理論の立場からは、人数比に限らず人が最も「近づきやすく(accessible)」、その状況に最も「適合する(fit)」カテゴリー(人種、性別、国籍等)が顕著になりやすいことが示唆されており(Bruner, 1957)、Oakes & Turner (1986)はそれを実験的に実証した。性別顕著性の発生要因についてはこのようにいくつかの知見があるが、いずれにしても性別顕著性が自己概念に影響する可能性は高いようである。

また、Lorenzi-Cioldi (1991)は「個人差測定」と「性差測定」という2種類の教示のもとで被験者に自己を定義させる実験を行っている。男性的、女性的、および中性的なパーソナリティ特性を表すいくつかの形容詞に"me"か"not-me"で反応させる方法で自己定義を行わせたところ、個人差測定条件では社会的に望ましい特性で自己を定義する自己高揚方略が用いられたのに対し、性差条件では自性のステレオタイプに合致するように自己を定義する性ステレオタイプ方略が用いられた。さらに彼は社会的アイデンティティ理論の立場から、性ステレオタイプの際に用いられる情報処理様式が男女で異なることを仮定した。相対的に社会的従属集団である「女性」は、優越集団である「男性」に注意が向きやすく「男性」についての知識を豊富に蓄えているので、男性性と女性性を一次元の両極に位置づけるジェンダー・スキーマ(Bem, 1985)を用いるが、優越集団である「男性」は従属集団に注意を向けないため男性性と女性性を別次元の属性と捉えるいわば「グループ・スキーマ」(またはセルフ・スキーマ; Markus, et al., 1982)を用いると考えたのである。実験の結果、性差測定条件の女性については仮説が支持された。性差測定条件を性別顕著性の高められた条件と解釈すると、Lorenzi-Cioldi (1991)の結果は性別顕著性の高低によって自己定義の方略、しかもその際の情報処理様式そのものが影響される可能性を示している。

自己概念や自己定義以外の変数についてはどうであろうか。Taylor & Fiske (1978)は特定の情報が顕著になることによって観察者の注意の配分が特異になり、結果的に認知過程や帰属過程へのバイアスの誘引となることを示唆している。同様に、社会的アイデンティティ理論からは、社会的カテゴリー化自体が外集団差別と内集団ひいき性を生起させること(Tajfel & Turner, 1979)が示唆されている。すなわち、ある集団の中で性別顕著性が高まると、性別によるカテゴリー化が行われ、それが内集団(すなわち同性)ひいき性を喚起するというのである。しかし一方、British Universityのスタッフ37名(男性23、女性14)を対象としたBrown & Smith (1989)の実証研究からは、生産性やコミュニケーションスキルに関する対集団評定において内集団ひいき性がみられたのは少数派である女性回答者だけであったことが見いだされている。性別顕著性が内集団ひいき性をもたらすか否かは、さらに検討する必要がある。

Abrams, Thomas & Hogg (1990)は女性被験者を用いて性別顕著性と当該成員の性役割態度の関連を検討している。その結果、異性の存在する集団では存在しない集団よりも自発的自己概念にお

いて性別に言及する割合が多く、しかも性別に言及した被験者には伝統的性役割を支持する傾向がみられ、性差別的な刺激（テレビ広告）の性別性を低く評定することを見いだした。すなわち、異性の存在によって高まった性別顕著性が伝統的な性役割観を強化したと考えることができる。

本研究の目的の一つは、性別顕著性のレベルを操作することによって、高められた性別顕著性が当該集団の対人関係性にどのような影響を及ぼすかを、Lorenzi-Cioldi (1991)らの追試の意味も含めて広く検討することである。具体的には、自己への帰結の指標として自己概念、自己定義およびその情報処理過程を、また他者に対する帰結の認知的指標として対人評定を、行動的指標として人事選抜場面における人物選好度を取り上げる。

第二の目的は、さらにその影響の方向が性役割態度によって異なるかどうかを検討することである。伝統的な性役割分業を肯定する性役割態度を持つ者は、性別顕著性の高い状況において自分の性別のステレオタイプの特性を強化する方向に反応すると考えられるが、性役割分業を肯定しない非伝統型の性役割態度を持つ者はそのように反応しないと考えられる。上述した Abrams, et. al (1990)の研究では被験者の実験前の性役割態度を測定していないので、この点は検討されていない。

仮説は以下の通りである。

1. 自発的自己概念測定において、性別顕著性高条件では低条件よりも自己の性別に関する記述が多いであろう。
2. 自己定義については、性別顕著性高条件の方が低条件よりも性ステレオタイプング方略を多く用いるであろう。また、性別顕著性高条件では、女性はジェンダー・スキーマを、男性はグループ・スキーマを用いた情報処理を行うであろう。
3. 対人評定において、性別顕著性高条件では内集団ひいき性が見られるが低条件では見られないであろう。
4. 人事選抜課題では、性別顕著性高条件では選抜基準として候補者の性別が重視され、また同性の人物が選択される傾向が見られるであろう。
5. 以上の傾向は、伝統的性役割態度を持つ者にとりわけ強く見られるであろう。

## 方 法

**被験者** 広島大学の学生86名（男性41名、女性45名）。授業時間中に被験者を募集した。なお、被験者86名中71名は被験者募集の1週間前に性役割態度測定（日本語版 ATWS；東, 1984）を受けた。これは性役割に関する意見14項目に「非常に賛成」から「非常に反対」までの4件法で回答させるものである。得点分布は男性25～51、女性35～52で、平均得点は男性39.2（SD=5.1）、女性41.4（SD=5.2）であった。得点可能範囲が14～56（高得点であるほど非伝統的な性役割態度を示す）であることを考慮すると、これは全体的にかなり高い得点であると言えよう。男女をそれぞれの平均得点で二分し、低得点群を伝統型、高得点群を非伝統型とした。

**実験デザイン** 性別顕著性水準（高/低）×性別（男/女）の2 between デザインを用いた。また、セル内の被験者数は少ないが、性役割態度に関する示唆を得るため性役割態度（伝統型/非伝統型）を加えた3 between デザインによる分析も併せて行った。2 between デザインでは86名分のデータを分析の対象とした。

**性別顕著性の操作** Oakes & Turner (1986)を参考に、被験者男女2名ずつの4人集団である話題について討議する場面を設定し、性別顕著性の高低を話題の種類によって操作した。高条件では「女性の社会的地位向上は実現しているといえるか」について、また低条件では広大な全学行事で

ある「新生オリエンテーションキャンプの改善案」について討議させた。高条件集団では話題の性質上、意見が同性間で類似し異性間で相違すると考えられるため、被験者の属性の中で性別カテゴリーが最も顕著になると考えられる。一方、低条件で話題となるオリエンテーションキャンプは毎年大部分の新生に対して学部を単位として全学的に行われる行事であり、その遂行に際して性別による役割分担等とはくに見られないのが普通である。従って、低条件の集団では性別カテゴリーよりもむしろ所属学部などのカテゴリーが顕著になると考えた。

**従属変数の測度** ①**自己概念**：自発的自己概念測定を行った。これは、「私は誰でしょう (Who am I?)」という質問に「私は～です」という形式で自由に記述させるものである。②**自己定義**：Lorenzi-Cioldi (1991) の方法に倣った。男性および女性のステレオタイプ的特性を表す形容詞10語 (男女各5語：以下男性語、女性語と略記する) と、特にどちらの性別にも属さない一般的パーソナリティ特性を表す中性的形容詞10語 (以下、中性語) をランダムにコンピュータ画面上に呈示し、自分に当てはまると思う語には"me"、当てはまらない語には"not me"のキーで反応させた (Table 1)。このとき、各語に対する反応および反応潜時を記録した。なお、形容詞作成に当たっては伊藤 (1978) の M-H-F scale (Masculinity, Humanity, Femininity scale) を参考にした。③**対人評定**：自己を含む集団成員各4名について討議中に得た印象を評定させた。評定項目は「1.積極的に自分の意見を述べていた」「2.人の意見をよく聞いていた」「3.自分の意見を押し通すことがあった」「4.信頼できそうな人だ」「5.皆が平等に発言できるような気配りがあった」の5項目であり、それぞれについて「全くあてはまらない(1) - 非常にあてはまる(7)」の7段階で評定させた。④**人事選抜**：ある電気メーカー社の新製品企画チームに新しく編入する1名を6名の候補者の中から選抜するという仮想場面を設定し、コンピューターを用いて6名の属性に関する情報を自由に検索させ、最終的に1名を選抜させた。属性は年齢、性別、出身地、学歴、現役職、性格、趣味、および結婚経験の8種類であった。候補者の性別は男女3名ずつとし、残りの属性を男女で偏りのないよう設定した。課題終了後、最終的に選抜した人物、決定に際して重要視した属性とその理由、重要視しなかった属性とその理由を被験者に回答させた。また、課題遂行中に各情報の検索頻度を記録した。なお、情報は一度のキー操作で1名1属性分ずつしか検索できないが、同じ部分を何度でも検索できるようになっている。⑤**操作チェックの指標**：討議に対する関与度を「あまりやる気になれなかった(1) - 非常に真剣だった(5)」の5段階で評定させた。また、実験者の存在、自分の所属学部、および自分の性別をそれぞれどの程度意識したかを「まったく意識しなかった(1) - 非常に意識した(7)」の7段階で評定させた。

**手続き** この実験は「討議展開に関する研究」という教示のもとに行われた。このカバー・ストーリーのもとでは自己概念および自己定義測定を取り入れるのが困難であるため、途中で「自己概念に関する研究」と称する別の実験者による実験への参加を依頼し、別の実験を装って実験室を変えてこれらの測定を行った。従って、被験者は関連のない2つの実験に参加したと理解していることになる。手続きは以下の通りである。

①実験室へ被験者4名を入室させて「討議展開に関する研究」と教示し、提示された議題について15分間討議させた。この際、漫然と話し合うのではなく、何らかの統一見解を集団内で得るよう指示した。②討議終了後、質問紙による対人評定とパソコンを用いた人事選抜課題を実施した。③別実験に参加を依頼し、承諾を得た上で1名ずつ別室へ誘導して「自己概念に関する研究」という教示を行った。最初に自己定義課題を行わせた後、質問紙で自己概念測定を行った。④4名全員の自己概念測定が終了した後、最初の実験室へ再入室し、4名同時に操作チェック用の質問紙に回答した。⑤実験の真の目的を説明して終了した。

1つの実験に要した時間は50分程度であった。なお、別実験への参加を拒否した被験者はいなかった。

Table 1. 自己定義測定用形容詞リスト

男性語：行動力のある、野心的な、決断力のある、論理的な、冒険的な
女性語：感傷的な、思いやりのある、多感な、繊細な、優しい
中性語：都会的な、まじめな、元気な、明るい、せっかちな、 正直な、センスのよい、派手好きな、調子のいい、健康な

## 結 果

以下の分析の対象となった被験者数を Table 2 に示す。

1. **操作チェック** 討議に対する関与度、実験者の存在、所属学部、および性別への意識度を従属変数として性別顕著性×性別の2要因分散分析を行ったところ、所属学部および性別について性別顕著性の主効果が有意であった[学部： $F(1,82)=8.11, p<.001$ ；性別： $F(1,82)=62.34, p<.001$ ]。前者は低条件( $\bar{x}=3.36$ )>高条件( $\bar{x}=2.12$ )であり、後者は高条件( $\bar{x}=5.05$ )>低条件( $\bar{x}=2.00$ )であった。また、討議への関与度( $\bar{x}=3.64$ )や実験者の存在への意識度( $\bar{x}=3.07$ )については条件間に差が見られなかった。性役割態度要因を加えた3要因分散分析でも、全く同様に所属学部と性別について性別顕著性の効果が得られた。従って、顕著性高条件では性別に、低条件では所属学部それぞれ注意が向けられており、操作は成功したといえる。

Table 2. 分析の対象となった被験者数

	男 性			女 性		
	全体	伝統型	非伝統型	全体	伝統型	非伝統型
性別顕著性						
高条件	23	10	8	23	11	9
低条件	19	10	6	21	9	8

2. **自己概念** 記述された自発的自己概念のうち、「私は男性(女性)である」「私は女性(男性)ではない」等の性別を示す記述の出現頻度を各条件ごとにカウントしたところ、低条件の女性が最低で3、低条件の男性が最高で6と、全体的に非常に少ないことがわかった。 $\chi^2$ 検定を行ったが有意な結果は得られなかった。仮説が支持されなかった原因として第一に考えられるのは実験手続きの不備である。自己概念記述を詳細に検討したところ、多くの回答者が自分の特性を形容詞で表現しており、通常見られるはずの統計的属性(年齢、性別、出身地など)に関する記述が極端に少なかったのである。これは自己概念測定の直前に形容詞による自己定義を行わせたことに影響されたものと考えられる。

3. **自己定義** 自己定義の内容を検討するため、男性語、女性語、および中性語のそれぞれに対するme反応数を従属変数として性別顕著性×性別の分散分析を行ったところ、女性語について顕著性の主効果[ $F(1,79)=3.952, p<.05$ ]が、男性語について交互作用[ $F(1,79)=4.124, p<.05$ ]が得ら

れた。女性語に対するme反応数は高条件 ( $\bar{x}=3.37$ )の方が低条件 ( $\bar{x}=2.77$ )よりも多い。また、男性語に対するme反応数は顕著性低条件では男女に差がみられないが、高条件では男性の方が女性よりも多いという結果になった (Fig.1)。すなわち、性別顕著性が高い場合には、男性は男性性を受容し、女性は男性性を拒否するような自己定義を行ったことになる。同時に、男女とも女性性の受容は高くなっている。これは、男性よりも女性の方がより強く正確に性ステレオタイプの自己定義を行ったことを表すと思われる。全体的に見て、仮説2はほぼ支持されたと言えよう。さらに、性役割態度の要因を加えた3要因分散分析を行ったところ、男性語について2次の交互作用の傾向 [ $F(1,61)=3.232, p<.08$ ] が認められた (Fig.2)。男女とも伝統型については性別顕著性の高低によって男性語の受容度に大きく差があるのに対し、非伝統型にはそのような差が見られない。従って、仮説2を支持する傾向は男女とも伝統型の性役割態度を持つものが生み出していると考えられるため、自己定義に関しては仮説5も支持されたと言えよう。

つぎに、各形容詞に対する反応潜時から、自己定義時の情報処理様式が性別顕著性の高低によって異なるかどうかを検討した。ジェンダー・スキーマの使用は、[自性の特性語に対するme反応潜時+他性の特性語に対するnot-me反応潜時] (以下、「一致情報」と呼ぶ)が[自性語に対するnot-me反応潜時+他性語に対するme反応潜時] (以下、「不一致情報」と呼ぶ)よりも短いかどうかによって判断される (Lorenzi-Cioldi, 1991)。反応潜時の対数変換値を従属変数として性別顕著性×性別×情報の種類 (一致/不一致) の分散分析を行ったところ、性別×情報の種類の交互作用 [ $F(1,78)=21.103, p<.001$ ] が有意であった (Fig.3)。女性は一致情報の方が不一致情報より小であるが、男性にはそのような差は見られない。性別顕著性に関わらず、女性にはジェンダー・スキーマを使用する傾向があるようである。さらに、男女別に性別顕著性×性役割態度×情報の種類の分散分析を行ったところ、男性については情報の種類の主効果 [ $F(1,29)=6.609, p<.05$ ] が、女性については2次の交互作用 [ $F(1,30)=7.278, p<.05$ ] が認められた (Fig.4)。男性は一致情報 ( $\bar{x}=3.19$ ) > 不一致情報 ( $\bar{x}=3.12$ ) であり、ジェンダー・スキーマを使用しない。女性については、伝統型が顕著性低条件でジェンダー・スキーマを使用せず高条件で使用するのにに対し、非伝統型は低条件でジェンダー・スキーマを使用し高条件でむしろその使用を押さえるという逆の傾向が認められる。

一方、グループ・スキーマの使用は [自性の特性語に対するすべての反応潜時] (以下、「一致情報」と呼ぶ)が [他性の特性語に対するすべての反応潜時] (以下、「不一致情報」と呼ぶ)よりも短いかどうかによって判断される (Lorenzi-Cioldi, 1991)。これを用いてジェンダー・スキーマと同様の分析を行ったところ、性役割態度要因を加えない分析では性別×情報の種類の交互作用 [ $F(1,82)=9.460, p<.01$ ] が得られた (Fig.5)。性別顕著性に関わらず、男性はグループ・スキーマを使用し、女性は使用しないようである。これはジェンダー・スキーマの場合と逆であり、仮説を支持するものである。性役割態度要因を加えた男女別分散分析では、男性については性別顕著性×情報の種類の交互作用の傾向 [ $F(1,30)=3.084, p<.09$ ] が (Fig.6)、女性については情報の種類の主効果 [ $F(1,33)=4.109, p<.05$ ] が認められた。女性は一致情報 ( $\bar{x}=3.16$ ) > 不一致情報 ( $\bar{x}=3.12$ ) であり、グループ・スキーマを使用しない。また、男性は性役割態度に関わらず顕著性低条件ではグループ・スキーマを使用し、高条件では使用していない。

情報処理様式に関する結果を要約するとつぎのようになる。①性別顕著性のレベルに関わらず、女性はジェンダー・スキーマを、男性はグループ・スキーマを用いる傾向がある。②仮説のように性別顕著性高条件でスキーマを使用する傾向が見られたのは伝統型の女性だけであり、男性全般には逆に性別顕著性低条件でスキーマを使用する傾向がある。従って、情報処理様式に関する仮説は十分に支持されたとは言えない。性別と情報処理様式の関係は①の結果から確認されたが、性別顕

著性と情報処理様式の間には性役割態度を媒介としたさらに複雑な関係があると思われる。

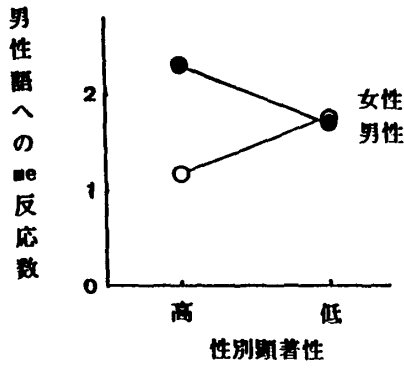


Fig.1 男性語へのme反応数における性別顕著性と性別の交互作用

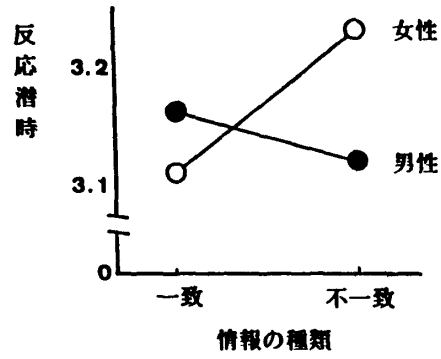


Fig.3 性別に見たジェンダー・スキーマの使用

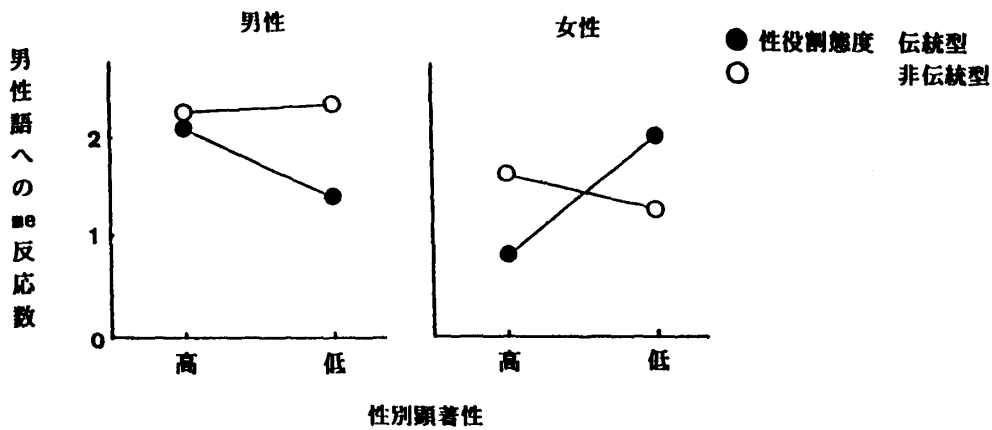


Fig.2 男性語へのme反応数における2次の交互作用

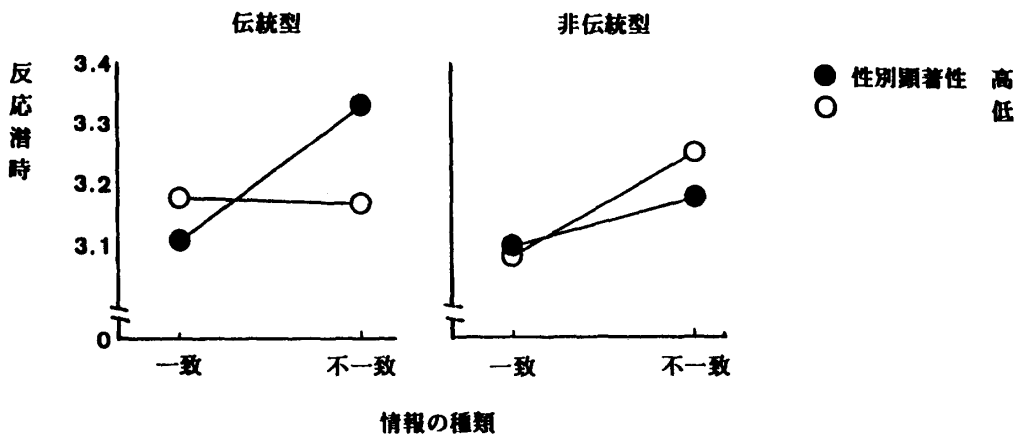


Fig.4 女性被験者のジェンダー・スキーマの使用

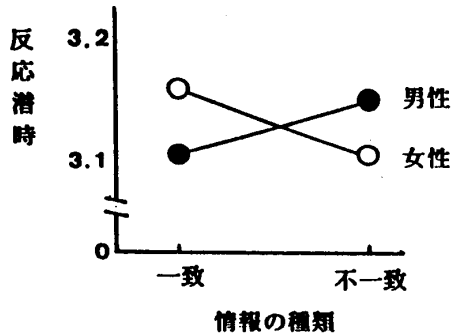


Fig.5 性別に見たグループ・スキーマの使用

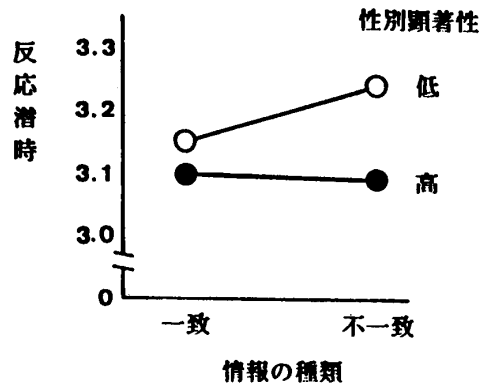


Fig.6 男性被験者のグループ・スキーマの使用

**対人評定** 被験者と同性の他者1名に対する評定値を内集団に対する評定値とし、異性の他者2名に対する評定値の平均を外集団に対する評定値とした。対人評定5項目の評定値を従属変数として性別顕著性×性別×評価対象(内集団/外集団)の分散分析を行ったところ、「4.信頼できそうな人だ」についてのみ性別×評価対象の交互作用 [ $F(1,81) = 5.277, p < .05$ ] が得られた (Fig.7)。女性には内集団に対する評価の方が外集団に対する評価より高いという内集団ひいき性が見られるが、男性には見られない。さらに、項目4について男女別に性役割態度要因を加えた分析を行ったところ、女性については評価対象の主効果 [ $F(1,34) = 5.218, p < .05$ ] が、男性については2次の交互作用の傾向 [ $F(1,29) = 4.002, p < .06$ ] が認められた。女性は内集団 ( $\bar{x} = 5.41$ ) > 外集団 ( $\bar{x} = 4.96$ ) であり、性別顕著性や性役割態度に関わらず一般的に内集団を好意的に評価している。一方、男性については、伝統型が性別顕著性や評価対象に関わらず一定の評価を行っているのに対し、非伝統型は性別顕著性低条件で内集団を、高条件で外集団を好意的に評価する傾向があった。従って、仮説3は支持されなかった。

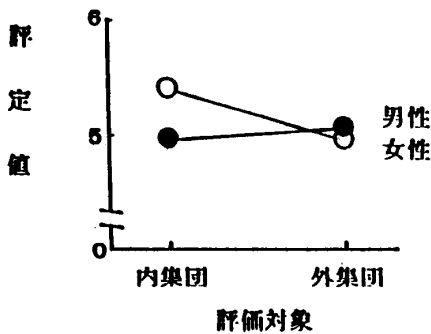


Fig.7 対人評定における性別と評価対象の交互作用

**人事選抜** 属性情報の総検索頻度は平均30.0回 (SD=6.85) であり、条件間に差は見られなかった。候補者6名全員の全属性を1度ずつ検索するだけでも48回になることを考慮するとこの平均総検索数はかなり低く、熟慮の末選抜が行われたとは考えにくい。各属性の平均検索数は年齢5.5回、性別3.2回、出身地1.1回、学歴2.7回、現役職3.5回、性格7.7回、趣味4.2回、結婚経験1.5回であった。性別の検索頻度を従属変数としてまず性別顕著性×性別の分散分析を行ったが、有意な結果は得られなかった。そこで性役割態度要因を加えた分散分析を行ったところ、性別×性役割態度の交互作用 [ $F(1,62) = 4.099, p < .05$ ] が有意であったが、性別顕著性による差は認められなかった。伝統型の女性 ( $\bar{x} = 4.1$ ) は伝統型の男性



( $\bar{x}=2.3$ )よりも多く性別を検索しているが、非伝統型の男性( $\bar{x}=3.5$ )と女性( $\bar{x}=2.9$ )の間には差が見られない。性別検索数を総検索数で除した検索率を用いて分析した結果も同様であった。選抜に際して重要視した属性、重要視しなかった属性、および最終的に選抜した人物の性別についても検討したが、性別顕著性による差は見られなかった。従って、仮説4は支持されなかった。

## 考 察

自己定義については性別顕著性および性役割態度によるほぼ仮説通りの効果が確認された。性別顕著性の高まりはとりわけ伝統的な性役割態度を持つ者に性ステレオタイプの自己定義を導くと考えられ、Abrams, et al. (1990)の知見を支持する結果となった。情報処理様式については、ジェンダー・スキーマを女性が、グループ・スキーマを男性が用いるという Lorenzi-Chioldi (1991)の仮説が支持されたが、状況要因としての性別顕著性による効果は全体的には見られなかった。従って、これらの情報処理様式はむしろ特性的な性差を反映するものと考えられる。性役割態度要因を導入した分析からは複雑な結果が得られた。とりわけ男性については性役割態度に関わらず性別顕著性が高いとグループ・スキーマを用いないという、仮説と逆の結果が得られた。分析対象となった被験者数が少ないためこの結果の解釈は慎重を要するが、男性にとって、性別顕著性の高まりが別のカテゴリー、すなわち女性の特性に関する情報処理を速める効果を持つのではないかと考えられる。

対人評定に際して、女性には性別顕著性に関わらず内集団ひいき性が認められるが、男性一般には内集団ひいき性は認められなかった。この結果は先述した Brown & Smith (1989)の知見と共通するものである。Brown & Smith (1989)の研究では女性が人数的に少数派であったが、本実験では実験集団の人数比が同じであったにも関わらずこのような男女非対称の結果が得られた。性別顕著性に関わらず内集団ひいき性が見られるのは、女性がいかなる状況でも常に性別カテゴリーを意識しているからであるとも考えられる。一方、社会的アイデンティティ理論から考えると、社会的な優位集団である男性にも内集団ひいき性が認められてしかるべきである。今回男性にその傾向が見られなかった原因として、男女ほぼ同数の構成員から成る大学社会の規範が男性集団の優位性を打ち消した可能性が考えられる。あるいは、もっと他の特性差を反映している可能性もある。なお、男性には性役割態度の効果が認められたが、その解釈は困難である。

全体的に、自己定義が最も性別顕著性の影響を受け、情報処理様式や対人評定についてはむしろ男女の特性的な差異の方が明確に表れたようである。性役割態度変数を導入すれば性別顕著性の効果が見られる部分もあるが、本実験の被験者数が少ないため確かな解釈は困難である。今回の実験では自己概念および人事選抜には独立変数の効果が得られなかったが、自発的自己概念測定には自発性を保証する教示を行い、人事選抜には被験者が自我関与できる場面を設定した上で、さらに検討する必要がある。

## 引 用 文 献

- Abrams, D., Thomas, J. & Hogg, M.A. 1990 Numerical distinctiveness, social identity and gender salience. *British Journal of Social Psychology*, 29, 87-92.
- Bem, S.L. 1982 Gender-schema theory and self-schema theory compared: a comment on Markus, Crane, Bernstein, and Siladi's "Self-schemas and gender", *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 1192-1194.

- Brown, R. & Smith, A. 1989 Perceptions of and by minority groups: the case of women in academia. *European Journal of Social Psychology*, 19, 61-75.
- Bruner, J.S. 1957 On perceptual readiness. *Psychological Review*, 64, 123-152.
- Cota, A.A. & Dion, K.L. 1986 Salience of gender and sex composition of ad hoc groups: an experimental test of distinctiveness theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 770-776.
- 黒川正流、坂田桐子 1992 男女管理職の特性調査報告書。(財)広島県産業技術振興機構人材開発委員会., 41-42.
- Lorenzi-Cioldi, F. 1991 Self-stereotyping and self-enhancement in gender groups. *European Journal of Social Psychology*, 21, 403-417.
- Markus, H., Crane, M., Bernstein, S. & Siladi, M. 1982 Self-schemas and gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 38-50.
- McGuire, W.J., McGuire, C.V., Child, P. & Fujioka, T. 1978 Salience of ethnicity in the spontaneous self-concept as a function of one's ethnic distinctiveness in the social environment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 511-520.
- Oakes, P. & Turner, J. 1986 Distinctiveness and the salience of social category memberships: is there an automatic perceptual bias towards novelty? *European Journal of Social Psychology*, 16, 325-344.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. 1979 An integrative theory of intergroup conflict. In W. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Brooks/Cole, 33-47.
- Taylor, S.E. & Fiske, S.T. 1978 Salience, attention, and attribution: top of the head phenomena. *Advances in experimental social psychology*, 11, 249-288.