

男性上司から女性部下への評価

—地位脅威と男らしさ脅威—

清末有紀¹・森永康子²

(¹広島大学教育学部 ²広島大学大学院教育学研究科)

問題

男性が脅威を感じる状況でどのような反応を示すかについては、これまで様々に検討されてきた(e.g., O'Connor et al., 2017; 高林, 2007)。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。このように職場における女性上司に対して男性部下が低い評価を与えるのは, 男らしさへの脅威という点から解釈されてきた。しかしながら, 男性が職場で受ける脅威には, 優秀な部下によって地位が逆転するかもしれないという地位脅威もあるのではないかと考えられる。そこで, 本研究では, 男性上司と女性部下を取り上げて, 同じ部署で働く部下が上司である自分よりも有能であった場合, 上司は脅威を感じ, その脅威から回復するために部下に対して否定的な評価を行うというプロセスについて検討する。男性上司 (vs. 女性上司) は女性部下に対して性別脅威を感じ, 男性部下に対しては地位脅威を感じることで部下を低く評価することが予測できる。なお, 本研究では, 部下評価を能力と暖かさの次元 (Fiske et al., 2002) で測定する。

方法

参加者 インターネット調査で回答した 25 歳～30 歳の有職者 274 名 (女性 167 名), 平均年齢は 27.8 歳, $SD = 1.69$ 。

実験計画 参加者の性別 (男, 女) × 部下の性別 (男, 女) の 2 要因参加者間計画。

質問項目 初めに性別を尋ねた。次に, 職場を舞台にしたシナリオを提示し, 物語の中の上司になったつもりで, 部下の評価を能力次元と暖かさ次元で各 3 項目 4 件法で尋ね, その後, 地位脅威 (e.g., 「上司として自分の立場が危ういと思う」) と性別脅威 (e.g., 「男としてのプライドが傷つけられた」) を各 2 項目 4 件法で測定した。最後に, 物語の中の企画についてターゲットや商品など想像したものを尋ねた。

結果と考察

部下の能力評価, 暖かさ評価, 地位脅威, 性別脅

威の平均得点を算出し, それぞれ能力評価得点 ($\alpha = .767$), 暖かさ評価得点 ($\alpha = .714$), 地位脅威得点 ($\alpha = .646$), 性別脅威得点 ($\alpha = .846$) とした。各従属変数について, 2×2 の分散分析を行った結果, 能力評価と性別脅威で参加者の性別の主効果が見られ, 男性参加者は女性参加者と比較して部下の能力を低く評価し ($p < .05$), より強い性別脅威を感じた ($p < .01$)。また, 暖かさ評価については, 有意な結果が見られなかった ($ps > .10$)。能力と暖かさ評価の相関は女性上司-女性部下条件のみ有意 ($r = .254, p < .05$)。

部下の性別ごとに構造方程式モデリングで分析した結果, 女性部下条件の場合 (Figure 1), 男性参加者は性別脅威を感じると女性部下の能力を低く評価した。このことから, 男性参加者は有能な女性部下に対して性別脅威を感じ否定的な評価を行うという仮説は支持された。一方で男性参加者も女性参加者も地位脅威を感じた場合は部下の性別に関わらず部下の能力を高く評価した (Figure 1, Figure 2)。この原因として, シナリオに部下の能力が周囲から認められているという記述があり, 職場での立場や人間関係から評価懸念を考慮し能力を高く評価せざるを得なかった可能性が考えられる。また, 暖かさ評価については条件間の差異がなかったが, この原因として, 参加者が部下の能力評価を下げたことで満足し, 暖かさ評価を下げなかったことが考えられる。今後の研究はこの点を改善する必要がある。

引用文献

Netchaeva, E., et al. (2015). *PSPB*, **41**, 1247-1259.



Figure 1. 女性部下条件の構造方程式モデルの分析結果 (有意なパスのみ掲載)

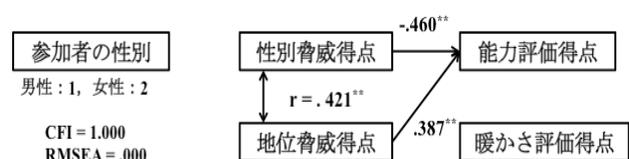


Figure 2. 男性部下条件の構造方程式モデルの分析結果 (有意なパスのみ掲載)