

意欲ある男女に対する昇進可能性の評価

—業績達成能力と対人関係能力の影響—

○清末有紀・森永康子

(広島大学大学院人間社会科学研究科)

目的

欧米では、管理職を目指す女性は、リーダーに必要とされる作動性を示さなければならないが、作動的な女性は女性のステレオタイプに反するためバックラッシュを受け、その結果、作動的な女性は作動的な男性と比較して好意度や雇用可能性を低く評価されることが示されている (e.g., Rudman et al., 2012)。一方で、日本で行った研究では先行研究と同様の結果は得られず、作動的な人物に対する好意度や雇用可能性は刺激人物の性別によって変わらなかった (清末他, 2022)。しかし、日本では依然として女性管理職の割合は少ないため、作動性ではなく、昇進意欲を示すことによるバックラッシュが生じている可能性が考えられる。そのため、本研究では昇進意欲は高いが作動性や共同性は中程度の男女刺激人物に対する評価が昇進可能性に与える影響を検証する。また、これまでの研究では刺激人物の能力評価は業績達成能力に対するもののみであったが、組織で働き管理職を目指す上では対人関係能力も必要であると考えられるため、本研究では業績達成能力と対人関係能力の2点で能力評価を行う。

方法

参加者 クラウドソーシングで募集した日本の22歳以上の正規雇用・正規職員で働く639名(女性287名)、平均年齢38.14歳、 $SD = 9.57$ 。

実験計画 独立変数は刺激人物の性別(男性vs. 女性)の1要因参加者間計画、従属変数は刺激人物に対する評価であった。

手続きと質問項目 参加者にX社で働く管理職を目指す人物についてのシナリオを提示し、刺激人物の業績達成能力($\alpha = .839$)、対人関係能力($\alpha = .841$)、好意度($\alpha = .838$)、昇進可能性($\alpha = .880$)に対する評価を各3項目6件法で尋ね(対人関係能力のみ2項目)、操作チェックとして刺激人物の作動性($\alpha = .687$)と共同性($\alpha = .705$)を各4項目6件法で尋ねた。

結果

評価ごとに刺激人物の性別間でt検定を行った。その結果、業績達成能力に有意な差がみられ(p

$= .018$)、男性刺激人物($M = 4.42$)と比較して女性刺激人物($M = 4.56$)は業績達成能力を高く評価された。また、好意度に有意傾向の差が見られ($p = .060$)、男性刺激人物($M = 4.40$)と比較して女性刺激人物($M = 4.53$)は好意度を高く評価された。

次に、刺激人物の性別によって各評価が昇進可能性評価に与える影響を検討するため、多母集団同時分析を行った (Figure 1; Amos ver. 28.0)。その結果、女性刺激人物は男性刺激人物と比較して業績達成能力が昇進可能性に強く影響することが示唆された。

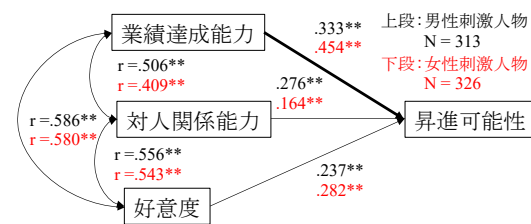


Figure 1. 多母集団同時分析の結果(飽和モデル, $**p < .01$, 太字の矢印は刺激人物の性別間で有意差あり)

考察

本研究では、女性刺激人物は男性刺激人物と比較して業績達成能力が昇進可能性に強く影響するという結果が得られた。これは Phelan et al. (2008) の作動的な女性刺激人物では社会的スキル(対人関係能力)が、それ以外の刺激人物では能力が雇用可能性に強く影響するという先行研究とは異なる結果である。また、業績達成能力は女性刺激人物が男性刺激人物と比較して高く評価された一方で、昇進可能性は刺激人物の性別間で有意な差は見られなかった。これらのことから、管理職を目指す女性は、昇進するためには業績達成能力を示すことが重要であるが、業績達成能力を評価されるだけでは、男性の候補者と昇進可能性に差が生じず、昇進につながらない可能性が考えられる。そのため、女性管理職を増加させるためには、十分な業績達成能力を有する女性を積極的に昇進・登用する仕組みが必要であると考えられる。(本研究は、JST次世代研究者挑戦的研究プログラムJPMJSP2132の支援を受けたものです)