

“我思う，故に正しい。”

—自己客観性は雇用決定に影響を及ぼすか？—

○漆谷紗耶¹・小松佳乃子¹・酒井奈那¹・野口由華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)

職場における男女差別を脱抑制する要因の中で、Uhlman & Cohen (2007) は判断者の自己客観性に注目し、人々は自らを比較的客観的で公平な人間だと思ふ傾向にあり、この自己客観性により、その人のもともと持っているステレオタイプの信念(以下、ST)に基づく行動が促進されるのではないかと考えた。そして、自己客観性をプライミングすることによって、雇用場面で女性よりも男性を採用するようになるという仮説をたて、男子大学生を対象にシナリオ実験を行い、ステレオタイプの信念を強く持つ男性において、自己客観性プライミングがジェンダー差別を促進することを見出した。本研究ではこの追試を行った。

方法

参加者 国立大学の男子学生 105 名(平均 18.79 歳)。

実験計画 2 (客観性プライミング群(以下、Pr 群)、統制群)×2 (候補者の性別) の参加者間計画。

実験手続き Pr 群:自己客観性(7項目)をはじめに回答し、シナリオ提示の後で、特性評価(8項目)、雇用評価(3項目)、ステレオタイプ信念(以下、ST;3項目)への回答を求めた。統制群:ST項目の前に自己客観性を尋ねた。他はPr群と同様。いずれも7件法。なお、自己客観性項目に回答することで自己客観性プライミングを行ったと考える。

シナリオ セメント会社の会社役員として工場長の候補者を評価するという内容。候補者のスキルや特性が記述されており、性別以外は同一内容。

結果と考察

客観性得点($\alpha=.89$)は条件間で差異が見られなかったが、ST得点(2項目、 $r=.66$)においてPr有無×候補者の性別の交互作用が有意傾向であった($p=.076$, $d=.03$)ため、STの調整効果を検討しないことにした。雇用評価についての分散分析では有意な結果は得られなかった。自己客観性得点を共変量とした分析も有意な結果は得られなかった。Prの有無×候補者の性別の有意な交互作用はSTを測定する直前に客観性を尋ねたことが原因ではないかと考えられる。

女性の結果 質問紙配布時に教室にいた女性参加者(25名)について補足的に分析を行った。客観性得点($\alpha=.93$)とST得点($\alpha=.69$)に条件間の差異が見られな

かったので、雇用評価($\alpha=.88$)を従属変数、Pr有無、候補者の性別、ST、それらの交互作用を説明変数として階層的重回帰分析を行った。その結果、Pr有無×候補者の性別の交互作用が有意であり($\beta=.386$, $t(25)=2.33$, $p=.020$)、単純傾斜検定を行ったところ、男性候補者に対する評価は統制群よりもPr群で高かった($\beta=-.566$, $t(25)=-2.37$, $p=.018$)が、女性候補者に対する評価は群間で変わらなかった。女性参加者にはPrの効果があったのではないかと考えられる。そこで女性も対象として追加実験を行った。

追加実験

参加者 国立大学の学生 55 名(男性 26 名、平均 19.6 歳)。

実験計画 2(参加者の性別)×2 (Pr 群、統制群)×2(候補者の性別)の参加者間計画。

質問項目 自己客観性と雇用評価。

結果 客観性得点($\alpha=.88$)に条件間の差異はなかった。雇用評価($\alpha=.89$)を従属変数、参加者の性別、Pr有無、候補者の性別を説明変数、自己客観性得点を共変量とした分散分析を行ったところ、候補者の性別の主効果($p=.007$, $d=.150$)、参加者の性別×Pr有無の交互作用($p=.016$, $d=.120$)が有意であった。この交互作用の下位検定を行ったところ、女性参加者においてのみ、Pr有無の単純主効果が有意であった($p=.024$, $d=.185$; Fig1)。

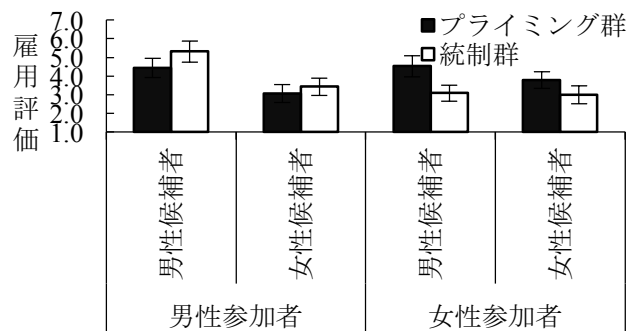


Fig1. 各群の平均値

総合考察

2つの実験結果から、女性は自己客観性をプライミングされると、雇用評価を変えたり、男性を優遇したりする可能性が示された。普段は女性差別を認識しており内集団ひいきを行うが、客観的であると思うとその傾向が減少するのではないだろうか。