

大学生は女性管理職の能力をどのように評価するか

Student Attitudes towards Women Managers

宗方 比佐子¹⁾

Hisako MUNAKATA

鶴田 美保子²⁾

Mihoko TSURUTA

問題と目的

本研究の目的は、男女大学生が女性管理職の能力に対してどのような評価的態度を有しているかを、最近海外において開発された尺度 (Aycan, Bayazit, Berkman & Boratav, 2011) を用いて検討することにある。今回用いた尺度の最終的な日本版作成については更なる検討が必要であるため、本研究はそのためのパイロット研究と位置づける。

近年、西欧先進国を中心に産業場面での女性の活躍は進展し、管理職に従事する女性も増加している。内閣府男女共同参画局 (2014) によれば、管理職的職業従事者に占める女性割合は、アメリカ43.7%、フランス39.4%、スウェーデン35.4%、イギリス33.8%と、主要国では3割を超える状況である。しかし、我が国では11.2%と主要国の中で著しく低い水準にあり、政府が掲げている2020年までに指導的役割に従事する女性の割合を30%以上にするという目標の達成は、非常に困難であると言わざるを得ない。また、女性管理職が多いといわれる先進国であっても、フォーチュン500における女性EO (executive

officer: 執行役員) の割合は、アメリカで14%、EUでは4%と、組織のレベルが大きくなるほど女性の管理職は少ない。一方、Ryan & Haslam (2005) がイギリスのトップ100社の女性登用と業績の関係を検討し、女性の登用が盛んな企業は株価が上昇する傾向にあることを明らかにしたように、女性登用の積極性と企業業績が正の関係にあることはよく知られている。リーダー的地位にある女性の成功が認められているにもかかわらず、経済や政治における女性の地位が慢性的に過小評価されていることについて、Eagly (2007) は女性がリーダーになることについて社会や個人が有している負の態度、すなわちステレオタイプの偏見がその根底に存在すると主張する。

これまで産業組織心理学の分野では、女性が企業組織のなかでリーダー的地位につくことを妨げる要因に関して、いくつかの理論が提唱されてきた。Powell (2015) は、なぜ女性管理職が少ないのかを説明する理論として、①リーダーのステレオタイプ (男性と結びつく特性がリーダーとしての好ましさと関連している)、②女性リーダーに対する偏見 (女性はリーダーに向いていないという偏見があ

¹⁾ 金城学院大学人間科学部多元心理学科

²⁾ 金城学院大学非常勤講師

るため女性リーダーの望ましさが低減する), ③男女がリーダーとして異なる行動や影響力を示す(リーダーの多くが男性であることから, 男性がとる行動はリーダーとしてよい結果をもたらすと評価されやすい), という3点を挙げている。これらの理論を実証的データから検証するために, 女性管理職に対する人々の態度を測定するための尺度が開発されてきた。主な尺度として, SDI: Schein's Descriptive Index (Schein,1973), WAMS: Women As Managers Scale (Peters & Terborg,1974), MATWES: Managerial Attitudes Towards Women Executives (Dubno, Costas, Cannon, Wankel & Emin, 1979), ATWAM: Attitudes Towards Women As Managers (Yost & Herbert, 1985)などが挙げられる。

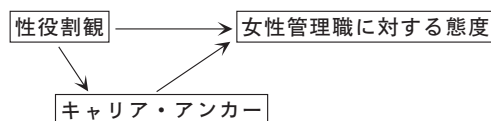
若林・宗方(1985)は, Peters & Terborg(1974)が開発した「女性管理職に対する態度尺度」(WAMS: Women As Managers Scale)を参考に, 日本版WAMSを作成し, 女性管理職に対する性ステレオタイプの偏見を測定した。WAMSを用いて女性管理職に対する態度を男女大学生で比較したところ, 男性は女性に比べて, 著しく伝統的, 保守的, 性ステレオタイプの態度を有していることがわかった。また, 宗方・若林(1987)は, 男女リーダーに対するリーダーシップ評価とWAMSの関連を, 大学生サンプルのデータを用いて検討したところ, 男性は性ステレオタイプの偏見に結びつけて女性管理職を評価しがちであることが示唆された。すなわち管理職のリーダー特性のうち, 男性特性とされる特性(率先力, 代表性など)では女性管理職の能力を低く評価し, 女性特性(配慮)では高く評価する傾向が, 男性ではより顕著に見られた。

WAMSは人々が女性管理職にいだく偏見的態度を測定するために長期にわたり貢献し

てきたが, 最近になって以下の問題点が指摘されている。①WAMSの項目は1960年代の社会情勢を背景として作成されたため, 現代の状況を適切に測定することができない。②学生サンプルから作られたため, 現場への適応に疑問がある。③サンプルによって信頼性が異なり, 学生より管理職, 男性より女性で, より信頼性が高い。④構成概念妥当性に関して, 性別, 職位, 文化の違いによって因子構造が変わる可能性がある。⑤項目が必ずしも女性管理職に特化していないことから, 内容的妥当性に疑問がある。⑥女性リーダーシップの強みを含んでいない。これらの問題点の解消をめざして, Aycanら(2011)は, 現代の時代背景に適した, より信頼性と妥当性の高い尺度としてATWoM: Attitudes Towards Women Managersを開発した。ATWoMは27項目からなり, 課題役割行動(task role behaviors)13項目, 関係役割行動(relation role behaviors)9項目, 管理職倫理(work ethic of managers)5項目の3下位尺度から構成される(下位尺度と項目の関係は付録1参照)。Aycanら(2011)はATWoMの長所として, 以下の点を挙げている。①尺度項目の構成と選択はYukl(1998)のリーダーシップの役割理論(role theories of leadership)に基づいており, 理論的な根拠が明確である。②就業者と学生からなる3種の異なるサンプルデータから項目分析, 項目選択を行っており, 妥当性の高い尺度である。③性別, 働いているか学生かによらず, 信頼性の高い尺度である。④構成概念妥当性と基準関連妥当性において精査され, 就業者と学生の双方で妥当性が支持された。

本研究は, 新たに提案されたAycanら(2011)による女性管理職に対する態度尺度を日本語に翻訳し, 大学生を対象とした調査結果からATWoMを日本で使用することの可

能性を検討する。同時に、これまで女性管理職に対する態度との関連が認められている性役割観、および関連が予測される変数として Schein (1975) が考案したキャリア・アンカー (キャリア選択の指針) と ATWoM との関連性も検討する。女性管理職に対する態度、性役割観、キャリア・アンカーの関係性は、以下のモデルに従って分析する。



方 法

調査対象

愛知県内にある男女共学大学2校と女子大学1校において、質問紙による調査を実施した。男女共学大学生のうち、男性は74名 (平均年齢19.42歳, SD=.55), 女性は98名 (平均年齢19.35歳, SD=.50), そして女子大学生は215名 (平均年齢20.07歳, SD=.69) である。

実施時期

2016年7月に男女共学大学2校で、同年9月に女子大学で実施した。質問紙は授業時間中に配布し、その場で回答を求めた。

調査項目

女性管理職に対する態度 (ATWoM)

Aycanら (2011) が開発した Attitudes Towards Women Managers (以下 ATWoM) を日本語訳して使用した。ATWoMは27項目からなり、3つの下位因子「関係役割行動」「課題役割行動」「管理職倫理」で構成されている。回答は「全くあてはまらない」(1点)から「非常にあてはまる」(7点)の7点法である。

性役割観 平等主義的性役割態度スケール (SESRA) の短縮版 (鈴木, 1994) の中から「結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである」「女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である」「家事は男女の共同作業である」「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てることが非常に大切である」「女性は家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい」の5項目を尋ねた。回答は「全くあてはまらない」(1点)から「非常にあてはまる」(5点)の5点法である。反転項目4項目を含み、回答は得点の高い方が、性役割観が平等主義的であるように修正された。

キャリア・アンカー Schein (1975) が提唱した8種類のキャリア・アンカー、「専門・職能別能力」「総合的管理能力」「保障・安定性」「起業家的創造性」「自律・独立」「奉仕・社会貢献」「純粋な挑戦」「生活様式 (ワークライフバランス)」について、キャリアを選択するときに「全くあてはまらない」(1点)から「非常にあてはまる」(10点)の10点法で回答を求めた。

結 果

尺度の構成

女性管理職に対する態度については、Aycanらのモデル (付録1) に従って確証的因子分析を実行したが、十分な適合性が得られなかったため、予想された3つの下位尺度について信頼性係数 (α) を算出した。その結果、「関係役割行動」($\alpha=.667$)、「課題役割行動」($\alpha=.803$)、「管理職倫理」($\alpha=.577$)とも許容可能な値が得られたため、ATWoMの下位尺度としてこれら3つを使用

することとした。

性役割観については、平等主義的性役割態度スケール短縮版を、先行研究に従って、5項目1因子構造で信頼性分析を行った結果、良好な数値が示された ($\alpha=.825$)。

調査対象者属性別に見た諸変数の平均

性役割観、キャリア・アンカー、ATWoMの諸変数について、共学男子、共学女子、女子大生の3群で平均値を比較するため、一元配置の分散分析を行った(表1)。

性役割観には0.1%水準での有意差がみられ、共学女子の値が高く、共学男子の値が低いという結果であった。キャリア・アンカーでは8タイプのうち7タイプで3群間に統計的有意差が認められ、共学男子が高いものとして「純粋な挑戦」、共学女子が高いものとして「専門・職能別能力」「奉仕・社会貢献」「ワークライフバランス」、女子大生が低

いものとして「総合的管理能力」「企業家的創造性」「純粋な挑戦」が挙げられる。

ATWoMの3下位尺度ごとに平均値を3群で比較した結果、「関係役割行動」では5%水準の有意差がみられ、共学男子の得点が共学女子、女子大生の得点より低かった。「課題役割行動」の平均値には3群間で有意な差は認められなかった。「管理職倫理」では3群に0.1%水準で有意差がみられ、共学男子の得点が女子大生、共学女子に比べて低い得点であった。要約すると、男子学生は女子学生より女性管理職のリーダー能力を低く評価するという傾向がみられた。

変数間の関係性

表2は、性役割観、キャリア・アンカー、女性管理職に対する態度(ATWoM)に関する諸変数間の相関係数を示したものである。分析にはピアソンの積率相関分析を使用した。

表1 諸変数に対する調査対象者属性別に見た平均値と標準偏差

| | 共学男子 n=74 | | 共学女子 n=98 | | 女子大 n=215 | | F値 |
|------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
| | 平均 | (SD) | 平均 | (SD) | 平均 | (SD) | |
| 性役割観 | 3.42 | (0.65) | 3.94 | (0.67) | 3.66 | (0.61) | 14.26 *** |
| キャリアアンカー | | | | | | | |
| 専門・職能別能力 | 7.66 | (1.59) | 8.09 | (1.49) | 7.31 | (2.00) | 6.35 ** |
| 総合的管理能力 | 6.77 | (2.06) | 6.72 | (2.08) | 5.87 | (2.03) | 8.71 *** |
| 保障・安定性 | 6.35 | (2.39) | 7.29 | (1.87) | 7.20 | (1.98) | 5.59 ** |
| 起業家的創造性 | 6.31 | (2.25) | 6.53 | (2.30) | 5.05 | (2.25) | 18.22 *** |
| 自律・独立 | 6.84 | (2.30) | 6.68 | (2.19) | 5.93 | (2.01) | 7.21 ** |
| 奉仕・社会貢献 | 6.88 | (2.42) | 7.52 | (1.87) | 7.05 | (1.90) | 2.61 n.s. |
| 純粋な挑戦 | 6.76 | (2.33) | 6.17 | (2.34) | 5.34 | (2.26) | 11.96 *** |
| ワークライフバランス | 7.73 | (1.82) | 8.46 | (1.66) | 8.18 | (1.67) | 3.91 * |
| ATWoM | | | | | | | |
| 関係役割行動 | 4.75 | (0.71) | 5.02 | (0.75) | 4.99 | (0.75) | 3.45 * |
| 課題役割行動 | 4.11 | (0.72) | 4.31 | (0.74) | 4.32 | (0.70) | 2.66 n.s. |
| 管理職倫理 | 4.59 | (0.92) | 5.00 | (0.79) | 5.11 | (0.82) | 10.52 *** |

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

表2 性役割観, キャリア・アンカー, 女性管理職に対する態度 (ATWoM) に関する諸変数間の相関分析

| | 平均 | SD | α 係数 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|--------------|------|------|-------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 性役割観 | 3.69 | 0.66 | .83 | | | | | | | | | | | |
| キャリアアンカー | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 専門・職能別能力 | 7.58 | 1.84 | | .122* | | | | | | | | | | |
| 3 総合的管理能力 | 6.26 | 2.09 | | .072 | .272** | | | | | | | | | |
| 4 保障・安定性 | 7.06 | 2.06 | | -.041 | .126* | .038 | | | | | | | | |
| 5 起業的創造性 | 5.66 | 2.36 | | .075 | .354** | .281** | -.129* | | | | | | | |
| 6 自律・独立 | 6.30 | 2.15 | | .111* | .226** | .123* | -.187** | .499** | | | | | | |
| 7 奉仕・社会貢献 | 7.14 | 2.01 | | .083 | .238** | .132** | .148** | .279** | .179** | | | | | |
| 8 純粋な挑戦 | 5.82 | 2.36 | | .065 | .231** | .380** | .030 | .316** | .193** | .198** | | | | |
| 9 ワークライフバランス | 8.17 | 1.71 | | .188** | .191** | .084 | .224** | -.021 | .039 | .222** | .064 | | | |
| ATWoM | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 関係役割行動 | 4.95 | 0.75 | .67 | .172** | .137** | .159** | .136** | .083 | .022 | .212** | .186** | .170** | | |
| 11 課題役割行動 | 4.28 | 0.72 | .80 | .353** | .015 | .023 | .009 | -.125* | .011 | .043 | .011 | .102* | .321** | |
| 12 管理職倫理 | 4.98 | 0.85 | .58 | .107* | .101* | .108* | .108* | -.025- | .007 | .253** | .131** | .128* | .523** | .186** |

* $p < .05$ ** $p < .01$

女性管理職への態度を規定する要因の関係性

共学男子, 共学女子, 女子大生別に, Amos 18.0による共分散構造分析を実施した。結果を図1, 図2, 図3に示す。分析は, 変数に対するパスの加除を行い最良のモデルを探索した。本研究のモデル適合度は, 共学男子 CFI=.994, RMSEA=.021, 共学女子 CFI=.983, RMSEA=.038, 女子大生 CFI=.980, RMSEA=.041を示し, 高い適合度が得られた。

共学男子のパス解析の主要な結果は以下のとおりである。ATWoMの「関係役割行動」はキャリア・アンカーの「総合的管理能力」から影響を受け, ATWoMの「課題役割行動」は性役割観とキャリア・アンカーの「ワークライフバランス」から影響を受ける。ATWoMの「管理職倫理」はキャリア・アンカーの「奉仕・社会貢献」「保障・安定性」から影響を受ける。共学男子は全体として性役割観からキャリア・アンカーへの影響が強いが, キャリア・アンカーからATWoMへの影響はそれほど強くない。

共学女子のパス解析の主要な結果は以下の

とおりである。ATWoMの「関係役割行動」は性役割観およびキャリア・アンカーの「保障・安定性」「起業家的創造性」から影響を受け, ATWoMの「課題役割行動」は性役割観のみから影響を受ける。ATWoMの「管理職倫理」はキャリア・アンカーの「奉仕・社会貢献」「純粋な挑戦」から影響を受ける。共学女子は全体として性役割観からATWoMへの直接的影響が強く, キャリア・アンカーからATWoMへの影響もある程度ある。しかし, 性役割観からキャリア・アンカーへの影響はほとんどないことが特徴的である。

女子大生のパス解析の主要な結果は以下のとおりである。ATWoMの「関係役割行動」はキャリア・アンカーの「奉仕・社会貢献」「純粋な挑戦」「ワークライフバランス」から影響を受け, ATWoMの「課題役割行動」は性役割観のみから影響を受ける。ATWoMの「管理職倫理」はキャリア・アンカーの「企業家的創造性」「奉仕・社会貢献」「純粋な挑戦」「ワークライフバランス」から影響を受ける。女子大生は全体としてキャリア・アン

カーからATWoMへの影響が強いことがわかる。

共学男子、共学女子、女子大生の3群に共通するパス解析の結果は、ATWoMの「課題役割行動」が性役割観の影響を強く受けることである。すなわち、性役割観が平等主義的

であるほど女性管理職の課題役割行動を高く評価し、性役割観が伝統的であるほど課題役割行動を低く評価する傾向が示された。

クラスタ分析による調査対象者の分類

ATWoMの3つの下位因子「関係役割行動」

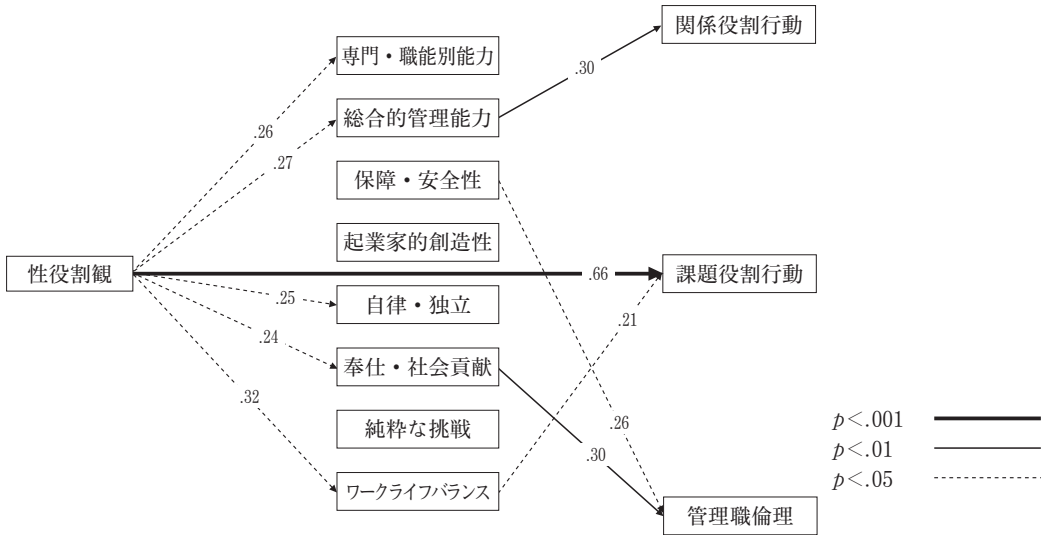


図1 共学男子の女性管理職への態度を規定する包括的関係性

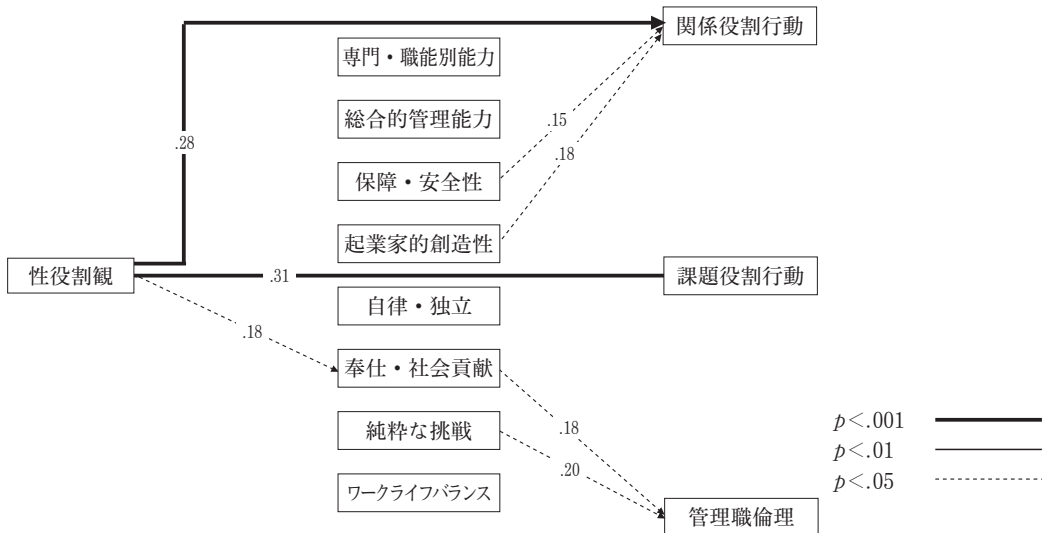


図2 共学女子の女性管理職への態度を規定する包括的関係性

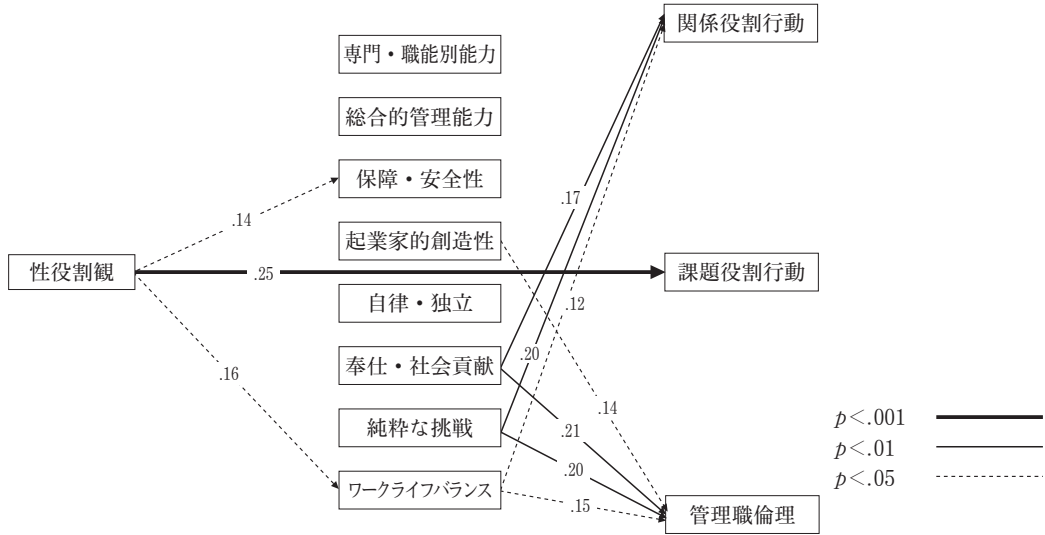


図3 女子大生の女性管理職への態度を規定する包括的關係性

「課題役割行動」「管理職倫理」変数の得点を用いて、調査対象者を分類するために、大規模ファイルのクラスタ分析を実施した。クラスタ数を3, 4, 5で試行した結果、4の場合に最も解釈し易いグループ化ができたため、4クラスタを採用した(図4)。

第1クラスタの特徴は、関係役割行動、課題役割行動、管理職倫理の全てが低得点であることである。第2クラスタの特徴は、逆に、

関係役割行動、課題役割行動、管理職倫理の全てが高得点であることが示された。第3クラスタは課題役割行動のみが相対的に低得点であった。第4クラスタは関係役割行動、課題役割行動、管理職倫理の全てが第1クラスタと第2クラスタの間に位置していた。

クラスタと調査対象者のクロス集計

4クラスタと、共学男子、共学女子、女子

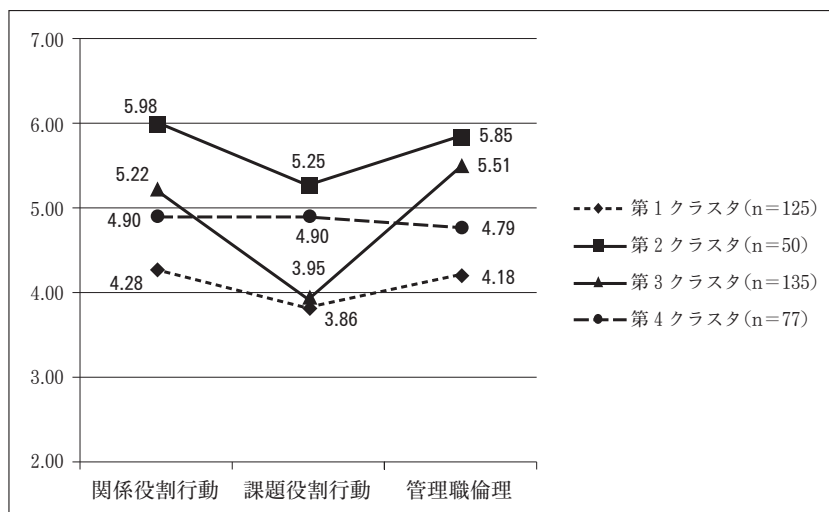


図4 クラスタ分析の結果

大生のクロス集計を行った。カイ二乗検定の結果、 $\chi^2(6)=16.34$, $p<.05$ で3群間におけるクラスタの分布に有意差が認められた。共学

男子の51.4%が第1クラスタに属していた。共学女子と女子大生の一番多くが属していたのは第3クラスタであった（図5）。

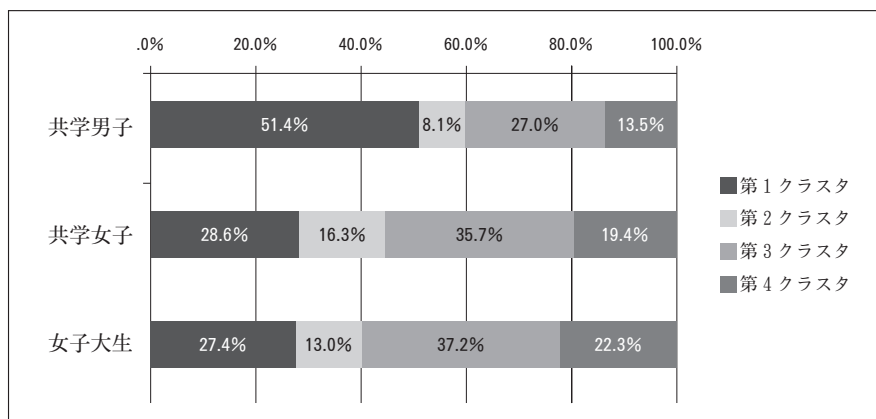


図5 クラスタと調査対象者のクロス集計

考 察

本研究ではATWoM日本版の確証的因子分析は十分な適合度を得ることができなかった。オリジナル版が就業者のデータによって因子構成されていることを考慮し、我が国の就業者サンプルの因子構造を比較検討することが今後の課題である。今回の分析では、3つの下位尺度がそれぞれ一定の信頼性係数を示したことから、これらを下位尺度として使用し、共学男子、共学女子、女子大生の3群間において、①平均値の比較、②パス解析による因果関係の分析、③クラスタ分析による調査対象の分類を行った。いずれの分析においても、3群間で異なる結果が得られたことから、ATWoMは女性管理職に対する大学生男女の態度を識別する可能性が示唆された。また、性役割観とATWoMの関係は3下位尺度とも有意な相関係数であり、特に課題役割行動とは相対的に高い関連を示した。先行研究においても女性管理職に対する態度と性役割観の

関連は一貫して正の関係が示されていることから、今回の調査結果は先行研究（Willemsen, 2002）と一致するものである。特に、共学男子のパス解析で性役割観からATWoM（課題役割行動）へのパス係数が高いことは興味深い。男子学生の性役割観得点は女子学生よりも低いことから、男子学生の場合には性役割観が伝統的であることが女性管理職の能力を低く評価することに結びつくことと示唆される。一方、女子学生の場合には性役割観が伝統的であるか平等主義的であるかということが男子学生ほどには女性管理職の能力評価に関係していないことがわかる。

クラスタ分析の結果も上記の結果を支持しており、ATWoMの3下位尺度とも低得点を示したクラスタ（第1クラスタ）は男子学生のサンプルで割合が高く、男子学生の約半数（51%）がこのクラスタに属した。一方、ATWoMの3尺度とも高得点のクラスタ（第2クラスタ）に属する男子学生の割合は低い。共学女子と女子大生はクラスタに属する学生

の割合はほぼ同程度であった。これらのことから、男子学生は共学女子および女子大生に比べて女性管理職に対する態度が否定的な傾向にある。第3クラスタのように、女性管理職の能力のうち課題役割行動のみを低くみつもる傾向は、女子学生で比較的顕著にみられた。Eagly & Karau (2002) は役割一致理論によって女性リーダーに対する偏見を説明する。役割一致理論とは人が果たすある役割と伝統的な性役割観が一致すれば偏見は生じにくい、不一致の場合には偏見が生じやすいとする理論である。伝統的な性役割観では、「合理的」「支配的」「課題志向的」などを男性性の特性とみなし、「情緒的」「直感的」「社会志向的」を女性性の特質とみなしていることから、リーダー役割と女性特性は不一致の状態となる。したがって女性リーダーに対する評価は概して低くなることに加え、今回の研究結果のように女性役割と一致しない「課題役割行動」に対して特に評価が低くなる。

Powell & Butterfield(1979)はBem (1974)の性役割尺度を使用し、被調査者に自分自身および良い管理職に対する評定を求めた。彼らが1970年代に行った研究では、良い管理職に対する評価は男性性と女性性の双方を有しているであろうという仮説を立てた。この仮説は、Bemが両性具有と呼んだ特性プロフィールである。しかし仮説に反して、どの集団も(学部生、大学院生、就業する男女)良い管理者のイメージを男性特性優位なものとして評定した。Koenig, Eagly, Mitchel & Ristikari (2011) は、Powell & Butterfield (1979)以降の研究をメタ分析し、管理職は男性特性が支配的という回答の割合が時代と共に低下しているにもかかわらず、男女ともに良い管理職の特性は依然として男性の特性と一致していることを明らかにした。すなわち、管理職

ステレオタイプは「管理職といえば男性」「管理職の特性といえば男性特性」という2重の連想傾向を反映し続けている。

管理的地位への女性の登用が増加するにつれて、雇用者の多くが職業生活のいずれかの時点で女性上司のもとで働くようになる。しかしながら、男女の上司への好みを尋ねると、男性上司をより好むと答える傾向は持続している。ギャロップ社の調査は22か国で「もし新しい仕事につくときに上司を選べるとしたら、男女のどちらがよいか？」を尋ねているが、全世界的に回答者は一貫して男性上司を選ぶ傾向にあった (Simmons, 2001)。より最近の米国の世論調査 (Carroll, 2006) でも、男性上司を好む割合37%は、女性上司19%の約2倍であった。ただし、「どちらでもよい」の回答が1975年に比べると29%から44%に増えている。男性回答者では、34%が男性上司を好み、10%が女性上司を好むが、女性回答者では、40%が男性上司、26%が女性上司と答えた。1975年の調査では、男性の63%、女性の60%が男性上司を好むと回答し、女性上司を好んだのは男性の4%、女性の10%にすぎなかった。このように男性上司を好む傾向は時代と共に下降しているが、いまだ女性上司より2倍程度好まれている。

リーダーの性に対する好みが世代によって異なるということに注目することは重要である。10年前の世論調査 (Carroll, 2006) によれば、18-34才の回答者が上司として好ましく思う程度は、男性上司31%、女性上司29%とほぼ同等である。35-54才ではこれが男性上司38%と女性上司19%のように男性選好は女性の2倍となる。55才以上では男性上司40%、女性上司10%というように、ほぼ4倍の差が出る。このようにY世代(教育も仕事でも男女が同僚として経験してきた世代)はX世代(ベビーブーム世代)に比べて、男性上

司を好む傾向が薄らいでいる。これらの結果から、男性リーダーを好む傾向は、個人のライフスパンの間に変化することは少ないが、男性リーダーを好むジェンダーバイアスは、若い世代が労働市場に参入するにつれて時代と共に縮小されていくと予想される。

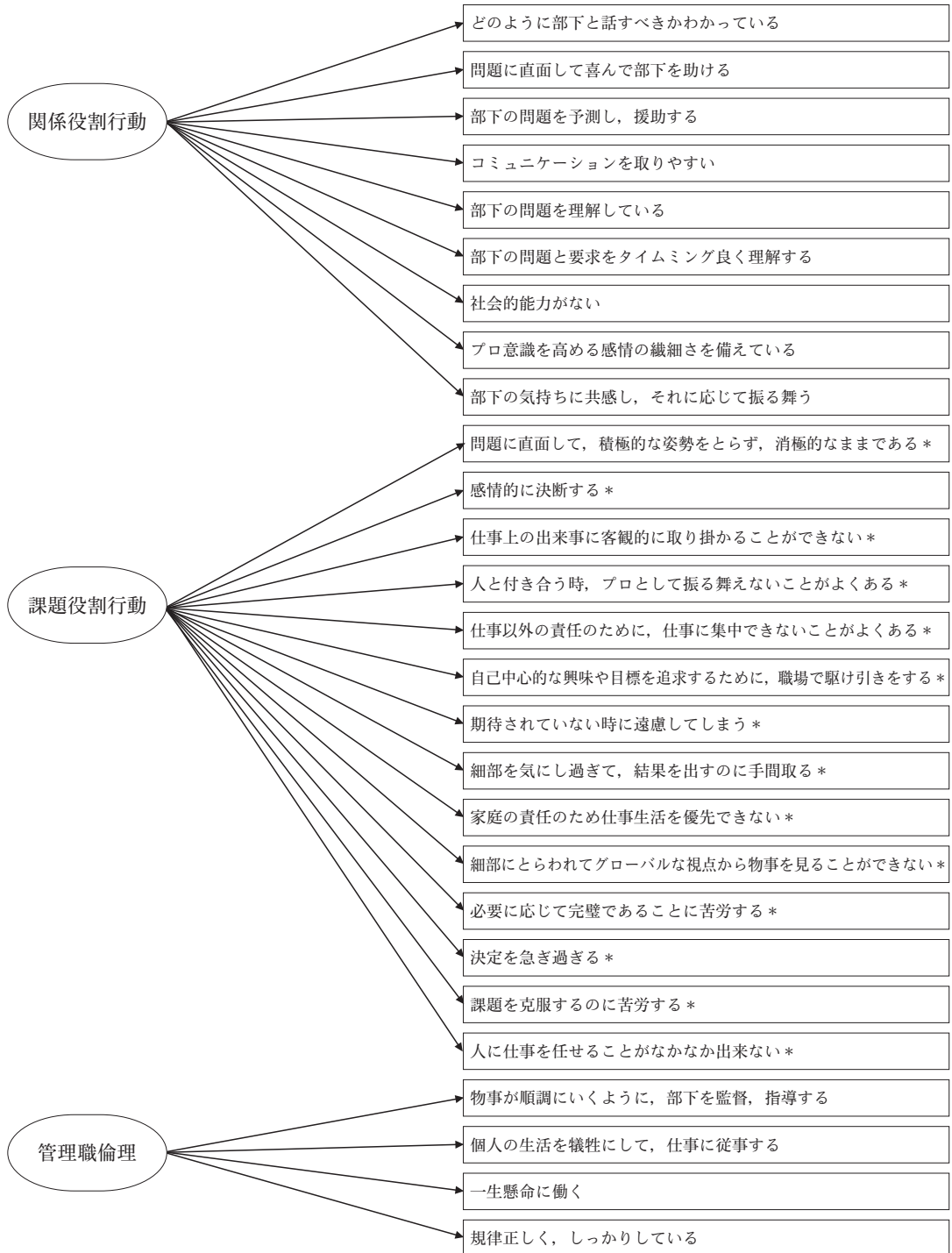
最後に、本研究の限界と今後の課題について述べる。まず第一に、今回のサンプルでは男子学生、女子学生、女子大生の3群で因子分析の結果が異なり、因子構造の検証ができなかった。Aycanら（2011）の因子が就業者サンプルから構成されたことを考慮し、今後は就業者サンプルを加えた上で因子構造の検証を行う必要があるだろう。第二に、今回の調査では大学生という若い世代のみを対象に調査を行ったが、女性管理職の能力評価には男女差が見出された。このことが世代間でどのような関係を示すのかを検討することも今後の課題である。第三に、尺度の適合性を検証する際に文化の違いをどのように配慮することも重要な問題である。文化的背景の検討についても今後の課題としたい。

引用文献

- Aycan, Z., Bayazit, M., Berkman, Y., & Boratav, H. B. (2011). Attitudes towards women managers: Development and validation of a new measure with Turkish samples. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-30.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Carroll, J. (2006). Americans prefer male boss to female boss. Gallup News Service, 1 Sept. <http://www.gallup.com> (accessed Nov.2016)
- Dubno, P., Costas, J., Cannon, H., Wankel, C., & Emin, H. (1979). An empirically keyed scale for measuring managerial attitudes toward women executives. *Psychology of Women Quarterly*, 3, 357-364.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 1-12.
- Eagly, A. H. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A., & (2005). Glass cliffs: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16, 81-90.
- Koenig, A.M., Eagly, A. H., Mitchel, A. A. & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137, 616-642.
- 宗方比佐子・若林満（1987）. 女性リーダーに対する態度—二重の偏見— 経営行動科学, 2, 15-22.
- 内閣府男女共同参画局（2014）男女共同参画白書 平成26年版
- Peters, L. H., & Terborg, J. R., & Tynor, J. (1974). Women as Managers Scale (WAMS): A measure of attitudes toward women in management positions (MS. No. 585). *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4,27.
- Powell, G. N. (2014). Sex, gender and leadership: What do four decades of research tell us? In S. Kumra, R. Simpson & R. Burke (Eds.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations* (pp.249-268). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1979). The "good manager": Masculine or androgynous? *Academy of Management Journal*, 22, 394-403.
- Schein, V. E., (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 60, 340-344.
- Schein, E. H. (1975). How career anchors holds executives to their career paths. *Personnel*, 52, 11-24.
- Simmons, W. W., (2001). When it Comes to Choosing a Boss, Americans Still Prefer Men, Gallup News Service, 11 Jan. <http://www.gallup.com> (accessed Nov.2016)
- 鈴木淳子（1994）. 平等主義的性役割態度スケール

- 短縮版 (SESRA-S) の作成 心理学研究, 65, 34-41.
- Yost, E. B., & Herbert, T. T. (1985). Attitudes toward Women As Managers (ATWAM). In L. Goodstein & J. W. Pfeiffer (Eds.), *The 1985 annual: Developing human Resources* (pp.87-108). University Associates. San Diego, Ca: Pfeiffer & Company.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- 若林満・宗方比佐子 (1985) 女性管理職に対する態度 (WAMS) の研究—日本語版 WAMS 開発の試み— 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学), 32, 257-285.
- Willemsen, T. M. (2002) Gender typing of the successful manager—A stereotype reconsidered. *Sex Roles*, 46, 385-391.

概して、女子管理職は・・・



*は逆転項目

付録1 ATWoM項目の確証的因子分析モデル