

女性のジェンダー・ステレオタイプの
内在化に関する研究

沼崎 誠
天野 陽一

女性のジェンダー・ステレオタイプの 内在化に関する研究¹⁾²⁾

沼崎 誠
天野 陽 一

社会的相互作用の中で自己概念が形成・変容されていくことは、古くから多くの研究者により指摘されてきた (e.g., Mead, 1934) . 本研究は、他者への積極的働きかけである自己呈示が現象的自己に影響を与える過程から、ジェンダー・ステレオタイプの内在化について検討しようとするものである。

自己呈示した方向に現象的自己が変化するという自己呈示の内在化は多くの研究で示されている (for a review, see Rhodewalt, 1998) . 例えば, Jones, Rhodewalt, Berglas, and Skelton (1991)は、実験参加者に自己高揚的呈示か自己卑下的呈示をさせ、その後の自尊心を測定している。その結果、自己呈示をしなくてもよい可能性を示唆された上で、自分の考えた内容で自己呈示をした場合には、高揚的呈示をした参加者は卑下的呈示をした参加者に比べ自尊心が高くなることが示されている。この自己呈示の内在化を媒介する過程として、当初は認知的不協和過程や自己知覚過程 (バイアスド・スキニング) といった内的過程が注目されていたが (Jones et al., 1981; Rhodewalt & Agustsdottir, 1986; Tice, 1992) , 次第に対人的過程の重要性が指摘されるようになってきている (e.g., 沼崎, 2001; Rhodewalt, 1998; Schlenker, Dlugolecki, & Doherty, 1992; Tice, 1998) .

自己呈示の内在化研究において、呈示した次元で呈示した方向に現象的自己が変化することは多くの研究で明らかとなっているが、呈示した次元以外にも影響を与えるかについては明らかではない。本研究の目的は、呈示した次元以外にも影響を与えるかを検討することにある。

自己呈示した次元以外にも影響を与える可能性として、まず考えられるのは呈示の般化の可能性であろう。対人認知においては、1つの次元において望ま

しい特性を持っていると、それ以外の次元においても望ましい特性を持っていると推測されるハロー効果が広く見られることが知られている (e.g., Cooper, 1981) . 自己知覚過程が関わっている自己呈示の内在化において、このハロー効果が自分にも適用されるとするならば、ある次元において望ましい特性を持つと自己呈示した場合には、別の次元においても望ましい特性を持つように現象的自己が変化すると予測される。

しかし、自己呈示した次元以外にも影響を与える可能性として、自己ステレオタイプ化の研究から、全く異なった可能性も考えられる。近年、対人認知の研究の流れで、多くのステレオタイプが、「有能さ-無能さ (作動性 (agency)) 」と「温かさ-冷たさ (共同性 (communal)) 」の2つの次元でアンビバレントな感情価を持つことが指摘されるようになってきている (e.g., Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002; Glick & Fiske, 2001) . Bakan(1966)によれば、基本的な生命のあり方として「作動性」と「共同性」がある。作動性とは1人の人間として個人の目指すべき特性をあらわしたもので、自己擁護・自己主張・自己拡張・積極性・攻撃性といった性質を意味する。それに対して、共同性とは他者との相互依存関係にある人間として目指すべき特性をあらわしたもので、他者と一緒にいる感覚・接触・統合・見返りのない協力・思いやり・温かさといった性質を意味する。この重要性のため、対人認知においても、この2次元が重要となる。そして、多くのステレオタイプにおいて、「有能さ-無能さ (作動性)」と「温かさ-冷たさ (共同性)」の次元で、一方がポジティブであれば、他方がネガティブなアンビバレントなものになりやすい (e.g., Fiske, et al., 2002; Glick & Fiske, 2001) . 例えば、黒人ステレオタイプは「温かいが能力は低い」というものに、ユダヤ人ステレオタイプは「有能であるが冷たい」というものになる。そして、この2つの次元がアンビバレントになるという現象は、ステレオタイプに限られず、他者の特性を推論する際にも「冷たい人は有能である」「能力の低い人は温かい」という認知として生じやすく、この現象は日本においても示されている (沼崎, 2007) .

ジェンダー・ステレオタイプに関していえば、伝統的女性ステレオタイプは「温かいが能力は低い」、非伝統的女性ステレオタイプは「有能であるが冷た

い]となっていることが示されている。さらに、特に女性においてはサブ・カテゴリーが存在し(e.g., Deaux, Winton, Crowley & Lewis, 1985; Six & Eckes, 1991)。そのサブカテゴリーもまたアンビバレントなステレオタイプになっている (e.g., Eckes, 2002; 沼崎・小野・高林・石井, 2006; Wade & Brewer, 2006)。例えば, Eckes(2002)は, キャリア女性は「有能であるが冷たい」, 主婦は「温かいが能力は低い」といったステレオタイプが, 男性ばかりでなく女性にも持たれていることを実証的に示している。

さらに, 女性が自己呈示をする際においても, このアンビバレントなステレオタイプを利用する可能性が示されている。Zanna and Pack (1975) は, 好ましい男性と相互作用をすると予期した女性は, 相手の男性が伝統的な女性を好むと知らされた時には, 進歩的な女性を好むと知らされた時に比べ, 伝統的な意味で女性的な特性 (e.g., やさしい, 攻撃的でない) を自己呈示しやすいとともに, 相手に見せる知能テストの成績が悪くなることを見いだしている。この結果は, 自分を伝統的な意味で女性らしい「温かさ」の次元で望ましいことを呈示することと, 知能テストができないという「有能さ」の次元で望ましくないことを呈示することが, 同時に生起することを示している。

このアンビバレントなステレオタイプが自己に適用され, 自己ステレオタイプ化が生じて自己呈示が内在化するとするならば, 「有能さ」の次元で望ましい特性を持つと自己呈示した場合には, 「温かさ」の次元において望ましくない特性を持つように現象的自己が変化し, 「温かさ」の次元で望ましい特性を持つと自己呈示をした場合には, 「有能さ」の次元において望ましくない特性を持つように現象的自己が変化する可能性がある。

本研究では, この2つの可能性について, サブ・カテゴリー・ステレオタイプが社会的に広く共有されている女性を実験参加者にして検討をおこなった。面接状況において, 女性参加者に「温かさ」の次元で望ましい自己呈示か, 「有能さ」の次元で望ましい自己呈示をさせた。その後, 「温かさ」と「有能さ」の次元で自己評定を測定し, さらにこの2つの次元に関連する行動を行う機会を設けた。これらの自己評定測度と行動測度を用いて, 呈示しなかった次元の現象的自己が望ましい方向に変化するのか, それともステレオタイプと合

致するように望ましくない方向に変化するののかについて検討をおこなった。また、アンビバレントなステレオタイプを扱うため、このようなステレオタイプや偏見と関連すると考えられる、非伝統的女性に対して敵意的であるかどうかを測定する敵意的偏見 (Glick & Fisk, 1996; 宇津井・山本, 2001) も測定して、これらの効果が調整されるかについても仮説を設けず検討を行った³⁾。

仮説 1)自己呈示の内在化が起こるならば、温かさを呈示した参加者は、統制群に比べ自分を温かいと見るようになり、援助行動をしやすくなるであろう。有能さを呈示した参加者は、統制群に比べ自分を有能で社会的に望ましいと見るようになり、数学課題の成績が良くなるであろう。

2)-1自己呈示が般化して内在化するとするならば、温かさを呈示した参加者は、統制群に比べ自分を有能で社会的に望ましいと見るようになり、数学課題の成績が良くなるであろう。有能さを呈示した参加者は、統制群に比べ自分を温かいと見るようになり、援助行動をしやすくなるであろう。

2)-2アンビバレントなジェンダーステレオタイプに基づいた自己ステレオタイプ化が生じるとするならば、温かさを呈示した参加者は、統制群に比べ自分を能力がなく社会的に望ましくないと見るようになり、数学課題の成績が低下するであろう。有能さを呈示した参加者は、統制群に比べ自分を冷たいと見るようになり、援助行動をしにくくなるであろう。

方法

実験参加者 一般教養科目「心理学」を受講している首都大学東京および東京都立大学女子大学生52名。レポートを提出することにより成績に加点されることが予告されていた。

実験計画 3 (呈示 (SP) : 温かさ呈示群 vs. 有能さ呈示群 vs. 統制群) × 2 (敵意的偏見 (HS) : 高 vs. 低) の参加者間要因計画。

手続き 講義の2回目のバッテリー・テストにおいて、敵意的偏見尺度 (Glick & Fisk, 1996; 宇津井・山本, 2001) および「温かさ (不親切な-親切な, 冷たい-温かい, 人付き合いの悪い-人付き合いのよい, 親しみにくい-親しみやすい)」と「有能さ (愚かな-知的な, 能力の低い-能力の高い, 無能な-有能

な)」と「社会的望ましさ（不誠実な-誠実な、無責任な-責任感の強い、だらしない-きちんとした）」の次元で7件法による自己評定を測定しておいた実験参加者プールから、2つの研究への協力を求める形で実験参加者を募集し、バッテリー・テストから約1ヶ月後に個別実験を行った。

1名の女性実験者が実験参加者を実験室に誘導した後、実験について説明をおこなった。2つの研究があり、1つは作成中の思考能力課題の予備調査であり、もう1つは学部3・4年生のカウンセリング訓練のための材料として疑似面接を受けビデオにとるものであると説明した後で、参加承諾書を取得した。

最初に思考能力課題に関連する数学能力を測定するとして計算課題に解答させた（10分間）。これは有能さの行動測度のベース・レートを測定し、共変量として使用するためにおこなった。

自己呈示スタイルの操作 カウンセリング訓練のための材料となる面接を受けってもらうことを告げた。その際に、様々な実例を集めるために、面接者にある特定の印象を与えるように振る舞うよう教示し、指示の入った5通の封筒を実験参加者に呈示した。実験者や面接官がどのような面接態度で臨むかを知らないようにするために実験者が退室するまでは開かないように教示した後で、5通の封筒から1通を選ばせた。封筒の中身は、実際には5つとも共通であり、温かさ呈示群では「温かく優しい人物であるという印象」を与えるように、有能さ呈示群では「有能で優秀な人であるという印象」を与えるように、統制群では「普段のありのままのあなたの姿」を見せるように、という教示が入っていた。実験者効果を除くため、実験者および面接官は、その封筒にどの教示が入っているかを知らなかった。

温かさ呈示群では具体的な説明として以下のような文章が記されていた。

面接者に与えていただきたい印象は「あたたかく優しい人という印象」です。あたたかく優しい人とは、共同性傾向が高い人のことを指します。共同性とは、他者とのつながりを重視し、他者への心配りや愛情、献身などによって特徴づけられる特性です。日頃から周囲の人々に対してあたたかさや共感をもって接しているという印象を与えるように面接を受けてください。ビジネスライクな対人関係について言及することは避けてくださ

い。

有能さ呈示群では以下のような文章が記されていた。

面接者に与えていただきたい印象は『有能で優秀な人であるという印象』です。有能で優秀な人とは、作動性傾向が高い人のことを指します。作動性とは、他者からは自立をしており、積極性や有能さ、自己主張の強さや優秀さといったことによって特徴づけられる特性です。学業や仕事の面で人よりも優れており、人に頼らずきちんとやっけていけるという印象を与えるように面接を受けて下さい。学業や仕事の面で失敗した経験について言及することは避けて下さい。

統制群では以下のような文章が記されていた。

面接者に見せていただきたいのは『普段のありのままのあなたの姿』です。あなたには、面接者にある特定の印象を与えるのではなく、自由に振る舞っていただきます。普段あなたが周囲の人々に接するように振る舞ってください。あなたの普段のありのままの姿を見せるようにしてください。

次に、面接質問項目を呈示し面接のやり方を説明した。説明の後10分間の考慮時間を与えた。その際、実験者は退室していた。

面接の実施 実験者は準備ができたかを確認した後、実験参加者を別室の面接室に誘導した。面接は1名のビジネススーツを着た男子大学院生が実施した。ピアノは実験参加者入室前にスイッチを入れておいた。ピアノは実験参加者から見える位置に置かれ、面接官の肩越しに実験参加者の上半身がフレームに納まるようにセットされていた。

実験参加者が入室し学部・氏名を述べたら、面接官は実験参加者に着席するように促した。面接の仕方の説明を受けていることを確認した後、面接官は面接を開始した。面接官は、面接中は、あいづちを打ちながら誠意を持った態度で聞くようにした。面接官は指定された質問以外に、実験参加者が言葉に詰まった場合にのみ強制的ではない形で発言を促すような態度を取った。

面接の前半部分は、自由に回答するように指示した上で、「あなたの大学生生活の過ごし方について」「あなたが最近嬉しいと感じたこと」「あなたが最近

不安に感じること」「あなたが自分に向いていると感じると思う職業」「あなたの休みの日の過ごし方」について尋ねた。

面接の後半は、質問に対して最初に、10段階での評定を求めた後、実例を聞く形式でおこなった。これを「誠実さ」「温かさ」「知性」「積極性」の4つの特性について行った。「温かさ」と「知性」への回答は呈示スタイルの操作チェックとして行った。

「有能さ」の行動測度の測定 面接終了後、実験者はもとの部屋に参加者を誘導し、第1の研究が終了したことを告げ、第2研究として思考能力課題を実施すると教示した。論理的思考能力を測定するための文章題をおこなうよう教示した後、20分間の中学生レベルの数学課題に解答させた。

自己評定測度の測定 解答終了後、認知能力課題に関する印象を聞くとして、能力課題に関する印象を測定するとともに、自己評定尺度にも7件法で回答させた。そこには、集団セッションで用いた「温かさ」「有能さ」「社会的望ましさ」を測定するために用いたものと同じ10項目が含まれていた。

「温かさ」の行動測度の測定 実験者は研究2が終了したことを告げ、実験の説明のための資料を取ると告げて実験室を退出した。約1分後、数枚の封筒とボールペンを10本持って実験者は入室し、部屋にはいると同時にそれらを落とした。実験者は封筒から拾い始め次にボールペンを拾った。その間実験参加者が落としたボールペンを拾うかどうかを観察し「温かさ」の行動測度とした。得点化としては、「見ているだけ：1」，「腰を浮かせた：2」，「座ったまま拾った：3」，「立ち上がって拾った：4」とした。

その後ディブリーフィングをおこない、参加者からの質問に答えた後、実験を終了した。ディブリーフィング後に再度データの使用許可を求めたが、全ての参加者からデータの使用許可を得た。

結 果

操作チェック

面接時の「知性」の評定に対して3×2の分析を行ったところ、呈示の主効果のみが有意で ($F(2, 46)=23.52, p<.001$)、有能さ呈示群は他の2群に比べ有能さ

を高く回答していた（有能さ呈示群 $M=7.59$ ；温かさ呈示群 $M=5.11$ ；統制群 $M=5.12$ ）。「温かさ」の評定に対して 3×2 の分析を行ったところ、呈示の主効果が有意で（ $F(2, 46)=4.09, p<.05$ ），温かさ呈示群（ $M=6.94$ ）は統制群（ $M=5.56$ ）よりも温かさを高く評定したが、有能さ呈示群（ $M=6.94$ ）でも同程度に高く評定していた。この点に関しては結果の解釈に十分な注意が必要であろう。

自己評定測定

「有能さ」 面接後の3項目の自己評定値の平均値に対して、バッテリー・テストでの評定の平均値を共変量とした 3×2 の共分散分析を行ったところ、共変量の効果に加えて（ $F(1, 44)=49.08, p<.001$ ），呈示の主効果に有意に近い効果がみられた（ $F(2, 44)=2.58, p=.087$ ）。Figure 1に示したように、有能さ呈示群は他の2群に比べ有能さを高く評定していた。この結果は自己呈示の内在化を示すものであるが、温かさ呈示群では上昇するといった効果も低下するといった効果もみられなかった。

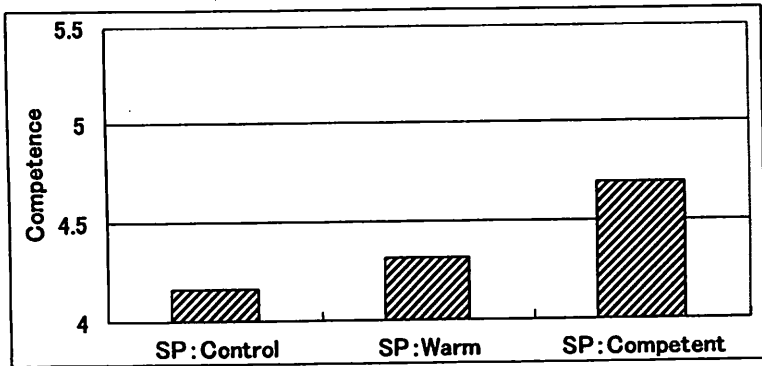


Figure 1 呈示条件ごとの「有能さ」の修正平均値

「社会的望ましさ」 面接後の3項目の自己評定値の平均値に対して、バッテリー・テストでの評定の平均値を共変量とした 3×2 の共分散分析を行ったところ、共変量の効果に加えて（ $F(1, 45)=71.91, p<.001$ ），呈示の主効果に有意な効果がみられた（ $F(2, 45)=3.61, p<.05$ ）。それに加え、敵意的偏見の主効果と

交互作用効果にも有意に近い効果がみられた ($F(1, 45)=3.04, p=.088$; $F(2, 45)=2.99, p=.060$)。Figure 2に示したように、敵意的偏見が高い群では有能さ呈示をすると社会的望ましさが統制群に比べ高くなり内在化が生じていたが、温かさ呈示群と統制群では有意な差は見られなかった。一方、敵意的偏見が低い群では統制群と有能さ呈示群がほぼ同じで値を取り、有意ではないものの温かさ呈示群が低いという傾向が見られた。これは温かさを呈示すると社会的望ましさが低くなる傾向を示しており、弱いながら呈示以外の側面を低下させるという仮説2-2を支持する方向のものである。

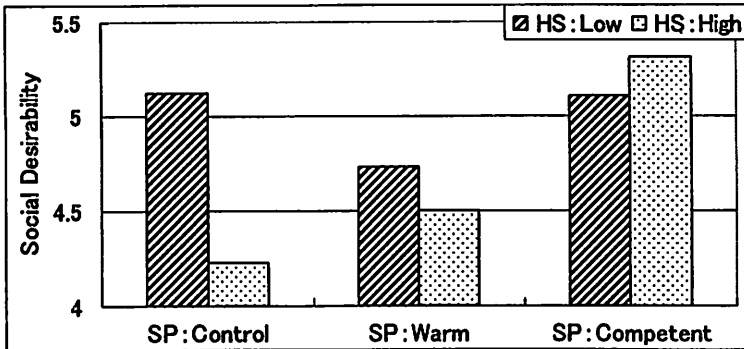


Figure 2 条件ごとの「社会的望ましさ」の修正平均値

「温かさ」 面接後の4項目の自己評定値の平均値に対して、バッテリー・テストでの評定の平均値を共変量とした 3×2 の共分散分析を行ったところ、共変量の効果に加えて ($F(1, 45)=56.46, p<.001$)、呈示 \times 敵意的偏見の交互作用効果が有意であった ($F(1, 45)=4.27, p<.05$)。Figure 3に示したように、敵意的偏見が高い群では、有能さ呈示をすると温かさ評定が高くなることという仮説2-1を支持する結果が得られたのに対して、敵意的偏見が低い群では、有意ではないものの、温かさ呈示群では統制群に比べ温かさ評定が高く、有能さ呈示群では統制群に比べ温かさ評定が低いという仮説2-2を支持する結果が得られた。

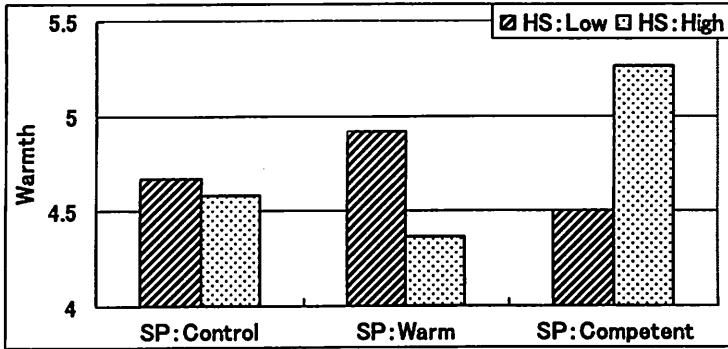


Figure 3 条件ごとの「温かさ」の修正平均値

行動測定

数学課題 面接前に行った計算課題の得点を共変量とした 3×2 の共分散分析を行ったところ共変量のみ有意な効果がみられた ($F(1, 45)=17.05, p<.01$) .

援助行動 援助の程度を実験者が4段階にコード化し、バッテリー・テストでの温かさの評定の平均値を共変量とした 3×2 の共分散分析を行ったところ、敵意的偏見の主効果のみが有意で ($F(2, 45)=3.61, p<.05$) , 敵意的偏見が低い群の方が援助行動を行った (低群 $M=3.39$; 高群 $M=2.23$) .

行動測定では呈示を含んだ効果は有意にならず、仮説は支持されなかった。

考 察

行動測定では自己呈示の効果はみられなかったが、自己評定測定において興味深い結果が得られた。

敵意的偏見が低い女性参加者においては、有能さを自己呈示すると、統制群に比べて、その後の能力に関する自己評定は高まるという呈示次元の内在化が生じたが、その一方で、統制群に比べ温かさの自己評定が相対的に低くなった。一方、温かさを呈示すると、統制群に比べて、その後の温かさに関する自己評定は高まるという呈示次元の内在化が生じたが、その一方で、社会的望ま

しさの自己評定が相対的に低くなった。これらの結果は、アンビバレントなステレオタイプにしたがって自己ステレオタイプが起り、ポジティブな自己呈示をすることがアンビバレントなステレオタイプに合致するネガティブな現象的自己を生み出す可能性を示唆するものである。

しかし、敵意的偏見が高い女性参加者では、有能さを示す自己呈示をすると温かさと有能さと社会的望ましさが全て高くなるという呈示の内在化の般化を示す結果が得られた。その一方で、温かさを示す自己呈示をしてもこれら全ての次元で効果が得られなかった。敵意的偏見の高い参加者においてこのような結果が得られた理由としていくつかの可能性が考えられよう。まず第1に操作チェックの項目で示したように有能さを呈示するように教示した場合でも温かさを高く呈示したことによるものかもしれない。この可能性を示唆する結果として、有意ではないものの敵意的偏見の高い群でこの傾向が強かった。しかし、温かさを自己呈示した場合に全ての次元で現象的自己が変化しなかったことは説明できない。

このような結果が生じた第2の可能性として、通常おこないやすい自己呈示との関係が考えられよう。この視点から考えると、敵意的偏見の高い女性は相対的に伝統的性役割観を持つため、女性ステレオタイプに一致する温かさを示す自己呈示は日頃から頻繁におこなっているため影響を持ちづらく、そのため、統制群と差が見られないという結果が生じたのかもしれない。一方、女性ステレオタイプに不一致な有能さを示す自己呈示は、通常はおこなっていないために、現象的自己の変化に強い影響を及ぼすのかもしれない。そのため、有能さを呈示しても、この呈示した次元を超えて温かさの次元まで般化をしてしまった可能性が考えられよう。この視点と関連するが、アンビバレントなステレオタイプが示唆する有能さを示す自己呈示によって温かさが低く見られることを、伝統的性役割観を持つ女性は温かさ次元を重視するために、より強く意識してしまい、ことさら温かさ次元での自己評価を上昇させた可能性も考えられる。本研究の結果からはこれらの解釈の妥当性について明確なことは言えないため、この点に関してさらなる実証研究によって明らかにしていく必要がある。

伝統的性役割観を相対的に持っていないと考えられる敵意的偏見の低い女性において、アンビバレントなジェンダー・ステレオタイプに沿った現象的自己が形成されるという結果は、ジェンダー・システムの再生産という観点から見ると興味深いものである。平等主義的性役割観を強く持つ女性は現状のジェンダー・システムに対して満足をしていないにもかかわらず、ジェンダー・ステレオタイプの影響を相対的に受けやすく、結果としてジェンダー・システムを再生産するような現象的自己の変化が生じてしまう可能性を示唆するからである。しかし、行動尺度においてはこのような結果は得られなかった。この結果は、ジェンダー・システムの再生産に関してある程度の希望が持てる結果と言えよう。しかし、行動尺度において呈示次元の内在化の効果も見られなかったことは、本研究で用いた行動尺度が十分に敏感でなかった可能性も考えられる。このため、アンビバレントなステレオタイプを用いた自己ステレオタイプ化が外顯的な行動にまで影響を及ぼすかに関しては、より敏感な行動尺度を用いてさらに検討をしていく必要がある。

本研究では、他者への積極的働きかけである自己呈示が現象的自己に影響を与える過程から、ジェンダー・ステレオタイプの内在化について検討をおこなった。必ずしも明確なものではないが、一部の女性においてアンビバレントなステレオタイプによる自己ステレオタイプ化が生じる可能性を示唆する結果が得られた。今後は、さらなる実証研究により、どのような状況においてこのような現象が生じやすいのか、また、どのような人たちにおいてこのような現象が生じやすいのかを明らかにしていく必要がある。このような研究を通して、社会的自己とジェンダー・システムの再生産との関係をより明らかにできるであろう。

引用文献

- Cooper, W. H. (1981). Ubiquitous halo. *Psychological Bulletin*, 90, 218-244.
- Deaux, K., Winton, W., Crowley, M., & Lewis, L. L. (1985). Level of categorization and content of gender stereotypes. *Social Cognition*, 3, 145-167.
- Eckes, T. (202). Paternalistic and envious gender stereotypes: Testing predictions from the stereotype content model. *Sex Roles*, 47, 99-114.

- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. In M. Zanna (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 33. San Diego, CA: Academic Press. Pp. 115-188.
- Jones, E. E., Rhodewalt, E., Berglas, S., & Skelton, J. A. (1981). Effects of strategic self-presentation on subsequent self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 407-421.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- 沼崎誠(2001). 自己呈示内在化の過程 日本グループ・ダイナミクス学会第49回大会発表論文集, 38-41.
- 沼崎誠・小野滋・小林久美子・石井国雄(2006). Sequential primingによるジェンダー・ステレオタイプの活性化の予備的検討 首都大学東京/東京都立大学 人文学部報, 369, 21-52.
- 沼崎誠(2007). 無能な人は温かいか? 冷たい人は有能か? -死すべき運命の顕現化と平等主義的性役割信念が同性/異性の評価に及ぼす効果- 首都大学東京/東京都立大学 人文学部報, 380, 65-87.
- Rhodewalt, F. (1998). Self-presentation and the phenomenal self: The "carryover effect" revised. In J. M. Darley & J. Cooper (Eds.), *Attribution and social interaction: The legacy of Edward E. Jones*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rhodewalt, F., & Agustsdottir, S. (1986). Effects on self-presentation on the phenomenal self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 47-55.
- Six, B., & Eckes, T. (1991). A closer look at the complex structure of gender stereotypes. *Sex Roles*, 24, 57-71.
- Schlenker, B. R., Dlugolecki, D. W., & Doherty, K. (1992). The impact of self-presentations on self-appraisals and behavior: The power of public commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 20-33.
- Tice, D. M. (1992). Self-concept change and self-presentation: The looking glass self is also a magnifying glass. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 435-451.
- 宇津井美代子・山本真理子(2001). Ambivalent Sexism Inventory(ASI)日本語版の信頼性と妥当性の検討 日本社会心理学会第42回大会発表論文集, 300-301.
- Wade, M. L., & Brewer, M. B. (2006). The structure of female subgroups: An exploration of ambivalent stereotypes. *Sex Roles*, 54, 753-765.
- Zanna, M. P., & Pack, S. J. (1975). On the self-fulfilling nature of apparent sex differences in behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 11, 583-591.

註

- 1) 本研究は科学研究費補助金（基盤研究(B)課題番号17330136, 「『関係性』が自己変容に及ぼす影響に関する心理学的研究」, 研究代表者：安藤清志）の助成を受けておこなわれた。
- 2) 本研究および予備実験の実施に当たって、米山美佳さん飯田泰子さん西村麻衣さんの協力を得た。記して感謝いたします。
- 3) 慈愛的偏見も測定して検討をおこなったが、この個人差に関する効果は見られなかったので、本稿では報告しない。