

死すべき運命の顕現化が日本人男子大学生 の性役割的偏見に及ぼす効果

沼 崎 誠

死すべき運命の顕現化が日本人男子大学生の性役割的偏見に及ぼす効果¹⁾

沼崎 誠

現代日本の社会情勢は性役割的偏見や差別を無くしていこうとする方向にあり、男女共同参画社会基本法も公布・施行されてからも10年以上たつ。その中で「男女平等」ということに正面切って反対を唱えることは、少なくなってきた。しかし、現実にはジェンダーに基づいた偏見や差別が若い人の間にも存在することは否定できない。本研究は、世論調査のような単なる質問紙の回答には現れてこない性役割的偏見や差別が、脅威状況においては顕在化してしまうことを明らかにしようとするものである。本研究では、死すべき運命が顕現化 (mortality salience: 以下略記するときはMS) すると偏見が強くなると予測する「存在脅威管理理論 (Terror Management Theory: 以下略記するときはTMT)」に基づき (e.g., Solomon, Greenberg, & Pyszczynski, 1991; Greenberg, Koole, & Pyszczynski, 2004; Greenberg, Solomon, & Pyszczynski, 1997), ジェンダー・ステレオタイプに一致した女性と不一致な女性に対する日本人男子大学生の脅威状況での偏見について検討した。

ここでは、最初にステレオタイプと偏見の近年の研究の流れを概観し、次に、存在脅威管理理論を紹介し、存在脅威管理理論に基づき行われた偏見やステレオタイプに関わる研究をレビューし、本研究の仮説を示す。

ステレオタイプと偏見の研究動向 1980年代以降の社会的認知研究でのステレオタイプに関する研究は、構造や過程を究明することに焦点が当てられていた。しかし、最近、古典的な問題であるステレオタイプや偏見の内容や機能が再度注目されるようになってきている (e.g., Alexander, Brewer, & Herrmann, 1999; Fiske, 1998; Jost & Banaji, 1994)。その流れの中で、社会的認知研究で注目されていた「〇〇はこうである」という記述的ステレオタイプばかりでなく、

「〇〇はこうあるべきだ」という規範的ステレオタイプにも関心が向けられるようになっている (e.g., Burgess & Borgida, 1999; Glick & Fiske, 2001)。ジェンダー・ステレオタイプに当てはめると、記述的ステレオタイプが男性や女性を特徴づける属性や役割や行動に関する信念であるのに対して、規範的ステレオタイプは男性や女性が従うように期待される属性や役割や行動に関する信念である。そして、記述的ステレオタイプの機能が日常生活における情報の構造化であるのに対して、規範的ステレオタイプの機能は社会における勢力の不平等の正当化にあることが指摘されている (Burgess & Borgida, 1999)。このような集団間の機能の観点から多くのステレオタイプの内容を分析すると、大半のステレオタイプが「暖かさ」と「有能さ」の次元で相関が負になることが主張され、実証的にも示されている (e.g., Cuddy, Fiske, & Glick, 2008; Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002; Glick & Fiske, 2001)。そのため、多くのステレオタイプが、「暖かさ」と「有能さ」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る。つまり、多くのステレオタイプが「暖かいが無能である (家父長的ステレオタイプ)」というクラスターか (例えば、主婦や老人)、「有能であるが冷たい (嫉妬的ステレオタイプ)」というクラスター (例えば、ユダヤ人やフェミニスト) に入る。そして、どちらの形態を取るかは社会的地位と競争関係という社会的な構造要因によって決定されることが実証的に示されている (e.g., Cuddy et al., 2008; Fiske, et al., 2002)。

このようにステレオタイプや偏見の内容や機能に焦点が当てられることにより、ステレオタイプや偏見が、ある種の動機付けがなされたときに活性化したり適用されやすくなる現象にも注目が集まっている (e.g., Spencer, Fein, Zanna, & Olson, 2003; Stroessner & Scholer, 2008)。例えば、Fein & Spencer (1997) は、知能テスト課題においてネガティブなフィードバックを受けるという脅威があった場合には、受けなかった場合に比べ、同性愛者を示唆するような対象人物に対して同性愛ステレオタイプを適用し好意を低下させることを見いだしている。性役割的偏見に関わる研究として、Sinclair & Kunda (2000) は、ネガティブな評価を受けた後では、評価をする人物が女性の場合、男性の場合に比べ、無能であると評定されるが、ポジティブな評価を受けた場合では評価をす

る人物の性によって能力の評定に差がないことを見いだしている。日本においても、沼崎・工藤（1995）は、女性と競争をするという潜在的な脅威状況を経験すると、競争とは無関係な女性の評定において、規範的ジェンダー・ステレオタイプに不一致なキャリア志向女性に対する仕事仲間としての評価を低下させ、一致する家庭志向女性に対する評価を上昇させることを見いだしている。また、潜在態度においても、石井・沼崎（2007）は、男性参加者にテスト結果のネガティブなフィードバックを与えることによって脅威を操作し、その後、Implicit Association Test（Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998）によってジェンダーに関わる潜在的態度を測定すると、脅威下におかれた男性では、男性をポジティブな属性と結びつけ、女性をネガティブな属性と結びつけるという集団間バイアスが高まることを見いだしている。

存在脅威管理理論（TMT） TMTとは、GreenbergやPyszczynskiとその共同研究者が唱えている、非常に多くの社会的行動を説明するグラント・セオリーである（e.g., Greenberg et al., 2004; Greenberg et al., 1997）。彼らは他の動物と共通して人が持つ特性として「自己保存への本能的傾向」をあげる。そして、他の動物と相違して人が持つ特性として、「高度な知的能力を備え、自己意識が生じ、かつ、自分の傷つけられやすさや不可避である死を認識できる」ことをあげる。彼らによれば、この2つの特性から、人は根元的に自己の存在に脅威を感じるので、この脅威を無力化する、生き続けるために必要な潜在的な力を必要とする。そして、これが文化であるとする。彼らによれば、文化とは自然世界を意味の世界（文化的世界観）へと変換するシステムであり、死の気づきによって生じる存在論的不安の緩和という重要な機能を果たす。なぜなら、文化的世界観は、世界は安定的で秩序があり有意義だと示唆するよう人の知覚を組織化する概念や構造を提供し、文化的価値基準に適合することは、文字どおりの不死（不死の魂や死後の世界といった精神的概念）や象徴的不死（①自己よりも永続するもの（例えば国家）への同一化、②身体的な死後にも引き続き残る自己の反映物（例えば子孫や金銭））を提供するからである。そして、有意義な世界の価値ある成員であるという知覚から成立するのが自尊心であるとし、自尊心が高いということは文化的世界観に適合していることを意味するという。

TMT は、このように検証困難な進化論的前提をおくが、この前提から実証可能な仮説を生成することができる。2つの主要な仮説は、不安緩衝仮説（自尊心及び文化的世界観に対する信頼を強化すれば、不安や脅威に対する不安関連行動を低下させるであろう）とMS仮説（人々に死すべき運命を思い出させれば、自己価値や文化的世界観への信頼の感覚を妥当化しようとする欲求が生じるであろう）である。キリスト教やユダヤ教といった一神教圏では、多くの実証研究が行われ2つの仮説は支持されている（e.g., Greenberg et al., 2004; Greenberg, et al., 1997）。また、死生観が異なると考えられる仏教・儒教文化圏でもTMTが適用できることが示されている。例えば、Heine, Harihara, & Niiya (2002) は、日本人大学生を実験参加者にして、死に関する自由記述を行うという最も典型的な操作をしたMS群では、統制群に比べ、日本文化を非難する外国人を低く評価するというMS仮説を支持する結果を報告している。

存在脅威管理理論と性役割的偏見 TMTのMS仮説によれば、死すべき運命を顕現化させると、文化的世界観への信頼の感覚を妥当化しようとする欲求が生じる。この欲求により、世界はこうあるべきであるという信念、つまり、規範的性役割や規範的ステレオタイプに対する信頼が強まり、活性化され適用しやすくなることが予測される。この予測を支持する研究として、Schimel, Simon, Greenberg, Pyszczynski, Solomon, Waxmonsky, & Arndt (1999, study 3) は、白人を実験参加者にして、MSの操作を行った群では統制群に比べ、規範的黒人ステレオタイプに不一致な有能できちんとした黒人に対して敵意を、規範的黒人ステレオタイプに一致した勤勉でなく怠惰な黒人に対して好意を向けることを見いだしている。規範的性役割観に関する研究として、野寺・唐澤・沼崎・高林 (2007) は、男性実験参加者に対して、MSの操作の後に、Implicit Association Testをおこなわせ、ジェンダー（男 vs. 女）と性役割（家庭 vs. 仕事）の連合を測定している。彼らは、MSの操作をおこなった群では統制群に比べ、「女は家庭、男は仕事」という伝統的な規範的性役割観の連合が強まることを見いだしている。ジェンダー・ステレオタイプに関する研究として、Schimel et al. (1999, Study 4) は、女性を実験参加者にして、ジェンダー・ステレオタイプと一致した男性または女性の就職志願者と不一致な就職志願者のいずれかの印

象を評定させた。その結果、ステレオタイプに一致した志願者では、統制群に比べMS群では印象がよく、ステレオタイプに不一致な志願者では有意ではないものの、統制群の方が印象がよかった。

本研究では、これらの研究を受け、死すべき運命の顕現化を行った場合に、男性が女性に対して規範的ジェンダー・ステレオタイプを適用しやすくなり性別役割的偏見が生じるかを検討した。

本研究の仮説 TMTのMS仮説から、死すべき運命の顕現性の高まった場合には、規範的ステレオタイプが活性化し適用されやすく偏見が生じやすくなることが予測される(野寺他, 2007; Schimel, et al, 1999)。本研究では、死に関連する尺度に回答するかどうかにより死すべき運命の顕現化の操作を行った(Rosenblatt, Greenberg, Solomon, Pyszczynski, & Lyon, 1989, Study 6)。統制群に比べMS群では、規範的ジェンダー・ステレオタイプに一致した女性に対してポジティブな評価を、ステレオタイプに一致しない女性に対してネガティブな評価をしやすくなると予測した。規範的ジェンダー・ステレオタイプに一致するか一致しないかの操作として、評定対象女性の職業志向と能力を操作した。職業志向としては、キャリア志向か家庭志向かを操作した。家庭志向女性は規範的ジェンダー・ステレオタイプに一致し、キャリア志向女性は不一致な女性であると考えられよう。先の議論から、MS群は統制群に比べ、キャリア志向女性に対してよりも家庭志向女性に対してポジティブな評価をするようになるであろうという仮説を設けた。一方、能力としては、高い能力か低い能力かを操作した。能力の低い女性は規範的ジェンダー・ステレオタイプに一致し、能力の高い女性は不一致な女性であると考えられよう。先の議論から、MS群は統制群に比べ、能力の高い女性に対してよりも、能力の低い女性に対してポジティブな評価をするようになるであろうという仮説を設けた。

ポジティブな評価の表明において、アンビバレントなステレオタイプで問題になっていた「暖かさ」と「有能さ」の次元をどのように用いるかを明らかにするため、両方の次元の測度を従属変数に含めた。評定対象女性の性格を評定させる際に、「暖かさ」の次元を測定する「個人的親しみやすさ」に関わる項目と「有能さ」の次元を測定する「社会的望ましさ」に関わる項目をSD尺度に

含め、上記仮説の検証を試みた。さらに、従属変数として、好意に関連する項目も測定し、仮説の検証を試みた。

方 法

実験計画 死すべき運命の顕現化 (MS 群 vs. 統制群) × 評定対象女性の職業志向 (家庭志向 vs. キャリア志向) × 評定対象女性の能力 (高 vs. 低) の参加者間要因計画。

実験参加者 東京都立大学男子大学生 129 名。1 名は回答途中で体調不良により回答を中断したため分析からはずし、128 名を分析の対象とした。

死すべき運命の顕現化の操作 MS 群には、死に関する複数の尺度 (e.g., 金児, 1994) から宗教など文化的価値観を含む項目を除いた 32 項目に回答させた。統制群には、自尊心や抑鬱関連感情を含まない感情チェックリスト 31 項目に回答させた。

評定対象女性のタイプの操作 評定対象女性タイプとして、職業志向 (家庭志向 vs. キャリア志向) と能力 (高 vs. 低) を操作した 4 タイプのプロフィールを用意した。実験参加者には情報を表の形にして呈示した。家庭志向とキャリア志向を作り出すために、将来、仕事に対する態度、恋人・配偶者に求めるもの、などの情報を操作した。職業志向 ([家庭志向] vs. [キャリア志向]) の項目の具体的操作の例を挙げると、将来 ([在学中は、旅行とかスキーとか社会にでたらなかなかできないことをたくさんやりたい。卒業したら女の人にふさわしく、結婚して、夫になる人を支えながら、いい母親となって、平凡でも幸せな家庭を作りたい。] vs. [在学中から将来に備えて、会計士資格などの資格をとりたい。女性ももっと社会に出て活躍するべきだと思うので、バリバリ働いて、キャリアアップを目指したい。仕事の支障となるなら、子供は諦めることも考慮している。])、仕事に対する態度 ([結婚したら辞める、楽しい環境で楽しんで働きたい、グループの一員として仕事ができればいい] vs. [何があっても仕事は続ける、培った専門的知識を生かした仕事をしたい、人の上に立って仕事をしたい])、恋人・配偶者に求めるもの ([経済力、優しさ、誠実さ、包容力、リーダーシップ、隠し事はしないで欲しい] vs. [すべてにおいて理解のある人がよ

い、自分の世界に干渉して欲しくない) などであった。好ましさを天井効果を避けるため、一般的に望ましくない情報も含めた。能力高群と能力低群を作り出すために、学歴、英語の関する資格、仕事に関する資格、などの情報を操作した。能力（[能力高] vs. [能力低]）の項目の具体的操作の例を挙げると、学歴（[都内某4年生国立大学] vs. [都内某短期大学]）、語学資格（[英検準1級、TOEIC 850点] vs. [英検4級]）、仕事に関する資格（[情報処理技術者一種] vs. [特になし]）等であった。

従属変数 性格評定として「個人的親しみやすさ」「社会的望ましさ」「活動性」の次元を含む性格形容詞対25項目のSD尺度に5件法で回答させた。好意関連項目として、「好感がもてるか」「魅力的か」「友達として付き合いたいか」「恋人として付き合いたいか」「結婚相手として付き合いたいか」「職場の同僚として働きたいか」「アルバイト仲間として働きたいか」「一緒に作業をしたいか」「恋人として付き合いたいと思われるか」「結婚相手として付き合いたいと思われるか」「知能が高いか」「社会的に適応力があるか」「まわりの人とうまくやっていけるか」の13項目に対して、7件法で回答させた。操作チェックの項目として「能力」と「職業志向」についても7件法で回答させた。得点が高いほど能力が高いことを意味するように得点化し、得点が高いほど家庭志向が強いことを意味するように得点化した。

質問紙の構成 1枚目は表紙で、2枚目以降は3部構成になっていた。第1部では個人差を測定すると称し、3つの個人差尺度を含めた。最初の2つはダミーの対人信頼尺度と友人関係尺度で、3番目の尺度において死すべき運命の顕現化の操作を行った。MS群では死に関連する尺度であり、統制群では感情チェックリストであった。第2部は、思考心理学の調査と称して、思考課題3問が含まれていた。これは、死すべき運命の顕現化の操作は直後よりも死の思考を抑圧した後のほうが効果を持つという知見に基づき含めた（Greenberg et al., 1997）。第3部は、印象形成の調査と称する、女性のタイプの操作のためのプロフィールと従属変数の測定項目および操作チェック項目を含む質問紙であった。

手続き 講義中に質問紙をランダムに配布した³⁾。ただし、死すべき運命の顕現化の操作に気づかれないように、教室の右半分と左半分に分けて、MS群

の質問紙と統制群の質問紙を配布した。

結 果

分析は、 $2 \times 2 \times 2$ (MS×志向×能力) の分散分析と下位分析により行った。

操作チェック「職業志向」の評定では、志向の主効果が有意であったが ($F(1, 120)=152.39, p<.001$)、能力の主効果も有意であった ($F(1, 120)=23.23, p<.001$)。前者は操作の意図どおりであったが ($M_{carrier}=1.68, M_{home}=4.60$)、後者は能力高群 ($M=2.63$) に比べ能力低群 ($M=3.70$) が家庭志向であると評定されたことによる効果であった。「能力」の評定では、能力の主効果が有意であったが ($F(1, 120)=75.89, p<.001$)、志向の主効果も有意であった ($F(1, 120)=20.12, p<.001$)。前者は操作の意図どおりであったが ($M_{high\ ability}=5.36, M_{low\ ability}=3.30$)、後者はキャリア志向 ($M=4.86$) の方が家庭志向 ($M=3.82$) に比べて能力が高く評定されたことによる効果であった。想定外の主効果も認められたが、全ての交互作用効果は有意ではなく、限定はあるものの、操作は成功していたと考えられよう。

性格 SD 尺度 25 項目の性格 SD 尺度に対して因子分析 (初期解は主成分分解・プロマックス回転) を行った結果、想定していた「個人的親しみやすさ」「社会的望ましさ」「活動性」の 3 因子を抽出した⁴⁾。各因子の因子得点を用いて、 $2 \times 2 \times 2$ の分散分析を行った⁵⁾。

「暖かさ」の次元を測定する「個人的親しみやすさ」では、能力の主効果と志向の主効果が有意であった ($F(1, 116)=9.29, p<.01; F(1, 116)=27.92, p<.001$)。能力の主効果は能力低群 ($M=0.24$) の方が高群 ($M=-0.24$) に比べ、志向の主効果は家庭志向 ($M=0.43$) の方がキャリア志向 ($M=-0.43$) に比べ、個人的に親しみやすいと評定されたことによる効果であった。仮説から予測される、MS×志向および MS×能力の交互作用効果は有意ではなかった ($F(1, 116)=1.49, ns; F(1, 116)=0.07, ns$)。

「有能さ」の次元を測定する「社会的望ましさ」では、能力の主効果と志向の主効果が有意であった ($F(1, 116)=61.85, p<.001; F(1, 116)=11.20, p<.001$)。能力の主効果は能力高群 ($M=0.54$) が低群 ($M=-0.54$) に比べ、志向の主効果は

キャリア志向 ($M=0.23$) が家庭志向 ($M=-0.22$) に比べ、社会的に望ましいと評定されたことによる効果であった。しかしながら、後者の効果は、職業志向に関する仮説から予測される $MS \times$ 志向の交互作用効果が有意であることから制限を受ける ($F(1, 116)=7.96, p<.01$)。各群の平均値は Figure 1 に示した。下位分析を行うと、統制群では家庭志向に比べキャリア志向の女性を社会的に望ましいと評定したが ($F(1, 116)=19.036, p<.01; M_{carrier}=0.45, M_{home}=-0.41$)、MS 群では2つの志向間で有意な差がなくなっていた ($F(1, 116)=0.53, ns; M_{carrier}=0.08, M_{home}=-0.07$)。また、家庭志向ではMS 群の方が社会的に望ましいと評定されたが ($F(1, 116)=5.17, p<.05$)、キャリア志向では統制群の方が社会的に望ましいと評定されていた ($F(1, 116)=3.03, p=.084$)。これらの結果は、職業志向に関する仮説を支持するものであった。能力に関する仮説から予測される $MS \times$ 能力の交互作用効果は有意ではなかった ($F(1, 116)=2.62, ns$)。

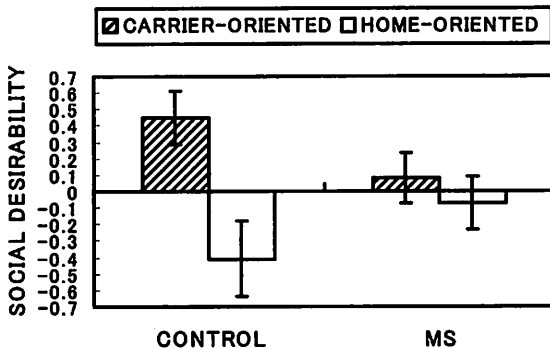


Figure 1. Mean standardized values of participants' ratings for the female target's social desirability as a function of mortality salience and her orientation. Error bars indicate 1 SE above and below the mean.

「活動性」では、志向の主効果のみが有意で ($F(1, 116)=124.70, p<.001$)、キャリア志向 ($M=0.73$) の方が家庭志向 ($M=-0.69$) よりも活動的であると評定されていた。

好意関連項目 好意関連 13 項目に対して因子分析 (初期解は主成分解、プロマックス回転) を行い、「個人的好意」、「仲間・同僚としての好意」、「社会的適応」、「知能」の 4 因子を抽出した⁶⁾。各次元の因子得点を用いて $2 \times 2 \times 2$

の分散分析を行った⁷⁾。

「個人的好意」では、志向の主効果に有意に近い効果がみられたが ($F(1, 118)=2.93, p<=.090$)、能力×志向の交互作用効果が有意で制限を受ける ($F(1, 118)=7.09, p<.01$)。この交互作用効果は、Figure 2に示したように、キャリア志向の場合には能力高群 ($M=0.44$) に比べ低群 ($M=-0.13$) の方が好まれるが ($F(1, 118)=4.78, p<.05$)、家庭志向の場合には能力低群 ($M=-0.07$) の方が高群 ($M=0.34$) に比べ好まれることによる効果であった ($F(1, 118)=3.07, p=.082$)。

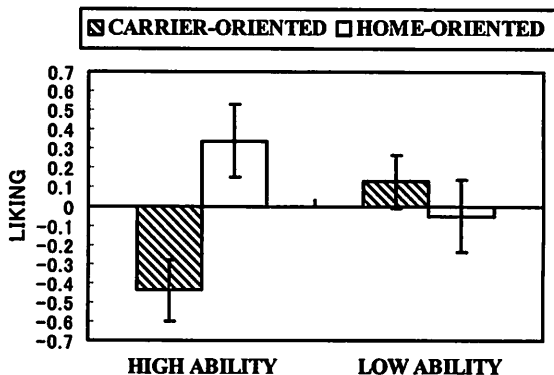


Figure 2. Mean standardized values of participants' likings for the female target as a function of her orientation and her ability. Error bars indicate 1 SE above and below the mean.

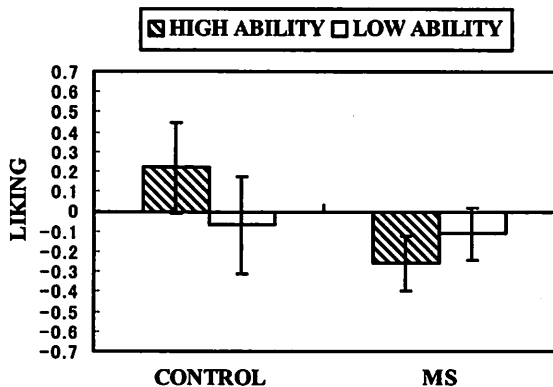


Figure 3. Mean standardized values of participants' likings for the female target as a function of mortality salience and her ability. Error bars indicate 1 SE above and below the mean.

それに加えて、能力に関する仮説から予測される MS×能力の交互作用効果に有意に近い効果が見られた ($F(1, 118)=3.01, p=.085$)。この交互作用効果は、Figure 3 に示したように、統制群では能力高群が好意を持たれる方向であったものが ($M_{high\ ability}=0.22, M_{low\ ability}=-0.07$)、MS 群では能力低群の方が好意を持たれる方向になる ($M_{high\ ability}=-0.26, M_{low\ ability}=0.11$) ことによる効果であり、弱いながら、能力に関する仮説を支持するものであった。志向に関する仮説から予測される MS×志向の交互作用効果は有意ではなかった ($F(1, 118)=0.13, ns$)

「仲間・同僚としての好意」では、志向の主効果のみが有意で ($F(1, 118)=13.39, p<.001$)、キャリア志向 ($M=0.31$) の方が家庭志向 ($M=-0.31$) に比べ好まれていた。仮説から予想される MS×志向および MS×能力の交互作用効果は有意ではなかった ($F(1, 118)=0.55, ns; F(1, 118)=0.03, ns$)。

「社会的適応」では、志向の主効果のみが有意で ($F(1, 118)=27.71, p<.001$)、家庭志向の方が社会的に適応力があると判断されていた ($M_{carrier}=0.31, M_{home}=0.31$)。「知能」では、能力と志向の主効果および能力×志向の交互作用効果が有意で ($F(1, 118)=58.66, p<.001; F(1, 118)=20.83, p<.001; F(1, 118)=7.16, p<.01$)、能力高群ほど、また、キャリア志向ほど、知能が高いと判断されるが、能力が低く家庭志向の場合に極端に評定値が低いことによるものであった ($M_{high\ ability_carrier}=0.66, M_{high\ ability_home}=0.38, M_{low\ ability_carrier}=-0.03, M_{low\ ability_home}=-1.03$)。

考 察

本研究の仮説は、死すべき運命の顕現化を行うと、規範的ジェンダー・ステレオタイプと一致する女性に対してポジティブな評価を、一致しない女性に対してネガティブな評価をするであろうというものであった。規範的ジェンダー・ステレオタイプとの一致および不一致を、職業志向と能力により操作した。死すべき運命の顕現化という脅威があるときには、ないときに比べ、規範的ジェンダー・ステレオタイプに一致する家庭志向女性の社会的望ましさを高く評価し、一致しないキャリア志向女性の社会的望ましさを低く評価していた。また、死すべき運命の顕現化という脅威があるときには、無いときに比べ、規範的ジェンダー・ステレオタイプに一致する能力の低い女性に対して個人的好意を

高め、一致しない能力の高い女性に対して個人的好意を低めていた。これらの結果は、野寺他（2007）の死すべき運命の顕現化時には伝統的な性役割的連合（「男は仕事、女は家庭」）が強まるという結果と対応するものであり、伝統的性役割観の活性化が偏見に結びつくことが示された。

それでは、評価の際にどのような次元が使われたのでしょうか。職業志向に関しては、全般的な好意や個人的親しみやすさではMSの操作による効果は見られず、社会的望ましさにおいてのみ効果が見られた。つまり、職業志向に関しては、「有能さ」の次元を用いていた。能力に関しては、個人的な好意においてのみMSの操作による効果が見られていた。

個人的親しみやすさで測定される「暖かさ」の次元で効果が見られなかった第1の要因として、「暖かさ」の次元は、規範的ジェンダー・ステレオタイプに一致している女性ではもともとポジティブであり、一致しない女性ではもともとネガティブであるために（Glick & Fiske, 2001）、偏見を表出する手段としては使われづらかった可能性が考えられよう。実際、個人的親しみやすさでは、MSの操作とは関係なく志向の主効果と能力の主効果が有意で、家庭志向の方が、また、能力の低い女性の方が、個人的に親しみやすいとポジティブに評定されていた。第2の要因として、実験参加者の中の規範的ジェンダー・ステレオタイプが一様でなかった可能性が考えられよう。もし、一部の男子大学生の規範的ジェンダー・ステレオタイプが伝統的なものから平等主義的なものへと変化し、女性は社会にもっと進出するべきであるという規範的ジェンダー・ステレオタイプを持っているのならば、その男性ではMSの効果は仮説とは逆の方向に働くはずである。そのため、第1の要因であるもともとの評価の違いと相まって、「暖かさ」の次元ではMSの効果が検出しづらかった可能性が考えられる。実際、沼崎（2003）では、伝統的性役割観を持った人では、MSの操作を受けた場合には、個人的親しみやすさの評定において、家庭志向女性への評価が上昇し、キャリア志向女性への評価が低下するが、平等的性役割観を持った人ではこの傾向が弱いことを見いだしている。職業志向では、全般的に好意においてMSの操作の効果が見られなかったのも、この観点から説明できるかもしれない。一方、能力の低い女性と能力の高い女性との対比において

「有能さ」の次元が使われなかったのは、能力の高さおよび低さが極端であったために、能力の高い女性と能力の低い女性の対比においては「有能さ」の次元が使用しづらかったことから説明できるかもしれない。

本研究で得られた上記のような結果は、偏見の表出において「暖かさ」と「有能さ」の次元において、使用可能なものを使うことを示唆すると考えるが、これらの説明は後付け的なものであり、どのような人にどのような時に「暖かさ」と「有能さ」および全般的な好意を使用するのかについては今後さらなる検討が必要であろう。

本研究は、死すべき運命の顕現化という脅威状況において顕在化してしまう性役割的偏見を検証することを目的としていたが、「個人的好意」において、脅威の操作である MS とは無関係に、キャリア志向の場合には能力が低い女性の方が好まれるが、家庭志向の場合には能力が高い女性の方が好まれるという興味深い結果も得られた。この結果は、キャリア志向女性は、男性と潜在的に競争関係にあり、「有能さ」の次元でポジティブな属性（高能力）を持つことが男性にとり脅威となるため敵意を向けられるが、家庭志向女性では、「有能さ」の次元でポジティブであることが脅威とならないため、このポジティブな属性が好意を生み出したと考えられよう。このように、競争関係になり得ることから生じる、能力の高い人物の潜在的脅威といった観点から (e.g., Fiske et al., 2002), この結果も説明できるであろう。

本研究の結果は、通常の状態とは異なり、脅威状況においては、その脅威に対抗するのに有効な偏見が強まることを示している。今後は、どのような脅威のもとでどのような動機が生じ、どのように偏見が表出されるのかを明確にしていく研究が必要であろう (e.g., Jost, Kay, & Thorisdottir, 2009; Stroessner, & Scholer, 2008)。その際には、「暖かさ」と「有能さ」の両次元を考慮する必要がある。男女共同参画社会の実現を目指す現代において、このような実証的研究により、単なる質問紙では捉えられない潜在的なジェンダー・ステレオタイプや性役割的偏見を明らかにしていくことは不可欠であろう。

引用文献

- Alexander, M. G., Brewer, M. B., & Herrmann, R. K. (1999). Images and affect: A functional analysis of out-group stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 78-93.
- Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, *5*, 665-692.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS Map. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 40, pp. 61-149.). San Diego, CA: Academic Press.
- Fein, S., & Spencer, S. J. (1997). Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*, 31-44.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*, 4th ed. (Vol. 2, pp. 357-411.). New York: McGraw-Hill.
- 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. (2001). Ambivalent sexism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. (Vol. 33, pp. 115-188). San Diego, CA: Academic Press.
- Greenberg, J., Koole, S. L., & Pyszczynski, T. (Eds.) (2004). *Handbook of experimental existential psychology*. New York: Guilford Press.
- Greenberg, J., Solomon, S., & Pyszczynski, T. (1997). Terror management theory of self-esteem and cultural worldviews: Empirical assessments and conceptual refinements. In M. P. Zanna(Ed.), *Advances in experimental social psychology*. (Vol. 29, pp. 61-139). San Diego, CA: Academic Press. .
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 1464-1480.
- Heine, S. J., Harihara, M., & Niiya, Y. (2002). Terror management in Japan. *Asian Journal of Social Psychology*, *5*, 187-196.
- 石井国雄・沼崎誠 (2007). 自尊心脅威状況におけるジェンダーに関わる潜在的な偏見・ステレオタイプ化の検討 日本社会心理学会第 48 回大会発表論文集, 242-243.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, *33*, 1-27.
- Jost, J. T., Kay, A. C., & Thorisdottir, H. (Eds.) (2009). *Social and psychological bases of*

ideology and system justification. New York: Oxford.

- 金児曉嗣 (1994). 大学生とその両親の死の不安と死観 人文研究 大阪市立大学文学部紀要, 46, 1-28.
- 野寺綾・唐澤かおり・沼崎誠・高林久美子 (2007). 恐怖管理理論に基づく性役割ステレオタイプ活性的の促進要因の検討 社会心理学研究, 23, 195-201.
- 沼崎誠 (2003). 死の顕現性と平等主義的性役割態度が性役割的偏見に及ぼす効果 日本心理学会第 67 回大会発表論文集,
- 沼崎誠・工藤恵理子 (1995). 女性との競争状況が男性の家庭志向型女性・キャリア志向型女性に対する好意に及ぼす効果 日本グループダイナミクス学会第 43 回大会発表論文集, 246-247.
- Rosenblatt, A., Greenberg, J., Solomon, S., Pyszczynski, T., & Lyon, D. (1989). Evidence for terror management theory: I. The effects of mortality salience on reactions to those who violate or uphold cultural values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 681-690.
- Schimmel, J., Simon, L., Greenberg, J., Pyszczynski, T., Solomon, S., Waxmonsky, J. & Arndt, J. (1999). Stereotypes and terror management: Evidence that morality salience enhances stereotypic thinking and preferences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 905-926.
- Sinclair, L., & Kunda, Z. (2000). Motivated stereotyping of women: She's fine if she praised me but incompetent if she criticized me. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1329-1342.
- Solomon, S., Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1991). A terror management theory of social behavior: The psychological functions of self-esteem and cultural worldviews. In M. P. Zanna(Ed.), *Advances in experimental social psychology*. (Vol. 24, pp. 91-159). San Diego, CA: Academic Press.
- Spencer, S. J., Fein, S., Zanna, M. P., & Olson, J. M. (2003). *Motivated social perception: The Ontario Symposium, Vol. 9*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associations, Publishers.
- Stroessner, S. J., & Scholer, A. A. (2008). Making things better and worse: Multiple motives in stereotyping and prejudice. In J. Y. Shah & W. L. Gardner (Eds.), *Handbook of motivation science* (pp. 576-590). New York: Guilford.

註

- 1) 本研究の一部は日本社会心理学会第 43 回大会で発表した。本論文の研究の実施にあたっては文部科学省科学研究費補助金（基盤研究 (c)(2), 課題番号 :15530402, 研究代表者：沼崎誠）の助成を受けた。
- 2) 本研究の計画・実施において、佐久間仁子さん、山口絵美さん、前野亜季子さん（東京都立大学卒業生）の協力を得た。記して感謝する。また、本研究の実施・論文作成段階において工藤恵理子先生（東京女子大学）より有益な示唆をいただいた。記し

て感謝する。

- 3) 講義には女性受講者もあり、ほぼ同様の質問紙に回答したが、今回の報告には含まない。
- 4) 「個人的親しみやすさ」に因子負荷の高い項目は「暗い - 明るい (-.75)」「感じの悪い - 感じのよい (-.75)」「愉快な - 不愉快な (.70)」等であり、「社会的望ましさ」では「知的な - 愚かな (.70)」「きちんとした - だらしない (.69)」「誠実な - 不誠実な (.67)」等であり、「活動性」では「不活発な - 活発な (-.85)」「積極的な - 消極的な (.77)」「外向的 - 内向的 (.77)」等であった。各因子間の相関は、「個人的親しみやすさ - 社会的望ましさ ($r=.39$)」「個人的親しみやすさ - 活動性 ($r=.39$)」「社会的望ましさ - 活動性 ($r=.39$)」であった。
- 5) 性格評定 25 項目に欠損値がある実験参加者を除き、性格 SD 尺度の分析は 124 名を分析の対象とした。
- 6) 「個人的好意」に因子負荷が高い項目は「好感 (.77)」「魅力 (.64)」「恋人 (.87)」「結婚 (.87)」であり、「仲間・同僚としての好意」では「同僚 (.90)」「アルバイト (.89)」「一緒の作業 (.90)」であり、「社会的適応」では「社会的適応 (.82)」「うまくやっていけるか (.77)」の項目であり、「知能」に因子負荷が高い項目は「知能 (.95)」であった。各因子間の相関は、「個人的好意 - 仲間・同僚 ($r=.20$)」「個人的好意 - 社会的適応 ($r=.29$)」「個人的好意 - 知能 ($r=.07$)」「仲間・同僚 - 社会的適応 ($r=.07$)」「仲間・同僚 - 知能 ($r=.39$)」「社会的適応 - 知能 ($r=.02$)」であった。
- 7) 好意関連 13 項目に欠損値がある実験参加者を除き、好意関連項目の分析は 126 名を分析の対象とした。