

## 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 —

若 林 満 宗 方 比 佐 子<sup>1)</sup>

### I 問題と目的

本研究は、女性管理職に対する態度測定のための測度を開発することを目的としている。アメリカにおいて、管理的地位にある女性に対する態度を測定する手段として「女性管理職スケール」(Women as Managers Scale, 略してWAMS)を開発したPetersらは、アメリカにおいてすら管理的職種への女性の進出は遅れており、その背後には女性がビジネスの世界で男性並に活躍したり、女性が管理・監督者になったりすることに対する、根強いステレオタイプの偏見が横たわっていると指摘している(Peters, Terborg and Taynor, 1974; Terborg, 1977; Terborg and Ilgen, 1975; Terborg, Peters, Ilgen and Smith, 1977; Ilgen and Moore, 1983)。

TerborgとIlgenは、アメリカにおいては早くから男女に平等な雇用や昇進の機会を保障する各種の法律(1970年の大統領命令No.4や公民権法のTitle VIIおよびEEOC-雇用機会均等委員会)が制定されてきたが、採用や採用後の処遇において、現実には多くの差別が存在していると指摘している。彼らがWAMSを開発し、アメリカの職場において女性管理職に対するステレオタイプの偏見が、女性の人材育成やその活用にどのような影響を与えているかを研究しようとした動機もまさにこの点であった(Peters, et. al., 1974; Terborg, et. al., 1977)。本研究の目的は、Petersらの開発したWAMSを日本語に翻訳し、わが国の被調査者(男女学生)を対象に実施した調査に基づき、日本語版のWAMSを開

発することにある。

#### 1. 進歩の障害要因

アメリカにおいては、雇用者に占める女性の割合は、1982年現在で43.6%と高い。しかし、全女性雇用者の内で管理的職業に従事する女性の割合は6.5%と、男性の同様な割合12.5%と比べ約半分である(婦人労働の実情, 1984)。従来より、職場における女性の地位向上を阻害する要因として多くの点が指摘されているが(Terborg, 1977; Spence, Deaux and Helmreich, 1985), その中心的なものは女性特有のパーソナリティに関する要因と、職場における状況的要因の2つであろう。もっとも、これに家庭の状況的要因を加えた3点型の女性のキャリア発達モデルを考えることができるが(若林, 1985), ここでは前者の2点に限定し、アメリカの研究を中心に要点を探ってみよう。

##### 1) パーソナリティ特性

一般に男性のステレオタイプとして、独立的、客観的、論理的、競争的な性格が、一方女性のステレオタイプとしてやさしさ、感受性、依存性、受動性、非論理性などが指摘されるが(Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson, and Rosenkrantz, 1972), これらはあくまでステレオタイプであり、現実の性格特性の男女差を意味するものではない。また、仮に男女間で上記のような性格特性についての有意差が存在したとしても、その違いはあくまでもグループ間の平均値の上での差異であり、個人レベルでは男性特性・女性特性は、男女のグループの境界を越えて広く分布している。Petersらは、女性の場合真の個人特性が問題とされず、集団としてのステレオタイプの女性イメージが、それに置き換えられてしまう根強い傾向があると警告している。加えて彼らは、女性がリーダーとして男性と同じ程度に有能であり(Day and Stogdill, 1972), 問題解決能力を持ち(Mathews, 1972), 協同的にも競争的にもなれる

\* 本研究のためのデータ処理は、名古屋大学大型計算機センターのFACOM M-382によって行われた。

本論文のI・V章は若林, II・III・IV章は宗方によって分担執筆された。

1) 名古屋大学大学院教育学研究科研究生

(Lirtzman and Wahba, 1972) という研究結果についても紹介している。

女性固有のパーソナリティ特性として、現在までもっとも広く論議されてきたものに、「成功恐怖」(fear of success) の概念がある (Horner, 1972)。この理論は、女性がはなばなしく成功する場合 (特に男性中心の職業領域において)、結果としてその成功から女性としての不幸が生まれるという信念が、女性として男性と肩を並べて努力したり競争することを (たとえ男性以上の能力があっても)、躊躇せしめると主張している。しかし、成功恐怖についての諸研究をレビューしたZuckernamとWheeler (1975) によれば、この心理的傾向は女性だけでなく男性においても見出しされ、女性のパーソナリティ特性というよりは、その場面での期待に関連した状況的反応である傾向が強いと考えられている。

パーソナリティ特性ではなく、場の一般的な役割期待が女性を“女性特有”の行動に導びく、という結果を示した研究がいくつか見られる。例えばMegargee (1969) は、女子学生の被験者が男子学生に比べパーソナリティ特性としてはより高い支配性を有しながらも、男子学生にリーダーシップをまかせる傾向があることを見出した。同様に、実験場面において女性にリーダーシップをとらせ、引き続く実験でリーダーになるべき人を指名させた場合、女性は男性に比べ、自分自身を指名する割合が少ないことが報告されている (Eskilson and Wiley, 1976)。

達成動機における性差に関連して、Helmreich と Spence (1978) は女性は男性に比べ「対人的競争意欲」(interpersonal competitiveness) と「成就欲求」(mastery needs) が弱いことを見出ししているが、高い地位にある女性ではこれらの欲求は、男性の同僚に比べ遜色のなかったことを報告している。また古典的な二分法として、男性は「道具的」(instrumental) で女性は表出的 (expressive) な欲求と役割を持つことが指摘されている (Parsons, 1955) が、これもあくまで一般的・平均的記述にすぎない。

まとめとして、男性と女性の間には、平均値の上で達成や職業上の課題遂行に関し有意な差異は存在するかもしれない。しかしその差異を、男性と女性の一般的なパーソナリティの違いに還元することは、理論的にも統計的にもきわめてむずかしいといえることができる。Petersらも指摘しているように、現実の場面で問題なのは異性間の差違ではなく、同性内部のバラツキである。そして基準変数とのより強い関連を示すのは、往々にして性差ではなく、それを越えた個人特性そのもののバラツキであることもあらためて強調される必要がある (Brenner

and Greenhaus, 1979)。

## 2) 職場の状況要因

女性の職場進出を阻害する職場状況の要因として、差別的な職場の風土ないし職場のステレオタイプの女性観の問題がとりあげられてきている。例えば、アメリカの産業組織においてSchein (1973) は、男性の中間管理職に対し、①男性一般と②女性一般の特性や行動様式を評定することをもとめ、続いて③現実に成功している管理者の特性と行動様式を評定することをもとめた。分析の結果、男性一般と成功している管理者に対する評定は相互に類似していたが、女性一般は両者のいずれとも共通するところが少ない点を見出した。また、Schein (1975) は上記研究の追試として、同じ調査を女性管理職に対して実施したが、結果は前回とほぼ同一であった。まとめとして、Scheinの研究の結果は、現実の職場での成功的な管理職の像は男性管理職からも女性管理職からも、男性的ステレオタイプとして記述され、女性らしさが受け入れられる余地はほとんどないことを示唆している。

同様な結果は、RosenとJerdeeの一連の研究 (1973, 1974, 1975) においても示されている。彼らは、仮想的事態のもとで①男性と女性のリーダーが、②男性だけの集団、女性だけの集団、男女混成の集団に対し、③4つのリーダー行動をとるケースを作成し、それぞれのリーダー行動の適切性を大学生および銀行員の男女の被験者に呈示し評定させた。その結果、性役割に対するステレオタイプがある種のリーダー行動の適切さと密接な関係を有することが見出された。すなわち、①報酬 (昇給) を期待させて部下を説得する行動は女性よりも男性リーダーの場合より望ましく、かつ両リーダーとも部下が女性ではなく男性の場合、より適切な行動であると評定された。②友好的に接近し説得する行動は、男性リーダーの場合は部下が男性より女性のと看、また女性リーダーの場合は部下が女性よりも男性のと看、より適切であると判定された。これらの結果は、性役割に対するステレオタイプの意識が、いろいろな事態のもとでの男性・女性リーダーそれぞれの期待させるべき行動を規定していることを意味している。またいいかえればこの結果は、男女それぞれのリーダーが、ある特定の事態で期待される行動を示すことに失敗した場合、そのリーダーはともに不適切とみなされることを示唆している。その後の研究でRosenとJerdeeは、性役割に関するステレオタイプの観念が、①男性と女性の管理職昇進の判定に与える影響 (1974) や、②部下の男性と女性の苦情に対するリーダーの対処の方法に与える影響について、上記と同様な仮想的事態のもとで実験的に検討し、やはり一貫した性

役割ステレオタイプの効果を見出ししている。

リーダー行動の適切さが、リーダーの性によってどのように異なる評価を与えられるかについて、その後いくつかの研究がなされてきている。例えば Bartol と Butterfield (1976) は、リーダーの配慮 (consideration) 行動はリーダーが男性よりも女性である場合、逆にリーダーの構造づくり (initiating structure) 行動はリーダーが女性よりも男性である場合、より高い評価が与えられることを見出した。Petty と Lee (1975) は実際の職場において、女性リーダーのもとで働く部下は、男女を問わず男性リーダーのもとで働く部下に比べ、リーダーの配慮行動からより高い満足感を得ていることを明らかにした。すなわち、女性リーダーは部下から女性らしい配慮を期待され、リーダー行動がこの期待に沿うとき、部下の高い満足感が表明されるということであろう。同様の結果はその後の彼らの研究 (Petty and Miles, 1976 ; Lee and Alvares, 1977) においても見出されている。このように、女性には女性らしい行動を期待する傾向は、Cohen と Bunker (1975) が就職を斡旋する事態で見出した、男性は男性向きの職種 (人事労務) へ、女性は女性向きの職種 (編集) へ、という一貫したバイアス傾向 (性・職業適合化バイアス) と符合するものがある。

## 2. 日本での職場の女性と性役割に関する研究

わが国における女性の職場進出の現状について、まず簡単に概要を述べてみよう。若林 (1984) の指摘によると、近年注目を集めている女性の職場進出は、数の上で捉えた量的側面だけのことであり、質的側面 (賃金や組織内での女子の地位水準) からみると、労働力としての女子の地位はここ数年来何ら向上しておらず、むしろ相対的には低下傾向すら示しているという。具体的数字の上では、労働省婦人少年局編の58年度版「婦人労働の実情」によると、量的側面での女性の職場進出、すなわち雇用者総数に占める女子の割合は、昭和50年の32.0%から年ごとに上昇し、57年度では34.6%と3分の1を上回る水準にまで達した。この間、数の上では女子雇用労働力は1,167万人から1,418万人へと約250万人増加している。

しかしこの増加分は、大まかな計算によると、約3割がパートとして製造・小売・サービス業に流入し、約4割がOLとして販売・事務職を形成、2割強が女性専門職 (看護婦、保母、先生など) に合流しているのである。いいかえれば、昭和50年から現在までの女性の職場進出は、パート、OL、女性専門職という伝統的な女性の職場における量的な拡大として生じているだけで、質的側

面 (労働力の質) では何ら注目すべき変化を示していないといえる (若林満・伊藤雅子, 1985)。

これに対し、質的側面での進出の遅れを裏づける証拠として、男女の賃金格差と女子の管理的職業への進出率の低さがあげられる。まず、平均賃金の格差でみると、昭和57年度では男子の所定内給与を100とした場合、女子の給与の割合は58.6となっている。この割合は欧米ではずっと高く、オーストラリアの93.7を筆頭に、フランス (87.7)、デンマーク (84.5) と続いている。西独、米国は低い方であるが、それでもそれぞれ72.5、64.6と日本よりはるかに高い (以上58年度版「婦人労働の実情」より)。加えて、ILOの報告によれば、日本は1973年から1982年までの10年間で、男女の賃金格差が拡大した唯一の国であるとされている。

次に、第2の質的職場進出の指標である、女子の管理的職業従事者の近年の変化をみてみよう。総理府の「労働力調査」によれば、昭和50年から57年までの7年間に、女子の管理的職業従事者は11万人から12万人へと、1万人しか増加していない。これに対し男子では、同じ期間に193万人から204万人へと、11万人も増加している。その結果、57年度の雇用者総数に対する管理的職業従事者の割合は、男子の7.6%に対し、女子ではわずか0.8%となった。加えてこの女子の割合は、昭和50年と比べると0.1%低く、ここからも質的側面での女性の職場進出が、近年まったく進んでいないことがわかる。ちなみに女子管理職従事者の割合は、先に紹介した通りアメリカでは6.6%、またカナダでは6.7%と、他のどの国よりも高い。いいかえれば、アメリカ、カナダでは、女子労働者100人のうち6~7人は管理的職業従事者であるが、日本ではこの割合が0.8と1人にも満たない寂しい状況なのである。

現実の職場での女子労働者の地位向上は、女子の職業的能力の育成と活用を促進することを通じて、はじめて効果的に達成可能となる。このことは、有用な人的資源として女子労働力を育成し活用していく制度的システムが職場に定着していない場合、働く女性の地位の向上はおぼつかないということを意味する。

労働力・人的資源としての男女の差異は、生来的要因による部分のごくわずかで、大部分が社会化過程を通じ、後天的に作り上げられたものであることは、多くの論者の指摘するところである。ところで社会化は、家庭や学校教育を通じての基礎的社会化と、組織や職場における、職業人としての完成へ向けての職業的社会化の2つの過程に分類可能である。従来から日本の企業では、基礎的社会化過程を終了したばかりの男子を労働力として多量に採用し、組織の内部労働市場のメカニズム (教育訓練、

OJT, ジョブ・ローテーションなど)を用いて、彼らを基幹労働力として職業社会化すること(忠誠心, 貢献意欲, 職業能力などの涵養と育成)に, 多大の努力をはらってきた。しかし現在まで, 大多数の女子はこのような組織による職業社会化の過程から, 意図的に排除されてきたといえる。ここに女子の質的側面での職場進出の遅れの最大の原因が横たわっている。

わが国の場合, 採用後組織社会化の方向性が男女で異なったり, 人材活用の領域が男子と女子で違ってくる背景として, 男女それぞれの能力や特性についての固定観念が存在していることは, 多くの論者によって指摘されてきている(天野正子, 1980; 神田道子, 1982; 袖井孝子, 1982; 高橋久子, 1983; 篠塚英子, 1982)。しかしわが国では, 女子に対する能力観や性役割ステレオタイプが, 職場の女性の意識や行動および彼女らの処遇に対し, どのような影響を与えているかについての実証的研究は, 未だまったくといっていいほどなされていない。しかし, 職場の女性の能力に関する調査の結果はいくつか報告されている。鹿内啓子(1985)のまとめによると, まず日本リクルートセンターの調査(1980)では, 企業の管理者は女子に期待する能力として, 仕事に取り組む意欲, 仕事の責任感, 明るく素直で, 協調性に富み, 仕事の処理能力が高いことなどを重視し, 逆にリーダーシップ, 創造性, 企画力, 分析力, 専門知識・技能などは, 女子にはほとんど不用な能力と考えられていることが報告されている。

同様な結果が, 大学婦人協会(1981)の調査からも報告されている。この調査においては企業に勤める男女に, 大卒男子と大卒女子の能力の比較を求めている。この結果によると, 分析力, 判断力, 企画力については男子のみならず女子自身も, 男性の優位性を認めていた。一方, 迅速性, 確実性, 対人関係能力では, 女性が男性より優れていると判断された。加えて, 責任感, 意欲, 根性, 自己啓発能力, 専門知識, 技能の側面では, 男女で差がないと報告されている。加えて, 愛知県婦人労働サービスセンター(1983)が行なった調査は, 職場の女子に対する能力観の歪みを, より鮮明に物語っている。この調査では女子中心の職場の上司(男性)に対し, 平均的な男女(高卒20才の標準的な社員)が, いろいろな能力側面でどのように異なるかが問われた。分析の結果, 職場の管理者が「女子が優れている」と考えている能力は, 持続性, 細心性, 確実性, 共感性だけであった。これに対し, 判断力, 積極性, 体力・馬力, 企画力, リーダーシップ, 折衝力, 分析力といった能力は, 圧倒的に「男子が優れている」能力と考えられていることが明らかとなった。

以上のように, 働く女性に対する上司や男性の評価は, 女性自身が判断している水準より低く, また職場では一人前の職業人となることも期待されていないのが実情であるといえる。このような実情は, 先に紹介した質的側面での女性の職場進出の遅れと, 表裏一体をなしている。そしてこの背後には, 女子能力ステレオタイプ→女子に対する低い期待→女子向きの仕事の割当て→低い職業能力の形成→……という期待と現実の悪循環が存在していることは疑いない。若林満, 富安玲子, 湯川隆子(1983)は, 女子管理・監督職のキャリア形成過程の研究において, 上述のような職場の環境にもめげず, 男性と肩を並べて, 管理職としてのキャリアを形成しつつある一群の「サラリーウーマン」の存在を浮き彫りにしているが, このようなケースがわが国の職場において一般的となるまでには, まだまだ多くの時間と努力が必要であろう。

### 3. 研究の焦点: 日本語版WAMSの開発に向けて

本研究の目的は, PetersらのWAMSを基礎項目として, 日本語版の同様な尺度を開発することに置かれている。もしこのような尺度の開発が可能になれば, これに基づいて女性管理職に対する職場での男女の態度や行動に関する研究が, わが国の産業組織においても促進されるであろう。また, 1986年4月よりの男女雇用機会均等法の施行を目前にひかえ, 管理・監督的地位への女性の進出が期待されているときだけに, この種の研究の展開は時代のすう勢にも一致するものといえよう(若林, 1984)。

WAMSの信頼性や妥当性に係わる研究は, アメリカにおいてすでにいくつかなされてきている。まず, Petersら(1974)はWAMSの因子分析の結果から, 「女性管理職の受容」(general acceptance of females as managers)と「女性特有の障害」(feminine barriers), 「管理職の一般的特性」(manager descriptive trait)という3つの次元を見出ししているが, 因子構造はサンプル(学生, 職業人)により種々異なる可能性があることが, Crino, White and DeSanctis(1981)や Ilgen and Moore(1983)によって指摘されている。日本のサンプルの場合, WAMSの因子構造がアメリカでの従来の結果とどのように異なるかは, 一つの研究の焦点であろう。

WAMSの妥当性の研究において, Terborgら(1977)はWAMS得点と最も高い相関を有する個人属性として, 性(女性は男性より高い)と教育をあげている。一方, WAMSの高得点群と低得点群で, 女性の職務行動の評価や認知がどう異なるかに関してもいくつか研究がなされている。例えばGarlandとPrice(1977)は, WAMS

と帰属傾向との関係を調べた実験において、WAMS高群（女性管理職に対し肯定的態度を有する群）では、女性の成功を内的要因（能力と努力）に帰属させ、WAMS低群ではそれを外的要因（運と仕事の簡単さ）に帰属させる傾向が存在することが見いだされた。同様の結果は、StevensとDeNisi（1980）や、Deaux and Emswiller（1974）の研究においても報告されている。しかしCohenとLeavengood（1978）は、WAMSの個人得点と女性に対する差別的行動との関連を調べた研究において、両者の間には明確な関係はなく、したがって現実の場面でWAMS得点が、人びとの働く女性や女性管理職に対する実際の行動をどのように規定しているかは、多に疑問があろうと指摘している。

本研究では、まずPetersらやEdwards（1957）の手続にならって、日本語版のWAMSのための項目の選択が行なわれる。続いて因子分析とその結果に依拠した尺度構成に基づき、日本語版WAMSの基本的な妥当性の検討が試みられる。しかし、WAMSを用いての実験的研究、ないし実際の職場での人びとの意識や行動に関する予測的研究は、今後取り組むべき課題として残されている。

## II. 研究の方法

### 1. PetersらによるWAMS開発手続

Petersらは、女性管理職に対する態度を測定しうる尺度に関して文献研究を行ない、満足できるこの種の尺度が非常に少ないことに気づいた。数少ない研究のうち、Spence & Helmreich（1972）によって開発されたAttitudes Toward Women Scaleと、Bass, Krusell, & Alexander（1971）の用いた質問紙の2つが、女性管理職に関するステレオタイプの態度を扱っていることを見出した。ただし、前者は働く女性全般に対する態度を扱っているため項目が一般的すぎることで、後者はワーキングのまずさや非好意的表現のみの使用といった尺度構成の不備が目立つ点を指摘し、これらの尺度を参考にしながら新たに「女性管理職に対する態度尺度」（WAMS）の開発に着手した。

WAMSは、管理職という特殊な職業にある女性に対する態度を査定するためのものである。しかしPetersらは、WAMSが多様な管理状況に十分通用し、しかも心理学的に意味のある尺度となるよう留意したと述べている。項目は、(a)管理職としての一般的な特性や行動（例えば、リーダーシップ、決断行動、自己主張、競争心に関するもの）(b)管理職につくことを妨げる女性特有の問題（例えば、妊娠、子どもの養育に関する問題）という2点に基づいて収集され、55項目が用意された。

ここでPetersらは項目の言いまわし（stem）に関するLikert（1932）の考え方に着目した。Likert（1932）は、態度の客体を好意的に述べるか非好意的に述べるかという態度項目の様式は、それ自身が反応決定要因として潜在的に効果をもつと指摘した。Petersらはこの考えに着目し、各項目が男女平等の立場で表現された場合と、男女差別的に表現された場合との反応の差異を検討するために、55項目の各々を平等的・差別的という2種の異なる言いまわし（stem）で表現した。そして、同じ項目内容でstemだけを異にする2種の尺度（Form A, Form B）を作成した。ただし、Form AとForm Bは平等的表現をとる項目と差別的表現をとる項目が半々になるよう、ランダムに両表現が配分されている。

Petersらは、Form A・Form Bという2種のWAMSを541名の大学生を対象に実施し、得られたデータに基づいて項目分析を行なった。項目分析は、①Edwards（1957）の方法による通常の項目分析、②項目ごとに2つのstem間でのt検定、③その結果に基づく主成分分析の3ステップから成りたっている。そして次の4つの基準に従って不適切な項目が削除された。①当該項目が異なる態度をもつ個人（WAMS総合点に基づく高群・低群）を有意に識別しない場合、②項目stemの違いによって反応に有意差が生ずる場合、③主成分分析を行なった結果、因子のどれにも.40未満の負荷しか示さない場合、④主成分分析の結果因子のどれかに明確に分類できない場合。

以上の手続きに従って項目分析を行なったところ、まず26項目がはじめの2つのステップを通過した。これらの項目に対してVarimax回転をともなった主成分分析がほどこされ、全分散の48%を説明する3つの因子が抽出された。第I因子は全分散の20.1%を説明し、この因子に高い負荷を示す項目は10項目みられた。項目の内容は、管理職をめぐる男女の平等・不平等に関係する行動という点で共通しており、「女性管理職の受容」と名づけられた。第II因子は全分散の12.5%を説明し、この因子に含まれる5項目は、「女性特有の障害」と呼ばれるようなものを示している。すなわち、生理や妊娠などの生物—文化的障害や、伝統的なステレオタイプの障害を意味していた。第III因子は全分散の15.1%を説明し、この因子を形成する6項目は、管理者一般のパーソナリティ特性を記述しており、「管理職の一般的特性」と名づけられた。Petersらは、以上の3成分に分割可能な21の項目をもってWAMSの最終的項目とし、stem間の選択では反応のバラツキ（variability）が大きく、分布の歪み（skewness）の小さいstemを選ぶことで最終フォームを決定した。

## 2. 日本語版WAMSのための質問項目

本研究の目的は、日本語版の「女性管理職に対する態度尺度」(WAMS)を開発することにあるが、この目的を達成するにあたってPetersら(1974)の考案した尺度を邦訳し、基礎尺度として用いた。その際に、基礎尺度を構成する各項目の適切性をチェックする外的基準変数として、「雇用機会均等法に対する態度」を測定した。また、WAMSの性質を理解する手がかりとして、女性管理職に対する態度と深い関連が予想される「女性の社会的役割に対する態度」「社会で活躍する女性のイメージ」「将来の家庭設計」についても、同時に調査を行なった。以下に、WAMSをはじめ、今回の調査で用いた各尺度や変数の内容について説明する。

### (1) WAMS

先に紹介した通り、Petersらは女性管理職に対する態度尺度の基礎項目として、(a)管理職としての一般的な特性や行動と (b)管理職につくことを妨げる女性特有の問題に関し55項目を選別し、それを好意的(平等主義的)言いまわし(stem)と非好意的(差別的)言いまわしの二つの形式で提示し、被調査者の反応を求めることから出発した。日本語版WAMSの開発に当っては、Petersらの55項目がそのまま訳出された。項目の具体例を示すと、例えば管理職の一般特性に関するもので、①好意的stemとしては「平均的にみて、女性管理職は男性管理職と同様、組織全体の目標達成に貢献する能力をもっている。」、②非好意的stem項目としては、「平均的にみて、女性管理職は男性管理職に比べ、組織全体の目標達成に貢献する能力が劣っている。」のような項目があげられる。また、女性特有の問題に関しては、①好意的stem項目としては、「働く女性は、家庭と仕事の両方に同等の責任をもつことができる。」、②非好意的stem項目としては「働く女性の第一の責任は家庭にあり仕事ではない。」のような項目があげられる。そして、Petersらに比べて好意的と非好意的stemの間で、反応に有意差が存在するか否かを検討するために、同じ項目内容であるがstemを異にする2種の測度(Form A, Form B)を作成した。すなわち、55項目はまず管理職としての女性に対する好意的意見を示すように表現され、次に各項目の論理的反転として、非好意的意見を示すように表現された。ただし、Form AとForm Bは好意的表現をとる項目と非好意的表現をとる項目が半々になるよう、ランダムに両表現が配分されている。なお、各項目に対しては、「非常に反対」から「どちらともいえない」を経て「非常に賛成」までの、7段階尺度を用いて回答が求められた。

### (2) 外的基準変数

基礎尺度を構成する項目が、女性管理職に対する態度

を測定する項目として適切かどうかを判断するための外的基準変数として「雇用機会均等法に対する態度」が用いられた。すなわち、雇用機会均等法に対して賛成を表明する個人と反対を表明する個人の間で有意な差異を示す項目が、最終的なWAMSの項目として適切であると考えたわけである。手続きとしては、まず雇用機会均等法を文章によって簡単に説明した後、この法案に対する4種の意見の中から1つを選択することが求められた。4種の意見は以下に示すように、強い反対を示す意見、弱い反対を示す意見、消極的な賛成を示す意見、積極的な賛成を示す意見から成っている。

1. 雇用において、男女に差別があるのは当然であるから、男女平等の法律をつくることには反対である。
2. 雇用における男女の格差は、仕事の上で、現実の男女の役割の違いを反映したものであるから、法律をつくってまで平等化を促進するのはおかしい。
3. わが国では、働く女性の地位は低いと思うので、これを是正するためには、法律をつくることもやむをえない。
4. 雇用において男女の差別的取り扱いができなくなるよう、女性を差別した企業を処罰することができると、強力な法律をつくる必要がある。

なお、上記に加えて、特定の意見を選択した理由を自由記述することが求められた。

### (3) 関連変数

#### ① 女性の社会的役割に対する態度

女性が社会に進出し、職場等で高い地位を得て活躍することに対して、人びとがもつステレオタイプの偏見は、「女性の生き方」全般に関する意見と深い関連をもつことが予想される。若林ら(1981)は、「女性の生き方」に関するさまざまな意見への賛否から、女性の社会的役割に対する態度を測定するための尺度を作成しているが、今回の調査では関連変数の1つとして、この「社会的役割態度尺度」を使用した。

「社会的役割態度尺度」は、さまざまな社会的役割(主婦、職業人、市民、地域人、女性個人など)における女性の生き方、取り組み方の積極性、ないしは革新性の度合を明らかにすることを意図し、抽象的な性別ではなく具体的な社会的役割とそこで女性のあり方が提示される。また、この尺度は31項目の意見に対して「非常に賛成」から「非常に反対」までの7段階評定を求めたものであるが、鹿内他(1982)や後藤(1982)による因子分析の結果、その内部に「社会参加の平等性」「家庭を守る伝統主義」「家庭内分業の平等性」という3つの次元が含まれることが確認されている。本研究におい

でも、調査データを因子分析したところ、従来の研究ときわめて類似した因子構造を示したことから、上述の3次元にもとづく下位尺度を以下の分析において使用することとした。

### ② 社会で活躍する女性のイメージ

WAMSは、女性が管理職につくことに対する態度を認知的に測ろうとするものであるが、そこには社会的望ましさや建前的態度が混入する恐れがある。このような認知面での判断に加えて、より感覚的な面からの接近、すなわちイメージの水準での資料を得ることは興味深く、またWAMSを解釈する上で役立つと思われる。そこで本調査では、調査対象が「社会で活躍する女性」に対してどのようなイメージを有しているかを知るための質問がもり込まれた。すなわち、1. 親しめる、2. 魅力のない、3. 尊敬できる、4. 不自然な、5. 好意のもてる、6. 不愉快な、の6つの単語を提示し、各々の単語が「社会で活躍する女性のイメージ」にどの程度あてはまるかを、「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階で評定させた。

なお、この変数に関する今回の調査データを因子分析した結果、明らかな一次元性が確認されたので、以下の分析においては6項目の合計得点を項目数で除した項目平均得点がイメージ得点として用いられた。本尺度は、好イメージであるほど高得点となるよう構成された。

### ③ 将来の家庭設計について

「女性管理職」や「女性の生き方」に対する態度が、被調査者の実際の生活ぶりや将来の生活設計とどのような関わりを有しているかという疑問に答える目的から、いくつかの質問が用意された。女性に対しては、自分自身の職業と結婚、家庭生活についての考えを聞くために、以下の5つの生活形態を提示し、その中から希望と一致するものを選択することが求められた。

1. 結婚したら、家庭中心のよき母となることに専念し、職業にはつきたくない。
2. 職業をもっていいが、家庭や育児を中心に考えたい。
3. 職業と家庭は完全に両立させたい。
4. 家庭や育児が多少犠牲になっても、職業人として一人前になるよう頑張りたい。
5. 職業をもつからには、家庭や育児にわずらわされることなく、すべてのエネルギーを職業に費やしたい。

また、同じく女性に対して、将来職業人としての生活をどの程度続けたいと思うかという職業継続意志について、次の4つの選択肢から1つを選択することが求めら

れた。

1. 結婚したらやめたい。
2. 子どもができたならやめたい。
3. 子どもの小さい間は育児に専念し、手をはなれたら再就職したい。
4. ずっと働き続けたい。

男性に対しては、配偶者が職業をもつことに対する考えを知るために、次の5種類の要望の中から1つを選択することが求められた。

1. 結婚したら、家庭中心のよき母となることに専念し、職業にはつかないで欲しい。
2. 職業をもっていてもいいが、家庭や育児を中心に考えて欲しい。
3. 職業と家庭は完全に両立させて欲しい。
4. 家庭や育児が多少犠牲になっても、職業人として一人前になるよう頑張て欲しい。
5. 職業をもつからには、家庭や育児にわずらわされることなく、すべてのエネルギーを職業に費やして欲しい。

## 2. 被調査者と調査の実施状況

愛知県下を中心とする東海地区の8つの四年制大学、

表1 被調査者の専攻別内訳と平均年齢（カッコ内）

		Form A		Form B	
		男性	女性	男性	女性
四年制大学	文学	28 (19.2)	225 (19.0)	19 (19.6)	232 (19.3)
	家政	—	228 (18.9)	—	82 (19.0)
	経済・経営	266 (19.6)	33 (19.6)	250 (19.7)	17 (20.3)
	小計	299 (19.6)	486 (19.0)	269 (19.7)	331 (19.3)
短期大学	文学	—	188 (18.7)	—	195 (18.7)
	保育・幼教	—	263 (19.0)	—	273 (19.0)
	人間関係	—	42 (18.8)	—	36 (18.8)
	小計	—	493 (18.9)	—	504 (18.9)
看護専門学校	—	98 (19.8)	—	97 (20.1)	
計	299 (19.6)	1077 (19.0)	269 (19.7)	932 (19.2)	



7つの短期大学、4つの看護専門学校が選ばれ、男女大学生、女子短大生、看護学校学生を対象として調査が実施された。有効データ数は合計2577であった。Form AとForm Bでのデータ数の専攻別内訳及び被調査者の平均年齢は表1に示すとおりである。

質問紙調査は、昭和59年9・10月の期間に各学校において授業時間の一部を用いて集団実施された。質問紙は前述のように、WAMSの部分がForm AのものとForm Bのものがあるが、同一集団(クラス内)の半数がForm Aに回答し半数がForm Bに回答するように、可能な限り配慮された。WAMS、基準変数、関連諸変数を含む質問紙調査全体への回答所要時間は、WAMSのFormにかかわらず30~40分程度であった。

### Ⅲ. 結果 I 一尺度の構成

WAMSの項目選定は、Petersら(1974)のWAMS開発手続きに準じた。各々55項目からなるForm A・Form Bの基礎尺度に対して、まず外的基準変数による項目分析がなされ、次に因子分析がほどこされた。これらの分析経過を以下に詳しく説明する。加えて、今回の調査で使用された全変数間の関連について検討する。

Petersらの方法は、Edwards(1957)の示唆にならって、まずWAMS全項目の総合得点にもとづき、女性管理職に対して好意的態度をもつ個人と非好意的態度をもつ個人を各々25%ずつ選び、WAMSの各項目がこの2群を識別するかどうかを検討することから出発した。すなわちWAMSの各項目ごとに、総合得点による好意的態度群と非好意的態度群の平均値がt検定により比較検討されるわけである。われわれも、①Form Aに回答した男性 ②Form Aに回答した女性 ③Form Bに回答した男性 ④Form Bに回答した女性 の4群ごとに200名のサンプルを抽出し、4群のそれぞれでEdwardsの項目分析を独立に行なった。その結果、WAMSの総合得点による好意的態度グループと非好意的態度グループ(各群とも50名)を識別できない項目は、第①群で8項目(項目番号……9, 29, 32, 34, 35, 38, 50, 55)、第②群で4項目(項目番号……9, 29, 32, 35)、第③群で5項目(項目番号……23, 28, 29, 34, 39)、第④群で2項目(項目番号……9, 28)であった。Petersらの結果と比較して、これらの項目数は非常に少数であり、今回のデータに対してEdwardsの項目分析方法が女性管理職に対する態度項目の選別にとって十分有効であるとは言い難いと考えられた。そこでわれわれは、Edwardsの項目分析法にかえて、外的基準変数による項目分析を採用した。この項目分析は、WAMSの項目が、外部の基準変数によって分けられた異なる態度をもつ個人を識別する

能力を有するかどうかを検討することを目的としている。

したがってわれわれの方法では、基礎尺度に対して、①まず外的基準変数による項目分析を行ない、②続いて、Form AとForm B間での反応の差異の検討が行われ、③そして因子分析が実行された。なお、われわれの研究ではForm AとForm Bでのstemの違いが、被調査者の反応に広範な影響を与えていることが見出されたので、その後の分析(因子分析およびそれに基づく尺度構成)は、Form A・Form B別々に行なわれた。この点は、Petersらの方法と異なっている。

#### 1. 外的基準変数によるWAMSの項目分析

「雇用機会均等法に対する態度」を外的基準変数とし、この法案に対して賛成意見を有する者と反対意見を有する者の間で統計的に有意な差異を示すWAMSの項目のみが有意な項目として選択された。この項目分析には、好意的・非好意的という2種のstemの違いが被調査者の反応に与える影響の検討も含まれるので、2種のstemは比較対照的に分析される必要があった。また、男女間で55項目の各得点の平均値を、t検定により比較したところ、Form A・Form Bともにほとんどの項目で統計的に有意な差がみられた(Form Aでは55項目中53項目、Form Bでは55項目のすべてに男女間の有意差( $P < .05$ )がみられた)ので、外的基準変数による項目分析は男女別々に行なわれる必要があった。したがって、項目分析は、①Form Aに回答した男性 ②Form Aに回答した女性 ③Form Bに回答した男性 ④Form Bに回答した女性 という4群で独立に行なわれ、すべての群で統計的に有意な差の見出される項目が適切な項目であると考えられた。なお、各群での統計的検定力の水準を一定に保つため、各群のデータ数を一定量に調整した。すなわち、各群とも雇用機会均等法に賛成の者100名、反対の者100名を無作為抽出し、55項目のそれぞれにおいてt検討を行なった。この結果は表2に示すとおりである。

表2より、Formと性を組み合わせた4つの群すべてに有意差( $P < .05$ )のみられた項目は、15項目(項目番号……2, 3, 6, 7, 11, 16, 18, 25, 31, 36, 40, 41, 42, 44, 47)であった。これらの項目は男女ともにForm AとForm Bの双方で、外的基準変数としての「雇用機会均等法に対する態度」の違いを識別しうる項目であるという理由から、WAMSを構成する上で十分に意味のある項目として選択された。次に、4群のうち3群で有意差( $P < .05$ )のみられた項目は、17項目(項目番号……1, 4, 5, 8, 14, 15, 20, 21, 26, 27, 33, 38, 43, 45, 46, 52, 55)であり、これらは男性か女性のいずれかがForm AかForm Bのいずれかで条件を満たさないだけの項目であるから、先の15項目に準じ



表2 外的基準変数（雇用機会均等法「賛成」対「反対」）による項目分析：Form別、男女別の結果

項 目 (Form A)	男 性 (n=200) t 値	女 性 (n=200) t 値	項 目 (Form B)	男 性 (n=200) t 値	女 性 (n=200) t 値
○ (1) ビジネスの世界で、女性が権力のある地位につくことは、認められがたい。	-0.45	-2.40*	(1) ビジネスの世界で、女性が権力のある地位につくことは、認められてよい。	4.53*	4.73*
○ (2) 女性は、リーダーとして成功するために必要な、人を支配する能力をそなえている。	2.54*	3.03*	(2) 女性は、リーダーとして成功するために必要な、人を支配する能力を欠いている。	-3.09*	-3.27*
○ (3) 女性は家庭の責任があるので、男性に比べ職業人として好ましくない、ということではできない。	3.13*	2.97*	(3) 女性は家庭の責任があるので、男性に比べ、職業人として好ましくない。	-4.70*	-3.54*
○ (4) 管理職としての行動において、女性は男性よりも、自分の感情に支配されやすい。	-1.61	-2.58*	(4) 管理職としての行動において、女性は男性同様、自分の感情に支配されることはない。	3.57*	3.49*
○ (5) 女性は良い妻や母になることよりも、自分自身の権利のことをもっと心配すべきだ。	2.44*	1.22	(5) 女性は自分自身の権利のことよりも良い妻や母になることをもっと心配すべきだ。	-3.14*	-3.34*
○ (6) 女性は、自分の理性と感情とを区別することができない。	-2.17*	-2.22*	(6) 女性は、自分の理性と感情とを区別することができる。	3.69*	2.28*
○ (7) 男性と女性は、採用や昇進において平等の待遇を受けるべきだ。	2.49*	3.90*	(7) 男性は、採用や昇進において、女性より優遇されるべきだ。	-5.58*	-4.14*
○ (8) 自分の仕事に興味もてるということは、男性同様、女性にとっても重要なことだ。	1.88	2.19*	(8) 自分の仕事に興味もてるということは、女性よりも男性にとって、より重要なことだ。	-3.68*	-3.83*
(9) 男性は、ドアを開けたりコートを着るのを手伝うといった、女性に対する親切を続けるべきである。	1.55	-0.05	(9) 男性は、ドアを開けたりコートを着るのを手伝うといった、女性に対する親切を続けるべきではない。	-2.23*	0.18
(10) 女性はストレスの多い状況に、男性ほど効果的に対処できない。	-1.52	-1.93	(10) 女性はストレスの多い状況に、男性と同じくらい効果的に対処できる。	3.58*	2.06*
○ (11) 女性は性格的にみて、指導者に適している。	2.97*	2.20*	(11) 女性は性格的にみて、指導者に適していない。	-4.27*	-3.24*
(12) 家族の中では、息子は娘に比べ、大学へ進学することをより奨励されるべきだ。	-0.56	-2.32*	(12) 家族の中では、娘も息子も大学へ進学することを、同様に奨励されるべきだ。	0.05	1.56
(13) 一般的にみて、男性は女性に比べ、専門的職業（法律家・医者など）や管理的職業により適している。	0.05	-1.31	(13) 一般的にみて、専門的職業（法律家・医者など）や管理的職業への適性は男性も女性も同じである。	4.09*	3.37*
○ (14) 女性が責任の重い仕事をもつことは、男性の場合と同様望ましいことだ。	0.71	3.43*	(14) 女性が責任の重い仕事をもつことは男性の場合に比べ、あまり望ましくない。	-4.53*	-4.57*
○ (15) ほとんどのビジネスや専門的職業において、女性がキャリアを積むことは、男性の場合ほど望ましくない。	-0.48	-2.50*	(15) ほとんどのビジネスや専門的職業において、女性がキャリアを積むことは、男性の場合と同じように望ましいことである。	3.22*	3.90*
○ (16) 女性は、仕事の状況を適切に判断するのに必要な、客観性を欠いている。	-2.75*	-2.84*	(16) 女性は仕事の状況を適切に判断するのに必要な、客観性をそなえている。	2.93*	3.36*
(17) やりがいのある仕事は、男性同様女性にとっても重要である。	1.64	-0.17	(17) やりがいのある仕事は、女性よりも男性にとってより重要である。	-3.52*	-3.25*
○ (18) もし仮に、管理職の仕事があって、同じ資格をもつ二人の候補者、一人は男性一人は女性がいた場合、両者は平等に推薦をうけるべきである。	3.90*	2.21*	(18) もし仮に、管理職の仕事があって、同じ資格をもつ二人の候補者、一人は男性一人は女性がいた場合、男性が推薦をうけるべきである。	-5.40*	-3.03*
(19) 仕事において、自分自身の専門的能力をのばすことができることは、女性よりも男性にとってより重要である。	-1.57	-3.02*	(19) 仕事において、自分自身の専門的能力をのばすことができることは、男性にも女性にも同じように重要である。	1.21	3.01*
○ (20) 苛酷な職務状況でも、女性の管理職は男性の管理職と同様に、挫折することはない。	1.97*	1.67	(20) 苛酷な職務状況では、女性の管理職は男性の管理職に比べ、よりたやすく挫折する傾向があるようだ。	-4.49*	-2.66*
○ (21) いい仕事を認めてもらうことは、男性にとっても女性にとっても、同じように重要である。	3.67*	0.96	(21) いい仕事を認めてもらうことは、女性にとって、男性ほど重要ではない。	-3.47*	-2.23*
(22) 女性は男性より、数理的で機械的な技術を学ぶ能力が劣っている。	-1.15	-2.97*	(22) 女性は男性同様、数理的で機械的な技術を学ぶ能力をもっている。	3.31*	1.08
(23) 女性は、ビジネスの世間で成功するのに必要な、十分の野心をもっている。	0.81	3.55*	(23) 女性は、ビジネスの世界で成功するのに必要な、十分の野心をもっていない。	-0.63	-0.22

女性管理職に対する態度 (WAMS) の研究

24	男性と女性は、管理職育成プログラムに参加する機会を、平等に与えられるべきではない。	-1.92	-0.48	24	男性も女性も、管理職育成プログラムに参加する機会を、平等に与えられるべきである。	3.35*	2.68*
○ 25	もし、経済的理由から仕事につく必要がない場合でも、女性が働くことは当然である。	2.69*	2.94*	25	もし、経済的理由から仕事につく必要がない場合は、女性が働くことは適当ではない。	-4.69*	-3.53*
○ 26	女性は、優れた管理職となるために必要な、いろいろな技能を獲得する能力を欠いている。	-2.88*	-1.35	26	女性は、優れた管理職となるために必要な、いろいろな技能を獲得する能力を持っている。	2.11*	3.40*
○ 27	妊娠の可能性があるので、女性は男性に比べ、職業人としてあまり望ましくない。	-1.87	-1.95*	27	妊娠の可能性があるので、女性は男性に比べ、職業人としてあまり望ましくない、ということとはできない。	2.55*	2.32*
28	清潔な労働条件は、男性にとっても女性にとっても、同じように重要である。	0.63	0.84	28	清潔な労働条件は、男性よりも女性にとってより重要である。	0.67	-0.20
29	大部分の女性は、男性が伝統的に女性に与えてきた、ある種の保護や支持を要求すべきである。	1.61	-1.68	29	大部分の女性は、男性が伝統的に女性に与えてきた、ある種の保護や支持を要求すべきではない。	-0.20	2.74*
30	女性は、女らしさをなんら失うことなく、完全な仕事の上での平等を獲得することができる。	1.41	1.55	30	女性は、女らしさをなんら失うことなく、完全な仕事の上での平等を獲得することはできない。	-4.54*	-2.06*
○ 31	平均的にみて、女性管理職は男性管理職と同様、組織全体の目標達成に貢献する能力をもっている。	3.19*	2.02*	31	平均的にみて、女性管理職は男性管理職に比べ、組織全体の目標達成に貢献する能力が劣っている。	-2.38*	-2.61*
32	女性にとって、職場で仲間との親密な人間関係をもつことは、男性に比べより重要である。	1.97*	-0.91	32	職場で仲間との親密な人間関係をもつことは、男性にも女性にも、等しく重要なことである。	0.61	2.98*
○ 33	生理の問題があるので、女性は男性に比べ、職業人としての好ましさが劣ると見るべきだ。	-1.41	-2.29*	33	生理の問題があっても、女性は男性に比べ、職業人として劣ると見るべきではない。	5.50*	4.66*
34	女性にとって、経済的・社会的自由は理想の女らしさを追求することよりも、より高い価値をもつべきだ。	1.08	2.72*	34	女性にとって、理想の女らしさを追求することは、経済的・社会的自由よりも、より高い価値をもつべきだ。	-1.64	-1.90
35	優れた管理職となるためには、女性は女らしさをある程度犠牲にしなければならない。	0.13	0.34	35	優れた管理職となるためには、女性は女らしさをある程度犠牲にしなければならない、ということはない。	1.84	0.62
○ 36	女性が指導的役割をになうことは、男性の場合と同じ程度に好ましい。	3.01*	3.46*	36	女性が指導的役割をになうことは、男性の場合と同じ程には好ましくない。	-3.59*	-3.89*
37	女性は、ビジネスで成功するためには、非論理的すぎる。	-1.92	-0.93	37	女性は、ビジネスで成功するために必要な、論理的な力をそなえている。	3.53*	3.34*
○ 38	男性は、女性の上役のもとで働くことに憤慨するが、これには納得できない。	1.84	3.08*	38	男性は、女性の上役のもとで働くことに憤慨するが、これはもっともなことだ。	-2.18*	-4.51*
39	のしりや下品な言葉は、男性に対しても女性に対しても、同じように無礼なことである。	0.66	-0.35	39	のしりや下品な言葉は、男性よりも女性に対して、より無礼なことである。	0.71	0.75
○ 40	男性が、女性管理職の指図を受け、不愉快を感じることに、正当な理由は何もない。	2.85*	2.34*	40	男性が、女性管理職の指図を受け、不愉快を感じることに、正当な理由がある。	-3.43*	-2.99*
○ 41	ビジネスの世界では、今後、主要な管理職のポジションに、女性を受け入れていくべきだ。	3.88*	3.82*	41	ビジネスの世界では、今後、主要な管理職のポジションに、女性を受け入れるべきではない。	-4.04*	-3.28*
○ 42	配属や昇進の際、女性は男性と平等な取り扱いを受けるべきだ。	3.77*	3.57*	42	配属や昇進の際、男性は女性より優遇されるべきだ。	-4.29*	-3.64*
○ 43	女性は、ビジネスの上でそれが求められているときは、十分な自己主張をすることができる。	2.40*	2.92*	43	女性は、ビジネスの上でそれが求められているときでも、十分な自己主張をすることができない。	-1.96*	-0.73
○ 44	すべての点を考慮してみると、男と女は知的には同等である。	2.06*	2.39*	44	すべての点を考慮してみて、男性は女性に比べ知的に優れている。	-4.30*	-2.83*
○ 45	女性管理職による仕事は、男性管理職による仕事ほど、社会的評価を与えられるべきではない。	-1.01	-3.20*	45	女性管理職による仕事も、男性管理職による仕事同様、高い社会的評価を与えられるべきである。	3.87*	3.59*
○ 46	トップレベルの管理職の地位をめぐる、女性が男性と競争することには問題がある。	-2.21*	-1.62	46	トップレベルの管理職の地位をめぐる、女性が男性と競争することには何ら問題がない。	3.29*	3.14*
○ 47	同一の仕事に対し、男性管理職と女性管理職が同一の給与を受け取ることは、まったく正当である。	3.46*	3.72*	47	同一の仕事に対し、男性管理職が女性管理職よりも多くの給与を受け取ることは、まったく正当である。	-3.77*	-2.09*

(48) 女性は、ビジネスの上で必要な場合でも、攻撃的になることができない。	0.67	-1.37	(48) 女性は、ビジネスの上で必要とあれば、攻撃的になることができる。	2.01*	2.70*
(49) ほとんどの女性は、ストレスのある状況でも、業務に関する決定をくだすことができる。	1.70	2.42*	(49) ほとんどの女性は、ストレスのある状況では、業務に関する決定をくだすことができない。	-4.40	-1.13
(50) 男性にとって、職場で出世することは、女性に比べてより重要である。	-1.37	-4.59*	(50) 女性にとっても男性にとっても、職場で出世することは、同じように重要である。	1.00	2.70*
(51) 女性は、ビジネスの世界で成功するのに必要な十分の競争心をそなえている。	1.06	1.14	(51) 女性は、ビジネスの世界で成功するのに必要な、十分の競争心をそなえていない。	-2.28*	-1.29
○ (52) 働く女性の第一の責任は、家庭にあり仕事ではない。	-0.56	-4.33*	(52) 働く女性は、家庭と仕事の両方に、同等の責任をもつことができる。	3.29*	2.81*
(53) 管理職として成功している女性だからといって、仕事の上で男っぽくふるまう必要はない。	0.87	-0.18	(53) 管理職として成功している女性は、仕事の上で男っぽくふるまわなければならない。	-3.48*	0.41
(54) 女性は、優れたリーダーに要求される自信をそなえている。	1.29	0.70	(54) 女性は、優れたリーダーに要求される自信に欠けている。	-2.17*	-0.72
○ (55) 平均的にみて、外で働く女性も、一日じゅう子どもと一緒に家にいる女性と同じくらい、良い母親である。	3.26*	2.84*	(55) 平均的にみて、一日じゅう子どもと一緒に家にいる女性は、外で働く女性よりも良い母親である。	-2.63*	-1.43

注) 項目番号に○印のある項目が次の分析(因子分析)のための項目として選択された。

\* $P < .05$

て重要な意味を有すると考え、次のステップである因子分析のための項目に加えることにした。したがって、合計で4群中の3群以上に有意差のみられた32項目が、項目分析の第2ステップである因子分析にかけられる項目として選ばれたわけである。

## 2. WAMSの因子分析結果

先の外的基準変数による項目分析で選ばれた32項目を、態度尺度として意味ある因子に凝縮すべく因子分析をどこした。因子分析に先だち、これら32項目が好意的表現・非好意的表現という2種のstem間で反応差を示すかどうかを、800名の標本を対象として検討した。その結果16項目に差がみられ、これらの項目はstemの違いによる影響を受けていた。Petersらの分析手続きでは、stem間で有意差の生じた項目は原則として排除されたが、本研究ではこれらの項目も保持された。そのため、本研究ではForm AとForm Bは別々に因子分析されることとなった。そこで先に選択した32項目に対し、Formごとに主因子解による因子分析を行ない、固有値をもとに各々2因子を抽出した。表3は両因子分析におけるVarimax回転後の因子負荷量を示したものである。各々の因子分析の結果で、2つの因子のどちらにも、.40未満の負荷をもつ項目と、因子のどちらかに明確に分類できない項目を除き、両Formで共通した因子構造を形成している項目を選択した結果、第1因子に負荷の高い10項目と、第2因子に負荷の高い9項目が選ばれた。

第1因子に負荷の高い項目は、Form Aでみると「(41) ビジネスの世界では、今後、主要な管理職のポジションに、女性を受け入れていくべきだ」「(42) 配属や昇進の

際、女性は男性と平等な取り扱いを受けるべきだ」「(18) もし仮に、管理職の仕事があって同じ資格をもつ二人の候補者、一人は男性一人は女性がいる場合、両者は平等に推薦をうけるべきである」「(21) いい仕事を認めてもらうことは、男性にとっても女性にとっても、同じように重要である」などの項目であり、この因子は「評価や待遇面における職場での男女平等対差別」に関係した態度を表わしていると考えられる。以下この因子を「職場の男女平等」因子と呼ぶことにする。

第2因子に負荷の高い項目は、Form Aでみると「(6) 女性は、自分の理性と感情とを区別することができない」「(16) 女性は、仕事の状況を適切に判断するのに必要な、客観性を欠いている」「(33) 生理の問題があるので、女性は男性に比べ、職業人としての好ましさが劣ると見るべきだ」「(27) 妊娠の可能性があるので、女性は男性に比べ、職業人としてあまり望ましくない」などの項目であり、この因子は「女性が管理職につく上での能力面や身体面での適性の有無」を表わす態度因子と考えられる。以下この因子を「管理職としての女性の適性」因子と呼ぶことにする。

上記の項目選定を通過した項目を、以下の分析においては下位尺度として使用することにする。下位尺度の信頼性係数 $\alpha$ は、「職場の男女平等」尺度がForm Aで.88 (N=1376)、Form Bで.87 (N=1201)を示し、「管理職としての女性の適性」尺度がForm Aで.82 (N=1376)、Form Bで.80 (N=1201)を示した。両下位尺度ともFormによらず満足すべき高い信頼性をそなえていることがわかった。

ところで、WAMSの次元に関する従来の研究結果は

女性管理職に対する態度 (WAMS) の研究

表3 WAMS Form別因子分析の結果

項目 (Form A)				項目 (Form B)			
項目	因子負荷	h <sup>2</sup>		項目	因子負荷	h <sup>2</sup>	
(7) 男性と女性は、採用や昇進において平等の待遇を受けるべきだ。	.62	.29	.47	男性は、採用や昇進において、女性より優遇されるべきだ。	.72	.29	.60
(8) 自分の仕事に興味をもてるということは、男性同様、女性にとっても重要なことだ。	.69	.04	.48	自分の仕事に興味をもてるということは、女性よりも男性にとってより重要なことだ。	.46	.28	.29
(18) もし仮に、管理職の仕事があって、同じ資格をもつ二人の候補者、一人は男性一人は女性がいた場合、両者は平等に推薦をうけるべきである。	.71	.23	.56	もし仮に、管理職の仕事があって、同じ資格をもつ二人の候補者、一人は男性一人は女性がいた場合、男性が推薦をうけるべきである。	.66	.28	.51
(21) いい仕事を認めてもらうことは、男性にとっても女性にとっても、同じように重要である。	.66	-.00	.44	いい仕事を認めてもらうことは、女性にとって、男性ほど重要ではない。	.69	.13	.49
(36) 女性が指導的役割をになうことは、男性の場合と同じ程度に好ましい。	.57	.37	.46	女性が指導的役割をになうことは、男性の場合と同じ程度には好ましくない。	.61	.38	.52
(40) 男性が、女性管理職の指図を受け、不愉快を感じることに、正当な理由は何もない。	.36	.27	.20	男性が、女性管理職の指図を受け、不愉快を感じることに、正当な理由がある。	.66	.18	.47
(41) ビジネスの世界では、今後、主要な管理職のポジションに、女性を受け入れていくべきだ。	.69	.34	.59	ビジネスの世界では、今後、主要な管理職のポジションに、女性を受け入れるべきではない。	.72	.30	.61
(42) 配属や昇進の際、女性は男性と平等な取り扱いを受けるべきだ。	.67	.38	.59	配属や昇進の際、男性は女性より優遇されるべきだ。	.71	.26	.57
(44) すべての点を考慮してみると、男と女は知的には同等である。	.59	.34	.46	すべての点を考慮してみると、男性は女性に比べ知的に優れている。	.52	.29	.35
(47) 同一の仕事に対し、男性管理職と女性管理職が同一の給与を受け取るとは、まったく正当である。	.64	.20	.45	同一の仕事に対し、男性管理職が女性管理職よりも多くの給与を受け取るとは、まったく正当である。	.63	.16	.42
(2) 女性は、リーダーとして成功するために必要な、人を支配する能力をそなえている。	.39	.43	.34	女性は、リーダーとして成功するために必要な、人を支配する能力を欠いている。	.37	.47	.36
(4) 管理職としての行動において、女性は男性よりも、自分の感情に支配されやすい。	.05	-.65	.43	管理職としての行動において、女性は男性同様、自分の感情に支配されることはない。	-.11	-.54	.30
(6) 女性は、自分の理性と感情とを区別することができない。	-.11	-.57	.34	女性は、自分の理性と感情とを区別することができる。	-.11	-.67	.46
(11) 女性は性格的にみて、指導者に適している。	.37	.48	.37	女性は性格的にみて、指導者に適していない。	.43	.54	.48
(16) 女性は、仕事の状況を適切に判断するのに必要な、客観性を欠いている。	-.20	-.63	.44	女性は、仕事の状況を適切に判断するのに必要な、客観性をそなえている。	-.17	-.59	.38
(26) 女性は、優れた管理職となるために必要な、いろいろな技能を獲得する能力を欠いている。	-.40	-.53	.44	女性は、優れた管理職となるために必要な、いろいろな技能を獲得する能力をもっている。	-.40	-.50	.41
(27) 妊娠の可能性があるため、女性は男性に比べ、職業人としてあまり望ましくない。	-.36	-.47	.35	妊娠の可能性があるため、女性は男性に比べ、職業人としてあまり望ましくない、ということとはできない。	-.29	-.39	.24
(33) 生理の問題があるので、女性は男性に比べ、職業人としての好ましさが劣ると見るべきだ。	-.29	-.49	.33	生理の問題があっても、女性は男性に比べ、職業人として劣ると見るべきではない。	-.43	-.47	.41
(52) 働く女性の第一の責任は、家庭にあり仕事ではない。	-.10	-.44	.20	働く女性は、家庭と仕事の両方に、同等の責任をもつことができる。	-.18	-.44	.23
(1) ビジネスの世界で、女性が権力のある地位につくことは、認められがたい。	-.14	-.23	.07	ビジネスの世界で、女性が権力のある地位につくことは、認められてよい。	-.60	-.31	.46
(3) 女性は家庭の責任があるので、男性に比べ職業人として好ましくない、ということとはできない。	.26	.37	.20	女性は家庭の責任があるので、男性に比べ職業人として好ましくない。	.50	.45	.45
(5) 女性は良い妻や母になることよりも自分自身の権利のことをもっと心配すべきだ。	.13	.37	.15	女性は自分自身の権利のことよりも良い妻や母になることをもっと心配すべきだ。	.49	.31	.34
(14) 女性が責任の重い仕事をもつことは男性の場合と同様望ましいことだ。	.56	.40	.47	女性が責任の重い仕事をもつことは男性の場合に比べ、あまり望ましくない。	.57	.45	.53
(15) ほとんどのビジネスや専門的職業において、女性がキャリアを積むことは、男性の場合ほど望ましくはない。	-.43	-.51	.45	ほとんどのビジネスや専門的職業において、女性がキャリアを積むことは、男性の場合と同じように望ましいことである。	-.50	-.23	.30
(20) 苛酷な職務状況でも、女性の管理職は男性の管理職と同様に、挫折することはない。	.20	.22	.09	苛酷な職務状況では、女性の管理職は男性の管理職に比べ、よりたやすく挫折する傾向があるようだ。	.24	.49	.30
(25) もし、経済的理由から仕事につき必要がない場合でも、女性が働くことは当然である。	.34	.26	.18	もし、経済的理由から仕事につき必要がない場合は、女性が働くことは適当ではない。	.56	.38	.46
(31) 平均的にみて、女性管理職は男性管理職と同様、組織全体の目標達成に貢献する能力をもっている。	.57	.28	.40	平均的にみて、女性管理職は男性管理職に比べ、組織全体の目標達成に貢献する能力がおとっている。	.45	.50	.45
(38) 男性は、女性の上役のもとで働くことに憤慨するが、これには納得できない。	.21	.27	.12	男性は、女性の上役のもとで働くことに憤慨するが、これはもっともなことだ。	.56	.24	.37
(43) 女性は、ビジネスの上でそれが求められているときは、十分な自己主張をすることができる。	.52	.28	.35	女性は、ビジネスの上でそれが求められているときでも、十分な自己主張をすることができない。	.33	.13	.13
(45) 女性管理職による仕事は、男性管理職による仕事ほど、社会的評価を与えられるべきではない。	-.41	-.45	.37	女性管理職による仕事も、男性管理職による仕事同様、高い社会的評価を与えられるべきである。	-.63	-.28	.48
(46) トップレベルの管理職の地位をめぐる競争は、女性が男性と競争することには何ら問題がある。	-.30	-.48	.32	トップレベルの管理職の地位をめぐる競争は、女性が男性と競争することには何ら問題がある。	-.53	-.32	.35
(55) 平均的にみて、外で働く女性も、一日じゅう子どもと一緒に家にいる女性と同じくらい、良い母親である。	.30	.14	.11	平均的にみて、一日じゅう子どもと一緒に家にいる女性は、外で働く女性よりも良い母親である。	.42	.19	.21
寄与 (%)	6.41	4.80	11.22	寄与 (%)	8.22	4.70	12.93
	(20.2)	(15.0)	(35.1)		(25.7)	(14.7)	(40.4)

一致していない。Petersら（1974）はWAMS開発当初、因子分析結果にもとづき、①女性管理職の受容 ②女性特有の障害 ③管理職の一般的特性という3つの直交次元を想定した。しかし、Terborg, Peters, Ilgen & Smith（1977）以後は単一次元として扱ってきている。さらにCrino, White & DeSanctis（1981）はWAMSの次元に注目した研究の中で、サンプルが学生であるか社会人であるかによって、また男性であるか女性であるかによって次元が異なる可能性を示した。今回の因子分析結果と従来の研究結果を比較すると、本研究の分析の第2因子である「管理職としての女性の適性」因子と、Petersら（1974）の「②女性特有の障害」次元とはともに女性の生理・妊娠の問題等を扱っている点で共通している。しかし、その他の因子に関しては、因子分析以前の項目選択の結果が両研究で大巾に異なっているため比較自体が困難であり、結局次元間に対応が見出されなかった。いずれにせよ、次元の問題は今後も引き続き検討を要するものである。

### 3. WAMSと関連変数との相関

われわれは、WAMSに関係の深いと予想される変数として「社会的役割態度」「社会で活躍する女性のイメージ」及び「将来の生活設計」を設定し、またWAMSの項目分析のための基準変数として「雇用機会均等法に対

する態度」を設定し調査を行なった。ここではWAMSの下位尺度とこれら諸変数間の相関係数を算出した結果をもとに、各尺度間の関連性を検討する。表4はWAMSのForm Aに回答したサンプルにおける各変数間の相関係数を示したものであり、表5はWAMSのForm Bに回答したサンプルにおける同様の結果である。なお、今回の調査結果全般を通じて男女差が顕著であると予想されたので、男女別の相関係数を示した。表4、5とも右上が男子サンプル、左下が女子サンプルでの相関係数であり、対角要素は各サンプルにおける各下位尺度及びその他の変数の信頼性係数 $\alpha$ である。

WAMSの「職場の男女平等」尺度と「管理職としての女性の適性」尺度との相関係数は、Form Aの場合で男子 .49、女子 .59、Form Bの場合で男子 .59、女子 .59であった。WAMSの2つの下位尺度はFormによらず、男女とも一貫して正の高い相関を示したことから、両尺度は関連性が強く、一次元的な性格を有していることがうかがえる。先にも述べたように、WAMSの次元に関しては従来一貫した結果が得られていないが、Terborg, Peters, Ilgen & Smith（1977）のように、WAMSを単一次元尺度として扱っている研究もあるので、今後この点に関して検討する必要があると思われる。

「社会的役割態度」の3つの下位尺度間の関係はWAMSのFormと性を組み合わせた4群間でほぼ共通して

表4 WAMSと他変数との相関（Form Aの場合）

		男子 (n=299)		社会的役割態度尺度			社会で活躍する女性のイメージ	将来の家庭設計	職業継続意志	雇用機会均等法に対する態度
		WAMS (Form A)	職場の男女平等	管理職としての女性の適性	社会参加の平等性	家庭を守る伝統主義				
WAMS (Form A)	職場の男女平等	(.87) (.85)	.49	.63	-.02	.51	.47	.25	—	.32
	管理職としての女性の適性	.59	(.81) (.77)	.64	-.45	.33	.45	.35	—	.25
	社会参加の平等性	.67	.61	(.83) (.84)	-.27	.51	.48	.34	—	.19
社会的役割	家庭を守る伝統主義	-.26	-.50	-.39	(.76) (.68)	-.20	-.16	-.28	—	-.17
	家庭内分業の平等性	.56	.50	.63	-.43	(.58) (.70)	.21	.26	—	.31
	社会で活躍する女性のイメージ	.43	.42	.50	-.29	.43	(.79) (.77)	.23	—	.21
	将来の家庭設計	.31	.35	.43	-.48	.42	.34	—	—	.15
	職業継続意志	.28	.30	.39	.38	.38	.35	.64	—	—
	雇用機会均等法に対する態度	.40	.31	.27	-.22	.31	.23	.20	.16	—

注) 右上は男子、左下は女子サンプルの相関である。  
対角要素の ( ) 内は信頼性係数 (Chronbach  $\alpha$ ) である。  
ただし上は男子、下は女子サンプルの信頼性係数 (Chronbach  $\alpha$ ) である。

$r \geq .13$ の場合、 $P < .05$   
 $r \geq .17$ の場合、 $P < .01$

表5 WAMSと他変数との相関 (Form Bの場合)

男子 (n=269)	WAMS (Form B)		社会的役割態度尺度			社会で活躍する女性のイメージ	将来の家庭設計	職業継続意志	雇用機会均等法に対する態度	
	職場の男女平等	管理職としての女性の適性	社会参加の平等性	家庭を守る伝統主義	家庭内分業の平等性					
女子 (n=932)										
WAMS (Form B)	職場の男女平等	(.85) (.83)	.59	.67	-.36	.32	.36	.23	—	.43
	管理職としての女性の適性		(.75) (.78)	.49	-.31	.39	.41	.20	—	.39
社会的役割	社会参加の平等性			(.84) (.84)	-.22	.39	.51	.35	—	.36
	家庭を守る伝統主義	-.48	-.40	-.42	(.76) (.71)	-.24	-.28	-.23	—	-.29
	家庭内分業の平等性	.46	.44	.57	-.47	(.64) (.69)	.35	.29	—	.35
	社会で活躍する女性のイメージ	.43	.46	.53	-.36	.40	(.74) (.73)	.35	—	.33
	将来の家庭設計	.35	.33	.43	-.47	.40	.39	—	—	.21
	職業継続意志	.29	.30	.38	-.42	.37	.32	.63	—	—
	雇用機会均等法に対する態度	.30	.28	.28	-.22	.28	.21	.23	.18	—

注) 右上は男子, 左下は女子サンプルの相関である。  
 対角要素の ( ) 内は信頼性係数 (Chronbach $\alpha$ ) である。  
 ただし上は男子, 下は女子サンプルの信頼性係数 (Chronbach $\alpha$ ) である。  
 $r \geq .13$ の場合,  $P < .05$   
 $r \geq .17$ の場合,  $P < .01$

いた。すなわち、「社会参加の平等性」尺度と「家庭内分業の平等性」尺度との相関は正の高い値を示す一方、「家庭を守る伝統主義」は他の2つの下位尺度と負の統計的に有意な相関値を示した。ただし、WAMSのForm Aに回答したサンプルもForm Bに回答したサンプルもともに、男性は女性に比べてかなり低い値を示していた。社会的役割態度の下位尺度間の相互関係のあり方は、若林ら (1981) の研究結果と一致しているが、これら下位尺度間相互の結びつきの程度が男女で異なるのかどうかは断定できない。表4、表5の主要な結果は次の4点に要約できる。

①WAMSの2つの下位尺度と社会的役割態度の3つの下位尺度間の相関関係は、表4に示されたForm Aの場合と表5に示されたForm Bの場合とで一部不一致がみられたが、全般的傾向としてはWAMSの2つの下位尺度とも「社会参加の平等性」尺度、「家庭内分業の平等性」尺度とは正の高い相関値を示し、「管理職としての女性の適性」尺度は「家庭を守る伝統主義尺度」と負の高い相関を示している。これらの相互関係はForm間、男女間に共通して見出された。「職場の男女平等」尺度と「家庭を守る伝統主義」尺度との関係は、WAMSのForm Aの男性サンプル ( $r = -.02$ ) を除いて負の有意な相関を示している。また、両下位尺度間の相関は、女性の場合Form AとForm Bを比較すると、Form A

における相関 ( $r = -.26$ ) がForm Bにおける相関 ( $r = -.48$ ) よりもかなり値が低かった。これらの尺度だけでなく男女間の相関値を表4、表5で比較した場合、全体的に男性は女性より低い値を示すが、これは男性サンプルが女性サンプルよりかなり少数であることに一部起因していると思われる。もちろん男女間での尺度間関係の認識に差異がある可能性もあるが、今回の結果からはその疑問には十分答えられない。今後の問題として検討される必要がある。一方、WAMSのFormの違いが他変数との相関に影響を及ぼすかどうかという疑問がもたれる。というのは、質問項目の表現様式の相違が分散や平均値の違いを生み出し、その結果他変数との相関関係に差異が生じてくる可能性が考えられるからである。しかし今回の調査では、ごく一部にしかこのような事実は見出されず、系統だった結果の差異は発見されなかった。このことから、「職場の男女平等」尺度と「家庭を守る伝統主義」尺度との相関係数にみられたForm間および男女間の差異を表現様式の差異と結びつけて説明することはむずかしく、本研究の上では残念ながら現時点で十分納得のゆく説明を与えることはできない。

②WAMSの2つの下位尺度と「社会で活躍する女性のイメージ」との相関は、表4、表5に示したように、両下位尺度ともForm・性別によらず正の高い値を示した ( $r = .36 \sim r = .47$ )。すなわち、女性管理職に対す

る態度が平等かつ進歩的な人ほど、社会で活躍する女性に対して良いイメージをいただいていることがわかる。

③「雇用機会均等法に対する態度」とWAMSの下位尺度との相関は、表4・表5より、「職場の男女平等」尺度の場合は $r = .30 \sim r = .43$ 、「管理職としての女性の適性」尺度の場合は $r = .25 \sim r = .39$ といずれも有意な正の値を示した。WAMSの下位尺度のうち、「職場の男女平等」尺度との相関値がより高い傾向をみせたが、これは雇用機会均等法が内容として、募集、採用、配置、昇進、定年などにおける男女の平等を促進せしめることを目的にしているわけであるから、妥当な結果であると思われる。なお「雇用機会均等法に対する態度」は4つの意見から1つを選択するというカテゴリー判断に近い形式で測られたため、これとWAMSとの相関は、評定尺度形式を有する他変数（例えば「社会的役割態度尺度」など）との相関に比べて、低い値となることが考えられる。

④最後に、WAMSの下位尺度と「将来の家庭設計」との関係であるが、これは男女別々に取り扱う必要がある。なぜなら、質問紙では男性は配偶者（女性）が職業に就くことに関する質問を受けたのに対して、女性は自分自身の職業生活と家庭生活のあり方を問われたからである。さらに女性に対しては職業継続意志についても質問が行なわれた。男性の場合WAMSの「職場の男女平等」と将来の家庭設計との相関はForm Aで.25、Form Bで.23であり、「管理職としての女性の適性」はForm Aで.35、Form Bで.20であった。いずれも有意な正の相関値であるから、女性管理職に対する偏見が少ない男性ほど将来の自分の配偶者には職業生活の重視を希望しているといえよう。しかし、もともと配偶者が職業をもつことに対しては、「職業をもってもよいが家庭や育児を中心に」という考えが圧倒的に多く、相関の値も有意ながらも高くはなく、一般的な“態度”と自分自身の将来の“選択”との間には、かなりのギャップが存在することが読みとれる。一方、女性の場合はWAMSの両下位尺度とも将来の家庭設計と $r = .31 \sim r = .35$ の範囲にあり、女性管理職に対する偏見が少ない女性ほど、将来の職業生活を重視する傾向がある。しかも、WAMSと職業継続意志との関係においても、 $r = .28 \sim r = .30$ という正の相関が示され、女性管理職に対する偏見の少ない女性ほど、将来結婚しても職業を続けたいと希望する一貫した傾向がみられた。

なお、各下位尺度の信頼性係数は表4・表5の対角要素に示したとおりであるが、「家庭内分業の平等性」尺度が $\alpha = .58 \sim .70$ と低い値を示した他は概ね満足できる値であった。

## IV 結果Ⅱ—下位サンプル間の比較検討—

結果Ⅰでは、WAMSの尺度構成の経過及び尺度構成後のWAMSと他変数との関連について述べたが、結果Ⅱでは男子大学生・女子大学生・女子短大生・看護学生といった下位集団間で、WAMSの下位尺度をはじめ他の諸変数の平均値がどのように異なるかを比較検討する。また、女子の場合、大学や短大における専攻の違いがWAMSの得点に差をもたらすかどうかを調べるため、専攻別にサンプルを再分割しグループ間での比較検討も行った。

### 1. WAMS及び関連変数のサンプル全体での傾向

表6には、Form Aに回答したサンプルにおけるWAMSの2つの下位尺度と、社会的役割態度の3つの下位尺度、「社会で活躍する女性のイメージ」の合計6つの得点（項目平均値）が示されている。また表7には、Form Bに回答したサンプルの同様な平均値が示されている。まず、これらサンプル全体の傾向からみてゆくことにする。

①WAMSの2つの下位尺度に関するサンプル全体の傾向は、「職場の男女平等」尺度ではForm Aが5.71、Form Bが4.91であり、両Formとも職場の男女平等を支持する方向性がかなり強いことがわかる。同時に、Form AとForm Bの得点が0.8も異なっていることから、項目stemが被調査者の反応に大きな影響をもっていることが推測される。項目stemをみると、表3に示されているように、Form Aの「職場の男女平等」尺度を構成する10項目はすべて女性管理職に対して好意的かつ平等的な表現をなしているのに対し、Form Bの同尺度を構成する10項目はすべて女性管理職に対して非好意的かつ差別的表現をとっている。サンプル全体の平均は平等的表現に対しては「かなり賛成」であるものの、差別的表現に対しては「やや反対」（本来ならば「かなり反対」となるべきところ）と、差別的表現の場合は反応がかなりトーンダウンしてしまうことがわかる。「管理職としての女性の適性」尺度では、Form Aが4.29、Form Bが4.50である。この尺度を構成する9項目は、表3に示されているように、Form Aでは9項目中7項目が差別的表現、Form Bでは9項目中7項目が平等的表現であるが、ここでもやはり平等的表現の多いForm Bの方がForm Aに比べて得点が若干高い傾向がみられた。ところで、「管理職としての女性の適性」尺度は「職場の男女平等」尺度に比べて平均値がFormにかかわらず低いことに気がつく。職場での配属や昇進など処



女性管理職に対する態度 (WAMS) の研究

遇面での男女平等は進められるべきだという態度が強い  
のに対して、一方で女性が管理職に適しているかどうか  
には「どちらとも言えない」から「やや適性あり」とい  
う程度の態度にトーンが落ちていると思われる。

②社会的役割態度に関するサンプル全体の傾向は、表  
6・表7より、Form Aに回答したサンプルもForm B  
に回答したサンプルも、「社会参加の平等性」尺度では  
各々5.38, 5.49とニュートラルポイントを大巾に越え、  
平等意見に賛成を示している。また、「家庭内分業の平  
等性」尺度に対しては、Form Aに回答したサンプルで、  
4.69, Form Bに回答したサンプルで4.78を示し、両サ  
ンプルとも「どちらとも言えない」から「やや賛成」程

度の意見が平均的といえそうである。すなわち、社会参  
加や家庭内の平等性に対し、今回のサンプルは平均して  
進歩的な意見を有していることがわかる。一方、「家庭  
を守る伝統主義」尺度の得点は、Form Aのサンプル全  
体の平均が4.72, Form Bのサンプル全体の平均が4.61  
であり、両Formともわずかに保守的・伝統的姿勢をみ  
せている。

③「社会で活躍する女性のイメージ」に関するサンプ  
ル全体の傾向は、Form Aに回答したサンプルで3.63,  
Form Bに回答したサンプルで3.67の平均項目得点で、  
ニュートラルポイントの3点を上まわっている。すなわ  
ち、両サンプルとも平均すると社会で活躍する女性に対

表6 WAMS 因子尺度及び関連変数の下位サンプル間比較 (Form Aの場合)

尺度及び 変数 サンプル 群 (N)	WAMS (Form A)		社会的役割態度尺度			社会で活躍 する女性の イメージ
	職場の 男女平等	管理職として 女性の適性	社会参加の 平等性	家庭を守る 伝統主義	家庭内分業 の平等性	
全 体 (1376名)	5.71 (0.91)	4.29 (0.86)	5.38 (0.93)	4.72 (0.93)	4.69 (1.00)	3.63 (0.68)
男子大学生 (299名)	4.96 (1.05)	3.65 (0.89)	4.49 (0.91)	4.86 (1.03)	4.20 (0.98)	3.12 (0.73)
女子大学生 (486名)	5.97 (0.78)	4.49 (0.78)	5.65 (0.78)	4.63 (0.93)	4.88 (0.98)	3.81 (0.63)
女子短大生 (493名)	5.83 (0.72)	4.40 (0.73)	5.56 (0.74)	4.75 (0.86)	4.73 (0.92)	3.72 (0.56)
看護学生 (98名)	6.07 (0.63)	4.68 (0.78)	5.93 (0.68)	4.53 (0.93)	5.09 (0.97)	3.88 (0.58)
F 値	111.36**	88.07**	170.75**	5.18**	37.93**	89.05**

\* p < .05      \*\* p < .01

表7 WAMS 因子尺度及び関連変数の下位サンプル間比較 (Form Bの場合)

尺度及び 変数 サンプル 群 (N)	WAMS (Form B)		社会的役割態度尺度			社会で活躍 する女性の イメージ
	職場の 男女平等	管理職として 女性の適性	社会参加の 平等性	家庭を守る 伝統主義	家庭内分業 の平等性	
全 体 (1201名)	4.91 (1.05)	4.50 (0.84)	5.49 (0.91)	4.61 (0.99)	4.78 (0.98)	3.67 (0.65)
男子大学生 (269名)	4.02 (1.01)	3.95 (0.83)	4.58 (0.93)	4.89 (1.04)	4.33 (0.97)	3.14 (0.66)
女子大学生 (331名)	5.20 (0.98)	4.64 (0.83)	5.76 (0.75)	4.51 (1.01)	4.94 (0.99)	3.88 (0.54)
女子短大生 (504名)	5.18 (0.88)	4.68 (0.76)	5.74 (0.70)	4.57 (0.94)	4.88 (0.91)	3.80 (0.57)
看護学生 (97名)	4.95 (0.81)	4.63 (0.65)	5.76 (0.71)	4.44 (0.91)	5.00 (0.94)	3.77 (0.64)
F 値	105.56**	56.07**	157.71**	9.54**	26.79**	87.07**

\* p < .05      \*\* p < .01

してやや肯定的イメージを有していることがわかる。なお、以上にみてきたサンプル全体の傾向は、女性得点によって影響される部分が大いなので、男女の構成比の違いに注意しておく必要がある。

## 2. 男子大学生・女子大学生・女子短大生・看護学生間でのWAMS及び関連変数の比較

表6と表7は、WAMSの2つの下位尺度及び関連変数の平均値を、男子大学生・女子大学生・女子短大生・看護学生の4群間で一元配置の分散分析により比較した結果を示したものである。WAMSの2つの下位尺度に関して、Form AとForm Bの両方ともF値は著しく高い値を示し、4群間の平均値には統計的に有意な差異がみられた。特に男子大学生の平均値は、他の3群に比べて低い値を示し、職場の男女平等には消極的な支持を与えることとどまり、管理職としての女性の適性は低く評価しているようである。特に、後者に対する男子大学生の平均は、Form Aが3.65、Form Bが3.95とわずかながらニュートラルポイントを下まわっていることは注目に値するであろう。女子大学生・女子短大生・看護学生間の平均値の差異に関しては、Form AとForm Bとで一貫性のある特色が見出されなかった。すなわち、WAMSの下位尺度得点では男女差のみが顕著で、女性の下位グループ間では大まかな差異が存在しないことがうかがわれる。

社会的役割態度の3つの下位尺度得点（項目平均値）ごとに、男子大学生・女子大学生・女子短大生・看護学生の4群で差異を検討したところ、Form A・Form Bのサンプルも4群間の差異は統計的に有意であった。加えて、下位サンプル間の差異の様相には一貫性がみられた。すなわち、「社会参加の平等性」尺度と「家庭内分業の平等性」尺度では、男子大学生は他の3群に比べて得点が低く、「家庭を守る伝統主義」尺度では男子大学生が他の3群に比べて高い得点を示しているが、これらは男性が女性よりも伝統的・保守的な性役割観を有していることを意味している。ただし、「家庭を守る伝統主義」尺度における下位サンプル間の差異は、F値からわかるように統計的には有意でありながらも、社会的役割態度の他の2つの尺度やWAMSの2つの下位尺度と比べると低い値を示しており、女性は家庭を守るべきであるという伝統主義に対する態度では、男女間の差異が比較的小さいようである。社会的役割態度の得点を四年制女子大学生と女子短大生とで比較すると、3つの下位尺度を通じて四年制女子大学生の方が若干進歩的であるようである。また、看護学生は女子大学生よりも社会的役割態度において、さらに進歩的な傾向がみられた。

「社会で活躍する女性のイメージ」得点（項目平均）を、男子大学生・女子大学生・女子短大生・看護学生間で比較したところ、表6・表7より、WAMSのForm AのサンプルにおいてもForm Bのサンプルにおいても、4群間に有意差がみられた。女子大学生・女子短大生・看護学生の平均値はFormにかかわらず3.72から3.88の間にあり、ほぼ近似した値を示していたが、男子大学生のイメージ得点はForm Aのサンプルで3.12、Form Bのサンプルで3.14と女性3群に比べて明らかに低い値であった。すなわち、女性は一般に社会で活躍する女性に対してはかなり良いイメージを有しているのに比べ、男性はニュートラルに近いイメージであるという事がいえる。

## 3. WAMS及び関連変数の専攻別検討

女性管理職に対する態度が、青年の職業に対する考え方や、進路決定等と関わりをもつかどうかということは関心のある点である。ここでは大学における専門分野や専攻がWAMSの得点や関連変数の値に影響を及ぼしているか否かを検討する。職業観に関する若林ら（1983）の研究では、保育系・看護系・人文系の3種の短大生が比較されており、各系で性役割観や職業レディネスには差異が見出されている。本研究においても女性管理職に対する態度は、被調査者が将来進もうとする職業の種類によって異なることが予想されるので、職業決定の一つの材料となる大学・短大での専攻の違いにより、WAMSの得点に差異がみられるかどうかを検討し、加えて関連変数に現われる専攻別の差異も検討する。なお、今回の分析においてはサンプル構成の実情を考慮し、女子大学生と女子短大生のみで専攻別検討を行なった。

### (1) 女子大学生の専攻分野間での比較

WAMSのForm Aに回答した女子大学生486名と、Form Bに回答した女子大学生331名を、各々学部に基づく専攻分野に分類したところ、文学部系・家政学部系・経済学部系の3群に分かれた。表8は、WAMS (Form A) の2つの下位尺度と社会的役割尺度の3つの下位尺度、社会で活躍する女性のイメージの各得点を文学部・家政学部・経済学部別に示し、同時にこれら3群の平均値を一元配置の分散分析により比較した結果を示したものである。表9は、Form Bのサンプルに関する同様の結果を示したものである。

WAMSの「職場の男女平等」尺度はForm Bでのみ3群間に有意な差がみられ、文学部・家政学部・経済学部の順に得点が高かったが、Form Aではこれらの傾向がみられなかった。「管理職としての女性の適性」尺度はForm Aのみが有意であり、文学部・経済学部・家政

学部の順に得点が高かったが、Form Bでは有意な差異がみとめられなかった。ただし、2つの因子尺度とも両Formを通じて、家政学部の学生は文学部学生より、常に若干の低得点を示しており、「職場の男女平等」や「管理職としての女性の適性」に対してやや消極的な支持となっていることがうかがえる。このことは、家政という伝統的な女性役割を大学での専攻に選んだ学生にとってごく当然の傾向であると思われる。経済学部の学生の結果は、サンプル数が少ないことから、今回の結果をもとに一般化することは危険であると思われるので、今後、より大きなサンプルで特質をとらえ直す必要がある。また、今回の調査対象には含まれていない理工系等の学部にも所属する女子学生も、比較に加えてゆく必要があると思われる。

社会的役割態度の結果を、女子大学生の学部別3群で比較したところ、表8・表9に示したように、「社会参加の平等性」尺度ではWAMSのForm A・Form Bのサンプルともに有意な差が示されたが、「家庭を守る伝統主義」と「家庭内分業の平等性」の尺度に関しては、Form Aのサンプルでのみ有意な差が見出された。WAMSの結果同様、経済学部はサンプル数が少ないため、Form AとForm Bの間で結果が安定していなかった。それ故、この群に関しては、参考程度に考えておきたい。文学部と家政学部の2群間では、3つの下位尺度ともFormの違いにかかわらず一貫した傾向がみられた。すなわち、文学部の学生は家政学部の学生より「社会参加の平等性」や「家庭内分業の平等性」を積極的に支持し、逆に「家庭を守る伝統主義」では家政学部の学生が文学部の学生よりも若干の保守性を示していた。これらはWAMSの結果にみられた両学部間との関係と一致するものである。

「社会で活躍する女性のイメージ」に対する女子大学生の反応を学部間で比較したところ、Form Bのサンプルでのみ有意な差がみられた。経済学部学生の反応は、ここでもやはり不安定なものであったが、これはサンプル数に起因すると思われる。文学部の学生と家政学部の学生の得点を比較すると、文学部の学生の方が家政学部の学生よりも、「社会で活躍する女性」に対してやや良いイメージをいっているようである。

## (2) 女子短大生の専攻分野間での比較

WAMSのForm Aに回答した女子短大生493名と、Form Bに回答した女子短大生504名を、各々専攻分野別に分類したところ、文学専攻・保育幼児教育専攻・人間関係専攻の3種類に分類された。表10は、WAMS (Form A) 及び関連変数の各得点を文学専攻、保育幼教専攻、人間関係専攻別に示し、同時にこれら3群の平

均値を一元配置の分散分析により比較した結果を示したものである。表11は同様な結果をForm Bのサンプルに関して示したものである。WAMSの2つの下位尺度にはともに、3群間で有意な差はみとめられなかった。ただし、内容的には人間関係を専攻する学生は他の2群に比べて、「職場の男女平等」や「管理職としての女性の適性」に対して積極的支持を与えていることが傾向としてうかがえた。文学専攻の学生と保育幼教専攻の学生とのWAMSの平均値は非常に類似している。いずれにせよ、女性管理職に対する女子短大生の態度は、今回の調査範囲内では短大での専攻にかかわらず概ね一樣なものであることがわかった。

社会的役割態度に関して、女子短大生を専攻別に比較したところ、表10・表11からわかるように、Form A・Form Bのサンプルともに3下位尺度のすべてで統計的に有意な差を示した。また、3専攻間の位置関係は一貫しており、人間関係専攻・文学専攻・保育幼教専攻の順に進歩的な態度を示していた。すなわち、「社会参加の平等性」と「家庭内分業の平等性」の尺度では人間関係専攻の学生の得点が3群中で最も高く、保育幼教専攻の学生で最も低く、逆に「家庭を守る伝統主義」尺度ではこの反対であった。

「社会で活躍する女性のイメージ」に関しては、Form A・Form Bのサンプルとも、短大生の専攻別3群間には統計的な有意差は認められなかった。

WAMS及び関連変数を女子短大生の専攻別に比較した結果をまとめると、社会参加や家庭内での性役割分担に関する意見では、学生の専攻による差異が見出されたが、女性管理職への態度や社会で活躍する女性のイメージでは差異がなく、女子短大生に共通の意識がある程度存在していることがうかがえた。このことはWAMSでとらえようとしている事柄と、「社会的役割態度尺度」でとらえられる事柄との微妙な相違点を反映しているのかもしれない。この点に関しては後で討論される。また、今回の女子短大生サンプルの中で、人間関係専攻の学生の特殊性は考慮する必要があると思われる。彼女たちは、短大での教育内容や、職業志向性の点で、他のサンプルと異なることが予想されるからである。

## V 結果のまとめと討論

### 1. 本研究の結果の概要

日本語版WAMSの開発を目的として、本研究はPetersらが使用した米国版WAMSの基礎尺度を邦訳し、男女大学生、女子短大生、看護学生を対象に調査を実施した。そして、その資料にもとづき、項目選別と因子尺度の構成を行ない、WAMSの下位尺度と関連諸変数と

の関係を検討した。さらに、WAMSの下位尺度及び関連変数の平均値を下位サンプル間で比較した。

項目選別と因子尺度の構成は、Form A・Form Bという、内容は同一であるが項目の表現を異にする2種の質問項目のセットに基づき行なわれた。項目選別の手続きとして、外的基準変数による項目分析と因子分析という2つの手法が用いられた。まず、「雇用機会均等法に対する態度」を外的基準変数として行なった項目分析の結果、Form A・Form B共通に55項目中32項目が、雇用機会均等法に対して賛成の群と反対の群の間で有意な差異を示し得る項目として選択された(表2)。次のステップとしてこの32項目を主因子法により因子分析した。しかしこの段階では、好意的表現・非好意的表現という2種のstemが、被調査者の反応に広範な影響を与えていることが見出されたので、因子分析はForm別に実行された。Form A・Bの両因子分析の結果から、2つのFormで共通した因子構造を形成している2因子を抽出した。第1因子は「職場の男女平等」、第2因子は「管

理職として女性の適性」因子と名づけられた。この結果に基づき、第1因子に高い負荷をもつ10項目と、第2因子に負荷の高い9項目が選ばれ、WAMSの下位尺度が構成された(表3)。2つの下位尺度の信頼性係数(Cronbach  $\alpha$ )は、Form A・Form Bとも十分に高い値であった。

WAMSの下位尺度及び関連諸変数の平均値を下位サンプル間で比較した主な結果は次のとおりである。

①男子大学生・女子大学生・女子短大生・看護学生の4群間で、WAMSの2つの下位尺度と社会的役割態度の3つの下位尺度及び、社会で活躍する女性のイメージの得点を一元配置の分散分析により比較したところ、WAMSのForm Aに回答したサンプルもForm Bのサンプルも、諸尺度の得点において4群間の差はすべて有意であった(表6・表7)。いずれの場合も、男子大学生の得点は他の3群に比べて著しく伝統的・保守的な方向を示していることから、女性管理職に対する態度や性別役割観には顕著な性差が存在することが明らかとなった。

表8 女子大学生の専攻分野間におけるWAMS因子尺度及び関連変数の比較  
(Form Aの場合)

尺度及び変数 サンプル群(N)		WAMS (Form A)		社会的役割態度尺度			社会で活躍する女性のイメージ
		職場の男女平等	管理職として女性の適性	社会参加の平等性	家庭を守る伝統主義	家庭内分業の平等性	
女子大学生	文学部 (225名)	6.06 (0.72)	4.62 (0.85)	5.83 (0.78)	4.52 (0.99)	5.05 (0.94)	3.86 (0.66)
	家政学部 (228名)	5.89 (0.81)	4.35 (0.66)	5.47 (0.74)	4.77 (0.86)	4.73 (0.98)	3.75 (0.60)
	経済学部 (33名)	5.97 (0.89)	4.54 (0.91)	4.65 (0.83)	4.51 (0.92)	4.70 (1.10)	3.90 (0.65)
F 値		2.90	6.57**	12.91**	4.61*	6.84**	2.13

\* p < .05    \*\* p < .01

表9 女子大学生の専攻分野間におけるWAMS因子尺度及び関連変数の比較  
(Form Bの場合)

尺度及び変数 サンプル群(N)		WAMS (Form B)		社会的役割態度尺度			社会で活躍する女性のイメージ
		職場の男女平等	管理職として女性の適性	社会参加の平等性	家庭を守る伝統主義	家庭内分業の平等性	
女子大学生	文学部 (232名)	5.28 (0.99)	4.67 (0.85)	5.84 (0.72)	4.48 (0.99)	4.95 (1.00)	3.93 (0.53)
	家政学部 (82名)	5.02 (0.93)	4.56 (0.73)	5.59 (0.75)	4.57 (1.06)	4.88 (0.93)	3.76 (0.56)
	経済学部 (17名)	4.67 (0.97)	4.44 (0.94)	5.13 (0.89)	4.90 (0.85)	4.73 (1.06)	3.69 (0.59)
F 値		4.09*	0.86	8.45**	1.21	0.39	3.89*

\* p < .05    \*\* p < .01

表10 女子短大生の専攻分野間における WAMS 因子尺度及び関連変数の比較 (Form Aの場合)

尺度及び 変数 サンプル 群 (N)		WAMS (Form A)		社会的役割態度尺度			社会で活躍 する女性の イメージ
		職場の 男女平等	管理職として 女性の適性	社会参加の 平等性	家庭を守る 伝統主義	家庭内分業 の平等性	
女子 短大 生	文学専攻 (188名)	5.83 (0.76)	4.42 (0.82)	5.60 (0.76)	4.65 (0.94)	4.88 (0.93)	3.73 (0.57)
	保育幼教 (263名)	5.80 (0.68)	4.35 (0.63)	5.48 (0.71)	4.88 (0.78)	4.53 (0.83)	3.68 (0.53)
	人間関係 (42名)	6.04 (0.76)	4.61 (0.82)	5.90 (0.78)	4.46 (0.85)	5.27 (1.05)	3.88 (0.62)
F 値		2.17	2.48	6.33**	6.76**	16.84**	2.31

\* p &lt; .05 \*\* p &lt; .01

表11 女子短大生の専攻分野間における WAMS 因子尺度及び関連変数の比較 (Form Bの場合)

尺度及び 変数 サンプル 群 (N)		WAMS (Form B)		社会的役割態度尺度			社会で活躍 する女性の イメージ
		職場の 男女平等	管理職として 女性の適性	社会参加の 平等性	家庭を守る 伝統主義	家庭内分業 の平等性	
女子 短大 生	文学専攻 (195名)	5.15 (0.85)	4.67 (0.87)	5.78 (0.74)	4.63 (1.01)	4.95 (0.93)	3.81 (0.65)
	保育幼教 (273名)	5.16 (0.89)	4.66 (0.66)	5.67 (0.67)	4.58 (0.82)	4.74 (0.82)	3.79 (0.51)
	人間関係 (36名)	5.48 (0.84)	4.96 (0.83)	6.06 (0.64)	4.18 (1.24)	5.58 (1.08)	3.85 (0.54)
F 値		2.34	2.65	5.72**	3.56*	15.68**	0.26

\* p &lt; .05 \*\* p &lt; .01

②女子大学生を大学での専攻分野別に分割し、文学部系・家政学部系・経済学部系の3群間で、Form別にWAMS等の得点を比較したところ、Form AとForm Bに共通する有意差はごく一部にしか見出せなかったものの、全般的に家政学部系は文学部系に比べて伝統的・保守的な傾向をみせていた(表8・表9)。③女子短大生を短大での専攻分野別に分割し、文学専攻・保育幼児教育専攻・人間関係専攻の3群間で比較したところ、社会的役割態度の3つの下位尺度には有意差がみられたものの、WAMSの2つの下位尺度及び「社会で活躍する女性のイメージ」得点には、3群間で有意な差がみられなかった(表10・表11)。まとめとして、今回の調査結果によれば、WAMSの下位尺度得点には男女差のみが明確に現われ、女性サンプル内部における学校の種別(四年制大学か短大か看護学校か)や専攻は明確な差異を生み出さなかった。今後、男性サンプルの拡大と同時に女性も職業人や主婦などに対象を広げ、女性管理職に対する態度を比較検討することが必要であると思われる。

## 2. WAMS最終版の形式について

PetersらはWAMS最終版を作成するにあたり、3つの因子からなる21項目を決定した後に、各項目のstemを次のように選択した。①Edwardsの項目分析で4群に差のみられた項目では、反応のパラッキがより大きく、分布の歪みがより小さいstemを選ぶ。②Edwardsの項目分析で3群に差のみられた項目では、男女とも差を示したstemを選ぶ。③最終的に両stemが半々になるよう調整する。これらの手続きを経て、Petersらは21項目からなる7段階評定尺度形式のWAMSを完成した。われわれは、今回の調査結果をふまえ、WAMS最終版をPetersらのものとは異なる形式で提案したいと考えている。以下にその理由を説明し、最終的なWAMSのフォームを提示する。

本研究では、項目stemに関するPetersらの問題提起にしたがい、好意的表現と非好意的表現というstemの違いが反応に与える影響を検討した。まず項目ごとに、Form Aに対する反応とForm Bに対する反応がt検定により比較された。その際、一方の得点を反転させ、

Form A・B間で反応の方向性を一致させた。分析の結果有意差が生ずる項目は、stemによる影響を強く受けていると判定されるわけである。t検定の有意性はサンプルサイズによっても左右されるが、本研究の場合たとえば各群100名のサブ・サンプルに基づく比較では、55項目中30項目に有意差がみられた。このように、かなりの項目で有意差がみられた原因の1つとしては、基礎尺度の邦訳において、stem間の論理的反転関係が日本語として適切に表現できなかった可能性が考えられる。一方、Petersらの項目分析過程においても、因子分析のために残された26項目中6項目はstemによる差のみられた項目であることを考えると、項目stemの違いが反応に差異

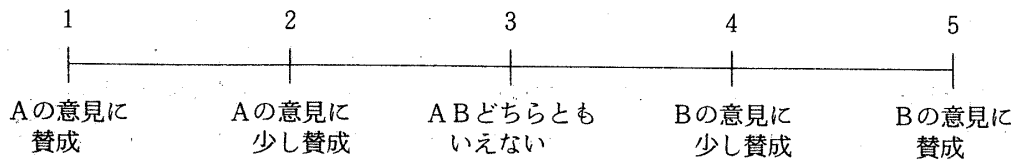
をもたらすことはある程度避けがたいのではないかとと思われる。また、本研究の因子分析から得られたWAMSの下位尺度項目は、一部を除き各Formで偶然stemが一方にそろってしまう結果となった。そのため、同一の下位尺度の平均値が両Form間で大きく異なる結果となった。このことは、因子負荷量の上で共通した傾向をもち、同一の内容を有する項目でも、stemが異なれば得点の上で被調査者の反応に有意差をもたらす危険性が十分高いことを意味している。そこで、われわれはこの危険性を回避するために、WAMSの最終的形式として、表12に示すような対極性の保障された2種のstemからなる両極性態度尺度を提案したいと考えている。

表12 WAMS の最終的なフォーム

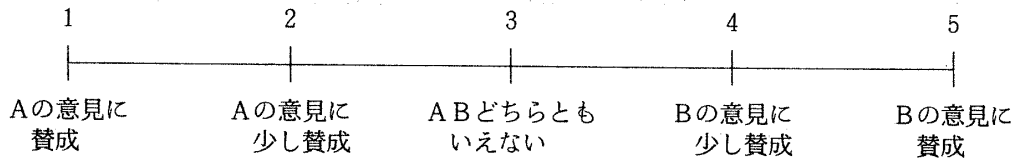
女性管理職に対する態度尺度				
以下に、女性管理職に関連するいくつかの意見があげられています。それぞれの意見は、AとBの2つの考え方で表現されていますが、あなたはAとBのどちらの考え方により賛成しますか。あなたの気持ちに一致するところの番号を選び、それを○で囲んでください。				
(1) 採用や昇進において				
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 40%;"> <p>A 男性と女性は、平等の待遇を受けるべきだ。</p> <p>B 男性は女性より優遇されるべきだ。</p> </div> <div style="width: 60%;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 5px;"> <span>1</span><span>2</span><span>3</span><span>4</span><span>5</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span>Aの意見に 賛成</span><span>Aの意見に 少し賛成</span><span>ABどちらとも いえない</span><span>Bの意見に 少し賛成</span><span>Bの意見に 賛成</span> </div> </div> </div>				
(2) 女性は、リーダーとして成功するために必要な				
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 40%;"> <p>A 人を支配する能力をそなえている。</p> <p>B 人を支配する能力をそなえていない。</p> </div> <div style="width: 60%;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 5px;"> <span>1</span><span>2</span><span>3</span><span>4</span><span>5</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span>Aの意見に 賛成</span><span>Aの意見に 少し賛成</span><span>ABどちらとも いえない</span><span>Bの意見に 少し賛成</span><span>Bの意見に 賛成</span> </div> </div> </div>				
(3) 自分の仕事に興味をもてるということは				
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 40%;"> <p>A 女性よりも男性にとってより重要なことだ。</p> <p>B 男性同様、女性にとっても重要なことだ。</p> </div> <div style="width: 60%;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 5px;"> <span>1</span><span>2</span><span>3</span><span>4</span><span>5</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span>Aの意見に 賛成</span><span>Aの意見に 少し賛成</span><span>ABどちらとも いえない</span><span>Bの意見に 少し賛成</span><span>Bの意見に 賛成</span> </div> </div> </div>				

女性管理職に対する態度 (WAMS) の研究

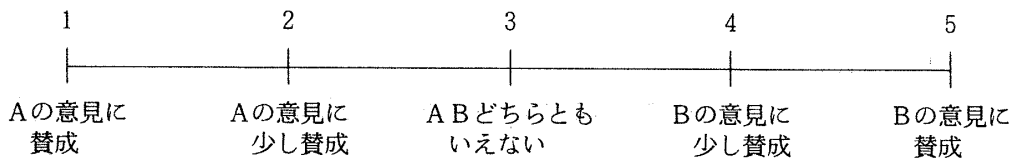
- (4) 管理職としての行動において
- A 女性は男性よりも、自分の感情に支配されやすい。
  - B 女性は男性同様、自分の感情に支配されることはない。



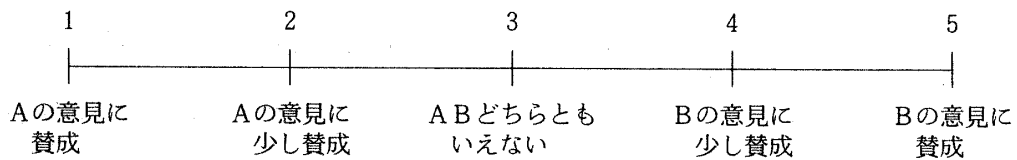
- (5) もし仮に、管理職の仕事があって、同じ資格をもつ二人の候補者、一人は男性一人は女性がいた場合
- A 両者は平等に推薦をうけるべきである。
  - B 男性が推薦をうけるべきである。



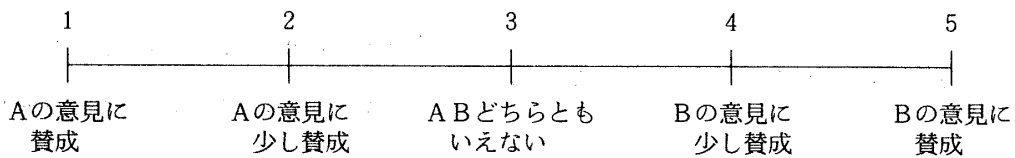
- (6) 女性は、自分の理性と感情とを
- A 区別することができる。
  - B 区別することができない。



- (7) いい仕事を認めてもらうことは
- A 女性にとって男性ほど重要ではない。
  - B 男性にとっても女性にとっても、同じように重要である。

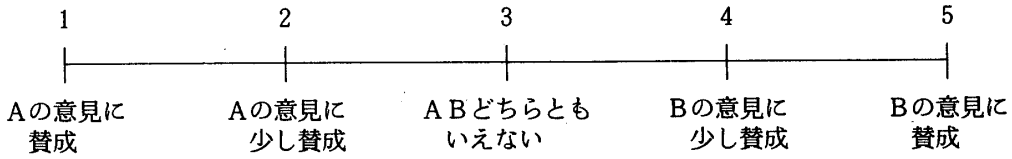


- (8) 女性は性格的にみて
- A 指導者に適していない。
  - B 指導者に適している。

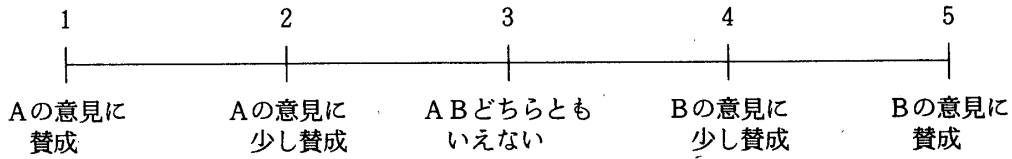




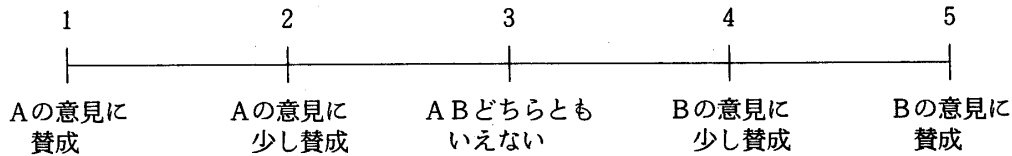
- (9) 女性が指導的役割をになうことは  $\left\{ \begin{array}{l} \text{A 男性の場合と同じ程度に好ましい。} \\ \text{B 男性の場合と同じ程には好ましくない。} \end{array} \right.$



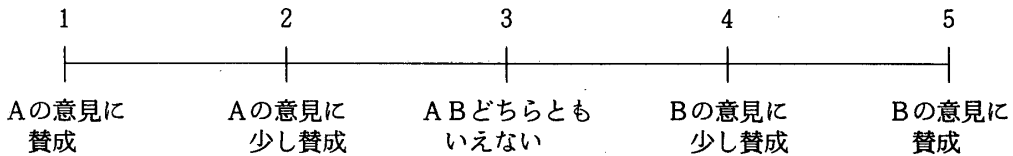
- (10) 女性は、仕事の状況を適切に判断するのに必要な  $\left\{ \begin{array}{l} \text{A 客観性をそなえている。} \\ \text{B 客観性を欠いている。} \end{array} \right.$



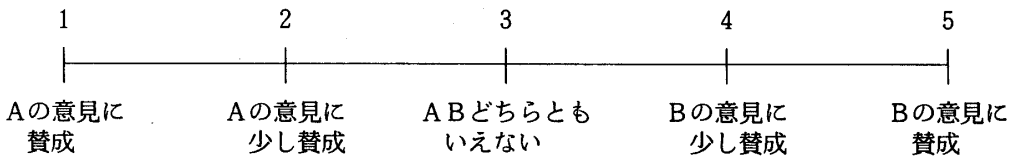
- (11) 男性が女性管理職の指図を受け、不愉快を感じることには  $\left\{ \begin{array}{l} \text{A 正当な理由がある。} \\ \text{B 正当な理由はなにもない。} \end{array} \right.$



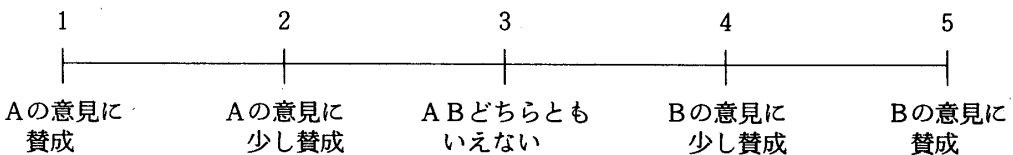
- (12) 女性は優れた管理職となるために必要な  $\left\{ \begin{array}{l} \text{A いろいろな技能を獲得する能力を欠いている。} \\ \text{B いろいろな技能を獲得する能力をもっている。} \end{array} \right.$



- (13) ビジネスの世界では、今後主要管理職のポジションに  $\left\{ \begin{array}{l} \text{A 女性を受入れていくべきだ。} \\ \text{B 女性を受入れていくべきではない。} \end{array} \right.$

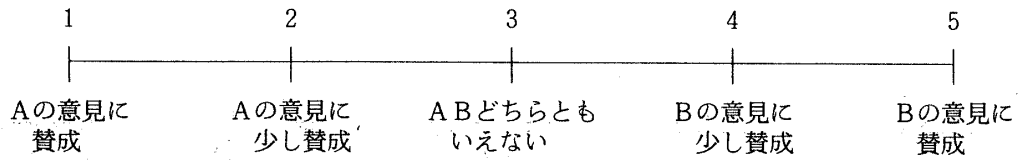


- (14) 妊娠の可能性があるので、女性は男性に比べ  $\left\{ \begin{array}{l} \text{A 職業人としてあまり望ましくないということ} \\ \text{はできない。} \\ \text{B 職業人としてあまり望ましくない。} \end{array} \right.$

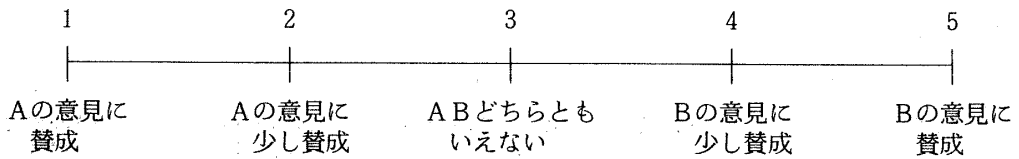


女性管理職に対する態度 (WAMS) の研究

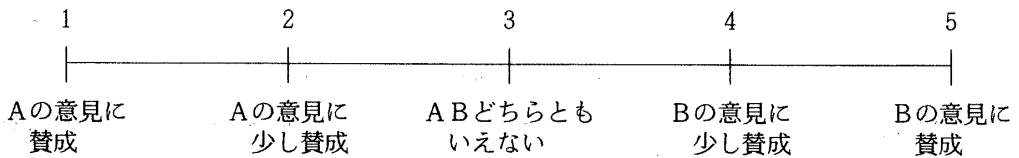
- (15) 配属や昇進の際  $\left\{ \begin{array}{l} A \text{ 男性は女性より優遇されるべきだ。} \\ B \text{ 女性は男性と平等な取り扱いを受けるべきだ。} \end{array} \right.$



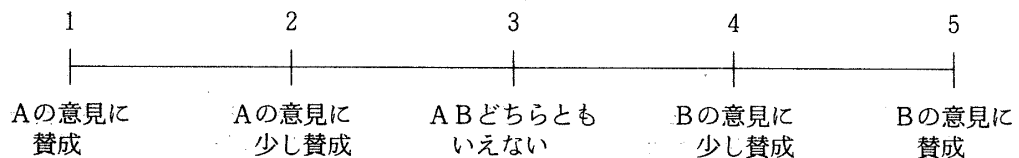
- (16)  $\left\{ \begin{array}{l} A \text{ 生理の問題があるので、女性は男性に比べ職業人としての好ましさが劣ると見るべきだ。} \\ B \text{ 生理の問題があっても、女性は男性に比べ職業人としての好ましさが劣ると見るべきではない。} \end{array} \right.$



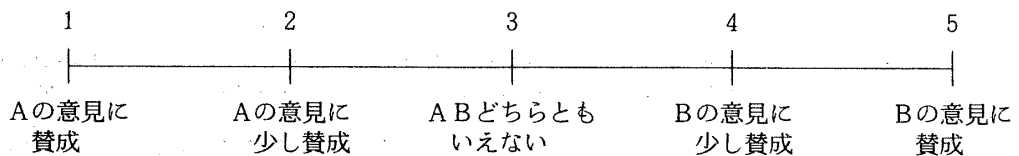
- (17) すべての点を考慮してみると  $\left\{ \begin{array}{l} A \text{ 男性と女性は知的には同等である。} \\ B \text{ 男性は女性に比べ知的に優れている。} \end{array} \right.$



- (18)  $\left\{ \begin{array}{l} A \text{ 働く女性は、家庭と仕事の両方に、同等の責任を持つことができる。} \\ B \text{ 働く女性の第一の責任は、家庭にあり仕事ではない。} \end{array} \right.$



- (19) 同一の仕事に対し  $\left\{ \begin{array}{l} A \text{ 男性管理職と女性管理職が同一の給与を受け取ることは、まったく正当である。} \\ B \text{ 男性管理職が女性管理職よりも多くの給与を受け取ることは、まったく正当である。} \end{array} \right.$



### 3. 米国版WAMSとの比較

本研究における日本語版WAMSの開発は、Petersらの米国版WAMSと同一の基礎尺度から出発したにもかかわらず、すでに結果Iの部分で詳しく述べたように、項目選択と因子尺度構成の過程で、両WAMSには大きな相違が生じてきた。その結果、米国版WAMSは(1)女性管理職の受容 (2)女性特有の障害 (3)管理職の一般的特性 という3因子からなる21項目の尺度であるのに対して、日本語版WAMSは、(1)職場の男女平等 (2)管理職としての女性の適性 の2因子からなる19項目の尺度が作成され、両尺度間で一致する項目は7項目であった。しかし、不一致の項目間にも内容的な類似のみられる場合が多いことは付記しておく必要がある。

このような日米のWAMS項目間に不一致がみられた原因としては、①基礎尺度の邦訳が不適切であったこと

②Edwardsの項目分析の基準のかわりに外的基準変数による項目分析を用いたこと ③日米間での女性役割に対する文化的背景の相違等が考えられよう。項目分析の問題に関しては結果の部分でもふれたように、Edwardsの方法が態度の合計得点と項目得点との対応のみを考慮しているのに対し、われわれは何らかの外部基準を用いた検討の方が態度項目の分析として有効であろうと考えたわけである。しかし、今回基準変数として用いた「雇用機会均等法に対する態度」が、外部基準として十分適切であったのかどうかは検討の余地があるかもしれない。次に基礎尺度の邦訳の問題であるが、今回用いた基礎尺度のステートメントは内容的に複雑なものが多かった。これは女性管理職の様々な面を記述する上での必然性によることと、好意的・非好意的表現の両方を必ず作らねばならないという制約があったことに一部起因している。邦訳はできる限り原文に忠実に行なうことを原則とし、意識はさける方針を採ったが、このことがかえって日本語としての難解さをまねき、stem間の論理的反転関係の問題をもたらしたのかもしれない。最後に、日米の文化的背景の相違が日米WAMSの項目間に相違を生じさせた可能性についてふれておこう。この問題は上述の邦訳の問題と不可分であるが、尺度をある言語から他の言語に作りなおし、他の文化を有する対象に実施する際に常に問題になるように、文化的背景を異にする集団間では項目内容の受け取り方に当然相違がみられるであろう。特に本研究で扱ったWAMSのような女性に対するステレオタイプや性役割観と関わるような尺度においては、文化的背景の影響力は一層強いと予想される。また、女性管理職に関する日本の実情は欧米先進国に比べて大きな後れをみせている現実を考えると、日本人の女性管理職に対する態度が米国人のものと同質的にも量的にも異なる

可能性は非常に大きい。

### 4. 今後の課題

本研究の結果をふまえて、表12に示したような日本語版WAMSが提案された。今後の課題としては、この最終版を使用してWAMSの標準化を試み、信頼性・妥当性の検討を行なうことがあげられる。その際に、今回の研究では、学生を中心とした青年に対象が限られていたが、様々な年齢層の職業人をも対象に加えていくことが望ましいと思われる。また、ワーディングの問題はさらに改善を要する問題として、今後も検討を続けるつもりである。

## 文 献

- 愛知県婦人労働サービスセンター 1983 婦人労働力の管理と育成に関する調査—民間企業における実態と管理者の意識
- 天野正子ほか 1980 女性人材論—職業的能力の開花 (有斐閣選書) 有斐閣
- Bartol, K.M., & Butterfield, D.A. 1976 Sex effects in evaluating leaders. *Journal of Applied Psychology*, 61, 446-454.
- Bass, B.M., Krusell, J., & Alexander, R.A. 1971 Male managers' attitudes toward working women. *American Behavioral Scientist*, 15, 221-236.
- Brenner, O.C., & Greenhaus J.H. 1979 Managerial status, sex and personality characteristics. *Journal of Management*, 5, 107-113.
- Broverman, I.K., Vogel, S.R., Broverman, D.M., Clarkson, F.E., & Rosenkrantz, P.S. 1972 Sex-role stereotypes : A current appraisal. *The Journal of Social Issues*, 28, 59-78.
- Crino, M.D., White M.C., & DeSanctis, G.L. 1981 A comment on the dimensionality and reliability of the women as managers scale (WAMS). *Academy of Management Journal*, 24, 866-876.
- Cohen, S.L., & Bunker, K.A. 1975 Subtle effects of sex role stereotypes on recruiters' hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 60, 566-572.
- Cohen, S.L., & Leavengood, S. 1978 The utility of

- the WAMS : shouldn't it relate to discriminatory behavior. *Academy of Management Journal*, 21, 742-748.
- 大学婦人協会 1981 高等教育を受けた婦人の社会参加の環境に関する調査
- Day, D.R. & Stogdill, R.M. 1972 Leader behavior of male and female supervisors : A comparative study. *Personnel Psychology*, 25, 353-360.
- Deaux, K. & Emswiler T. 1974 Explanations of successful performance on sex-linked tasks : what is skill for the male is luck for the female. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 80-85.
- Edwards, A.L. 1957 Techniques of attitude scale construction. New York : Appleton- Century-Crofts.
- Eskilson, A., & Wiley M.C. 1976 Sex composition and leadership in small groups. *Sociometry*, 39, 183-194.
- Garland, H., & Price, K.H. 1977 Attitudes toward women in management and attributions for their success and failure in a managerial position. *Journal of Applied Psychology*, 62, 29-33.
- 後藤宗理 1982 女子短大生における女性の社会的役割態度と自己イメージ 名古屋市立保育短期大学紀要, 21, 37-53.
- Helmreich, R.L., & Spence J.T. 1978 The Work and Family Orientation Questionnaire : an objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 35, MS 1677.
- Horner, M. 1972 Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social Issues*, 28, 157-175.
- Ilgén, D.R., & Moore, C.F. 1983 When reason fails : a comment on the reliability and dimensionality of the WAMS. *Academy of Management Journal*, 26, 535-540.
- 神田道子 1982 女たちのゆくえ 勁草書房
- Lee, D.M., & Alvares, K.M. 1977 Effects of sex on descriptions and evaluations of supervisory behavior in a simulated industrial setting. *Journal of Applied Psychology*, 62, 405-410.
- Likert, R. 1932 A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 44-53.
- Lirtzman, S. & Wahba, M. 1972 Determinants of coalitional behavior of men and women : Sex roles or situational requirements. *Journal of Applied Psychology*, 56, 406-411.
- Mathews, E. 1972 Employment implications of psychological characteristics of men and women. In W.E. Katzel, & W.C. Byham (Eds.), *Women in the Work Force*. New York : Behavioral Publications.
- Megargee, E. I. 1969 Influence of sex roles on the manifestation of leadership. *Journal of Applied Psychology*, 53, 377-382.
- 日本リクルートセンター (編) 1980 OLは何を考えているか
- Parsons, T. 1955 Family structure and the socialization of the child. In T. Parsons, and R.F. Bales (Eds.), *Family, socialization, and interaction process*, Glencoe, III. : Free Press.
- Peters, L.H., Terborg, J.R., & Taynor, J. 1974 Women as managers scale : A measure of attitudes toward women in management positions. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, MS 585.
- Petty, M.M., & Lee, Jr. G.K. 1975 Moderating effects of sex of supervisor and subordinate on relationships between supervisory behavior and subordinate satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 60, 624-628.
- Petty, M.M., & Miles, R.H. 1976 Leader sex-role stereotyping in a female-dominated work culture. *Personnel Psychology*, 29, 393-404.
- 労働省婦人少年局 (編) 1983 婦人労働の実情  
労働省婦人少年局 (編) 1984 婦人労働の実情
- Rosen, B., & Jerdee, T.H. 1973 The influence of sex-role stereotypes on evaluations of male and female supervisory behavior. *Journal of Applied Psychology*, 57, 44-48.
- Rosen, B., & Jerdee, T.H. 1974 Effects of applicant's sex and difficulty of job on evaluations of candidates for managerial positions. *Journal of Applied Psychology*, 59, 511-512.
- Rosen, B., & Jerdee, T.H. 1975 Effects of employee's sex and threatening versus pleading appeals on managerial evaluations of grievances. *Journal of Applied Psychology*, 60, 442-445.
- Schein, V.E. 1973 The relationship between sex

- role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Schein, V.E. 1975 Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60, 340-344.
- 鹿内啓子 1985 働く女性の意識と環境 若林・伊藤編 女性は自立する(第4章) 福村出版
- 鹿内啓子・後藤宗理・若林 満 1982 女子大学生の社会的・職業的役割意識の形成に関する研究—性別役割タイプと自己能力評価を中心として— 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 29, 101-136.
- 篠塚英子 1982 日本の女子労働 東洋経済新報社
- 袖井孝子(編) 1982 性役割 現代のエスプリ第174号 至文堂
- Spence, J.T., Deaux, K., & Helmreich, R.L. 1985 Sex roles in Contemporary American Society. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.) *Handbook of Social Psychology*, New York: Random House.
- Spence, J.T. & Helmreich, R. 1972 The attitudes toward women scale: an objective instrument to measure attitudes toward the rights and roles of women in contemporary society. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, MS 153.
- Stevens, G.E., & DeNisi, A.S. 1980 Women as managers: attitudes and attributions for performance by men and women. *Academy of Management Journal*, 23, 355-361.
- 高橋久子(編) 1983 変わりゆく婦人労働 有斐閣
- Terborg, J.R. 1977 Women in management: a research review. *Journal of Applied Psychology*, 62, 647-664.
- Terborg, J.R., & Ilgen, D.R. 1975 A theoretical approach to sex discrimination in traditionally masculine occupations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 352-376.
- Terborg, J.R., Peters, L.H., Ilgen, D.R., & Smith F. 1977 Organizational and personal correlates of attitudes toward women as managers. *Academy of Management Journal*, 20, 89-100.
- 若林 満 1984 働く女性の地位向上と男女雇用機会均等法 労務事情 616, 6-11.
- 若林 満 1985 女性キャリア発達の構造—その可能性と限界— 労務研究 38, 19-30.
- 若林 満・伊藤雅子(編著) 1985 女性は自立する 福村出版
- 若林 満・鹿内啓子・後藤宗理 1981 女性の社会的役割態度と職業自己イメージ尺度の構成と比較分析— 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 28, 71-98.
- 若林 満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造—保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連— 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 30, 63-98.
- 若林 満・富安玲子・湯川隆子 1983 民間企業における女性管理・監督職のキャリア形成パターンに関する研究 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 30, 177-205.
- Zuckerman, M., & Wheeler L. 1975 To dispel fantasies about the fantasy-based measure of fear of success. *Psychological Bulletin*, 82, 932-946.

(1985年8月12日 受稿)

## ABSTRACT

### A STUDY ON ATTITUDES TOWARD WOMEN AS MANAGERS

— An attempt to develop a Japanese version women as managers scale (wams) —

Mitsuru WAKABARASHI and Hisako MUNEKATA

Recently, social, economic and legislative changes have provided increasing opportunities for women to seek business careers and to assume administrative and management positions. The integration of women into managerial positions, however, does not occur without conflicts and problems. Peters, Terborg and Taynor (1974) pointed out that the existence of sex role stereotypes is one of the barriers which inhibits the successful integration of women into male sex-typed jobs (e.g., management). Then, they developed the Women as Managers Scale (WAMS) in order to identify and measure stereotypic attitudes toward women as managers. The present study reports on development of a Japanese version of WAMS. For this purpose, 55 items of the American WAMS were translated into Japanese and examined by the item selection analysis and the factor analysis. Each of the 55 items was written with two stems. One stem expressed a favorable attitude toward women as managers, while the other stem expressed its logical reversal. Then, parallel forms of the questionnaire (Form A and Form B) which differed only in terms of an item direction were constructed. The items consisted of statements with seven response alternatives from "strongly disagree" to "strongly agree". Each response alternative was given a score from one to seven, where "1" represented a traditional, conservative attitude toward women as managers, and "7" a liberal attitude. In addition to WAMS, the questionnaire contained 4 other instruments stated as follows.

- (1) An attitude toward the Equal Employment Opportunity Law was asked with using a single-item question regarding the subject's opinion about this law by choosing one from four alternatives. This instrument was used as one of the criterion variables for selecting relevant WAMS items.
- (2) The social-role attitude includes 31 statements regarding roles of women in the society. Subjects were asked to rate each one by using a 7-point scale. This instrument was reduced to three composite scales by combining relevant items: equality in social participation, traditionalism on domestic roles, and equality in the division of household labor.
- (3) The image of successful women was measured based on the 6 adjective pairs that were presented with a semantic differential format with a 5-point scale. All items were integrated into a single composite scale, according to the result of a factor analysis.
- (4) The last instrument was presented in different forms in accordance with the sex of subjects. For the female, two items were used to ask her career choice: one regarding a subject's life plan, and another on subject's determination to continue occupational career. For the male, a single item asking a subject's preference for the spouse's (or future spouse's) career choice was employed.

Subjects for the study consisted of 2577 students including the following subgroups: male college students (n=568), female college students (n=817), female junior college students (n=997) and female nurse professional school students (n=195). The data processing required as a first step the item selection analysis that was designed to determine which of the original 55 items could differentiate among persons holding favorable and unfavorable attitudes toward the Equal Employment Opportunity Law. The data was analyzed independently for each of the following four groups, i.e., females responding to Form A and Form B, and males responding to Form A and Form B. The item selection analysis resulted in the retention of 32 items. These 32 items were then placed in a principle factor analysis for each Form separately. Then, 13 out of 32 items were deleted from the final form of the WAMS, because they either had factor loadings of less than .40 or had equally high loadings on more than one factor in either one of the two Forms. The factor analyses conducted independently produced two identical factors from

both Forms. These factors were named (I) equality versus discrimination in business, and (II) women's aptitude as managers. Items contributing to each factor were combined into composite scales. Reliability estimates calculated based on the Cronbach's alpha produced coefficients with satisfactorily high levels.

Then, in order to examine characteristics of scales constructed, they were subject to the correlational analysis with other variables. Major findings of the correlational analysis are summarized as follows.

- (1) The equality in business factor showed high positive correlations with women's aptitude as managers in either Form A or Form B for both sexes. This may suggest that the WAMS can converge into a single dimension.
- (2) The image of successful women highly correlated with both WAMS subscales. This indicates that the person holding a positive image toward successful women tends to hold a liberal attitude toward women as managers.
- (3) In all four conditions, the WAM subscales positively correlated significantly with two subscales of the social-role attitude: equality in social participation and equality in the division of household labor.
- (4) An attitude toward the Equal Employment Opportunity Law showed significant positive correlations with two subscales of WAM. Those who strongly supported this law tended to evaluate aptitude of women as managers highly.
- (5) For males, WAM subscales correlated with a subject's preference for spouse's career. For females, WAM subscales correlated with a subject's life plan and her determination to continue occupational career.

Mean scores for the WAM subscales were compared across subgroups by the ANOVA method. The analysis was carried out for each Form separately. Major results of the analysis are summarized as follows.

- (1) Among 4 subgroups (male college students, female college students, female junior college students, and female nurse professional school students), it was found that male students have more traditional and conservative attitudes than the other 3 female groups do toward WAM and also toward social-roles of women.
- (2) A comparison of means among 3 female subgroups based on the college major (literature, home economics and management) failed in identifying clear, significant group differences. However, home economic students tended to be more traditional and conservative than did the literature students as a whole.
- (3) A comparison of means among 3 female groups based on the junior college major (literature, child education, human relations) revealed that a significant group difference exists in the social-role attitude. On the other hand, no group difference was found on attitudes toward women as managers.

In conclusion, compared to the original American WAMS, the Japanese version WAMS was found to have different factor-analytic dimensions, and thus different items to be used for the scale construction. Although the two Japanese WAM subscales maintained high internal consistency and meaningful relationships with other related variables, they had one problem. The mean scores were significantly different between two forms of sentence stems: between Form A and Form B. Therefore, instead of choosing one statement (stem) from either Form A or B, both statements were used as either a favorable or an unfavorable end of a bipolar scale for the final form of the Japanese WAMS.