

氏名(国籍)	ティン ティン トン (ミャンマー)		
学位の種類	博士(心理学)		
学位記番号	博乙第1,428号		
学位授与年月日	平成10年7月24日		
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当		
学位論文題目	Leadership Orientation of Women and Related Factors : Potential Facilitating and Inhibiting Factors for Japanese Women (女性のリーダーシップ志向性と関連要因の検討 —日本人女性のリーダーシップ志向性の促進要因および抑制要因)		
主査	筑波大学教授		堀 洋 道
副査	筑波大学教授	文学博士	山 本 眞理子
副査	筑波大学助教授	博士(心理学)	吉 田 富二雄
副査	筑波大学助教授	教育学博士	松 村 和 則

## 論 文 の 内 容 の 要 旨

### 1. 論文の目的

本論文では、女性のリーダーシップ志向性を問題とし、女性のリーダーシップ志向性を抑制、促進させている要因の検討を行うことを目的としている。この検討を通して、リーダー的立場に立つ女性の出現を阻止している要因を明らかにし、現状を改善する方法を模索しようと試みたものである。

### 2. 論文の概要

本論文は4部より構成されている。序論と目的が第1部で述べられ、第2部と第3部が本論にあたる。第4部において総合的考察がなされた。全体で10の章から構成され、第2部と第3部では8つの研究結果が紹介されている。

第1部の序論と目的は2つの章から構成されているが、まず第1章において、リーダーの立場に立つ女性が全世界的に極めて少ないこと、日本は其中でも先進国としては極めて少ない点を公刊物の資料などを基にしながら示し、女性リーダーの出現を阻止している要因の検討が重要であることを指摘した。さらに第2章において、これまでの莫大な女性リーダーシップ研究を概観し、これまでの研究の知見に統一性が見られず混乱していること、またシステムティックな検討がなされていないなどの問題点を整理した。それらの混乱の理由として、先行研究では女性リーダーが少ないことを性差 (between-gender difference) から主に説明しようとしてきた点を挙げ、性差の検討に合わせて性別内 (within-gender difference) 比較を行うことの必要性を主張した。特にリーダーになりたいという欲求を持っている女性すなわち「リーダーシップ志向性の高い女性」と低い女性を比較すること (性別内比較) で、女性リーダーの出現を抑制している個人内の要因に焦点を当て検討できるとした。そして、女性のリーダーシップ志向性に関連しているさまざまな要因を男性と比較しながら検討すること (性差比較) で、リーダーシップ志向性を促進、抑制しているものをシステムティックに検討でき、これまでの不統一な知見を整理できるとした。

第2部は第3章から第5章の3つの章から構成されている。第3章では2つの研究をもとにリーダーシップ志向性尺度を作成し、その信頼性が検討された。リーダーシップ志向性尺度の作成にあたり、概念的整理及び調査が実施され、9項目からなる尺度が構成された。尺度の信頼性を検討するために2つの研究が行われたが、因子分析、アルファ係数による検討及び再検査法を行い、その結果から、リーダーシップ志向性尺度の内の一貫性と

信頼性が保証された。さらに、第4章では、リーダーシップ志向性が高い女性の特徴を低い女性のそれと比較しながら記述した。キャリアプラン、結婚観、理想の女性、性役割観など、これまで女性リーダー研究で問題とされてきた代表的な要因について詳細な検討が行われた。リーダーシップ志向性が高い女性はリーダーシップ志向性が低い女性と比べて、キャリアをより優先させ、理想の自己像として強い自己を願い、より大きな野心を持っていることが示されたが、その他の理想の女性像や結婚観には共通性が高く、リーダーシップ志向性が高いことが必ずしも自己の女性性を否定することにはなっていない点が明らかにされた。さらに第5章においてはリーダーシップ志向性と実際のリーダーシップ経験やリーダーとしてのスキルとの関係について、性差比較も加えて検討がなされた。その結果、リーダーシップ経験、リーダーシップ行動やスキルにおいて志向性レベルは大きく影響しているが、その影響の仕方には性差が認められず、女性も男性と同様なリーダーシップポテンシャルを持っていることが明らかにされた。またこれらの結果は、リーダーシップ志向性尺度の妥当性を保証するものにもなっている。

第3部において、リーダーシップ志向性を促進あるいは抑制する可能性がある要因の検討が第6章から第9章にかけてなされた。促進要因と抑制要因と考えられるものをそれぞれを内的要因と外的要因とに区別して、検討が行なわれた。

まず、第6章では、内的要因として性役割志向性、動機（達成動機、権力動機、地位動機、成功回避）、支配性、自尊心が取りあげられ、これらとリーダーシップ志向性の関連が検討された。その結果、リーダーシップ志向性が高い人は両性具有的であることが示され、将来彼らが実際のリーダーになるとPMタイプのリーダーシップを取る可能性があることが示された。リーダーシップ志向性の高い人は、権力動機、達成動機、高い地位への要求、成功回避、および自尊心が高く、このような傾向は先行研究で示されていた実際にリーダー的立場に立っている人の特徴と共通している。さらに、このような関係は男女ともにほぼ共通のパターンを示し、これらの内的要因についてはジェンダーの違いによる影響がないことが明らかにされた。次いで第7章では性役割葛藤とリーダーシップ志向性の関連についての検討が行なわれた。先行研究では女性リーダーが性役割葛藤を経験していると予測していたが、本研究からもリーダーシップ志向性が高い女性は性役割葛藤を感じていることが示された。しかし、本研究でみられた性役割葛藤は、従来の研究で述べられている女性性と関連する葛藤というよりも、社会的システム、特に性別役割分業がもたらす葛藤であり、女性がリーダーとなることに対する外的要因の影響を示していると言える。

第8章、第9章では外的要因とリーダーシップ志向性に関する検討が行なわれた。本人の身近にいる人（両親、先生、仲間）の反応や行動とリーダーシップ志向性の関連を検討した結果、両親は女性がリーダーシップ役割をとることに関して促進的に関係しているが教師は特定の影響を及ぼしているとは認められず、男性の同輩は抑制的に影響していることが示された（第8章）。さらに、役割モデルの存在がリーダーシップ志向性にどのように関連しているかが検討されたが、その結果、役割モデルの存在が男女ともにリーダーシップ志向性を高める働きをしていること、しかし、男性は道具的特徴をモデルとし、女性は表出的機能をモデルとすること、また、男性に比べモデルとなる人物が身近にいない点など性別による違いが認められた。この研究でみられた女性役割モデルが少ないということは欧米の結果と一貫しており、女性のリーダーシップ動機を高める面では負の影響となっていると考えられる。

最後の第4部では、全体の結果を整理し、概観しながら、総合的考察がなされた。まず、リーダーシップ行動やスキル、動機、性役割志向性などの内的要因には性差が認められなかった点から、女性でもリーダーとして十分なポテンシャルを持つ者が男性と同様に存在している可能性が指摘された。それに対して、外的要因には性差が認められ、それが、女性のリーダーシップ志向性を抑制する方向に影響を与えている点が強調された。特にリーダーシップ志向性を抑制している可能性の高いものとして、社会システムや学校環境に存在する性別分業観やジェンダーステレタイプの影響が指摘された。また、リーダーとしての同性の役割モデルが少ないことも、女性リー

ダーの出現に抑制的に作用している可能性も指摘された。これらを概観しながら、今後の女性リーダーの増加の可能性と現状の改善策が検討された。

### 審 査 の 結 果 の 要 旨

本論文は、女性のリーダーシップ志向性を問題にして、女性リーダーの出現を抑制、促進させている要因の検討を試みようとしたものである。従来の女性リーダー研究の混乱の原因を指摘し、性別間と性別内の相違の比較を通して、リーダーになりたいという気持ち（リーダーシップ志向性）の特徴とそれに関連する多くの変数との関係の分析を行い、女性リーダーの問題に社会心理学の立場から一つの解答を提出しようとしたものである。問題意識は現実に即したものであり、研究の有用性は高い。関連が想定される変数を多数取り上げ、構造的、多面的に検討を行っており、研究方法も適切である。女性リーダーシップについて日本の論文としては初めてまとまった検討を行った点は独自性が高く、結論までの考察の論理の一貫性、論文全体の統一性なども高く評価される。

よって、著者は博士（心理学）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める。