

# 論文要旨

所属ゼミ	高木晴夫 研究会	学籍番号	80830514	氏名	重盛安子
(論文題名)					
女性の上司が部下をマネジメントする時の性差要因に関する研究					
(内容の要旨)					
<p>「生まれつき男の子のほうがリスクを好む一方、女の子は自分の力を過小評価してリスクのない行動をとる」(Reonard Sax, 2004)。「経路探索において、生まれつき男性は論理的・合理的な認識を行い、北や南などの方角や距離単位を使う一方、女性は自分の目の前に見えるものを使う」(Reonard Sax, 2004)。「女性は自分の意思決定を後悔して、何度も繰り返し同じことを思い悩む結果、うつ症状になる」(Robbins and Judge, 2008)。「男性は女性に比べて、より良い交渉結果を出している」(Robbins and Judge, 2008)。「女性は感情表現をよく見せる。また男性以上に感情経験をjする」(Robbins and Judge, 2008)。「男性にとっての会話は独立と地位を維持するための手段である一方、女性にとって会話とは、人間関係を築き上げるための手段である。男性は直接的に話して、女性は間接的に話す。」(Robbins and Judge, 2008)。</p> <p>上記の本の著者達は、どのような学術研究論文を根拠にリスク、経路探索(問題解決)、意思決定、交渉、感情、コミュニケーションにおける性差があるという記述をしたのか。NHK スペシャル「女と男 最新科学が読み解く性」の番組が参考文献としていた Reonard Sax が著者である”Why Gender Matters”と Stephen P. Robbins と Timothy A. Judge が著者であるビジネス・スクール(MBA)で世界的に使用されている組織行動学の教科書”Essentials of Organizational Behavior”を読んだことを切欠に、そのようなことを考え始めた。なぜなら、それらの性差がある場合、特に女性上司が部下をマネジメントする時不利な状況に置かれてしまうのではないかと私はネガティブに考えたからである。世の中の大勢の人々は、この2冊のような一般向けの本を手に取り読んで、様々なことを学んでいるであろう。しかし私は、「世の中にある一般書を信じてよいのか」、「それらの本から得た情報に振り回されていないか」、「本の著者達は何を根拠に性差があると述べたのか」という問題意識を持った。</p> <p>本研究の目的は、上記2冊の本の著者達が引用した参考文献(英語のオリジナル論文)を読み、著者達は、どのような文献の結論を根拠に上記における性差があるという記述をしたのか、を明らかにすることである。本研究の意義は、男性優位社会で働く女性上司のために、彼女たちが部下をマネジメントする時に、「自分は女性だから」、「部下は男性だから」、「部下は女性だから」ということに影響されないための提案をすることである。本研究の方法として、文献研究を行う。”Why Gender Matters”と”Essentials of Organizational Behavior”の著者達が参考文献として引用しているオリジナル論文を入手してそれらを精読後、それらの2冊に書かれた性差における本文を指摘する。</p> <p>本研究で分かったことは、MBAの教科書やハウツー本などの性差に関する様々な本や情報の殆どが拡大解釈されているかもしれない、ということである。様々な情報から「女性だから・・・であるかもしれない」とネガティブな影響を受けて自分自身を不利な立場に追い込まないように注意する必要がある。本研究の最後に、女性上司への提案をしている。自分が「女性だから」、また部下が「男性だから」「女性だから」ではなくて、バイアスフリーで自分と相手を理解するために、自分と部下のタイプは何か、を日々考えることが大切である。</p>					