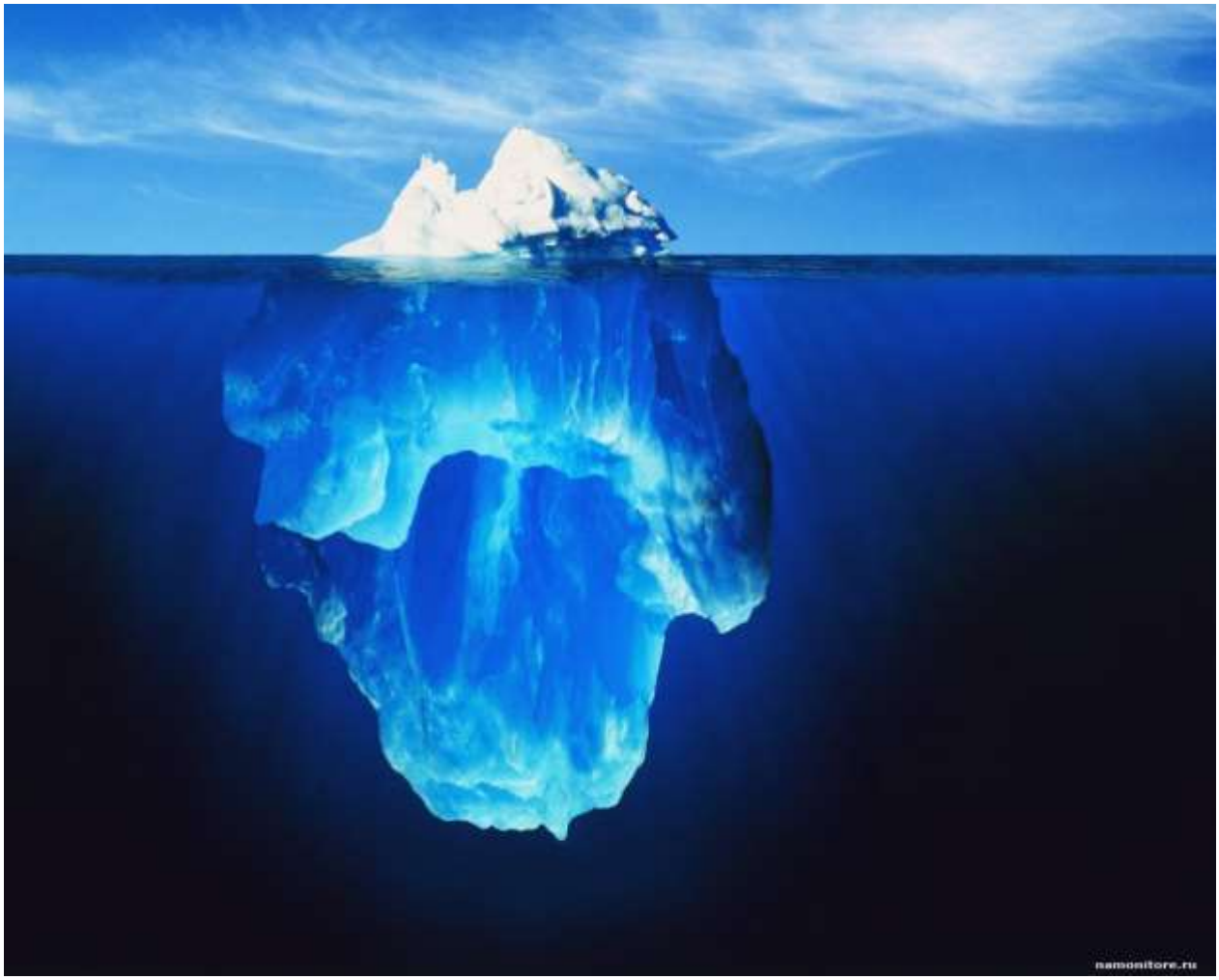
HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	2016年度国際ＦＤワークショップ ： イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント グローバル時代の職員研修
Author(s)	Khan, Ammara
Relation	北海道大学新渡戸カレッジFD研修, 2016年度国際FDワークショップ「イギリスの大学ダイバーシティ・マネジメント グローバル時代の職員研修」. 主催：新渡戸カレッジ. 日時：平成28年12月15日（木）17:15～20:05、場所：北海道大学高等教育推進機構S講義棟　7講義室
Issue Date	2016-12-15
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/64576
Type	learning object
File Information	Exploring unconscious bias participants handbook.pdf, ハンドブック

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

Exploring unconscious bias
Looking under the surface
無意識のバイアスを考察する
水面下を見る



Ammara Khan
アマーラ・カーン

Exploring unconscious bias
Looking under the surface
無意識のバイアスを考察する
水面下を見る

参加者ハンドブック

Introduction

Birkbeck University was founded on the principle of education for all. Our whole ethos is about providing education to those that may not have had the opportunity to access education through the traditional routes. We understand that society does not operate within a level playing field and of course this translates into our workplaces and our places of study where prejudgements can be made, unfortunately resulting in unfair treatment. At Birkbeck we would like to explore the concept of unconscious bias and raise awareness of where it could exist.

This awareness session is simply about exploring the concept for ourselves and reflecting on our own practises ensuring that we are mindful of the impact that our prejudgments and assumptions can have on other people. This is just about ensuring that Birkbeck has an inclusive environment where everyone is given the opportunity to excel and thrive.

Definition

Unconscious bias is a term used to describe the assumptions and associations that we hold which, despite being outside our conscious awareness, can have a significant influence on our attitudes and behaviour. Regardless of how fair minded we believe ourselves to be, most people have some degree of unconscious bias. This means that we sometimes automatically respond to others (e.g. people that are different from us in positive or negative ways. These associations are difficult to override, regardless of whether we recognise them to be wrong, because they are deeply ingrained into our thinking and emotions.

Aim

The aim of this session is to examine the concept of unconscious bias and explore what it means to us personally and professionally.

Objectives

By the end of this session the participant will have:-

- Explored and examined the concept of unconscious bias

- Discussed how it could impact on college life

序論

バーベック大学は「すべての人に教育を」という精神に基づき設立されました。これは、伝統的な方法では教育の機会を得られない人にも、教育を受ける機会を提供する精神に基づいています。私たちは、社会が公平な競争の場とはなっていないということが、私たちの職場や教育の場に偏見をもたらし、その結果、残念ながら不公平な取り扱いをしてしまうのだと理解しています。そこで、バーベック大学では、無意識のバイアスの概念を考察し、この問題について意識啓発をしたいと考えています。

この意識啓発講座の目的は、一言で言えば、私たちの日ごろの行動をふりかえることで、無意識のバイアスという概念を考察し、私たち自身が、私たちの予断や先入観が他者にどのような影響を与えるのかについてしっかりと認識できていることを保証することにあります。これは単に、バーベック大学が、全ての人が成長し、繁栄する機会をもつことができる包括的な環境を提供していることを保証するためです。

定義

「無意識のバイアス」とは、人が持つ先入観や関連づけのことを示す用語です。これらは私たちが認識できる意識の外にあるにも関わらず、人の態度や行動に大きな影響を与えます。自分は公平な人間だと思っている人でも、多くの場合、ある程度のバイアスを無意識のうちにもっています。つまり、私たちは他人（例　いい意味でも悪い意味でも自分とは違う人）に対してうっかり反応してしまうということです。このような関連づけは、私たちの思考や感情に深く根ざしているため、そのような関連づけが間違っていると認識しようがしまいが、そのような関連付けをしないことは困難です。

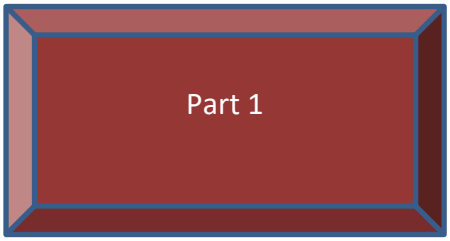
ねらい

このセッションでは、無意識のバイアスの概念を検討し、それが個人、そして職業人として、私たちに何を意味するのか考察します。

目的

このセッション終了時には、参加者は:

- 無意識のバイアスの概念を考察・検討している。
- 無意識のバイアスが、大学生活にどのような影響を及ぼすのかを話し合っている。



Participants are requested to carry out 'Implicit Association' tests before attending the session. Participants take part in a rapid test of association that measures implicit attitudes and beliefs that people are either unwilling or unable to report. This test was developed by scientists from Harvard University and is being further developed around the world.

https://implicit.harvard.edu/implicit/uk/takeatest.html

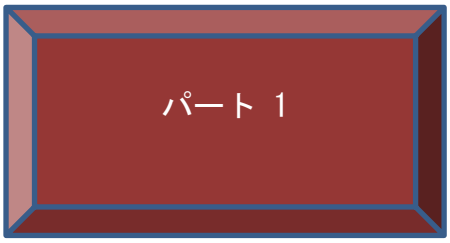
Participants are then asked to take part in an introductions exercise in pairs and consider the following questions. Participants will not have to divulge the results of their tests but talk about how the tests made them feel:-

- How did the tests make you feel?
- Did you think about your results afterwards or question your responses?

After discussion on how participants felt about the test, they are encouraged to think of their own values and 'programming' that has influenced any bias or judgements. Further exploration is then carried out to examine the impact of our known and hidden bias and how that might affect our attitude and behaviours.

Definitions

- **Prejudice -** A set of assumptions or ideas based on little experience or no fact at all
- **Direct Discrimination -** The practice of unfairly treating a person or group of people differently from other people or groups of people possibly because of a protected characteristic
- **Indirect Discrimination –** A rule or clause placed as a general rule but has an adverse impact on a particular group of people
- **Confirmation Bias** – The favouring of information that confirms previously existing beliefs or biases thereby upholding our ideas and ignoring the information that challenges our existing beliefs



参加者は、事前に 「潜在的連合」テスト（Implicit Association Test）を受講することを求められます。この即答連想テストは、参加者の無意識の態度や信条を測定します。このテストはハーバード大学の科学者らによって開発され、世界中でさらに開発され続けています。

https://implicit.harvard.edu/implicit/uk/takeatest.html (English)

https://implicit.harvard.edu/implicit/uk/background/index.jsp（日本語）

参加者は続いて導入偏の課題を２人１組で行い、以下の質問について考えます。参加者はテストの結果を明かす必要はなく、自分がテストを行って感じたことを話し合います。

- テストを受けて、どのような気持ちになりましたか？
- テストを終え、自分の結果について考えましたか？もしくは自分の答えに疑問を持ち始めましたか？

参加者がテストを受けてどのように感じたかを話し合った後、自己が他者に対して抱いたバイアスや判断そのものを導いた価値観や「プログラミング」について考えます。次に、自分自身で意識できたバイアスと意識されない隠れたバイアスが、私たちの態度や行動に及ぼす影響について考察し、さらに深い探求を行います。

定義

- **偏見** – 経験の少なさからくる先入観や考え、全く根拠がない先入観や考え。
- **直接的差別** – 保護すべき特性を理由に、ある個人や集団を、他の個人や集団とは異なるように、不公平に取り扱うこと。
- **間接的差別** – ある集団に不利な影響を及ぼす、一般的な規則や規定。

- **確証バイアス** –既存の信念や先入観を証明しようとする情報を好意的に受け止め、それにより自分の考えを確認し、既存の信念に反した情報を無視すること。

Background

Birkbeck is proud of its diversity and recognises the value that this brings to College life. The College embraces and celebrates the differences between people, recognising the strengths and benefits of a diverse, inclusive society, workforce and student body. In the spirit of its founder George Birkbeck, the College believes that education should be available to all sections of society, providing an inclusive working and learning environment for students and staff so that all may develop to their full potential.

Birkbeck is committed to providing the highest quality academic and working environment where all staff, students, visitors and contractors are employed, welcomed, respected and treated in a fair manner that is free from unlawful discrimination, harassment and victimisation. Subject to statutory provisions, no one shall be treated less favourably because of *race (including ethnicity, colour, national/ethnic origins and nationality), sex, disability, age, sexual orientation, religion or belief/non-belief, gender reassignment, marriage or civil partnership, maternity/paternity or pregnancy*, political belief, social status or carer status.

The College is committed to promoting equality and diversity in all aspects of its activities, through the development of fair and equitable policies, procedures, academic programmes of study, courses, training and development programmes which are consistently applied and regularly monitored. Birkbeck encourages and promotes an inclusive approach that treats colleagues, students and other service users with respect. The College will work to ensure that it benchmarks its work against national schemes, including Athena SWAN, the Race Equality Charter Mark, Two Ticks, Mindful Employers and the Stonewall Diversity Champions programme.

The College will meet all statutory obligations under relevant legislation and, where appropriate, anticipate future legal requirements. This will be informed by:

- Equality Act (2010) and associated secondary legislation
- Criminal Justice and Immigration Act (2008)
- Racial and Religious Hatred Act (2006)
- Civil Partnership Act (2004)
- Gender Recognition Act (2004)
- Criminal Justice Act (2003)
- Human Rights Act (1998)
- Protection from Harassment Act (1997)

- Special Education Needs and Disability Act (2001)

背景

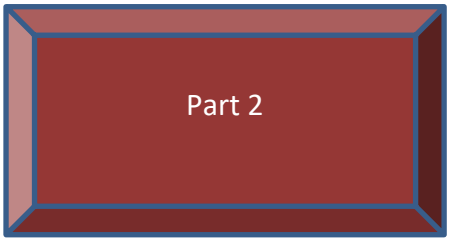
バーベック校は、本校の多様性に誇りを持ち、多様性が大学生活にもたらす価値を認識しています。本校は一人ひとりの違いを尊重し、社会、労働力、学生組織それぞれにおける多様性と包括性についてその強みと利点を理解し、ダイバーシティに取り組んでいます。当校は、創立者 ジョージ・バーベックの精神を継承し、あらゆる階層の人々が教育を受けることができ、個々人が潜在的に持っている全ての能力を最大限に発揮できるよう、学生と職員に包括性に富んだ勉学環境や職場環境を提供すべきであると信じます。

バーベック校は、最高品質の教育と、すべての職員、学生、訪問者、関連業者が、違法な差別やハラスメント、報復的攻撃を受けずに、公正な方法によって雇用され、受け入れられ、尊敬され、取り扱われるための職場環境を提供することを目標にしています。当校では、法に則り、何人も、*人種（民族性、肌の色、出身地/出自、国籍を含む）*、*性別*、*障がい*、*性的指向*、*宗教*、*信条の有無*、*性別再認定*、*婚姻または市民パートナーシップ*、*母性/父性または妊娠*、政治的信条、社会的地位や扶養状況などにより不当に扱われてはならないことになっています。

当校は、その方針、手続き、履修や課程などの教育プログラム、職員研修プログラム、人材育成プログラムなど、その活動のあらゆる面において、常に公正平等な開発を行い、これを定期的にモニタリングすることで、平等とダイバーシティを推進しています。バーベック校は、同僚、学生、その他のサービス利用者を、敬意をもって対応する包括的なアプローチを推奨しています。当校は、その働きが、アテナ・スワン憲章、人種平等憲章マーク、トゥー・ティックス（Two Ticks）、マインドフル・エンプロイヤーズ（Mindful Employers）、ストーンウォルのダイバーシティ最優秀プログラムなどを含む国の施策に反しないよう努力することを保証しています。

当校は該当するすべての法的義務を果たしており、今後も必要に応じて対応していく所存です。本参加者ハンドブックは、以下の法律に対応しています。

- 平等法（2010）とそれに関連する副次的な法律
- 刑事司法と移民法（2008）
- 人種と宗教に対する憎悪法（2006）
- 市民パートナーショップ法（2004）
- 性別認定法（2004）
- 刑事裁判法（2003）
- 人権法（1998）
- ハラスメントからの保護法（1997）
- 特別教育の需要と障がい法（2001）



Participants are asked to consider why bias might exist and explore various theories.

Who influences our socialisation? We are not born with values, so how do people develop their values? Doctor Morris Massey talked about 3 stages of moral development.

1. The Imprint Period - Age 0 to 7
2. The Modelling Period - Age 8 to 13
3. The Socialisation Period - Age 13 to 21

The Imprint Period

Up to the age of seven, we are like sponges, absorbing everything around us and accepting much of it as true, especially when it comes from our parents and carers. We rarely question what we are told and take accept more or less everything that they tell us.

The critical thing here is to learn a sense of right and wrong, good and bad.

The Modelling Period

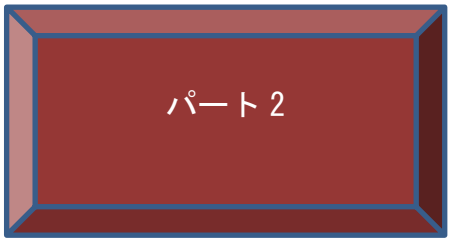
Between the ages of eight and thirteen, we copy people, often our parents, but also others. Rather than unquestionable acceptance of their values, we are trying them on like a suit of clothes, to see how they feel.

At this age we may be much impressed with sports stars, religion or our teachers. You may remember being particularly influenced by junior school teachers who seemed so knowledgeable--maybe even more so than your parents.

The Socialization Period

Between 13 and 21, we are very largely influenced by our peers. As we develop as individuals and look for ways to get away from the earlier programming, we naturally turn to people who seem more like us.

Other influences at these ages include the media, especially those parts which seem to resonate with the values of our peer groups.



ここで参加者はなぜバイアスが存在するのかを考え、様々な理論を探求していきます。

私たちの社会化に影響与える人は誰でしょうか？人は生まれながらにして価値観を持っているわけではありません。では、どのように人は価値観を形成していくのでしょうか？モリス・マッシー(Morris Massey) 博士は、人の道徳的発達を３つの段階に分けて説明しています。

１．　刷り込み期間 －　０から　７歳

２．　観察学習期間 －　８から　13 歳

３．　社会化期間　－　13 から　21 歳

刷り込み期間

７歳まで、私たちはまるでスポンジのように、周囲にあるすべての物事、特に、両親や保護者から言われたことは、そのほとんどを正しいものだと受け入れ、吸収していきます。彼らに言われたことはほとんど疑問を持たず、そのまま受け入れます。

この期間に正しいことと正しくないこと、良いことと悪いことを学ぶことが何よりも重要です。

観察学習期間

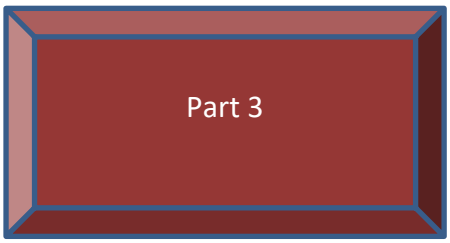
８歳から 13 歳まで、私たちは他人の真似をします。他者、特に両親の真似をするのです。彼らの価値観を無理に受け入れるのではなく、その価値観をスーツのように身にまとい、自分に合うのかどうかを試す期間です。

この年齢では、私たちはスポーツ選手や宗教、先生たちに関心を寄せます。特に、中学生の頃に、両親に比べ、知識豊富な先生のほうに影響を受けたという記憶があるのではないでしょうか。

社会化期間

13 歳から 21 歳までは、仲間集団から多くの影響を受けます。人は、個として成長していく中で、初期のプログラミングから離れる方法を探し始め、自然に自分と似た人に目を向けるようになります。

この他、この年齢の子どもに影響を及ぼすものとして、メディア、特に自分の仲間集団の価値観と同調するメディアが挙げられます。



So does Unconscious Bias really exist?

1. A British government sting operation using false identities concluded that jobseekers with 'white-sounding names' could expect to receive one positive response for every nine job applications. How many CVs did they find a candidate with 'Asian or African sounding names' had to distribute in order to obtain an interview?

   9 CVs – the same as those with 'white sounding names'.

   12 CVs in order to obtain one interview.

   16 CVs in order to obtain one interview.

2. If a new mum returns to your organisation, it isn't unconscious bias to spare her the stress of overseas business trips for her first hectic year of working motherhood.

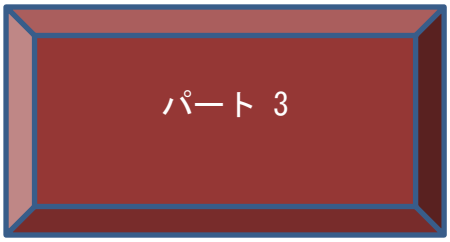
   True or False?

3. A study of science faculties in higher education institutions (Moss-Racusin et al 2012) asked staff to review a number of applications.
   The applications reviewed were identical, apart from the gender of the name of the applicant.

   Science faculties were more likely to:

   -rate male candidates as better qualified than female candidates
   -want to hire the male candidates rather than the female candidates
   -give the male candidate a higher starting salary than the female candidate
   -be willing to invest more in the development of the male candidate than the female candidate

   Which of the above is true?



無意識のバイアスは本当に存在するのでしょうか？

1. イギリス政府は、偽名を用いて行ったあるおとり捜査から、「『白人のような名前を持つ求職者は、9 カ所中 1 カ所の事業所から肯定的な反応が得られる」と結論づけました。では、「アジア人やアフリカ人のような名前」を持つ求職者が就職面接に呼ばれるには、何カ所に履歴書を送る必要があったでしょうか。

   9 カ所で 1 回の面接- 「白人のような名前」の場合と同じ
   12 カ所で 1 回の面接
   16 カ所で 1 回の面接

2. 産休を終えた母親があなたの職場に復帰します。仕事と育児で多忙な最初の一年間は海外出張の精神的負担を免除するという方針は無意識バイアスではない。

   正か否か?

3. ある高等教育機関の理系の教員を対象にした実験 (Moss-Racusin *et al* 2012)では、教員は、大量の応募書類の見直しを依頼されました。 見直しをした応募書類は、同一のもので、教員には応募者の名前のみが知らされ、性別は名前からしかわからないようになっていました。

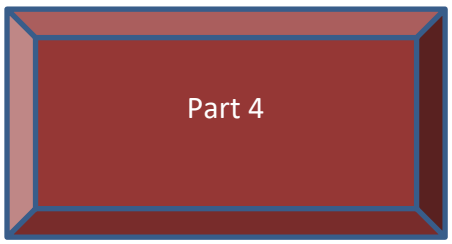
   理系の教員は、以下のような傾向がありました。

   - 女性よりも男性のほうの才能を高く評価する。
   - 女性よりも男性のほうを雇いたいと思う。
   - 女性よりも男性のほうに高い初任給を与える。
   - 女性よりも男性のほうの育成に多くの投資をする。

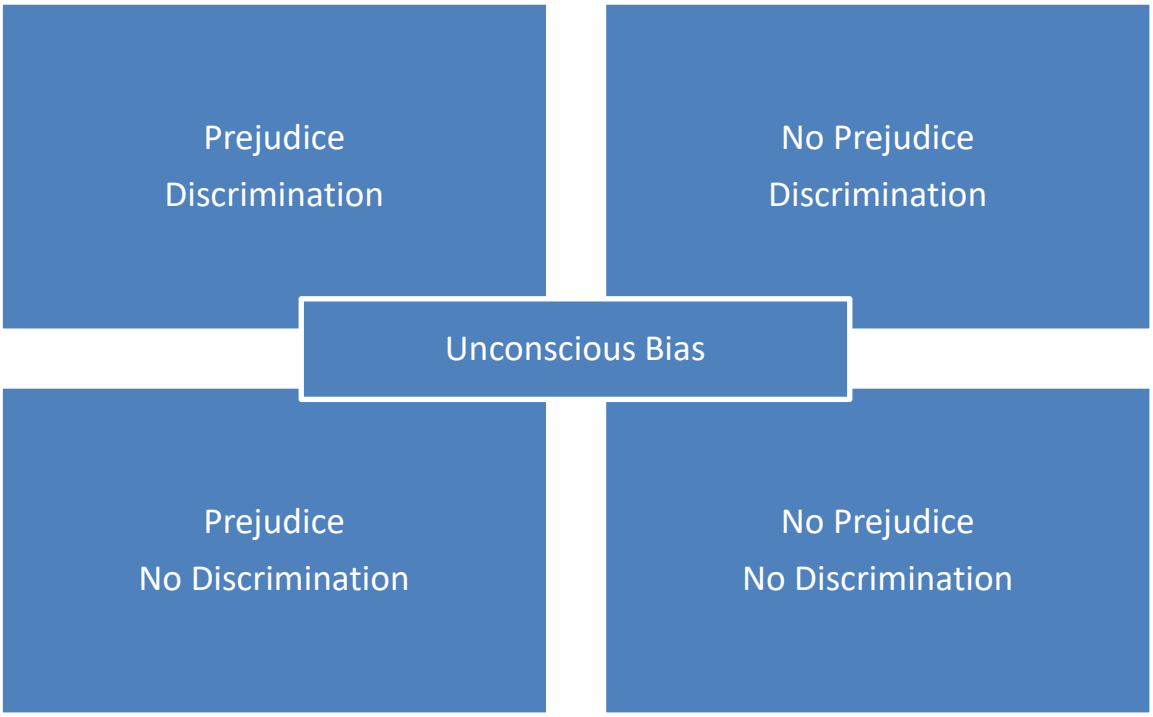
上記のうちどれが正しいでしょうか?

On a day to day basis, we all use language that is subtly ‘gender-coded’. Society has certain expectations of what men and women are like, and how they differ, and this seeps into the language that we use. Think about “bossy” and “feisty”: we almost never use these words to describe men.

This linguistic gender-coding also shows up in job adverts, and research has shown that it puts women off applying for jobs that are advertised with masculine-coded language.



Our Judgements & Actions

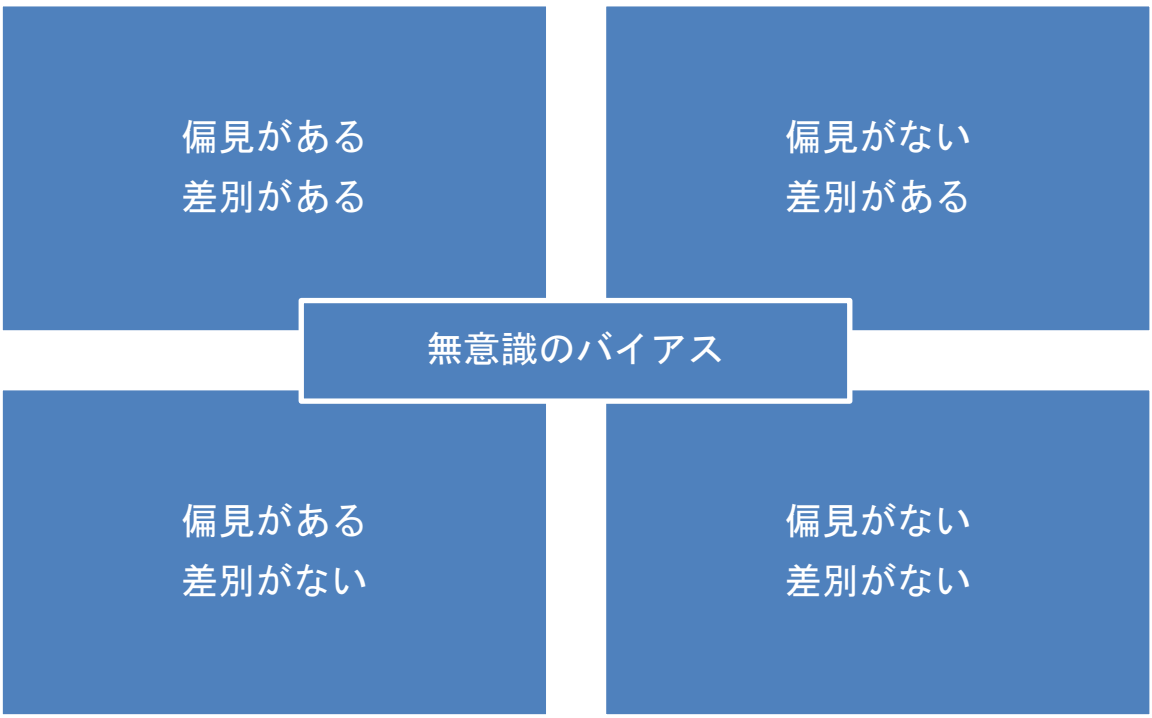


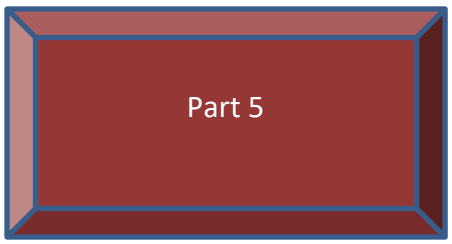
私たちは気づかずに、巧妙にジェンダー・コーディングされた言語を使用しています。社会は男性と女性がどのような存在であり、男女がどのように違うかについてのある一定の期待を持ち、これが、私たちが使用する言語の中にまで浸透しています。例えば、“bossy”（「お局様」）や “feisty”（「ヒステリー」）: これらは男性を表すときにほとんど使われない言葉です。

この言語的ジェンダー・コーディングは求人広告にも見られ、これまでの研究によれば、男性的コーディングが使用されている広告に女性は応募したがらないという結果もあります。

パート 4

私たちの判断と行動



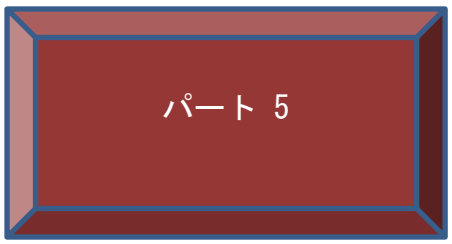


Could Unconscious Bias exist at Birkbeck?

Participants are asked to examine the following statements and discuss whether unconscious bias could play a part.

2014/15 Equality Data Report

- Female staff are more likely to be in a part-time post than male colleagues
- Low female representation at senior management and professorial roles continues
- Very low numbers of female academics in BEI
- Very low numbers of male administrative staff in Arts and SSHP
- 7% of Professors are BME compared with the overall rate of 13% for academic staff.
- SHHP, Arts and, to a lesser extent, Science have lower BME staffing levels compared to the college average.
- BME consistently reduce in proportion through the recruitment stages across all staff groupings
- Academic staff under 30 or over 61 are twice as likely to be in part-time roles

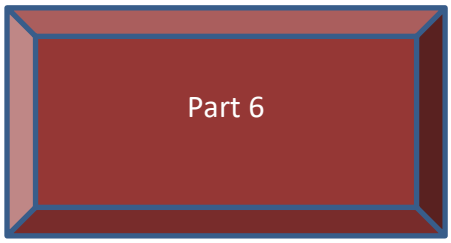


バーベック校に無意識のバイアスは存在するのでしょうか?

参加者は以下の報告を考察し、無意識のバイアスと関わりがあるかどうかについて話し合います。

2014/15　平等データ報告

- 女性教職員は同僚の男性教職員よりもパートタイムの職に就く傾向がある。
- 役員や専門職における女性の割合が低い状態が続いている。
- 商業・経済・情報科学分野における女性研究者の数が少ない。
- 文学や社会・人文・歴史・哲学分野における男性役員の割合が低い。
- 教員のうち黒人・少数民族が占める割合が 13%であるのに対し、教授のうち黒人・少数民族が占める割合は 7%である。
- 社会・人文・歴史・哲学分野、文学と理系の一部では、黒人・少数民族が占める割合は、大学全体の平均に比べ、低い。
- 職階が上がるにつれ、採用者に占める黒人・少数民族の割合は、職種に関わらず一定の割合で減少する。
- 30 歳未満の教員や 62 歳以上の教員は、有期契約の仕事をしている傾向にある。



The Evidence

Steinpreis, Anders & Ritzke (1999) published a pioneering study on unconscious bias and gender. Panels composed of male and female university psychology professors were asked to evaluate application packages for either "Brian" or "Karen" and determine the candidate's suitability as an assistant professor. The panels preferred 2:1 to hire "Brian" over "Karen," even though the application packages were identical except for the name. When evaluating a more experienced record (at the point of promotion to tenure), the panel members expressed reservations four times more often for "Karen" than for "Brian." So not only was unconscious bias operating, it got stronger with seniority. The study determined that unconscious bias would have a repeated negative effect on "Karen's" career

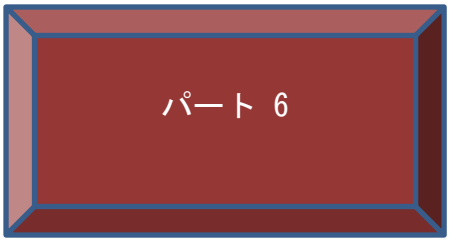
Correll, Benard & Paik (2007) extended the study to mothers. Panels were asked to evaluate application packages that were identical except for one line in the CV: "Active in the PTA." Evaluators rated mothers as less competent and committed to paid work than non-mothers. Prospective employers called mothers back about half as often. Mothers were less likely to be recommended for hire, promotion, and management. Mothers were offered lower starting salaries. When a similar study was done for fathers, however, the results were quite different. Fathers were not disadvantaged in the hiring process. They were seen as more committed to paid work, and were offered higher starting salaries.

More recently, Moss-Racusin et al. (2012) reported on a similar study which evaluated candidates for a lab manager position. The candidates were described as competent, but not stellar. On a scale of 1 to 7 (7 highest) professors gave John a score of 4.0 for competence, but only 3.3 for Jennifer. John was viewed more favourably as someone the evaluators would hire or mentor. John was also offered a higher average starting salary: $30,328 for John, but only $26,508 for Jennifer. The bias had no relation to the professors' age, sex, teaching field, or tenure status. Biology professors, for example, whose classes can be >50% female, were just as biased as physicists. Women professors were just as biased as men. Junior professors were just as biased as seniors.

Steinpreis, Anders & Ritzke (1999) Sex Roles, 41, 509.

Correll, Benard & Paik (2007) American Journal of Sociology, 112 (5), 1297.

Moss-Racusin et al. (2012) Proc. National Academy of Sciences, 109 (41) 16474.



先行研究によって示された事実

Steinpreis, Anders & Ritzke (1999) は無意識のバイアスとジェンダーに関する先駆的研究を発表しました。選考委員会は、男女を含む大学の心理学の教授らで構成されていました。彼らは、"Brian" または"Karen"のどちらか一方の名前の求職者の応募書類を受け取り、どちらが助教として適任なのか決めるように言われました。調査対象者となった彼らは、２名の履歴書が、名前以外は全く同じ内容であったにも関わらず、2 対 1 の割合で"Karen"よりも"Brian"のほうを選びました。そこで（終身雇用に昇進させるとしたら）どちらがより多くの実績があるか評価してもらったところ、"Karen"は補欠に指定され、その数は"Brian"の 4 倍ありました。無意識のバイアスが働いていただけでなく、職階が上がるにつれて無意識のバイアスが強まっていました。この調査は、無意識のバイアスが"Karen"のキャリアに継続的に悪影響を及ぼすことを明らかにしました。

Correll, Benard & Paik (2007)はこの調査を、母親を対象に実施しました。選考委員会の委員らは、「PTA 活動をしている」という 1 文以外は全く同じ内容の応募書類を渡され、評価するように言われました。評価者は、母親である女性応募者は、母親ではない女性応募者に比べて有償労働に対する能力や熱意に欠けていると評価しました。雇用者が母親である女性応募者に対してとった連絡回数は、母親ではない女性応募者の半分でした。母親である女性応募者たちは、雇用や昇進の機会や管理職を勧められる可能性が低く、また初任給も後者と比べて低いことがわかりました。しかし、同じ調査を父親の応募者に対して行うと、その結果は大きく異なっていました。父親は選考過程において不利な扱いはされませんでした。父親である応募者は有償労働への意欲があると見なされ、父親ではない応募者よりも高い初任給を示されました。

更に、近年では、モスラクーシンら (Moss-Racusin et al. 2012)が、実験室のマネージャー候補者を選考するという設定で類似の調査を行いました。評価者は、候補者について仕事をする能力はあるものの特段優れているわけではないと告げられました。評価者である教授らが 7 段階評価で “John”と“Jennifer”を評価したところ、”John”は 4.0 点、”Jennifer”はわずか 3.3 点でした。John は、評価者が雇ってみたい・メンター役を申し出たい人として好意的に思われる傾向がありました。更に John は相対的に高い初任給を示されました。John には $30,328、Jennifer には$26,508 が示されました。このバイアスは、評価者である教授の年齢、性別、教育分野、任期、契約条件とは全く関係がありませんでした。例えば、生物学の教授の授業では、女性が出席者の 50% 以上を占めるにも関わらず、物理学の教授と同じ程度のバイアスが認められました。また、男性の教授と同じ程度のバイアスが女性の教授にも認められ、さらには先輩の教授と同じ程度のバイアスが後輩の教授にも認められました。

Steinpreis, Anders & Ritzke (1999) Sex Roles, 41, 509.

Correll, Benard & Paik (2007) American Journal of Sociology, 112 (5), 1297.

Moss-Racusin et al. (2012) Proc. National Academy of Sciences, 109 (41) 16474.

Only by accepting that we are biased can we begin to deal with it.

How can we ensure that we manage our own bias?

私たちは、自分自身がバイアスを持っていることを受け入れることによって、初めて課題解決に取り組むことができる…

自分のもつバイアスを管理する確かな方法はあるのだろうか？

Appendix

“Implicit Association Test

Background Information

Psychologists understand that people may not say what's on their minds either because they are unwilling or because they are unable to do so. For example, if asked "How much do you smoke?" a smoker who smokes 4 packs a day may purposely report smoking only 2 packs a day because they are embarrassed to admit the correct number. Or, the smoker may simply not answer the question, regarding it as a private matter. These are examples of being unwilling to report a known answer. But it is also possible that a smoker who smokes 4 packs a day may report smoking only 2 packs because they honestly believe they only smoke about 2 packs a day. Unknowingly giving an incorrect answer is sometimes called self-deception; this illustrates being unable to give the desired answer.”

Source: Project Implicit , Implicit Association Test, Background Information,
Cited from https://implicit.harvard.edu/implicit/uk/takeatest.html (English).
Last accessed 13th December 2016.

Note: We were permitted to cite by the Project Implicit Corporation.

補足資料

インプリシット・アソシエーション・テスト

「背景情報

人々には、*言いたくない*と思っているとか、実際に*言うことができない*場合に、心の中で思ってはいても口には出さない場合があることを心理学者は知っています。例えば１日に４箱のたばこを吸う人が、「どれくらいたばこを吸いますか」と尋ねられた場合、わざと「１日に２箱だけ吸います」と答えたりすることがあります。それは正確な数を答えてしまうと、ばつが悪いと思ってしまうからでしょう。あるいは、その質問はプライベートな問題だという理由で回答することすらしないかもしれません。（これらは、わかっていることを*報告しようとはしない*場合の例です）。しかし、１日に４箱のたばこを吸う人でも、本人が１日に２箱程度しか吸っていないと本気で信じているために「１日に２箱しか吸いません」と答えることがあるかもしれません。（知らず知らずのうちに間違った回答をすることは、時に自己欺瞞と呼ばれます。これは、要求されている回答を*することができない*状態を意味します）。

「しようとしないこと」とそれが「できないこと」との区分は、意識的に他者から何かを隠していることと、意識せずにあなた自身から何かが隠されていることの違いと似ています。潜在的連合テスト(IAT)は、この両タイプの隠蔽を見破ることを可能にします。IAT では、人々が報告しようとはしないか、あるいは、報告することができない *潜在的な* 態度や信念を測定します。」

出典：プロジェクト・インプリシット，IAT テスト，背景情報
https://implicit.harvard.edu/implicit/japan/takeatest.html（日本語）より引用。閲覧日 2016 年 12 月 13 日.

注：引用にあたり、株式会社プロジェクト・インプリシットより許可を得た。