

秘書におけるパーソナリティ適性と 教育の効果との関係について

和田 美知子
藤田 主一
堀江 光

1. 研究の目的

秘書 (secretary) とは、一般に「上司が本来の職務に専念できるように補佐する人」¹⁾と定義されている。将来、このような目的を持った秘書を職務として社会に巣立つ学生を教育するために、短期大学等では専門的な秘書理論や秘書技術の習得に向けた授業を展開している。今日のような情報化の進んだ時代において、秘書に求められる役割が従来にも増して複雑多岐にわたることはいうまでもない。秘書がより専門的な方向に向かっているのは、内外に氾濫するさまざまな情報に対する的確な収集や判断が必要だからである。

秘書に求められる職務内容の中心は、与えられた組織内外での情報管理、対人関係や総務関係などであり、いずれも上司がその職務を円滑かつ効率的に遂行できるように適切な方法をとって行われるべきものである。そこには単なる補佐的な職務を越えた専門職の特徴を認めなければならない。従って、秘書の役割は消極的で受動的なものではなく、積極的で能動的なものであることが求められる。

そのような意味で、秘書業務に関わる人には職能としての知識や技術の他に、“秘書”という職業に対する何らかの適性が必要ではないかと思われる。即ち、秘書という職業に興味を持ち、秘書に求められるパーソナリティが備わり、その上で特定の職務技能を獲得していく過程が問われるのではないかと考えられる。短期大学等で学問的な秘書学を教授・教育することや、秘書活動を実践することの背景に、このような適性要件、特にパーソナリティ要件の把握が必要である。適性の事態は秘書などの職業に限られたことではないが、ここでいう職業適性は「適切な教育や訓練を与えた後、ある職務において特殊な熟練を発展させることのできる、生得的ないし獲得的特性の集合である。それは、知的特性だけでなく、気質・性格・適応性・興味および身体的健康度などの諸要因が含まれる」²⁾ということを指している。この定義からすると、適性という概念はある職業（例えば、秘書）に必要とされる特性を有しているかという方向だけでなく、一定の教育や訓練を受けた後にその特性をどの程度備えうるのかによって判断される。

しかし、秘書に必要な能力やパーソナリティ（性格）特性についての実証的な研究は少ないのが現状であるといわれている³⁾。概論的な“秘書として求められるパーソナリティ”という記述は見られるが、その妥当性については今後の研究に待つところが大きい。例えば、次に示すようなパーソナリティ像である⁴⁾。

- (1) 機密を守ることでできる慎重さをもつこと。
- (2) 正確で、信頼される仕事ができること。
- (3) 勤勉に努力をすること。
- (4) 先見性を持って、つぎつぎと仕事を予見すること。
- (5) 臨機応変に柔軟な態度でいろいろな場面に対応できること。
- (6) 冷静・沈着しかも“SENSITIVE”であること。
- (7) 機転がきき、記憶力にすぐれていること。
- (8) 忠実で謙虚であること。

我々は、このような問題意識を前提にして、秘書専攻学生の秘書適性や秘書に対するイメージを把握したいと考えた。また、学生のパーソナリティ特性を捉えることで、秘書を志向する学生の基本的な資質を押さえることができると考えた。そのために、入学直後や卒業前の学生（秘書専攻学生と秘書専攻以外の学生）に調査を行い、さまざまな角度から比較検討を加えた。以下に、概要をまとめることにする。

藤田・和田・堀江⁴⁾は、“秘書イメージ”についてSD法（意味微分法）を用いて調査した。本学学生の中から①秘書専攻の1年生（秘書教育を受けていない学生）、②秘書専攻の2年生（秘書教育を1年間受けた学生）、③秘書専攻以外の1年生の3グループに、機能（活動性）、価値（評価性）、感情、総合（力量性）に関する4領域40項目の形容詞対を与え、5段階評定をさせた。その結果、①秘書教育経験の有無に関わらず、秘書専攻学生の秘書イメージは、その認知的な枠組みが極めて中庸的なところにある。②秘書教育経験によって、少なくとも“つまらない—おもしろい”“嫌い—好き”という2項目において、否定的なイメージが強まった。③秘書専攻以外の学生は「秘書にはてきぱきとした機敏さとの確な行動が必要であり、厳しい仕事であるが現代的な職業として信頼性を持てる。秘書以外の学生からは職種に距離感を覚えるが、理性的・清潔な印象があって、特に外向的な女性に適している」というイメージを抱いている。④秘書専攻学生は、特定の秘書イメージを持たないまま入学し、そのイメージは1年間の秘書教育の経験でも特に大きな変化を見せていない、などの諸相が明らかになった。

和田・藤田・堀江⁵⁾は、上記と同様の学生がどの程度の秘書適性（パーソナリティ要因）を備えているかを検討した。秘書として獲得しておくべき27特性を5段階評定させた結果、以下の諸点が明らかになった。

- (1) 秘書教育未経験群である秘書専攻の1年生は、“秘書”に対する基本的な意識や態度を持

ち合わせているが、それらの意識や態度は全体的に弱いものである。

(2) 秘書専攻の1年生が1年間の秘書専門教育を受けた後も、“秘書”に対する基本的な態度や意識に大きな変化がなく、これは秘書に対する意識と教育の効果との関係がそれほど強いものでないことを意味するものである。

(3) 本学入学時に抱いていた“秘書”イメージは、秘書専攻学生とそれ以外の専攻学生において質的な違いが存在している。おそらく、秘書専攻学生は華やかなイメージの中に置く自分の姿（例えば、パーソナリティの同一性など）を強く意識しているが、その華やかさと実際の秘書適性との関係は弱く、現実との間には幾分かの距離が認められる。

(4) 学生自身の個人的なパーソナリティ構造は、専門的な秘書教育によって変容していく以上に固定的で一貫するものである。

(5) 秘書専攻以外の学生は、秘書が持つ華やかさと自分自身のパーソナリティとを比べて、専門的な学問体験や秘書業務の修得には適性がないと感じているが、基本的な部分において潜在的な知識や態度に適性が認められる。

和田・藤田・堀江⁶⁾は、秘書専攻学生のパーソナリティ構造を、標準化された心理学的検査を用いて明らかにした。具体的には、本学の秘書専攻2年生に矢田部・ギルフォード性格検査（Y-G性格検査）を実施し、12特性に現れたプロフィールから秘書専攻学生に見られる特徴をまとめた。その結果、①秘書専攻学生は、抑うつ性が小さく、のんきで思考的外向、支配性が強く社会的に外向である。②秘書専攻学生は、D', DといったD類型（情緒安定、外向、積極性）が全体の4割を占める。③秘書専攻学生は、性格の因子構造では『内閉性』と『顕示性』という2因子で説明できる、などの特徴が見出された。

藤田・和田・堀江⁷⁾は、秘書専攻学生のパーソナリティ構造の妥当性を検討するために、秘書専攻以外の学生に対して上記のY-G性格検査を実施した。その結果、秘書専攻学生とそれ以外の学生とを比較すると、以下の諸点が確認された。

(1) 秘書専攻学生は、抑うつ性が小さく、のんきで思考的外向、支配性が強く社会的に外向であるのに対し、秘書以外の学生も抑うつ性が小さく、気軽な性質と衝動的な傾向を持ち、対人的な接触を好むパーソナリティである。

(2) 秘書専攻学生は、D', DといったD類型（情緒安定、外向、積極性）が全体の4割を占めるのに対し、秘書以外の学生は、D類型が全体の5割を占める。また、秘書専攻学生はB類型（情緒不安定、外向、積極性）が3割以上になるのに対し、秘書以外の学生は2割未満となり、ここに幾分かの違いが見られる。

(3) 秘書専攻学生は、パーソナリティの因子構造では『内閉性』と『顕示性』という2つの因子で説明できるのに対し、秘書以外の学生では『内向性』と『外向性』の因子で説明できる。これは、基本的には同一の因子構造なので、Y-G性格検査における両者のパーソナリティの把握

に、大きな違いが存在しないと考えられる。従って、特に秘書という専攻によって基本的なパーソナリティ構造に変容が認められるとはいえない。

以上の先行研究に基づきながら、我々は秘書教育の経験が秘書専攻学生の適性にどの程度の効果を及ぼすのかを追究することにした。即ち、秘書専攻に入学した学生が2年間の秘書教育を体験した結果、秘書としてのパーソナリティ適性に何らかの意味が見出せたのかを検討することである。

本学の経営学科秘書専攻は、1992年度生（1992年4月入学、1994年3月卒業：本研究の対象学年）において、履修上の詳細については省略するが、以下の専門教育科目（一般教育科目を除く）が用意されている。

□専門教育科目（必修）

1年 ⇒経営学総論、簿記原理、秘書概論、社会心理学、秘書実務演習、ファイリング・システム、経営学演習Ⅰ

2年 ⇒経済学概論、産業心理学、国語表現法、秘書実務論、O・A演習Ⅱ、秘書学特講、経営学演習Ⅱ

□専門教育科目（選択）

1年 ⇒経営史、商学総論、会計学、民法、経済地理、O・A演習Ⅰ、コンピュータ概論、コンピュータ演習、書道、経営管理論、計算実務、国際関係論Ⅰ、国際関係論Ⅱ、現代社会論、簿記演習、英会話、L・L英語Ⅰ、語学研修

1/2年⇒経営分析論

2年 ⇒租税実務、手形・小切手法、金融論、日本経済論、国際経済論、速記、文書実務、L・L英語Ⅱ、貿易実務、特殊講義、外国書講読、情報処理論、情報処理演習、ゼミナール（労務管理論）、ゼミナール（経営学）、ゼミナール（経済学）、ゼミナール（会計学）、ゼミナール（秘書学）、ゼミナール（心理学）、ゼミナール（法学）

大学側が秘書に特有のカリキュラムを配当するのは、これらの専門科目を入学から卒業までの2年間受講することを通して、秘書としての専門性と教養を身につけられるように想定しているからにほかならない。

2. 研究の方法

1. 調査対象者

本研究における調査対象者は、本学の経営学科秘書専攻の学生で、1992年度生（1992年4月入学）120名である。この対象者数は、第1回目（入学当初）に参加した学生の内、第2回目（2年次授業終了時）にも参加した学生数である。

2. 調査材料

秘書のパーソナリティ適性をアセスメントする質問項目については、森田・服部³⁾に掲載されていたリストを応用した。それは、Fulton, P. J. & Hanks, J. D. (1985) によるパーソナリティ・チェックリストで、秘書として身につけておくべきパーソナリティの自己診断用として開発されたものである。質問は全部で50項目から構成されており、回答は3件法である。また、質問項目は8つの下位尺度、すなわち“自信と勇気”“落ち着き”“率先力とやる気”“知識と判断”“信頼性”“誠実性”“社交性”“決断と忍耐”から成っている。

ここでは、リストに示された50項目の中から重複しているもの、判断の難しいものなどを除いた27項目を選択した。以下にそれらの項目を示すが、質問方法は項目形式に直してある。

1. 人の名前を覚えるのが得意です。(社交性)
2. 初対面の人とでもすぐ知り合いになれます。(自信と勇気)
3. 自制心があります。(落ち着き)
4. 明朗快活です。(社交性)
5. 任された仕事はどんなことがあっても誠心誠意やります。(誠実性)
6. 新しいことを学ぶのが好きです。(知識と判断)
7. 待たされてもイライラしません。(落ち着き)
8. 人が話しているときは注意深く聞きます。(社交性)
9. 自分が正しいと思うことを主張できます。(自信と勇気)
10. 余暇をうまく利用しています。(率先力とやる気)
11. 始業時間や約束の時間を守ります。(信頼性)
12. ユーモアのセンスがあります。(社交性)
13. 最後まで仕事をやりとおします。(決断と忍耐)
14. 失敗してもめげずに頑張ります。(自信と勇気)
15. 自分のことを話すのは控える方です。(社交性)
16. 少しぐらいのことでは落ち込まないタイプです。(決断と忍耐)
17. 言われなくても自分から進んで勉強します。(率先力とやる気)
18. 秘密を守れます。(誠実性)
19. 冗談を冗談として受け取れます。(社交性)
20. 他人の中に入って行くのが苦にならないです。(落ち着き)
21. わからないことは質問します。(知識と判断)
22. 期待されている以上のことをやろうとします。(率先力とやる気)
23. その場の状況を判断しながら自分の意見を言う方です。(社交性)
24. 約束したことは守りとおします。(信頼性)

25. 骨のおれる仕事でも快く引き受けます。(決断と忍耐)
26. 自分のあやまちを素直に認めて謝ります。(自信と勇気)
27. 人に頼らないで自分で判断することができます。(率先力とやる気)

これらの27項目を質問票に作成した。また、質問に対する評価法は以下の5件法にした。

1. 非常にそう思う
2. ややそう思う
3. どちらともいえない
4. あまりそう思わない
5. 全然そう思わない

3. 手続き

調査は、研究目的に沿うように以下の時期に分けて実施された。

* 第1回目 ⇒ 1992年4月(1年生)の最初の「秘書概論」の講義時間中

* 第2回目 ⇒ 1994年1月(2年生)の最後の「産業心理学」「国語表現法」の講義時間中
調査対象学生に対する手続きは、調査用紙の冒頭に組み込まれている教示を読み上げる方法によった。すなわち、「下に、27種類の文章がならんでいます。それぞれの文章を読んで、あなた自身が一番あてはまるところに○印をつけてください」というものであり、与えられた5件法評価のうちから、一つを選択してチェックするように求められた。

3. 結果と考察

1. 基本統計量による秘書教育とパーソナリティ適性との関係

本研究における調査対象者は、入学直後に第1回調査を受けている。学生たちはまだ秘書の専門教育を受けていないので、ここでは『秘書教育未経験群』とした。第2回調査は、2年間の秘書専門教育を受けた卒業間近の時期で、ここでは『秘書教育経験群』とした。集計にあたっては、1回目と2回目の同一調査を2度受けた学生のみを対象とし、どちらか一方のみを受けた学生は集計から除いた。ここで取り上げられた27項目は、秘書適性をパーソナリティという観点からアセスメントする目的で提出された。秘書専攻の学生が、自分自身のパーソナリティを自己評価する場合、それが入学後間もない“秘書教育”の経験がない時期と、2年間本学における専門的な“秘書教育”を経験した後で、どのような変化を認めるのかを分析することは興味深いところである。

表1は、調査対象学生(未経験群, 経験群)が上記27項目に対してどのような評価をしたかを百分率(5件法の内容別)でまとめたものである。表中の①は質問項目に対して「非常にそう思う」への回答比率を指し、以下、②は「ややそう思う」、③は「どちらともいえない」、④は「あまりそう思わない」、⑤は「全然そう思わない」への回答比率を指している。それぞれの比率に2つのグループ間で差があるかを、カイ二乗検定を実施して比較した。表2は、評価に際して

表 1 秘書教育の経験によるパーソナリティ適性への分布 (%)

項目番号 (内容)	指 標	①	②	③	④	⑤	検 定
1. 人 の 名 前 を	未経験群	3.3	37.5	38.3	17.5	3.3	*
	経験群	10.0	32.5	24.2	29.2	4.2	
2. 初 対 面 の	未経験群	20.0	45.0	17.5	15.0	2.5	
	経験群	15.8	46.7	23.3	11.7	2.5	
3. 自 制 心 が	未経験群	9.2	35.8	43.3	10.8	0.8	
	経験群	13.3	46.7	31.7	7.5	0.8	
4. 明 朗 快 活	未経験群	27.5	51.7	16.7	4.2	0.0	
	経験群	30.0	50.0	15.0	4.2	0.8	
5. 任 された 仕事 は	未経験群	35.8	50.8	12.5	0.8	0.0	
	経験群	30.0	58.3	10.0	1.7	0.0	
6. 新 しい こと を	未経験群	39.2	50.8	9.2	0.8	0.0	*
	経験群	33.3	42.5	21.7	2.5	0.0	
7. 待 た されて も	未経験群	10.8	30.0	33.3	23.3	2.5	
	経験群	10.8	33.3	25.0	26.7	4.2	
8. 人 が 話 して	未経験群	10.8	52.5	32.5	4.2	0.0	
	経験群	16.7	50.8	27.5	5.0	0.0	
9. 自 分 が 正 しい	未経験群	15.0	44.2	34.2	5.8	0.8	
	経験群	20.8	42.5	25.0	9.2	2.5	
10. 余 暇 を	未経験群	13.3	29.2	37.5	17.5	2.5	
	経験群	13.3	25.0	39.2	20.8	1.7	
11. 始 業 時 間 や	未経験群	40.0	35.8	19.2	5.0	0.0	**
	経験群	21.7	34.2	30.8	13.3	0.0	
12. ユーモアの	未経験群	10.8	34.2	43.3	9.2	2.5	
	経験群	15.8	35.0	35.8	12.5	0.8	
13. 最 後 ま で	未経験群	41.7	41.7	13.3	3.3	0.0	
	経験群	40.8	46.7	10.0	2.5	0.0	
14. 失 敗 し て も	未経験群	23.3	41.7	26.7	6.7	1.7	
	経験群	20.8	46.7	20.8	10.8	0.8	
15. 自 分 の こと を	未経験群	1.7	24.2	46.7	26.7	0.8	
	経験群	2.5	26.7	36.7	26.7	7.5	
16. 少 し ぐ ら い の	未経験群	14.2	25.0	28.3	24.2	8.3	
	経験群	17.5	30.0	17.5	28.3	6.7	

項目番号 (内容)	指 標	①	②	③	④	⑤	検 定
17. 言われなくても	未経験群	5.0	22.5	48.3	21.7	2.5	
	経 験 群	6.7	33.3	30.8	25.8	3.3	
18. 秘 密 を	未経験群	50.0	36.7	12.5	0.8	0.0	
	経 験 群	47.5	39.2	11.7	1.7	0.0	
19. 冗 談 を	未経験群	38.3	38.3	15.8	6.7	0.8	
	経 験 群	37.5	45.8	10.8	4.2	1.7	
20. 他 人 の 中 に	未経験群	16.7	34.2	32.5	13.3	3.3	
	経 験 群	20.0	36.7	25.8	15.8	1.7	
21. わからないこと	未経験群	12.5	42.5	33.3	10.8	0.8	
	経 験 群	10.8	50.8	29.2	8.3	0.8	
22. 期待されている	未経験群	13.3	34.2	39.2	12.5	0.8	
	経 験 群	15.8	36.7	32.5	13.3	1.7	
23. その場の状況を	未経験群	10.8	57.5	25.0	5.8	0.8	
	経 験 群	15.0	56.7	24.2	3.3	0.8	
24. 約束したことは	未経験群	41.7	41.7	16.7	0.0	0.0	
	経 験 群	39.2	46.7	12.5	1.7	0.0	
25. 骨のおれる	未経験群	10.0	29.2	49.2	10.0	1.7	
	経 験 群	9.2	30.0	45.8	12.5	2.5	
26. 自分のあやまち	未経験群	38.3	36.7	23.3	1.7	0.0	*
	経 験 群	26.7	42.5	21.7	9.2	0.0	
27. 人に頼らないで	未経験群	5.8	40.0	40.0	13.3	0.8	
	経 験 群	14.2	29.2	38.3	15.8	2.5	

(注) ①非常にそう思う ②ややそう思う ③どちらともいえない

④あまりそう思わない ⑤全然そう思わない

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

「非常にそう思う」に1点、「ややそう思う」に2点、「どちらともいえない」に3点、「あまりそう思わない」に4点、「全然そう思わない」に5点を与えて点数化し、各グループにおける合計得点ならびに平均値、標準偏差 (SD) を算出して、各質問項目ごとにF検定を実施した後、t検定を実施して比較したものである。平均値が“1.00”に近づくほど、各項目に対する肯定的な評価が強いことを表しており、反対に“5.00”に近づくほど各項目に対する否定的な評価が強いことを意味している。統計的には対象者が多数の場合、中心化傾向がはたらき、評価が“3.00”に近づくので、その数値から離れるほど肯定的・否定的な傾向の強いことが読み取れる。以下、特徴的な諸点について考察しよう。

表 2 グループ別平均値（標準偏差）の比較と有意差検定の結果

項目番号(内容)	㉑未経験群	㉒経験群	㉑×㉒
1. 人の名前を	2.80 (0.88)	2.85 (1.08)	
2. 初対面の	2.35 (1.04)	2.38 (0.97)	
3. 自制心が	2.58 (0.84)	2.36 (0.84)	*
4. 明朗快活	1.98 (0.78)	1.96 (0.83)	
5. 任された仕事は	1.78 (0.69)	1.83 (0.66)	
6. 新しいことを	1.72 (0.66)	1.93 (0.81)	*
7. 待たされても	2.77 (1.01)	2.80 (1.01)	
8. 人が話して	2.30 (0.72)	2.21 (0.78)	
9. 自分が正しい	2.33 (0.83)	2.30 (0.99)	
10. 余暇を	2.67 (1.00)	2.73 (1.00)	
11. 始業時間や	1.89 (0.89)	2.36 (0.97)	**
12. ユーモアの	2.58 (0.89)	2.48 (0.93)	
13. 最後まで	1.78 (0.80)	1.74 (0.74)	
14. 失敗しても	2.21 (0.94)	2.24 (0.93)	
15. 自分のことを	3.01 (0.78)	3.10 (0.96)	
16. 少しぐらいの	2.88 (1.18)	2.77 (1.23)	
17. 言われなくても	2.94 (0.86)	2.86 (0.99)	
18. 秘密を	1.64 (0.73)	1.68 (0.75)	
19. 冗談を	1.93 (0.94)	1.87 (0.89)	
20. 他人の中に	2.53 (1.03)	2.43 (1.03)	
21. わからないこと	2.45 (0.88)	2.38 (0.82)	
22. 期待されている	2.53 (0.91)	2.48 (0.97)	
23. その場の状況を	2.28 (0.77)	2.18 (0.76)	
24. 約束したことは	1.75 (0.73)	1.77 (0.73)	
25. 骨のおれる	2.64 (0.86)	2.69 (0.90)	
26. 自分のあやまち	1.88 (0.82)	2.13 (0.92)	*
27. 人に頼らないで	2.63 (0.82)	2.63 (1.00)	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

(1) 表 1 から明らかなように、27項目の中で未経験群が最も肯定する（非常にそう思う）比率の高い項目はNo.18「秘密を守れます（誠実性）」50.0%で、次にNo.13「最後まで仕事をやりとめます（決断と忍耐）」41.7%とNo.24「約束したことは守りとおします（信頼性）」41.7%である。反対に、肯定する比率が最も低い項目はNo.15「自分のことを話すのは控える方です（社交性）」1.7%で、次にNo.1「人の名前を覚えるのが得意です（社交性）」3.3%である。経験群が最も肯定する比率の高い項目はNo.18「秘密を守れます（社交性）」47.5%で、次にNo.13「最後まで仕事をやりとめます（決断と忍耐）」40.8%が続いている。反対に、肯定する比率が最も低い項目はNo.15「自分のことを話すのは控える方です（社交性）」2.5%で、次にNo.17「言われなくても自分から進んで勉強します（率先力とやる気）」6.7%である。わずかの差で順位が入れ替わっているだけで、どちらもほとんど同じ項目があがっている。

一方、教育経験による回答比率の違いが4つの項目に見られた。No.1「人の名前を覚えるのが得意です（社交性）」が5%水準、No.6「新しいことを学ぶのが好きです（知識と判断）」が5%水準、No.11「始業時間や約束の時間を守ります（信頼性）」が1%水準、No.26「自分のあやまちを素直に認めて謝ります（自信と勇気）」が5%水準でそれぞれに有意差が存在した。No.1においては、“どちらともいえない”という不確定な回答が経験群に減少し、人の名前を覚えるのに苦手な者の比率が増加したことを意味している。No.6においては、未経験群に比べて経験群が新しいことを学ぶ向学心の減少と、回答のはっきりしない者の顕著な増加を示している。No.11においては、未経験群の方に始業時間を守る者が多いと認める傾向が強く、No.26においては、未経験群に自分の過失を認める素直な者がより多いことを意味している。

(2) この点をさらに確認する目的で、表2に示したように評価に点数を与え、全体の平均値を求めて比較することにした。①未経験群が最も肯定した項目は、No.18「秘密を守れます（誠実性）」1.64 (SD=0.73)、最も否定した項目はNo.15「自分のことを話すのは控える方です（社交性）」3.01 (SD=0.78)であった。一方、②経験群が最も肯定した項目も、No.18「秘密を守れます（誠実性）」1.68 (SD=0.75)、最も否定した項目もNo.15「自分のことを話すのは控える方です（社交性）」3.10 (SD=0.96)であった。これは、かつて和田・藤田・堀江⁵⁾が調査した結果（秘書教育の経験は1年間）と必ずしも同一でなかった。それは、①に関してはNo.26「自分のあやまちを素直に認めて謝ります（自信と勇気）」が肯定、No.21「わからないことは質問します（知識と判断）」が否定、②に関してはNo.20「他人の中に入っていくのが苦にならないです（落ち着き）」が肯定、No.25「骨のおれる仕事でも快く引き受けます（決断と忍耐）」が否定だった。もちろん、これらの項目の頻度が今回の調査結果と極端に異なるのではなく、傾向が認められてもそれは中心化の範囲と思われる。秘書職を志望して入学した学生が基本的なパーソナリティ構造を持つことは、教育する立場として期待するところである。表2の1点台の数値は、自己評価として“そう思う”傾向の強さを表している。それは、上記の外にNo.4「明朗快活（社交性）」、No.5「任された仕事は（誠実性）」、No.6「新しいことを（知識と判断）」、No.11「始業時間や（信頼性）」、No.13「最後まで（決断と忍耐）」、No.19「冗談を（社交性）」、No.24「約束したことは（信頼性）」、No.26「自分のあやまち（自信と勇気）」であり、これは上述の研究で1点台の自己評価がゼロだったのに比べ、パーソナリティ適性要件がより強いことを意味している。

(3) さて、このような一般的パーソナリティ像を持つ秘書専攻学生が、2年間の秘書教育の結果いわゆる秘書に求められるパーソナリティ像（ここでは秘書適性としての27項目）を、どの程度獲得していかについて分析してみよう。調査の27項目は、いずれも秘書にとって重要な資質と考えられるため、肯定的な回答傾向と秘書のパーソナリティ適性との間には有意な関係が存在するものと思われる。平均値と標準偏差に基づいて未経験群と経験群とを比較（表中の①×②）すると、4つの項目で有意差が認められた。すなわち、No.3「自制心が（落ち着き）」(2.58→

2.36), No.6「新しいことを(知識と判断)」(1.72→1.93), No.11「始業時間や(信頼性)」(1.89→2.36), No.26「自分のあやまち(自信と勇気)」(1.88→2.13)で、中でもNo.11は1%水準で有意だった(度数分布ではNo.1に有意差があったが、t検定では有意差が表れなかった)。

これらの検定の結果、未経験群と経験群との間に有意差が認められた5項目について、個人別の回答がどのように変化しているかを、表3にまとめた。対角線上(網掛けの部分)は回答に変化のなかった人数、上三角部分は回答がより肯定的になった人数、下三角部分は回答がより否定的になった人数を示している。

表3 有意差が認められた項目の回答のクロス表(人)

1. 人の名前を						3. 自制心が						6. 新しいことを						11. 始業時間や						26. 自分のあやまち										
		(a)							(a)							(a)							(a)											
(b)		①	②	③	④	⑤	(b)		①	②	③	④	⑤	(b)		①	②	③	④	⑤	(b)		①	②	③	④	⑤	(b)		①	②	③	④	⑤
①		2	8	1	1	0	①		5	7	4	0	0	①		27	10	3	0	0	①		17	7	1	1	0	①		20	11	1	0	0
②		1	24	10	4	0	②		5	28	18	4	1	②		15	32	3	1	0	②		18	17	5	1	0	②		22	14	14	1	0
③		1	7	18	3	0	③		1	7	22	8	0	③		5	16	5	0	0	③		12	15	8	2	0	③		1	13	11	1	0
④		0	5	16	13	1	④		0	1	8	0	0	④		0	3	0	0	0	④		1	4	9	2	0	④		3	6	2	0	0
⑤		0	1	1	0	3	⑤		0	0	0	1	0	⑤		0	0	0	0	0	⑤		0	0	0	0	0	⑤		0	0	0	0	0

(注) ③未経験群 ④経験群 ①非常にそう思う ②ややそう思う ③どちらともいえない
④あまりそう思わない ⑤全然そう思わない

以上の結果から、秘書専攻学生のパーソナリティ適性は秘書教育(秘書未経験群→2年間の秘書教育→経験群)の効果として見た場合に、「自己統制の態度がやや増加したものの、新しいことを学んだり始業時間や約束の時間を守ったりする姿勢がやや後退した。また自分のあやまちを素直に認めて謝る態度も減少した」ことが明らかになった。下位尺度でいえば“落ち着き”“知識と判断”“信頼性”“自信と勇気”という秘書適性である。ただ、この中の向学心や授業等に望む態度は、秘書適性という観点ももちろんだが、学生一般としての大学生活様式とも受け取れるので、両者の関係をもう少し検討する必要があるだろう。入学時の評価点を見る限りにおいて、No.15「自分のことを話すのは控える方です(社交性)」のみが評価点3.00を越えているが、それ以外の項目は3.00未満であり、平均して“ややそう思う”方向から“どちらともいえない”方向への傾向を示しているため、本研究の対象学生は秘書としてのパーソナリティ適性(27項目)を持ち合わせていないという結果にはならない。我々が秘書教育の効果の問題にするのは、秘書教育によってパーソナリティ適性を獲得する傾向がさらに強まり、一層望ましい状況へ前進したかということである。2回の調査の対象者が同一の学生なので、上記以外のその他23項目に有意差が存在しなかったということは、2年間の秘書専門教育を通して「秘書とは——」「秘書に求められるものは——」を教授された学生が、必ずしもそれらの特性をさらに自身のパーソナリティに取り入れなかったことを意味するものである。その要因が後退した項目のあることを考え合わせて、再考すべき課題と思われる。

2. 因子分析による秘書適性の構造

基本統計量によるグループ間の比較は、各項目の出現率や平均値という視点から捉えようとしたものである。ここでは、各項目の構造を把握するために、因子分析 (factor analysis) を用いて検討することにした。

因子分析の手続きは、以下の通りである。①秘書教育未経験群、秘書教育経験群の2グループから得られたデータに基づく。②主因子法により因子を抽出したが、固有値ならびに寄与率の様子と因子の解釈を考慮して3因子を指定し、バリマックス (Varimax) 回転を行い、因子行列 (パターン) を求めた。表4は“未経験群”，表5は“経験群”，表6は“全体 (未経験群と経験群)”のバリマックス回転後の因子パターンをそれぞれ示したものである。また、表7は各グループの第I因子、第II因子、第III因子に含まれる項目を列挙したものである。ただし、因子負荷量が0.40以上の項目を取り上げている。

(1) 未経験群の因子パターン

未経験群の第I因子に負荷量の高い項目は、No.20「他人の中に入って行くのが苦にならないです (落ち着き)」, No.2「初対面の人とでもすぐ知り合いになれます (自信と勇気)」以下、No.4,

表 4 秘書教育未経験群における因子パターン

項目番号 (内容)	第I因子	第II因子	第III因子	共通性
20. 他人の中に	0.768466			0.599860
2. 初対面の	0.701206			0.511317
4. 明朗快活	0.601979			0.391944
19. 冗談を	0.595426			0.372976
12. ユーモアの	0.536591			0.294526
21. わからないこと	0.501193			0.307264
10. 余暇を	0.472685			0.268233
14. 失敗しても	0.460906			0.459527
16. 少しぐらいの	0.448874			0.255285
27. 人に頼らないで		0.616597		0.503993
8. 人が話して		0.530361		0.446286
18. 秘密を		0.523647		0.341213
15. 自分のことを		0.480834		0.272839
3. 自制心が		0.476705		0.284064
26. 自分のあやまち		0.439987		0.254000
13. 最後まで		0.411199	0.484898	0.423361
25. 骨のおれる			0.719347	0.539267
22. 期待されている			0.584352	0.391750
5. 任された仕事は			0.520262	0.421356
6. 新しいことを			0.428437	0.243437
因子寄与	3.914946	2.625556	2.289479	

表 5 秘書教育経験群における因子パターン

項目番号(内容)	第I因子	第II因子	第III因子	共通性
20. 他人の中に	0.787326			0.645905
19. 冗談を	0.717210			0.517757
2. 初対面の	0.632521			0.400922
12. ユーモアの	0.552140			0.339097
4. 明朗快活	0.550601			0.325316
9. 自分が正しい	0.509594			0.374512
16. 少しぐらいの	0.496332			0.272719
26. 自分のあやまち	0.454801			0.303981
8. 人が話して	0.447849			0.366963
21. わからないこと	0.444940			0.254903
10. 余暇を	0.444398			0.282625
13. 最後まで		0.646511	0.431713	0.627704
5. 任された仕事は		0.613094		0.503702
24. 約束したことは		0.598982		0.458706
18. 秘密を		0.542951		0.393658
11. 始業時間や		0.535813		0.302979
3. 自制心が		0.407963		0.178067
6. 新しいことを			0.660919	0.472832
22. 期待されている			0.554683	0.301023
25. 骨のおれる			0.407926	0.192784
23. その場の状況を			0.406033	0.259272
因子寄与	4.071148	2.500982	2.102823	

No.19, No.12など全部で9項目が含まれる。これは一般的なパーソナリティとしての『外向性』を表す因子と考えられる。第II因子に負荷量の高い項目はNo.27「人に頼らないで自分で判断することができます(率先力とやる気)」, No.8「人が話しているときは注意深く聞きます(社交性)」以下, No.18, No.15など全部で7項目が含まれる。これは仕事への『責任感』を表す因子と考えられる。第III因子に負荷量の高い項目はNo.25「骨のおれる仕事でも快く引き受けます(決断と忍耐)」, No.22「期待されている以上のことをやろうとします(率先力とやる気)」以下, No.5など全部で5項目が含まれる。これは『自己統制』を表す因子と考えられる。3因子に含まれる下位尺度がそのまま独立した因子を構成していないが、いずれも秘書として必要な資質をカバーしているものと思われる。

(2) 経験群の因子パターン

経験群の第I因子に負荷量の高い項目は, No.20「他人の中に入って行くのが苦にならないです(落ち着き)」, No.19「冗談を冗談として受け取れます(社交性)」以下, No.2, No.12, No.4など全部で11項目が含まれる。これは、基本的に未経験群の第I因子と同一の構造を持つものと解釈し

表 6 全体（未経験群と経験群）における因子パターン

項目番号(内容)	第I因子	第II因子	第III因子	共通性
20. 他人の中に	0.784058			0.622589
19. 冗談を	0.661802			0.453991
2. 初対面の	0.643782			0.422444
12. ユーモアの	0.557289			0.318867
4. 明朗快活	0.552182			0.327388
21. わからないこと	0.494022			0.279909
9. 自分が正しい	0.489728			0.323573
10. 余暇を	0.479913			0.238461
16. 少しぐらいの	0.468348			0.256084
8. 人が話して	0.456585	0.443206		0.407305
14. 最後まで	0.447040			0.328663
18. 秘密を		0.534667		0.369415
24. 約束したことは		0.528096		0.364867
5. 任された仕事は		0.513358	0.449930	0.471566
13. 最後まで		0.506082	0.473248	0.506010
11. 始業時間や		0.461495		0.227116
26. 自分のあやまち		0.433576		0.285149
15. 自分のことを		0.420462		0.202428
22. 期待されている			0.626572	0.415403
6. 新しいことを			0.524262	0.328764
25. 骨のおれる			0.501717	0.305020
因子寄与	4.077032	2.368959	1.919260	

『外向性』を表す因子と考えられた。第II因子に負荷量の高い項目はNo.13「最後まで仕事をやりとおします（決断と忍耐）」、No.5「任された仕事はどんなことがあっても誠心誠意やります（誠実性）」以下、No.24、No.18など全部で6項目が含まれる。これは仕事に対する『責任感』を表す因子と考えられる。第III因子に負荷量の高い項目はNo.6「新しいことを学ぶのが好きです（知識と判断）」、No.22「期待されている以上のことをやろうとします（率先力とやる気）」以下、No.13など全部で5項目が含まれる。これは仕事への『実行性』を表す因子と考えられる。

(3) 全体（未経験群と経験群）の因子パターン

学生全体の第I因子に負荷量の高い項目は、No.20「他人の中に入って行くのが苦にならないです（落ち着き）」、No.19「冗談を冗談として受け取れます（社交性）」以下、No.2、No.12、No.4など全部で11項目が含まれる。これも、未経験群や経験群の第I因子とほぼ同一の構造を持つものであり『外向性』を表す因子と考えられる。第II因子に負荷量の高い項目はNo.18「秘密を守れます（誠実性）」、No.24「約束したことは守りとおします（信頼性）」以下、No.5、No.13など全部で7項目が含まれる。これも同様に仕事に対する『責任感』を表す因子と考えられた。第III因子に

表 7 グループ別 3 因子に含まれる項目

項目番号 (内容)	第 I 因子			第 II 因子			第 III 因子		
	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)
1. 人の名前を									
2. 初対面の	*	*	*						
3. 自制心が				*	*				
4. 明朗快活	*	*	*						
5. 任された仕事は					*	*	*		*
6. 新しいことを							*	*	*
7. 待たされても									
8. 人が話して		*	*	*		*			
9. 自分が正しい		*	*						
10. 余暇を	*	*	*						
11. 始業時間や					*	*			
12. ユーモアの	*	*	*						
13. 最後まで				*	*	*	*	*	*
14. 失敗しても	*		*						
15. 自分のことを				*		*			
16. 少しぐらいの	*	*	*						
17. 言われなくても									
18. 秘密を				*	*	*			
19. 冗談を	*	*	*						
20. 他人の中に	*	*	*						
21. わからないこと	*	*	*						
22. 期待されている							*	*	*
23. その場の状況を								*	
24. 約束したことは					*	*			
25. 骨のおれる							*	*	*
26. 自分のあやまち		*		*		*			
27. 人に頼らないで				*					

(注) ①秘書教育未経験群 ②秘書教育経験群 ③全体 (未経験群と経験群)

負荷量の高い項目はNo22「期待されている以上のことをやろうとします (率先力とやる気)」, No.6「新しいことを学ぶのが好きです (知識と判断)」以下, No25など全部で5項目が含まれる。これは未経験群の第III因子と同じ構造を持つため『自己統制』を表す因子と考えられた。

これらのグループの因子分析の結果, 抽出された因子をまとめたものが表8である。未経験群と経験群の第I因子と第II因子は, ほぼ同じ構造である。第III因子は含まれる項目に多少の違いがあるために因子の命名を異にしたが, 基本的な構造自体に大きな差異があるとは思われない。

本研究は, 秘書のパーソナリティ適性をアセスメントするために, 本学の秘書専攻学生に入学直後と卒業間近の2回, 27項目の適性尺度を実施し, 2年間の教育の効果によって適性尺度の分布や因子構造に変容が見られるかを検討した。その結果, ①秘書を専攻した学生は, 秘書のパ

表 8 本研究で抽出された因子の比較

グループ	第Ⅰ因子	第Ⅱ因子	第Ⅲ因子
秘書教育未経験群	外向性 (3.91)	責任感 (2.63)	自己統制 (2.29)
秘書教育経験群	外向性 (4.07)	責任感 (2.50)	実行性 (2.10)
全体（未経験群と 経験群）	外向性 (4.08)	責任感 (2.37)	自己統制 (1.92)

() 内の数字は因子寄与

ソナリティ適性を低い水準ではあるが相対的に持ち合わせて入学している。②2年間の秘書専門教育の経験によって、パーソナリティ適性がさらに向上することを期待したが、一部に後退した項目が存在することもあり、全体として教育の効果が認められたとはいえない。おそらく適性という概念以上に、自己評価による自身のパーソナリティ特性の表現ではないかと思われる。③秘書専攻学生が認知するパーソナリティ構造は3因子で説明できるが、それは秘書として大切な『外向性』や『責任感』といった尺度を内容とするものであるなどが明らかにされた。今後は、秘書専攻学生の実態や秘書適性の問題、さらに秘書教育をどのようにしていったらよいかなどを多角的に研究していきたいと考えている。

<引用文献>

- 1) 全国短期大学秘書教育協会・編：『秘書学概論』。紀伊國屋書店、1988.
- 2) 岡村一成（編著）：『産業・組織心理学入門』（第二版）。福村出版、1994.
- 3) 森田義宏・服部美樹子：『秘書適性の研究（Ⅰ）——秘書職志望とパーソナリティの関係——』。梅花短期大学紀要38、1990.
- 4) 藤田主一・和田美知子・堀江 光：『秘書教育による秘書イメージの変容について』。城西大学女子短期大学部紀要第11巻第1号、1994.
- 5) 和田美知子・藤田主一・堀江 光：『秘書適性と教育の効果に関する研究』。城西大学女子短期大学部紀要第11巻第1号、1994.
- 6) 和田美知子・藤田主一・堀江 光：『秘書専攻学生のパーソナリティ構造について——特に、Y-G性格検査に基づいて——』。秘書学研究誌第9号、1993.
- 7) 藤田主一・和田美知子・堀江 光：『秘書専攻学生のパーソナリティ構造について（Ⅱ）——特に、専攻間の比較を中心に——』。秘書学研究誌第10号、1994.