

書 評

BOOK REVIEWS

矢野 眞和 著

『今に生きる学生時代の学びとは』

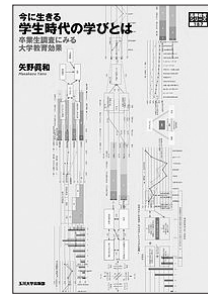
——卒業生調査にみる大学教育の効果

山田 礼子

本書は、矢野眞和氏が東京薬科大学の卒業生を対象に行った質問紙調査の回答結果を量的調査部分と自由記述部分を取り上げ質的に分析し、統合した結果から導きだした教育効果の内容を中心に構成されている。著者は、日本において教育効果が隠蔽される文化を「教育効果隠蔽説」とみなし、大学の教育を「役に立たない」とする日本人の性向がある中で、これらを打破すべく、数々の調査を実施し、検証してきた。

評者も矢野氏の数々の先行研究から大いに学ばせていただき、氏の書かれた論文、書籍や口頭発表は常時ウォッチしてきた。矢野氏が卒業生調査を通じて、教育効果の存在を明らかにするべく行ってきた経過は本書の「Introduction」に詳しいが、国公私立大学の工学部卒業生調査とその分析を通じて、「学び習慣仮説」を提唱し、本仮説はどの大学でも共有されると論じられたことは記憶に新しい。この「学び習慣仮説」は、現在多くの研究者が引用し、実際にさまざまな研究発表でも参照されることも多い。

東京薬科大学の卒業生調査は、工学部卒業生及びより実践的な教育を受けてきた高専卒業生調査の先行調査を踏まえて、教育のアウトプットとアウトカムを操作的に定義し、アウトプットがアウトカムに繋がるルートの解明を目的として、設計がされている。アウトプット指標には、1. 学業成績、2. 卒業時に身につけた知識能力、3. 大学満足度が設定されている。アウトプットに加えてどのような学習経験をすればアウトプットが向上するのか、その高める要因を調査する



●やの・まさかず 東京工業大学名誉教授。

●玉川大学出版部
2023年6月刊
A5判・336頁
定価3520円（本体3200円）

目的で、1. 専門講義・実習・卒業論文研究・課外活動にどの程度熱心に取り組んだか（熱心度）、2. 図書館の利用、レポート課題、専門書などに対する積極的な学習態度（学びの積極性）、3. 一週間の生活時間（授業の予習復習、自主的な学習、読書、部活、アルバイト）、4. 卒業論文研究、5. 友人および教師との人間関係といった大学の学び経験も加えられた。「年収」と「仕事の満足度」がアウトカム指標である。設計にあたっては、現在身についている知識能力が、それに先行する過去の教育のアウトプットによって支えられているという事実が前提となっている。さらに、学び習慣仮説を検討するために、現在の仕事のために学習している1カ月あたりの時間と仕事上の難しい問題に直面したとき個人的に相談できる友人の数に関する質問項目が加えられ、現在から大学時代の学び体験を振り返って、教育の効果を主観的に評価することと専門講義・実習・卒論研究・語学・一般教養などの授業、および課外活動について、役立ち度と満足度を調査している。

ここで、東京薬科大学の卒業生調査の目的と調査の枠組みについて紹介しておきたい。目的として、東京薬科大学が今までに果たしてきた教育と研究の役割を評価し、教育の質保証に資する情報を収集することであり、それが教育の見える化と改善に繋がることになると説明されている。調査の枠組みとして、1. 高校、および在学中にどのような学び方をすれば、アウト

ブットが向上するか、2. アウトブットがアウトカムに繋がるルートの解明という2つの問いを立て、調査質問項目に加えて、教育効果の分析に関連する卒業生の言葉を多面的に収集するために、自由記述を2つ加えている。調査対象は、2020年に創立140周年を迎えた伝統ある薬学部と1994年に設置された新しい生命科学部の卒業生である。1971年3月から2017年3月までの両学部の卒業生を対象に2017年9月～11月に郵送法で実施された。有効回答数5077人/1万7758人、全体の有効回答率：28.6%　うち薬学部29.1%　生命科学部25.8%であり、卒業生調査としてはかなり高い回答率である。

こうした設計による質問票が、巻末に参考資料として掲載されている。壮大な質問票であり、作成する側も回答する側も大変であったと推認できるが、回答者である東京薬科大学の卒業生の回答率も高く、自由記述の回答者も少なくない。この辺りも、本調査の意味が卒業生に伝わった結果であると思われる。

質問紙調査による量的調査を実施したいと考えている大学院生や若手研究者にとって本質問票は学びのツールとして実に効果的であると思う。それこそ、後に「役に立った」と評価できるツールの一つであるので、この質問票の設計の背後にある仮説や課題設定等を学ぶ機会として利用していただきたい。

全体内容は上記に示したが、次に本書の構成を紹介したい。本書は「卒業生の言葉と数字を組み立てる：データ蘇生学の実演」と表題がつけられている第一部と「ある社会工学者の50年と大学改革」の第二部からなる。第一部には、卒業生調査による教育効果の見える化といった本書の趣旨や目的、全体像をカバーしているイントロダクション、第1章：「学生時代の学びが今に生かされる五つのルートと反省」、第2章：「数字でみる五つの学びルート」、第3章：「どのような学び方が学習成果を高めるか」、第4章：「在学中の学びが職業キャリアを豊かにする」、第5章：「卒業生による授業改善の提案」が収められている。第二部は第6章：「社会工学から見た教育経済学」、第7章：「生涯研究の時代」、第8章：「O.R.T.で学んだ社会工学」、Conclusion：「データ蘇生学序説」から成り立っている。

いずれの章も読みごたえがあり、深く、厚みのある

本書の内容を構成している各章をカバーしたいが紙幅の制限から本書評では第1章を中心に紹介したい。大学での学びが現在の仕事や暮らしにどのような影響を与えているか？　という問いを立て、著者が学生時代に川喜田二郎先生から直接学んだKJ法に従い、卒業生の自由記述から構成されているテーマをグループ化し、言葉を組み立てた物語と量的分析の統合が第1章で描かれている。その際に、薬学部と生命科学部という2つの学部間比較を行い、卒業生の語りの相違点と共通点を見出す作業を進めている。

例えば、薬学部の卒業生の記述からは、「薬剤師免許は、雇用のみならず、生活にも確かに役立つ」という実感が明白となり、免許取得が確かなキャリアを支えるものとなっていることが確認されている。薬学部での学びは、①専門知識が有益なルート、②基礎レベルで知識が繋がるルート、③仕事に移行する過程での支援が役立つルート、④研究室の世界が仕事の世界に繋がる卒業論文研究ルート、⑤在学中に培われた人間関係が今に生かされるルートという5つが浮かび上がった。一方、国家試験合格後に仕事で学ぶことも多く、知識偏重教育にならぬよう、教育と研究の意義を見直すべきであるという資格取得に繋がる学部の学びの改善点への示唆となる点も提示されている。

薬学部に比べて設置が比較的新しい生命科学部の場合は、異なる内容が浮かび上がる。薬学部の卒業生が「確かなキャリア」というキーワードを提示しているのに対し、生命科学部の卒業生は、学部での学びとは無関係な仕事や関係のある仕事も含めて多様なキャリアに従事している比率が高くなり、「挑戦するキャリア」というキーワードであらわされ、「挑戦するキャリア」を支えるものとして、①専門知識ルート、②仕事に役立つ知識より、幅広い考え方や教養という価値があるという科学的思考が生かされているルート、③英語と情報技術、④研究力が仕事のベースになっている研究室ルート、⑤友人関係が人生を豊かにするという人間関係が5つのルートとして判明している。しかし、卒業後のキャリアに不安を覚えたという記述も散見されたという。教師と学生の信頼関係、キャンパス生活の信頼感・連帯感が学びのルートを支えるという大学での人間関係の記述も生命科学部の構造を示している。

二学部の比較を卒業生の記述から見た相違点としては、卒業後のキャリアの見え方が異なっていること、知識の役立ち方においては、薬学部卒業生が、体系化したカリキュラムと結びつきやすい知識の役立ち方を示しているに対し、生命科学部卒業生は、専門知識が役立つのは限定的ではあるが、知識+教養としての科学的思考や英語、情報技術等専門以外のビジネススキルをあげているなど学部の性格が反映されている。学生時代の学びへの反省として、薬学部では、国試合格のための知識偏重教育になっていないかという批判が示されているのに対し、生命科学部では、学びの内容がキャリアに直接結びつかないという多様なキャリアへの不安とそれをカバーする学生と教師の信頼関係によって学びを支えるという利点が示されていることも興味深い。

共通点としては、卒業論文研究と研究室教育が仕事の世界に生きることや、在学中に培った人脈が生涯の財産になるという大学人にとってはそうあってほしいという期待と同時に当然であるべき大学教育と大学という環境の成果が卒業生の記述からエビデンスとして示されている。

他の章においても、質問紙調査の量的データと記述内容データ結果から大学での学びの効果、意味そして授業改善への提案が多変量解析を使用した分析とその結果と KJ 法を活用した分析を組み合わせ詳細に提示され、大学教育の効果が社会に出て役立つことが実

証されている。

研究方法を学ぶことは、実証調査研究を目指す大学生や大学院生にとって必須である。多くの教科書が出版されているが、本書は研究書であると同時に各章において分析方法やデータの読み方などについても詳しく説明されている。それゆえ、実際のデータを見ながらの学びも可能であることから、教育的意味を持つ研究書として本書を捉えたい。

最後になるが、実利的な学部である薬学部の卒業生の分析結果や知見は、著者による先行の高専、工学部調査からの知見と大いに繋がると思う。一方、生命科学部は、研究者になった者など多様な進路があり、卒業生の役立ち感を測定するのが難しい人文・社会科学系学部と通じるのではないかと。これまで人文科学・社会科学系の卒業生調査を通じての大学教育の効果の見える化、成果を説得力を持って社会に示すことは困難であり、そうした説得力のある包括的な研究はほとんどないといっても良いのではないかと。したがって、生命科学部の知見だけで終わってはもったいないと思う。著者には、過大な要望かもしれないが、ぜひ、人文科学・社会科学系の卒業生調査を実施して、教育のアウトプットとアウトカムの関係性を解明し、大学教育の役立ち感を同定していただきたいと願っている。

やまだ・れいこ 同志社大学社会学研究科・学部教授。高等教育論、大学教育専攻。

鈴木 智之 著

『ワークプレイス・パーソナリティ論』

——人的資源管理の新視点と実証

鄭 有 希

1 はじめに

パーソナリティの概念 (Allport and Odbert 1936) が職場で検討され始めたのは、おおよそ 1960 年代であり、多くの研究者が、人事選考や職務遂行の予測因



●「すずき・ともゆき」名古屋大学大学院経済学研究科産業経営システム専攻准教授、経済学部経営学科准教授。

●東京大学出版会
2023年4月刊
A5判・272頁
定価3850円(本体3500円)

子としての個人のパーソナリティの妥当性について活発に検討を行ってきた (Barrick, Mount and Judge 2001)。特に、個人のパーソナリティ特性の分類において重要な5つの因子 (big five personality, McCrae and Costa 1987) の存在が研究者の間で合意されて以降、従業員の職務態度・行動 (e.g., Albrecht and Marty 2020 ; Judge and Zapata 2015) やリーダーシップの有効性 (e.g., Deinert et al. 2015 ; Hu and Judge 2017), ストレスマネジメント (e.g., Alarcon, Eschleman and Bowling 2009 ; Smallfield and Kluemper 2022) など、幅広い分野でパーソナリティに関する研究が行われている。

以上のように、職場におけるパーソナリティ研究の知見は世界的に蓄積されつつあるが、著者が指摘するように、日本ではまだ理論的かつ実証的に十分な検討が行われていない。本書では、その具体的な理由として、(1) 日本で研究されているパーソナリティ理論は、職場よりも学生を対象とした教育現場に適用されていること、(2) 日本の人事管理制度の特徴 (「職務遂行能力」による評価など) が、世界で蓄積されたパーソナリティ研究に関する知見の適用を困難にしていること、(3) 日本の人事管理制度に関する公開データを入手することが困難であり、実証研究の妨げになっていることが指摘されている (第1章)。

上記の問題意識に基づき、本書は複数の個別日本企業の実データをもとに実証研究を行い、世界の膨大なパーソナリティ研究の知見が日本企業にどのように適応されているかを検証した貴重な労作である。組織行動論や人材マネジメント研究に携わる日本の研究者や人事担当者、経営者必読の一冊である。以下、各章の内容を紹介しながら、一読者としての感想と、組織行動論・人的資源管理分野の研究者としての見解を述べたい。

2 本書の内容

まず第2章では、これまで研究されてきたパーソナリティ概念の系譜が丁寧に紹介されている。この章で著者は、職場において最も高い妥当性と有効性を持つビッグファイブ理論から、GRIT、そして近年トップ・マネジャーのリーダーシップやキャリア成功に有効であると言われるダーク・トライアド (e.g., Mutschmann,

Hasso and Pelster 2021 ; Palmer, Holmes and Perrewé 2020) まで、世界中で広く研究されているパーソナリティの系譜と内容を解説し、それぞれのパーソナリティ研究がどこまで発展し、どのような研究課題が残されているのかを指摘している。そのため経営学分野のパーソナリティ研究者は、本章から今後の研究のヒントや新たな研究テーマを見出すことができるだろう。また、世界的に研究されてきた主要なパーソナリティ概念を、日本の職場にどのように適応させることができるのかという問題提起もなされており、日本の経営者や人事担当者への実践的示唆を与えてくれる。同分野の研究者としてあえて付け加えるならば、従業員の創造的・革新的行動の決定要因として近年注目されているプロアクティブ・パーソナリティ (Crant 1996) や、VUCAの時代になって改めて注目されているレジリエンス (Luthans, Youssef and Avolio 2007) も考慮に入れることで、職場におけるパーソナリティの役割をより包括的に捉えることができると考える。

第3章から第5章では、第2章で紹介した主要なパーソナリティ特性理論を職場に適応させた上で、採用・選抜、育成、評価などの人的資源管理施策をどのように実施すべきかについて検討を行っている。まず第3章では、ビッグファイブやGRITなどのパーソナリティ特性理論に基づいた採用活動を行うことで、リアリティショックによる早期離職を防ぎ、新入社員の入社後の円滑な組織社会化を実現できる可能性について、日本で実施されたRJP研究や予期的社会化研究をもとに紹介している。また、ビッグファイブに加え、採用後の職務満足感や職務成果と有意な関係性が報告されているJudge and Bono (2001) による中核的自己評価 (情緒的安定性、自尊心、自己効力感、統制の所在) の適性検査への応用可能性についても論じている。さらに、AIを活用したエントリーシート選考についても言及しており、これは近年、日本の大手企業でも積極的に導入されている事例である。実際に、AIが応募者の認知的側面だけでなく、パーソナリティを含む非認知的側面も正確に評価できるかどうかについては、国際的な研究においても関心が寄せられており (Hickman et al. 2022 ; Hunkenschroer and Luetge 2022), 本書で紹介されている事例はその一環であり、海外の研究にも示唆を与えるものと期待され

る。

第4章では、育成、すなわち教育・訓練といった人的資源管理施策をより効果的に実施する上で、個人のパーソナリティが及ぼす影響について、さまざまな既存研究の事例を交えて論じている。具体的には、新入社員のパーソナリティ（ビッグファイブ、高い感受性（HSP）など）の違いによって、組織社会化戦術の効果が異なる可能性について、既存の組織社会化研究から考察している。また、個人のパーソナリティ、特にビッグファイブの3因子（外向性、協調性、勤勉性）が、管理職教育における経験学習サイクルとどのように関係しているかを検証した研究が与える示唆についても解説している。さらに、個人のパーソナリティの違い（ダイバーシティ）を考慮した組織社会化戦術を実践している日本企業の事例についても触れている。本章で著者は、日本の文脈におけるパーソナリティ特性（特に、プロアクティブ・パーソナリティ）が組織社会化とどのように関連しているかについては、ほとんど議論されていないことを強調しているが、近年、日本企業を対象として、新入社員の非認知的側面と組織適応との関係を検討する研究が増えてきている（e.g., Takeuchi, N., Takeuchi, T. and Jung 2021 ; Takeuchi, T., Takeuchi, N. and Jung 2021）。例えば、*Journal of Vocational Behavior* に掲載された Takeuchi, N., Takeuchi, T. and Jung (2021) による日本企業を対象とした直近の研究では、プロアクティブ・パーソナリティと高い相関があると報告されているプロティアン・キャリア志向が、組織適応（例えば、職務満足、組織コミットメント、キャリア成長）を促進する役割を果たしていることが報告されている。

第5章では、人的資源管理における従業員のモチベーションや職務遂行能力に直結する評価制度とパーソナリティの関係について論じている。例えば、ダーク・トライアドは仕事のパフォーマンスと負の相関がある一方、CWB（非生産的組織行動）と正の相関があることや、自尊感情が役割の曖昧さと仕事のパフォーマンスとの関係を調整することなどが、海外の既存研究から紹介されている。また、近年日本企業で積極的に導入されているジョブ型人事制度で実施されている効果的な評価方法や評価基準について、自意識（特に、公的自意識）に関する研究から得られた知見

の適用可能性を論じ、ジョブ型人事制度に移行しつつある日本企業の経営者や人事担当者への実践的な示唆を与えている。

第6章では、日本の国内企業2社を対象とした著者独自の調査結果を紹介している。特に興味深いのは、世界的に蓄積されてきた職場におけるパーソナリティの知見が、日本の職場でも同じく検証されるケース（convergence, 収斂）と、日本の国民文化を反映したユニークな結果が発見されるケース（divergence, 拡散）が共存することである。例えば、日本の国内企業D社で実施された採用選考に関する研究では、採用された合格群は、ビッグファイブ・パーソナリティのうち「情緒安定性」と「外向性」の平均値が高く、海外の先行研究（e.g., Kanfer, Wanberg and Kantrowitz 2001 ; Ones, Viswesvaran and Reiss 1996）と一致する結果である（収斂）。一方、エントリーシート内の言の記述頻度とビッグファイブとの相関を分析した結果、「リーダー」の言と最も相関が高かったのは「外向性」ではなく、「協調性」であった。これは、集団の調和を保つことが重視され、集団メンバーの合意によって意思決定が行われる、いわゆる「村社会」と呼ばれる日本の国民文化を反映していると解釈できる（Millikin and Fu 2005）。

3 おわりに

本書は、日本におけるパーソナリティ研究の理論的な進展を促し、実証的なアプローチを提供する貴重な一冊である。さらに、国際的に蓄積されたパーソナリティ研究の知見を、日本企業で実施されている人的資源管理の検討に適用するための示唆や洞察を提供する書として、今後の研究・実践の参考となるであろう。

最後に、本書が残した課題を含め、職場におけるパーソナリティ研究全般に残された課題について述べて、本書評を結びたい。まず、著者が論じてるように、ビッグファイブ以外にも、職務態度や職務行動、職務遂行に影響を与えるパーソナリティとして、中核的自己評価やダーク・トライアド、さらに最近では、プロアクティブ・パーソナリティや希望・自己効力感・レジリエンス・楽観性を含む心理的資本も、個人の職務態度や職務行動、効果的リーダーシップなどを予測する重要なパーソナリティとして盛んに検討され

ている。しかし、ほとんどの研究は、職場における特定のパーソナリティのみに焦点を当て、一元的な検討にとどまっている。今後は、これまで検討されてきた職場のパーソナリティについて、包括的かつ体系的な検討が必要である。

また、組織外で働いている労働者の仕事に対する態度や行動、キャリア成果などを予測するパーソナリティについても、理論的・実証的な研究が必要である。具体的には、インターネット上のプラットフォームサービスを通じて単発の仕事を請け負う労働者と定義されるギグワーカー (gig worker) は、労働力の大半を占め、OECD 諸国では経済の最大 40% を占めると推計されている (OECD 2019)。日本でも、ギグワーカーを含む雇用以外で働くフリーランス人口が増加傾向にあり、全就業人口の約 24% に相当すると報告されている (フリーランス実態調査 2021, ランサーズ)。Ashford, Caza and Reid (2018) が言及するように、組織の外で働く個人の仕事の態度や行動、キャリア成功を予測する「非組織の仕事心理学 (nonorganizational work psychology)」に基づくパーソナリティの理論的・実証的な検討が必要であろう。

参考文献

- Alarcon, G., Eschleman, K. J. and Bowling, N. A. (2009) "Relationships between Personality Variables and Burnout: A Meta-analysis," *Work and Stress*, Vol. 23, No. 3, pp. 244-263.
- Albrecht, S. L. and Marty, A. (2020) "Personality, Self-efficacy and Job Resources and Their Associations with Employee Engagement, Affective Commitment and Turnover Intentions," *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 31, No. 5, pp. 657-681.
- Allport, G. W. and Odbert, H. S. (1936) "Trait-names: A Psycho-lexical Study," *Psychological Monographs*, Vol. 47, No. 1, i-171.
- Ashford, S. J., Caza, B. B. and Reid, E. M. (2018) "From Surviving to Thriving in the Gig Economy: A Research Agenda for Individuals in the New World of Work," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 38, pp. 23-41.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. and Judge, T. A. (2001) "Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?" *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9, No. 1-2, pp. 9-30.
- Crant, J. M. (1996) "The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions," *Journal of Small Business Management*, Vol. 34, No. 3, pp. 42-49.
- Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C. and Gutermann, D. (2015) "Transformational Leadership Sub-dimensions and their Link to Leaders' Personality and Performance," *Leadership Quarterly*, Vol. 26, No. 6, pp. 1095-1120.
- Hickman, L., Bosch, N., Ng, V., Saef, R., Tay, L. and Woo, S. E. (2022) "Automated Video Interview Personality Assessments: Reliability, Validity, and Generalizability Investigations," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 107, No. 8, pp. 1323-1351.
- Hu, J. and Judge, T. A. (2017) "Leader-team Complementarity: Exploring the Interactive Effects of Leader Personality Traits and Team Power Distance Values on Team Processes and Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 102, No. 6, pp. 935-955.
- Hunkenschroer, A. L. and Luetge, C. (2022) "Ethics of AI-enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda," *Journal of Business Ethics*, Vol. 178, No. 4, pp. 977-1007.
- Judge, T. A. and Bono, J. E. (2001) "Relationship of Core Self-evaluations Traits—Self-esteem, Generalized Self-efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-analysis," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 1, pp. 80-92.
- Judge, T. A. and Zapata, C. P. (2015) "The Person-situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on the Validity of the Big Five Personality Traits in Predicting Job Performance," *Academy of Management Journal*, Vol. 58, No. 4, pp. 1149-1179.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. and Kantrowitz, T. M. (2001) "Job Search and Employment: A Personality-motivational Analysis and Meta-analytic Review," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 5, pp. 837-855.
- Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio, B. J. (2007) "Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior," *Positive Organizational Behavior*, Vol. 1, No. 2, pp. 9-24.
- McCrae, R. R. and Costa, P. T. (1987) "Validation of the Five-factor Model of Personality Across Instruments and Observers," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 52, No. 1, pp. 81-90.
- Millikin, J. P. and Fu, D. (2005) "The Global Leadership of Carlos Ghosn at Nissan," *Thunderbird International Business Review*, Vol. 47, No. 1, pp. 121-137.
- Mutschmann, M., Hasso, T. and Pelster, M. (2021) "Dark Triad Managerial Personality and Financial Reporting Manipulation," *Journal of Business Ethics*, Vol. 181, No. 3, pp. 763-788.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. and Reiss, A. D. (1996) "Role of Social Desirability in Personality Testing for Personnel Selection: The Red Herring," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 6, pp. 660-679.
- Palmer, J. C., Holmes Jr, R. M. and Perrewé, P. L. (2020) "The Cascading Effects of CEO Dark Triad Personality on Subordinate Behavior and Firm Performance: A Multilevel Theoretical Model," *Group and Organization Management*,

Vol. 45, No. 2, pp. 143-180.

Smallfield, J. and Kluemper, D. H. (2022) "An Explanation of Personality Change in Organizational Science: Personality as an Outcome of Workplace Stress," *Journal of Management*, Vol. 48, No. 4, pp. 851-877.

Takeuchi, N., Takeuchi, T. and Jung, Y. (2021) "Making a Successful Transition to Work: A Fresh Look at Organizational Support for Young Newcomers from an Individual-driven Career Adjustment Perspective," *Journal of Vocational*

Behavior, Vol. 128, 103587.

Takeuchi, T., Takeuchi, N. and Jung, Y. (2021) "Toward a Process Model of Newcomer Socialization: Integrating Pre- and Post-entry Factors for Newcomer Adjustment," *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 32, No. 3, pp. 391-418.

ちゃん・ゆひ 早稲田大学社会科学総合学院教授。組織行動論、人的資源管理論専攻。