



外 島 裕

(としま ゆたか)

1949 年 4 月 8 日生まれ (東京都)

1. 略歴

- 1969 年 4 月 日本大学文理学部心理学科入学
- 1973 年 3 月 日本大学文理学部心理学科卒業
- 1973 年 4 月 日本大学大学院文学研究科心理学専攻修士課程入学
- 1975 年 3 月 日本大学大学院文学研究科心理学専攻修士課程修了
- 1975 年 4 月 日本化薬 (株) 入社 医薬事業部、人事部人材開発室 勤務
- 1985 年 8 月 (株) 人材開発情報センター (出向) 企画開発部長 (日本化薬(株)の教育部門別会社)
- 1994 年 9 月 (株) 日本能率協会マネジメントセンター アセスメント開発部長
- 1997 年 4 月 日本大学商学部経営学科教授
- 2000 年 4 月 日本大学大学院商学研究科経営学専攻教授
- 2005 年 11 月 日本大学公務員支援センター運営委員会委員 (キャリア教育検討委員会) (2008 年 3 月まで)
- 2006 年 4 月 日本大学教育制度研究所運営委員会委員 (2007 年 3 月まで)
- 2006 年 4 月 商学部就職指導担当 (2007 年 4 月まで)
- 2016 年 4 月 商学部就職指導担当 (2017 年 3 月まで)
- 2017 年 4 月 日本大学再雇用引き続き商学部教授 (2020 年 3 月定年退職)

この間、学務委員会副委員長、初年次教育運営委員会委員長、教職課程運営委員会委員長、教育改善委員会委員長、情報科学研究所次長、等。

2. 研究業績

① 共編著

- 『経営の科学（こころの科学第6巻）』（共編著）福村出版（1994）
- 『産業・組織心理学エッセンシャルズ』（共編著）ナカニシヤ出版（2000）
- 『臨床組織心理学入門』（共編著）ナカニシヤ出版（2007）
- 『産業・組織心理学エッセンシャルズ第4版』（監修著）ナカニシヤ出版（2019）

② 主な共著

- 『新教育心理学』（分担執筆）福村出版（1982）
- 『産業・組織心理学入門』（分担執筆）福村出版（1989）
- 『組織活性化のための測定診断』（分担執筆）中央法規出版（1989）
- 『心理学アспект』（分担執筆）福村出版（1990）
- 『能力開発と心理テスト』（分担執筆）人材開発情報センター（1992）
- 『産業心理臨床（心理臨床プラクティス第4巻）』（分担執筆）星和書店（1993）
- 『産業・組織心理学入門[第2版]』（分担執筆）福村出版（1994）
- 『経営組織診断の理論と技法』（分担執筆）同友館（1995）
- 『ビジネスの心理学』（分担執筆）八千代出版（2000）
- 『臨床心理学的コミュニティ援助論（臨床心理学全書第11巻）』（分担執筆）誠信書房（2004）
- 『マネジメントの現代的課題』（分担執筆）学文社（2016）

③ 翻訳その他

- 『教育研修効果測定ハンドブック』（共監訳）（株）日本能率協会マネジメントセンター（1999）
- 『性格心理学ハンドブック』（分担執筆）福村出版（1998）
- 『新・心理学の基礎知識』（分担執筆）有斐閣（2005）
- 『こころの問題事典』（共編著）平凡社（2006）
- 『メンタルヘルスマネジメント検定試験公式テキスト』（分担執筆）中央経済（2006）
- 『応用心理学事典』（共編著）丸善（2007）
- （他多数）

④ 主要論文

- 「アメリカ合衆国における日本企業進出地域住民の日本企業に対する意識に関する研究－日本企業に対する非好意度による日本企業の評価」『社会心理学研究』第6巻第2号，pp.112-118. (1991)（共著）
- “Standardization of an integrated aptitude test for system engineers: intellectual abilities and personality factors”, *Japanese Psychological Research*, Vol.35.No.4, pp.182-192. (1993)（単著）
- 「アセスメントセンター技法によるディメンション評定と質問紙法によるパーソナリティ特性との関連」『産業・組織心理学研究』第7巻第2号，pp.3-10. (1993)（共著）
- 「欧州諸国で操業する日本企業の現地従業員に関する研究－欧州諸国の日本企業は現地従業員にどう評価されているのか」『組織科学』第27巻第3号，pp.21-30. (1994)（共著）

「ASEAN と NIES 諸国における日本企業の現地従業員の自発的な組織行動を喚起する要因」『応用心理学研究』第 20 巻, pp.1-9. (1995) (共著)

「プロソーシャルビヘイビアとノンワーク領域との関連性について－中小企業従事者のワーク・ファミリー・ノンワーク関与の相互作用を中心に」『産業・組織心理学研究』第 9 巻第 1 号, pp.49-58. (1995) (共著)

「「癒し」の心理評価に向けての一研究－「癒し」の心理構造をデータから求める」『日本大学芸術学部紀要』第 38 巻, pp.23-30. (2003) (共著)

「施設介護職者のパーソナリティ、バーンアウトと業務評価との関連」『産業・組織心理学研究』第 17 巻第 1 号, pp.3-14. (2003) (共著)

「職場の組織風土の測定－組織風土尺度 12 項目版 (OCS - 12) の信頼性と妥当性」『産業衛生学雑誌』第 46 巻第 6 号, pp.213-222. (2004) (共著)

「日本版組織機能障害行動の測定尺度の開発」『経営行動科学』第 18 巻第 1 号, pp.11-19. (2005) (共著)

「人的資源管理研究へのマルチレベル分析の適応可能性：HRM 施策と組織風土が職務態度・行動に与える影響の検討事例」『経営行動科学』第 20 巻第 2 号, pp.127-141. (2007) (共著)

「成人男性の 10 年間にわたる人格特性に関する mean-level stability を指標とした研究－Today Personality Inventory に基づいて」『商学集志』第 83 巻第 4 号, pp.1-75. (2014) (単著)

「病院職員の組織風土の認知と心理的傾向に関する 5 病院別の差異についての研究－組織風土 2 次元モデルとモラル、職務満足、精神的健康を指標として」第 85 巻第 1・2 号, pp.37-91. (2015) (単著)

「病院職員の職種別による組織風土への認知と心理的傾向との関連に関する研究－組織風土尺度の下位因子尺度を独立変数とした階層的重回帰分析による検討」『商学研究』第 33 号, pp.5-30. (2017) (単著)

「成人男性の 10 年間のパーソナリティ特性の縦断的变化に関する研究－TPI (東大版総合人格目録) 全項目の因子分析尺度による相関を指標として」『商学集志』第 86 巻第 4 号, pp.73-113. (2017) (単著)

「行動開発における自己覚知の深化に関する研究－N 社の組織開発の歴史と心理検査・多面評価法を参考とした研修参加者事例に基づいて」『商学集志』第 88 巻第 4 号, pp.179-220. (2019) (単著)

(等 46 編：共著含む)

⑤ 学会発表

「「留学準備教育スケール」の併存的妥当性－留学の成功仮説の検討と NEO-FFI との関連－」第 23 回多文化間精神医学会プログラム・抄録集 (p.112) (『こころと文化』第 16 巻第 1 号 (2017) pp.82-83) 2016 年 10 月 2 日 多文化間精神医学会 (共同)

「経営幹部への移行期 (トランジション) についての事例研究－現在進行形の経験から内省を通じたリーダー育成－」『日本応用心理学会第 84 回大会発表論文集』(p.77) 2017 年 8 月 27 日 (立正大学) (共同)

「青年期におけるパーソナリティの変化－TPI (東大版総合人格目録) を指標として－」『日本応用心理学会第 85 回大会発表論文集』(p.35) 2018 年 8 月 25 日 (大阪大学) (単独)

「リーダー開発における自己覚知のメカニズム」『産業・組織心理学会第 34 回大会発表論文集』

(pp.71 - 74) 2018 年 9 月 1 日 (名古屋大学) (単独)

「受け入れ留学生版 SRSA 開発の試み－日本文化コミュニケーション尺度の開発－」多文化間精神医学会第 25 回大会 (『こころと文化』第 18 巻第 1 号 (2019) pp.92 - 93) 2018 年 11 月 10 日 多文化間精神医学会 (共同)

「中堅社員における職務遂行行動の自己覚知メカニズム－研修とその後のフォローミーティング過程の事例研究」『経営行動科学学会第 22 回年次大会発表論文集』(pp.325-330) 2019 年 11 月 17 日 立命館大学 (単独)

「残業時間の増加が心身の反応に及ぼす影響」第 27 回日本産業ストレス学会 (『産業ストレス研究』第 27 巻第 1 号 (2019) p.158) 2019 年 11 月 29 日 近畿大学 (共同)

(等 1986 年 9 月より 165 件：共同含む)

⑥ 受賞歴

日本心理学会 研究奨励賞 (1994 年 10 月 3 日)

International Management Development Association BEST PAPER AWARD (2004 年 7 月 18 日)

経営行動科学学会 優秀研究賞 (2008 年 11 月 8 日)

3. 学位

文学修士

4. 主要所属学会・社会的活動

日本応用心理学会 (1985 年 4 月より。理事 2001 年 4 月 - 2003 年 3 月、常任理事 2003 年 4 月 - 2006 年 3 月、2015 年 4 月 -。第 86 回大会委員長 2019 年 8 月)

産業・組織心理学会 (1985 年 4 月より。理事 1994 年 4 月 - 2003 年 3 月、2016 年 4 月 -、常任理事 2003 年 4 月 - 2006 年 3 月)

経営行動科学学会 (1998 年 11 月より。職場適応部会長 1998 年 4 月 - 2001 年 3 月、組織行動部会長 2001 年 4 月 - 2004 年 3 月。第 21 回年次大会委員長 2018 年 10 月)

日本心理学会 (1973 年 4 月より。議員 1992 年 4 月 -)

東京臨床心理士会 (第 5 ブロック代表世話人 1997 年 4 月 - 2006 年 3 月、理事・産業領域専門委員会委員長・地域ブロック専門委員会委員長 2006 年 4 月 - 2007 年 3 月)

日本心理学諸学会連合 (社員・日本応用心理学会常任理事担当として。2018 年 4 月 -)

(他)

5. 私の研究

学部・大学院の時には、言語心理学に関心があった。Osgood の semantic differentiation を勉強した。意味空間の測定モデルと、その基礎にある学習理論である。学習の過程を、投射水準、統合水準、代表水準の 3 水準に分けて考えるものである。記号過程の行動主義的理論とされていた。大学院では、伝説の古賀行義先生に手書きのノートの青やきコピーで、因子分析を教えて頂いた。古賀先生は、Spearman のもとに留学し、日本で最初に因子分析を心理学の統計手法として紹介し、また、産業心理学と題する講義を初めておこなった、とされている。

さて、社会に出てからの私の研究課題は、産業・組織心理学の領域でも、特に職業適合性に

関連するテーマといえよう。Person-Environment Fit である。さらに、適合性を高めるための心理検査と行動観察の適切なフィードバックによる、自律的な自己覚知を深めるプロセスに関与してである。

まず、実務の世界に進み、主に人材開発の仕事に就いた。人材開発の仕組み、評価制度との関連、個別研修の企画・運営などを勉強した。また、人材開発の新規事業として開発を担当した。特に、組織開発・キャリア開発のための、心理検査（TPI：東大総合人格目録）と多面観察法（360度フィードバック）の適切な活用に取り組んだ。TPIについては、尺度構成の標準化などを検討した。さらに、現在に至るまで当該企業での活用は続いているので、成人の長期にわたるパーソナリティの変化について研究している。また、職務遂行行動との関連で、アセスメントセンター方式の観察項目の因子構造等を検討した。

様々な職種の能力要件、行動要件を把握し、人材育成に活かすために、情報化社会で課題となっていた、システムエンジニアの適性について、適性検査を標準化することにより、業績との基準関連妥当性を検討した。さらに、ヒューマンサービスの領域で、社会的必要性が高まっていた、介護職を対象とした行動要件を標準化して、職務遂行への自己理解を支援する検査を構成した。

また、機会を得て、国際化にともなう海外進出企業の現地従業員と地域住民の日本企業に対する態度を、米国、欧州、アジア地域などにおいて把握した。一方、産業活動で重要な役割を果たしている中小企業を対象として、簡便に実施と活用が可能であり、経営の一助となるように、組織風土調査を標準化した。近年では、健康経営等が提唱され、メンタルヘルスの観点から、この組織風土調査の活用が議論されている。また、最近では、グローバル化にともなう多文化適応について検討を始めている。

人材育成・能力開発・キャリア開発・リーダー育成・組織開発・組織変革は、各職域、各階層に期待される能力要件・行動要件の把握と組織環境との適合を議論するだけでなく、経営にとって効果的な実践につなげるためには、各人が自己のあり方をメタ認知（自己覚知）して、自己制御を積み重ねることが不可欠である。経験学習を活かすためには、自己の認知・感情・行動を方向づけているスキーマを洞察する必要がある。この自己洞察を支援するダイアログについて今後とも実践的に取り組みたい。