

■Paper

1. Domae, H., Nakayama, M., Takemura, K., Watanabe, Y., Gobel, M. S., & Uchida, Y. (2024). Antecedents and consequences of telework during the COVID-19 pandemic: a natural experiment in Japan. *Humanities & Social Sciences Communications*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02770-7> (査読あり)
2. Watanabe, Y., Takemura, K., Nakayama, M., Gobel, M. S., Domae, H., & Uchida, Y. (2023). Person-organization fit in Japan: A longitudinal study of the effects of clan culture and interdependence on employee well-being. *Current Psychology*, 43(17), 15445-15458. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05389-0> (査読あり)
3. Watanabe, Y., Nakayama, M., Takemura, K., & Uchida, Y. (2025). AI feedback and workplace social support in enhancing occupational self-efficacy: a randomized controlled trial in Japan. *Scientific Reports*, 15(1), 11301. (査読あり)

■Conference Presentation (International)

1. Watanabe, Y., Takemura, K., Nakayama, M., Gobel, M. S., Domae, H., & Uchida, Y. (2022, February 19). Members feel psychological safety when clan culture is realized, leading to job satisfaction [Poster presentation]. SPSP Annual Convention 2022, San Francisco, USA, and Virtual. (査読無し)

■Conference Presentation (Domestic: Japanese)

1. 渡邊寧, 竹村幸祐, 中山真孝, 堂前ひいな, Goebel, M. S., & 内田由紀子. (2022, September 15). 働く人の幸福に結びつく組織風土とは—経営学の組織文化論と文化心理学の接合 [口頭発表]. 第 63 回日本社会心理学会大会, 京都, 日本. (査読無し)
2. 渡邊寧, 中山真孝, 竹村幸祐, & 内田由紀子. (2024, August 31). 相互協調的幸福感は職場にどのような効果をもたらすか：交差遅延効果モデルによる相互協調的幸福感と主観的健康／チームパフォーマンス評価との関係分析 [口頭発表]. 第 65 回日本社会心理学会大会, 東京／オンライン, 日本. (査読無し)

3. 渡邊寧, 中山真孝, 竹村幸祐, & 内田由紀子. (2024, September 1). 生成 AI からの業務フィードバックはワーク・エンゲイジメントを高めるか？—強み伸張／弱み改善フィードバックに関する RCT [口頭発表]. 第 39 回産業・組織心理学会大会, 埼玉／オンライン, 日本. (査読無し・優秀学会発表賞受賞)
4. 渡邊寧, 中山真孝, 竹村幸祐, & 内田由紀子. (2024, November 10). 職場において AI と人間の支援はどのように役割分担し得るか：仕事の自己効力感に対する AI フィードバックとソーシャル・サポートの関係 [口頭発表]. 第 27 回経営行動科学学会年次大会, 大阪, 日本. (査読無し)

■Books (Japanese)

1. 山本真郷, & 渡邊寧. (2006). 非営利組織のブランド構築. 西田書店.
2. 山本真郷, & 渡邊寧. (2023). 世界の広告・クリエイティブを読み解く. 宣伝会議.

■SNS

[X](#)