

大学名	京都大学		
University	Kyoto University		
外国人研究者	厉杰		
Foreign Researcher	Li Jie		
受入研究者	関口倫紀	職名	教授
Research Advisor	Tomoki Sekiguchi	Position	Professor
受入学部/研究科	経営管理研究部		
Faculty/Department	Graduate School of Management		

<外国人研究者プロフィール/Profile>

国籍	中国
Nationality	China
所属機関	上海大学
Affiliation	Shanghai University
現在の職名	准教授
Position	Associate Professor
研究期間	2018年12月27日 ~ 2019年3月26日(90日間)
Period of Stay	90 days (December 27, 2018 - March 26, 2019)
専攻分野	組織行動論
Major Field	Organizational Behavior



オフィスにて/In the visiting professors' office

<外国人研究者からの報告/Foreign Researcher Report>

①研究課題 / Theme of Research
The cultural and organizational constraints of Asian employees' proactivity
②研究概要 / Outline of Research
In an ever-changing environment, organizations expect their employees take initiatives, instead of "watching things happen". However, it is suggested that Asian employees are less proactive than Western employees in the workplace. Prior literature has shown that the Asian education system, Confucius culture and the Nenko (seniority-oriented) system of employment may restrain employees' proactivity. However, little research has examined the role of cultural factors in preventing individuals' proactive behaviors. To fill this research gap, I intend to combine the cultural and organizational constraints into the theoretical framework. This research is a continual study of my doctoral dissertation.
③研究成果 / Results of Research
I proposed that Asian peoples' attitudes and behavior are influenced by the Confucian culture. For example, power distance is an important factor to affect employees' proactive behaviors. Thus it may serve as a boundary condition in the relationship between managers' encouragement and employees' proactive behaviors. I have analyzed the data that were collected in China. The results supported my hypotheses.
④今後の計画 / Further Research Plan
After I found the empirical evidence in a questionnaire survey, I need more support for my hypotheses. I have discussed with my host professor on the future research plan. We decided to conduct a scenario experiment to replicate our results. An scenario experiment can help us build the causal relationship, which could not be examined in the cross-sectional studies. We also discussed how to conduct a cross-cultural comparison between China, Japan and US.

<受入研究者からの報告/Research Advisor Report>

①研究課題 / Theme of Research

アジアにおける従業員のプロアクティビティの文化的、組織的規定要因にかんする研究

②研究概要 / Outline of Research

不確実性や複雑性が高まる現代社会において従業員のプロアクティビティの重要性が高まっている一方で、アジアの従業員はどちらかというとプロアクティブというよりはリアクティブであるという見解がある。本研究課題は、そのような視点を念頭におきながら、アジアにおける従業員のプロアクティビティを規定する文化的、組織的要因を探ることを目的とした。研究者が当該研究課題に関する理論構築を進めるため、とりわけアジアに関する文献や観察事項を中心とする指導を行った。また、研究者が収集したデータを分析して実証論文に上げるための指導を行った。

③研究成果 / Results of Research

研究者が、東アジア地域の文化的背景に多大な影響を及ぼしている儒教的倫理観を基軸として理論構築を行っていくための方向性づくりが実現した。例えば、権力格差という概念が上司による部下のマネジメントおよび部下のプロアクティビティに与える影響を理論化するための足掛かりをつくった。また、研究者が収集したデータの分析方法を具体的に議論し、新たな論文作成にむけた下地が完成した。

④今後の計画 / Further Research Plan

現在行っている研究を共同で推進してレベルの高い成果にまでつなげ、論文をトップジャーナルに投稿していくために、さらなる追加的な実証研究を行っていく予定である。その際、これまで行ってきたサーベイ調査に加え、実験的研究も加えるなど、多様な方法論を用いることによって分析結果の妥当性を高めていく予定である。



学生とのディスカッション/Discussion with the students



研究室の忘年会/Lab's new year party