OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	EXPLORING EMPLOYEES' PROACTIVITY : ITS ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES
Author(s)	歴, 傑
Citation	大阪大学, 2015, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/52048
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

様式３

論　文　内　容　の　要　旨

氏　名　（　歷　傑　）	
論文題名	EXPLORING EMPLOYEES' PROACTIVITY: ITS ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES （従業員によるプロアクティブ行動の研究：その先行要因および結果に着目して）

論文内容の要旨

To respond rapidly to the ever-changing environment, organizations expect their employees take initiatives in the workplace, instead of "watching things happen." Accordingly, researchers pay increasing attention to employees' proactivity, which refers to employees' discretionary behaviors with the intent to impact employees themselves or their environments. As it is improvement-oriented in nature, proactivity leads to a number of positive outcomes, at both individual and organizational levels. Despite its importance, research on proactivity is far from being mature and several issues remain open for further investigation. This dissertation aims to explore three research questions, including the emergence and development of newcomers' proactive behaviors, employees' motivation to craft jobs, and the antecedents and consequences of job crafting.

To achieve the research objectives, I adopted a multi-study approach. Based on social cognitive theory, I developed a conceptual framework on newcomers' proactivity. After that, to explore employees' motivation to craft jobs, I conducted a survey of 265 employees working in 44 work groups at a state-owned enterprise in China. Finally, I conducted two online surveys to examine the antecedents and consequences of job crafting. Using a sample of 594 employees occupying in a variety of occupations in Japan, the first study examined the mediating role of job crafting in the relationship between leader-member exchange (LMX) and employee outcomes. Using a sample of 307 employees in China, the second study investigated how job crafting promotes employees' subjective happiness.

As for the main findings, I propose that although newcomers may eventually engage in both affiliative and challenging proactive behaviors, there will be a time lag between the emergence and increase of these two types of proactive behaviors. In addition, the interpersonal positive feedback loops and transfer of domain-specific self-efficacy mediate observable behavioral changes. Moreover, this dissertation suggests that skill variety, promotion focus, and procedural justice climate interact to influence employee job crafting. Finally, job crafting mediates the effect of LMX on employee outcomes. Job crafting also serves as a positive life event to influence employees' subjective happiness. In conclusion, the results demonstrate that employees' proactivity benefit their work outcomes.

様式７

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏　名　（　歴傑　）			
		（職）	氏　名
論文審査担当者	主 査	教授	関口 倫紀
	副 査	教授	小林 敏男
	副 査	准教授	WIRAWAN DONY DAHANA

論文審査の結果の要旨

[論文内容の要旨]

本論文は、変化の激しさが増す今日の経営環境において組織が従業員に期待する行動としてのプロアクティビティ（主体性、進取性）に着目し、従業員によるプロアクティブな行動をもたらす先行要因と、それらの行動がもたらす結果について新たなモデル構築を行うとともに、複数のサーベイ調査を用いた実証研究結果を報告するものである。

第１章において、研究目的、リサーチクエスチョンおよび論文全体の構成を説明した後、第２章では、組織における従業員のプロアクティビティに関する広範な先行文献を展望し、従業員のプロアクティビティに関する行動概念の整理と、それらの行動の先行要因およびそれらがもたらす結果について既存の知見を概観し、先行研究における問題点および本研究の意義を説明している。

第３章では、組織に新規参入する従業員のプロアクティビティの発現に焦点を当て、組織に新規参入した従業員が、いかなる形で援助行動および積極的提案行動といった異なるタイプのプロアクティビティを発揮するに至るかについての理論モデルを構築している。とりわけ、社会的認知理論に基づく自己効力感の概念を従業員行動の基本モデルに組み込むことによって、組織への新規参入者による援助行動と積極的提案行動が異なるタイミングで発現するメカニズムをモデル化し、先行研究では提唱されてこなかった新たな予測を提供している。

第４章では、従業員によるプロアクティビティ行動の１つであるジョブ・クラフティングという行動に焦点を当て、ジョブ・クラフティング行動を誘発する動機付け要因のモデル化と実証研究を展開している。具体的には、従業員が取り組む職務の特性、従業員が有する傾性としての制御焦点、および組織マネジメントの特徴を示す公正風土の３つの要素が、相互に影響を及ぼしながら従業員のジョブ・クラフティング行動を誘発するモデルおよび仮説を提示し、中国国営企業で働く従業員を対象とした質問紙調査によって、その妥当性を確認している。

第５章では、従業員のジョブ・クラフティング行動の理解をさらに深めるべく、上司との関係や有能知覚など、第４章とは異なる先行要因を吟味すると同時に、ジョブ・クラフティングがもたらす結果として、組織に対する情緒的コミットメント、職務成果、および主観的幸福感への影響をモデル化し、日本および中国の従業員を対象に行われた２つのサーベイ調査を通じてモデルの妥当性を確認している。

第６章においては、３章から５章までのモデル構築および実証研究成果を総括し、本研究の学問上の貢献を示すとともに、実践的含意として、組織のマネジャーが本研究で得られた知見を用いて従業員のプロアクティビティを促進させるための方略を論じている。同時に、本研究の限界点と将来研究の方向性を示している。

[審査結果の要旨]

本研究は、組織行動論において近年もっとも注目度の高い分野の１つである従業員のプロアクティビティという行動概念に関する理解を深めることを目的として新たなモデルの構築や仮説の導出を行い、複数の実証調査を通じて仮説の妥当性を検証した研究である。先行文献に基づいた緻密な論理展開とモデル構築における独創性の発揮によって本分野の発展に寄与する新たな知見をもたらした点、および、複数の実証調査において調査設計、データ収集および仮説検証を丹念に行っている点は高く評価できる。本研究で提示されたモデルや仮説の完成度を高め、より厳密な実証研究を行っていくことで、今後さらに貢献度の高い研究成果に発展することが見込まれる。以上より、本論文は、博士（経営学）を授与されるに値する業績であると判断する。