

氏名	姚 静雅
よみ	よう せいが
英字	YAO, Jingya
プロフィール	中国の四川大学を卒業後、会社員と国家公務員の勤めを経て、名古屋大学大学院経済学研究科博士前期課程に入学して修了。同研究科の博士後期課程に進学したが、指導教員が神戸大学に異動したため名古屋大学教育発達科学研究科に再入学。同研究科の博士後期課程を卒業後、2024年4月から本学に勤務
職位	助教
最終学歴	名古屋大学大学院教育発達科学研究科 心理発達科学専攻 博士後期課程
学位	博士（心理学）
所属学会・役職	経営行動科学学会会員 日本労務学会会員 産業・組織心理学会会員
専門分野	産業・組織心理学
研究テーマ	新規参入者の組織社会化に関する実証研究
主な教育・研究及び社会的活動及び業績	研究実績（更新中） （著書） 1. 姚静雅（2023）. 第2章第2節就業が労働者にもたらすもの. 江夏幾多郎・岸野早希・西村純・松浦民恵（編）. 新・マテリアル人事労務管理. 有斐閣. pp 17. （学術論文） 1. 姚静雅・金井篤子（2023）. 新入社員の組織社会化に関する研究の動向と今後の展望, 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要（心理発達科学）, 70, 57-64.（査読あり） 2. 姚静雅・金井篤子・江夏幾多郎.（2023）. 新入社員の対上司プロアクティブ行動がLMX に及ぼす影響：上司の権力格差志向の調整効果に着目して. 経営行動科学, 35(1・2), 21-37.（査読あり） 3. 姚静雅・江夏幾多郎・金井篤子（2021）. プロアクティブ情報探索が役割明確性に与える影響：中国の新入社員を対象にした計量的分析. 産業・組織心理学研究, 35(2), 249-261.（査読あり） （学会発表） 1. 姚静雅・金井篤子・江夏幾多郎（2024）. フィードバック探索と組織社会化戦術の相互作用が組織適応に及ぼす影響：日本と中国の新規参入者による比較研究から, 産業・組織心理学会第39回大会発表論文集, 126-129. 2. 姚静雅, 金井篤子（2023）. 対同僚フィードバック探索行動と組織社会化戦術の相互作用が役割明確性に及ぼす影響. 産業・組織心理学会第38回大会発表論文集, 116-119. 3. 姚静雅（2022）. 日本の新入社員において組織社会化戦術が役割明確性に及ぼす影響：対上司フィードバック探索と対同僚フィードバック探索の調整効果に着目して. 経営行動科学学会第25回年次大会発表原稿集, 239-244. 4. 姚静雅（2021）. 中国の新入社員において社会的組織社会化戦術が役割明確性に与える影響：上司のサポートと同僚のサポートに着目して. 経営行動科学学会第24回年次大会発表原稿集, 29-33. 5. 姚静雅, 金井篤子（2021）. 中国の新入社員のプロアクティブ行動がLMXに及ぼす影響における上司の権力格差の調整効果. 産業・組織心理学会第36回大会発表論文集, 43-46. 6. 姚静雅（2020）. 日中両国の新入社員において組織社会化戦術が役割明確性に与える影響：知覚された上司と同僚のサポートに着目して. 経営行動科学学会第23回年次大会発表原稿集, 100-105. 7. 姚静雅（2019）. 中国新卒採用者のプロアクティブ情報探索が役割明確性に与える影響. 産業・組織心理学会第35回大会発表論文集, 55-58.

(博士論文)

1. 姚静雅（2024）. 新規参入者の組織社会化に関する研究：プロアクティブ行動に着目して. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科心理発達科学専攻.

(競争的資金)

2020年度産業・組織心理学会JAIOP研究支援制度：研究代表者 姚静雅

新卒採用者におけるプロアクティブ情報探索が役割明確性に与える影響のメカニズム ～日中両国間の比較研究～