

修士論文（要旨）

2026 年 1 月

大学生時代の正課外教育と就職後のプロアクティブ行動との関連
—新卒採用者の組織社会化の視点から—

指導 松田 チャップマン 与理子 教授

国際学研究科

国際学術専攻

心理学実践研究学位プログラム ポジティブ心理分野

224J2060

壺倉 美音

Master's Thesis (Abstract)
January 2026

The relationship between extracurricular education during university and
proactive behavior after employment: From the perspective of organizational
socialization of new graduates

Mio Tsubokura
224J2060
Master of Arts Program in Positive Psychology
Master's Program in International Studies
International Graduate School of Advanced Studies
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Yoriko Matsuda-Chapman

目次

第1章：問題	1
1-1 若年労働者にとってのキャリア初期	1
1-2 新卒採用者の早期離職と組織社会化	1
1-3 プロアクティブ行動の定義と種類	2
1-4 プロアクティブ行動と正課外教育の関連	3
1-5 先行要因	4
1-5-1 上司サポート	5
1-5-2 知覚された組織的支援（Perceived Organizational Support：POS）	5
1-5-3 職場におけるインクルージョン	6
1-5-4 プロアクティブパーソナリティー	6
1-6 結果要因	7
1-6-1 定着意識	7
1-6-2 仕事パフォーマンス	8
1-6-3 職場生活における幸福実感	8
第2章：研究の目的と意義	9
2-1 目的	9
2-2 研究意義	9
2-3 本研究の仮説と仮説モデル（Figure 1）	9
第3章：方法	10
3-1 調査対象者	10
3-2 研究手続き	10
3-3 調査内容	11
3-4 対象者の基本属性	12
3-5 信頼性の検討	12
3-6 各変数の関連性の検討	12
3-7 仮説モデルの検討	13
3-8 倫理的配慮	13
第4章：結果	14
4-1 対象者の基本属性	14
4-2 信頼性の検討	15
4-3 相関分析	15
4-4 平均値の比較	17
4-5 構造方程式モデリングを用いた仮説モデルの検討	20
4-6 構造方程式モデリングによる多母集団同時分析	21
第5章：考察	23

5-1 正課外教育や活動に対する積極的な関与とプロアクティブ行動の関連	23
5-2 先行要因とプロアクティブ行動の関連	24
5-3 プロアクティブ行動と結果要因の関連	25
第 6 章：本研究の限界と今後の展望.....	26
引用文献	i
参考資料	- 1 -

第1章：問題

若年労働者にとってキャリアの初期は重要な意味を持ち、早期に離職をすることは能力開発に重大な遅滞が生じ、今後のキャリアにネガティブな影響を及ぼす可能性があり、長期的なキャリア全体への影響が考えられるとされている。また、新人を失うことで組織の活性化の失敗となり企業文化や技術の維持と後世への伝授の阻害の要因となると考えられている。したがって、個人にとっても組織にとってもキャリアの初期は重要な意味があることが示唆されている（尾形，2012a）。しかし、学校から社会への移行の時期にある若者のキャリア形成について、検討が十分ではないと論じられている（正木他，2010）。近年では、環境に能動的に働きかける主体的な存在として捉え直す見方が示されている中で、プロアクティブ行動は、新入社員自らの積極的な行動や会社への定着における概念として注目されている（尾形，2016）。プロアクティブ行動は、従業員が自身や環境に対して影響を与えるために取る先見的な行動であるとされている（Grant & Ashford, 2008）。先行研究より、正課外教育と活動への積極的関与（金森・蛭田，2020；池田他，2018；池田他，2019）、上司サポート（尾形，2008）、知覚された組織的支援（Eisenberger et al, 2002；Hutchison, 1997；佐藤，2014）、職場におけるインクルージョン（佐藤他，2020）、プロアクティブパーソナリティー（McCormick, Guay, Colbert, & Stewart, 2019）、定着意識（三保他，2023）、仕事パフォーマンス（Zhao et al, 2023；尾形，2016）、職場における幸福実感（Cooper-Thomas et al, 2014）について検討を行った。

第2章：研究の目的と意義

本研究では、先行研究で明らかになっていない大学生時代の正課外教育への所属、および正課外教育への積極的な関与と就職後のプロアクティブ行動との関連を検討する。さらに現在の職場における上司からのサポート、組織からのサポートに対する知覚とプロアクティブ行動との関連を定着意識、仕事のパフォーマンス、職業生活における幸福実感などの組織社会化の観点から以下の仮説について検討した。

仮説 1：正課外教育に参加している人の方が正課外教育に参加していない人よりも、プロアクティブ行動の得点が高い

仮説 2：積極的関与の得点が高い人の方が低い人よりも、プロアクティブ行動の得点が高い

仮説 3：上司サポートは、知覚された組織的支援と正の関連がある

仮説 4：知覚された組織的支援は、職場におけるインクルージョンと正の関連がある

仮説 5：職場におけるインクルージョンは、プロアクティブ行動と正の関連がある

仮説 6：上司サポートとプロアクティブパーソナリティーには正の関連がある

仮説 7：プロアクティブパーソナリティーとプロアクティブ行動には正の関連がある

仮説 8：プロアクティブ行動は、定着意識と正の関連がある

仮説 9：プロアクティブ行動は、仕事パフォーマンスと正の関連がある

仮説 10：プロアクティブ行動は、職業生活における幸福実感と正の関連がある

第 3 章：方法

Web 調査会社で研究協力の同意を得られた 22 歳から 27 歳までの従業員男女 278 名を調査の対象とした。正課外教育、積極的関与、プロアクティブパーソナリティー、上司サポート、知覚された組織的支援、職場におけるインクルージョン、プロアクティブ行動、定着意識、仕事パフォーマンス、職業生活における幸福実感の尺度を用いて、インターネットによるアンケート調査を行った。

第 4 章：結果

全ての尺度の一定の内的整合性が認められた。大学時代の正課外活動への参加の有無における対応のない t 検定の結果、プロアクティブ行動の得点は、活動なし群よりも活動あり群の平均得点が有意に高かったことから、仮説 1 が支持された。大学時代の正課外活動への積極的関与の高低における対応のない t 検定の結果積極的関与低群よりも積極的関与高群の平均得点が有意に高かったことから、仮説 2 が支持された。

構造方程式モデリングを用いて変数間の関連を検討した結果、上司サポートから知覚された組織的支援へのパス、知覚された組織的支援から職場におけるインクルージョンへのパス、職場におけるインクルージョンからプロアクティブ行動へのパス、プロアクティブパーソナリティーと上司サポートのパス、プロアクティブパーソナリティーからプロアクティブ行動へのパス、プロアクティブ行動から定着意識、仕事パフォーマンス、職業生活における幸福実感へのパスが認められたことから仮説 3、仮説 4、仮説 5、仮説 6、仮説 7、仮説 8、仮説 9、仮説 10 が支持された。

第 5 章：考察

金森他（2020）の研究では、大学時代の体育会活動への参加が入社後のプロアクティブ行動に繋がることが示されており、学生の自主的な活動に従事する中で、自立的な個人の確立が重要であることを提言している。活動団体に所属し、自らの積極的な行動をとったり、重要な役割を担ったり、することでこれらの能力を獲得し、強化されることが入社後のプロアクティブ行動に繋がるのではないかと考える。

上司からのサポート、知覚された組織からの支援、職場におけるインクルージョンは先行研究を支持する結果が得られた(Eisenberger et al, 2002; 船越, 2019; 佐藤他, 2020)。先行研究と本研究から、新卒採用者が意思決定への参加や情報へのアクセスや上司との親密性の認知が組織の重要な過程への参加を認識し、知覚された組織的支援と職場におけるインクルージョンに関連が見られたと考える。組織への参加や繋がりといった認識

が新卒採用者の自発的で先見的な未来志向の行動を促進するのではないかと考える。環境に働きかけ変化させようとするプロアクティブパーソナリティーが未来志向で変革志向のプロアクティブ行動に繋がっているのではないかと考える。McCormick et al. (2019) は、適切なリーダーの行動スタイルや組織風土が個人の従業員のプロアクティブティに関連があることを示唆していることから、本研究では、上司サポートとプロアクティブ行動に関しても上司のサポートが適切なリーダーの行動と認知されてプロアクティブティとの関連に繋がったのではないかと考える。

プロアクティブ行動と定着意識、仕事パフォーマンス、職業生活における幸福実感についても先行研究を支持する結果を得られた(三保他, 2023; 尾形, 2016; Cooper-Thomas et al, 2014)。三保他 (2023) では、インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動が定着意識に関連があることを示しており、脅威や問題をチャンスややりがいと捉え、物事の明るい側面に目を向けることが働き続け気持ちを促進しているのではないかと考えられる。組織について学ぶ、フィードバックを求め、周囲と話し合い、関係構築を行うことが、役割や知識の獲得、自律的な行動に繋がり、仕事のパフォーマンスが高いという認識に繋がり、仕事の明るい側面に目を向けるといった積極的な行動が、働くことを通じて幸せを感じる幸福実感に繋がるのではないかと考える。

第 6 章：本研究の限界と今後の展望

最後に本研究での限界と今後の展望を述べる。今回の結果から有用な知見が見られた一方で、いくつかの限界も存在する。まず、一時的な横断的な調査になってしまったため、因果関係を解明するための活動からのパスの検討を含めた縦断的な研究が必要であると考えられる。限界を克服し、より包括的で具体的な理解を目指すことが期待される。若年労働者の定着のプロセスや大学における活動の支援について具体的な策を講じることが可能になると考える。それらが、労働者一人ひとりの理想のキャリアの追求や組織の持続可能性に寄与することが期待できると考えられる。

引用文献

- 安順姫・佐々木晶世 (2024). 労働者の well-being 向上に関する介入研究の動向と課題—国内文献レビュー—. 日本健康医学会雑誌, 33(2), 279–288.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199–214..
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: Guilford Press.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Ellis, A. M., Truxillo, D. M., Brady, G. M., & Bodner, T. (2025). New horizons for newcomer organizational socialization: A review, meta-analysis, and future research directions. *Journal of Management*, 51(1), 344–382.
- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using Parcels to Convert Path Analysis Models Into Latent Variable Models. *Multivariate Behavioral Research*, 40(2), 235–259
- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Saks, A. M. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318–331.
- E Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- 船越多枝 (2019). ダイバーシティ・マネジメントにおけるインクルージョンの効果と促進要因 (博士論文). 神戸大学.
- 古屋星斗. (2024). 若年労働者の離職と定着, その現代的論点. 日本労働研究雑誌, 66(6), 19-32
- Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(1), 159–174..
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- 星かおり. (2016). 若年就労者の仕事満足に対するプロアクティブ行動の効果についての検討. パーソナリティ研究, 25(2), 123-134
- 星野崇宏・岡田謙介・前田忠彦 (2005). 構造方程式モデリングにおける適合度指標とモデル改善について—展望とシミュレーション研究による新たな知見—. 行動計量学, 32 (号), 209–235.
- 池田浩・古川久敬 (2008). 組織における文脈的パフォーマンスの理論的拡張と新しい尺度の開発. 産業・組織心理学研究, 22 (1), 15–26.
- 池田めぐみ・伏木田稚子・山内祐平 (2018). 大学生のクラブ・サークル活動への取り組みがキャリアレジリエンスに与える影響. 日本教育工学会論文誌, 42(1), 1–14.

- 池田めぐみ・伏木田稚子・山内祐平 (2019). 大学生の準正課活動への取り組みがキャリアレジリエンスに与える影響—他者からの支援や学生の関与を手掛かりに—. 日本教育工学会論文誌, 43(1), 1-11.
- 池田めぐみ (2020). 大学での正課外活動とキャリアレジリエンス獲得実感の関連.
- 池田めぐみ (2021). 正課外活動の教育効果と今後の研究課題. 工学教育, 69(1), 1_5-1_10
- 井上亮太郎・金本麻里・保井俊之・前野隆司 (2022). 職業生活における主観的幸福因子尺度・主観的不幸福感因子尺度の開発. エモーション・スタディーズ, 8(1), 91-104.
- 石本雄真・原田新・山根隆宏・日潟淳子・玉松・田仲由佳 (2023). 大学生の正課外活動経験の諸側面が汎用的技能に与える影響. 日本教育工学会論文誌, 47(2), 185-195.
- 井芹まい・河村茂雄 (2017). 学校から社会への移行期における学生の学びと成長—正課・正課外活動のバランスと社会人基礎力, アイデンティティとの関連に注目して—. 学級経営心理学研究, 6(2), 143-152.
- 一般財団法人 日本私立大学連盟 (2022). 私立大学生生活白書 2022 一般財団法人 日本私立大学連盟 <
<https://www.shidairen.or.jp/files/user/20221011gakuseihakusho.pdf> >
- 金森史枝・蛭田秀一. (2020). 大学時代の体育会活動と就職後のプロアクティブ行動との関係 体育会系の「系」からの離脱モデル. 総合保健体育科学, 43(1), 9-23.
- 河野喬・西尾明・美越克己・河内理・磯邊省三・鬼塚純玲・加地信幸・工藤隆治・白石智也・高田康史・武田守弘・東川安雄・房野真也・前田一篤・升本絢也・松尾晋典・村上須賀子・森木吾郎・渡邊満・山崎昌廣 (2021). 多分野連携教育と課外活動が大学生のキャリア・アダプタビリティに及ぼす影響. 人間健康学研究, 4, 81-90
- 河井亨. (2015). 正課外教育における学生の学びと成長. 大学時報, 64(364):34-41
- 木村充・河井亨 (2012). サービス・ラーニングにおける学生の経験と学習成果に関する研究. 日本教育工学会論文誌, 36 (3), 227-238.
- 厚生労働省 (2024a). 新規学卒就職者の離職状況 (令和 3 年 3 月卒業者).
<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001318959.pdf>
- 厚生労働省 (2024b). 令和 5 年若年者雇用実態調査の概況.
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkyou-r05_gaikyou.pdf
- Liu, Y. (2009). Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company. *Personnel Review*, 38(3), 307-319.
- 正木澄江・岡田昌毅 (2010). キャリア初期の職場における関係性が職業的アイデンティティに及ぼす影響. 産業・組織心理学研究, 24(1), 29-42.
- 松田与理子・園山玄史・石川利江 (2015). 心理社会的職場環境尺度の作成と妥当性の検討. 日本健康心理学会大会発表論文集. 28, 2-49
- 三保紀裕・松尾智晶・寺田盛紀 (2023). インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動と入職後の初期適応の関係—内定学生から新入社員に至るまでの縦断研究—. 京都先端科学大学経済経営学部論集, (5), 167-181.

- 村上杏子 (2018). 組織社会化の概念分析. 東京有明医療大学紀要, 41, 41-44.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- 文部科学省 (2000a). 大学における学生生活の充実方策について (報告) —学生の立場に立った大学づくりを目指して—. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/012/toushin/000601.htm
- 文部科学省 (2000b). 大学における学生生活の充実に関する調査研究会議事要旨. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/012/gijiroku/000502.htm
- 文部科学省 (2009). 社会人力育成のための学生支援プログラム (拡充). https://www.mext.go.jp/a_menu/hyoka/kekka/08100105/004/055.htm
- 日本私立大学連盟. (2015). 大学時報 日本私立大学連盟 <https://daigakujihou.shidaiaren.or.jp/download/?issue=364>
- 西山薫 (2008). 日本人就労者におけるプロアクティブな性格特性の特徴: 就労者用尺度の開発と特徴分析. 人間福祉研究, 11, 91-104.
- 尾形真実哉 (2008). 若年就業者の組織社会化プロセスの包括的検討 (博士論文). 甲南大学.
- 尾形真実哉 (2012a). リアリティ・ショック (reality shock) の概念整理. 産業・組織心理学研究, 26(1), 1-14.
- 尾形真実哉 (2012b). プロフェッショナルのキャリア初期における組織適応タイプに関する実証分析. 日本経営学会誌, 29, 54-67.
- 尾形真実哉 (2015). 若年就業者の組織適応と不適応を分ける要因に関する実証研究 (博士論文). 甲南大学.
- 尾形真実哉 (2016). 若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証研究. 経営行動科学, 29(2), 3-17.
- 尾形真実哉 (2024). 新卒採用者のオンボーディングプログラムのデザインとコンテンツ (博士論文). 甲南大学..
- 小川憲彦 (2012). 組織社会化戦術とプロアクティブ行動の相対的影響力—入社 1 年目従業員の縦断的データからドミナンス分析を用いて—. イノベーションマネジメント研究センター・ワーキングペーパー, 121, 1-40.
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236.
- Sahai, A., & Mahapatra, M. (2020). Subjective wellbeing at workplace: A review on its implications. *Journal of Critical Reviews*, 7, 807-810.
- 佐倉健史・松井知子 (2024). 産業保健における若年労働者の適応支援について—テレワーク時代のコミュニケーションのあり方—. 産業精神保健, 32(1), 120-122.

- 佐藤佑樹 (2014). 知覚された組織的支援 (Perceived Organizational Support) 研究の展望—理論的基礎, 先行変数, 結果変数および測定尺度について—. 経営行動科学, 27(1), 13-34.
- 世界保健機関.(2018).健康と仕事のパフォーマンスに関する調査票短縮.
- Sahai, A., & Mahapatra, M. (2020). Subjective wellbeing at workplace: A review on its implications. *Journal of Critical Reviews*, 7, 807-810.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- 高橋弘司. (1993). 組織社会化研究をめぐる諸問題 研究レビュー. 経営行動科学, 8(1), 1-22
- 館野泰一・中原淳, 木村充・保田江美・吉村春美・田中聡・浜屋祐子・高崎美佐・溝上慎一. (2016). 大学での学び・生活が就職後のプロアクティブ行動に与える影響. 日本教育工学会論文誌, 40(1), 1-11
- 卯川久美 (2016). 組織社会化の概念分析—新人看護師の適応—. 日本看護科学会誌, 15 (4), 49-57.
- 若林満・星野靖雄. (2006). 組織内キャリア発達とその環境. 経営行動科学, 19(2), 77-108.
- 若林満・南隆男・佐野勝男(1980), 「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程：その継時的分析」『組織行動研究』 6. 5-131.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373-385.
- 山本華 (2023). 日本語版職場におけるインクルージョン尺度の作成と信頼性・妥当性の検討. 横浜国際社会科学研究所, 27(3), 53-65
- 全国大学生生活協同組合連合会. (2024). 第 59 学生生活実態調査 概要報告. 全国大学生生活協同組合連合会 https://www.univcoop.or.jp/press/life/pdf/pdf_report59.pdf
- Zhao, T., Liu, J., Zawacki, A. M., Michel, J. S., & Li, H. (2023). The effects of newcomer proactive behaviours on socialization outcomes: A meta - analysis. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 96(1), 1-32.

参考資料

正課外教育：（池田，2020）

「最も力を入れて取り組んだ活動の正式名称と具体的な活動内容」，「活動の種類」，「活動年数・日数，時間」の3項目を用いた。

教示：以下の質問はあなたの授業外の活動について尋ねるものです。

具体的には，以下の表にあげたような活動を「正課外教育」と定義します。

運動部	例) サッカー部，野球部，テニス部
文化部	例) 演劇部，合唱部，オーケストラ部
体育会系サークル	例) サッカーサークル，野球サークル，テニスサークル
文化系サークル	例) 演劇サークル，合唱サークル，オーケストラサークル
社会系サークル	例) 大学祭の運営をサークル，ボランティアサークル
社会活動	例) NPO，学生団体などの社会貢献を目的とする団体
勉強会	例) 法律勉強会，プログラミング勉強会
ビジネス	例) インターンシップ，起業

正課外教育について詳しくお聞きします。

あなたが最も力を入れて取り組んだ活動の正式名と具体的な活動内容について教えてください

正式名	活動内容
-----	------

活動の種類は以下の項目のうち，どれに最も近いですか。あてはまる数字に1つだけ○をつけてください。

運動部	文化部	体育系サークル	文化系サークル	社会系サークル（大学祭運営など）
1	2	3	4	5
社会活動（NPO，学生団体など）	勉強会（法律勉強会など）	ビジネス	その他	
6	7	8	9	

あなたは活動にどれくらい参加していましたか。カッコ内に数字を記入してください。

参加年数は約（ ）年。平均して週に約（ ）日，（ ）時間参加していた。
--

積極的関与：（木村・河井，2012）

教示文：あなたは活動にどのように取り組みましたか。最もあてはまる回答をそれぞれ1つ選んでください。

回答方法：1：全くそう思わない — 5：非常にそう思う

質問項目：

1. 話し合いにおいて自分の意見や考えを積極的に発言した
2. 傍観をするのではなく、自分から積極的に行動した
3. この活動において中心メンバーだった
4. 個の活動の中で重要な役割を任されていた
5. 活動の中で直面した困難に挑戦した
6. 出来るだけ多くの時間を活動のために費やした

就労者用日本語版 Proactive Personality Scale：(西山, 2008)

教示文：以下の質問文は、あなたについて尋ねるものです。最もあてはまる回答をそれぞれ1つ選んでください。

回答方法：1：あてはまらない — 7：とてもあてはまる

質問項目：

1. 人生を向上させるための方法を、常に探し続けている
2. 社会（地域）や、ひいては世の中を、変えるようにしていかなければならない
3. どんな状況にあっても、パワフルに前向きに、変化を求める
4. 自分の計画を邪魔するものと面と向き合い、克服していくのが好きだ
5. 自分の発想や計画を実現していくことほど、楽しいことはない
6. どんな不利な状況でも、強い信念を持っていれば、物事は実現させられる
7. チャンスは決して逃さない
8. 物事をやるために、常に最善の方法を探そうとする
9. あることを心に決めたら、どんな障害があろうと実現までこぎつける
10. 「今置かれている状況」の打開をはかるのが、大好きである
11. 何か問題をかかえたら、全力で真正面から取り組む
12. 問題や障害をチャンスに変えていくのが、とてもうまい
13. チャンスをつかむ能力は、他の人よりずっと優れている
14. 誰かがトラブルにまきこまれていたら、できる限りの手を尽くして助ける

心理社会的職場環境尺度：(松田・園山・石川, 2015)

「上司サポート（4項目）」の1因子を用いた。

教示文：以下の質問文は、あなたの上司、または職場からのサポートについて尋ねるものです。最もあてはまる回答をそれぞれ1つ選んでください。

回答方法：1：まったくあてはまらない — 5：非常にあてはまる

質問項目：

1. 職場では上司が励ましてくれる
2. 気持ちを消耗するような仕事をしている時、上司は私を支えてくれる
3. 直属の上司は私の仕事に関わる問題についてよく耳を傾けてくれる
4. 上司は私の仕事と成長のために一緒に関わり合いを持ってくれる

日本語版知覚された組織的支援（POS）尺度：（佐藤・島貫・林・森永，2020）

教示文：以下の質問文は、あなたの上司、または職場からのサポートについて尋ねるものです。最もあてはまる回答をそれぞれ1つ選んでください。

回答方法：1：まったくあてはまらない — 5：非常にあてはまる

質問項目：

1. 会社は、私の目標や価値観を重視してくれる
2. 会社は、私の well-being（幸福・健康）を本当に気にしてくれる
3. 会社は、私が全力を尽くして仕事を遂行するための援助を喜んで提供してくれる
4. 会社は、私の仕事ができるだけ興味深いものになるように努めている

日本語版職場におけるインクルージョン尺度：（山本，2023）

教示文：あなたが働いている職場について、以下の各事項にどの程度同意するかお答えください。なお、職場とは、現在所属している部署のなかで日常的に直接かかわりを持つ範囲とし、ご自身の上司を除いた他のメンバーとの関係についてお答えください。

回答方法：1：全くあてはまらない — 5：とてもよくあてはまる

質問項目：

1. 私は、職場の大切なメンバーとして扱われている
2. 私は、自分が職場のメンバーとしてふさわしいと感じている
3. 私は、職場のメンバーと精神的な繋がりを感している
4. 私は、この職場は自分のいるべき場所だと感じている
5. 私の職場のメンバーは、私を本当に気にかけてくれているように感じる
6. 私は、他のメンバーが持っていない私独自の見方を職場に提供できる
7. 私の職場の人々は、私と意見が異なっても、私の意見に耳を傾けてくれる
8. 私は、職場において、他の人とは異なる考えをためらいもなく表明できる
9. 私は、仕事上の問題に対して、職場のほかのメンバーとは異なる見方を表明することができる
10. 私は、他のメンバーが視野の狭い議論にとらわれているときに、新しい視点を持ち込むことができる

プロアクティブ行動：（星，2016）

「情報探索行動（4項目）」「一般的な社会活動（3項目）」「ネットワーク構築（3項目）」「フィードバック探索（4項目）」「職務変更交渉（4項目）」「ポジティブフレーム（3項目）」「上司との関係構築（3項目）」の7因子を使用した。

教示文：以下の質問文は、仕事におけるあなたの行動について尋ねるものです。最もあてはまる回答をそれぞれ1つ選んでください。

回答方法：1：行っていない — 5：よく行う

質問項目：

1. 組織における部門間の関係や権限関係について学ぼうとすること
2. 会社主催の社交的集まりに出席すること
3. 自分の部署外の人たちと、付き合おうとすること
4. 割り当てられた仕事をしている最中、その仕事ぶりに対するフィードバックを求めること
5. 割り当てられた職務について、上司や同僚などと話し合うこと
6. 自分の置かれている状況を「脅威」ではなく、むしろ「チャンス」としてとらえようとする
7. 上司のことを、よく知ろうとすること
8. 組織における力関係について学ぼうとすること
9. 人と出会うために、オフィスでの社交行事に参加すること
10. 社内の別の部署の人たちに、自分から話しかけること
11. 上司にコメントを求めること
12. 自分に課せられている要求事項について、上司や同僚と話し合うこと
13. 自分の置かれている状況を「問題」ではなく、「やりがいのあること」としてとらえようとする
14. 上司とよい関係を築こうとすること
15. 組織内の重要な方針や手順について学ぼうとすること
16. 職場の飲み会への参加
17. 社内の別のセクションに所属する、より多くの人たちと個人的に知り合おうとすること
18. 自分に割り当てられた仕事を終えた後に、その仕事ぶりに対するフィードバックを求めること
19. 自分の仕事で変更したい点について、上司や同僚などと話し合うこと
20. 物事の明るい面を見ようとする
21. 上司との時間や接点を、多く持とうとする
22. 組織の体制（部門間の関係・権限関係等）について覚えようとする
23. 自分の仕事に対する意見を、上司に求めること
24. 上司や同僚が、あなたに期待していることについて、彼らと話し合うこと

定着意識

教示文：以下の質問文で最もあてはまる回答を1つ選んでください。

回答方法：1：働き続けたくない — 4：働き続けたい

質問項目：

1. 今の会社（企業）で働き続けたい

仕事のパフォーマンスに関する自己評価（健康と仕事のパフォーマンスに関する調査票短縮版）：（世界保健機関，2018）

教示文：過去 4 週間(28 日間)の間のあなたの勤務日におけるあなたの総合的なパフォーマンスを、あなたはどのように評価しますか

回答方法：0：最悪のパフォーマンス — 10：もっとも優れたパフォーマンス

職業生活における幸福実感/不幸実感尺度：（井上・金本・保井・前野，2022）

「幸福実感（5 項目）」の 1 因子を用いた。

教示文：以下の質問は、あなたの会社での幸せについて尋ねるものです。

最もあてはまる回答をそれぞれ 1 つ選んでください。

回答方法：1：全くそう思わない — 7：とてもそう思う

質問項目：

1. 私は、はたらいていて、幸せを感じることが多い
2. はたらくことを通じて、幸せを感じている
3. 私は、はたらくことを通じて、周りよりも幸せを感じていると思う
4. 私は、幸せな気持ちで働いていることが多い
5. 私は、世間一般と比較して幸せに働いていると思う