

特集

## 米国大学教員の職務満足度と大学在職意向

－アジア系女性（モデル・マイノリティ）  
外国籍教員に焦点を当てて－

加藤真紀

Received: 16 October 2025 / Accepted: 27 January 2026

---

### ＜要 旨＞

本研究は、米国の大学に勤務するアジア系女性外国籍教員（Asian Female Foreign Faculty：AFFF）の在職意向と職務満足度の定量的把握を目的とした。この背景には、海外で最終学位を得た日本人大学教員には女性大学教員が多く、彼女たちの帰国を促す要因の手がかりを得る意図があった。Collaborative on Academic Careers in Higher Education (COACHE) の2012年から2020年のデータを用いて分析した結果、AFFFの満足度は仕事上および個人的な教員交流の双方において米国籍白人教員より低く、仕事上の交流ではアジア系男性外国籍教員よりも低いことが示された。AFFFの大学在職意向は不確実だが、これは、外国籍教員全体にも共通する。またAFFFの在職意向は学部への帰属意識などの適応に関連するが、これも他属性の教員と同様の傾向である。よってAFFFは不安定なキャリア見通しの下で教員交流の満足度及び帰属意識の低い状態にあり、これらは必ずしもAFFF特有ではないものの、所属大学からの移動を促す可能性が考えられる。また、米国籍白人教員の職務満足度は高いが在職意向は弱く、アジア系外国籍教員の職務満足度は低く在職意向が不確実であるなど、満足度と在職意向の関係は属性（人種や国籍）によって異なる可能性が示唆された。

---

## 1. はじめに

外国で最終学位を取得した日本人大学教員には、人文・社会科学分野を専門とする女性教授が多い（加藤 2023）。研究者の国際移動としては自然科学系を専門とする若手の男性研究者が想起されやすいことから、この結果は意外な印象を与える。もっとも、彼女たちの国外移動の背景は十分に説明されていない。同結果を示した加藤（2023）は、留学および帰国の2段階の移動における背景をプッシュ・プル理論により推察している。なおプッシュ・プル理論は人口移動を説明する基本的な枠組みであり、プッシュ要因は移動元から人々を押し出す要因であり、プル要因は移動先に人々を引きつける要因である。まず、第1段階の国際移動は、多くの場合、大学院への留学だと考えられる。このプッシュ要因には、日本の女性学生が国内大学院で学ぶ際に、教員や男性学生から受ける差別的な扱いや理解不足による困難が挙げられる（日本学術会議 2005）。日本の大学院拡充以前は女性学生が日本の大学院で学ぶのは容易ではなかったと推察される。一方でプル要因としては、欧米の大学院での女性学生受け入れと同時に教育・研究指導体制の充実があり、彼女らの留学の意思決定を促したと考えられる。第2段階の移動は留学後の日本への帰国である。この国際移動におけるプル要因としては、日本の私立大学における人文・社会科学分野の学生数増加による、アカデミック・ポジションの拡大が挙げられる（加藤 2023）。

しかしこれらの推察は、留学決定時のプッシュ・プル要因と帰国時のプル要因を対象にしており、帰国に至るプッシュ要因については考察されていない。2段階の要因は相互に関連することから、プッシュ要因も手伝って留学に至った場合に、日本での大学教員ポストの増加は帰国の大きな誘因になると考えられる。しかし、留学先で満足度の高い就職機会に恵まれていれば、帰国のプル要因としての日本での就職機会の価値は相対的に大きくなまいだろう。よって、プッシュ要因の存在が留学先から帰国を促すと考えられる。

しかし、日本人女性大学教員が留学先から帰国する理由を一定規模の教員を対象として直接的に把握するのは容易ではない。そこで本研究は同帰国理由の考察に繋げるために、米国の大学に勤務するアジア系女性外国籍教員（Asian Female Foreign Faculty: AFFF）を対象に、調査時点で彼女たちが在職する大学での勤務継続意向（大学在職意向）と職務満足度の把握を目的とする。もちろん、こうした分析は、AFFFが出身国に帰国する直接

的な理由を明らかにするものではない。例えば、日本の大学教員として働く以前に米国の大学で働いていたとは限らず、米国の大学離職後の勤務先は米国内外の学術機関や産業界を含むため、帰国に直接繋がるとは限らない。AFFF の出身国が明確でないため、日本人の動向は分からない。しかし AFFF が所属する大学の在職意向と職務満足度の把握は、彼女たちの勤務先大学の在職に影響するプッシュ要因の参考になると考えられる。

米国の高等教育機関では教員の多様化が進む中で、先行研究は主に男性教員の移動に焦点を当ててきた。これは、科学・技術・工学・数学 (STEM) 分野において男性が多数を占め、かつこれら分野を政策的に重視する構造的背景に基づいている。実際、2004 年の全米高等教育教員調査 (NSOPF:04)

(National Study of Postsecondary Faculty: 2004。米国教育省の統計機関である National Center for Education Statistics (NCES) が実施した、大学教員に関する全国調査) によれば、STEM 分野に所属する教員のうち男性教員の割合は理学分野では 79.2%、工学・コンピューターサイエンス分野では 84.2% であり、同外国籍教員の割合は、順に 17.2%、16.7% である。これらは、STEM 分野における男性教員、また男性外国籍大学教員に研究の焦点が当てられてきた背景を説明する。

本研究は、米国の大学に勤務する AFFF に焦点を当てる。定量的な先行研究において AFFF が取り上げられてこなかった理由の一つは人数の少なさがあるだろう。実際、NSOPF:04 を見ると、大学教員全体のうちアジア系／太平洋諸島系は 6.90% であり、白人は 82.50% を占めている。そのうち女性教員の割合は、アジア系／太平洋諸島系は 34.2%、白人は 42.6% である。また、非市民教員の割合は全体の 6.30% であり、アジア系／太平洋諸島系教員のうち 32.0% を占める。さらに、米国生まれの教員が全体の 84.5% を占める一方で、アジア系／太平洋諸島系教員の多くは移民一世であり、米国生まれの割合は 20.6% にとどまっている。これらの統計を踏まえると、アジア系／太平洋諸島系であり、女性で、かつ非市民である教員の割合はわずか 0.76% に過ぎない。これは、AFFF が極めて少数派であることを示している。もっとも安定したポストや上位の職階に就くには多くの場合に永住権が必要であるため、上位職ほど永住権を獲得している確率が高いことに留意する必要がある (Mamiseishvili and Lee 2018)。

AFFF の特徴は、国籍・人種・性別における三重のマイノリティ属性を持つことであり、米国社会および高等教育機関において、さまざまな偏見や制度的障壁に直面している (Hu and Chen 2021、Kim 2020)。一般的には AFFF

は米国の大学において注目されにくい存在である。筆者の知る限り、AFFFに特化した研究は限られており、特に彼女たちの大学在職意向や職務満足度を定量的に分析した研究は管見の限り存在しない。これは、AFFFが米国の教員全体に占める割合が少なく、周縁化されていることが一因と考えられる。またアジア系女性は、一般的に勤勉で控えめであり、犯罪率も低いとされることから、男性が支配的な社会構造の中で都合の良いマイノリティ（モデル・マイノリティ）として扱われる傾向があり、AFFFにも当てはまる。しかし、AFFFは、米国での教育・研究活動を通じて、出身国とは異なる学術環境を直接経験し、異なる人的ネットワークを持つことから、彼女たちは出身国の大学の国際化や教育改革に対して、重要な影響を及ぼす可能性を持つ。他方でステレオタイプ化は、彼女たちが抱える複雑な課題や経験を見えにくくしてしまう。また彼女たちを単なる脆弱な集団として捉えることは多様な側面を見逃すことに繋がる（Deuchar 2022）。よって、その眼差しには留意が必要である。

米国の大学で働く外国籍教員の中には、出身国への帰国を含む移動を希望する者が少なくないと推察される。こうした意向は、米国での孤立感（Wang *et al.* 2015）や、研究生産性が高いにもかかわらず終身在職権（テニユア）への昇進など職場での評価が実力に基づいていないと感じることなど（Ryan *et al.* 2012、Kim 2020）、複数の要因が絡み合う複雑な心理的・制度的背景によって形成される（Sabharwal and Varma 2016）。よって、雇用機会に対する属性別の認識についても慎重に考察する必要がある。仮に、大学での雇用機会において白人教員に有利な選好がある場合、彼らはより自由に移動を選択できる。一方で、アジア系教員は、白人男性が優位に立つ学術市場において、自らの移動可能性が低いと認識することで、移動意向そのものを抑制する可能性がある。つまり、制度的な不平等が、移動の意欲にまで影響を及ぼすことも考えられる。

本稿の構成は以下の通りである。次節では、先行研究のレビュー結果について述べ、第3節では手法を述べる。第4節では分析結果を提示し、最終節において考察および結論を示す。

## 2. 文献レビュー

本節ではまず、大学教員の職務満足度を他職業との比較や性差も含めて述べる。また、職務満足度と教員の流動性との関係についても論じる。さらに、外国籍女性教員に焦点を当て、彼女らの大学での経験や職務満足度に関連する研究を整理する。

### 2.1 職務満足度

まず、大学教員が何を重視し、何によって満足度が高まるのかを見よう。博士号取得者のうち大学教員職を志望する者は、志望しない者よりも、知的探求、独立性、創造性を重視し (Waijjer 2016)、給与や安定性を相対的に重視しない傾向がある (Balsmeier and Pellens 2014)。端的には、アカデミアを選ぶ博士は外的誘因よりも内的誘因を重視する。しかし最近では、アカデミアの労働条件が世界的に悪化しているため、賃金や安定性の面でアカデミアでの仕事に対する満足度が他の職業よりも低いことが指摘されている (Yang and Fumasoli 2024)。

大学教員の職務満足度には、他の職業との共通点と相違点がある。米国では、公正な賃金や同僚からの尊敬が満足度を高めるという共通点があり、大学という職業に特有のテニユア制度や、公共サービスに対する貢献度合いの大きさが満足度に影響する点で、大学教員は他の行政職や専門職とは異なる (Bozeman and Gaughan 2011)。大学教員の具体的な職務満足度は、職務の裁量、専門職としての名声、研究時間、大学の資源に加え、賃金、余暇、家族と過ごす時間により説明される (Bozeman and Gaughan 2011, Bentley *et al.* 2013)。職務満足度には職務に関する内的・外的要因に加えて、家庭の要因も含まれることが分かる。

大学教員の職務満足度には性差がある。女性教員は男性教員よりも職務満足度が低い (Webber and Rogers 2018)。女性教員の賃金の低さは、満足度や職務の継続にも影響する (Hagedorn 1996)。もっとも職務の継続には職場風土も影響する。女性教員は、ワークライフバランスよりも職場風土を重視し、それを理由に退職を検討したり退職に至ったりすることが多い (Spoon *et al.* 2023)。米国の大学では、採用や定着 (Aguirre 2000)、職階、大学での役割 (Fox 2005) にも男女差が見られ、女性教員は男性教員に比べて、研究業績が少なく、研究型大学に所属する確率が低く、教育的な仕事を引き受けやすい (Mamiseishvili 2010)。これらは満足度に影響すると考えら

れる。しかし、研究業績における性差は小さくなりつつある (Sax *et al.* 2002)。このことは、男女間の賃金差や大学での役割の差を縮め、組織間の流動性や満足度に影響を与える可能性がある。

## 2.2 職務満足度と在職

大学教員の職務満足度と流動性は、複数の理論により説明される。Hagedorn (2000)によれば、教員の職業に対する満足度は、媒介要因 (Mediator) と契機 (Trigger) から説明される。媒介要因には、誘因 (賃金など)、属性 (人種、性別、専攻分野、大学の種類など)、環境 (同僚との関係や組織文化など) が含まれる。契機には、ライフステージ、テニユア転換、組織の移動などが含まれる。媒介要因と契機は、いずれも満足度に影響を与える。例えば、既婚の教員は未婚の教員よりも職務満足度が高いが、職務転換や大学間の移動は満足度を低下させる (Hagedorn 2000)。しかし、媒介要因、契機、満足度の間には複雑な関係が存在すると考えられる。例えば、媒介要因である属性や同僚との関係が満足度に影響を及ぼし、その結果として大学を移動するときに、次はその移動が媒介要因としての新たな職場環境と相まって職場満足度を形成・変容させることに繋がる。したがって、これら 3 者は入れ子構造が存在したり、ダイナミックに変化する可能性がある。

Lawrence *et al.* (2014)によれば、大学教員の組織移動は、組織均衡理論、期待理論、動機づけの認知理論など複数の理論によって説明される。組織均衡理論では、組織の移動から得られる利益が在職から得られる利益よりも大きい場合に転職が選択される。プッシュ・プル理論は、知的労働者の移動を研究する際によく用いられ (Kim *et al.* 2020)、在職と転出は、満足度によって決定される。期待理論によれば、現状認識のみではなく、それを基にした個人の期待が職務満足度や合理的意思決定に影響を与える (Holtom *et al.* 2008)。これら理論が複雑に関連して組織移動の現象を説明する。

大学教員のキャリア形成に関連する学術的な組織移動については、これまで多くの研究が行われてきた。一般的に、研究業績が多い教員は、より評価の高い研究機関へ移動したり、地方から都市部へ移動したりする (Sugimoto *et al.* 2017)。こうした移動は、教員の職務満足度とも密接に関係しており、年齢や性別などの属性によって影響を受ける可能性がある。たとえば、女性教員は男性教員に比べて移動の機会が限られている (Yan *et al.* 2020)。

本研究で扱う外国籍大学教員の組織移動を見よう。大学教員による組織移動と職務満足度の関係は複数の実証研究によって示されている。Kim *et al.* (2012) は、Collaborative on Academic Careers in Higher Education (COACHE) を含む複数のデータセットを用いて、外国籍教員の将来的なキャリアの不確実性と職務への不満が、所属する大学の在職意向を最もよく説明すると結論づける。同じく COACHE のデータを分析した Lawrence ら (2014) は、研究型大学の STEM 分野に勤務するアジア系助教を対象に、在職意向の違いに関連する要因を検討した。その結果、大学在職意向が強い者は、研究時間に対する満足度が高く、所属組織へのコミットメントも強い傾向が見られた。一方で、在職意向が弱い者は、評価や昇進における実力主義の欠如や制度の不公平さに対する不満を抱いていることが明らかとなった。もっとも彼らの分析における女性比率は 0.24 のため、この結果は主に男性の傾向と見なされる。しかし、2003 年から 2013 年までの米国のテニユアトラック教員の実際の流動性を分析した Kim *et al.* (2020) では、外国生まれの教員と米国生まれの教員の間で、他大学や他業界への流動性に差はなく、個人的属性や家族要因は移動意向に影響しないことが示されている。

### 2.3 外国籍教員の経験

近年、米国の大学に勤務する外国籍教員に関する研究が増加している。その背景には、研究力向上を目的とした雇用や留学生の増加などの複数の要因を通じた、外国籍教員数の増加がある (Yoon and Hong 2021)。外国籍教員の特徴としては、米国の同僚よりも研究業績が多いにも関わらず、テニユアを得る可能性が低く、研究ネットワークから疎外されていると感じたり、同僚との交流に不満を感じる傾向がある (Lawrence *et al.* 2014)。またアジア系教員は、管理職に就く可能性が米国生まれの白人教員と比べて低いことも指摘されている (Kim *et al.* 2020)。外国生まれの大学教員は、意思決定への関与が少ないなど米国籍教員よりも不満を抱く傾向がある一方で、職場環境、同僚との交流、および仕事のやりがいに関しては、必ずしも強い不満を示さない (Mamiseishvili *et al.* 2014、Mamiseishvili and Lee 2018)。

女性外国籍大学教員を対象とした知見も徐々に蓄積されている。多くの文献は差別や抑圧について論じているが、必ずしも一致した結論を導いているわけではない。先駆的な研究である Skachkova (2007) は、米国に移住し研究型大学で勤務する 34 人の女性外国籍教員へのインタビュー調査を通じて、多くの教員が職場内の交流から排除され、大学関係者による抑圧を感

じていることを明らかにした。その結果、彼女たちは移民としては成功を収めているが、アカデミック・キャリアにおいては成功していないと認識していることが示された。他方で、Sang *et al.* (2013) は、イギリスに移住した女性教授は、人種と性別の二重の困難を抱えながらも、自分たちの人生とキャリアは成功したと考えていると結論づけている。Mamiseishvili (2010) は、NSOPF:04 のデータセットを用いて分析をした結果、外国生まれの女性教授は米国生まれの女性教授と比べて、研究活動に多くの時間を割き研究業績も豊富だが、教育活動への関与は限定的だと結論付ける。

AFFF に焦点を当てた研究も近年発表されている。Yoon and Hong (2021) は、米国のアカデミアでは白人男性が圧倒的に優位なため、AFFF は強い疎外感を持ち、周囲から目立つことを避けるために同化を選択する傾向があると述べる。Kim (2020) は、批判的人種理論に基づくオートエスノグラフィーの手法を用いて、外国生まれの女性大学教員を分析し、同僚よりも2倍働かなければ対等とみなされないと考えるなど、米国高等教育に蔓延する人種差別を報告している。差別的な態度は学生にも見られる。学生たちは、AFFF の英語の発音に対して否定的なコメントをするが、これは男性もしくは白人外国籍教員よりもあからさまに行われる。Hu & Chen (2021) は AFFF の努力による解決と同時に、AFFF に対する理解と寛容さが必要だと述べる。

前述のような背景を基に、以下の3つの調査設問 (Research Question: RQ) を設定した。

他属性を持つ大学教員と比較して、

RQ1: AFFF は現在所属する大学に在職する意向が弱いのだろうか

RQ2: AFFF の職務満足度は低いのだろうか

RQ3: AFFF の大学在職意向と職務満足度の関係は異なるのだろうか

なお全ての RQ は AFFF に関連することから属性としての媒介要因を含み、職務満足度や契機 (大学在職意向) との関係を検証する。具体的には、RQ1 は媒介要因と契機との関係を、RQ2 は媒介要因と職務満足度との関係を、RQ3 は三者 (媒介要因、契機、職務満足度) の関係を分析する。

### 3. 方法

本研究では、COACHE (Mathews *et al.* 2019) から、2022年10月に取得したデータを使用する。COACHEはハーバード大学教育大学院が主導し、米国大学教員の職務経験や満足度を調査・分析するプロジェクトである。同データセットの使用を選択したのは、大学教員の属性や在職意向および職務満足度などに関連した変数があり、研究者からの申請に基づいてデータが提供されるためである。なお本研究の外国籍教員は居住外国人と非居住外国人の両方を含み、本研究で必須の国籍に関する回答は、118,943件(回答率48.95%)であった。CAOCHEのデータと米国大学教員の全体像との一致具合を把握するため、NSOPF:04のデータとの比較を試みた。2つのデータセット間で値ラベルが異なるため若干の調整を加えたところ、データセットの順に、女性比率は41.64%と42.50%、教授比率は31.53%と35.02%、そしてアジア系または太平洋諸島系の比率は各12.74%と6.90%だった。このように2つのデータセットの差は一部で認められたが、アジア系教員の差異は近年の増加を受けた調査時点の差とも捉えられる。

本研究ではAFFFの特徴を把握するために、他の属性群を設けた。具体的には、人種(アジア系/白人)、性別(男性/女性)、国籍(外国籍/米国籍)による分類に基づき、他に4群を設けた。1つは国籍のみ異なる群(アジア系女性米国籍教員)、もう1つは性別のみ異なる群(アジア系男性外国籍教員)である。さらに、人種と国籍の異なる白人女性米国籍教員と、3種の属性全てで異なり、米国大学で最も支配的な群と想定される白人男性米国籍教員という2群も加えた。

RQ1とRQ2にてAFFFと他群を比較する場合、本研究では分散分析とボンフェローニによる多重比較を用いて群間の差異を検証する。RQ3における満足度と大学在職意向の関係を検討する際には、満足度の違いが大学在職意向のカテゴリー(不確実群、または大学在職までの期間を答えた確実群)とどのように関係するのかに着目し、群間での違いを比較する。

本分析で使用するデータのうち大学在職意向には、「わからない」(Don't Know: DK)を選択した回答者が一定割合存在する。DKは欠損データとして扱われ、中立性や不確実性を示している。DKを分析から除外することで、正確な結果が得られると考えられる(Rubin *et al.* 1995)。広範なDKは大量の欠損データにつながり、研究結果の妥当性を脅かすため、DKと回答されることを避けることが望ましい(Denman *et al.* 2018)。しかし、本分析で取

り上げた在職意向は、キャリアの不確実性が高い状況を示している可能性がある。そこで本研究では、DK を分析から排除せずに、参加者の不確実な意図を示すものとして扱う。

## 4. 分析結果

本節ではまず、AFFF の特徴について述べる。その後に群間の在職意向比較を含めた記述統計を示す。続いて、仕事上もしくは個人的な教員交流の満足度を群間で比較し、最後に、大学在職意向と職務満足度との関係を群間で比較する。

### 4.1 大学教員属性

大学教員属性の記述統計を表 1 に示す。職階以外は 91,511 件が対象である。最も多いのは、男性、白人、米国籍、テニユアの被付与者、准教授以上の教員である。米国籍の白人男性教員が多い (49.14%) ことから、分析には量的な違いが影響する。この影響を避けるため、Mamiseishvili (2010) では、教育機関の種類と教員の属する分野別に層化ランダムサンプリングを実施している。しかし、本研究では、規模や構成が異なる群としての違いを含めた理解を目的とするため、規模による調整をせずに分析を行う。

表 1 大学教員属性

変数	観察数	平均値	標準偏差	最小	最大	内訳
性別	91,511	1.52	.50	1	2	1=女性、2=男性
人種	91,511	1.92	.27	1	2	1=アジア系、2=白人
国籍	91,511	1.11	.49	1	4	1=米国籍、3=居住外国人、 4=非居住外国人
テニユア	91,511	2.37	.82	1	3	1=非テニユア、2 = テニユア・ トラック、3 = テニユア
職階	91,508	3.09	1.40	1	9	1=講師・インストラクター、 2=助教、3=准教授、4=教授、 5=その他、9=不詳

表 2 は大学教員の職階やテニユアの付与状況を示している。アジア系外国籍教員の過半数は助教であり、これは男女ともに共通している（順に 55.95%、56.56%）。白人米国籍教員に占める助教割合と較べて、女性の場合は約 2 倍であり、男性の場合は約 3 倍である。逆に、アジア系外国籍教員に占める教授の比率は男女ともに低い（順に 8.66%、4.15%）。アジア系外国籍教員の性差を見ると、女性教授の割合は男性の半分以下など、男性の方が高い地位を占めている。アジア系外国籍教員のテニユア率は男女とも低く（順に 31.31%、25.88%）、米国籍教員の半分以下である。それに対して、テニユア・トラックの割合は大きい（順に 49.69%、47.83%）。もっとも、平均勤続年数も異なる。男女を問わず、アジア系外国籍教員の場合の平均的な採用年は 2010 年以降であり、白人米国籍の教員のキャリアよりも男女各約 10 年および 7 年短い。よって、アジア系外国籍教員はより近年になって採用されたことにより職階が低い可能性も推察される。前述のように高職階の場合は米国籍を取得している可能性も考えられる。非テニユア教員として雇用される割合は、国籍よりも性別との関連が強く、女性で 20% 以上、男性で 20% 未満である。

家族構成を見ると、男性の既婚割合は 8 割を超え、いずれも 7 割台の女性より 10 ポイント以上多い。女性では、米国籍のアジア系女性教員の割合が他の女性群より 6 ポイント高いのに対し、男性では、アジア系外国籍教員の既婚割合が白人男性米国籍の教員より 5 ポイントほど高い。子どものいる割合は、アジア系男性外国籍教員の割合が最も多く（69.83%）、アジア系米国籍女性教員（59.14%）が続く。AFFF に子どもがいる割合（52.14%）は白人米国籍教員と同程度に少ない。

表2 表タイトル職階、テニユアポジション、家族の群間比較

		合計	AFFF	アジア系 女性米国籍 教員	白人女性 米国籍教員	アジア系 男性外国籍 教員	白人男性 米国籍教員
観察数		91,508	1,685	2,916	39,185	2,747	44,975
職階 (%)	教育担当講師	9.42	11.51	7.72	12.62	4.73	6.95
	助教	23.98	56.56	30.28	26.65	55.95	18.07
	准教授	29.21	22.85	33.81	30.83	25.85	27.96
	教授	33.85	4.15	24.01	25.58	8.66	44.34
	その他	.85	.95	.89	1.1	.47	.65
	特定せず	2.69	3.98	3.29	3.22	4.33	2.03
	合計	100	100	100	100	100	100
テニユア (%)	テニユア	59.13	25.88	52.57	52.21	31.31	68.53
	テニユア・トラック	19.11	47.83	24.11	19.91	49.69	15.15
	非テニユア	21.76	26.29	23.32	27.88	19.00	16.32
	合計	100	100	100	100	100	100
採用年		2002.42	2010.81	2005.91	2003.79	2010.38	2000.22
既婚・パートナーあり (%)		79.13	72.00	78.44	72.79	88.93	84.29
子供あり (%)		52.18	52.14	59.14	50.22	69.83	52.32

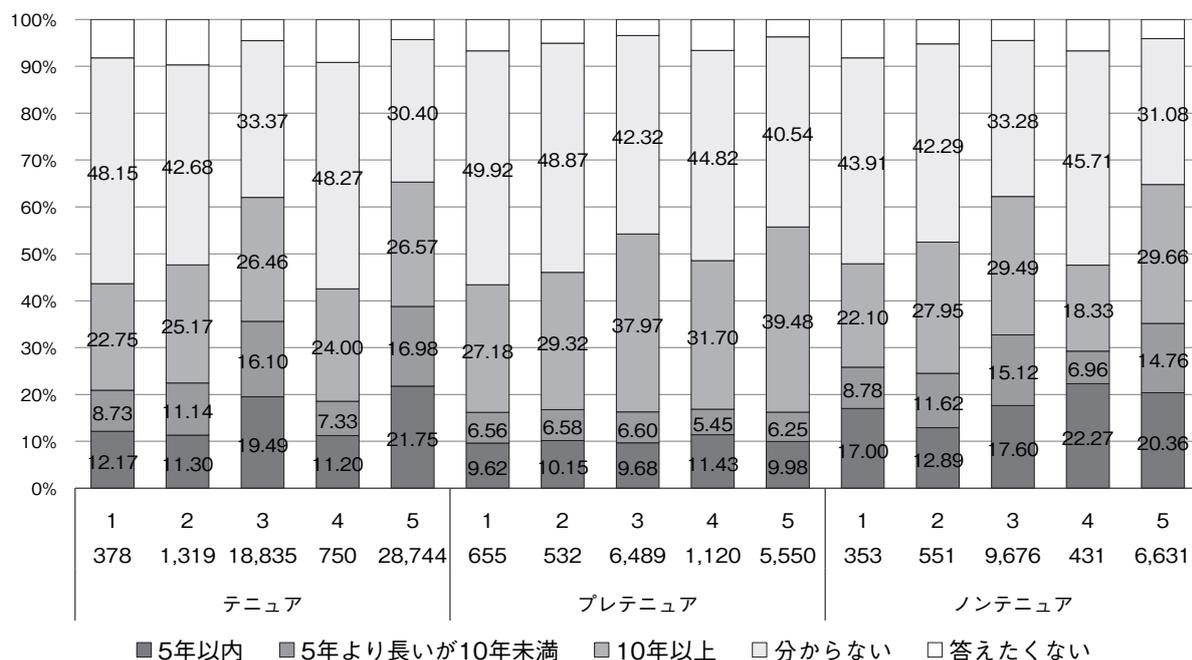
## 4.2 大学在職意向

現所属大学の職務継続意向については、在職意向の期間区分に応じて、5段階のリッカート尺度（1 = 5 年以内、2 = 5 年以上 10 年未満、3 = 10 年以上、4 = わからない、5 = 答えない）で質問している。テニユア・トラック教員に対する質問には、「テニユアを付与されたと仮定して」とある。なお非テニユア教員は任期が付く可能性が高いため、参考と位置付ける。在職期間の回答結果を図1に示す。この結果からは、「わからない」と答えた回答者（以下、「不確実」と称す）の多さが分かる。テニユア教員の場合、アジア系外国籍教員の不確実割合が多く（48%以上）、アジア系女性米国籍教員（42.68%）が続く。白人米国籍教員の同割合は、男女ともに35%以下である。テニユア・トラック教員の不確実割合は、国籍に関係なくアジア系女性教員で多く（48%以上）、これは米国籍白人教員より約9から10ポイント多い。米国籍のテニユア教員と非テニユア教員における不確実の割合はほぼ同じである。アジア系外国籍教員は性別に関係なく、テニユア教員の不確実割合が非テニユア教員よりも約3ポイント高い。

多くのアジア系大学教員の在職意向が不確実なのは、質問に明確に答えない文化による可能性がある (Yum 1988)。そこで、アジア系を除いた外国籍教員の回答傾向を見たところ、テニユア、テニユア・トラック、非テニユアの在職意向が不確実な割合は、各 43.26%、48.98%、43.58%であった。テニユア状況により違いはあるが、いずれにしても 4 割を超える数値であり不確実の割合が大きい。したがって、このような傾向はアジア国籍の教員にのみ見られるものではなく、外国籍教員に共通する傾向であると考えられる。

現在所属する大学に在職する期間を年数で答えた回答者を見ると、その期間は、テニユアの状態や、人種や国籍によって違いが見られる。テニユア・トラック教員は最も長い (10 年以上の) 在職年数を選ぶ割合が大きい。テニユア・トラック教員は、テニユアを目指している最中であり、現在の大学に長期的にとどまる希望を抱くことは当然とも考えられる。最も安定したポストであるテニユア教員のうち、所属する大学の在職年数を 10 年未満と答えた教員は、米国籍の白人教員に多く、女性の 35% 以上、男性の 40% 近くを占める。これに対して、アジア系教員のうち同様に 10 年未満の在職を希望する割合は約 20% である。非テニユア教員について見ると、白人米国籍教員のうち 10 年未満の在職を希望する比率は約 35% であり、アジア系外国籍男性教員の比率は 30% 近くだが、アジア系女性教員の場合は 25% 程度である。

つまりこれら傾向からは、テニユアとテニユア・トラックの AFFF の半数近くが在職意向を不確実と回答し、他属性の外国籍大学教員と同程度に不確実な在職意思を抱えていると判断される。在職意向の短さを明確に示すのは、むしろ白人米国籍教員である。よって在職意向の示し方に人種や文化による違いがある可能性も推察されるため、明確な意思表示がない点を慎重に解釈する必要が考えられる。



注：横軸の上段の数字は、人種、性別、国籍の群を示す（1=AFFF, 2=アジア系女性米国籍教員, 3=白人女性米国籍教員, 4=アジア系男性外国籍教員, 5=白人男性米国籍教員）。下段の数字は大学教員数を示す。職階が高いほどテニユア率が高い。全体のデータでは、講師・インストラクターの92.29%が非テニユア、助教の69.07%がテニユア・トラック、准教授と教授の各84.18%と94.88%がテニユアである。

図1 大学在職意向の割合

大学在職意向の平均値と群間の違いを表3に示す。なお在職意向は、不確実群と年数が述べられた群（以下、確実群と称す）の2群に分類し、確実群については、上記と同じ分類（1=5年未満、2=5年以上10年未満、3=10年以上）を用いた。なお、「答えたくない」を選択した回答者を除いたため、意向の割合は図1と若干異なる。不確実群の意向を見ると、アジア系女性教員の意向は、国籍に関係なく、米国籍白人教員の意向とは有意に異なる。この傾向はすべてのテニユアポジションで一貫している。なお確実群ではAFFFが他群と有意に異なる傾向は見られない。AFFFはテニユア・トラック(2.40)の意向が最も長く、次いでテニユア(2.24)、非テニユア(2.11)であった。ちなみに、アジア系男性外国籍教員は、不確実群も確実群も白人男性米国籍教員と有意に異なる。

表 3 群間の大学在職意向の違い

	テニユア			テニユア・トラック			非テニユア		
	平均値	標準偏差	有意差	平均値	標準偏差	有意差	標準偏差	SD	有意差
不確実群	.34	.47		.44	.50		.35	.48	
AFFF	.52	.50	3***, 5***	.54	.50	3***, 5***	.48	.50	3***, 5***
アジア系女性 米国籍教員	.47	.50	3***, 5***	.51	.50	3***, 5***	.45	.50	3***, 5***
白人女性 米国籍教員	.35	.48		.44	.50		.35	.48	4***, 5**
アジア系男性 外国籍教員	.53	.50	5***	.48	.50	5***	.49	.50	5***
白人男性 米国籍教員	.32	.47		.42	.49		.32	.47	
確実群	2.10	.86		2.51	.79		2.17	.86	
AFFF	2.24	.86		2.40	.83		2.11	.90	
アジア系女性 米国籍教員	2.29	.83	3***, 5***	2.42	.83		2.29	.84	4**, 5***
白人女性 米国籍教員	2.11	.85	4***, 5***	2.52	.78	4**	2.19	.85	4***
アジア系男性 外国籍教員	2.30	.86	5***	2.42	.85	5**	1.92	.92	5***
白人男性 米国籍教員	2.07	.86		2.53	.78		2.14	.87	

\* p < .10, \*\* p < .05, \*\*\* p < .01

### 4.3 職務満足度

学部への適応、教員交流、教育・研究・奉仕活動に費やす時間の3つのタイプの満足度を分析した。参加者は、1（非常に不満）から5（非常に満足）までの5段階のリッカート尺度で満足度を評価するよう求められた。この中でAFFFに特徴的な傾向が認められたのは、教員交流による満足度だったため、その結果を表4に示す。AFFFは米国籍の白人教員に比べ、仕事上でも個人的な交流でも満足度が低い。これはテニユア教員、テニユア・トラック教員のいずれとの交流においても同様である。さらに、仕事上の交流に対する満足度は、アジア系男性外国籍教員より有意に低い。またAFFFと同様に米国籍のアジア系女性教員の満足度も低く、特に米国籍の白人教員に比べて、仕事と個人的交流の両方に対する満足度が低い。仕事と個人的交流の両方で最も満足度が高いのは米国籍の白人男性教員であり、これは他群と有意な差がある。

表 4 教員交流への満足度

		仕事上の交流			個人的な交流		
		平均値	SD	有意差	平均値	SD	有意差
テニユア教員 との交流	合計	3.81	1.02		3.74	1.00	
	AFFF	3.59	1.08	3***, 4***, 5***	3.58	1.04	3***, 5***
	アジア系女性 米国籍教員	3.59	1.04	3***, 4***, 5***	3.55	1.01	3***, 4***, 5***
	白人女性 米国籍教員	3.78	1.04	5***	3.74	1.01	4**, 5***
	アジア系男性 外国籍教員	3.72	.98	5***	3.67	.97	5***
	白人男性 米国籍教員	3.86	.99		3.76	.98	
	合計	3.89	.94		3.78	.94	
	AFFF	3.65	1.03	3***, 4**, 5***	3.62	1.03	3***, 5***
テニユア・ トラック教員 との交流	アジア系女性 米国籍教員	3.70	.98	3***, 5***	3.63	.97	3***, 5***
	白人女性 米国籍教員	3.90	.95	4***, 5***	3.81	.95	4***, 5***
	アジア系男性 外国籍教員	3.75	.94	5***	3.70	.94	5***
	白人男性 米国籍教員	3.92	.92		3.78	.93	

SD= 標準偏差、\* p < .10、\*\* p < .05、\*\*\* p < .01

#### 4.4 大学在職意向と職務満足度

大学在職意向と職務満足度の関係を表5に示す。大学在職意向は、現在の大学での在職を予定する期間を、10年未満、10年以上、不確実の3つのカテゴリーに分類した。またここでは、非テニユア教員の任期制を考え、テニユア教員とテニユア・トラック教員の2群を対象とした。職務満足度の3つのカテゴリーには、部局への帰属意識、教育に費やす時間、研究に費やす時間を含めた。

その結果、これら満足度と大学在職意向は関係し、3種類の指標の満足度が高い場合に10年以上という、3群では最も長い在職期間を示す。全群に共通して帰属意識と在職意向に統計的に有意な差異が示されたため、帰属意識と大学在職意向が関連することが分かる。他方でAFFFのテニユア教

員では教育と研究の双方の満足度で、テニユア・トラック教員では研究のみ在職意向の違いが示されなかった。女性教員の在職意向の研究による違いは示されないが、男性教員では示される傾向がある。

次に興味深い特徴として、10年以上在職すると回答する群が一番高い満足度を示すのは全群で共通するものの、アジア系は在職までの期間不確実群の満足度が10年未満群よりも若干高いのに対して、白人米国籍教員の場合は10年未満群よりも期間不確実群の満足度が若干低い。これは、不確実に対する意味づけが人種や文化的に異なる可能性を示唆している。

表5 大学在職意向と職務満足度

	大学在職意向				大学在職意向									
	10年未満		10年以上		不確実		不確実							
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD						
	AFFF				アジア系女性米国籍									
テニユア教員	帰属***	3.31	1.12	4.15	.82	3.42	1.09	帰属***	3.44	1.23	4.00	1.00	3.47	1.15
	教育	3.46	1.00	3.95	.92	3.66	.95	教育**	3.75	1.02	3.94	.89	3.56	.99
	研究	3.04	1.13	3.34	1.17	3.17	1.13	研究	3.33	1.16	3.39	1.18	3.14	1.21
テニユア・トラック教員	帰属***	3.43	1.29	4.26	.76	3.73	1.02	帰属***	3.03	1.34	4.21	.99	3.53	1.21
	教育***	3.41	1.15	3.92	.86	3.58	1.01	教育*	3.39	1.09	3.91	.89	3.47	.94
	研究	3.29	1.21	3.56	1.10	3.36	1.18	研究	2.97	1.27	3.41	1.16	3.20	1.15
	白人女性米国籍				アジア系男性外国籍									
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD						
テニユア教員	帰属***	3.60	1.30	4.09	1.07	3.55	1.24	帰属***	3.38	1.20	4.26	.76	3.60	1.00
	教育***	3.90	.97	4.03	.86	3.75	.96	教育*	3.59	1.04	4.04	.94	3.78	.89
	研究	3.14	1.20	3.17	1.20	3.00	1.20	研究	3.57	1.13	4.02	1.06	3.73	1.05
テニユア・トラック教員	帰属***	3.29	1.35	4.23	.90	3.69	1.14	帰属***	3.40	1.19	4.31	.72	3.86	.95
	教育***	3.61	1.07	3.99	.87	3.65	.96	教育***	3.52	1.07	4.17	.77	3.86	.84
	研究	2.99	1.21	3.34	1.14	3.08	1.16	研究***	3.49	1.20	4.13	.86	3.86	.94
	白人男性米国籍													
	平均	SD	平均	SD	平均	SD								
テニユア教員	帰属***	3.69	1.24	4.17	1.00	3.62	1.23							
	教育***	4.07	.89	4.17	.80	3.89	.90							
	研究***	3.61	1.13	3.63	1.15	3.44	1.19							
テニユア・トラック教員	帰属***	3.32	1.33	4.26	.90	3.72	1.15							
	教育***	3.63	1.04	4.11	.80	3.78	.89							
	研究**	3.23	1.21	3.67	1.12	3.41	1.15							

SD=標準偏差、\* p<.10、\*\* p<.05、\*\*\* p<.01

## 5. 結論と考察

本研究は、米国の大学で勤務する AFFF の大学在職意向と職務満足度の特徴を、人種、性別、国籍が異なる大学教員と比較して定量的に把握することを目的とした。AFFF に注目する理由は、海外で最終学位を得た日本人大学教員に関連する。具体的には、日本の大学教員のうち外国学位を持つ教員には女性教授が多いにも関わらず、彼女らの帰国を促すプッシュ要因が十分に検討されていなかったことから、これを考察する一助になることが期待された。同時に本研究は、Kim (2020) や Hu and Chen (2021) などの米国大学における AFFF の経験や認識を定性的に分析した先行研究を補足するものであり、外国籍教員と米国籍教員の機関移動には大きな差がないことを示した Kim *et al.* (2020) など近年の研究に対して改めて検討する意図も含んでいた。

COACHE を用いた分析の結果、AFFF は現在所属する大学からの明確な移動意思を示さず、半数近くが、現所属大学に勤務し続ける意向が不確実である状況が示された (RQ1)。質的分析によれば、移民一世のアジア系女性教員は、米国にどれだけ長く滞在しても、文化が大きく異なるために、常に不確実で不安定な状況にある (Hu and Chen 2021)。しかし本研究では、所属大学での勤務継続意向に関する不確実性は、AFFF のみでなく、アジア系男性外国籍教員にも当てはまり、アジア系以外の外国籍教員全体にも共通していた。これは、母国への帰国など選択肢が多いためと考えられる。しかし意外なことに、米国籍の白人テニユア教員は現在所属する大学に対する在職意向が弱い。以下に述べるように最も満足度が高いにもかかわらず、である。この結果は、Lawrence *et al.* (2014) の先行研究で示されるように、満足度が高いほど在職意向が強いと結論付けられる結果とは整合的ではない。これは、彼らが不満を明確に表明しやすい、もしくは大学移動をしやすい状況に影響されていると推察される。逆に言えばアジア系教員は移動に困難を感じるがゆえに、白人米国籍大学教員が示す強い移動意図とは対照的に、不確実な意向として抑制的に示されると推測される。組織移動は、留まるか去るかの利益に基づく組織均衡やプッシュ・プルなど様々な理論で説明されるが、人種が意思決定に大きく影響する可能性がある (Dupree and Boykin 2021)。よって、大学教員の場合には、在職意向は利益や期待だけでなく、労働市場の人種選好にも影響されると考えられる。

本分析結果からは AFFF の職務満足度の低さも示された (RQ2)。他群と

較べて、特に教員交流に対する満足度が低い。具体的には、AFFF は、米国籍白人教員と較べて個人的および仕事上の両方の教員交流に対する満足度が低く、またアジア系男性外国籍教員よりも仕事上の交流に対する満足度が低い。大学教員間の交流が同じ人種や性別の者同士で行われやすい場合に、その交流は少数派の満足度の低さに繋がると推察される。分野によって教員の国籍比や男女比の構成は異なるため一概には結論付けられないが、今回の対象者の中では特に少数派である AFFF は職務においても少数派であり交流に対する満足度が低くなると考えられる。

学部への帰属意識や教育及び研究時間の職務満足度と大学在職意向との関係も示されたが、満足度の種類や人種によってその関係性が異なる。例えば AFFF がテニユアの場合は学部への帰属意識のみ明確に示される (RQ3)。なお学部への帰属意識が強いほど大学在職意向が強いのは、全群に共通する。そして研究時間への満足度と在職意向の関係は、女性教員においては示されなかった。Sugimoto *et al.* (2017) は、研究業績の向上が流動化につながると報告しているが、研究時間に対する満足度は男性教員には当てはまるが、女性教員には当てはまらない。AFFF を含む女性教員の研究時間と機関流動性との関係は、今後の研究で検討されるべきであろう。

今回の分析結果は、満足度、媒介要因 (属性など)、契機 (組織移動) の間の関係を示した。在職意向の強さと満足度の高さなどの自明な関係も確認されたが、属性による関係性の違いも示された。具体的には、白人男性米国籍大学教員の満足度は高く在職意向は弱い。AFFF との違いは明らかであり、彼女らは満足度が低く職務継続意向も不確実である。属性によってこれらの要因の間関係は異なる可能性が示唆される。

AFFF の不確実な在職意向が離職に結びつくには、仕事以外の要因による影響も考えられる。例えば、家族要因である。AFFF はアジア系男性教員の同僚よりも結婚して子供を持つ割合が低い。このような状況からは、出身国での雇用機会などによって移動意向が刺激される場合、家族を理由に移動が妨げられる可能性は低いだろう。留学受入国でのプッシュ要因に差がなくても、帰国機会に対して、より敏感に反応する可能性がある。しかし、より詳細な分析は今後の研究課題である。

この研究には複数の限界がある。分野、研究実績、大学の種類などの重要なデータが利用できず、また賃金などの外的誘因がコントロールされていない。さらに、外国籍か米国籍かで教員を分類しているため、上位職位に就くために教員が国籍を変更するケースを十分に捕捉できていない。そして、

本研究の枠組みはプッシュ・プルの視点に基づいているが、媒介要因間には相互作用の影響が推察されることや、移動には人的ネットワークも重要な役割を果たすためこれらを勘案した分析も考えられる。

## 参考文献

- Aguirre, A., 2000, *Women and Minority Faculty in the Academic Workplace: Recruitment, Retention, and Academic Culture*, Jossey-Bass Higher and Adult Education Series.
- Balsmeier, B. and Pellens, M., 2014, “Who Makes, Who Breaks: Which Scientists Stay in Academe?”, *Economics Letters*, 122(2): 229-32. [DOI: 10.1016/j.econlet.2013.11.033]
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., and Meek, V. L., 2013, “Academic Job Satisfaction from an International Comparative Perspective: Factors Associated with Satisfaction across 12 Countries”, P. J. Bentley, H. Coates, I. R. Dobson, I. R. Goedegebuure, L., and Meek, V. L., eds., *Job Satisfaction Around the Academic World*, Springer Netherlands. (239-62) [DOI: 10.1007/978-94-007-5434-8\_13]
- Bozeman, B. and Gaughan, M., 2011, “Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work and Institutional Determinants”, *The Journal of Higher Education*, 82(2): 154-86. [DOI: 10.1080/00221546.2011.11779090]
- Denman, D. C., Baldwin, A. S., Betts, A. C., McQueen, A., and Tiro, J. A., 2018, “Reducing “I don’t know” Responses and Missing Survey Data: Implications for Measurement”, *Medical Decision Making*, 38(6): 673-82. [DOI: 10.1177/0272989x18785159]
- Deuchar, A., 2022, “The Problem with International Students’ ‘Experiences’ and the Promise of Their Practices: Reanimating Research about International Students in Higher Education”, *British Educational Research Journal*, 48: 504-18. [DOI: 10.1002/berj.3779]
- Dupree, C. H. and Boykin, C. M., 2021, “Racial Inequality in Academia: Systemic Origins, Modern Challenges, and Policy Recommendations”, *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 8(1): 11-8. [DOI: 10.1177/2372732220984183]
- Fox, M. F., 2005, “Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists”, *Social Studies of Science*, 35(1): 131-50. [DOI: 10.1177/0306312705046630]

- Hagedorn, L. S., 1996, “Wage Equity and Female Faculty Job Satisfaction: The Role of Wage Differentials in a Job Satisfaction Causal Model”, *Research in Higher Education*, 37(5): 569-598. [DOI: 10.1007/BF01724939]
- Hagedorn, L. S., 2000, “Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes”, *New Directions for Institutional Research*, 5-20.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., and Eberly, M. B., 2008, “Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future”, *The Academy of Management Annals*, 2(1): 231-74. [DOI: 10.1080/19416520802211552]
- Hu, R. and Chen, X., 2021, *Experiences and Challenges of International Faculty in US Higher Education: Perspectives from Two Mid-career Chinese Female Faculty*, Glass, C. R., Bista, K., and Lin, X., eds., *The Experience of International Faculty in Institutions of Higher Education: Enhancing Recruitment, Retention, and Integration of International Talent*, Routledge: New York. (<https://www.ojed.org/index.php/gsm/article/view/2406>, 2025. 10.18)
- Kato, M., 2023, “Careers of Faculty with Foreign Degrees: The Attributes and Impact on Academic Ranks in Japan”, *International Journal of Educational Development*, 99(1): 102754. [DOI: 10.1016/j.ijedudev.2023.102754]
- Kim, D., Twombly, S., and Wolf-Wendel, L., 2012, “International Faculty in American Universities: Experiences of Academic Life, Productivity, and Career Mobility”, *Research*, 27-46. [DOI: 10.1002/ir.20020]
- Kim, D., Twombly, S. B., Wolf-Wendel, L., and Belin, A. A., 2020, “Understanding the Career Mobility of Professors: Does Foreign-born Status Matter?”, *Innovative Higher Education*, 45(6): 471-88. [DOI: 10.1007/s10755-020-09513-x]
- Kim, H. J., 2020, ““Where Are You from? Your English is So Good”: A Korean Female scholar’s Autoethnography of Academic Imperialism in U.S. Higher Education”, *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 33(5): 491-507. [DOI: 10.1080/09518398.2019.1681551]
- Lawrence, J. H., Celis, S., Kim, H. S., Lipson, S. K., and Tong, X., 2014, “To Stay or Not to Stay: Retention of Asian International Faculty in STEM Fields”, *Higher Education*, 67(5): 511-31. [DOI: 10.1007/s10734-013-9658-0]
- Mamiseishvili, K., 2010, “Foreign-born Women Faculty Work Roles and Productivity at Research Universities in the United States”, *Higher Education*, 60(2): 139-56. [DOI: 10.1007/s10734-009-9291-0]
- Mamiseishvili, K. and Lee, D., 2018, “International Faculty Perceptions of Departmental Climate and Workplace Satisfaction”, *Innovative Higher Education*, 43(5): 323-38. [DOI: 10.1007/s10755-018-9432-4]

- Mathews, K., Benson, R. T., Trower, C., Azubuike, N. O., and Kumar, A., 2019, *The Harvard University Data Use Agreement Collaborative on Academic Careers in Higher Education: Faculty Job Satisfaction Survey, 2011-2019* (Research version)/ [data file and codebook]. Harvard University.
- Rubin, D. B., Stern, H. S., and Vehovar, V., 1995, "Handling "Don't Know" Survey Responses: The Case of the Slovenian Plebiscite", *Journal of the American Statistical Association*, 90(431): 822-28. [DOI: 10.2307/2291315]
- Ryan, J. F., Healy, R., and Sullivan, J., 2012, "Oh, Won't You Stay? Predictors of Faculty Intent to Leave a Public Research University", *Higher Education*, 63(4): 421-37. (<http://www.jstor.org/stable/41429091>, 2025.10.18)
- Sabharwal, M., and Varma, R., 2016, "Return Migration to India: Decision-making among Academic Engineers and Scientists", *International Migration*, 54(4): 177-90. [DOI: 10.1111/imig.12265]
- Sang, K., Al-Dajani, H., and Ozbilgin, M., 2013, "Frayed Careers of Migrant Female Professors in the British Academia: An Intersectional Perspective", *Gender, Work & Organization*, 20: 158-71. [DOI: 10.1111/gwao.12014]
- Sax, L. J., Hagedorn, L. S., Arredondo, M., and Dicrisi, F. A. I., 2002, "Faculty Research Productivity: Exploring the Role of Gender and Family-related Factors", *Research in Higher Education*, 43: 423-46.
- 日本学術会議（Science Council of Japan）学術体制常置委員会、2005、「女性研究者育成の観点から見た大学院教育の問題点（Report on Problems in Graduate Education from the Viewpoint of Fostering Female Researchers）」。  
(<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-19-t1033-3.pdf>, 2025.10.18)
- Skachkova, P., 2007, "Academic Careers of Immigrant Women Professors in U. S.", *Higher Education*, 53(6): 697-738. [DOI: 10.1007/s10734-005-1976-4]
- Spoon, K., LaBerge, N., Wapman, K. H., Zhang, S., Morgan, A.C., Galesic, M., Fosdick, B. K., Larremore, D. B., and Clauset, A., 2023, "Gender and Retention Patterns among U.S. Faculty", *Science Advances*, 9: eadi2205. [DOI: 10.1126/sciadv.adi2205]
- Sugimoto, C. R., Robinson-García, N., Murray, D. S., Yegros-Yegros, A., Costas, R., and Larivière, V., 2017, "Scientists Have Most Impact When They're Free to Move", *Nature*, 550: 29-31.
- Waaijer, C. J. F., 2016, "Perceived Career Prospects and Their Influence on the Sector of Employment of Recent PhD Graduates", *Science and Public Policy*, 44(1): 1-12. [DOI: 10.1093/scipol/scw007]
- Wang, Q., Tang, L., and Li, H., 2015, "Return Migration of the Highly Skilled in Higher Education Institutions: A Chinese University Case", *Population, Space and Place*, 21(8): 771-87. [DOI: 10.1002/psp.1855]

- Webber K. L. and Rogers, S. M., 2018, “Gender Differences in Faculty Member Job Satisfaction: Equity Forestalled?”, *Research in Higher Education*, 59(8): 1105-132.
- Yang, Y. and Fumasoli, T., 2024, “Occupational Choice, Satisfaction and Success of PhD Graduates in East Asia and the West: A Systematic Review”, *Higher Education Quarterly*, (n/a). [DOI: 10.1111/hequ.12490]
- Yoon, H. and Hong, J. E., 2021, *Transnationalism of Asian Female Scholars in US Higher Education Institutions*, STAR Scholar Books. (<https://www.ojed.org/index.php/gsm/article/view/2403>, 2025.10.18)
- Yan, E., Zhu, Y., and He, J., 2020, “Analyzing Academic Mobility of U.S. Professors Based on ORCID Data and the Carnegie Classification”, *Quantitative Science Studies*, 1(4) 1451-67. [DOI: 10.1162/qss\_a\_00088]
- Yum, J. O., 1988, “The Impact of Confucianism on Interpersonal Relationships and Communication Patterns in East Asia”, *Communication Monographs*, 55(4): 374-88. [DOI: 10.1080/03637758809376178]

## 付記

本稿は *Journal of Comparative & International Higher Education* に掲載された “Institutional Mobility Intentions and Job Satisfaction of Model Minority University Faculties in the United States” 論文を一部加筆修正したものである。

## 謝辞

英語論文発表に際して貴重なコメントを寄せた複数の査読者と、翻訳掲載を快く許可頂いた編集長 Dr. Rosalind Latiner Raby に感謝いたします。