

国立大学法人 一橋大学 森有礼高等教育国際流動化機構

Working Paper Series
Mori Arinori Institute for Higher Education and Global Mobility

No.WP2025-01

**留学経験者のグリットとグローバルキャリア
展望の関連**

**Gherghel Claudia, 元濱 奈穂子, 安田 晶子,
星 洋, 阿部 仁**

2026年1月



留学経験者のグリットとグローバルキャリア展望の関連

Gherghel Claudia ^{1†} • 元濱 奈穂子 ^{2,5†} • 安田 晶子^{1†} • 星 洋 ^{3†} • 阿部 仁 ^{4†}

Grit and Global Career Aspirations Among Study Abroad Students

Gherghel Claudia, Naoko Motohama, Shoko Yasuda, Hiroshi Hoshi, Jin Abe

要約

本研究では、留学経験者のグリットがグローバルキャリア展望に及ぼす影響を検討した。長期派遣留学を経験した大学生 346 名を対象に、グリットの 2 つの側面である努力の粘り強さと興味の一貫性を測定し、卒業 10 年後のグローバルキャリア展望について尋ねた。分析の結果、努力の粘り強さは海外就職、外資就職、イノベーション就職、仕事での外国語使用の可能性を正に予測し、興味の一貫性は外資・イノベーション就職の可能性を負に予測した。海外滞在経験者は海外就職と外国語使用の可能性を高く見積もり、語学スコアは外国語使用の可能性に対して正の影響を及ぼした。以上より、グローバルキャリア展望は、外国語能力や海外経験のみならず、個人特性にも影響を受けながら形成されていることが考えられる。

Keywords: グリット グローバル キャリア 留学

¹森有礼高等教育国際流動化機構 客員研究員 ²森有礼高等教育国際流動化機構 ³一般社団法人行動特性研究所 ⁴森有礼高等教育国際流動化機構国際教育交流センター ⁵Corresponding Author

背景

2000 年代より日本では、グローバル人材を育成する必要があることが広く認識されてきた。日本経済団体連合会 (2011) は、逆境でも粘り強く取り組み、秩序を守って行動するという日本人に特有の国民性を活かしながら、多様な文化、社会的背景を持つ人々と協力し、国際的なビジネスの現場で活躍できるようなグローバル人材が産業界でも求められていることに言及しており、大学に対し、そうした人材を育成する必要性を訴えている。また文部科学省のグローバル人材育成推進会議では、20 歳代前半までに 1 年間以上の留学ないし在外経験をすることがグローバル人材育成のために有効な手段であることが示され、留学できる環境を整備する必要があることが提言された (グローバル人材育成推進会議, 2011)。こうした流れを受けて大学生の留学を促進するため、日本国内の大学を対象に、奨学金制度の拡充や競争的資金を通じた重点支援といった政策が、現在にいたるまで数多く打ち出されてきている (太田, 2021)。

実際に、大学在学時に留学を経験することによって、グローバル人材として活躍するキャリア展望 (グローバルキャリア展望) が形成されることが、複数の先行研究で示されている。先行研究では、日本人大学生の短期留学への参加が外国資本比率の高い企業への就職確率を高めることや (加島・加藤, 2020)、大学での短期留学経験者がグローバルキャリアを希望する傾向にあることが示唆された (岡村・額賀, 2018)。また、大前・糟谷・吉野・三井・高橋 (2016) は、留学によって、自主的なボランティア活動や語学の学習活動が促進され、それらがグローバルキャリア志向に有益な効果を持つ可能性を示した。これらの先行研究より、留学の経験がある場合、海外での生活が身近なものとなり、語学力の向上にむけて意欲的に取り組む姿勢が身につくことにより、結果的にグローバルキャリアが選択されやすくなる傾向があることがうかがえる。

一方で、たとえばグリットなどの個人特性がキャリア展望に影響することについては先行研究で指摘されてきたにもかかわらず、留学経験者の個人特性とグローバルキャリア展望の関連については、これまでにはほとんど検討されていない。グリットとは、Duckworth, Peterson, Matthews and Kelly (2007) によって、長期目標に対する粘り強さと情熱として定義された概念で、失敗や逆境、進歩の停滞にかかわらず、長い年月をかけて努力と興味を維持し挑戦し続ける性質を指す。なお本邦では、竹橋・樋口・尾崎・渡辺・豊沢 (2019) によって、グリット尺度の日本語版が作成されている。

グリットは 2 つの因子から構成される。ひとつは「興味の一貫性」因子であり、これは、同じ目標に長期間向き合い努力し続ける熱意を指す。もうひとつは「努力の粘り強さ」因子であり、目標に対して継続的に努力する粘り強さを表す。また、グリットの各因子は、キャリア展望において異なる影響を及ぼすことが先行研究で示されている。Ting and Datu (2020) は、グリットのうち「興味の一貫性」因子がキャリアの目標設定とキャリア成熟 (社会人になるにあたっての精神的な成熟) を予測し、「努力の粘り強さ」因子がキャリアの目標設定とキャリア選択に対する自己効力感 (キャリア選択を成功させるための能力についての自己評価) を予測することを示した。「興味の一貫性」と「努力の粘り強さ」の各因子は、キャリア選択の場面、すなわち就職活動においても異なる影響を及ぼすとされる。Yu, Yuan, Liu, and He (2022) は、「興味の一貫性」が就職活動の強度 (就職活動に費やす努力や時間) に対して

有意な負の影響を及ぼし、就職活動の明確性（就職についての明確な目標、あるいは希望する仕事の内容や形態に関する明確な概念）に対しては有意な正の影響を及ぼすことを示した。また、「努力の粘り強さ」は、就職活動の強度に対して有意な正の影響を及ぼす一方、就職活動の明確性に対してはそうした影響がみられないことを示した。

本研究ではこの点に着目し、グリットが留学経験者のグローバルキャリア展望に与える影響を検討する。また、グリットのほかにも、キャリア展望の形成に寄与する可能性のある項目を取り上げ、その影響を同時に検討する。具体的には、グローバルキャリア展望の形成には、海外滞在経験や語学力、学業成績が大きく関わる可能性が考えられる。また、女性のキャリア意識には性別役割意識が強く反映されると言われることから（高橋・田中・西岡, 2024）、性別についても考慮することとする。

方法

対象者

一橋大学在学中に長期留学に参加した学生346名（男性168名、女性178名、平均年齢21.44歳、 $SD = 0.99$ ）が調査に参加した。参加者の内、15名は外国人留学生であった。留学開始時期は2019年から2023年であった（2019年出発96名、2020年出発6名、2021年出発78名、2022年出発149名、2023年出発17名）。留学先の国は英語圏が最も多く（47.7%）、続いてヨーロッパ（44.8%）とアジア（7.5%）であった。

アンケート調査項目

グリット尺度 留学から帰国後、参加者にグリット尺度短縮版（Duckworth & Quinn, 2009）に回答してもらった。グリット尺度は2つの下位尺度（「努力の粘り強さ」と「興味の一貫性」）からなり、それぞれを4項目ずつで測定している。評定方法は（1）非常に当てはまるから（5）全く当てはまらない、という5件法を用いた。

グローバルキャリア展望項目 参加者のグローバルキャリア展望を測定するために、グローバル企業の定義（取引先に海外企業が多い、日本国外で働く可能性がある、多言語を使って仕事をする；キャリタス, 2025）に基づき、3つの項目を作成した（「海外で働く」、「外資系企業／組織で働く」、「仕事で外国語を使う」）。さらに、グローバル企業のイメージとしてイノベーションが挙げられることから（Clarivate, 2025）、「イノベーションを通じて急速に成長する企業で働く／イノベーションを通じて急速に成長する企業を起業する」の1項目を作成した。参加者に留学から帰国後、これら4つの項目について、大学卒業の10年後の可能性をパーセンテージで予測してもらった。測定は、（1）10%未満から（10）90%以上の10件法を用いた。

学業成績 留学開始前に学業成績（GPA）を報告してもらった。

外国語資格スコア 留学開始前にTOEFL iBTまたはIELTSのスコアを報告してもらった。スコアを100点換算し、外国語資格スコアとして分析に用いた。なお、両テストのスコアを報告した参加者について、各テストスコアを100点換算した後、平均値を求めたスコアを、外国語資格スコアとした。どちらも報告していない参加者の外国語資格スコアを欠損値扱いとした。

海外滞在経験 留学開始前に1ヶ月以上の海外滞在経験の有無（あり・なし）を尋ねた。

結果

グリット尺度の確認的因子分析と変数間の相関

グリット尺度の因子構造を確認するために、確認的因子分析を行った。「努力の粘り強さ」と「興味の一貫性」の2因子構造を仮定し、表現が似ている「努力の粘り強さ」の内の2項目間に共分散を仮定した場合のモデルの適合度は $\chi^2/df = 2.94$, CFI = .954, RMSEA = .075, 90% CI [.052, .099] であり、良好な値とはいえないものの、原版 (Duckworth & Quinn, 2009) の分析結果と同様であったため、そのまま分析に用いることにした。「努力の粘り強さ」と「興味の一貫性」のそれぞれの信頼性係数を算出した後 (努力の粘り強さ $\alpha = .80$, 興味の一貫性 $\alpha = .65$), 平均値を算出した (表 1)。なお、平均値を算出する際、高得点が高い粘り強さを示すように、努力の粘り強さに関する項目の逆転処理を行った。

記述統計量と相関行列を表 1 に示す。

表 1 記述統計量と相関行列

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1.努力の粘り強さ	3.83	0.72								
2.興味の一貫性	3.28	0.64	.410 ***							
3.GPA	3.61	0.33	.138 *	.203 ***						
4.外国語資格スコア	76.27	22.44	.055	.046	.168 **					
5.海外滞在経験	0.54	0.50	-.012	-.010	.078	.140 *				
6.海外就職可能性	5.82	2.33	.131 *	.019	.032	.003	.190 ***			
7.外資系就職可能性	5.11	2.80	.102	-.086	.026	-.031	.066	.275 ***		
8.イノベーション就職可能性	4.23	2.56	.088	-.124 *	-.043	-.096	-.049	.121 *	.385 ***	
9.外国語利用可能性	7.23	2.28	.183 **	.044	.019	.127 *	.162 **	.526 ***	.312 ***	.171 **

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

グリットがグローバルキャリア展望に与える影響

グローバルキャリア展望項目に対するグリットの影響を確認するために、回帰分析を行った。統制変数として、性別、年齢、GPA、外国語資格スコアと海外滞在経験を投入した。結果を表 2 に示す。

分析の結果、努力の一貫性がすべての項目に対して有意な正の影響があり、得点の高い留学経験者は将来、海外で働く可能性や、外資系・イノベーション系企業で働く可能性、また、仕事で外国語を使う可能性を高く見積もっていることがわかった。その一方、興味の一貫性が外資系・イノベーション系で働く可能性に対して負の影響があった。

統制変数の内、性別がイノベーション系企業で働く可能性と外国語を使う可能性を有意に予測しており、女性の方がその可能性を低く評価した。海外滞在経験は、外国で働く可能性と仕事で外国語を使う可能性を高めていた。GPA はどの項目に対しても有意な影響がなかった。外国語資格スコアは、将来、外国語を仕事で使うことの可能性に対して正の影響をもっていた。

表2 グローバルキャリア展望に対するグリットの影響

	海外就職 可能性		外資系就職 可能性		イノベーション 就職可能性		仕事での外国語 利用可能性	
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>
切片	4.13	3.28	4.39	4.00	-1.18	3.59	4.74	3.18
性別 (女性=1)	-0.01	0.25	-0.53	0.31	-0.65	0.27 *	-0.54	0.24 *
年齢	-0.01	0.13	-0.04	0.16	0.29	0.14 *	0.01	0.13
海外滞在経験 (あり=1)	0.89	0.25 ***	0.36	0.31	0.13	0.43	0.75	0.24 **
GPA	0.06	0.39	0.51	0.48	-0.01	0.01	-0.18	0.38
外国語資格スコア	0.00	0.01	-0.01	0.01	-0.19	0.28	0.01	0.01 *
努力の粘り強さ	0.49	0.19 *	0.65	0.23 **	0.64	0.21 **	0.69	0.18 ***
興味の一貫性	-0.13	0.22	-0.66	0.26 *	-0.78	0.24 ***	-0.19	0.21

p* < .05, *p* < .01, ****p* < .001.

考察

分析の結果明らかになった主要な知見は以下の2点である。第1に、努力の粘り強さは、グローバルキャリア展望のすべてに対して正の影響を与えていた。その一方で、第2に、興味の一貫性は、外資系企業やイノベーション系企業への就職可能性の見積もりに対して負の影響を与えていたほか、海外で働く可能性や、仕事で外国語を使用する可能性に対する有意な効果は確認されなかった。このように、努力の粘り強さと興味の一貫性というグリットの下位尺度の間で、グローバルキャリア展望に対する異なる効果が認められた。下位尺度間での効果の違いはすでに中高生や大学生で確認されており (Ting & Datu 2020, Yu et al. 2022), 本稿の分析はこうした違いがグローバルキャリアに対する展望でも認められることを明らかにしたと言える。

努力の粘り強さがすべてのグローバルキャリアへの展望に対して正の影響を与えていた要因としては、グローバルキャリアの形成に必要な労力の大きさとの関連が指摘できよう。先行研究では、努力の粘り強さが高い学生ほど、就職活動に多くの時間を割こうとすることが示されている (Yu et al. 2022)。内閣府 (2024) の調査によると、外資系企業やベンチャー企業を志望する学生は、他の日本企業と比較して内々定を受ける時期が2ヶ月以上早い。こうした企業はグローバルキャリアと結びつきやすいと考えられることから、グローバルキャリアを志向する学生は、他の就活生よりも早期から就職活動に取り組まなければならないことが予想される。努力の粘り強さの特性をもつ学生は、こうした負担を厭わない傾向が強いことから、グローバルキャリアの形成に対して肯定的な回答をしやすかったと考えられる。

次に、興味の一貫性が外資系企業やイノベーション系企業への就職可能性の予測に対して負の効果をもつことの要因としては、これらの企業に付随する不安定なイメージとの関連が考えられる。興味の一貫性は、長期的な目標に対して高いレベルの興味を維持する特性のことを指し、先行研究では、キャリアの計画性などを含むキャリア成熟や、就職活動における方向性の明確さに対して正の影響を及ぼすことが明らかになっている (Ting & Datu 2020, Yu et al. 2022)。他方、日本においては、外資系企業・イノベーション系企業での活躍が、競争的

なイメージと結び付く傾向が強いと言われている (Kato 2015). 後述するように、こうしたイメージが必ずしも実態を反映しているとは言えないが、興味の一貫性の高い学生のもつ計画的で明瞭なキャリア展望が、このイメージと相容れなかつた可能性がある。

また、興味の一貫性が高いほど、海外生活に対する困難をより高く見積もるという側面もあるかもしれない。先行研究では、興味の一貫性の特性が高いほど、状況の変化に対する柔軟な対応が阻まれる可能性が指摘されている (Disabato et al. 2017). 一方、長期派遣留学生を対象に一橋大学が実施している「留学アセスメントテスト」では、「持続力」が留学後に下がる傾向が報告されており (森有礼高等教育国際流動化機構・国際教育交流センター 2024), 未経験の事がらに多々遭遇する海外生活への適応には、一定の柔軟性が必要であることがうかがえる。これらの知見を総合すると、興味の一貫性が高い学生は、留学中に臨機応変性が求められた場面で苦労しやすかつたため、こうした負の経験が、将来のグローバルキャリアの展望を低下させている可能性が浮かび上がる。

最後に、女性の方が一部のグローバルキャリア展望を低く見積もる傾向にあるという結果については、日本における「グローバル人材」のイメージが影響している可能性が指摘できる。日本政府などによって発信されてきた、「グローバルな資本主義経済において競争に勝ち抜く者」という「グローバル人材」像には、男性中心的な働き方のイメージが反映されていると言われている (Kato 2015, 北野 2020). 女性が職業選択の際にジェンダー・アイデンティティを強く意識することはかねてから指摘されているほか (吉原 1995), 男性の方が職業選択の際にリスクや競争を好み、女性の方がキャリアに対する自己効力感が低いといった知見も提示されていることをふまえると (Stern & Madison 2022, 金城 2008), グローバルなキャリアを築くこと自体に付随する男性的なイメージが、女性の展望の低さに影響していると推測される。

これらの結果は、グローバルキャリア展望は、個人の能力や経験のみならず、性格にも影響を受けながら形成されていることを示している。したがって、本人や支援者がグリットの結果を把握しておくことによって、高い能力や豊富な国際経験を有するにもかかわらず、グローバルキャリアの形成に一歩踏み出せない学生に対して、より個別化した支援を提供できるようになるだろう。

ただしその際、興味の一貫性がグローバルキャリア展望の一部に負の影響をもたらしていることにも注意したい。特に、対象者の回答が、グローバルキャリアのもつ「競争的」「不安定」といった表面的なイメージに左右されている可能性は考慮に入れるべきであろう。転職を伴うキャリア形成の主観的満足度は、アイデンティティの一貫性を保つことによってより高まるという報告もあることから (Wolf 2018), 興味の一貫性は、転職を前提とするグローバルキャリア形成においてむしろプラスに働く可能性もある。一般に、グリットは高い方が長期的な成功を得やすいと言われている。こうした有利な特性が、不正確なイメージによって成功可能性を下げる方向に作用しないよう、グローバルキャリアの具体像を学生に提供していく必要があるだろう。

加えて、本稿で得られた結果は、留学経験のある高学力の学生でもなお、日本の就職活動システムや、グローバルキャリアのもつ社会的なイメージに影響を受けながら、キャリア展望を形成していることを示唆するものだと言えるだろう。したがって、大学教育においては、語学力やリーダーシップといった、グローバルキャリアの形成に必要と考えられる個人の能

力を伸ばすだけでなく、日本社会でグローバルキャリアを形成していく上での構造的な障壁にも目を向け、それを乗り越えるための支援を提供することも重要だと考えられる。

さらに、こうした障壁自体を軽減する方策を研究等を通じて提案していくことも、大学の役割だと言えるだろう。とりわけ、女性の方がグローバルキャリアの形成に消極的であるという結果は、グローバルキャリアに適合的な能力や経験、個人特性を有していたとしても、上述の障壁の存在によって、自主的にキャリアを諦めている女子学生が相当数いることを示唆するものである。大学には、こうした課題を社会に提起し、社会的な取り組みに結び付けていく役割が期待される。

研究の限界

本稿の限界として、長期派遣留学を経験した学生に調査対象が限定されていることが挙げられる。長期派遣留学を実現するには、語学の習得から選考までの長い過程を乗り越える必要があることから、長期的な目標に取り組む傾向が高い学生にサンプルが偏っている可能性が高い。また、豊富な国際経験を有する学生にサンプルが限定されていることによって、グローバルキャリア展望に対する個人特性の影響が、過剰に推定されている可能性も考えられる。今後さらに調査対象を広げていく必要があるだろう。

加えて、本稿が示したグローバルキャリア展望とグリットとの関係性に、能力がどのように関連するのかどうかも検討の余地がある。たとえば、努力の粘り強さの低い学生がグローバルキャリア展望を向上させるうえで重要な能力は何かといったように、特性別に有効な能力を特定することは、大学におけるグローバルキャリア支援の充実に寄与するだろう。これについては、前述の「留学アセスメントテスト」の分析（森有礼高等教育国際流動化機構・国際教育交流センター 2024）の精緻化などを通じて検討していきたい。

引用文献

- Clarivate, 2025, "Top 100 Global Innovators 2025", <https://clarivate.com/top-100-innovators/the-top-100/>.
- Disabato, D.J., Goodman, F.R., and Kashdan, T.B., 2009, "Is grit relevant to well-being and strengths? Evidence across the globe for separating perseverance of effort and consistency of interests", *Journal of Personality*, 87, pp. 194–211, doi: 10.1111/jopy.12382
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., and Kelly, D. R., 2007, "Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals", *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, pp. 1087–1101, doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087
- Duckworth, A.L., and Quinn, P.D., 2009, "Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S)", *Journal of Personality Assessment*, 91, pp. 166-174. doi: 10.1080/00223890802634290
- 加島遼平・加藤真紀, 2020, 「短期留学が大学卒業後の初職属性に与える影響：ランダム割当データを用いた分析」『Mori Arinori Institute for Higher Education and Global Mobility Working Paper Series』 WP2019-05: pp. 1-41.
- Kato, Etsuko, 2015, "When a man flies overseas: Corporate nationalism, gendered happiness and young Japanese male migrants in Canada and Australia", *Asian Anthropology*, 14:3, pp. 220-234, doi: 10.1080/1683478X.2015.1115580

- 金城光, 2008, 「進路選択に対する自己効力と職業不決断・実際の進路決定行動との関連: 大学4年生を対象とした性差からの検討」『キャリア教育研究』27: pp. 15-23. doi: 10.20757/jssce.27.1_15
- 北野知佳, 2020, 「ジェンダー化される留学とキャリア」『ジェンダー研究』23: pp. 185-206. doi: 10.24567/00063802
- キャリタス, 2025, 「グローバル企業・外資系企業就活対策ノート」
- 文部科学省, 2011, 「グローバル人材育成推進会議 中間まとめ」
(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryo/_icsFiles/afieldfile/2011/08/09/1309212_07_1.pdf) .
- 森有礼高等教育国際流動化機構・国際教育交流センター, 2024, 「海外派遣留学(2021年度出発)による学生の能力及び行動特性の変化について」(<https://arinori.hit-u.ac.jp/wp2022/wp-content/uploads/2024/05/留学アセスメントテスト2021年結果報告書記述版240419.pdf>) .
- 内閣府, 2024, 「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査結果について(概要)」
(https://www5.cao.go.jp/keizai1/gakuseichosa/pdf/20241206_gaiyou.pdf) .
- 日本経済団体連合会, 2011, 「グローバル人材の育成に向けた提言」
(<https://www.keidanren.or.jp/policy/2011/062honbun.pdf>) .
- 岡村郁子・額賀美紗子, 2018, 「海外経験がキャリア形成にもたらすインパクト—大学短期留学経験者と帰国生の語りから—」『異文化間教育』48: pp. 35-52. doi: 10.34347/iesj.48.0_35
- 大前佑斗・糟谷理恵子・吉野華恵・三井貴子・高橋弘毅, 2016, 「留学経験が自発的活動・キャリア形成に与える影響の検討」『日本教育工学会論文誌』40: pp. 21-24. DOI: 10.15077/jjet.S40017
- 太田知彩, 2021, 「日本人学生の海外留学における大学階層間格差の実態とその推移」『国際教育』27: 17-32. doi: 10.24751/jies.27.0_17
- Stern, C. and Madison, G., 2022, "Sex differences and occupational choice: Theorizing for policy informed by behavioral science", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 202, pp. 694-702, doi: 10.1016/j.jebo.2022.08.032
- Ting, L.C. and Datu, J.A.D., 2020, "Triarchic Model of Grit Dimensions as Predictors of Career Outcomes", *The Career Development Quarterly*, 68, pp. 348-360, doi: 10.1002/cdq.12241
- Wolf, C. (2018). Not lost in translation: Managerial career narratives and the construction of protean identities. *Human Relations*, 72(3), pp. 505-533. doi: 10.1177/0018726718778094
- 吉原恵子, 1995, 「女子大学生における職業選択のメカニズム: 女性内分化の要因としての女性性」『教育社会学研究』57: pp. 107-124. doi: 10.11151/eds1951.57.107
- Yu, X., Yuan, Y., Liu, X., and He, B., 2022, "Different Dimensions of Grit as the Predictor of Job-Search Intensity and Clarity", *Frontiers in Psychology*, 13, pp. 825509, doi: 10.3389/fpsyg.2022.825509

Grit and Global Career Aspirations Among Study Abroad Students

Gherghel Claudia, Naoko Motohama, Shoko Yasuda, Hiroshi Hoshi, Jin Abe

Abstract

This study examined how grit among students with study-abroad experience shapes their global career outlook. Targeting 346 university students who had participated in long-term study-abroad programs, we measured two facets of grit—perseverance of effort and consistency of interest—and asked about their global career outlook ten years after graduation. The analysis showed that perseverance of effort positively predicted the perceived likelihood of overseas employment, employment at foreign-affiliated firms, employment in innovation-related fields, and using foreign language at work, whereas consistency of interests negatively predicted the likelihood of employment at foreign-affiliated firms and in innovation. Students with prior overseas residence experience estimated higher likelihoods of overseas employment and foreign-language use, and language test scores had a positive effect on the likelihood of using a foreign language at work. Taken together, these findings suggest that global career outlooks are shaped not only by foreign-language ability and overseas experience but also by individual traits.

Keywords: grit, global career, aspirations, study abroad