

# 影響畢業校友選擇轉職之因素分析

議題單位：學務處生涯發展與就業服務組

撰稿者：羅于棠 事務員

分析年度：2022 年

## 一、 研究目的及動機

找到一份好的工作，對每位畢業生而言是一件人生大事，也是必經過程，大部分的人在不同的人生階段，會因為一些外在因素，而追求自己心目中理想的工作，有些人會因為想獲得更高的薪資福利而轉換工作，有的人想找到與個人興趣較符合的工作，最終目的都是為了找到適合的工作做為終身職業穩定下來。一方面，就業者可藉由工作轉換，找到更高工資或符合自己志趣的工作；另一方面，就業者也可以停留在原工作上，藉由工作經驗的累積，或是工作適合度的提升以獲得更高的工資（林家賢，2002）。

根據 Topel and Ward (1992) 的研究，男性高中畢業生在其四十年的職業生涯中，退休時的工資是剛進入勞動市場時的兩倍，並且擁有十次的工作轉換，但有三分之二的工資成長及三分之二的工作轉換（約七次工作轉換）發生在前十年的職業生涯中，並估計出約有三分之一的工資成長來自於工作轉換。在工作轉換的過程中，往往伴隨著工作搜尋（job search）的行為，其目的是為了找到更高工資的工作（Parsons, 1973; Burdett 1978）。且在 Kerth and McWilliams (1999) 的研究中發現，不論性別為何，就業搜尋（employed search）或是失業搜尋（unemployed search），均對工資的成長有正面的幫助，但是，這些工資成長的報酬並非完全來自於工作的轉換。Kerth and McWilliams (1999) 將工作轉換的原因加以細分，發現因經濟因素而轉換工作（如目前工資太低）及因員工因素而轉換工作（如為了找到更符合志趣的工作）均會造成下一份工作工資的成長，因家庭因素而轉換工作則對下一份工作的工資並沒有顯著的影響。

綜合上述，本研究將以本校 104-106 學年度畢業後一年及三年之校友為研究對象，探討其就業轉職之主要因素，並研究薪資及自評能力對轉職原因的影響。本研究目的有三：

- (一) 瞭解畢業校友轉職原因中哪一項為主要因素。
- (二) 瞭解畢業校友轉職原因是否與薪資高低有關。
- (三) 瞭解轉職的畢業校友其 12 項自評能力之差異。

## 二、 資料來源

本研究運用本校 IR 資料庫資料，以 104-106 學年度畢業滿一年及三年流向調查結果，分析並比較畢業系所、居住地、工作地、職業類別、薪資、就業力自我評核與校友轉職情形之差異。

### (一) 運用資料：

1. 學籍資料檔：包含學生基本資料、性別、就讀系所、來源地區(北北基/非北北基)。

2. 校務研究(IR)資料庫\_畢業生流向調查資料(資料名稱 B09)：

(1)104-106 學年度畢業生於 106-108 年度(畢業後一年)教育部畢業流向調查問卷結果，依其題型摘取如下：

- a. 薪資
- b. 職業類別(醫療保健類/非醫療保健類)

(2)104-106 學年度畢業生於 108-110 年度(畢業後三年)教育部畢業流向調查問卷結果，依其題型摘取如下：

- a. 工作所在地點(北北基/非北北基)。
- b. 職業類別(醫療保健類/非醫療保健類)。
- c. 薪資。
- d. 轉換工作次數(1 次/1 次以上)。
- e. 轉換工作的主要原因。
- f. 12 項能力自評(問卷為 5 分量表)。

**(二) 樣本定義：**

- 1. 分析對象：104-106 學年度大學部畢業生(全職工作者)，排除無基本資料、失聯、境外生，共 962 人。
- 2. 調查年度：畢業後一年(106-108 年調查)、畢業後三年(108-110 年調查)。

**(三) 名詞釋義：**

**(1)具證照學系/無證照學系：**

- a. 具證照學系：醫學系、牙醫系、藥學系、醫技系、護理系、保健系、呼吸系、牙體系。
- b. 無證照學系：公衛系(自 111 年度起始列為有證照學系)、醫管系、高齡系、口衛系。

**(2) 地區(居住地區 VS 工作地區)：**以北北基與非北北基區分。

**(3) 職業類別：**以醫療保健類及非醫療保健類區分。

**(4) 薪資差異(畢一及畢三)：**因薪資以級距作分類，故取薪資中位數相減。

**(5) 自我能力評估：**自評工作能力有 12 項(專業能力、溝通表達、持續學習、人際互動、團隊合作、問題解決、創新、資訊科技應用、國際移動力、自我管理、工作責任與紀律、領導能力)。

**(6) 轉換工作主要原因：**轉職原因有 12 項(沒換工作、工作地點較方便、工作較穩定、工作具挑戰性及自主性、薪資及福利較高、有升遷機會、與個人興趣較符合、與個人在校所學專業知識符合、學習成長機會較多、可累積不同工作經驗、家庭因素、其他)。

### 三、 分析方法

- (一) 描述性資料：類別型，採用個數-百分比(Chi-squared test 卡方檢定)；連續型，採用平均值、標準差(two sample T test 獨立樣本 T 檢定)。
- (二) 推論性資料：Linear regression 線性迴歸、Logistic regression 羅吉斯迴歸分析和 Fisher's exact test 精確性檢定。
- (三) 顯著水準  $\alpha$  設定為 0.05。

### 四、 分析結果

#### (一) 轉換工作次數之樣本數分布

本研究以 104-106 學年度大學部畢業生有全職工作者為分析樣本，排除無基本資料、失聯、境外生之有效樣本數為 962 份。研究對象未轉職者共有 550 人(57.17%)，含 104 學年度 193 人、105 學年度 192 人、106 學年度 165 人；曾轉職者共有 412 人(42.83%)，含 104 學年度 141 人、105 學年度 129 人、106 學年度 142 人。

以具證照學系區分，畢業於有證照學系且未轉職者 483 人、曾轉職者有 349 人；畢業於無證照學系且未轉職者有 67 人、曾轉職者有 63 人。任職於醫療保健類且未轉職者 468 人、曾轉職者有 317 人；任職於非醫療保健類且未轉職者 82 人、曾轉職者有 95 人。曾轉職者共 412 人，轉換工作主要原因以「其他」79 人(19.17%)為最多，其次為「薪資及福利較高」63 人(15.29%)。(詳見表 1)

表 1、轉換工作次數之樣本數分布

變項	無	一次或以上
	n=550(%)	n=412(%)
畢業學年度		
104	193(35.09)	141(34.22)
105	192(34.91)	129(31.31)
106	165(30)	142(34.47)
性別		
女	308(56)	251(60.92)
男	242(44)	161(39.08)
畢業系所		
醫務管理學系	29(5.27)	26(6.31)
醫學系	154(28)	95(23.06)
牙醫學系	77(14)	88(21.36)
藥學系	42(7.64)	29(7.04)
藥學系藥學組	69(12.55)	42(10.19)
醫學檢驗暨生物技術學系	17(3.09)	11(2.67)
護理學系	63(11.45)	25(6.07)
保健營養學系	26(4.73)	31(7.52)

公共衛生學系	8(1.45)	12(2.91)
呼吸治療學系	23(4.18)	10(2.43)
高齡健康管理學系	23(4.18)	17(4.13)
牙體技術學系	12(2.18)	18(4.37)
口腔衛生學系	7(1.27)	8(1.94)
證照		
否	67(12.18)	63(15.29)
是	483(87.82)	349(84.71)
居住地區		
北北基	271(49.27)	213(51.7)
非北北基	279(50.73)	199(48.3)
工作地區		
北北基	420(76.36)	302(73.3)
非北北基	130(23.64)	110(26.7)
職業類別		
醫療保健類	468(85.09)	317(76.94)
非醫療保健類	82(14.91)	95(23.06)
轉換工作主要原因		
沒換工作	550 (100)	0 (0)
工作地點較方便	0 (0)	53 (12.86)
工作較穩定	0 (0)	18 (4.37)
工作具挑戰性及自主性	0 (0)	34 (8.25)
薪資及福利較高	0 (0)	63 (15.29)
有升遷機會	0 (0)	8 (1.94)
與個人興趣較符合	0 (0)	50 (12.14)
與個人在校所學專業知識符合	0 (0)	10 (2.43)
學習成長機會較多	0 (0)	34 (8.25)
可累積不同工作經驗	0 (0)	48 (11.65)
家庭因素	0 (0)	15 (3.64)
其他	0 (0)	79 (19.17)

## (二) 薪資、自評能力與轉換工作次數之樣本數平均數

畢業後未轉職者平均薪資為 6.99 萬元，曾轉職者平均薪資為 7.32 萬元；畢業後一年至三年未曾轉職者，其平均薪資提高 0.9 萬元；畢業後一年至三年曾轉職者，其平均薪資提高 1.4 萬元，由此可見，轉職者其平均薪資相對較未轉職者高。

本研究樣本共 962 人，未轉職者 550 人與曾轉職者 412 人，兩者自評 12 項就業力，分數較佳前三項均為工作責任與紀律、團隊合作及人際互動，由此可見，自評能力分數並不影響轉換工作次數。(詳見表 2)

表 2、薪資、自評能力與轉換工作次數樣本平均數

變項	無(n=550)	一次或以上(n=412)
	mean(sd)	mean(sd)
薪資(單人:萬元)	6.99(3.13)	7.32(3.80)

畢三-畢一薪資差異(單人:萬元)	0.90(1.98)	1.40(3.09)
自我能力評估		
專業能力	3.99(0.66)	3.96(0.62)
溝通表達	4.00(0.68)	3.97(0.62)
持續學習	3.85(0.72)	3.92(0.73)
人際互動	4.03(0.67)	4.05(0.66)
團隊合作	4.06(0.66)	4.06(0.67)
問題解決	3.98(0.62)	3.98(0.68)
創新	3.38(0.78)	3.44(0.84)
資訊科技應用	3.63(0.78)	3.59(0.87)
國際移動力	3.33(0.94)	3.33(0.98)
自我管理	3.94(0.71)	3.95(0.71)
工作責任與紀律	4.17(0.64)	4.11(0.67)
領導能力	3.65(0.70)	3.66(0.73)

### (三) 畢業學年度、畢業系所及居住地與轉換工作次數之相關性

分析結果得知，畢業學年度、畢業系所及居住地與轉換工作並無顯著相關。但其中比較發現，相較於醫管系畢業生，醫技系、護理系、呼吸系及高齡系畢業生較不容易轉換工作；相較於居住在北北基地區者，居住在非北北基地區者較不容易轉換工作。(詳見表 3)

表 3、畢業學年度、畢業系所及居住地與轉換工作次數之相關性

	oddsRatio	95%CI	p.value
畢業學年度			
104	1		
105	0.96	(0.66, 1.39)	0.8326
106	1.24	(0.86, 1.78)	0.2554
性別			
女	1		
男	0.79	(0.58, 1.07)	0.1263
畢業系所			
醫務管理學系	1		
醫學系	1.15	(0.50, 2.64)	0.7372
牙醫學系	1.90	(0.83, 4.38)	0.1314
藥學系	1.23	(0.54, 2.83)	0.6235
藥學系藥學組	1.04	(0.49, 2.21)	0.9237
醫學檢驗暨生物技術學系	0.91	(0.34, 2.42)	0.8501
護理學系	0.67	(0.30, 1.47)	0.3161
保健營養學系	1.58	(0.71, 3.51)	0.2595
公共衛生學系	1.52	(0.48, 4.84)	0.4822
呼吸治療學系	0.68	(0.26, 1.81)	0.4448
高齡健康管理學系	0.99	(0.41, 2.38)	0.9829
牙體技術學系	2.22	(0.83, 5.89)	0.1104
口腔衛生學系	1.91	(0.58, 6.29)	0.2866

居住地區			
北北基	1		
非北北基	0.83	(0.62, 1.12)	0.2228

#### (四)工作地區、職業類別、薪資及自評能力與轉換工作次數之相關性

再分析其他變項得知，任職於非醫療保健類之畢業生，其轉換工作次數高於任職醫療保健類之畢業生，有顯著差異。而工作地區、薪資及自我能力評估與轉換工作次數並無顯著相關。(詳見表 4)

表 4、工作地區、職業類別、薪資及自評能力與轉換工作次數之相關性

	oddsRatio	95%CI	p.value
工作地區			
北北基	1		
非北北基	1.21	(0.87, 1.69)	0.2615
職業類別			
醫療保健類	1		
非醫療保健類	1.74	(1.11, 2.72)	0.0162
薪資(單人:萬元)	1.00	(0.92, 1.08)	0.9312
畢三-畢一薪資差異(單人:萬元)	1.08	(1.00, 1.18)	0.0549
自我能力評估			
專業能力	0.98	(0.74, 1.29)	0.8650
溝通表達	0.85	(0.63, 1.14)	0.2786
持續學習	1.27	(0.98, 1.64)	0.0663
人際互動	1.11	(0.81, 1.53)	0.5211
團隊合作	1.13	(0.83, 1.54)	0.4368
問題解決	0.94	(0.70, 1.26)	0.6775
創新	1.21	(0.94, 1.56)	0.1436
資訊科技應用	0.82	(0.65, 1.03)	0.0915
國際移動力	0.97	(0.81, 1.17)	0.7744
自我管理	1.15	(0.85, 1.56)	0.3612
工作責任與紀律	0.75	(0.55, 1.03)	0.0717
領導能力	1.08	(0.82, 1.41)	0.5876

#### (五)薪資、自評能力與轉換職業類別之樣本平均數

畢業後未轉換職業類別者平均薪資為 7.55 萬元，曾轉換職業類別者平均薪資為 4.86 萬元，可能原因為有證照學系如醫學系、牙醫系畢業生平均薪資較高，且不易轉換職業類別，所以未轉換職業類別者平均薪資相對較高；但薪資差異與有無轉換職業類別較無顯著差異。

未轉換職業類別者其自評能力分數較高前三項為，工作責任與紀律、團隊合作及人際互動；曾轉換過職業類別者其自評能力分數較高前三項為工作責任及紀律、團隊合作及自我管理。(詳見表 5)

表 5、薪資、自評能力與轉換職業類別之樣本平均數

變項	無(n=813)	一次或以上(n=149)
	mean(sd)	mean(sd)
薪資(單人:萬元)	7.55(3.41)	4.86(2.58)
畢三-畢一薪資差異(單人:萬元)	1.12(2.47)	1.08(2.82)
自我能力評估		
專業能力	4.00(0.62)	3.84(0.75)
溝通表達	4.00(0.64)	3.91(0.72)
持續學習	3.88(0.71)	3.87(0.82)
人際互動	4.05(0.65)	3.95(0.74)
團隊合作	4.07(0.66)	4.02(0.69)
問題解決	3.98(0.62)	3.98(0.75)
創新	3.39(0.79)	3.48(0.86)
資訊科技應用	3.61(0.80)	3.63(0.92)
國際移動力	3.32(0.96)	3.37(0.97)
自我管理	3.93(0.71)	4.00(0.69)
工作責任與紀律	4.13(0.65)	4.20(0.65)
領導能力	3.66(0.70)	3.63(0.77)

#### (六) 畢業學年度、畢業系所及居住地與轉換職業類別之相關性

經分析畢業學年度、畢業系所及居住地與轉換職業類別之關係得知，相較於醫管系畢業生，醫學系、牙醫系、藥學系、護理系、牙體系與口衛系之畢業生轉換職業類別的機率較低，尤以藥學系有顯著相關。其餘變項則與轉換職業類別並無顯著相關。(詳見表 6)

表 6、畢業學年度、畢業系所及居住地與轉換職業類別之關係

	oddsRatio	95%CI	p.value
畢業學年度			
104	1		
105	0.69	(0.31, 1.52)	0.3513
106	1.26	(0.61, 2.62)	0.5300
性別			
女	1		
男	1.60	(0.86, 2.98)	0.1352
畢業系所			
醫務管理學系	1		
醫學系	0.10	(0.01, 1.47)	0.0921
牙醫學系	0.09	(0.01, 1.04)	0.0535
藥學系	0.19	(0.04, 0.93)	<b>0.0400</b>
藥學系藥學組	1.11	(0.36, 3.36)	0.8588
醫學檢驗暨生物技術學系	1.44	(0.40, 5.16)	0.5722
護理學系	0.33	(0.09, 1.21)	0.0952
保健營養學系	1.46	(0.53, 4.03)	0.4617
公共衛生學系	2.19	(0.49, 9.69)	0.3038
呼吸治療學系	1.43	(0.39, 5.26)	0.5904

高齡健康管理學系	1.23	(0.41, 3.73)	0.7103
牙體技術學系	0.74	(0.23, 2.37)	0.6074
口腔衛生學系	0.43	(0.08, 2.37)	0.3343
居住地區			
北北基	1		
非北北基	0.81	(0.44, 1.47)	0.4847

### (七) 職業類別、薪資、轉換工作原因及自評能力與轉換職業類別之相關性

進一步分析其他變項與轉換職業類別之關係得知，從事非醫療保健類之畢業生，其轉換職業類別之機率明顯高於從事醫療保健類之畢業生，轉職原因為有升遷機會、與個人興趣較符合及家庭因素者，較不容易轉換職業類別，但無顯著差異；相對來說，轉職因素為工作較穩定、薪資及福利較高、可累積不同工作經驗及其他者，較容易轉換工作類別，且有顯著差異。

薪資每增加一萬元，則有 0.68 倍的機率轉換工作類別，表示薪資越高越不容易轉換工作類別；但若畢三-畢一薪資差異每一萬元就有 1.49 倍的機率轉換工作類別，表示薪資差異越大，越容易轉換工作類別。自評專業能力、溝通表達、人際互動及資訊科技應用分數越高者，越不容易轉換職業類別，尤以人際互動有顯著相關。(詳見表 7)

表 7、工作地區、職業類別、轉換工作原因、薪資、自評能力與轉換職業類別之關係

	oddsRatio	95%CI	p.value
工作地區			
北北基	1		
非北北基	0.84	(0.42, 1.70)	0.6321
職業類別			
醫療保健類	1		
非醫療保健類	15.17	(8.03, 28.66)	<0.001
轉換工作主要原因			
沒換工作	1		
工作地點較方便	1.81	(0.39, 8.43)	0.4513
工作較穩定	7.75	(1.58, 37.90)	0.0115
工作具挑戰性及自主性	3.23	(0.89, 11.73)	0.0751
薪資及福利較高	3.49	(1.45, 8.42)	0.0054
有升遷機會	<0.01	(<0.01, Inf)	0.9900
與個人興趣較符合	0.97	(0.29, 3.19)	0.9570
與個人在校所學專業知識符合	2.27	(0.27, 19.06)	0.4495
學習成長機會較多	3.38	(0.88, 12.93)	0.0758
可累積不同工作經驗	6.08	(2.21, 16.73)	<0.001
家庭因素	0.70	(0.05, 9.39)	0.7877
其他	4.09	(1.40, 11.98)	0.0101
薪資(單人:萬元)	0.68	(0.51, 0.91)	0.0094
畢三-畢一薪資差異(單人:萬元)	1.49	(1.13, 1.97)	0.0043



自我能力評估			
專業能力	0.78	(0.49, 1.25)	0.3037
溝通表達	0.69	(0.39, 1.21)	0.1946
持續學習	1.02	(0.64, 1.63)	0.9432
人際互動	0.51	(0.27, 0.96)	0.0382
團隊合作	1.17	(0.64, 2.13)	0.6147
問題解決	1.05	(0.61, 1.80)	0.8685
創新	1.10	(0.69, 1.77)	0.6936
資訊科技應用	0.96	(0.63, 1.45)	0.8326
國際移動力	1.09	(0.78, 1.53)	0.6194
自我管理	1.47	(0.83, 2.62)	0.1891
工作責任與紀律	1.80	(0.95, 3.44)	0.0734
領導能力	1.23	(0.76, 1.99)	0.4054

## 五、 結論

本研究主要在探討影響畢業校友選擇轉職之主要因素。依樣本數分布結果發現，「畢業系所」、「職業類別」、「轉換工作主要原因」及「畢三-畢一薪資差異」與轉換工作次數有顯著相關。再進一步分析得知，除職業類別為「非醫療保健類」之畢業生比任職醫療保健類之畢業生有更高的機率會轉換工作外，其餘變項均無顯著相關。綜上分析結果，歸納出以下結論：

- (一) 影響校友轉換工作次數原因為「職業類別」，任職於非醫療保健類者較容易轉換工作。
- (二) 影響校友轉換職業類別原因為「畢業系所」，醫學系、牙醫系、藥學系、護理系、呼吸系及口衛系較不容易轉換工作類別；「證照學系」，無證照學系較容易轉換工作類別；「職業類別」，任職於非醫療保健類者較容易轉換工作類別；「轉換工作主要因素」，工作較穩定、薪資福利較高、可累積不同工作經驗者較容易轉換職業類別；「薪資」，未轉換職業類別者平均薪資相對較高，可能原因為有證照學系，如醫學系、牙醫系畢業生平均薪資較高，且不易轉換職業類別；「薪資差異」若畢三-畢一薪資差異越大，越容易轉換工作類別；「自我能力評估」，專業能力、溝通表達、人際互動及資訊科技應用分數越高者，越不容易轉換職業類別。
- (三) 畢業後一年及畢業後三年薪資差異相關性，牙醫系畢業生、任職於非北北基地區者、轉職原因為薪資福利較高者，薪資差異較大。
- (四) 在不同轉職原因中位數薪資比較得知，轉職原因為「其他」中位數薪資 > 工作較穩定、沒換工作、與個人興趣較符合、薪資及福利較高；轉職原因為「有升遷機會」中位數薪資 > 工作較穩定、工作具挑戰性及自主性、沒換工作、與個人興趣較符合、薪資及福利較高、學習成長機會較多。

## 六、政策運用

為協助學生提高其畢業後就業穩定性，針對本研究分析結果提出之建議如下：

- (一) 畢業於無證照學系或從事非醫療保健類者，可能會因為想要找到較穩定、薪資福利較高或可累積不同工作經驗之工作而轉換職業類別，因此，為提高無證照學生畢業後就業之穩定性，鼓勵學生在校期間多參與業界導師輔導活動、職場參訪、廠商說明會及就業博覽會，強化無證照學系學生與產業鏈結。
- (二) 牙醫系校友在畢業後一年至三年，可能有部分牙醫系校友自行開業，以至於整體平均薪資會有較大的差異，因此，我們可以鼓勵其他學系學生參與創創中心開設之課程，學習創業相關知識技能，多元跨域學習，提昇未來就業能力。
- (三) 從本次分析結果推斷，有證照學系，如醫學系、牙醫系畢業生平均薪資較高，且不易轉換職業類別，且勞動部勞動及職業安全衛生研究所大數據分析追蹤考照後的薪資待遇變化，研究結果顯示技能證照將可帶來薪資成長，因此，建議推動無證照學系學生培養第二專長，考取技能證照，增加斜槓技能及強化自身專業能力，並透過取得技能證照，為自己的職涯加分。
- (四) 本次研究結果發現，自評專業能力、溝通表達、人際互動及資訊科技應用分數越高者，越不容易轉換職業類別，因此，建議鼓勵學生加入社團，培養個人多元興趣；或參與技能工作坊、領導知能活動等，提昇相關就業能力，畢業前即備戰，在校期間通過學習和實踐，促成畢業即就業，並獲得在任職期間順利晉升的能力。

## 七、參考文獻

1. 林家賢，2002，「工作轉換、工作經驗與決定工資的因素—台灣地區專上畢業生追蹤資料分析」，國立政治大學經濟學系碩士論文。
2. Topel, Robert H and Michael P., Ward, (1992), "Job Mobility and The Career of Young Men," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, May, 439~379.
3. Parsons, D. D., (1973), "Quit Rates Over Time: A Search and Information Approach," *American Economic Review*, 63, 390-401.
4. Ketth, Kristen, and Abigail, McWilliams, (1999), "The Returns to Mobility and Search by Gender," *Industrial and Labor relations Review*, Vol.52, No.3, April, 460~477.