

元智大學

113 學年度校務研究

議題 4-10

元智大學畢業生職涯發展 追蹤與分析

研究單位：秘書室公共事務暨校友服務中心

中 華 民 國 1 1 4 年 1 月 1 5 日

目次

第一章 緒論	2
第二章 文獻回顧	4
第三章 研究設計	8
第四章 研究結果與討論	10
第五章 研究結論與後續研究建議	25
參考文獻	28
附件 113 年畢業滿 1 年、3 年及 5 年畢業生流向追蹤統計結果	30

表次

表 1：變數定義與敘述統計	10
表 2：問卷回收率（按學制分）	11
表 3：問卷回收率（按學院分）	11
表 4：畢業滿 1、3、5 年校友各學制應追蹤人數就業情形與平均薪資總表	15
表 5：畢業滿 1、3、5 之學習表現與薪資關聯（大學部）	20
表 6：畢業滿 1、3、5 之學習表現與薪資關聯（碩士班）	23
表 7：畢業滿 1、3、5 之學習表現與薪資關聯（博士班）	24

圖次

圖 1：研究架構圖	9
圖 2：畢業滿 1、3、5 年全校就業比例	12
圖 3：111 學年度畢業滿 1 年各學院職業類型	13
圖 4：109 學年度畢業滿 3 年各學院職業類型	13
圖 5：107 學年度畢業滿 5 年各學院職業類型	14
圖 6：111 學年度畢業滿 1 年各學院平均薪資分布	16
圖 7：109 學年度畢業滿 3 年各學院平均薪資分布	17
圖 8：107 學年度畢業滿 5 年各學院平均薪資分布	18

第一章 緒論

1.1 前言

隨著社會的發展與變遷，大學教育的重要性日益凸顯，畢業生的職涯發展情況直接關乎到大學教育的品質與成效。本校作為以工程技術為主的知名學府，其畢業生在科技、工程、管理等領域都佔有一席之地。然而，畢業生的職涯發展情況在不同專業領域、不同行業之間可能存在差異，而這些差異可能受到學校教育品質、課程設計、教學方法等多方面因素的影響。

目前，本校對於畢業生的職涯發展情況缺乏系統性的了解與評估。雖然有些畢業生在就業市場上表現優異，但也有一部分畢業生面臨著就業困難或職涯發展停滯的情況。因此，有必要對本校畢業生情況進行深入研究，以找出其中的問題與挑戰，並提出改進建議，以促進畢業生未來的職涯發展。

因此，為了更清楚掌握本校學生畢業後的職涯發展情況，以及了解畢業生在校期間的學習與生活是否對未來職場工作有所幫助，校友服務中心透過畢業生流向調查，結合校友資料庫的分析，系統性呈現本校畢業生的職涯發展與就業狀況。本報告包含畢業生的就業率、就業行業、職位、薪資概況與職業轉換等多方面資訊，並對畢業生的職業發展進行深入分析。藉由這份報告，除了能更全面了解畢業生的職業需求，也可檢視本校在職涯準備工作上是否產生實質效果，並據此調整教育內容與教學方法，讓畢業生在求職時更具競爭力，進一步滿足未來職場需求。

1.2 研究動機

元智大學畢業生職涯發展追蹤與分析報告，是為了追蹤和分析大學畢業生在其職業生涯中的發展情況。綜上所述，本研究的主要動機為：

1. 提升畢業生競爭力：畢業生的職涯發展情況直接關係到學校教育的成效。通過研究畢業生的職涯發展情況，可以發現學校教育存在的不足之處，進而改進教學內容與方法，提高畢業生的競爭力。
2. 提供指導與輔導：通過深入了解畢業生在職涯發展過程中遇到的困難與挑戰，學校可以提供更有效的指導與輔導服務，幫助畢業生解決問題，順利展開職涯。
3. 加強產學連結：通過研究畢業生的職涯發展情況，學校可以更好地了解產業需求與趨勢，加強與企業的合作，提供更符合市場需求的教育，從而促進畢業生的就業。
4. 提高學校聲譽：畢業生的職涯發展情況也反映了學校的教育品質與影響力。通過提升

畢業生的職涯發展水準，可以進一步提高學校的聲譽與知名度，吸引更多優秀的學生與教師加入。

5. 提供給各系所參考：本研究的結果也將為在校系所提供有價值的參考，作為人材培育及教學之輔助，加強與社會和產業趨勢貼近的課程內容，增加畢業生的競爭力。

1.2 研究目的

隨著全球化趨勢和經濟發展，職業需求和工作形態不斷變化，使畢業生面臨更多就業選擇與挑戰。元智大學成立迄今超過 30 年，本國籍校友人數也已超過 5 萬人，透過校友問卷，學校可瞭解目前各院系的教育狀況及教學方式，是否符合現今社會對於相關人才的需求，進一步因應未來世界的挑戰。

為探討畢業生的職業發展及就業狀況，了解他們的需求與困境，回饋學校作為改進其教學、課程與學生服務及政策研議之參據，學校每年 9-10 月配合教育部執行畢業生流向調查，協助教育部掌握大專院校畢業生流向資訊，同時藉以掌握學生最新的發展情形，使學術與實務得以接軌，對學校推動職涯發展及校友關係維繫亦具有重要意義。

因此，本報告首先將調查畢業生之職涯分布、薪資分布以及就業之產(行)業情形開始，透過畢業生流向調查與雇主滿意度資料來描述中原大學畢業生職涯路徑、工作所得與所待的企業別，以及雇主對於本校畢業生的滿意程度。其次，預計結合在校學習資料與畢業流向調查之薪資資料，交叉分析出學習表現與薪資之關聯。最後一部分探討課業外的要素—職場軟實力，針對畢業後五年校友之回饋意見進行分析，並呈現校友對於學校在職場能力培養的意見，最終接續分析雇主對於本校畢業校友之軟實力評價，得到產業界對校友能力的看法。

本研究主要的研究主題在於「提升高教公共性」面向，以辦學資訊公開、擴大社群服務等項目，優化辦學品質。透過教育部畢業生流向調查，可瞭解元智大學的辦學成效，並藉此改進教育內容，培養可以解決未來國家社會問題的優秀人才。

在考量聯合國 17 項永續發展目標(SDGs)方面，本研究主要是著重在 SDG4「教育品質」。透過校友的求學經歷，可瞭解元智大學的教育品質，是否可以培育擁有永續發展所需知識與技能的畢業生。其次本研究可以觀察 SDG8「就業與經濟成長」，促進包容且永續的經濟成長，確認校友是否可以獲得合宜工作。透過這些資料，學校可以更深入地了解校友的需求，為他們提供更適切的支援與服務。此外，這些資料也可以提供給學校未來的教學發展與學生職涯規劃等方面的參考。

本研究旨在探討學生畢業後的畢業流向，由就業市場面分析本校學生畢業後之職涯發展，希望透過本研究進一步提升學生就業力。本研究有以下四個研究目的：

1. 探究元智大學畢業生在職涯發展過程中所面臨的問題與挑戰。
2. 分析可能影響畢業生職涯發展的因素，包括但不限於學校教育品質、教學方法、課程設計等。
3. 提出改進建議，以提高畢業生的競爭力和職涯發展水準。
4. 為在校師生提供有價值的參考，作為人材培育及教學之輔助，以應對職場挑戰。

第二章 文獻回顧

2.1 畢業生職涯發展的研究背景與重要性

畢業生的職涯發展是評估高等教育成效的重要指標，關乎個人經濟福祉與社會資源的有效配置。在台灣，隨著高等教育的快速擴張，大學畢業生數量顯著增加。然而，這也帶來了一系列挑戰，尤其是學用落差與就業困境逐漸顯現。鄭佳興等人(2023)指出，108 年度台灣有 29.6 萬名大專畢業生進入就業市場，其中超過 86%的畢業生有就業需求，但平均需要 2.93 個月才能找到第一份工作。此外，仍有 22%的畢業生在四個月內未能成功就業，顯示畢業生進入職場的過程中充滿困難。

進一步分析這些問題的根源，林秀真與洪煌佳(2019)發現，台灣畢業生普遍面臨學用不符的困境，這是由於學校教育提供的專業知識與企業需求之間存在顯著落差。這種落差不僅使畢業生在求職過程中遇到阻礙，還導致企業需投入更多資源於新進員工的適應與訓練，增加了用人成本。林秀真與洪煌佳的研究進一步指出，專業背景、證照取得、工作滿意度及所屬學院等因素，對學用相符程度具有顯著影響。然而，他們也強調，快速變遷的產業環境讓許多畢業生即便取得了相關證照或額外參與培訓，對提升就業力的效果仍然有限。

另一方面，劉若蘭與林大森(2011)強調，高學歷失業與低度就業已成為台灣畢業生的常態性問題。根據他們的研究，大學畢業生的失業率居各學歷層之首，而這一現象主要源於產業結構快速調整與教育體系應對不及。研究顯示，家庭背景、自我概念、校園經驗與職涯規劃能力是影響畢業生就業的重要因素。例如，擁有較高家庭收入與良好自我概念的畢業生更有可能找到全職工作或選擇進一步升學。此外，他們發現，公立大學與技職院校畢業生的全職就業率顯著高於私立院校，而私立技職院校的學生則因積極參與校園社團活動而在求職過程中具有一定優勢。

在探討國際經驗方面，鄭佳興等人(2023)比較了台灣與其他國家的畢業生就業追蹤機制。他們指出，德國的雙元制教育系統通過學校與企業的緊密合作，使學生在畢業前即獲得實務經驗，從而顯著提高就業率。而美國的大學畢業生縱向調查系統則注重長期追蹤畢業生的職涯發

展，分析其薪資變化、行業分佈與工作滿意度，為政策制定提供了實證支持。相比之下，台灣現有的「薪資行情及大專生就業導航系統」雖已整合大數據分析，但其聚焦的靜態指標如學歷、薪資與行業分佈，對於求職困難的深層原因以及畢業生長期職涯發展的分析仍有不足。

因此，為了縮短學用落差並提升畢業生的職涯發展，學界與政策制定者必須採取更積極的行動。林秀真與洪煌佳（2019）建議，學校應強化課程規劃，尤其是將實習計畫與產業需求緊密結合。此外，他們也認為提供多樣化的職涯輔導對於縮短學用落差至關重要。同時，劉若蘭與林大森（2011）呼籲，政府應完善畢業生就業追蹤系統，結合輿情大數據與多元化指標設計，進一步支持政策的精準化與科學化。

總結來說，這些研究充分顯示，縮短學用落差與改善畢業生就業狀況需要教育體系、勞動市場與政策層面的多方協同合作。同時，結合國內外經驗並進一步完善台灣的就業追蹤系統，將有助於提升畢業生的競爭力並優化國家人力資源配置。

2.2 學用相符與影響因素

學用相符的問題一直是教育及勞動市場中備受關注的議題，特別是在高等教育普及化的背景下，其重要性更為凸顯。林秀真與洪煌佳（2019）針對國立臺東大學 2018 年畢業生進行追蹤調查，發現學用相符程度受到多項因素的影響，包括專業背景、證照取得、工作滿意度及所屬學院等。其中，專業背景對於畢業生是否能順利進入符合其學歷與技能的職場具有關鍵作用，而證照取得則是許多職場對應的基本門檻。然而，他們也指出，即便許多畢業生在校期間取得相關證照，仍可能因職場需求快速變化而難以完全對應。這一現象反映出台灣教育系統在課程設計與產業需求接軌方面仍有改進空間。

一方面，林幸台（1984）早在其研究中便指出，大學教育甚少觸及生涯發展及輔導課程，導致學生在完成學業後對職涯規劃感到茫然。這種情況延續至今，學用落差的問題仍然存在，尤其是在高等教育迅速擴張後，畢業生進入勞動市場的競爭愈加激烈。根據行政院主計處 2018 年的報告，大學及以上學歷者的失業率居各教育程度之首，這與學用落差息息相關。吳清山（2016）進一步補充，隨著社會與產業的快速發展，學校課程無法及時調整以配合市場需求，學生在進入職場後常因技能與實際需求不符而需要接受再培訓，這不僅增加了畢業生的職場適應期，也提高了企業的培训成本。

此外，劉若蘭與林大森（2011）在探討大學畢業生職涯發展時，特別強調學用相符對職場滿意度與生涯發展的影響。他們的研究顯示，畢業生的學用相符程度與其薪資水平和就業穩定性有顯著正相關。例如，畢業生在求職過程中，若能找到與其專業背景相符的工作，則其長期收入成長與職場滿意度均顯著高於從事非相關職業的群體。然而，研究同時指出，產業結構的快速變化與教育內容的滯後性，使得許多畢業生難以實現學用相符，進而影響其就業質量。

學用相符問題的解決不僅需要個人層面的努力，還需教育系統與政策層面的改進。林秀真

與洪煌佳（2019）建議，學校應加強職涯輔導課程，幫助學生在畢業前更好地了解市場需求並做好相應準備。同時，他們也強調，實習機會的提供對於縮短學用落差具有重要作用。學校應與企業合作，將實務經驗引入課堂，讓學生能在校期間便累積相關經驗，為進入職場打下基礎。

綜上所述，學用相符問題涉及教育內容與產業需求的匹配，也是影響畢業生就業質量的重要因素。未來，通過強化產學合作、提升教育規劃的靈活性以及完善職涯輔導機制，將有助於縮短學用落差並提升畢業生的職涯競爭力。

2.3 國內外就業追蹤機制比較

國內外的就業追蹤機制為了解畢業生職涯發展及教育成效提供了重要參考，並且能為政策制定提供數據支持。鄭佳興等人（2023）綜合分析了包括台灣、日本、澳洲、美國和德國在內的五個國家的畢業生就業追蹤機制，指出這些國家的系統在執行方式與應用層面上各有特色。例如，美國的「大學畢業生縱向調查」（Baccalaureate and Beyond Longitudinal Study, B&B）是一個多階段追蹤系統，從畢業後一年、四年到十年進行持續觀察，不僅收集畢業生的就業流向與薪資水平，還關注職業滿意度和職涯發展等深層次因素。這種縱向追蹤能夠揭示畢業生的職場動態與長期發展趨勢，為政策改進提供重要依據。

相較之下，德國以其雙元制教育模式著稱，強調學校教育與職場實務經驗的緊密結合。根據鄭佳興等人（2023）的研究，德國的畢業生就業追蹤系統更注重實務技能的評估與職業資格的獲取。這種模式的核心在於通過學校與企業的深度合作，讓學生在畢業前即獲得豐富的職場經驗，從而縮短學用落差，顯著提高畢業生的就業率。特別是在技職教育領域，這一系統為其他國家提供了寶貴的借鑒。

澳洲的就業追蹤機制則主要依託其「畢業生成果調查」（Graduate Outcomes Survey, GOS）和「畢業生縱向成果調查」（GOS-L）。林秀真與洪煌佳（2019）指出，這些調查以畢業後一年和三年的時間節點進行，並通過大規模樣本數據分析，評估畢業生的就業質量與學用相符程度。值得注意的是，澳洲的系統還結合了誘因措施，例如參與調查的畢業生有機會參加抽獎，這提高了填答率，並保證了數據的完整性與代表性。

在台灣，教育部與勞動部共同開發的「薪資行情及大專生就業導航系統」為畢業生就業提供了豐富的數據支持。根據鄭佳興等人（2023）的調查，該系統結合了大專院校畢業生追蹤數據與勞保資料庫，為求職者提供薪資行情、產業分佈以及學用相符度的參考。然而，與美國和德國的系統相比，台灣的就業追蹤多集中於靜態數據，例如薪資和學歷分佈，對於畢業生求職困難成因以及長期職涯發展的深度分析仍有不足。此外，由於問卷題數的限制，許多細緻的就業經歷與學習回饋未能被納入，這影響了政策干預的針對性。

面對這些挑戰，林秀真與洪煌佳（2019）建議，台灣的就業追蹤機制應進一步完善指標設計，尤其是結合輿情大數據與質化分析，以更全面地捕捉畢業生的就業現況與未來需求。同時，

他們強調，透過串接更多相關數據庫，例如稅務、勞動力調查與企業人力需求數據，能提升系統的實用性與精準性。鄭佳興等人（2023）則提出，政府應參考德國和澳洲的經驗，將畢業生追蹤系統與教育體系緊密結合，尤其是引入實習與職場培訓的相關數據，為政策制定提供更具體的方向。

總體而言，國內外的經驗顯示，就業追蹤機制的發展對提升畢業生職涯發展與縮短學用落差具有關鍵作用。通過強化追蹤系統的數據整合與分析能力，並結合產學合作與政策支持，可以更有效地促進畢業生就業力的提升，並為國家的人力資源規劃提供實質貢獻。

2.4 大學教育對畢業生職涯發展的影響

大學教育對於畢業生職涯發展的重要性早已受到廣泛關注。Astin（1993）的研究指出，大學校園經驗對學生的認知與非認知能力有深遠影響，這些能力包括邏輯推理、問題解決、人際互動及實踐能力，這些素質對畢業生進入職場後的表現起到了關鍵作用。劉若蘭（2008, 2009）進一步強調，學校應該注重學生的整體學習成果，這不僅包括學業成績，還涉及情意表達、自我管理及職場所需的技能培養。

在台灣，劉若蘭與林大森（2011）的研究顯示，畢業生的校園經驗與其職涯發展之間存在顯著相關性。例如，參與社團活動、建立良好的師生互動以及進行充分的職涯規劃，都能顯著提升畢業生的就業力。研究發現，那些積極參與校園活動的學生，其在職場中的適應能力與競爭力顯著高於未參與者。此外，校園提供的實習機會對畢業生的職場準備同樣具有重要意義，尤其是能幫助學生了解企業的實際需求並建立專業人脈。

然而，台灣的大學教育在實踐中仍面臨一定的挑戰。林秀真與洪煌佳（2019）指出，許多學校的課程設計過於理論化，缺乏與職場實務的緊密結合，導致畢業生在進入職場時需要額外的適應期。這種情況在快速變遷的產業環境下尤為突出。他們的研究發現，提升教育與市場需求的匹配度需要通過產學合作來實現，這不僅包括提供更多的實習機會，還應該在課程中融入職場技能培養。例如，技職院校的實務導向模式在縮短學用落差方面效果顯著，值得大學參考和學習。

此外，不同學校類型對畢業生的職涯發展也有不同影響。劉若蘭與林大森（2011）比較了公立大學、私立大學與技職院校畢業生的流向，發現公立大學畢業生的全職就業率普遍高於私立院校，而私立技職院校的畢業生則因參與更多的校園實務活動而在職場中表現出更高的適應能力。然而，他們同時強調，無論學校類型如何，若缺乏與職場需求的有效連結，學生的就業力與競爭力都可能受到限制。

進一步來看，教育對職涯發展的影響也取決於學校提供的資源和支持。林幸台（1984）早在研究中便指出，大學教育若未能提供足夠的職涯輔導，將使學生在進入職場時面臨更大的適應壓力。這一觀點在近年的研究中依然適用。例如，林秀真與洪煌佳（2019）建議，學校應增

強職涯規劃相關課程的深度與廣度，幫助學生在校期間就能對自己的職涯方向有清晰的認識。

總結來說，大學教育對於畢業生的職涯發展起到了舉足輕重的作用，但其效果取決於校園經驗、課程設計及學校資源是否能與市場需求相匹配。未來，通過強化產學合作、提升實務經驗的融入比例以及完善職涯輔導體系，大學教育將能更有效地支持學生在職場中的成功，並縮短學用落差帶來的就業挑戰。

第三章 研究設計

3.1 資料來源與研究對象

本研究利用教育部畢業生流向調查數據進行比較分析，針對畢業滿 1 年、3 年及 5 年的校友進行問卷調查，屬於非實驗性質的研究。調查對象為當年度畢業的全體校友，雖然問卷會發送至所有畢業生，但回覆與否取決於校友自願，因此無法保證 100% 的回覆率。研究樣本將包括 113 年度畢業滿 1 年的「大專校院 111 學年度畢業滿 1 年學生流向追蹤問卷調查」、109 學年度畢業滿 3 年的「大專校院 109 學年度畢業滿 3 年學生流向追蹤問卷調查」，以及 107 學年度畢業滿 5 年的「大專校院 107 學年度畢業滿 5 年學生流向追蹤問卷調查」。分析的重點為畢業生的就業流向、就業條件與學習回饋等現況，全面探討畢業生職涯發展情形。

在研究方法方面，本研究的資料分析以敘述統計為主，旨在呈現畢業生的薪資分布、就業行業及職位特徵，並揭示不同年度畢業生間的職業發展差異。由於本研究使用的是教育部公版問卷數據，這些問卷已經過充分的信效度檢驗，因此不再進行額外的信效度測試。此外，為了更加全面地理解畢業生的職涯發展，本研究將結合教育部畢業生流向調查數據與校友資料庫中的在校表現資料，特別是畢業平均成績，分析其對畢業生薪資表現的影響。此舉將有助於探討學術成績是否在職場薪資回報中發揮重要作用，並為學校在課程設計、教育內容調整及學生職涯輔導提供具體參考依據。通過這樣的分析，本研究希望能呈現更完整的畢業生職涯發展圖像，並為未來的教育政策提供實證支撐。

3.2 資料分析方法與研究架構

本研究將資料分析分為兩個主要階段：

1. 敘述統計分析：針對變項進行描述性分析，呈現畢業生的薪資分布、性別比例、全職與非全職狀態的分佈，以及從事綠色工作的比例。比較不同職務滿意度、學用相符滿意度、證照認同度及畢業成績的平均值與標準差，從整體上理解畢業生的就業現況。按學制別（大學部、碩士班、博士班）、學院別（人社院、資訊學院、管理學院、工學院及電通學院）及學系別分層呈現變項的分布情況，探索教育背景對薪資的影響差異。

2. 迴歸分析：採用多元線性迴歸模型，探討影響畢業生薪資表現的因素為何。本研究的依變數為畢業生的薪資，衡量方式為問卷中新資為級距之資料類型，本調查研究採中位數推估畢業生之薪資，例如薪資為 50,000-60,000 元間，則取中位數 55,000 元為薪資估計數。自變數涵蓋以下幾個層面：

- (1) 性別：以虛擬變數表示，男性為 1，女性為 0，分析性別是否對薪資具有顯著影響。
- (2) 全職狀態：以虛擬變數表示，全職為 1，非全職為 0，以探討工作性質對薪資的影響。
- (3) 是否從事綠色工作：以虛擬變數表示，從事綠色工作為 1，未從事為 0，檢視綠色經濟職位是否帶來更高的薪資回報。
- (4) 職務滿意度：採用 5 點 Likert 量表（1=非常不滿意，5=非常滿意），評估畢業生對目前工作的整體滿意程度。
- (5) 學用相符滿意度：採用 5 點 Likert 量表（1=非常不滿意，5=非常滿意），評估學生在校所學與工作實際需求的匹配程度。
- (6) 證照認同度：採用 5 點 Likert 量表（1=非常無助益，5=非常有助益），衡量畢業生對取得證照是否促進其就業的主觀評價。
- (7) 畢業平均成績：以學生畢業的學業成績作為連續變數，探討學業表現對薪資的影響。

綜上所述，本研究的迴歸分析在控制學制別變項下，探討影響畢業生薪資表現的因素為何，變數的基本敘述統計如表 1 所示，而研究架構如圖 1 所示。

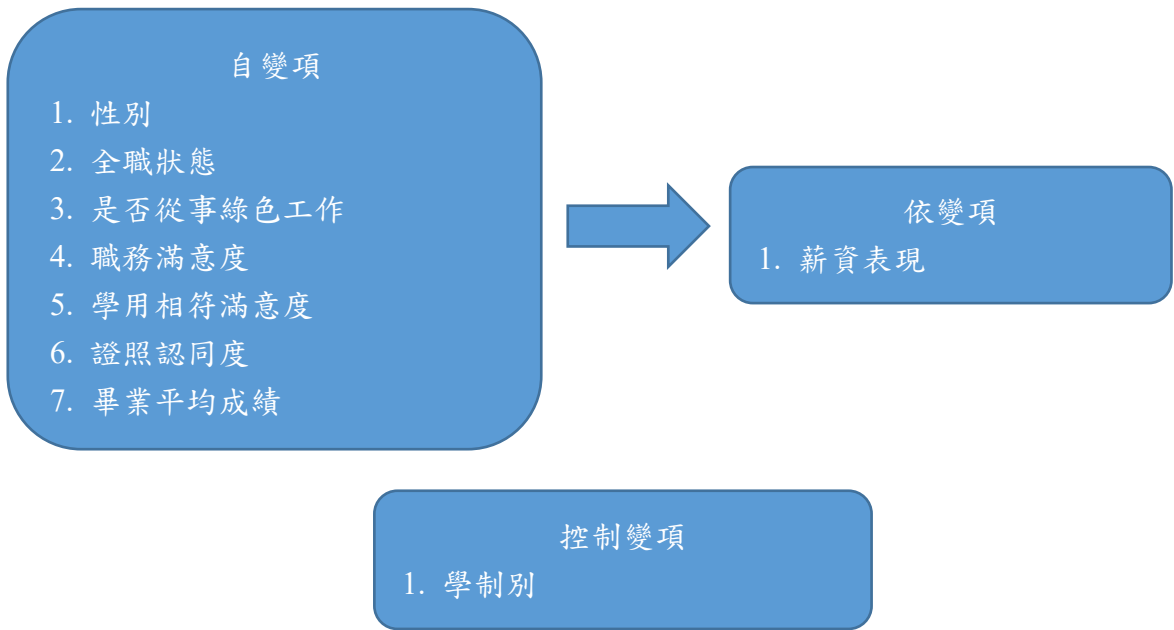


圖 1：研究架構圖

表 1：變數定義與敘述統計

變數	定義	平均數 (標準差)	最小值 (最大值)	預期 影響
依變數				
薪資	薪資為級距之資料類型，採中位數推估畢業生之平均月薪	56,322.63 (23,206.43)	22,000 (210,000)	
自變數				
性別	以虛擬變數表示，男性為 1，女性為 0	0.54 (0.50)	0 (1)	?
全職	以虛擬變數表示，全職為 1，非全職為 0	0.99 (0.11)	0 (1)	+
從事綠色工作	以虛擬變數表示，從事綠色工作為 1，未從事為 0	0.13 (0.34)	0 (1)	?
職務滿意度	採用 5 點 Likert 量表（1=非常不滿意，5=非常滿意），評估畢業生對目前工作的整體滿意程度	3.87 (0.77)	1 (5)	+
學用相符	採用 5 點 Likert 量表（1=非常不滿意，5=非常滿意），評估學生在校所學與工作實際需求的匹配程度	3.85 (0.81)	1 (5)	+
證照認同度	採用 5 點 Likert 量表（1=非常無助益，5=非常有助益），衡量畢業生對取得證照是否促進其就業的主觀評價	3.45 (0.96)	1 (5)	+
畢業平均成績	以學生畢業時的平均學業成績計算	80.24 (8.15)	51.98 (97.10)	+

第四章 研究結果與討論

4.1 歷年數據分析

接著，以圖表簡要說明元智大學 113 年度畢業滿 1 年、3 年與 5 年畢業生流向追蹤結果。本報告希望通過圖表清晰地呈現了畢業生在不同階段的流向與發展趨勢。然而，由於本報告篇幅有限，無法逐一呈現各學系的詳細數據分析。更多關於不同學系別的圖表與數據分析，請參考本報告附件，附件中涵蓋了各學系畢業生在就業類型、薪資增幅與工作地點上的詳細圖表。這些圖表數據將有助於更全面地了解元智大學畢業生的職涯發展情況，也為學校未來在課程設計、職涯輔導與產學合作上的優化提供重要參考。

1. 問卷回收率

從表 2 可知，各學制的畢業生填答率整體維持在 75%-95%之間，其中博士填答率最高，穩定在 90%以上，碩士填答率約為 81%，而學士填答率略低，約為 76%-78%。這表明高學歷的畢業生對問卷的參與度較高，可能反映出他們對學術研究或職涯規劃的重視程度較高。隨著畢業時間延長，填答率呈現輕微下降趨勢，可能是因畢業生與學校的聯繫逐漸減弱。另外，從表 3 可知，各學院的畢業生整體填答率穩定在 75%至 83%之間。電機通訊學院與人文社會學院的填答率在所有學院中相對較高，顯示這些學院的畢業生對問卷調查參與度更高。電機通訊學院畢業滿 1 年的填答率達到 80.65%，人文社會學院也有 82.67%。相比之下，工程學院與資訊學院的填答率稍低，但仍維持在 75%以上，整體參與度良好。

2. 畢業生流向

在就業情形方面，從圖 2 可知整體就業率隨畢業時間延長逐步提高，畢業滿 1 年的全校全職就業比例為 55.30%，畢業滿 3 年為 81.98%，而畢業滿 5 年則達到 89.48%。

表 2：問卷回收率（按學制分）

項目	107 學年畢業滿 5 年			109 學年畢業滿 3 年			111 學年畢業滿 1 年		
	應填答 人數	已填答 人數	填答 比例	應填答 人數	已填答 人數	填答 比例	應填答 人數	已填答 人數	填答 比例
博士	22	21	95.45%	22	20	90.91%	18	16	88.89%
碩士	432	350	81.02%	415	340	81.93%	399	339	84.96%
學士	1521	1160	76.27%	1531	1172	76.55%	1464	1146	78.28%
總計	1975	1531	77.52%	1968	1532	77.85%	1881	1501	79.80%

表 3：問卷回收率（按學院分）

項目	107 學年畢業滿 5 年			109 學年畢業滿 3 年			111 學年畢業滿 1 年		
	應填答 人數	已填答 人數	填答 比例	應填答 人數	已填答 人數	填答 比例	應填答 人數	已填答 人數	填答 比例
工程學院	433	332	76.67%	427	326	76.35%	390	304	77.95%
電機通訊學院	339	269	79.35%	326	254	77.91%	341	275	80.65%
資訊學院	433	325	75.06%	460	354	76.96%	439	358	81.55%
人文社會學院	231	185	80.09%	233	194	83.26%	202	167	82.67%
管理學院	539	420	77.92%	522	404	77.39%	504	392	77.78%
總計	1975	1531	77.52%	1968	1532	77.85%	1881	1501	79.80%

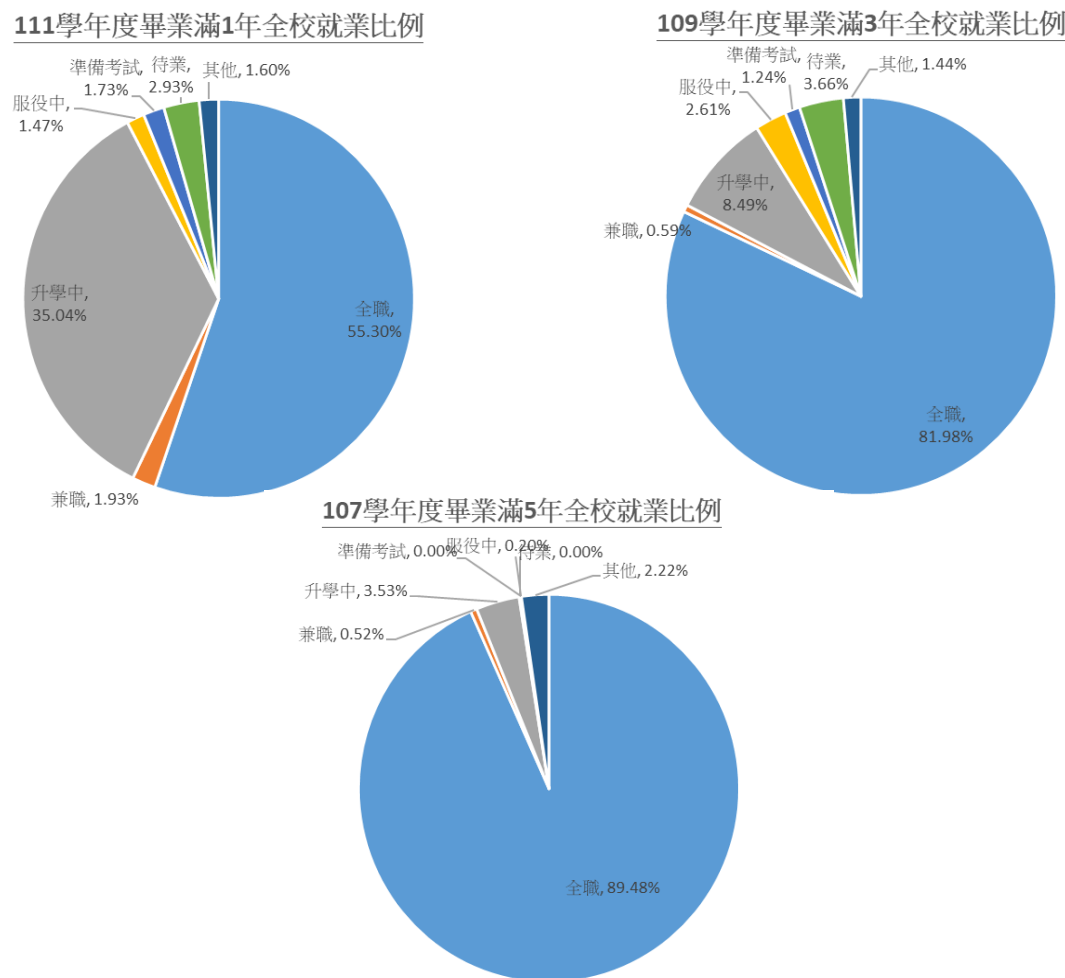


圖 2：畢業滿 1、3、5 年全校就業比例

3. 職業類型

畢業生的就業類型因學院背景與畢業時間的不同而展現出明顯差異。從圖 3 可知，以畢業滿 1 年的畢業生為例，技術相關學院，如工程學院、電機通訊學院與資訊學院的畢業生主要進入技術性職業，包括軟體開發、硬體工程與製造業等職位。這些領域與其專業背景高度匹配，且提供穩定的起薪和良好的成長空間。同時，管理學院和人文社會學院的畢業生則更多流向行政管理和服務業，從事如人力資源、教育機構或公共服務部門等職位，這些職業類型在非技術性領域中具有一定的穩定性與發展潛力。當畢業時間延長至 3 年時，從圖 4 可知，技術相關學院畢業生的職業類型基本保持穩定，仍以技術性工作為主，顯示出該類職業對專業技能需求的持續性與深度依賴。然而，人文社會學院與管理學院的畢業生則展現出更為多樣化的職業分布，不僅持續活躍於行政與服務業，還可能跨入銷售、行銷與公關等領域，體現了這些學院畢業生在職場中的靈活性與適應能力。

至於畢業滿 5 年的畢業生，從圖 5 可知技術相關學院畢業生的職業類型顯得更加穩定，大

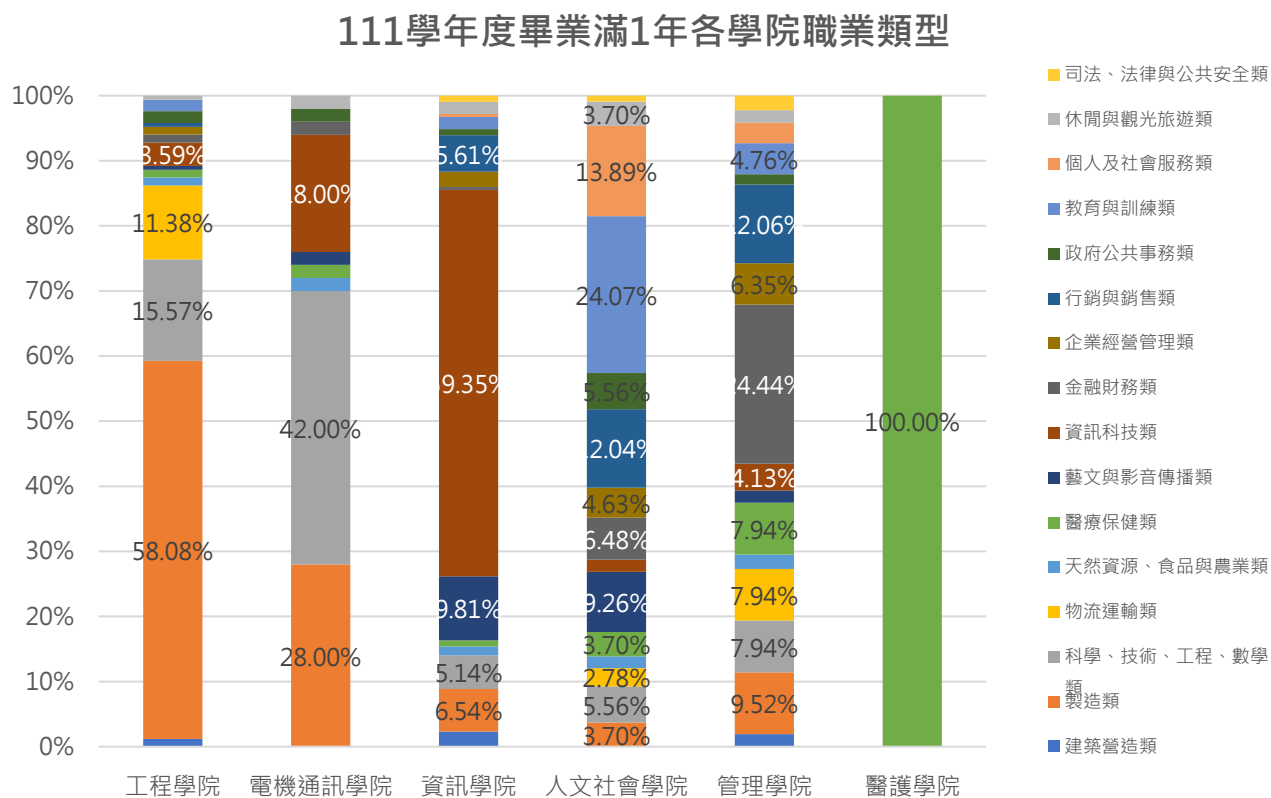


圖 3：111 學年度畢業滿 1 年各學院職業類型

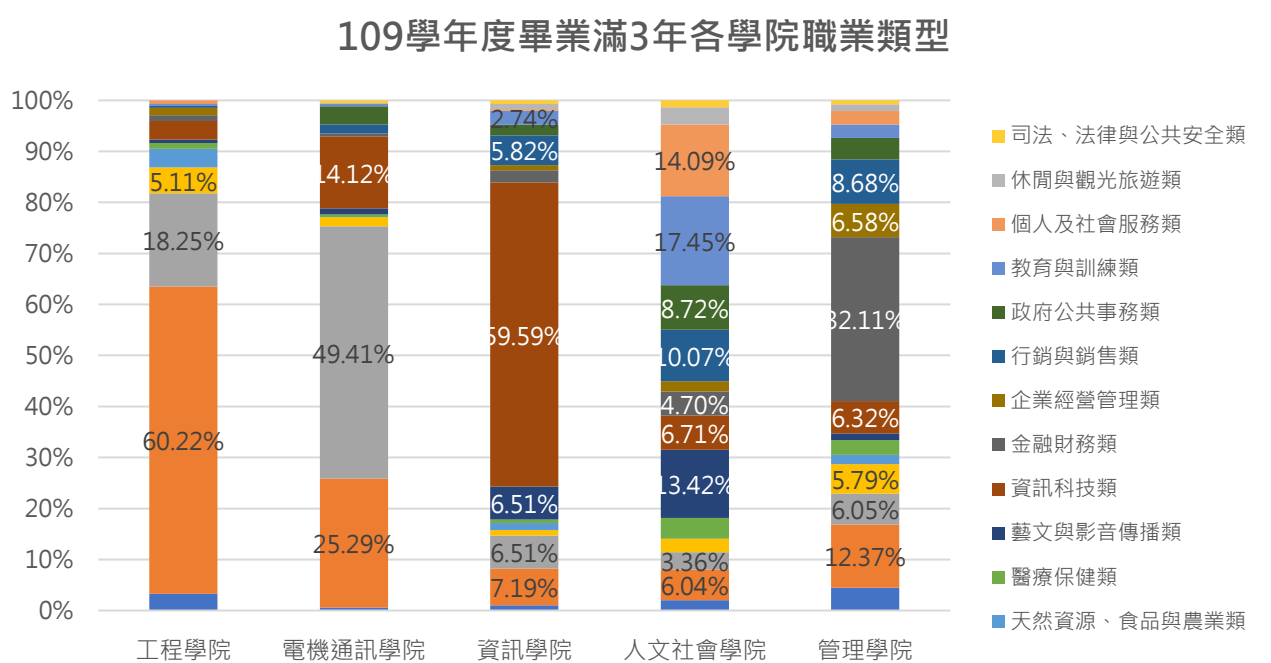


圖 4：109 學年度畢業滿 3 年各學院職業類型

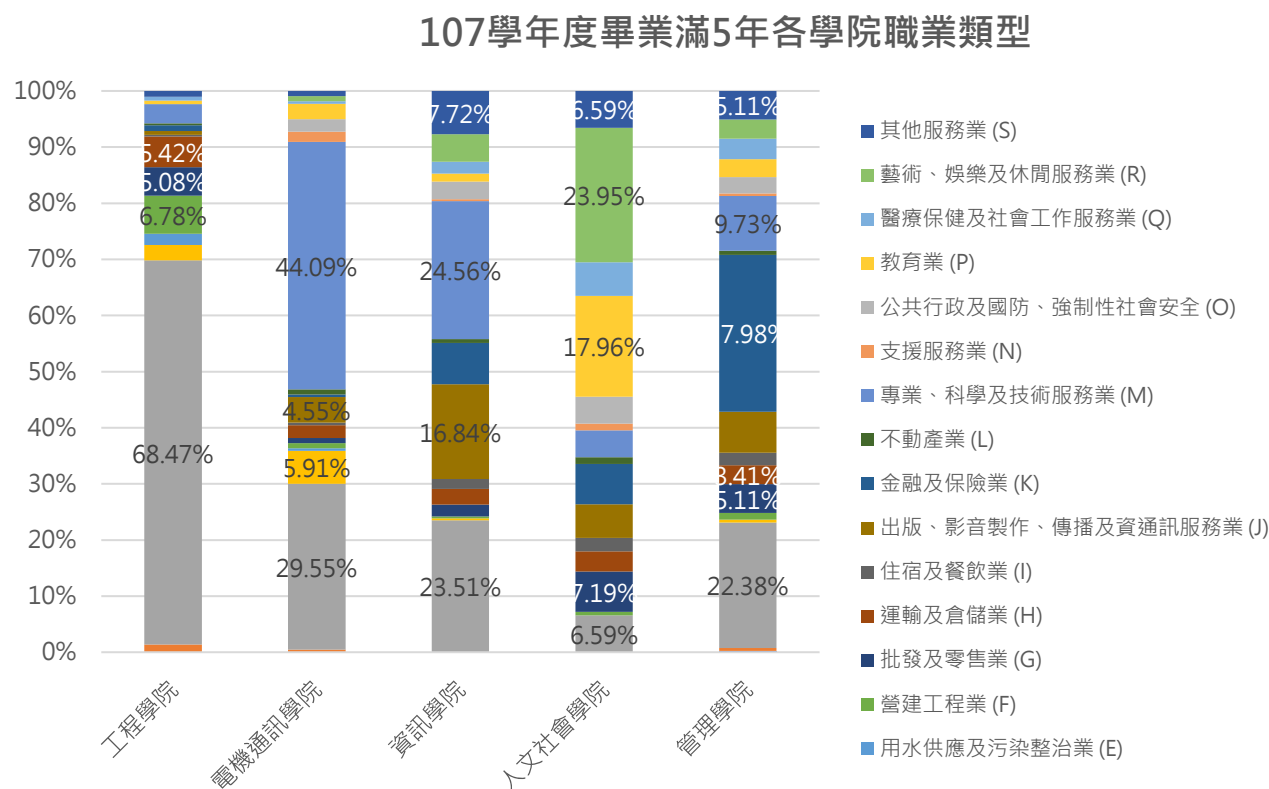


圖 5：107 學年度畢業滿 5 年各學院職業類型

多數仍然從事技術性工作，並在職業領域內展現出深耕與專業化的發展趨勢。而人文社會學院與管理學院的畢業生則有部分繼續深入行銷、公關或相關職業，雖然其職業選擇的多樣性相較於畢業 3 年時有所收斂，但穩定就業依然是主流趨勢。整體而言，技術相關學院的畢業生職業類型具有高度的專業性和穩定性，且隨著畢業時間延長，其在技術性工作上的專業深化趨勢更加明顯。相較之下，人文社會學院與管理學院的畢業生則展現出更大的職業靈活性與多樣化，尤其是在行政、服務以及行銷相關領域的跨界發展能力更為突出。這些發現不僅顯示了不同學院教育背景對職業選擇的影響，也反映了畢業生隨職場經驗累積而展現出的多元化職涯發展路徑。

4. 平均薪資表現

薪資方面的變化顯示出隨畢業時間延長，從表 4 可知畢業生的平均薪資呈現穩定的成長趨勢。畢業滿 1 年的平均薪資為 49,533 元，畢業滿 3 年增加至 56,379 元，而畢業滿 5 年進一步提升至 61,708 元。不同學制的薪資差異也十分明顯，博士畢業生的薪資水準始終高於碩士與學士，特別是在畢業滿 5 年時，博士畢業生的平均薪資接近 88,750 元，遠高於學士的 58,853 元與碩士的 69,089 元。

而從圖 6、圖 7 與圖 8 可知，各學院畢業生的平均薪資隨畢業時間延長而穩定上升，呈現

表 4：畢業滿 1 年、3 年及 5 年校友各學制應追蹤人數就業情形與平均薪資總表

學制 (填答人數/畢業人數/未追蹤人數)		已就業(人數)				未就業(人數)					
		已就業	工作狀況			未就業	未就業原因				
			全職	兼職	平均薪資		繼續升學	服役待役	準備考試	待業	其他 (含家管/料理家務者)
111 學年度畢業滿 1 年	大學部 (1146/1464/318)	541	517	24	42,040	605	510	17	26	33	19
	碩士班 (339/399/60)	303	301	2	61,482	36	16	5	0	10	5
	博士班 (16/18/2)	15	12	3	78,433	1	0	0	0	1	0
	全校 (1501/1881/380)	859	830	29	49,533	642	526	22	26	44	24
109 學年度畢業滿 3 年	大學部 (1172/1531/359)	927	922	5	52,272	245	122	40	18	49	16
	碩士班 (340/415/75)	319	318	1	66,218	21	8	0	1	6	6
	博士班 (20/22/2)	19	16	3	91,605	1	0	0	0	1	0
	全校 (1532/1968/436)	1265	1256	9	56,379	267	130	40	19	56	22
107 學年度畢業滿 5 年	大學部 (1160/1521/361)	1032	1026	6	58,853	128	45	3	15	39	26
	碩士班 (350/432/82)	326	325	1	69,089	24	9	0	2	5	8
	博士班 (21/22/1)	20	19	1	88,750	1	0	0	0	1	0
	全校 (1531/1975/444)	1378	1370	8	61,708	153	54	3	17	45	34

出畢業年數與職場收入成長之間的正相關性。這一趨勢表明，隨著職場經驗的積累與技能的深化，畢業生在勞動市場中的價值逐漸提高，特別是在專業性與技術性較高的學科領域。畢業滿 1 年的平均薪資差距相對較小，但科技與工程相關學院的畢業生顯示出更強的薪資競爭力，其中電機通訊學院與資訊學院的畢業生起薪顯著高於其他學院。這可能與這些專業的市場需求量大、技術壁壘高以及職位的初始薪資結構較優有關。相比之下，管理學院與人文社會學院的畢業生起薪相對較低，反映了非技術性專業在早期職涯階段的收入成長較緩慢。

隨著畢業年數增加，各學院畢業生的薪資增幅逐漸顯現差異性。以畢業滿 5 年的平均薪資為例，電機通訊學院的畢業生平均薪資約為 65,000 元，資訊學院的畢業生則接近 63,000 元，這兩個學院的畢業生薪資水準不僅高於其他學院，且增幅明顯快於非技術相關學院。這可能是

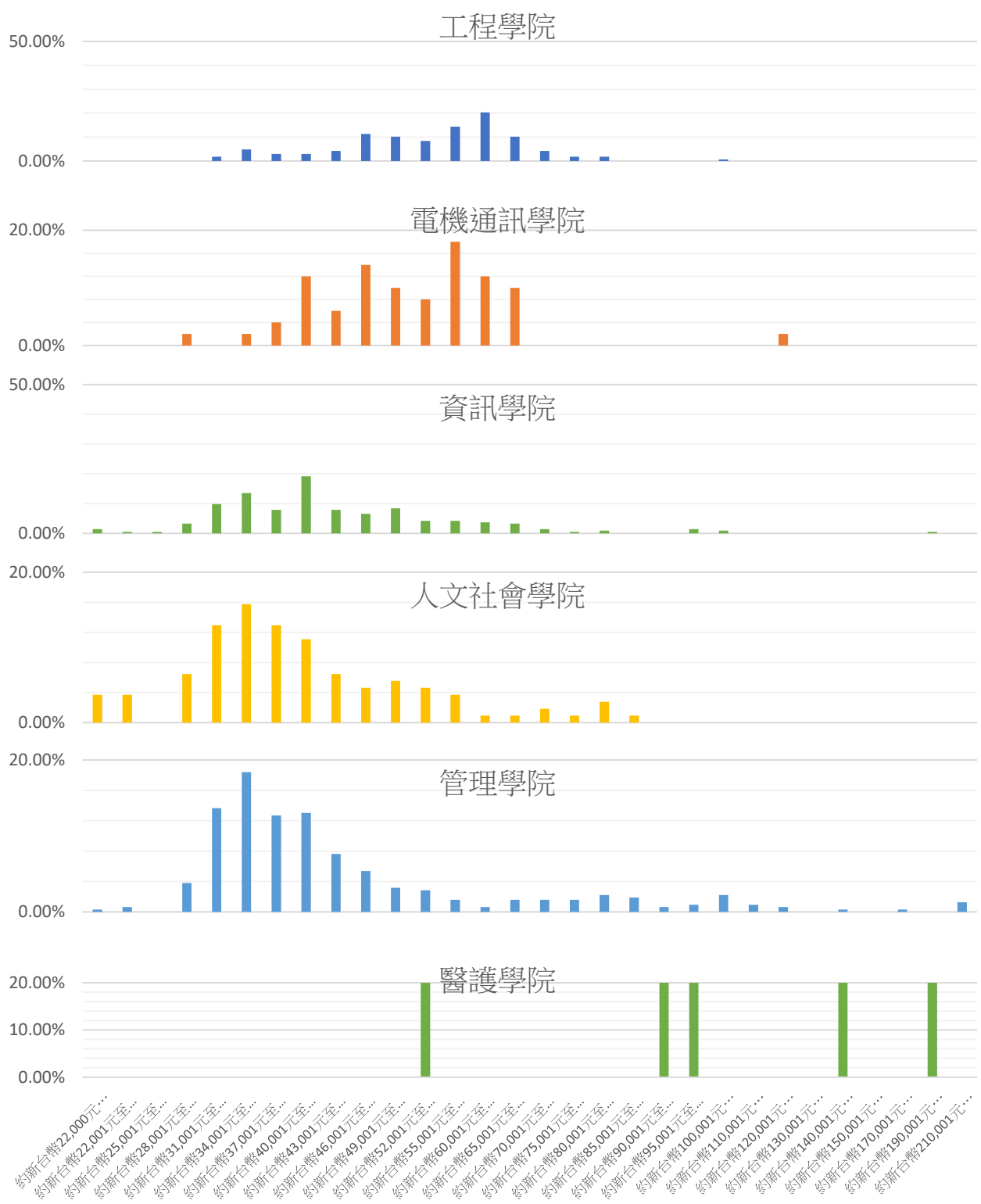


圖 6：111 學年度畢業滿 1 年各學院平均薪資分布

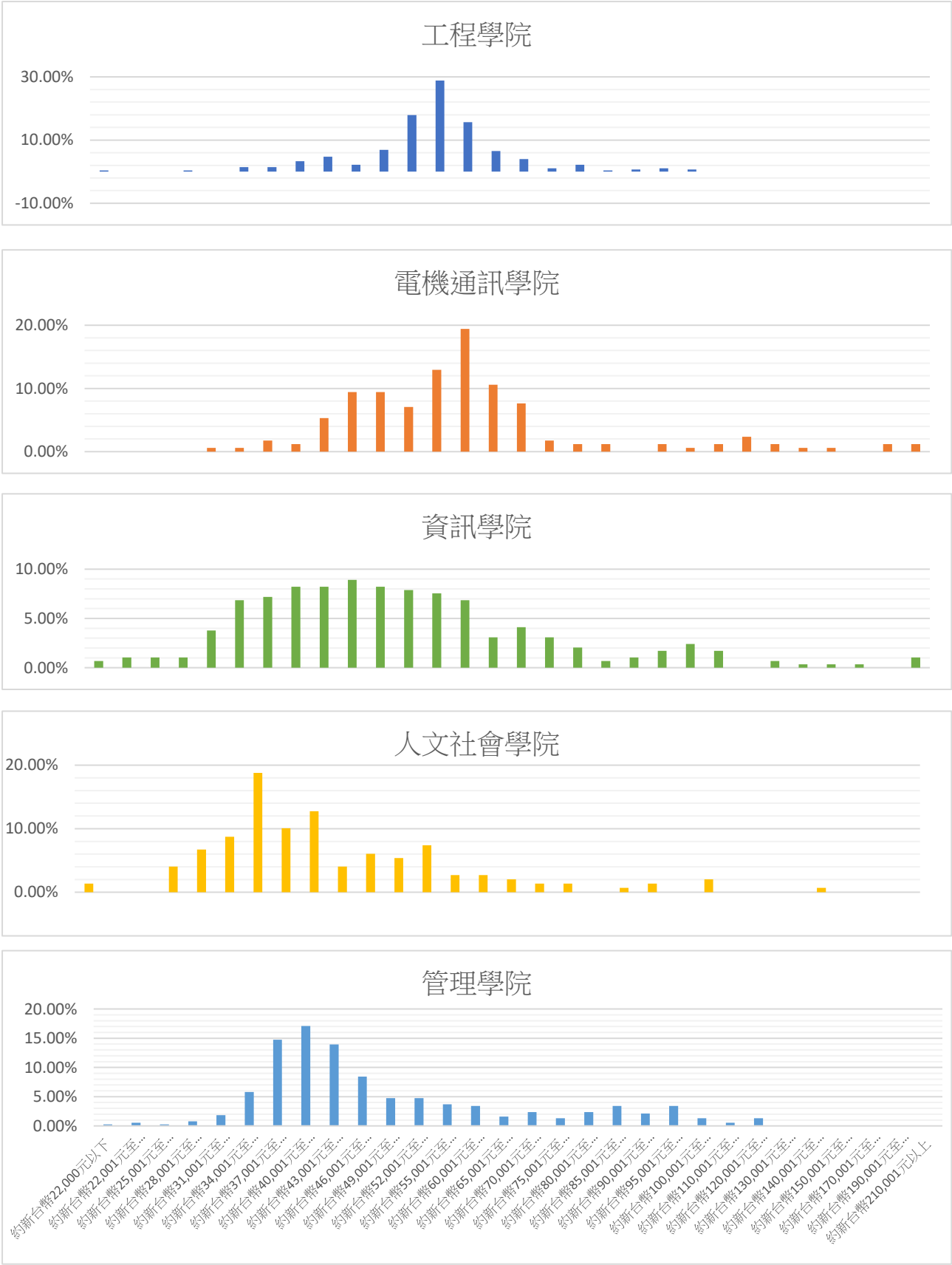


圖 7：109 學年度畢業滿 3 年各學院平均薪資分布

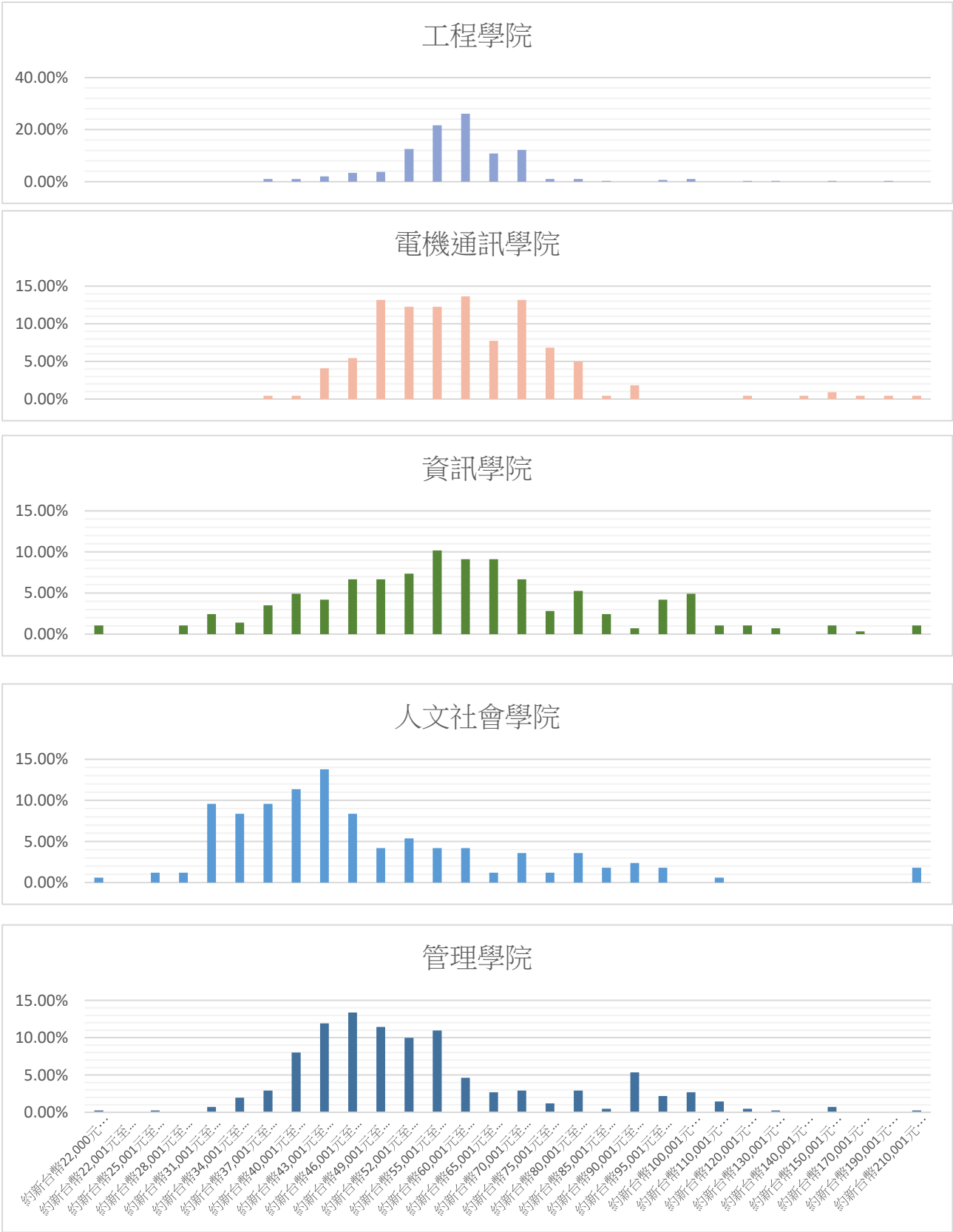


圖 8：107 學年度畢業滿 5 年各學院平均薪資分布

因為科技與工程相關專業的畢業生具備高度專業技能，隨著工作經驗的累積，其能力更容易被市場所認可並轉化為薪資回報。

相比之下，管理學院與人文社會學院的畢業生薪資成長幅度相對較小，顯示出這些領域的職場發展更多依賴於個人能力、職場機會及行業環境的變化，而非單純的技術或專業技能累積。此外，這兩個學院的畢業生中，部分從事教育、公共服務或文化創意產業等行業，這些行業的薪資結構普遍較為穩定，且增幅受到整體經濟環境的影響較大。

總體而言，畢業滿 5 年的薪資分布不僅體現出技術相關學科的職場回報優勢，也凸顯了不同學院的教育背景對職涯發展的影響深度。科技與工程學院的畢業生憑藉專業技能與市場需求的支持，在薪資成長方面表現突出，而管理學院與人文社會學院則更注重多元化的職業選擇與穩定的就業發展，薪資增幅相對較為緩慢但仍具穩定性。這些差異進一步反映了學科特性對薪資結構的深遠影響。

4.2 在校學習表現與薪資關聯之迴歸分析

1. 畢業滿 1 年、3 年及 5 年之學習表現與薪資關聯（大學部）

從表 5 可知，大學部全樣本的迴歸結果顯示，首先我們發現在大學部全樣本的迴歸結果中，畢業平均成績對薪資的影響未達顯著水準，這反映出學術成績對大學畢業生薪資的直接影響相對有限，說明在整體樣本中，學術成績並非薪資的重要決定因素。這可能是因為大學畢業生的職場表現更多依賴於實際技能、工作經驗與職場適應能力，而非學業表現。

在畢業滿 1 年的階段，成績的影響甚至出現輕微的負向效應（係數為 -0.00257 ），但同樣未顯著。這可能是因為剛畢業的學生在求職過程中，雇主更看重實際工作的適應能力與基礎技能，而成績僅作為篩選的初步標準，一旦進入職場，薪資更依賴於其他因素如全職狀態和職務滿意度。而在畢業滿 3 年的階段，成績的影響變為正向（係數為 0.0159 ），但仍未達顯著水準。這可能表明成績優異的畢業生在職場中逐漸展現其專業知識和能力，特別是在與專業背景相符的工作中。然而，中期職涯的薪資水平更多受到職位晉升、績效表現及人際網絡的影響，學術成績的作用開始被其他因素所稀釋。

到畢業滿 5 年的階段，成績對薪資的影響微弱且再次轉為負向（係數為 -0.000637 ），這顯示在職涯後期，薪資的決定性因素已轉向工作經驗、職位層級和行業特性，而非在校期間的成績表現。雇主在這一階段更注重實際業績與員工對組織的貢獻，學術成績的重要性進一步減弱。綜合來看，學術成績在職場的價值在不同階段具有明顯的邊際效應。成績優異的學生可能在初期職涯中因具備較高的學術能力而獲得一定的競爭優勢，但這種優勢會隨著時間推移逐漸被其他因素所取代。特別是在學用相符程度影響顯著的情況下，專業工作能更直接反映學校教育的價值，而成績作為單一指標，其影響力則相對減弱。這表明，對於大學畢業生來說，除了注重學術表現外，提升實務能力與適應職場需求可能更為關鍵。

表 5：畢業滿 1、3、5 年之學習表現與薪資關聯（大學部）

變數	全體樣本	畢業滿1年	畢業滿3年	畢業滿5年
性別	0.958*** (11.09)	0.463*** (4.849)	1.002*** (7.045)	0.989*** (6.989)
全職	1.899*** (9.378)	1.156*** (7.522)	1.588*** (2.634)	1.412** (2.263)
從事綠色工作	0.299* (1.777)	0.0333 (0.200)	-0.144 (-0.704)	1.069*** (3.217)
職務滿意度	0.262*** (2.910)	0.308*** (3.880)	0.503*** (2.997)	0.182 (1.281)
學用相符	0.186** (2.268)	0.166** (2.309)	-0.0664 (-0.458)	0.147 (1.038)
證照認同度	-0.187*** (-3.370)	0.223*** (3.566)	-0.276*** (-2.874)	-0.235** (-2.430)
畢業平均成績	0.00420 (0.728)	-0.00257 (-0.417)	0.0159 (1.589)	-0.000637 (-0.0709)
Constant	1.480*** (2.819)	0.524 (0.906)	1.159 (1.190)	3.426*** (3.368)
Observations	2,500	541	927	1,032
R-squared	0.092	0.299	0.090	0.088

註：*表示該變數對依變數（薪資）的影響在統計上達到顯著性水準，其中*為 $p<0.05$ ，
為 $p<0.01$ ，*為 $p<0.001$ ，顯示不同顯著水準下的結果可靠性。

另外，性別與全職狀態是薪資的主要影響因素，男性與從事全職工作的畢業生顯著具有更高的薪資，反映出市場對技術型職位與穩定工作的偏好。此外，職務滿意度與學用相符程度對薪資有正向影響，表明工作匹配度和滿意度在提升薪資方面的重要性。然而，在全體樣本中，證照認同度對薪資的負向顯著影響可能反映證照價值在職場中的實際作用有限。進一步分析在畢業滿 1 年的階段，畢業生的薪資受到多個因素的顯著影響。首先，性別對薪資的影響顯著且正向（係數為 0.463， $p<0.01$ ），表明男性畢業生的薪資高於女性畢業生。這可能反映出性別薪資差異在職涯初期就已開始顯現，可能是由於男性在求職過程中更積極談薪，或是男性更多進入起薪較高的技術型行業。此外，全職狀態對薪資的影響最為顯著（係數為 1.156， $p<0.01$ ）。這表明全職工作在職涯初期對薪資有顯著的促進作用，因為全職職位通常提供更高的薪資、更穩定的福利以及更多的職業發展機會。相比之下，兼職工作可能局限於臨時性或非技術性職位，導致薪資水準較低。

另一方面，職務滿意度（係數為 0.308， $p<0.01$ ）對薪資的正向影響顯著，說明初入職場的畢業生中，對工作滿意度較高的人更有可能獲得較高的薪資回報。這或許與高滿意度員工更積極投入工作並提高工作績效有關。同時，學用相符程度（係數為 0.166， $p<0.05$ ）也對薪資有顯

著影響，反映了專業工作能幫助畢業生更快地適應職場並提升生產力，進而獲得較高的薪資。最後，證照認同度的正向顯著影響（係數為 0.223， $p<0.01$ ）顯示，在職涯早期，畢業生對證照價值的信任能夠促進薪資成長，特別是在一些需要專業技能證明的領域，例如工程、醫療或金融。然而，從事綠色工作的影響不顯著（係數為 0.0333），可能反映了綠色工作市場在早期階段的薪資回報不明顯，或者相關職位的數量較少。

接下來，從在畢業滿 3 年的階段，性別對薪資的影響變得更加顯著（係數為 1.002， $p<0.01$ ），表明性別薪資差距在中期職涯進一步擴大。這可能是由於男性畢業生更容易晉升至薪資較高的職位，或者男性更多從事高薪技術型職業，進一步拉大了薪資差距。同時，全職狀態對薪資的影響依然顯著（係數為 1.588， $p<0.01$ ），顯示全職工作的薪資優勢在中期職涯中仍然存在。然而，影響程度相比畢業滿 1 年的時候有所減弱，這可能是因為隨著工作經驗的積累，其他因素（如技能提升或職位晉升）對薪資的影響逐漸加大。

值得注意的是，職務滿意度的影響在此階段顯著增強（係數為 0.503， $p<0.01$ ）。這表明隨著職場適應性的提高，對工作的認同感和滿意度成為影響薪資的重要因素。滿意度高的員工往往表現更積極，可能在績效評估中表現突出，進而獲得薪資提升。然而，學用相符程度在這一階段的影響不再顯著（係數為-0.0664），這可能是因為隨著時間推移，工作經驗逐漸取代了學校教育對薪資的影響。此外，證照認同度在畢業滿 3 年時對薪資產生了負向顯著影響（係數為-0.276， $p<0.01$ ）。這可能反映了畢業生在職場中期階段更注重實際技能與績效，而非證照的象徵性價值。至於從事綠色工作，其對薪資影響仍不顯著（係數為-0.144），表明綠色工作的薪資回報可能在這一階段尚未顯現。

最後，在畢業滿 5 年的階段，性別對薪資的影響仍然顯著（係數為 0.989， $p<0.01$ ），但影響程度略低於畢業滿 3 年時。這可能是因為隨著職場經驗的增加，性別因素對薪資的邊際影響有所減弱。然而，性別差異依然存在，男性可能因行業選擇或職位晉升的不同，維持較高的薪資水準。全職狀態的影響在此階段進一步減弱（係數為 1.412， $p<0.05$ ），顯示全職工作的薪資優勢逐漸趨於穩定，而其他因素如職位層級或行業特性開始發揮更大的作用。同時，從事綠色工作在畢業滿 5 年的階段顯示出顯著的正向影響（係數為 1.069， $p<0.01$ ）。這表明隨著綠色經濟的發展，相關工作提供了更高的薪資回報，特別是在職場經驗豐富的情況下。

然而，職務滿意度對薪資的影響不再顯著（係數為 0.182），這可能是因為在職涯後期，薪資更多受職位晉升與績效評估等外在因素影響，而非員工主觀的工作滿意度。同樣，學用相符程度在此階段的影響仍不顯著（係數為 0.147），反映了專業的重要性逐漸被其他因素取代，例如工作經驗、人際網絡以及個人能力。證照認同度對薪資的負向影響（係數為-0.235， $p<0.05$ ）在職涯後期依然存在，這可能是因為隨著工作經驗的積累，證照的作用被弱化，而實際工作能力和經驗成為薪資決定的關鍵。

整體來看，畢業生薪資隨著職涯階段的變化呈現動態特徵。性別與全職狀態在初期對薪資

有較強的影響，但隨著時間推移，職位晉升、技能累積及行業選擇逐漸成為薪資的主要驅動因素。同時，綠色工作的價值在職涯後期顯現，而證照的重要性則逐漸減弱。這些結果反映了職涯不同階段中影響薪資的關鍵因素及其變遷，為政策設計和職涯規劃提供了重要參考。

2. 畢業滿 1 年、3 年及 5 年之學習表現與薪資關聯（碩士班）

從表 6 碩士班全樣本的迴歸結果可知，畢業平均成績對薪資的影響顯著且正向（係數為 0.0912， $p<0.01$ ），顯示學術成績優異的畢業生在薪資上具有一定的優勢。這可能是因為成績優異的學生通常具備更好的學習能力與專業技能，特別是在碩士學位對技術性或研究性職位要求較高的情況下，成績能成為用人單位衡量候選人能力的重要依據。此外，性別對薪資的影響顯著（係數為 0.740， $p<0.01$ ），男性薪資高於女性，這可能與行業選擇及薪資談判習慣有關。全職狀態是另一個對薪資影響強烈的因素（係數為 2.886， $p<0.05$ ），表明全職工作的穩定性和發展潛力對薪資成長的重要性。

接著，在畢業滿 1 年的樣本中，畢業平均成績的影響顯著且正向（係數為 0.112， $p<0.05$ ），說明在職涯初期，成績優異的碩士畢業生更容易進入高薪職位，可能是因為成績反映了學生在校期間的學術潛力和工作能力。性別對薪資的影響正向但不顯著（係數為 0.575），可能是因為初期職涯中，男性與女性的薪資差距尚未完全體現。而全職狀態對薪資的影響顯著且強烈（係數為 2.796， $p<0.05$ ），表明穩定的工作形式對於職涯初期的薪資提升具有關鍵作用。此外，職務滿意度對薪資有顯著正向影響（係數為 0.725， $p<0.05$ ），表明工作滿意度較高的畢業生更有可能獲得薪資回報。然而，學用相符程度和證照認同度的影響均不顯著，可能是因為初期職場對專業的要求相對靈活，證照的價值尚未完全體現。

其次，在畢業滿 3 年的樣本中，畢業平均成績對於薪資的影響沒有統計上的顯著差異。性別對薪資的影響顯著且正向（係數為 1.132， $p<0.01$ ），表明性別差異在中期職涯中逐漸擴大，可能是因為男性在技術型或管理型職位中的晉升速度較快。從事綠色工作對薪資的影響在此階段顯著且正向（係數為 1.369， $p<0.01$ ），表明中期職涯中，綠色工作的市場需求和薪資回報有所提升。學用相符程度對薪資的影響仍顯著（係數為 0.472， $p<0.05$ ），顯示專業背景對薪資的重要性在中期職涯中持續存在。然而，職務滿意度和證照認同度對薪資的影響不顯著，可能是因為薪資更多取決於外部因素（如行業需求或績效），而非主觀工作感受或證照價值。

最後，在畢業滿 5 年的樣本中，畢業平均成績在此階段對薪資的影響更為顯著（係數為 0.109， $p<0.01$ ），表明學術成績的優勢隨著職涯進展進一步體現。這可能是因為在職涯後期，高成績畢業生更容易進入領導層或學術性質較高的職位，從而獲得更高薪資。而性別對薪資的影響仍正向但不顯著（係數為 0.372），顯示職涯後期，性別對薪資的邊際影響減弱。值得注意的是，證照認同度對薪資的影響在此階段顯著且正向（係數為 0.393， $p<0.05$ ），表明證照在職涯後期的價值逐漸顯現，可能是因為高階職位對專業資格的需求增加。然而，從事綠色工作對

表 6：畢業滿 1、3、5 年之學習表現與薪資關聯（碩士班）

變數	全體樣本	畢業滿1年	畢業滿3年	畢業滿5年
性別	0.740*** (3.917)	0.575 (1.485)	1.132*** (4.028)	0.372 (1.199)
全職	2.886** (2.304)	2.796** (2.159)		
從事綠色工作	0.437* (1.857)	0.526 (1.018)	1.369*** (3.892)	-0.597 (-1.517)
職務滿意度	0.351* (1.730)	0.725** (2.159)	0.343 (1.318)	-0.257 (-0.559)
學用相符	0.417** (2.219)	0.157 (0.509)	0.472** (2.099)	0.613 (1.348)
證照認同度	0.165 (1.450)	0.164 (0.843)	0.0352 (0.168)	0.393** (2.296)
畢業平均成績	0.0912*** (3.456)	0.138* (1.949)	0.0446 (1.361)	0.109*** (2.903)
Constant	-8.575*** (-3.219)	-13.29** (-2.022)	-1.809 (-0.602)	-5.668* (-1.762)
Observations	781	239	270	272
R-squared	0.120	0.128	0.222	0.091

註：*表示該變數對依變數（薪資）的影響在統計上達到顯著性水準，其中*為 $p<0.05$ ，
為 $p<0.01$ ，*為 $p<0.001$ ，顯示不同顯著水準下的結果可靠性。

薪資的影響轉為負向且不顯著（係數為 -0.597），可能反映部分綠色工作的薪資回報在職涯後期無法與傳統高薪行業相比。

3. 畢業滿 1 年、3 年及 5 年之學習表現與薪資關聯（博士班）

從表 7 可知，針對全體樣本的迴歸結果，在各自變數中，畢業平均成績對薪資的影響未達顯著水準。根據全體樣本的結果，成績的係數為 -0.343，顯示成績與薪資的關係為負向，但並不顯著，表明博士畢業生的學術成績對薪資的直接影響有限。這可能反映出在博士階段，薪資更多依賴於研究成果、學術發表或專業能力，而非單純的在校學術表現。

在畢業滿 1 年的樣本中，成績的係數為 0.235，轉為輕微的正向影響，但仍未達顯著水準。這可能說明在職涯初期，成績對薪資的作用更傾向於提供入職的基礎門檻，而不是薪資成長的主要驅動因素。博士畢業生初入職場時，實際能力與適應職場的表現可能更受雇主重視。而在畢業滿 3 年的階段，成績對薪資的影響為負（係數為 -0.623），但仍未顯著。這可能與中期職涯中，薪資更受工作經驗、研究能力或學術影響力等因素主導有關，成績的影響因此被弱化或稀釋。此外，博士畢業生可能在這一階段進行跨領域的職業發展，原本的學術成績對非專業工作

表 7：畢業滿 1、3、5 年之學習表現與薪資關聯（博士班）

變數	全體樣本	畢業滿1年	畢業滿3年	畢業滿5年
性別	0.353 (0.345)	-1.559 (-1.606)	-2.827 (-0.614)	-0.533 (-0.200)
全職	2.366 (1.691)	4.708** (3.743)	4.128 (1.365)	
從事綠色工作	-0.706 (-0.691)	-3.792 (-1.346)	-0.416 (-0.210)	1.169 (0.351)
職務滿意度	-0.302 (-0.439)	2.705 (2.176)	1.564 (0.459)	-1.885 (-0.733)
學用相符	1.588* (1.885)	-0.662 (-0.456)	-1.006 (-0.240)	4.719 (1.682)
證照認同度	0.133 (0.379)	-0.610 (-0.722)	-0.505 (-0.357)	-0.836 (-0.569)
畢業平均成績	-0.343 (-1.260)	0.235 (0.812)	-0.623 (-1.539)	0.719 (1.253)
Constant	31.24 (1.266)	-21.94 (-0.786)	63.28 (1.433)	-63.16 (-1.211)
Observations	37	11	16	10
R-squared	0.437	0.889	0.618	0.627

註：*表示該變數對依變數（薪資）的影響在統計上達到顯著性水準，其中*為 $p<0.05$ ，
為 $p<0.01$ ，*為 $p<0.001$ ，顯示不同顯著水準下的結果可靠性。

的影響進一步減弱。

在畢業滿 5 年的階段，成績對薪資的影響再次轉為正向（係數為 0.719），且接近顯著水準。這表明在職涯後期，學術成績可能通過間接方式影響薪資，例如在高階職位的晉升過程中，成績優異者更可能憑藉其專業基礎獲得更高的薪資。然而，這種影響並未達統計顯著，說明即使在職涯後期，博士畢業生的薪資仍主要由研究成果、專業地位及行業特性所驅動。綜合來看，博士畢業生的畢業平均成績在薪資上的影響整體較弱且不穩定，這可能源於博士教育的專業化特性。在這一學歷層級中，成績更多作為學術潛力的間接指標，而非薪資的直接決定因素。隨著職涯發展，薪資逐漸受到更實際的能力與表現影響，成績的重要性因而下降。這一結果提醒我們，在博士教育的職涯規劃中，更應重視研究成果和專業貢獻，而非僅僅關注學術成績。

學用相符程度對薪資的影響達到顯著水準（係數為 1.588， $p<0.05$ ）。這顯示博士畢業生若能從事與其研究專業高度相關的工作，薪資水平會有顯著提升。這一結果反映了博士教育的高度專業化特性，以及專業工作對薪資的重要性。然而，其他自變數的影響未達顯著水準，例如性別（係數為 0.353）顯示男性薪資略高於女性，但差異不顯著，可能與博士階段的學術和專業領域在性別薪資平等上具有相對較好的表現有關。同時，全職狀態的係數為 2.366，但影響

未達顯著水準，這可能反映博士畢業生多以全職工作為主，變異性相對較小。

在畢業滿 1 年的樣本中，全職狀態對薪資的影響顯著且強烈（係數為 4.708， $p<0.01$ ），表明剛畢業的博士生，是否全職工作對薪資有著極大的影響。這可能反映初期職涯中，全職工作能提供更多薪資回報與穩定的職場資源支持。職務滿意度（係數為 2.705）也顯示出正向影響，但未達顯著水準，可能是因樣本數較少（11 人），導致統計檢定力不足。同時，學用相符程度的係數為-0.662，影響未達顯著，這或許表明在職涯早期，博士畢業生的薪資更多受到全職工作或初始職位的影響，而非與專業程度相關。總而言之，畢業滿 3 年與 5 年的樣本中，所有自變數對於薪資的影響皆不顯著，亦有可能是因樣本數較少（16 人與 10 人）導致檢定力不足，原因乃是每年畢業的博士生人數較少所致。

第五章 研究結論與後續研究建議

5.1 研究結論

本研究針對元智大學畢業滿 1 年、3 年及 5 年的畢業生進行追蹤調查，深入分析薪資成長、就業現況及影響因素，呈現畢業生職涯發展的全貌。研究結果顯示，就業穩定性與薪資增幅隨畢業時間延長而顯著提升。畢業滿 1 年的全職就業比例為 55.30%，畢業滿 3 年增至 75.12%，到畢業滿 5 年則高達 89.48%，反映出畢業生在職涯早期逐步找到穩定的全職工作。而平均薪資亦呈現穩定的成長趨勢，畢業滿 1 年的平均薪資為 49,533 元，畢業滿 3 年提升至 56,379 元，畢業滿 5 年更進一步成長至 61,708 元，顯示隨著經驗累積與職場適應性提高，薪資回報持續增加。

而由各學院的分析，揭示不同學科背景的畢業生在職業選擇與薪資表現上的顯著差異。技術相關學院（如電機通訊學院、資訊學院）畢業生多集中於技術型職業，其起薪與薪資增幅均顯著高於管理學院與人文社會學院畢業生。技術相關學科的專業性與市場需求使其畢業生具備更高的薪資競爭力，而管理與人文社會學院畢業生則展現更高的職業靈活性，儘管薪資成長相對平緩，但多元化的職業選擇為其職涯發展提供了更多可能。

迴歸分析進一步確認了影響薪資的主要因素。性別對薪資具有顯著影響，男性畢業生的薪資顯著高於女性，反映性別差異仍然存在，尤其是在技術型領域。此外，全職狀態對薪資影響最為顯著，顯示穩定的全職工作能為畢業生提供更高的薪資保障與發展潛力。學用相符程度與職務滿意度也對薪資具有顯著的正向影響，尤其在職涯初期，專業背景的匹配性與工作滿意度成為薪資成長的重要推動因素。相比之下，畢業平均成績對薪資的影響相對有限，僅在碩士班的部分階段對薪資有顯著正向影響。

5.2 對校務政策調整及後續研究之建議

綜合研究結果，本研究發現畢業生薪資的影響因素隨職涯階段呈現動態變化。在職涯初期，全職狀態與性別是薪資的主要驅動因素，尤其是男性畢業生與全職工作的優勢顯著。隨著職涯發展，學用相符程度與職務滿意度對薪資的重要性逐漸顯現，特別是技術相關學院的畢業生更能透過專業職位實現薪資的持續成長。同時，畢業平均成績對薪資的直接影響有限，反映出大學畢業生的薪資更多依賴於工作能力與職場表現，而非單純的學術成績。因此，根據研究結果，本研究有以下幾點政策建議。這些政策建議旨在根據不同階段畢業生的需求，提升其在職場中的競爭力與薪資回報，並為學校在教育策略、資源配置及產學合作中提供實證支持，以促進畢業生的全方位職業發展。

1. 促進全職就業與穩定性提升：建議學校加強與企業的合作，建立完善的實習與職涯輔導機制，幫助學生在畢業前獲取全職工作的經驗與資源。同時，針對畢業後初期職涯不穩定的情況，提供就業支持計劃，例如職場適應訓練、職業規劃講座，協助畢業生快速適應職場環境並獲得穩定的全職工作機會。

2. 縮小性別薪資差距：性別薪資差距的存在凸顯了在教育與職涯規劃中需強化性別平等的理念。學校應鼓勵女性學生進入薪資競爭力較強的技術型學科，同時與企業合作推動性別平等的工作環境與升遷機會，確保女性在職場中的公平待遇。

3. 提升學用相符的教育模式：建議學校加強產學合作，尤其在技術相關學院中，設計更多針對市場需求的課程和實務訓練，提升學生的專業技能與學用相符程度。對於管理學院與人文社會學院，應注重多元化技能的培養，為學生提供更多的跨領域就業選擇。

4. 增強職務滿意度與績效聯繫：職務滿意度在薪資成長中扮演重要角色，建議企業改善工作環境，實施公平的績效評估與激勵機制，提升員工的工作滿意度，進而提高其薪資成長潛力。

5. 重視持續教育與證照價值：雖然畢業平均成績對薪資的影響有限，但證照認同度在中後期職涯中對薪資的正向影響逐漸顯現。建議學校與企業共同推動畢業後的持續教育與專業證照考取，幫助畢業生提升職業競爭力，尤其在技術性行業中。

6. 增強校友追蹤與數據支持：學校應持續精進校友追蹤系統，定期收集畢業生的職業數據，針對不同學院和學科背景制定差異化的教育策略，確保教育資源的有效配置與畢業生的長期職業發展。

最後，感謝審查委員對本研究的寶貴建議與支持。我們深刻認同委員提出的觀點，特別是在國際視野、研究深度及教育實踐方面的建議，為本研究的改進提供了重要指引。針對委員關注的議題，例如結合國際大學排名職涯評量指標、畢業成績對薪資影響的異同分析，以及綠色

工作薪資成長的教育價值，我們將進一步補充說明與回應。這些建議不僅為研究的深入分析提供方向，也對學校未來在教育策略與資源配置上具有重要的意義。以下為具體回應與後續規劃說明。

委員審查意見	意見回應
1. 建議可參考國際 QS 世界大學排名之職涯評量重點或指標，提升元智 QS 排名。 2. 追蹤 1、3、5 年資料相當不易，結論亦具參考價值。但碩士班畢業生的在校成績調查結果與大學部及博士迥異，宜探究其原因。 3. 議題重要，值得持續支持。結論從事綠色工作對薪資成長高，學校可多開相關課程。	1. 謝謝委員的建議。將 QS 世界大學排名中與職涯相關的指標融入研究，例如僱主滿意度與畢業生成就，這能提升研究的國際視野並協助元智大學改善職涯發展策略。然而，這可能面臨數據收集成本高，以及與現有數據匹配度不足的挑戰，未來可透過問卷重新設計和強化學校與企業合作來克服，進一步對接 QS 排名的評估標準。 2. 謝謝委員的建議。畢業成績對碩士畢業生薪資有正向影響，而在大學部與博士班沒有顯著影響的原因，主要來自不同學歷層級的職場需求與教育特性差異。對碩士畢業生而言，其教育特性更注重專業技能與研究能力，雇主通常視成績為其學術能力與專業素養的直接指標，因此成績在招聘過程中能幫助畢業生獲得高薪職位。此外，碩士教育的專業化程度高，成績往往能反映其專業深度，特別是在需要專業背景的技術型或管理型職位中，成績優異者更具競爭力。相比之下，大學部畢業生剛進入職場時，雇主更重視實際工作能力、職場適應力與軟技能，而成績僅作為初步篩選的參考，對薪資的直接影響較弱。至於博士班，薪資更多由研究成果、學術發表數量和專業地位所驅動，成績對這些高度專業化或學術化的職位需求影

委員審查意見	意見回應
	響有限，因而其對薪資的關聯性並不顯著。 3. 審查委員的建議聚焦於綠色工作的薪資成長潛力，這確實是一個重要且值得關注的議題。根據研究結果，從事綠色工作的畢業生薪資成長高，顯示綠色經濟相關領域具備良好的市場需求和薪資競爭力。這不僅為畢業生提供了穩定的職涯發展途徑，也與全球可持續發展趨勢密切相關。學校可以考慮增設或強化與綠色經濟相關的課程與培訓計畫，特別是在環境工程、綠色能源、永續管理等領域，提升學生在綠色職場中的競爭力。同時，應加強與企業合作，為學生提供更多實習和就業機會，讓他們能在實務中累積經驗，進一步促進學用相符。此外，學校還可在通識課程中融入綠色與永續發展的議題，提升全體學生對相關領域的理解與興趣，培育多元化的綠色人才，幫助學生在這一領域實現長期職涯成長。

參考文獻

Astin, A. W. (1993). What matters in college? Four critical years revisited. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

吳清山（2016）。產業結構轉型下的高等教育挑戰與策略。《教育政策與管理研究》，12(2)，15-32。

林秀真、洪煌佳（2019）。大學畢業生學用相符追蹤調查研究。《休閒與社會研究》，20，35-

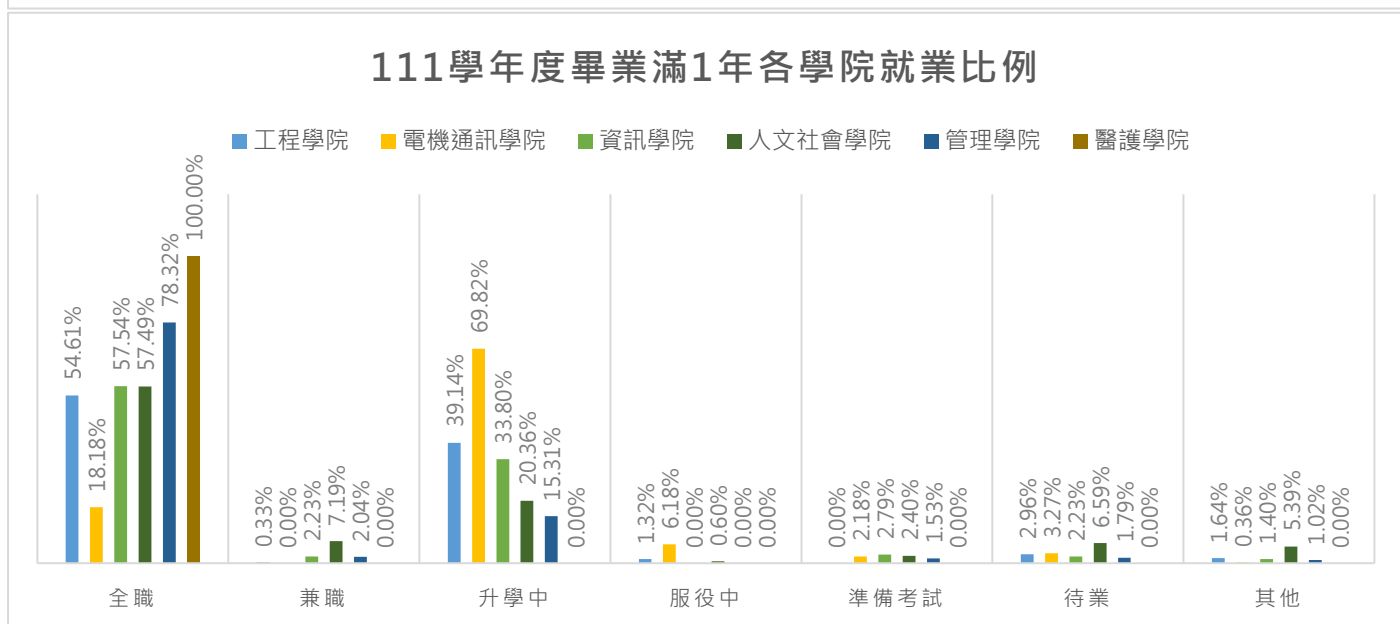
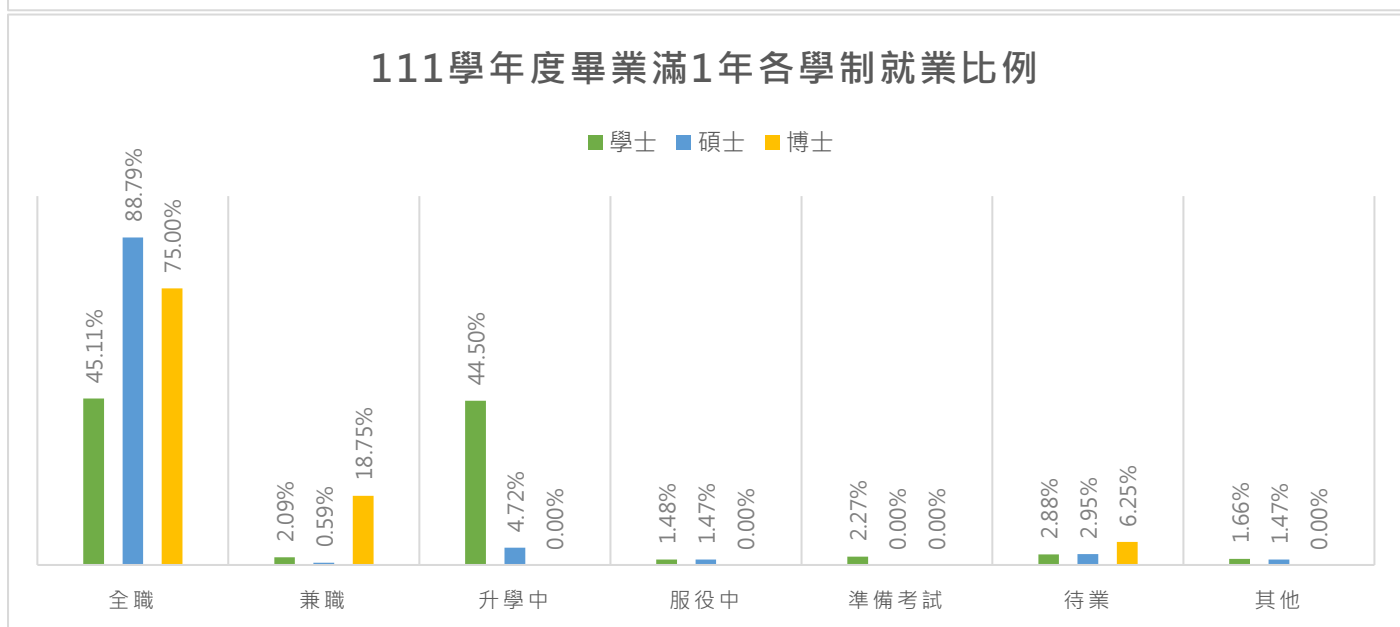
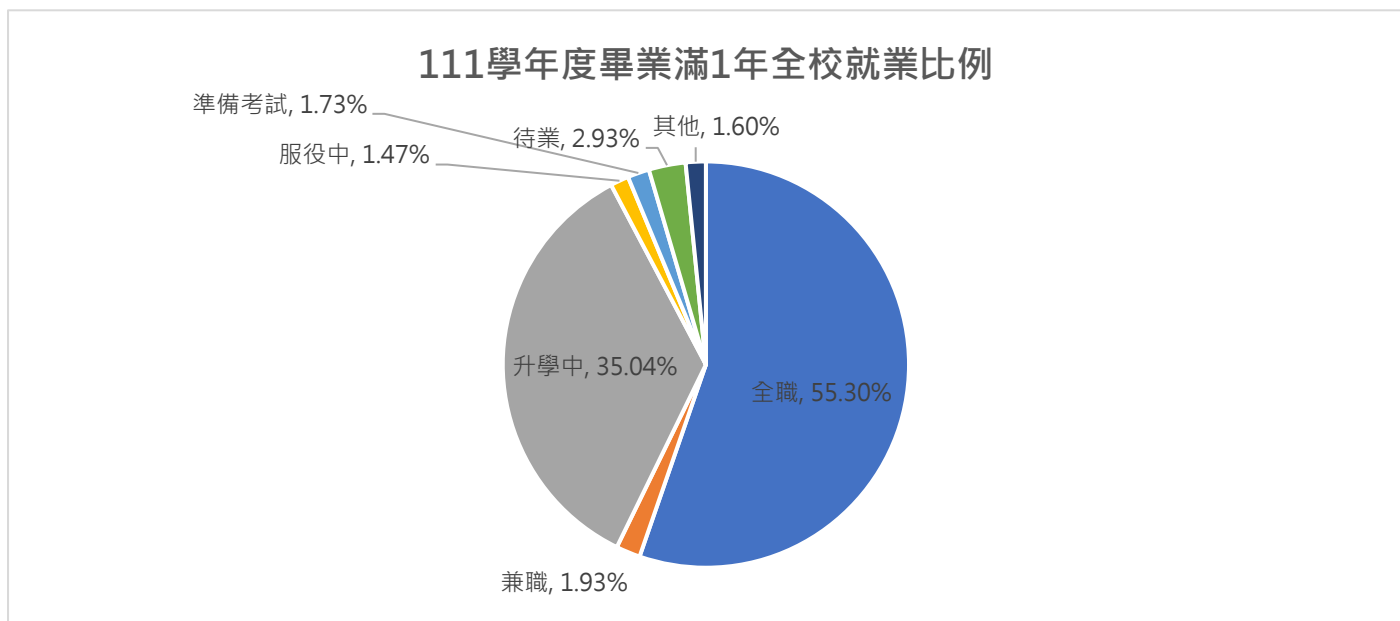
62。

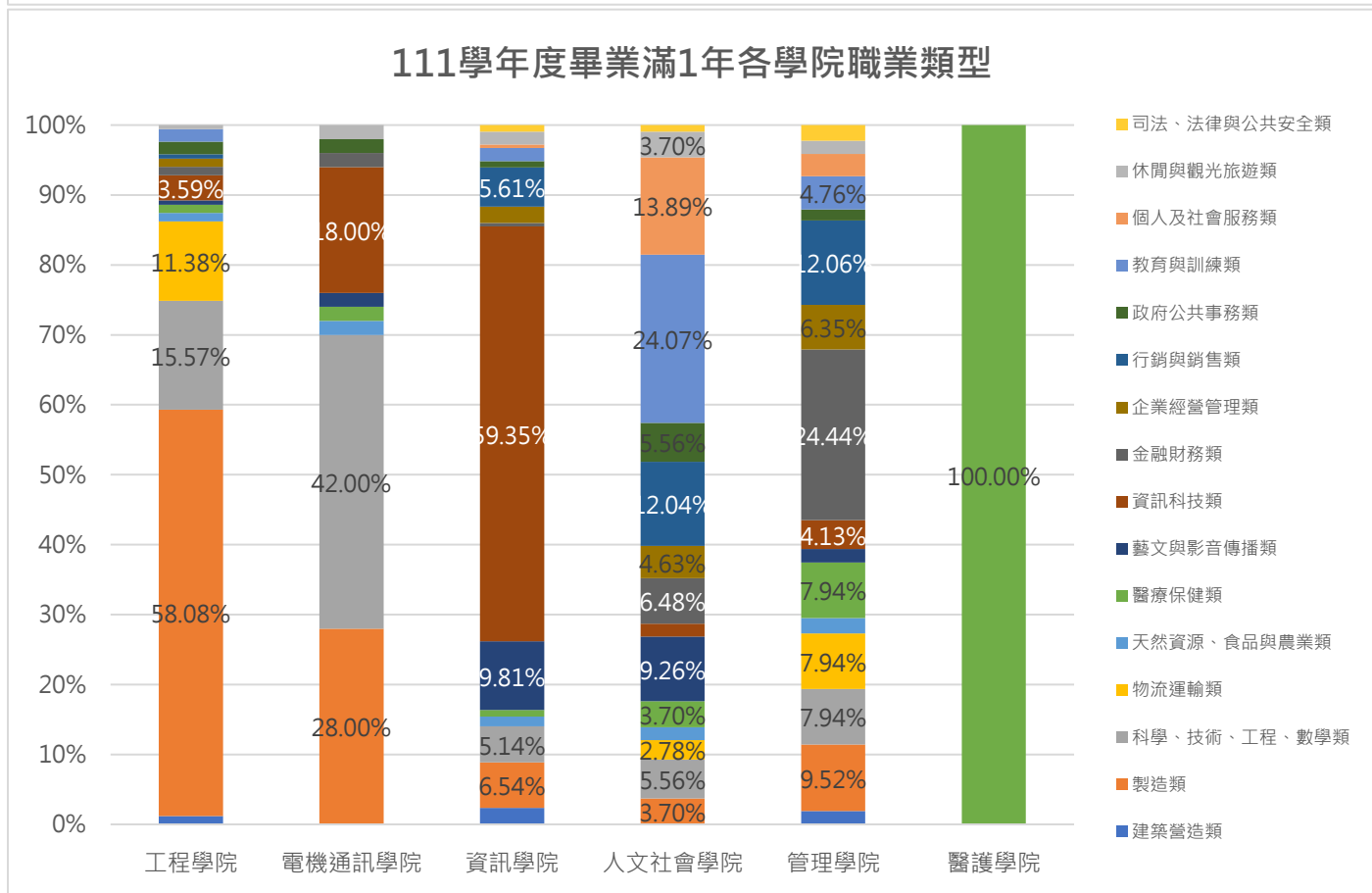
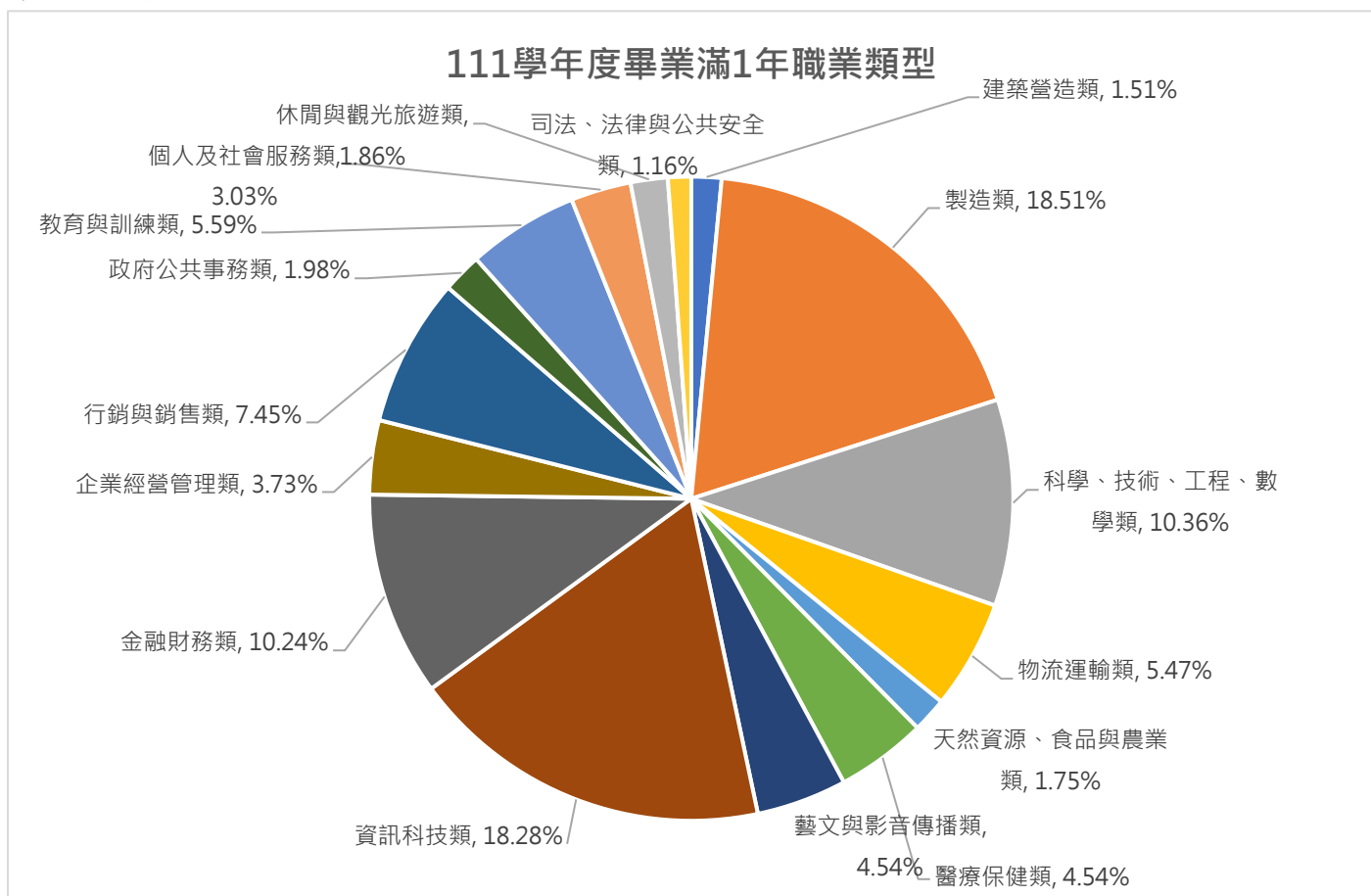
林幸台（1984）。高等教育與社會發展：大學生生涯發展問題的探討。台北：教育資料中心。

劉若蘭、林大森（2011）。影響大學生畢業流向因素之研究。《當代教育研究季刊》，19(1)，101-144。

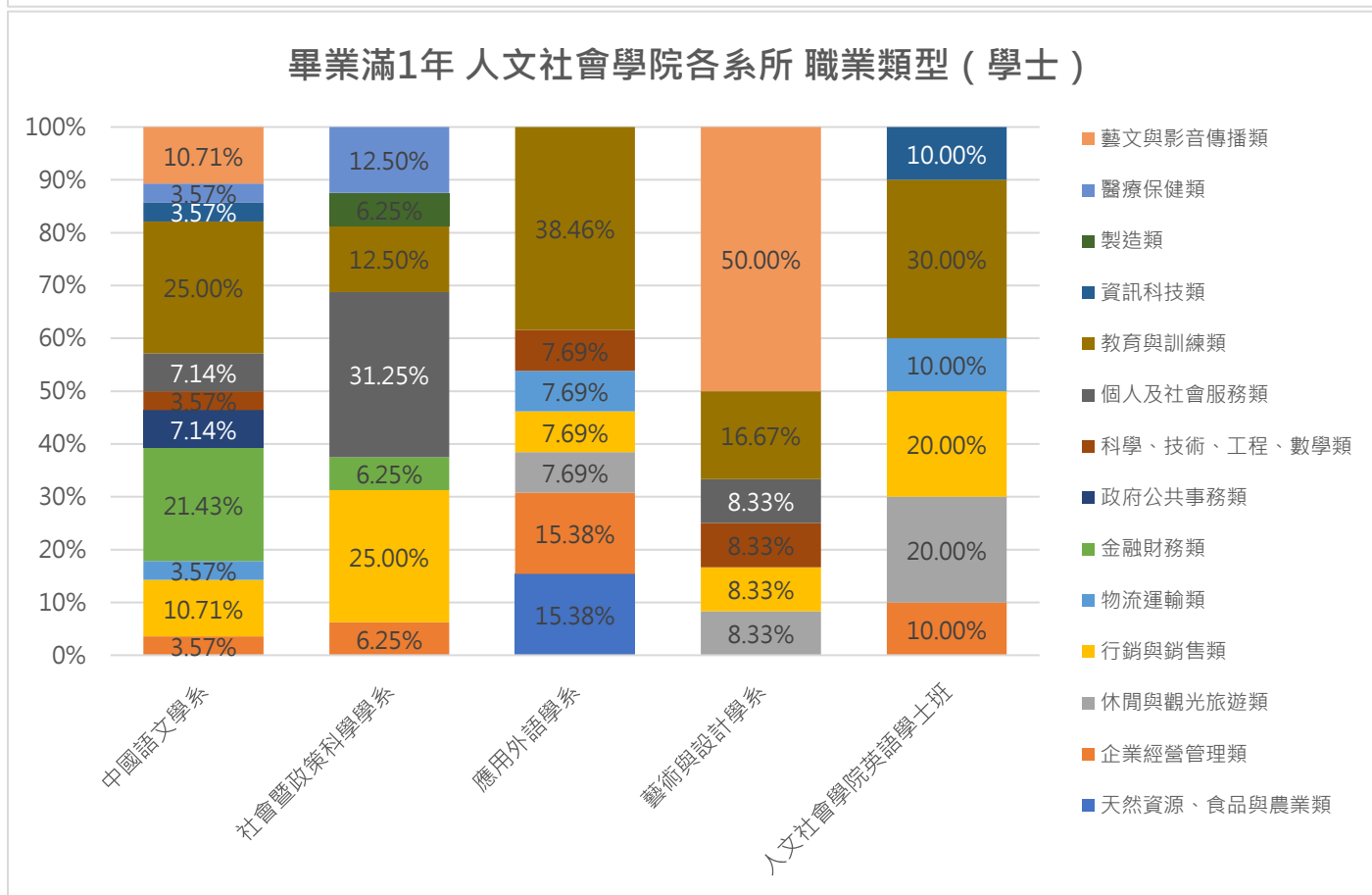
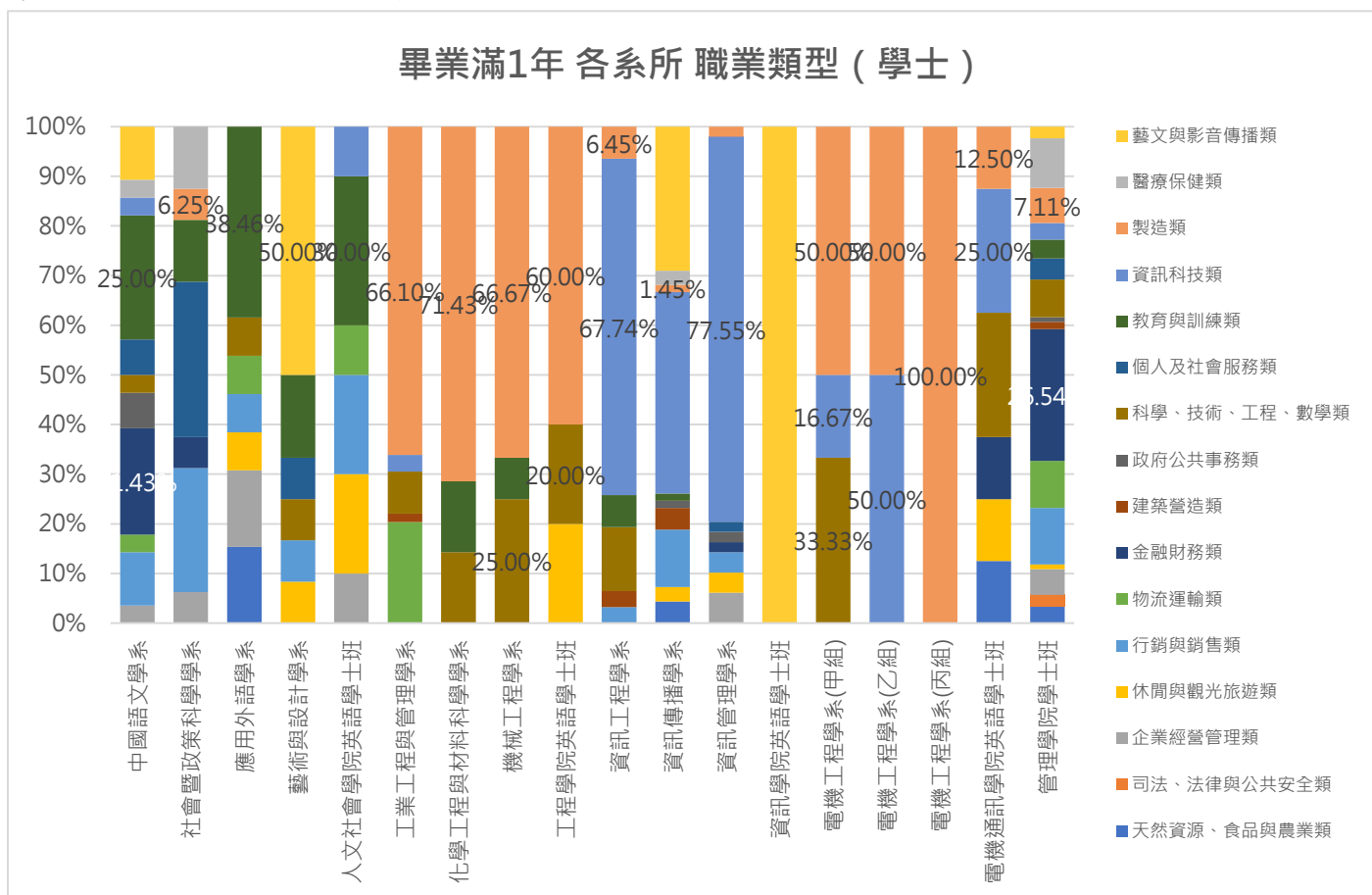
鄭佳興、江宇萱、高慧珠（2023）。大學畢業生就業追蹤監測資料蒐整及分析《勞動及職業安全衛生研究季刊》，31(1)，85-102

畢業滿 1 年就業比例

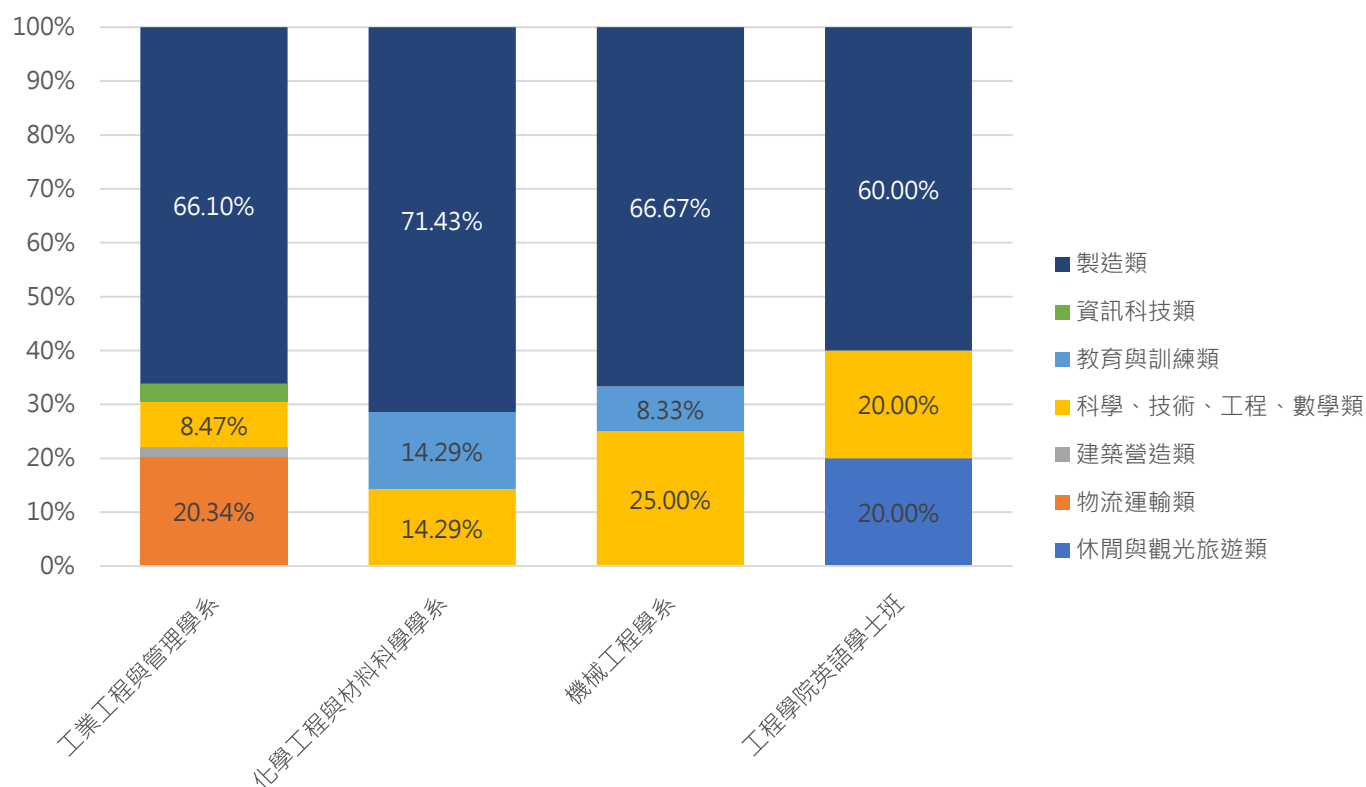




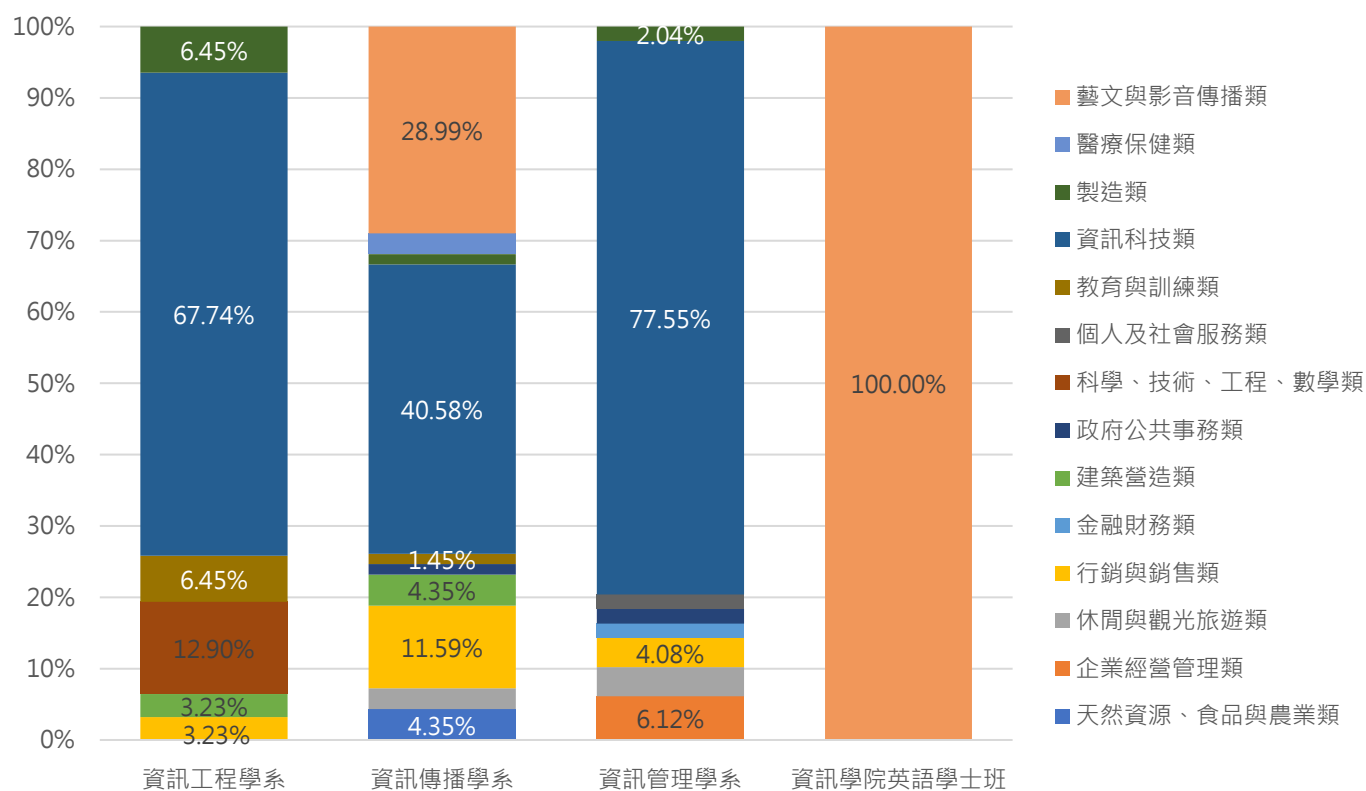
畢業滿1年各系職業類型（學士）



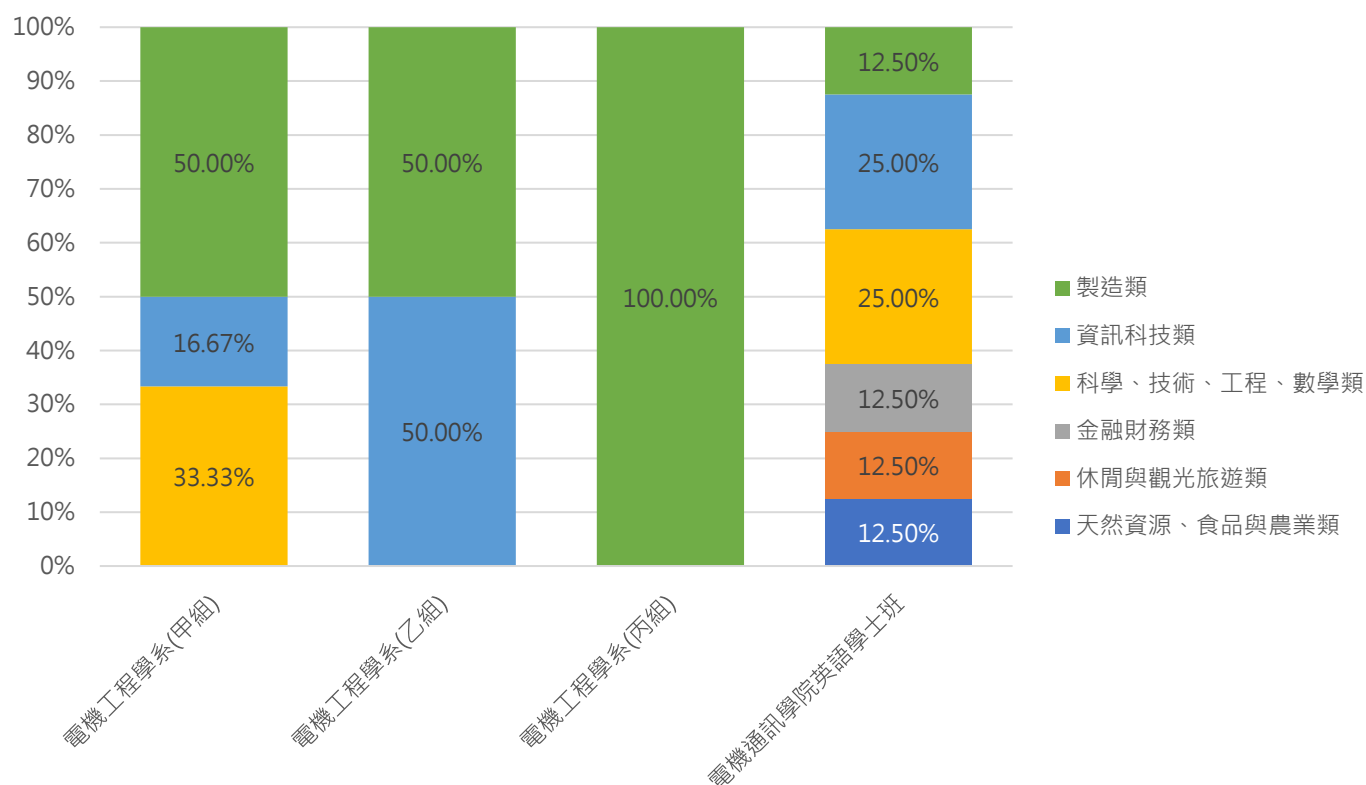
畢業滿1年 工程學院各系所 職業類型（學士）



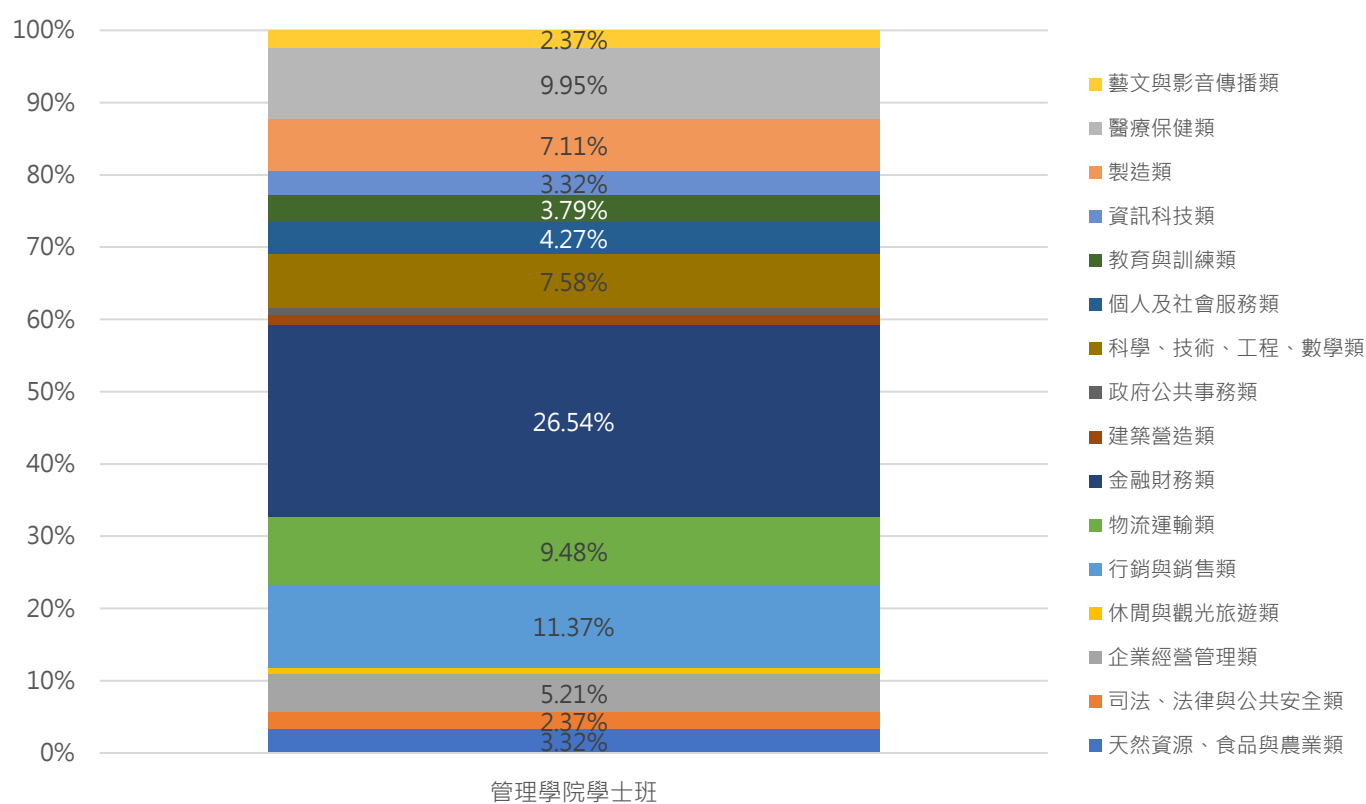
畢業滿1年 資訊學院各系所 職業類型（學士）



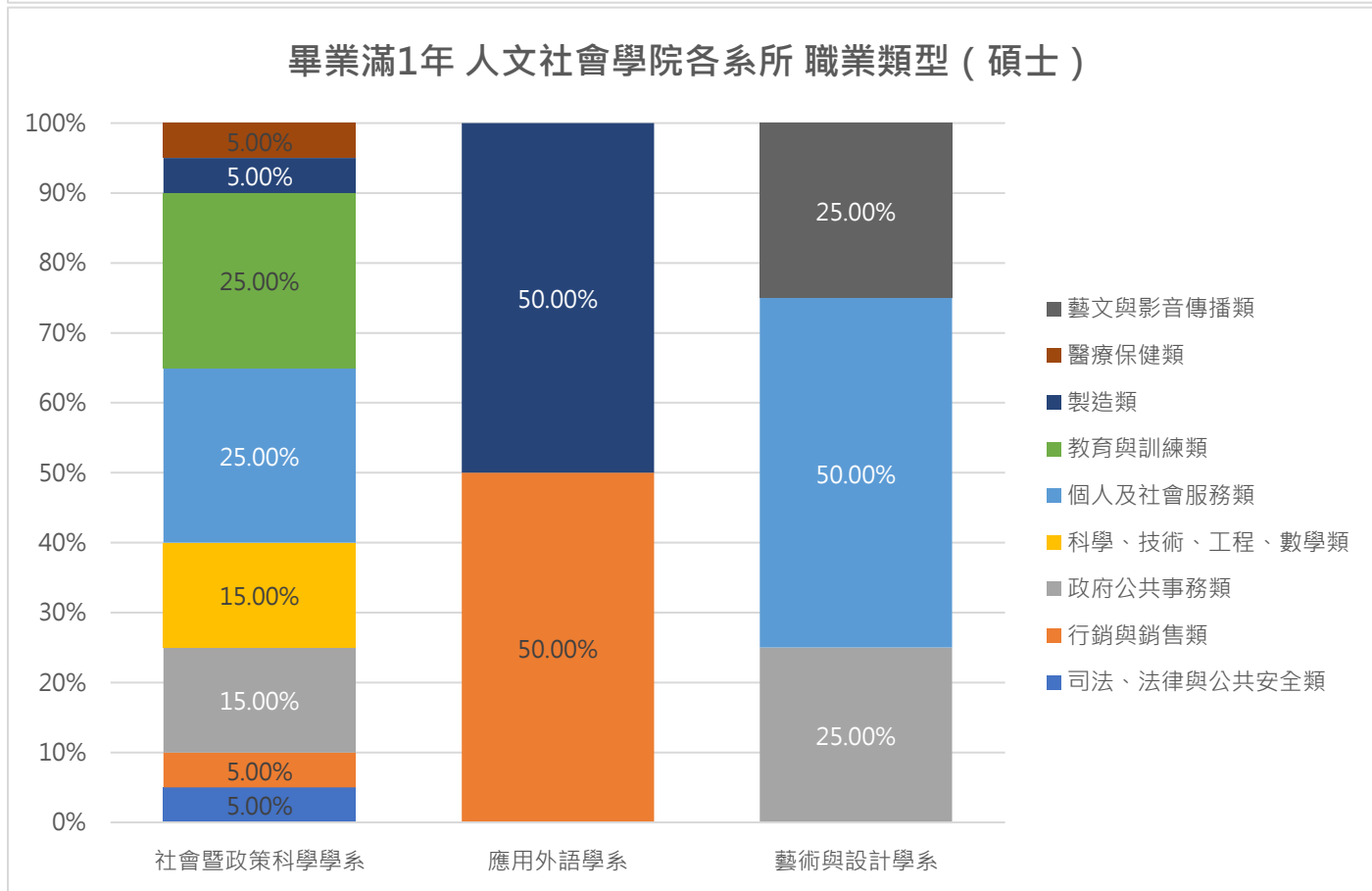
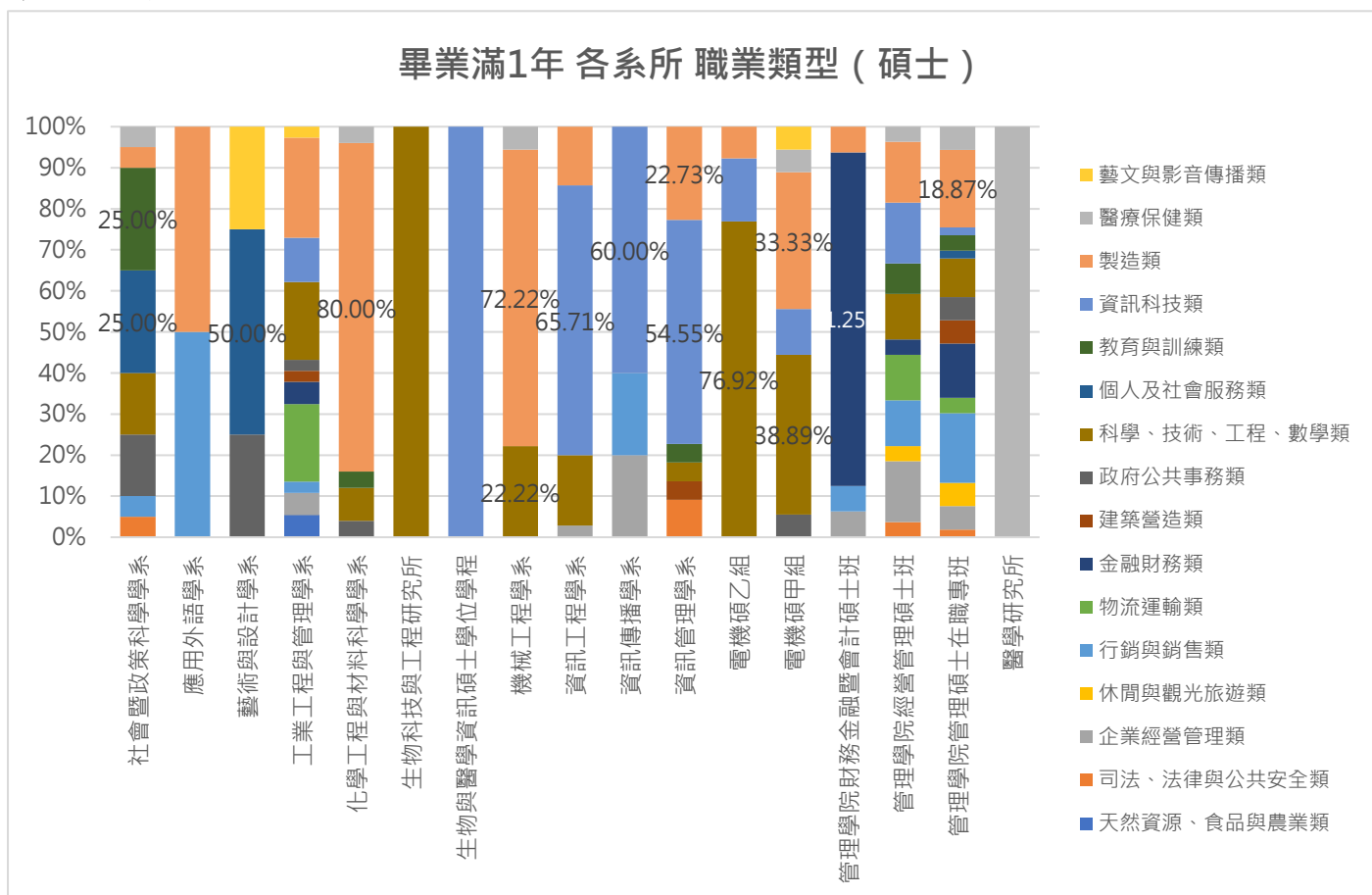
畢業滿1年 電機通訊學院各系所 職業類型（學士）



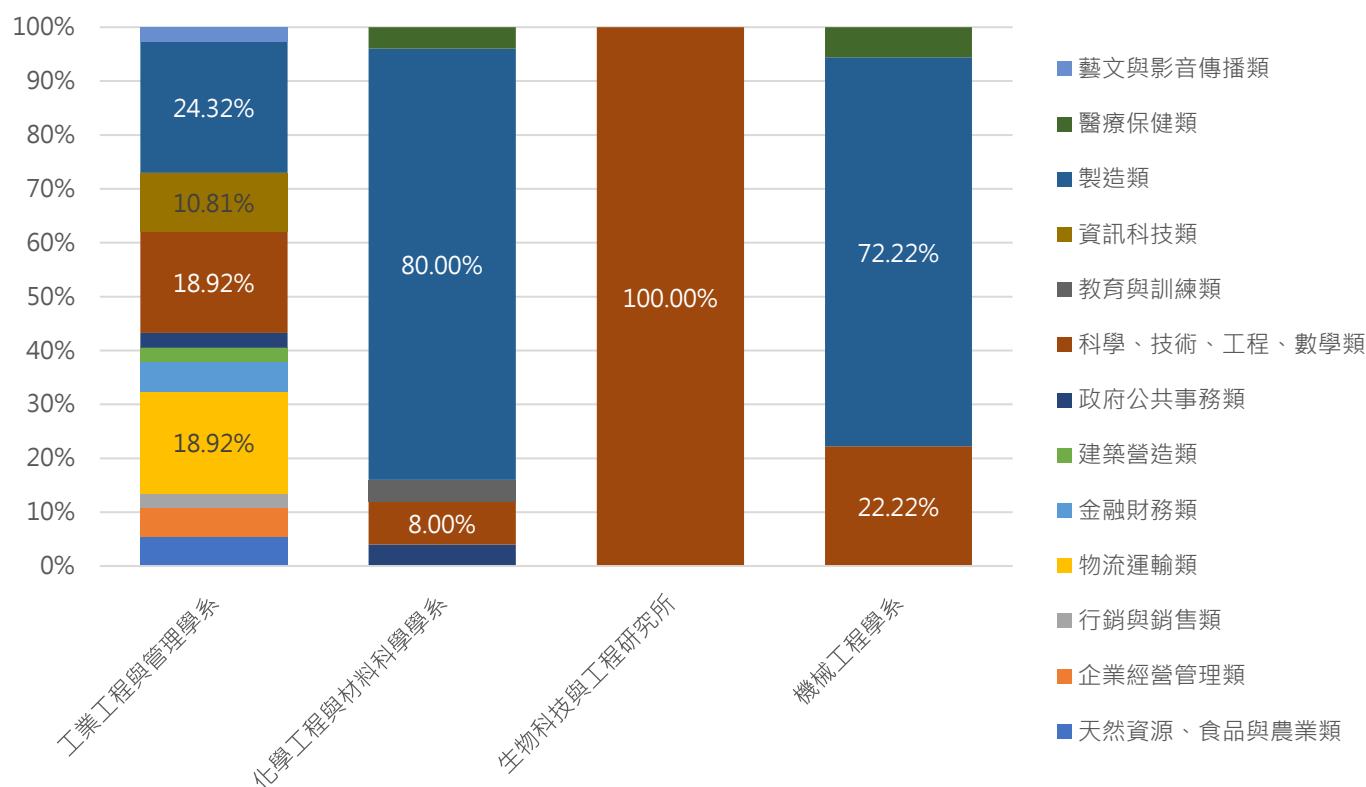
畢業滿1年 管理學院 職業類型（學士）



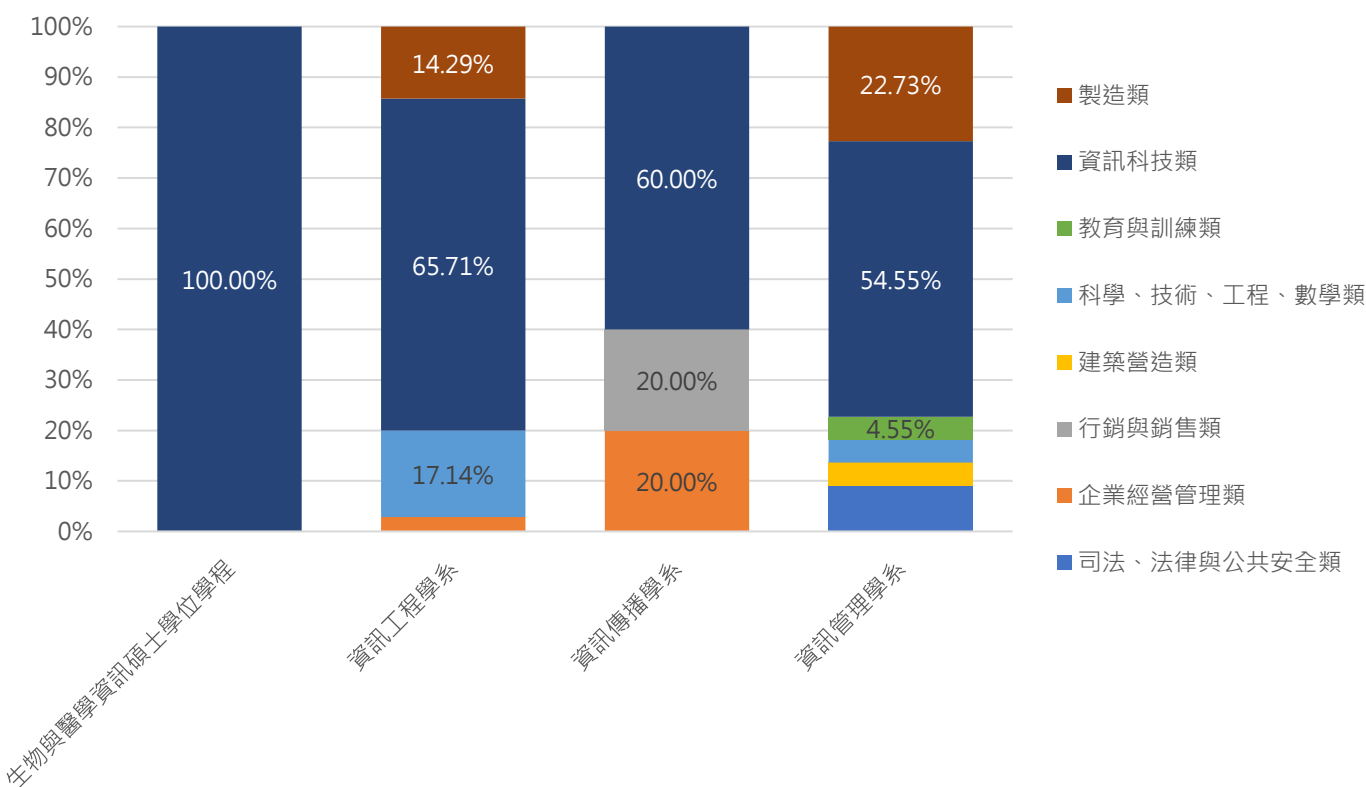
畢業滿1年各系職業類型（碩士）



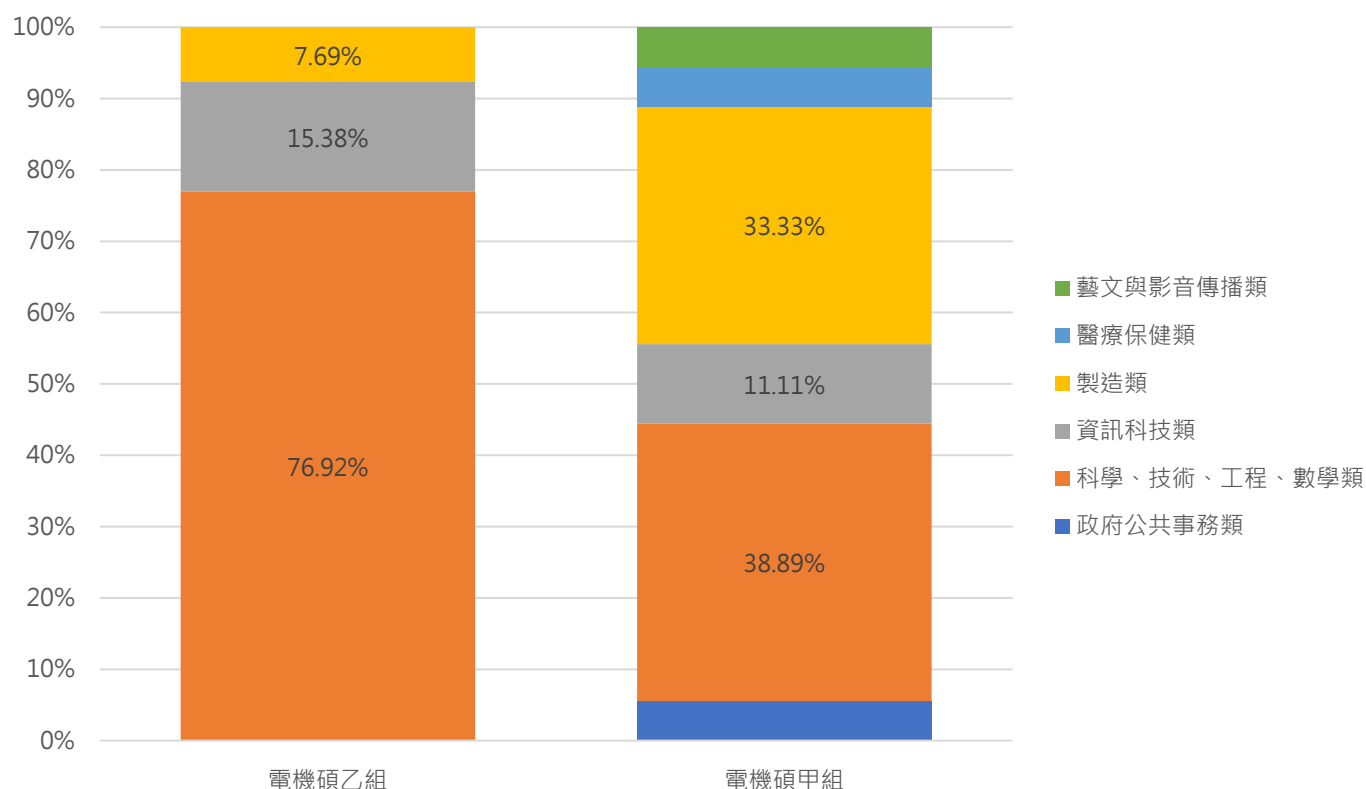
畢業滿1年 工程學院各系所 職業類型 (碩士)



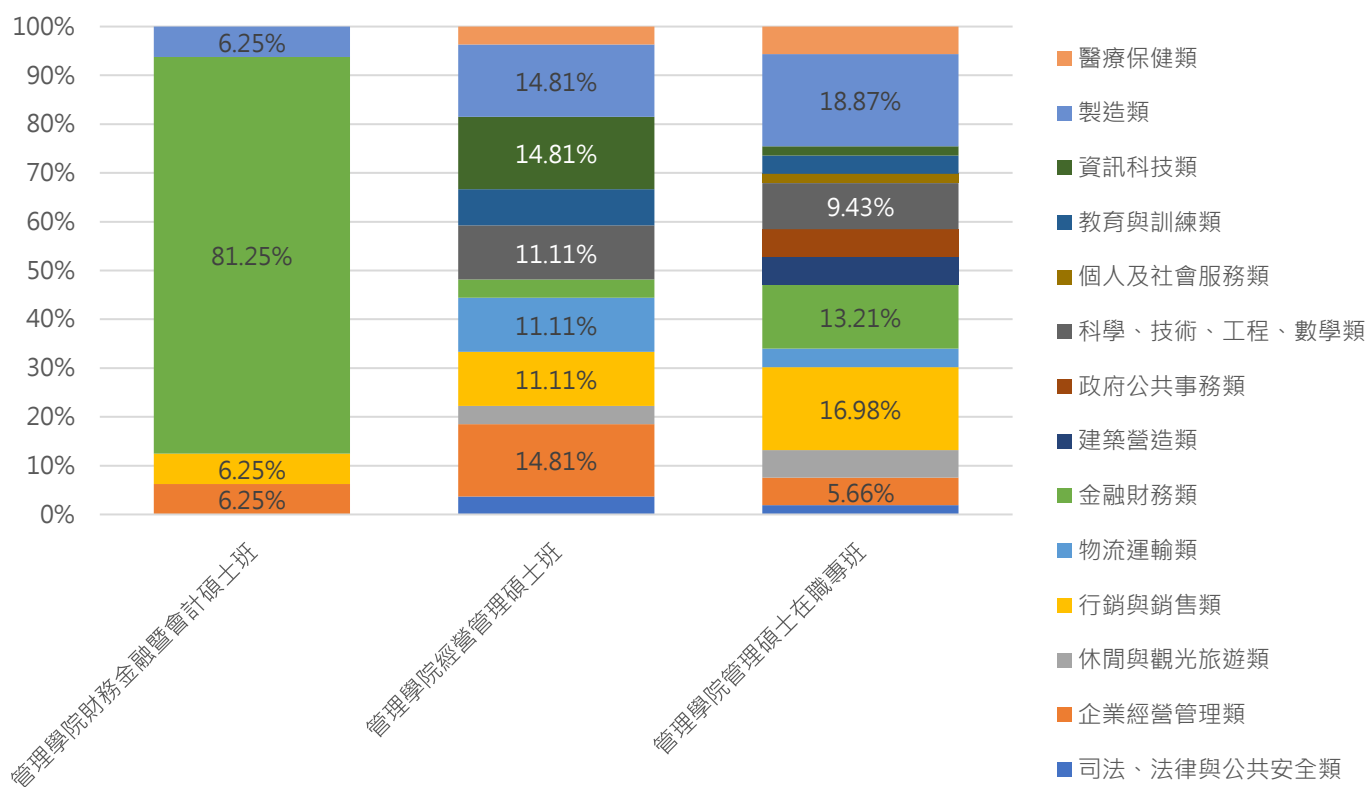
畢業滿1年 資訊學院各系所 職業類型 (碩士)



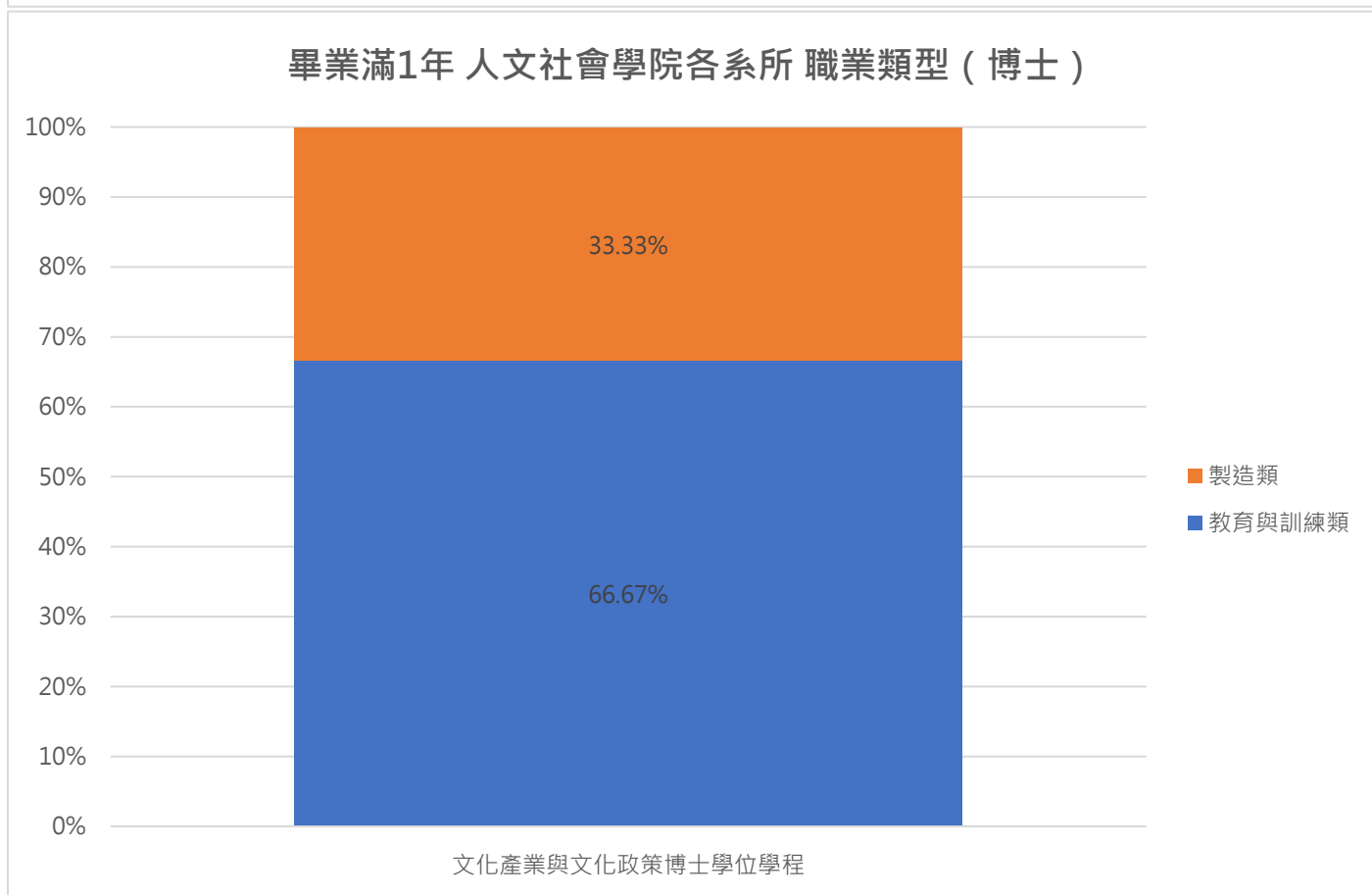
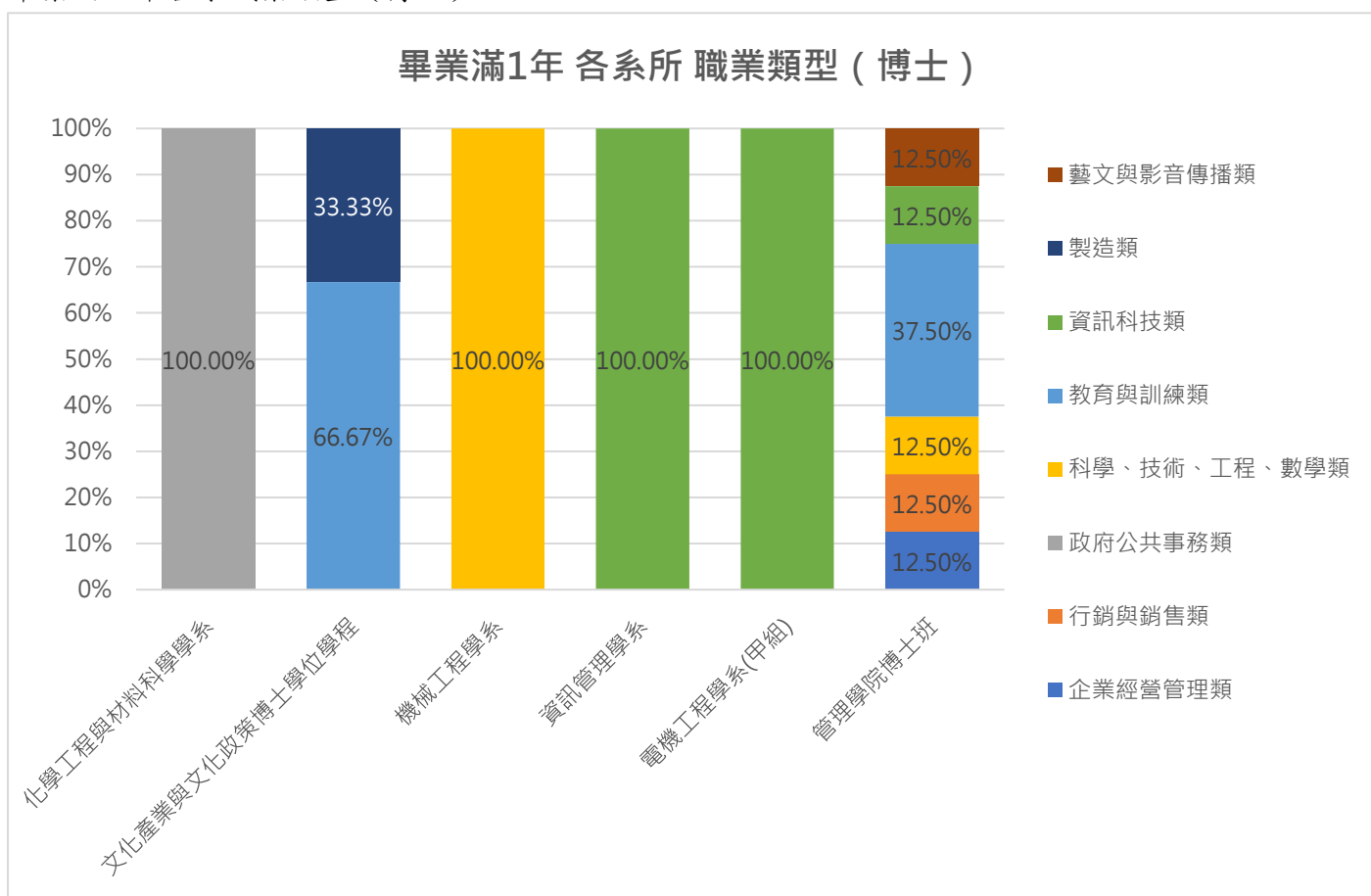
畢業滿1年 電機通訊學院各系所 職業類型 (碩士)



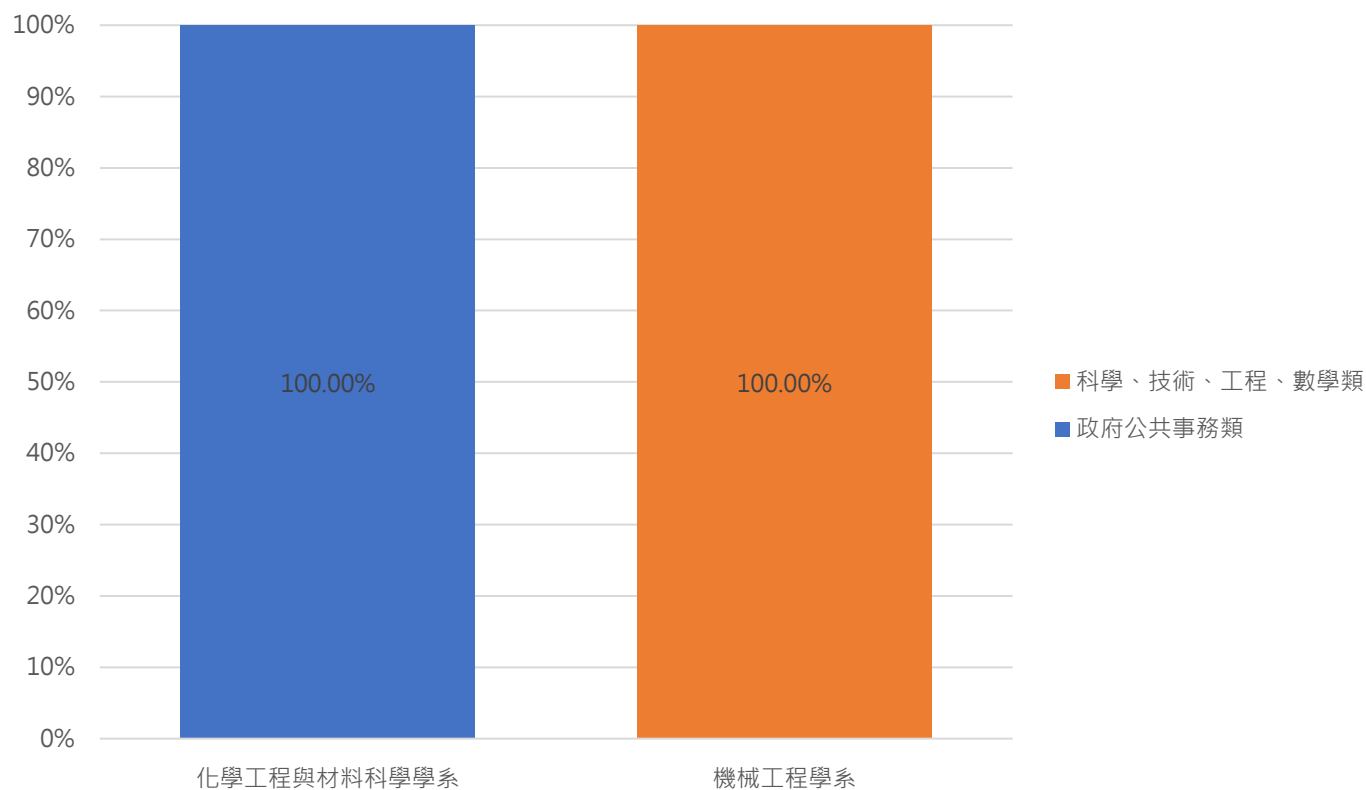
畢業滿1年 管理學院 職業類型 (碩士)



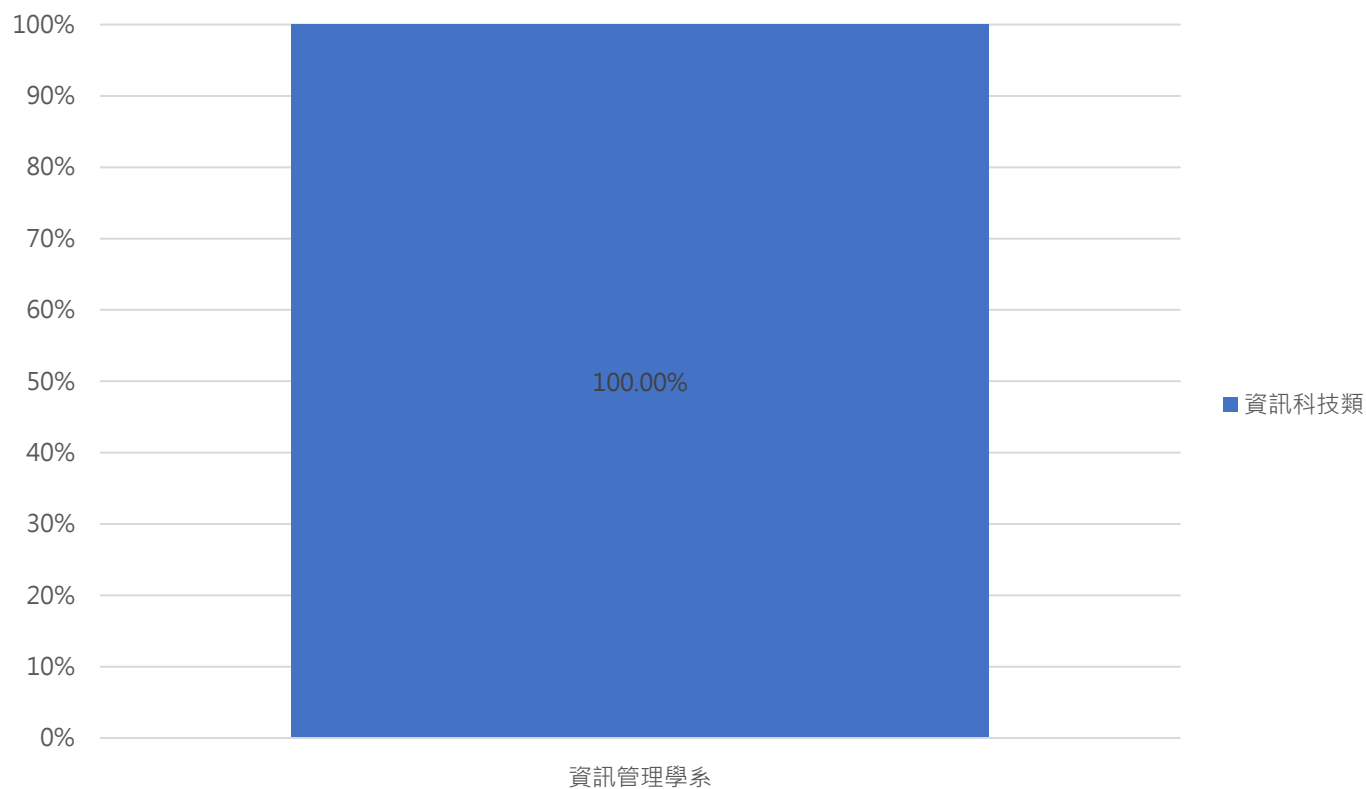
畢業滿1年各系職業類型（博士）



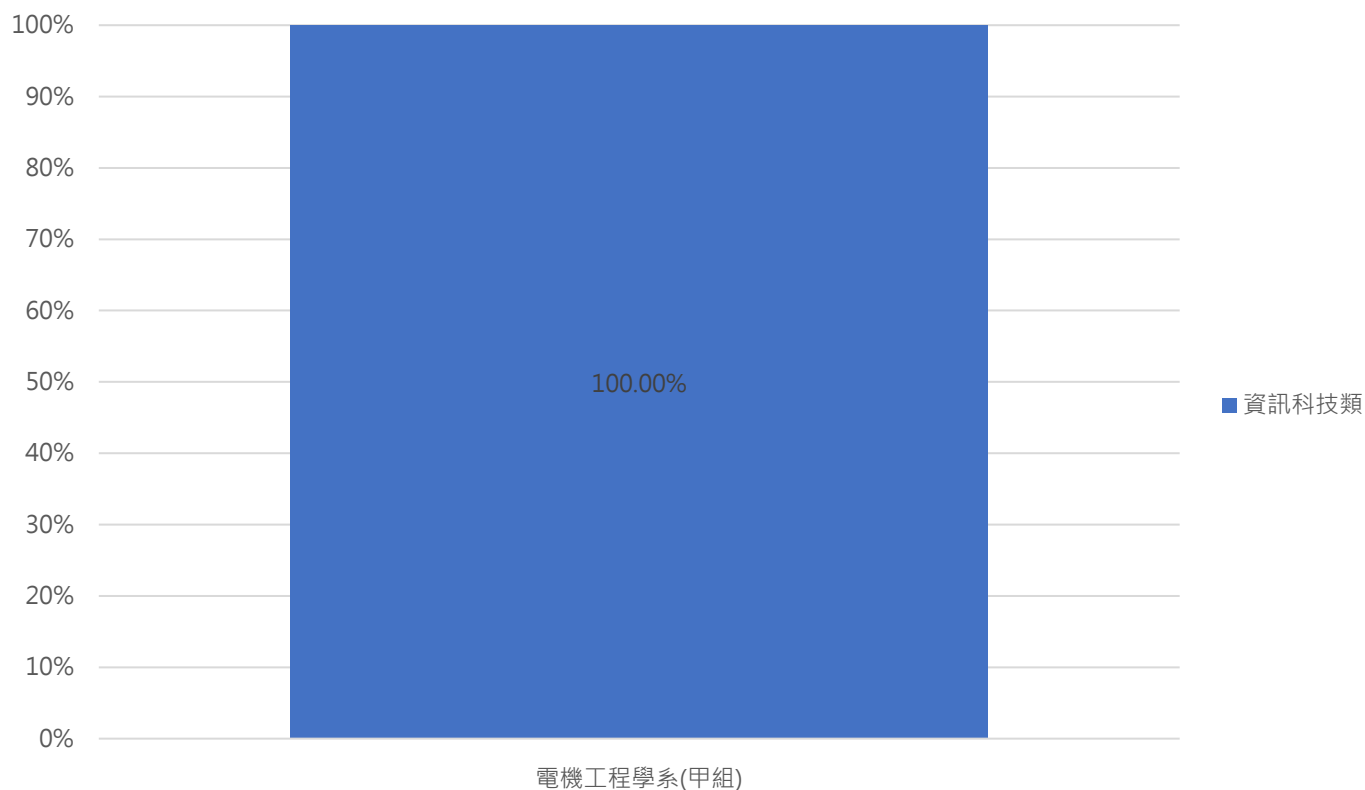
畢業滿1年 工程學院各系所 職業類型（博士）



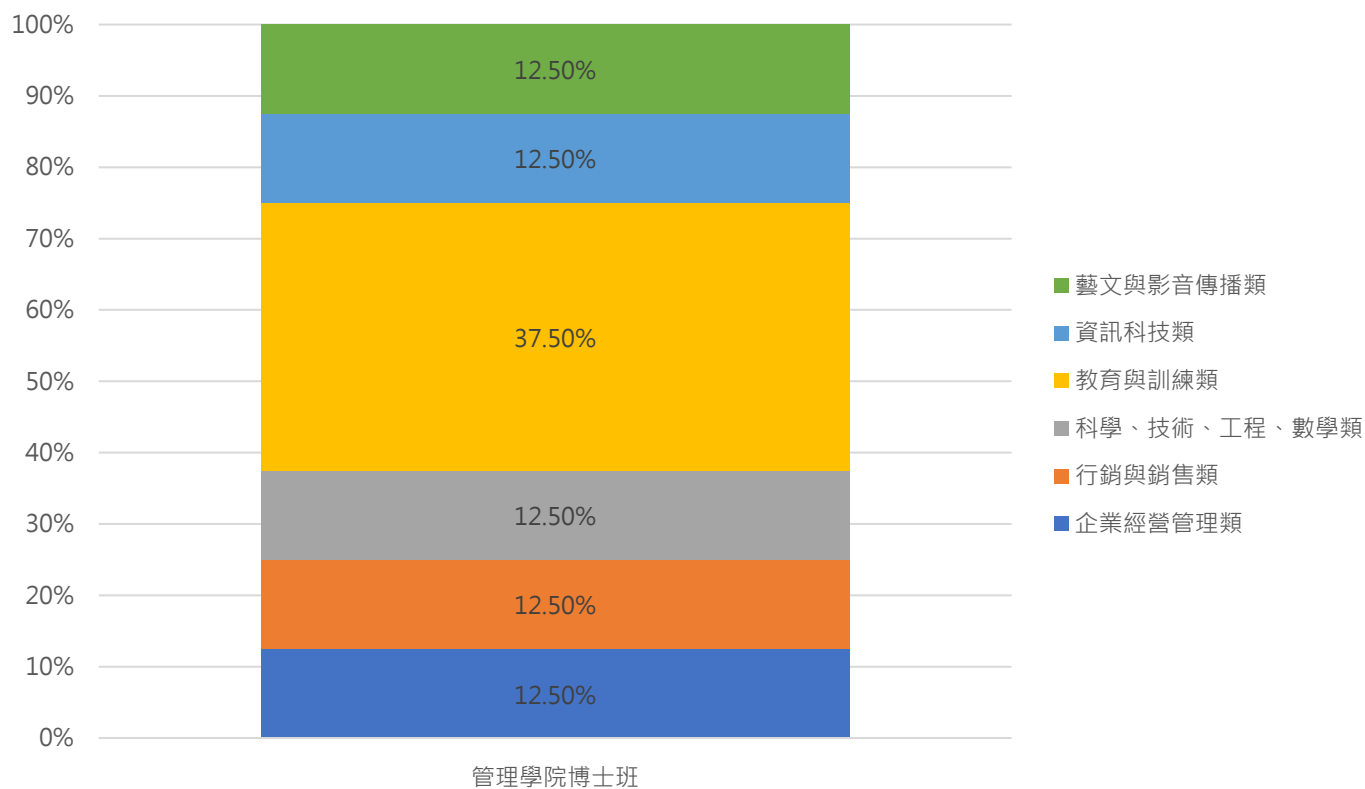
畢業滿1年 資訊學院各系所 職業類型（博士）



畢業滿1年 電機通訊學院各系所 職業類型 (博士)

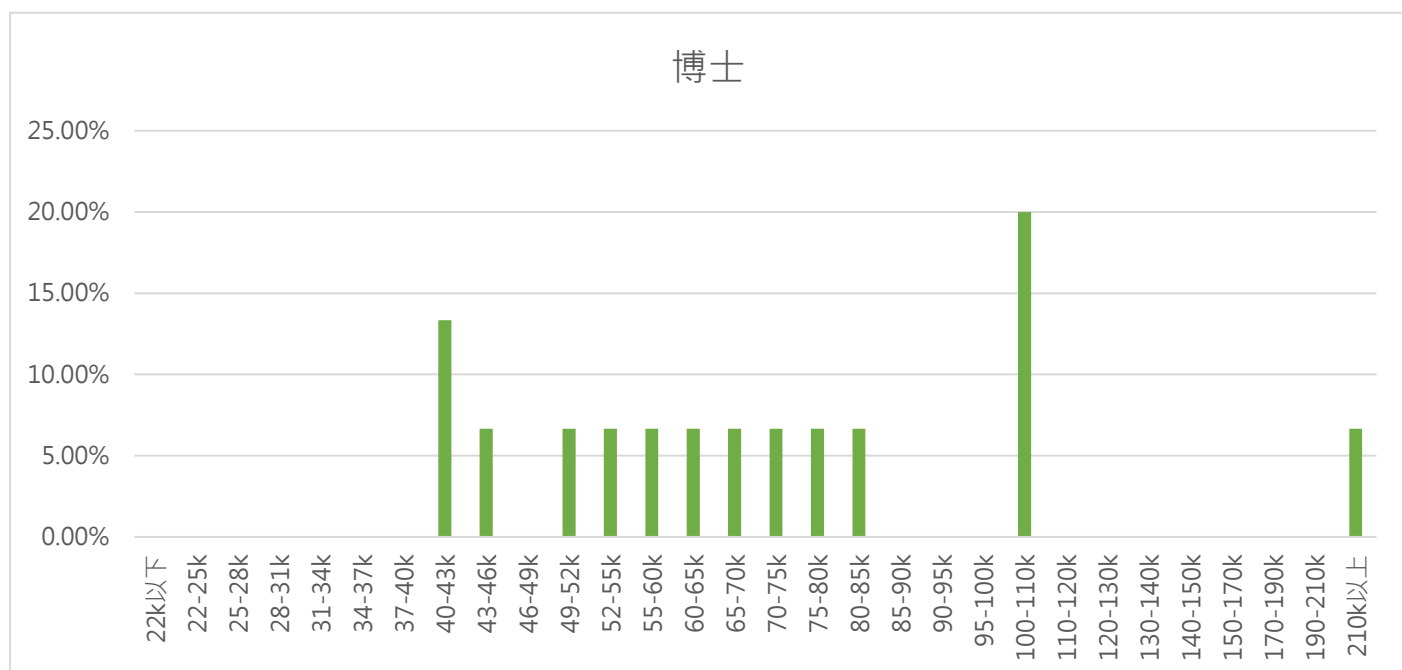
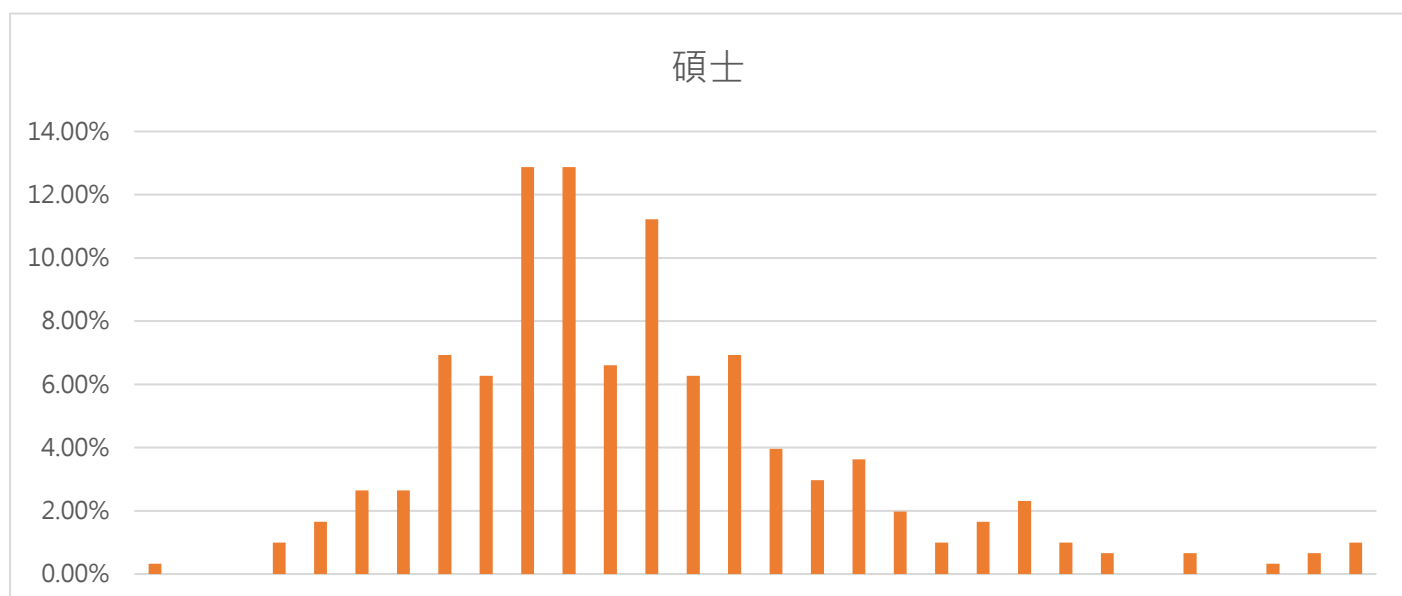
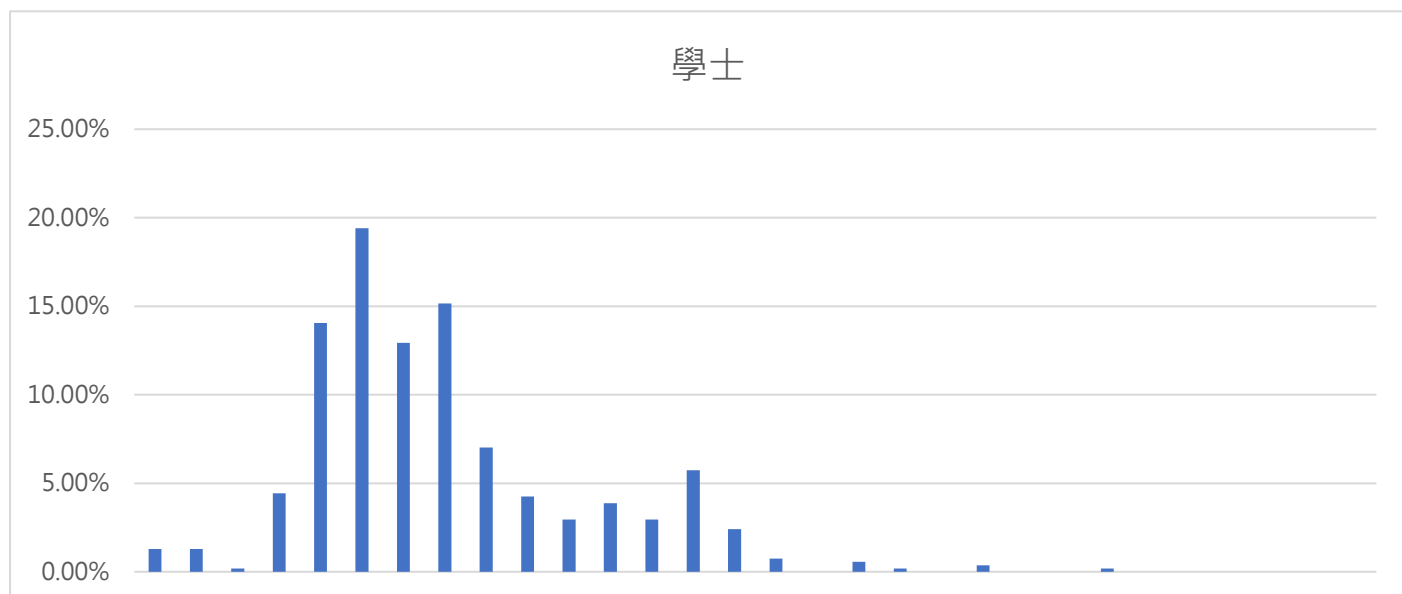


畢業滿1年 管理學院 職業類型 (博士)



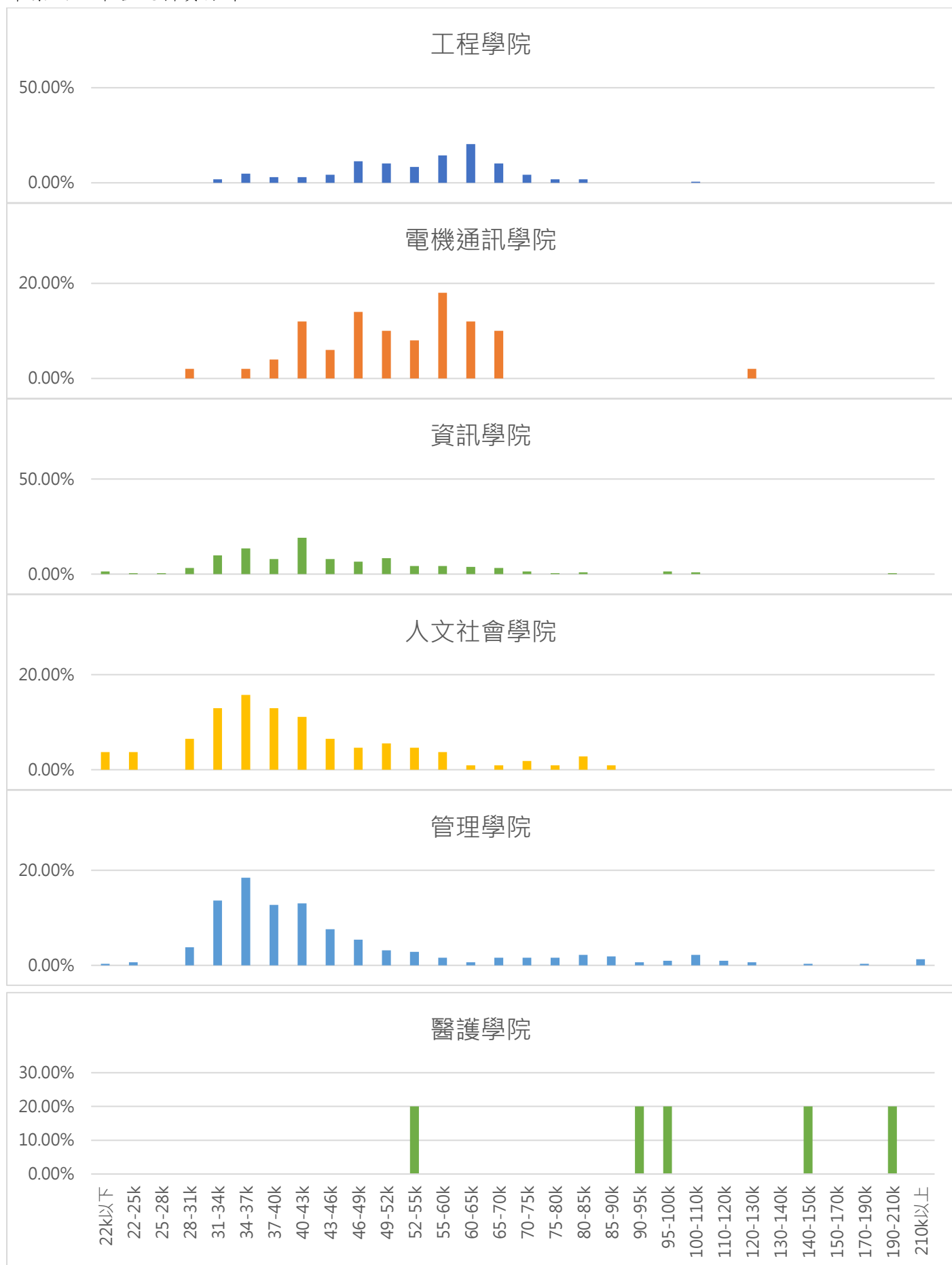
附件

畢業滿 1 年各學制薪資分布

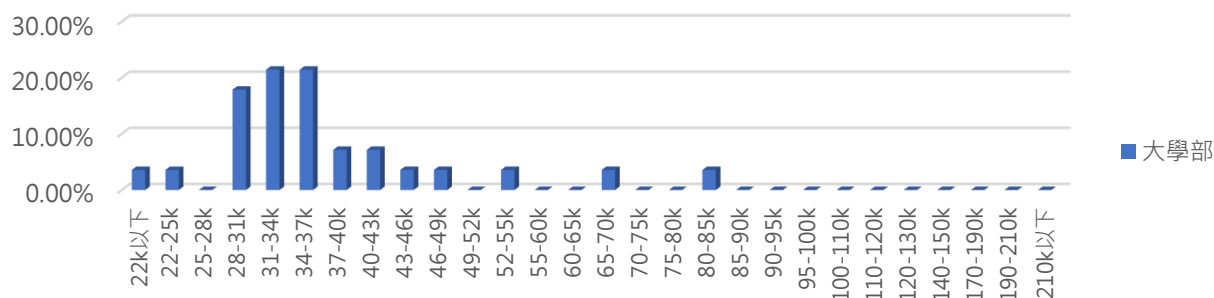


附件

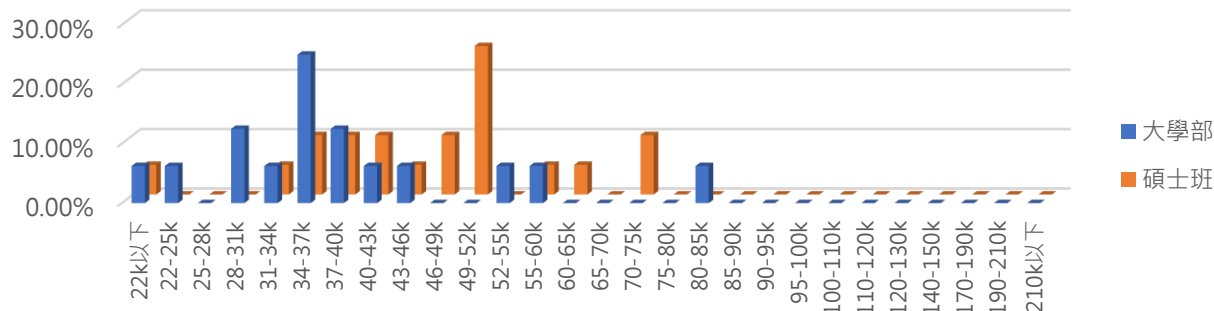
畢業滿 1 年各院薪資分布



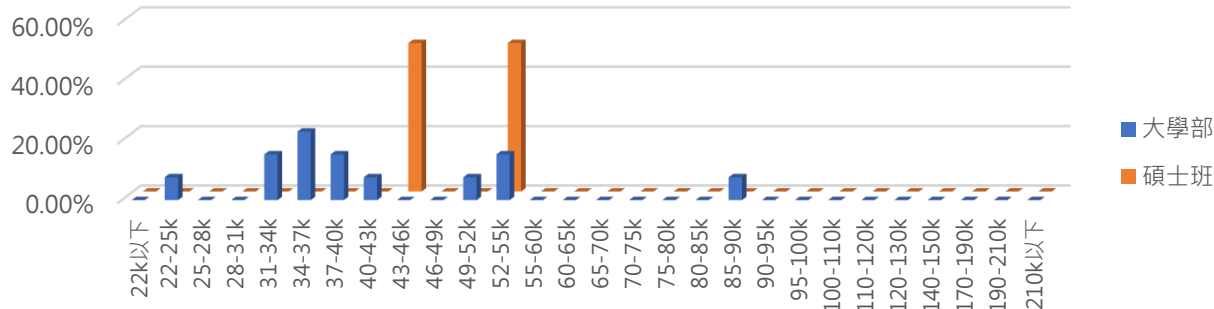
畢業滿1年 中國語文學系 薪資分布



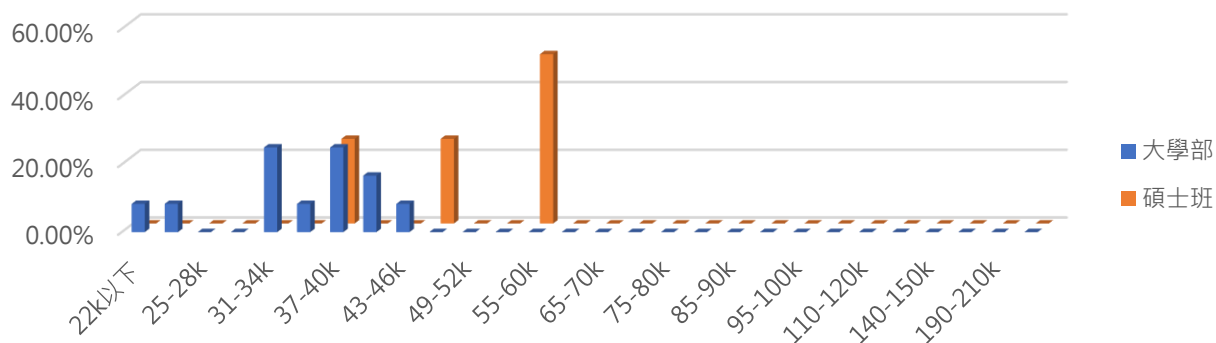
畢業滿1年 社會暨政策科學學系 薪資分布



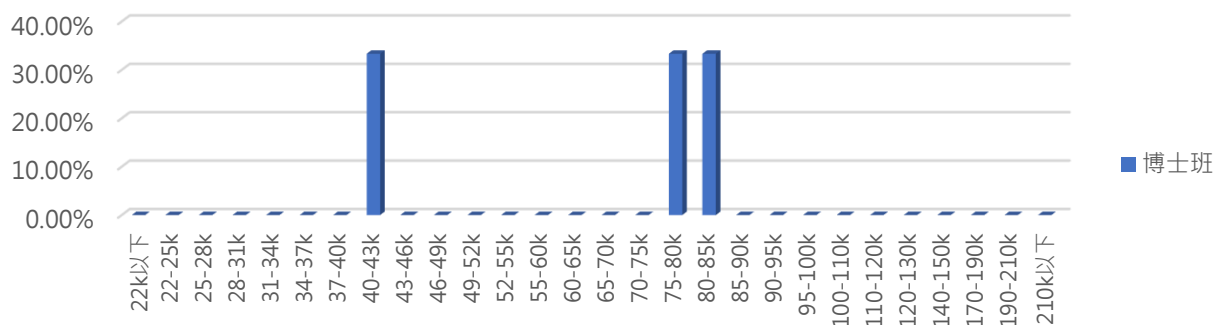
畢業滿1年 應用外語學系 薪資分布



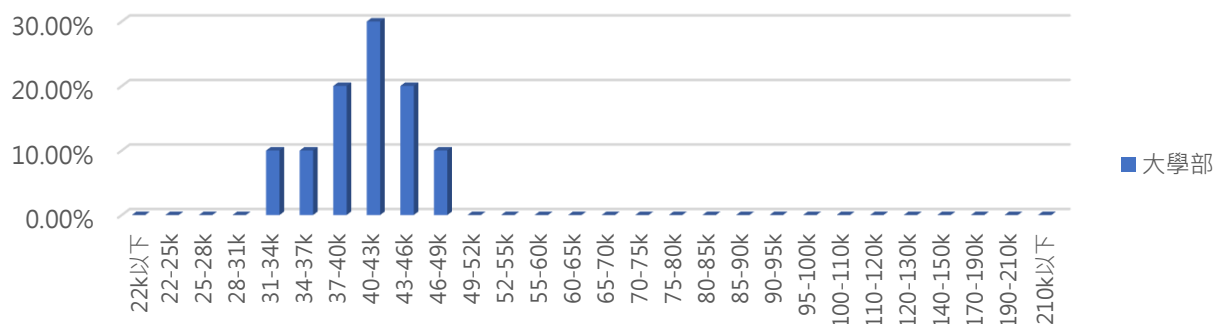
畢業滿1年 藝術與設計學系 薪資分布



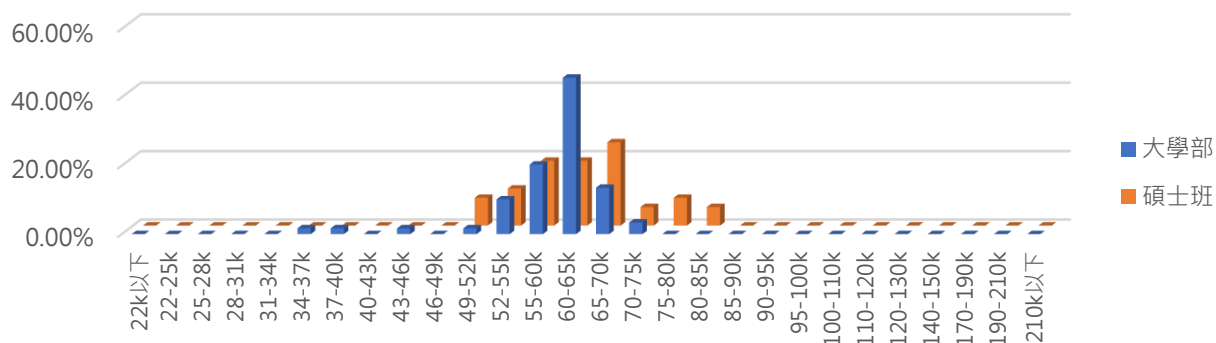
畢業滿1年 文化產業與文化政策博士學位學程 薪資分布



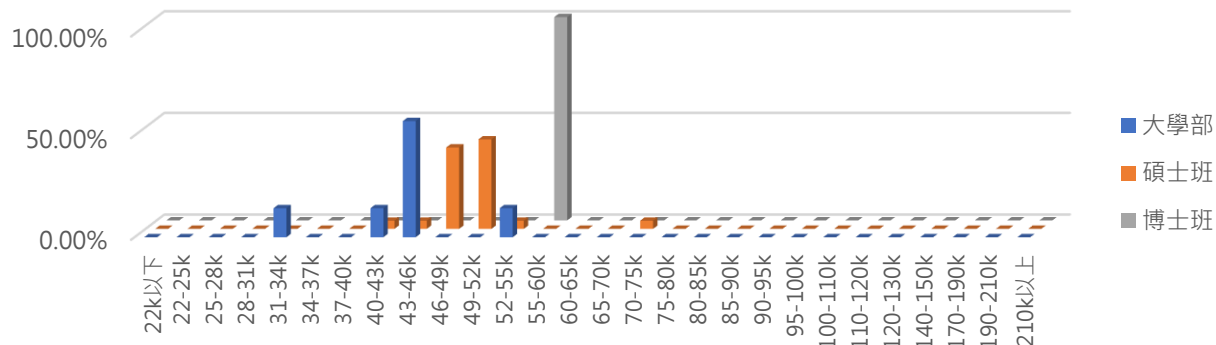
畢業滿1年 人文社會學院英語學士班 薪資分布



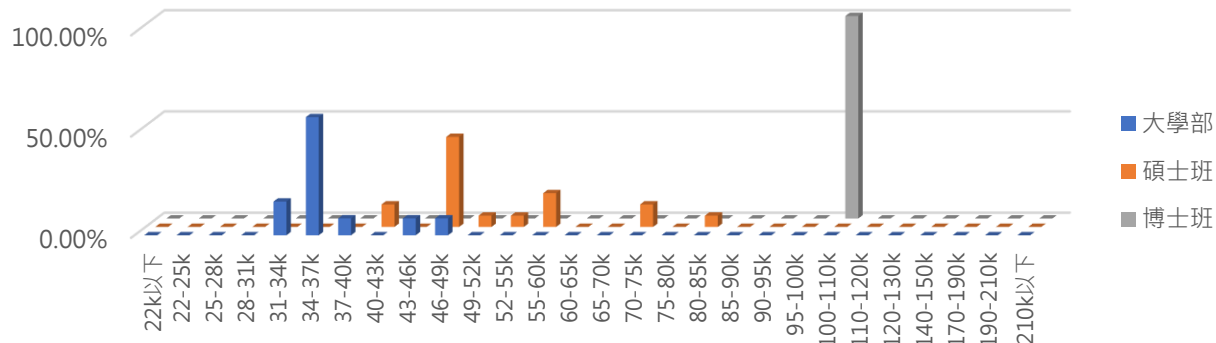
畢業滿1年 工業工程與管理學系 薪資分布



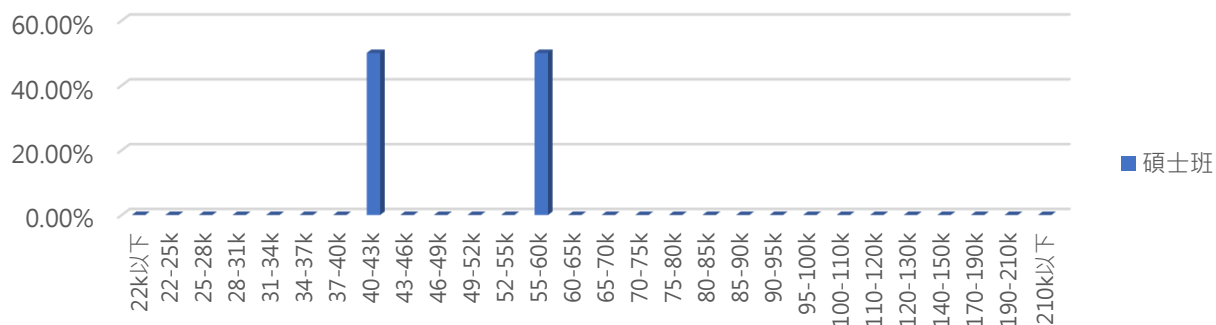
畢業滿1年 化學工程與材料科學學系 薪資分布



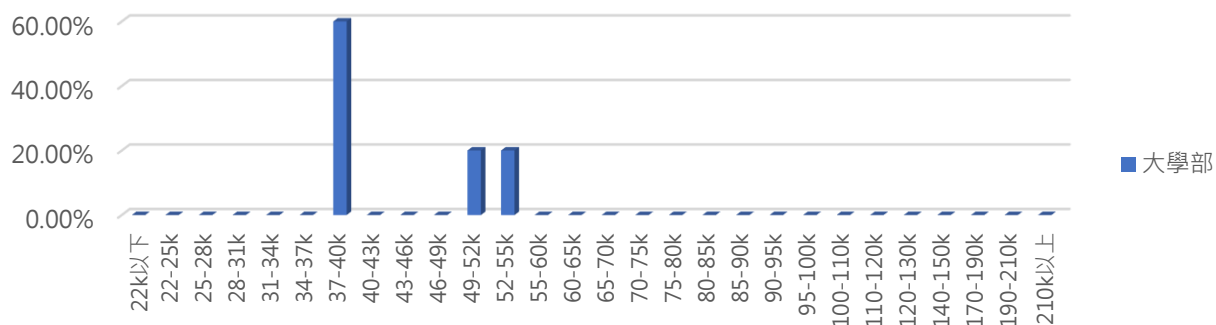
畢業滿1年 機械工程學系 薪資分布



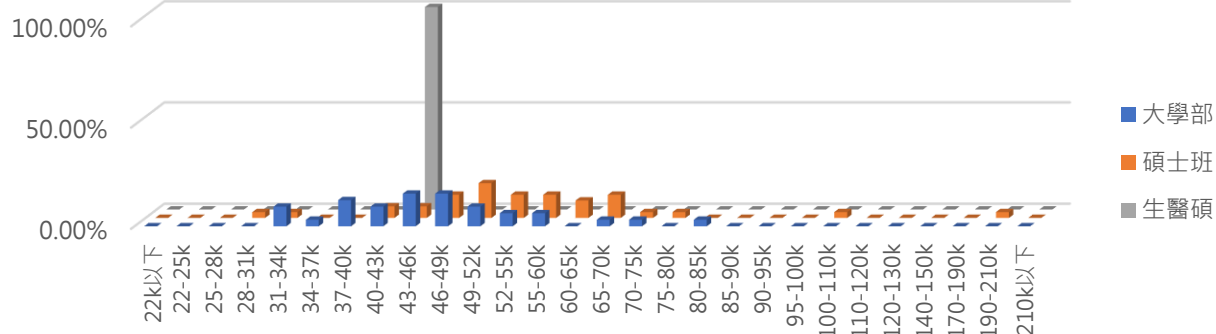
畢業滿1年 生物科技與工程研究所 薪資分布



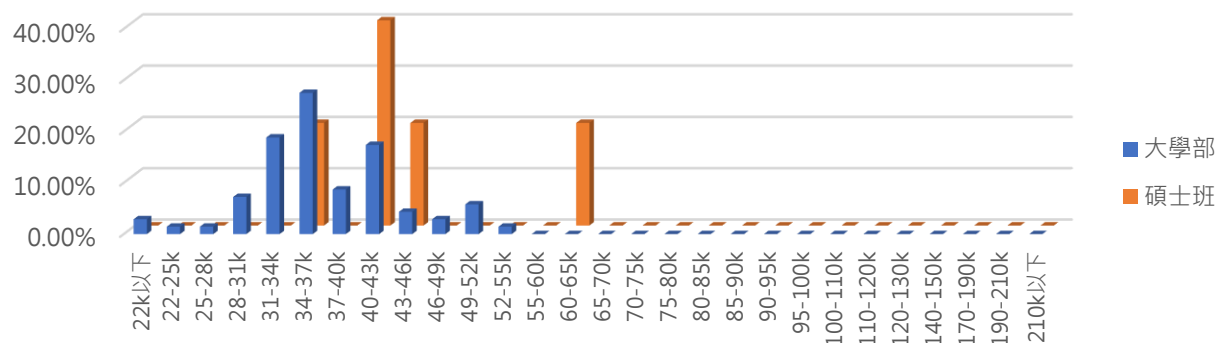
畢業滿1年 工程學院英語學士班 薪資分布



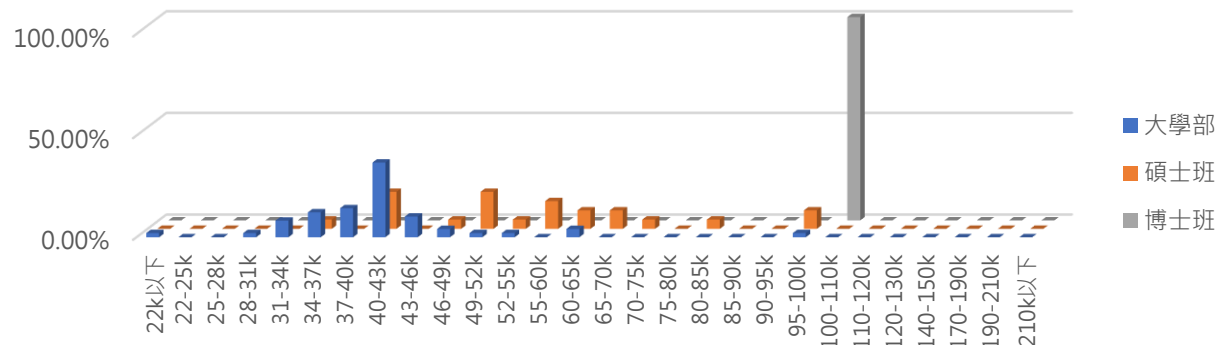
畢業滿1年 資訊工程學系 薪資分布



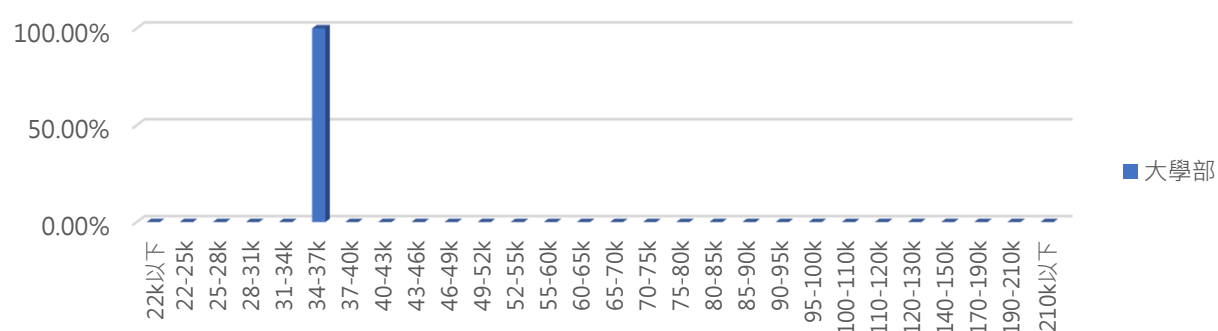
畢業滿1年 資訊傳播學系 薪資分布



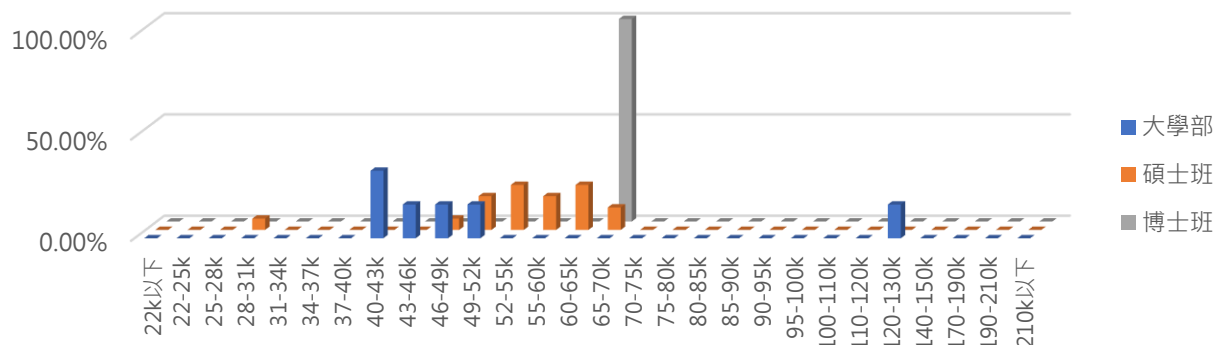
畢業滿1年 資訊管理學系 薪資分布



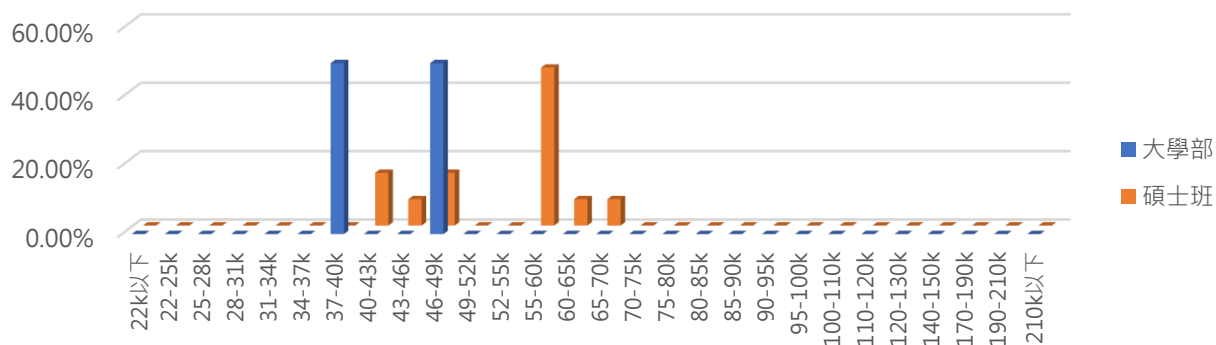
畢業滿1年 資訊學院英語學士班 薪資分布



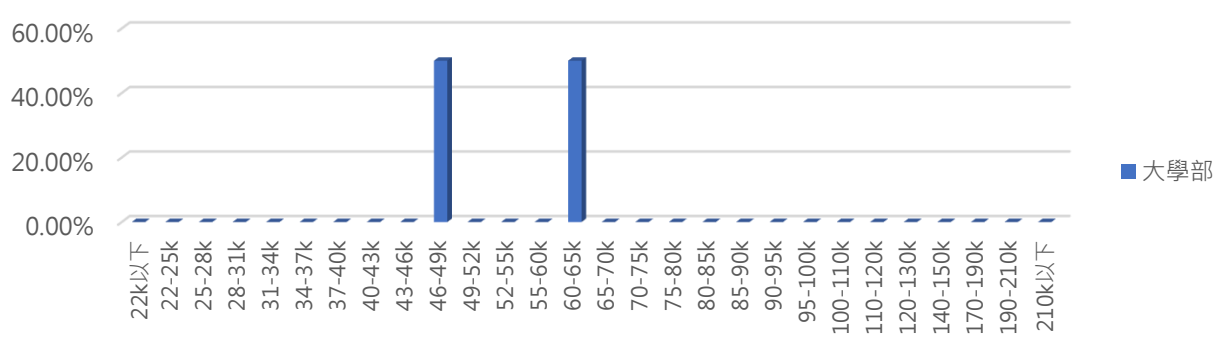
畢業滿1年 電機工程學系(甲組) 薪資分布



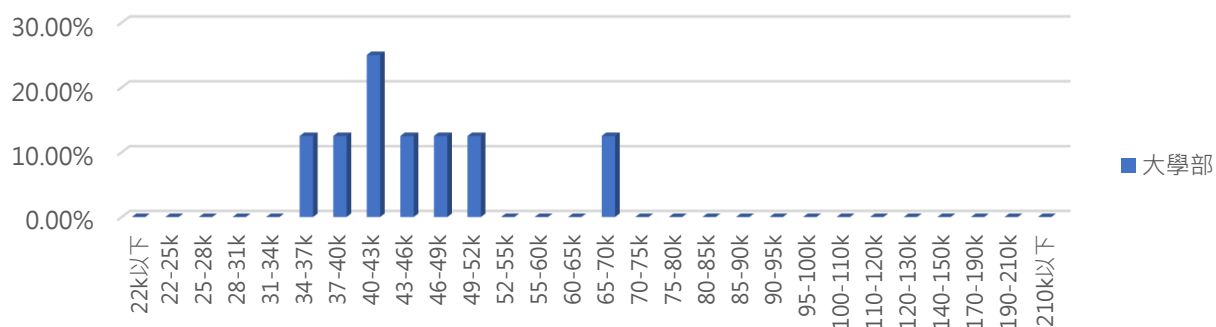
畢業滿1年 電機工程學系(乙組) 薪資分布



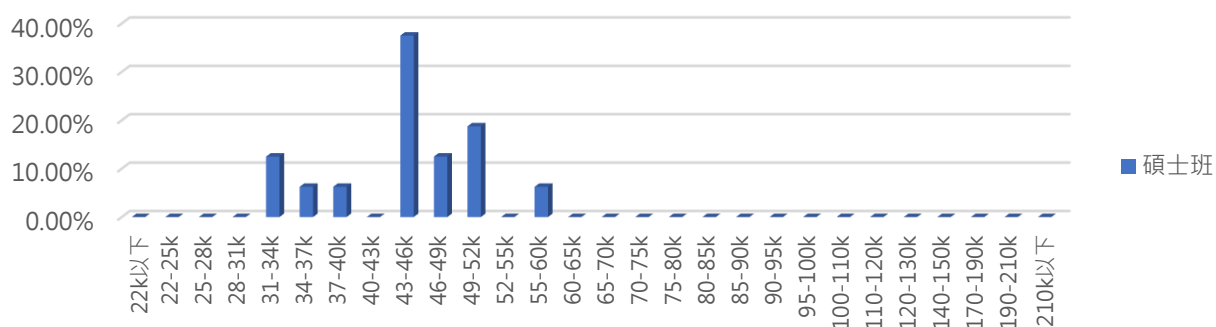
畢業滿1年 電機工程學系(丙組) 薪資分布



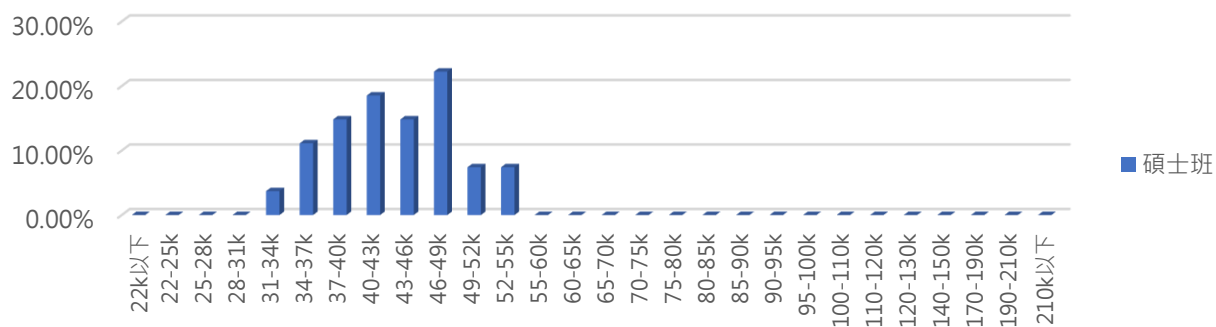
畢業滿1年 電機通訊學院英語學士班 薪資分布



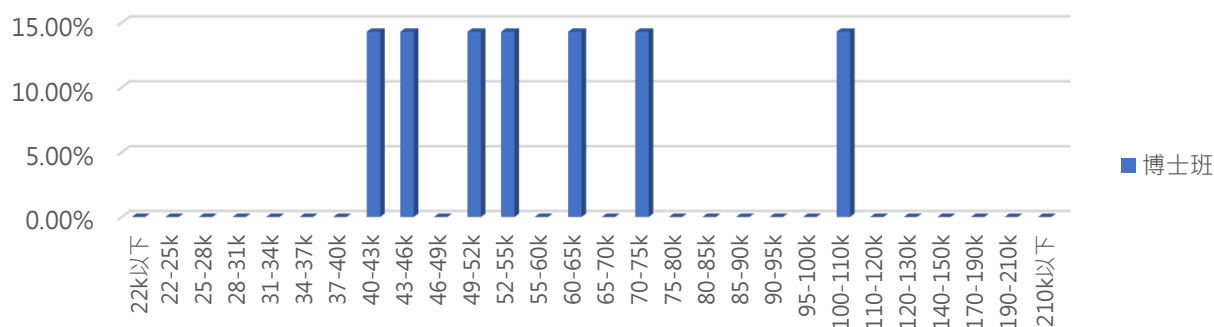
畢業滿1年 管理學院財務金融暨會計碩士班 薪資分布



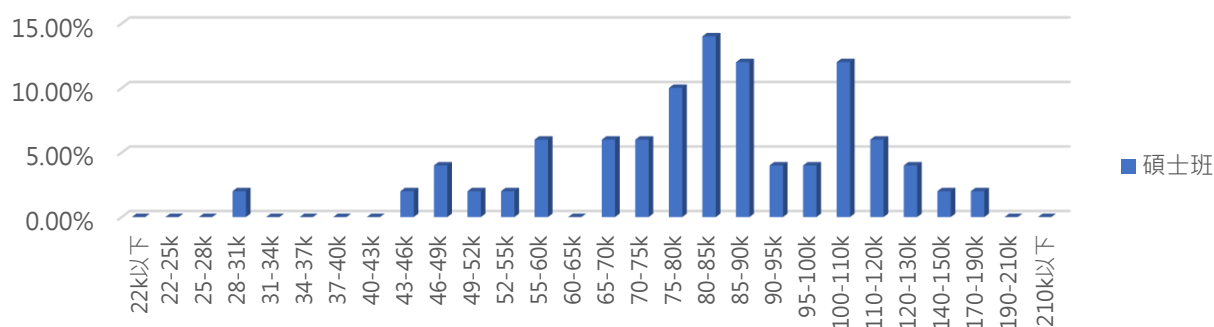
畢業滿1年 管理學院經營管理碩士班 薪資分布



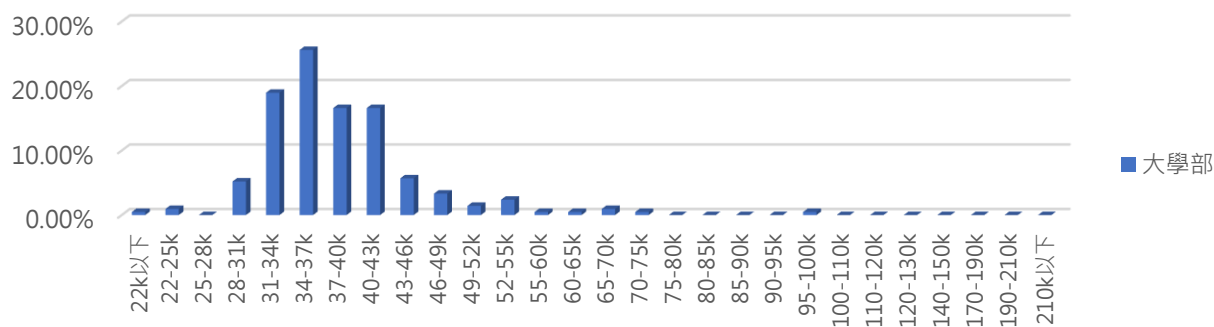
畢業滿1年 管理學院博士班 薪資分布

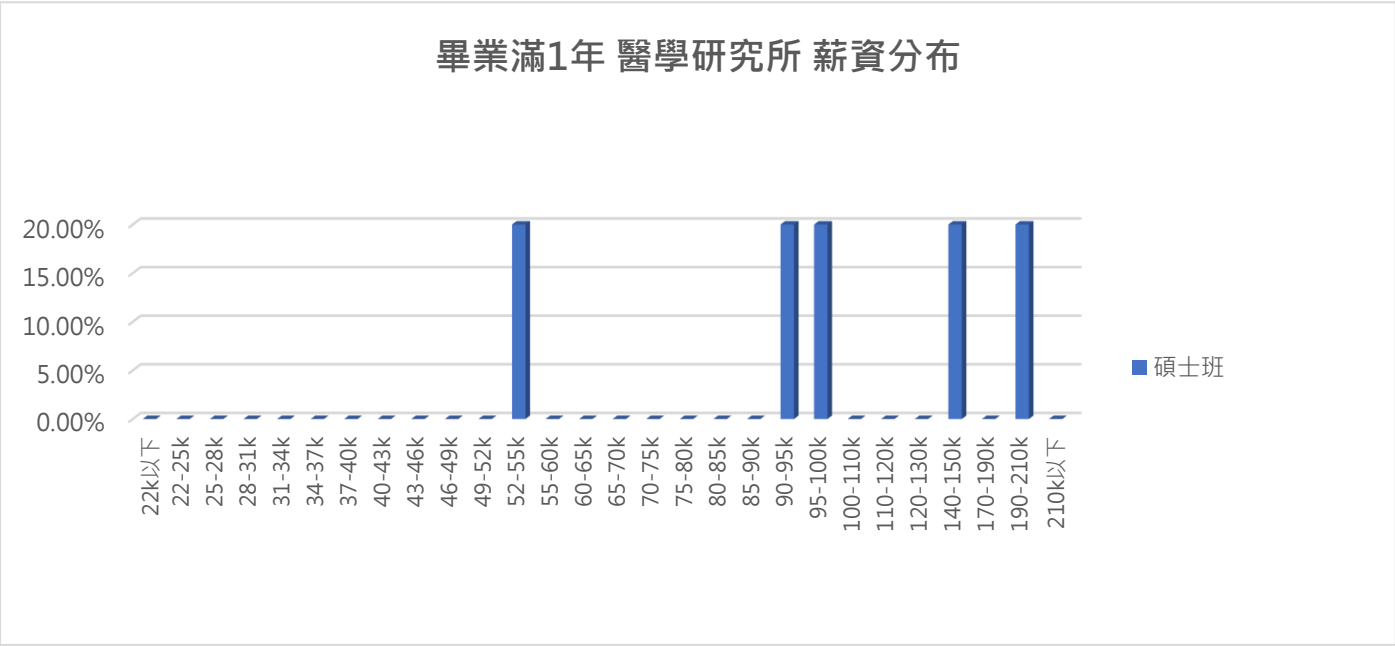


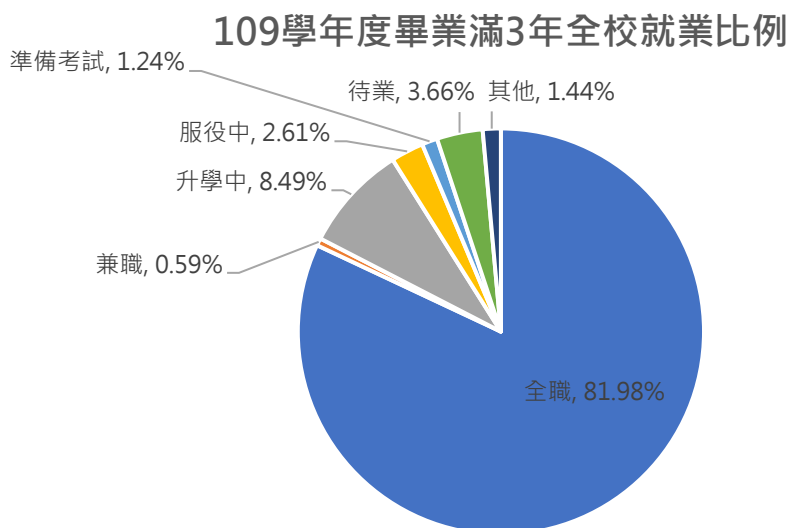
畢業滿1年 管理學院管理碩士在職專班 薪資分布



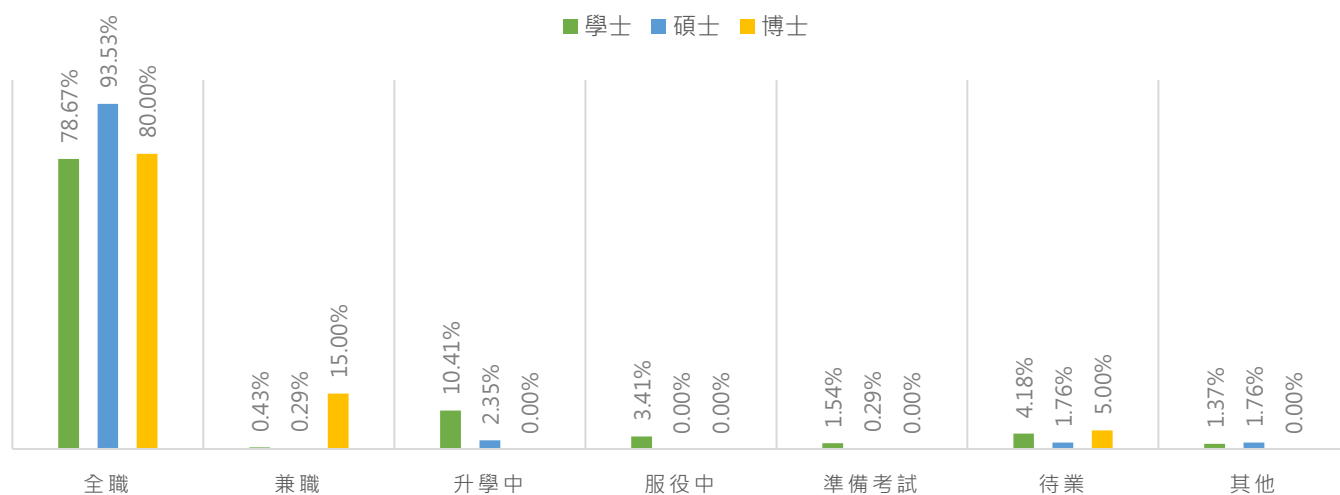
畢業滿1年 管理學院學士班 薪資分布



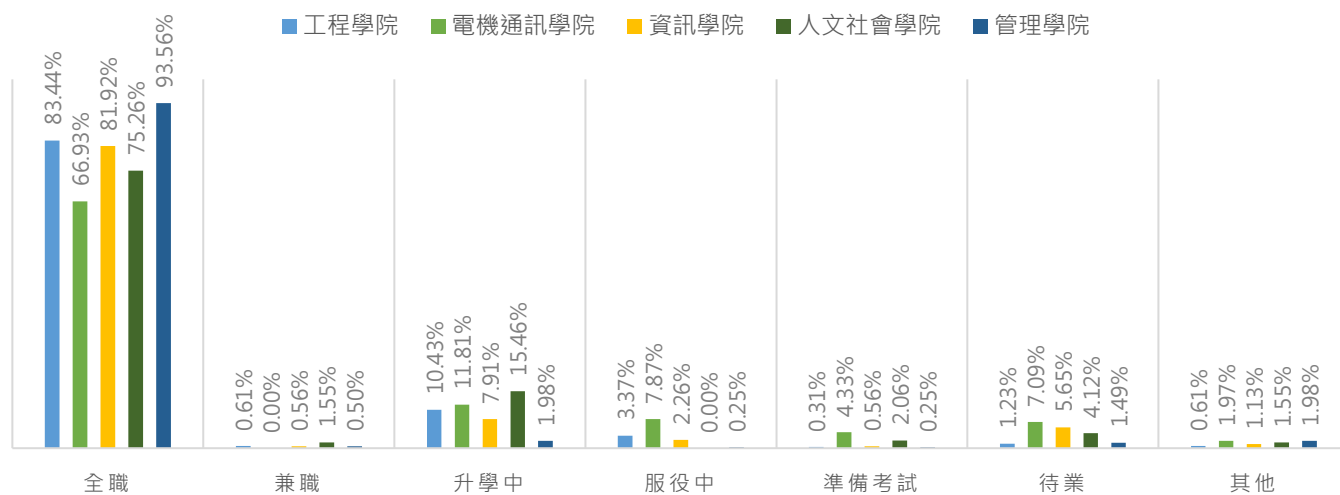




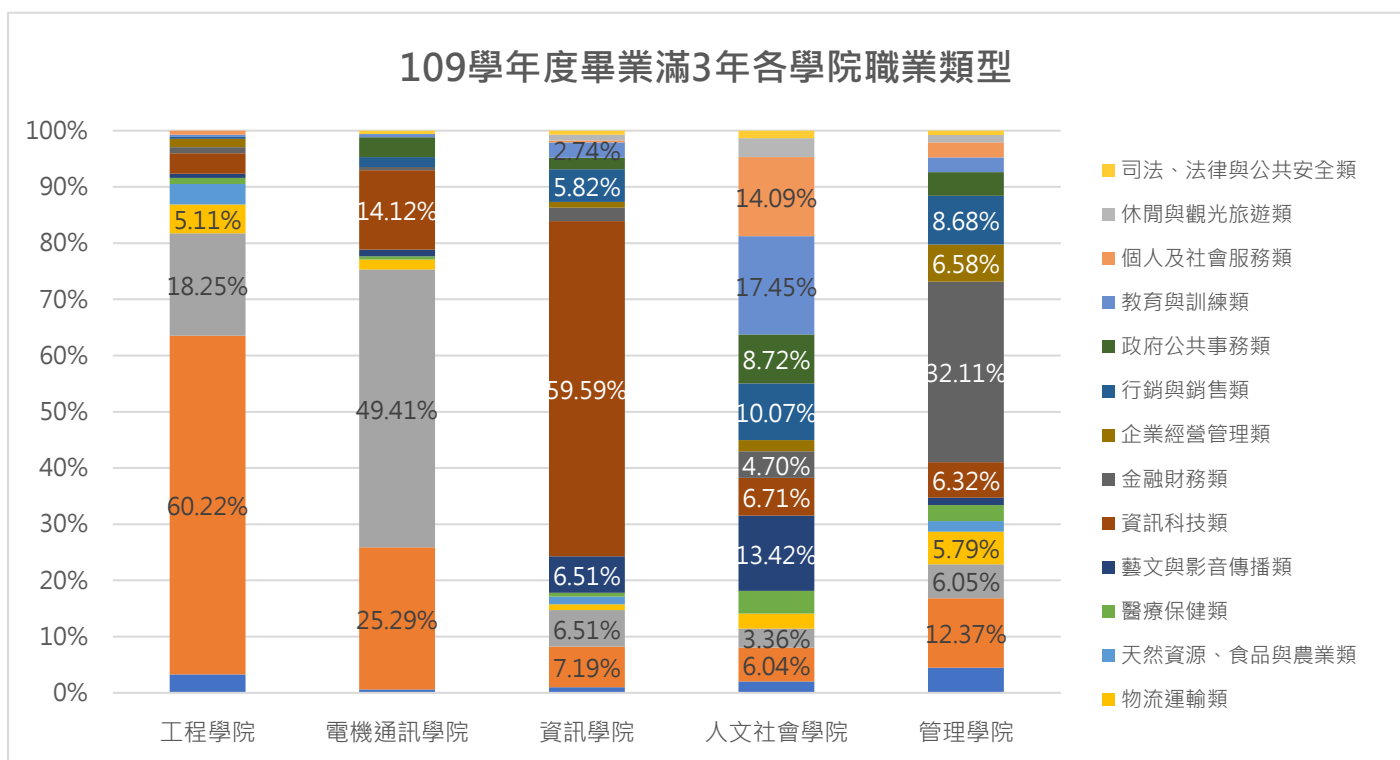
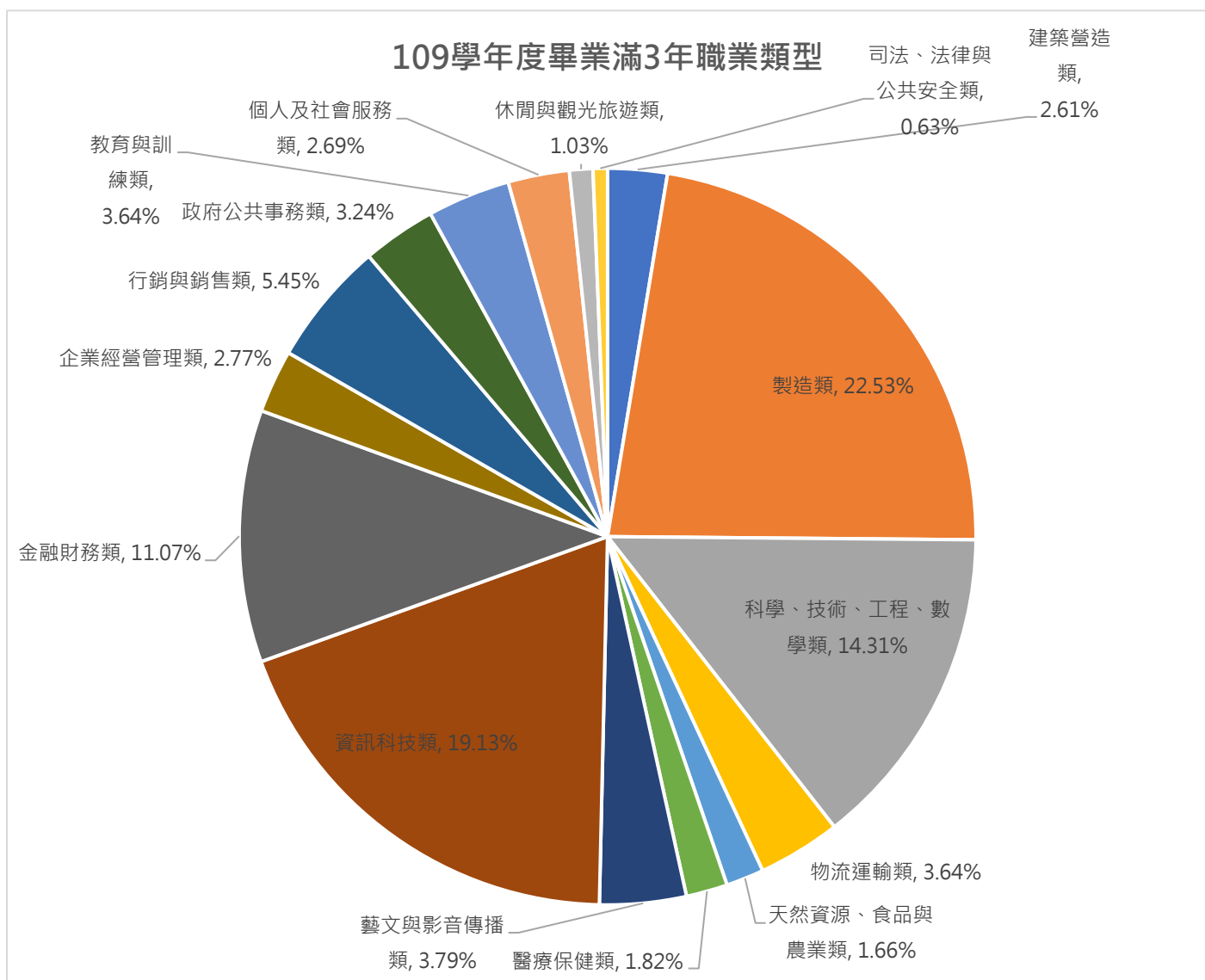
109學年度畢業滿3年各學制就業比例



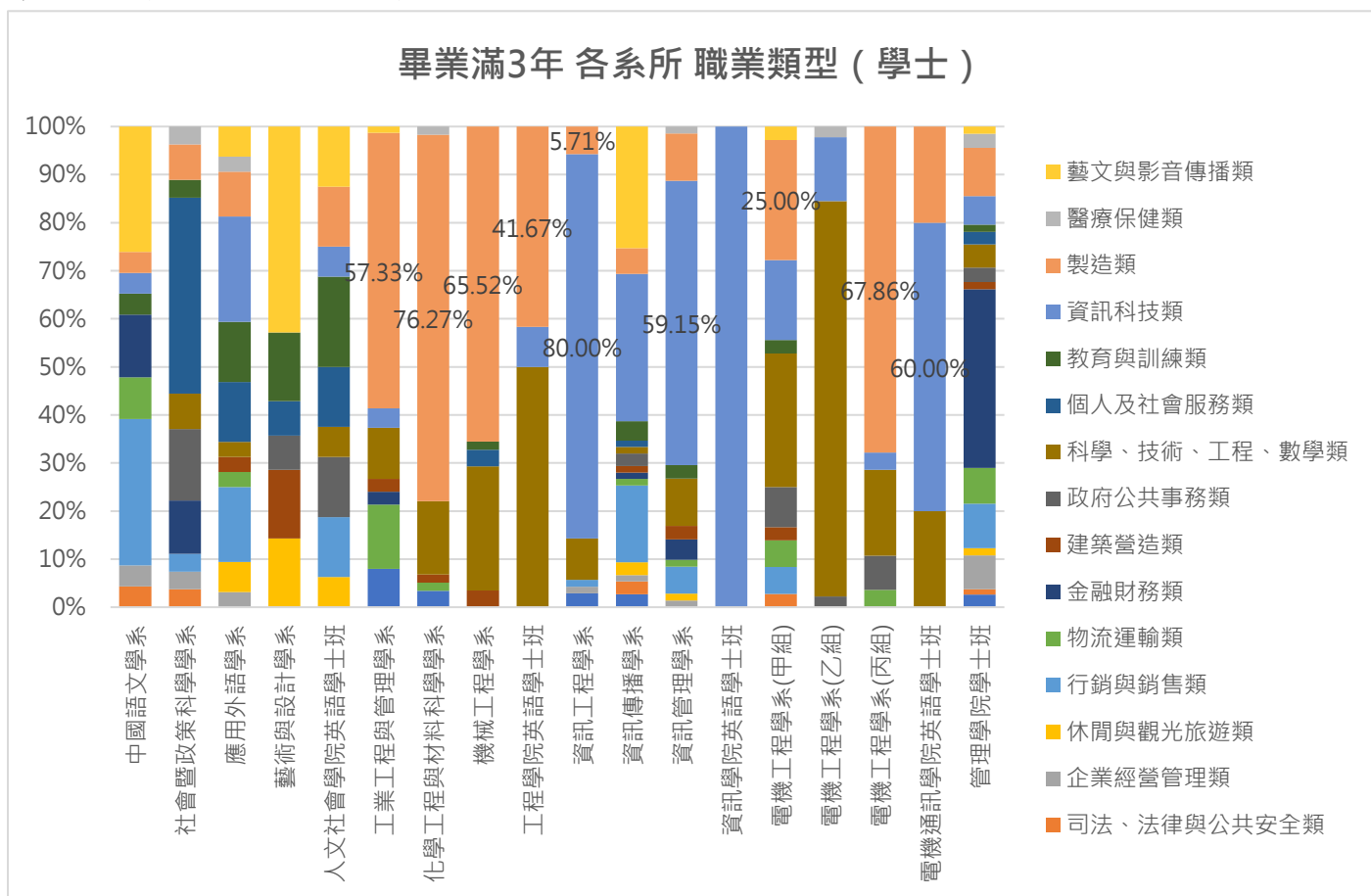
109學年度畢業滿3年各學院就業比例



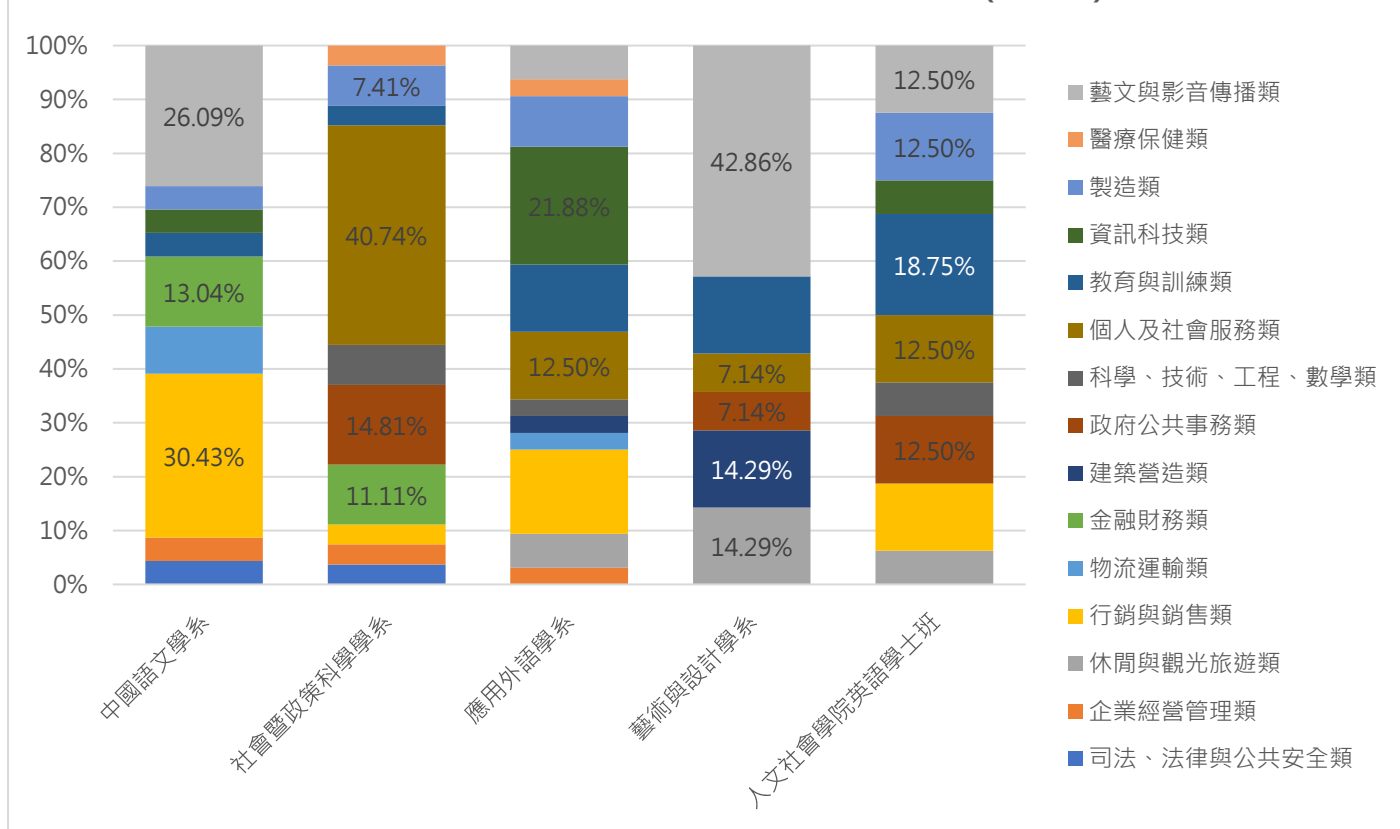
附件
畢業滿3年職業類型



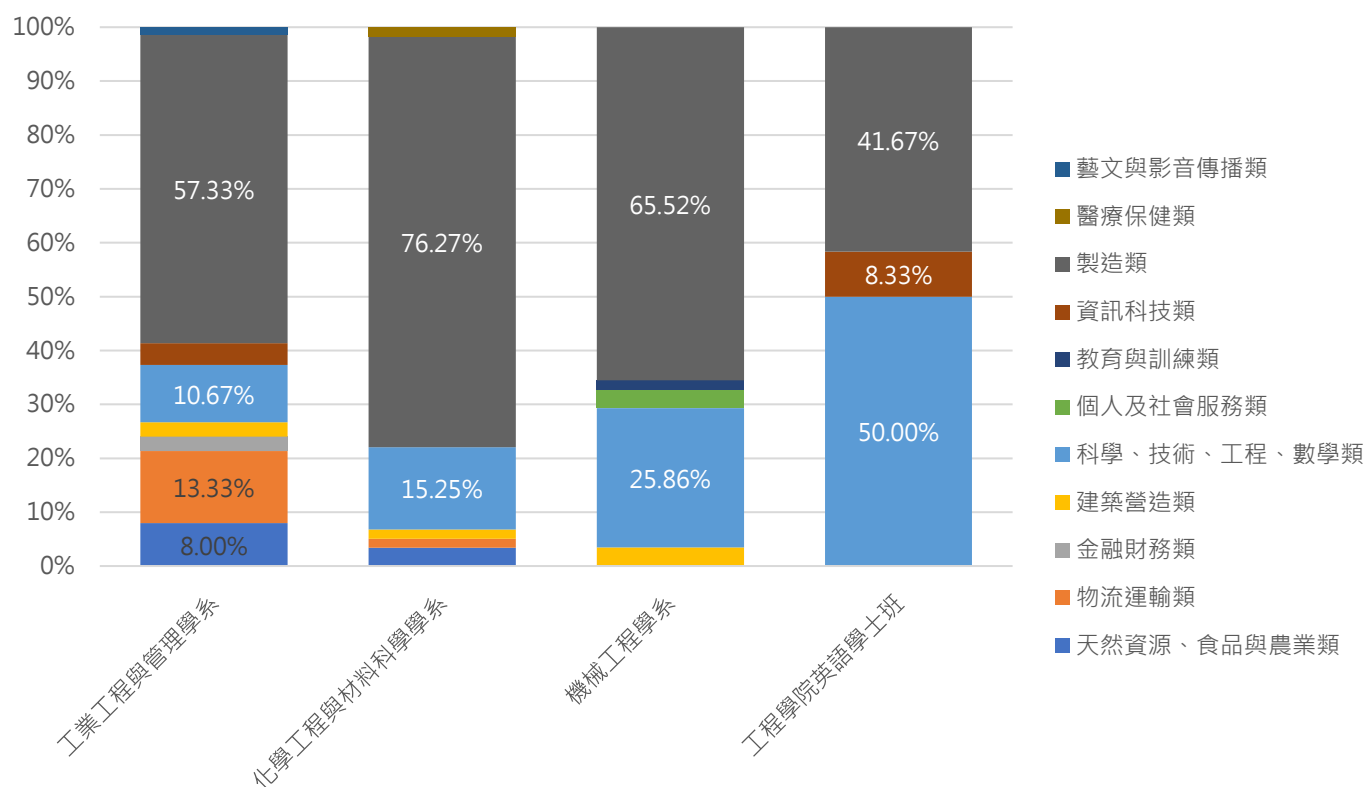
畢業滿3年各系職業類型（學士）



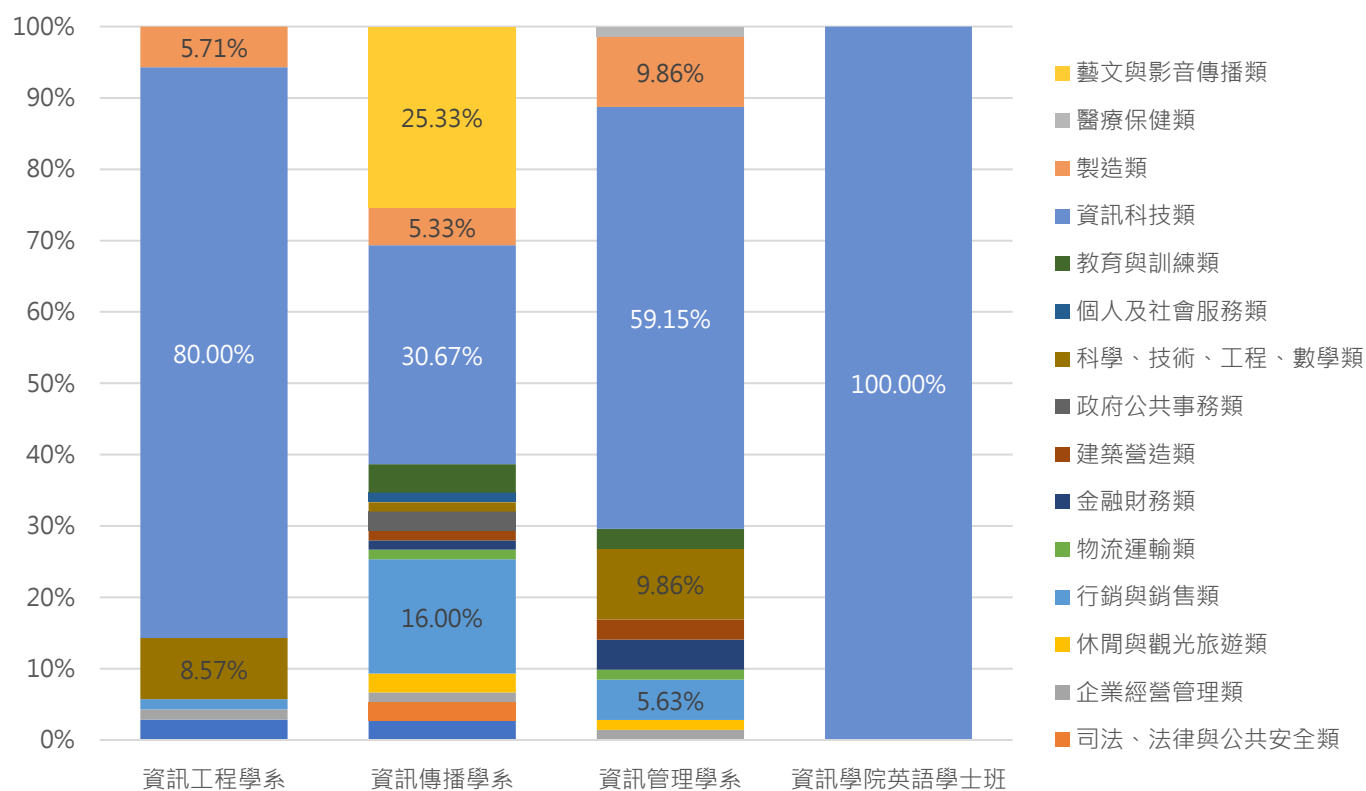
畢業滿3年 人文社會學院各系所 職業類型（學士）



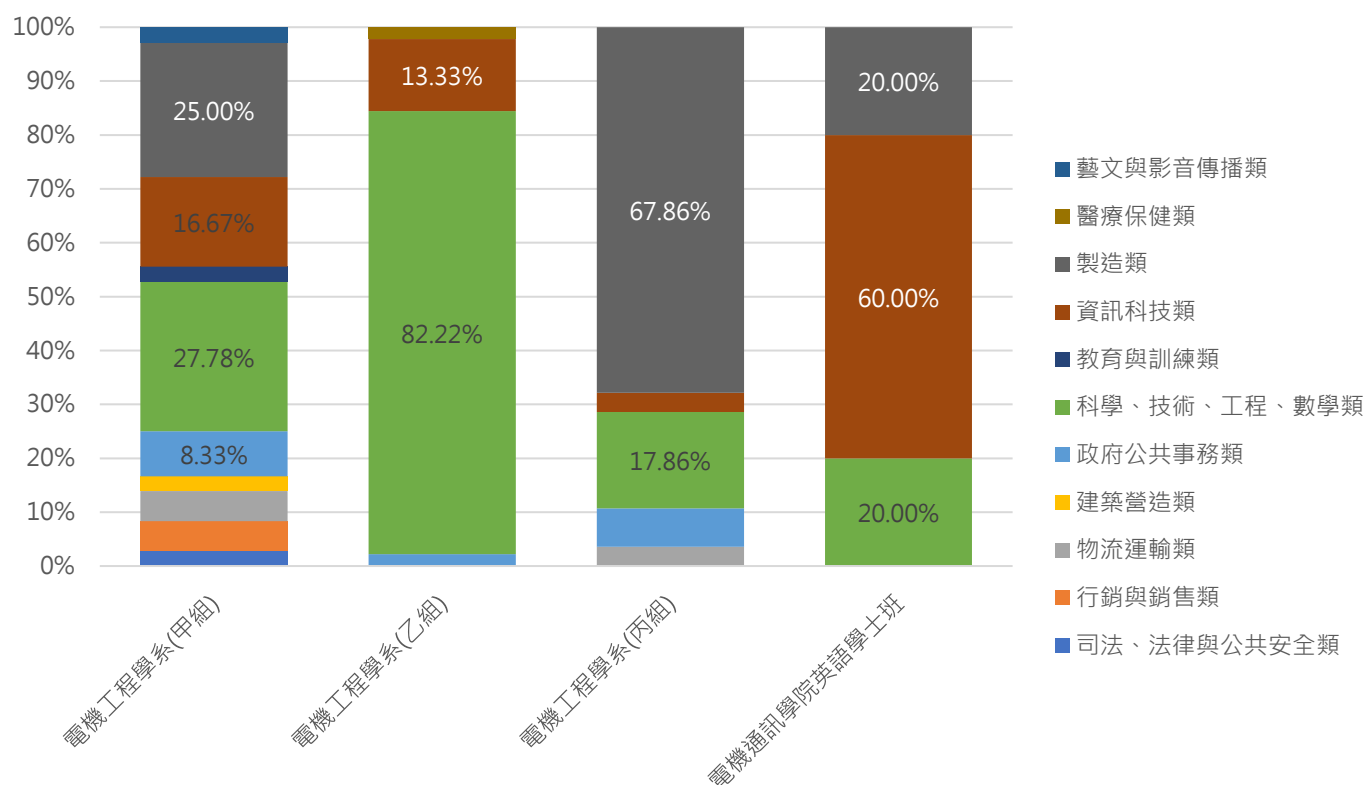
畢業滿3年 工程學院各系所 職業類型（學士）



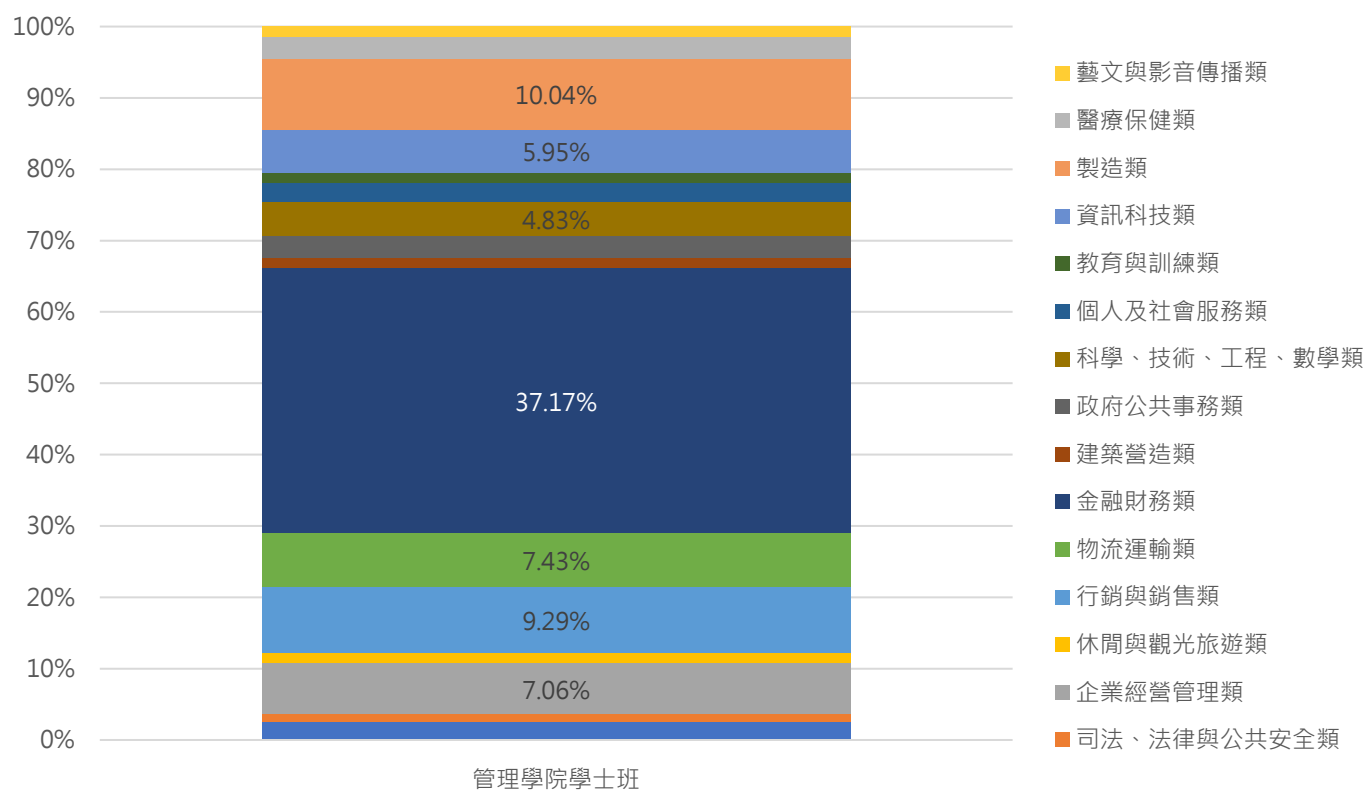
畢業滿3年 資訊學院各系所 職業類型（學士）

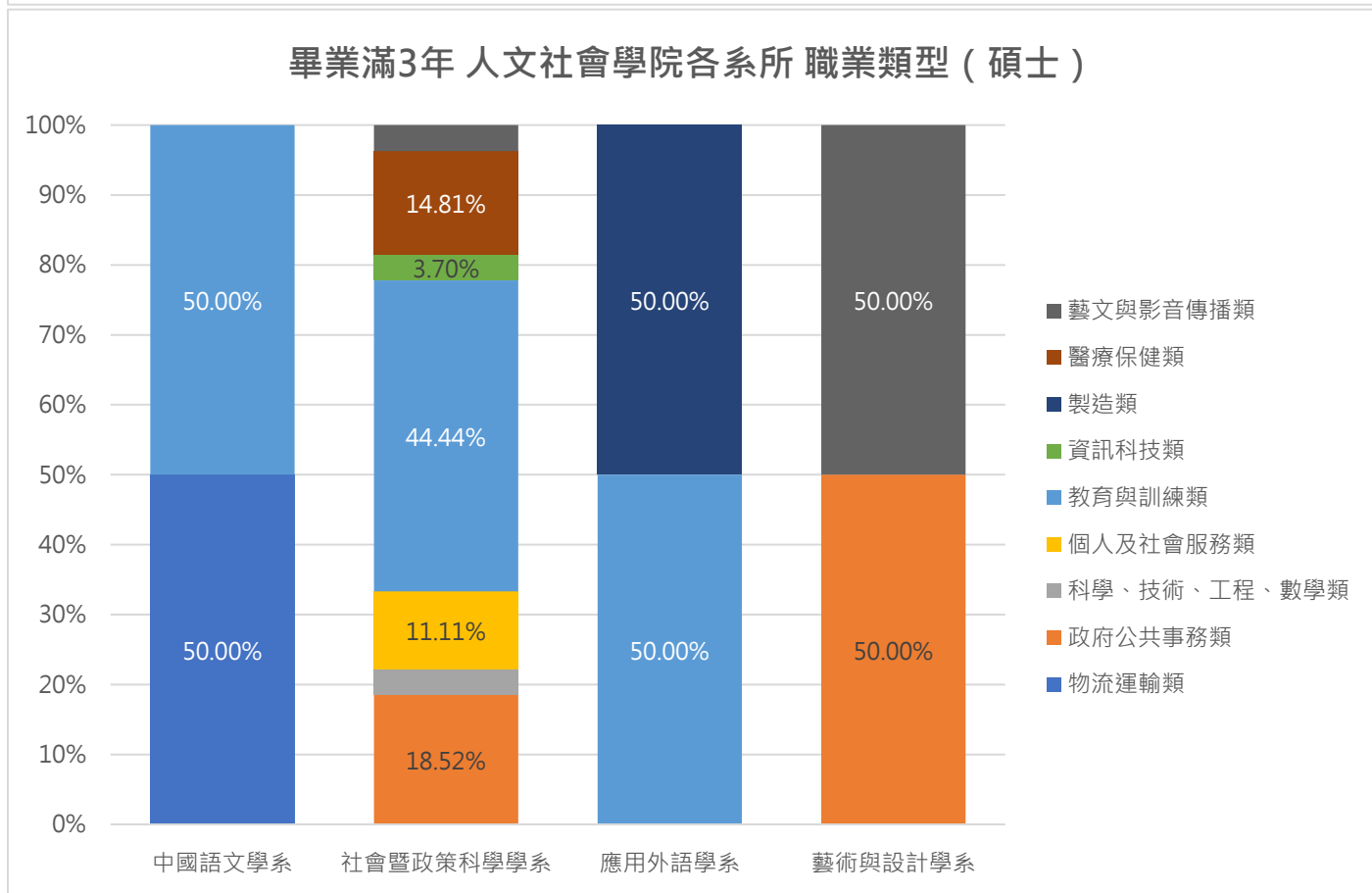
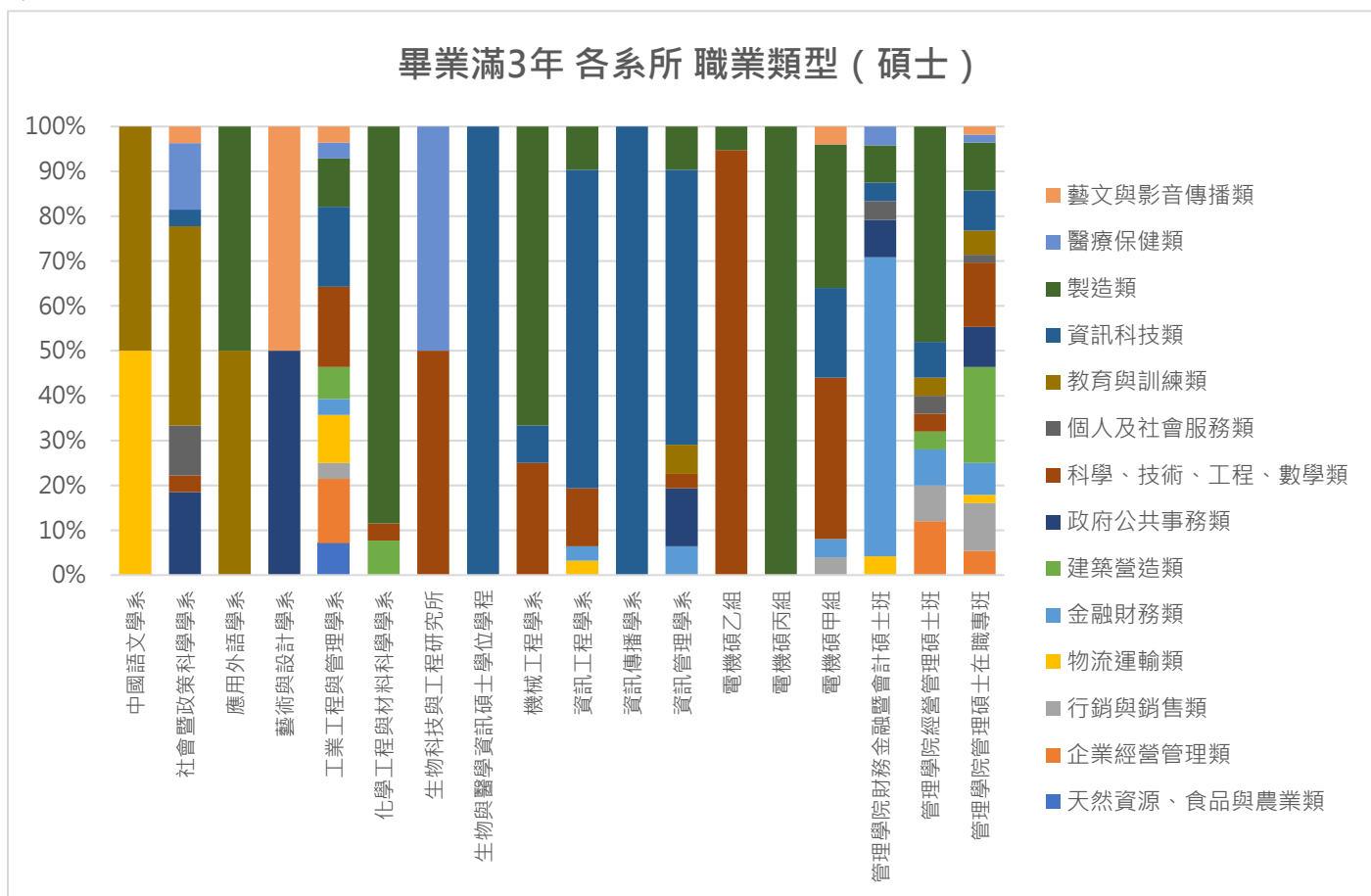


畢業滿3年 電機通訊學院各系所 職業類型（學士）

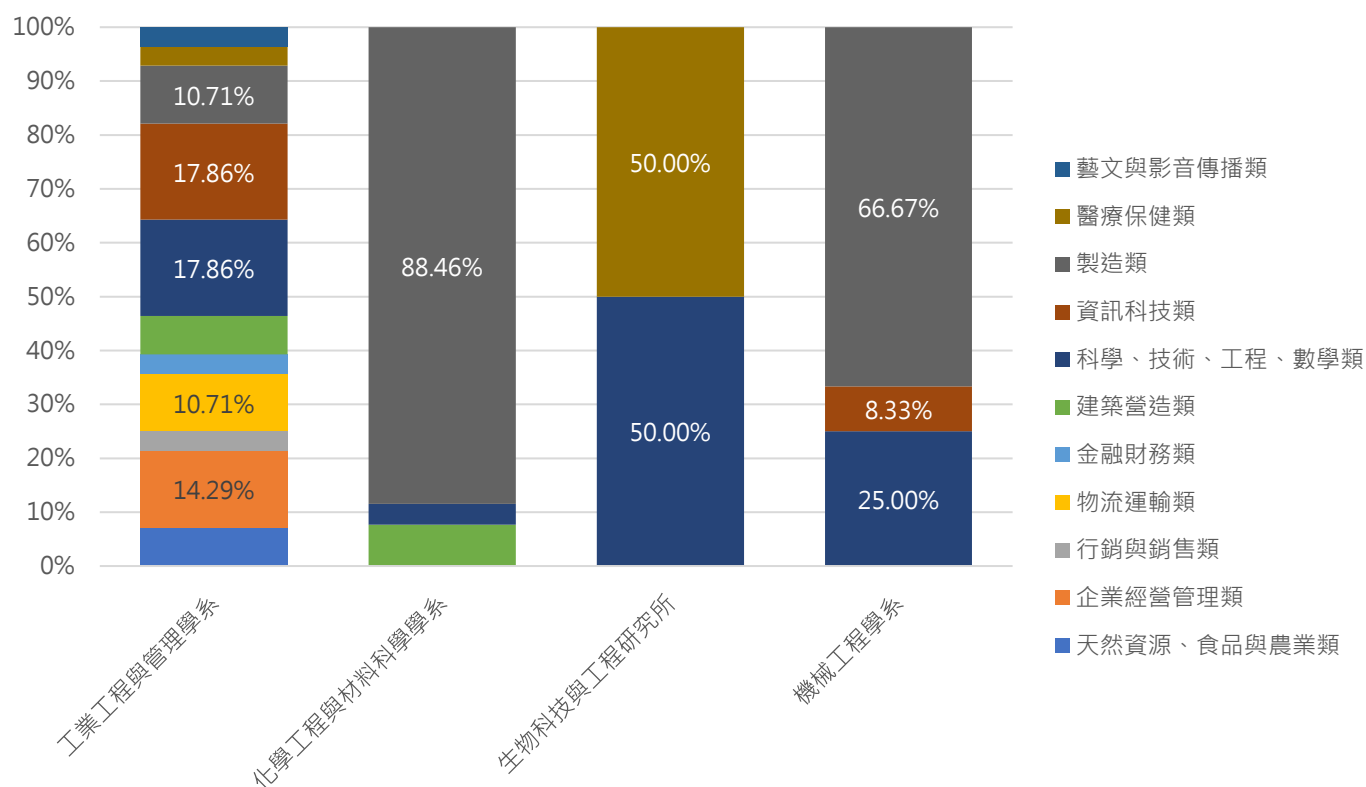


畢業滿3年 管理學院各系所 職業類型（學士）

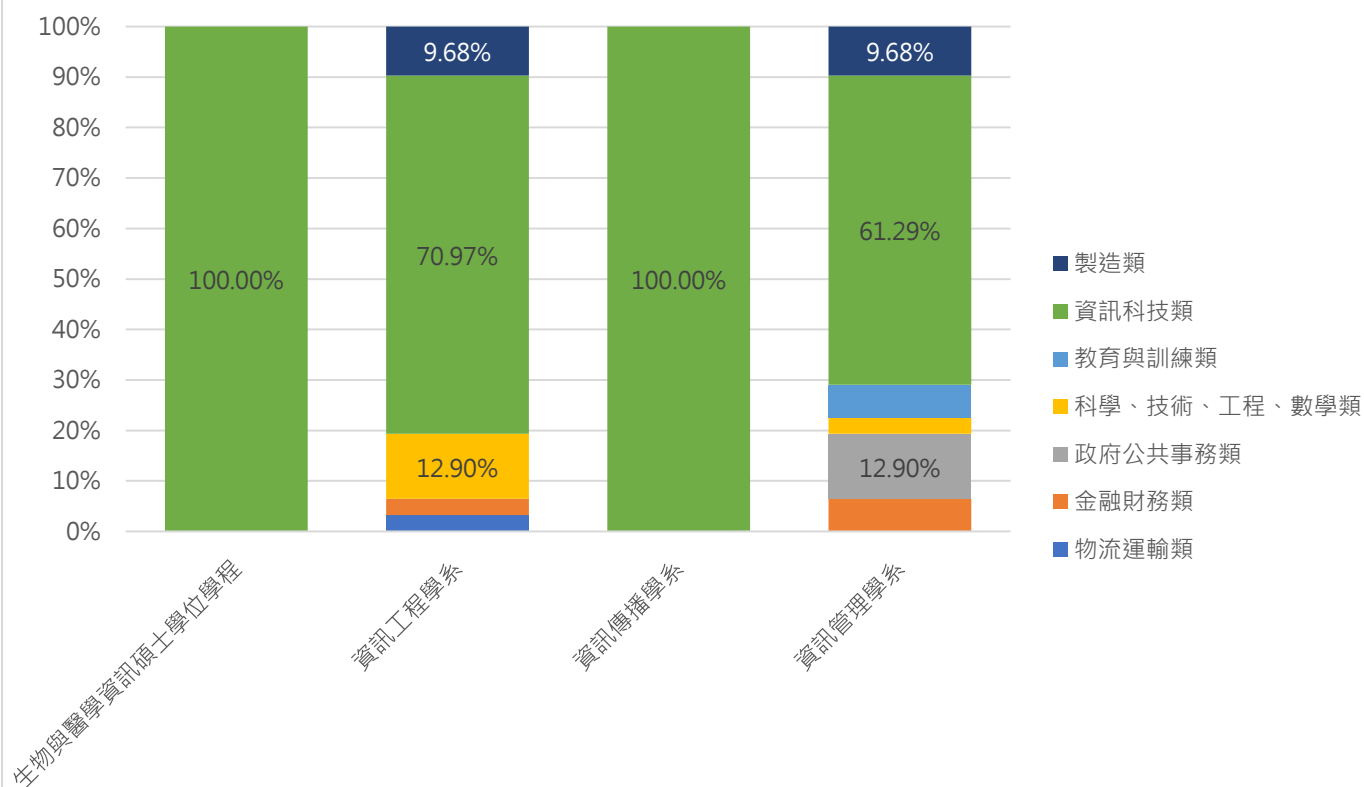




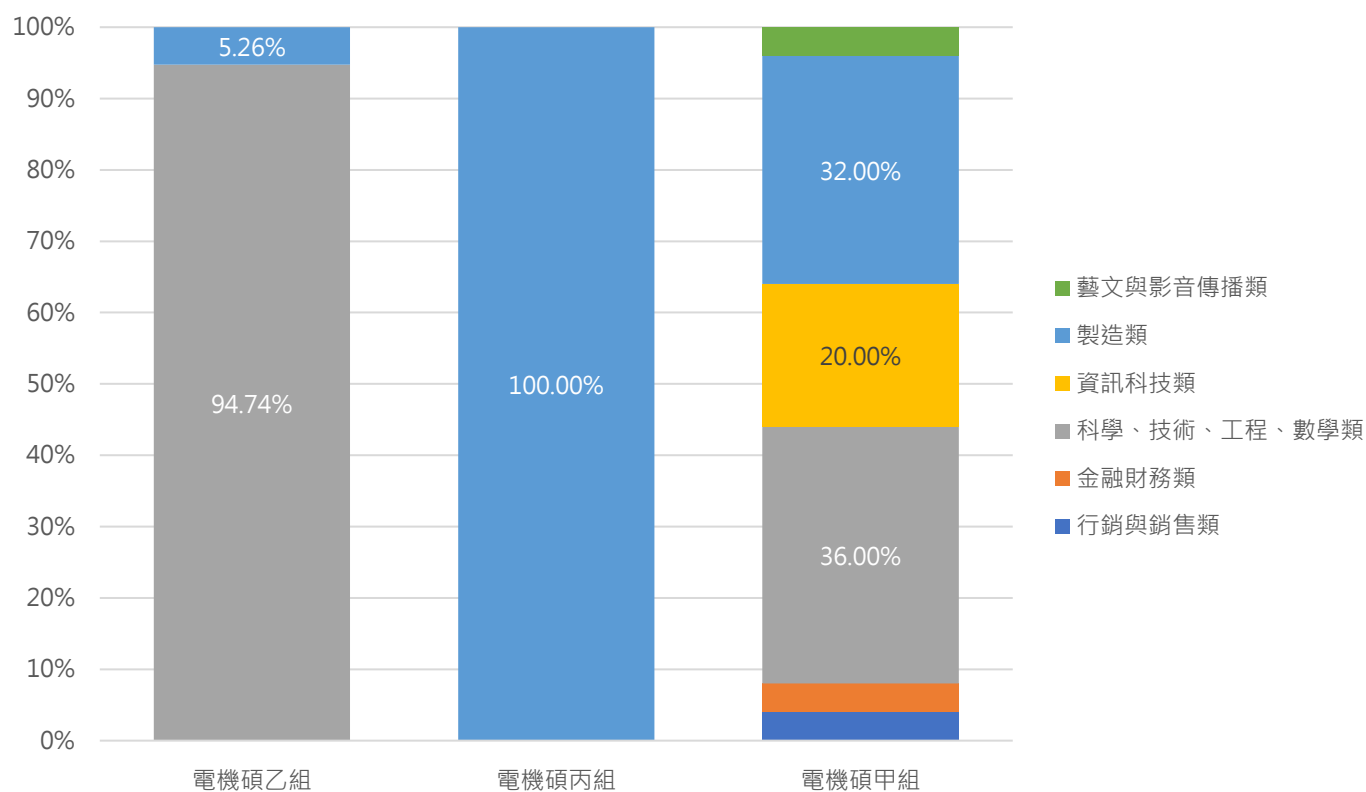
畢業滿3年 工程學院各系所 職業類型 (碩士)



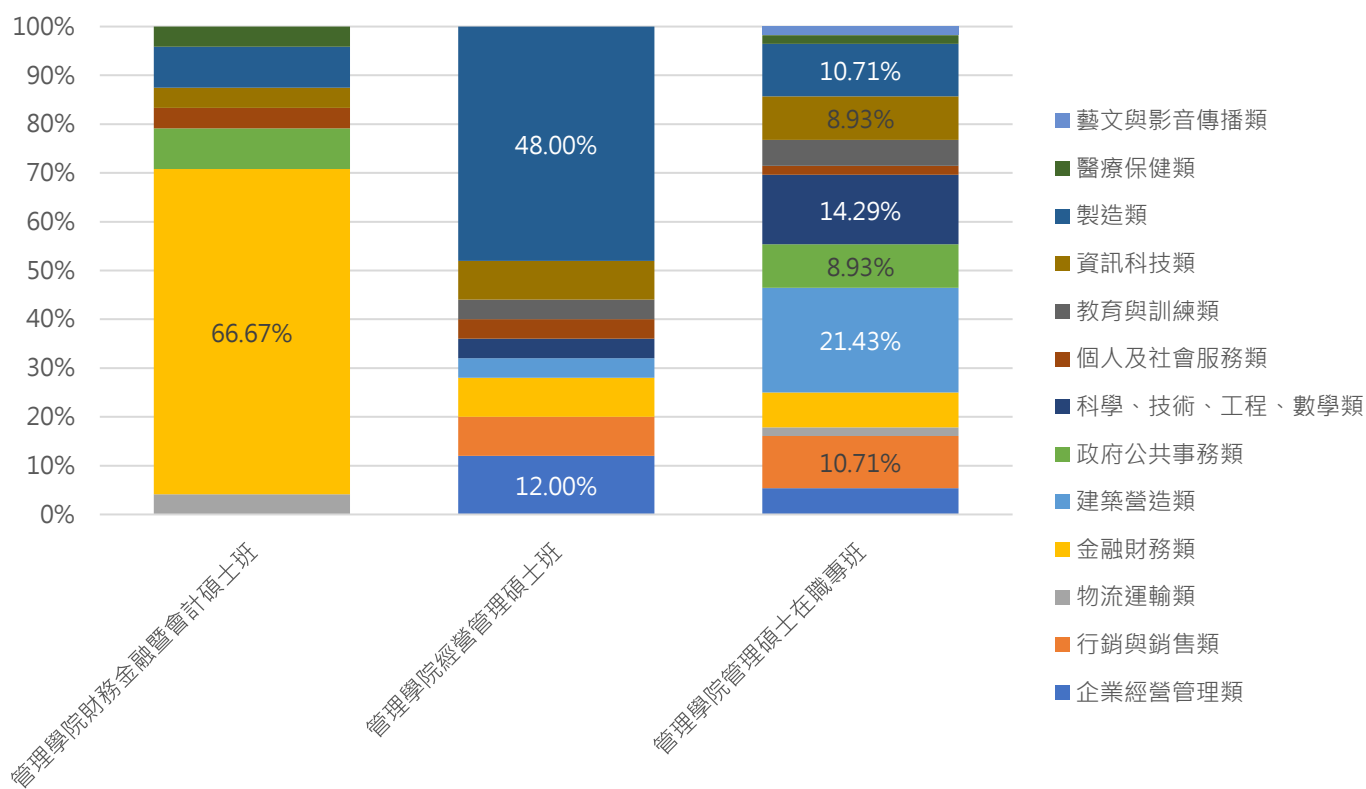
畢業滿3年 資訊學院各系所 職業類型 (碩士)



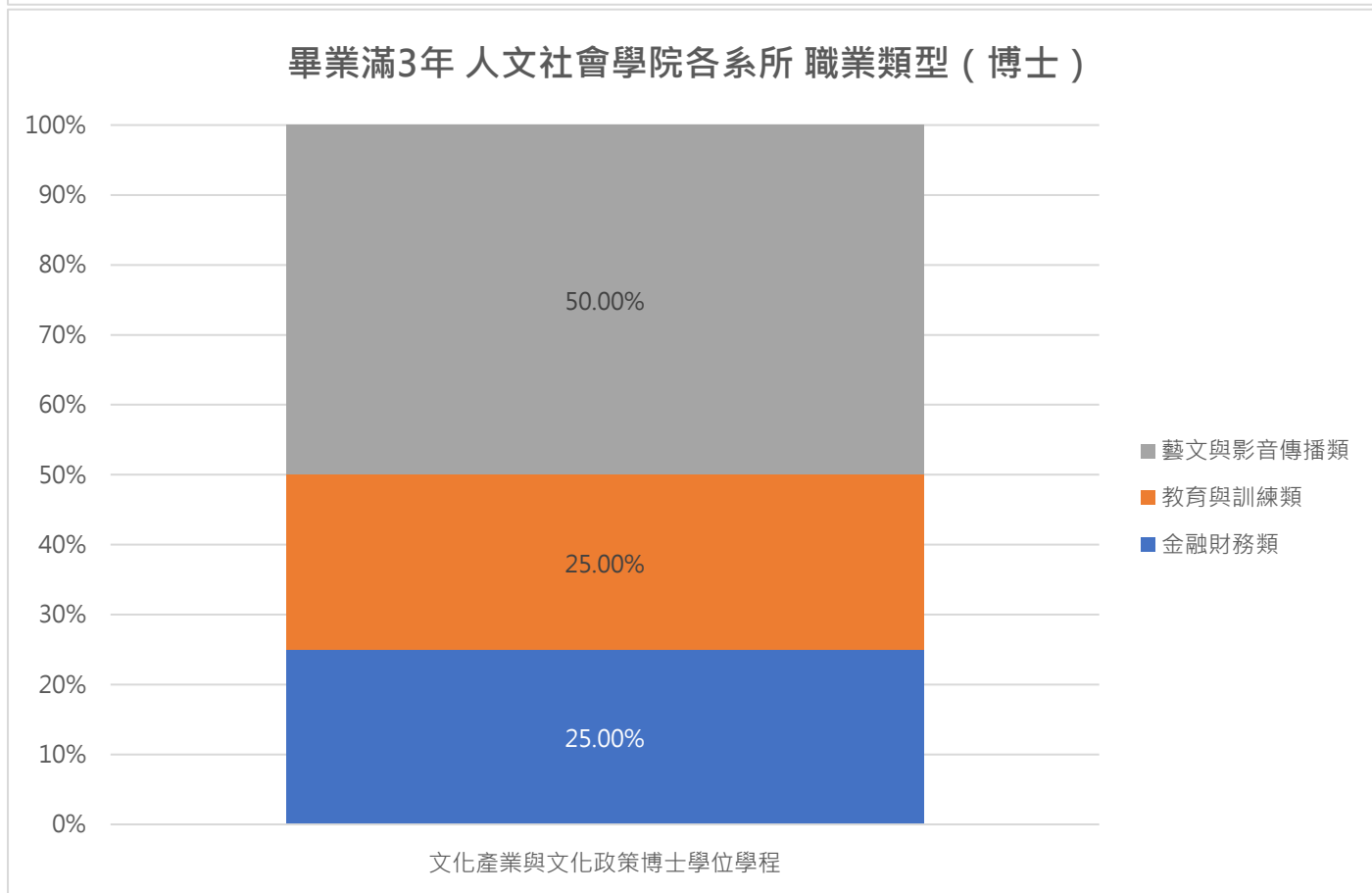
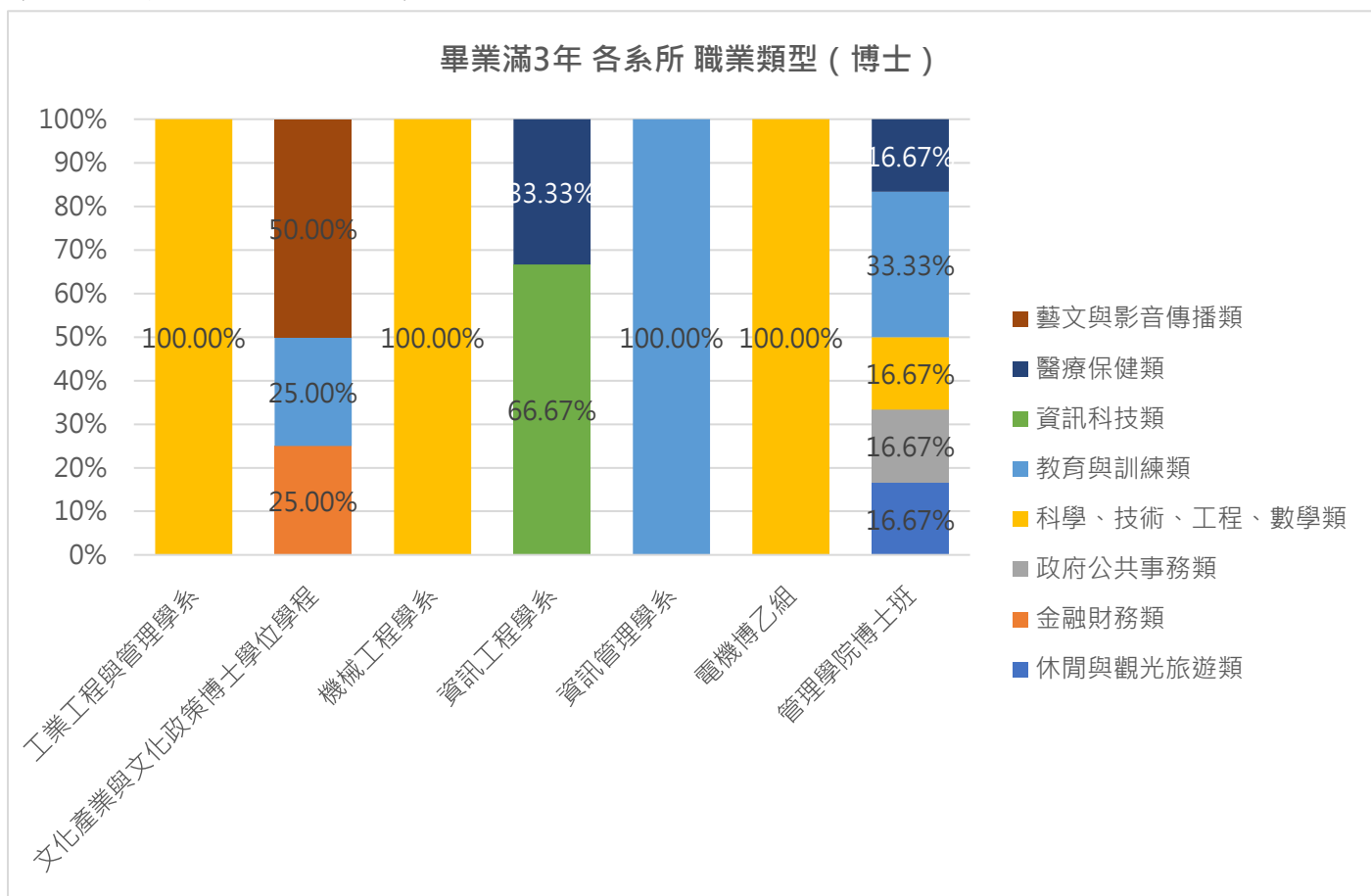
畢業滿3年 電機通訊學院各系所 職業類型（碩士）



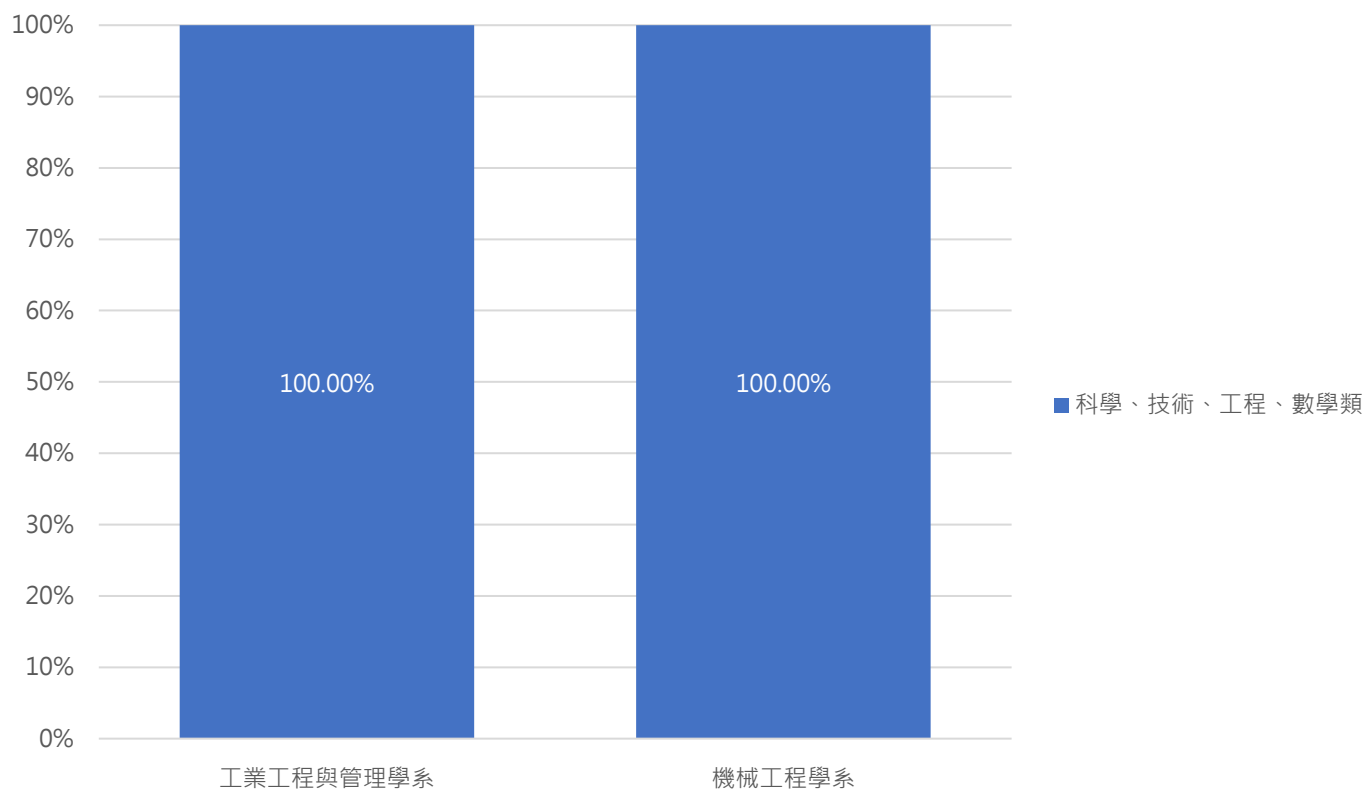
畢業滿3年 管理學院各系所 職業類型（碩士）



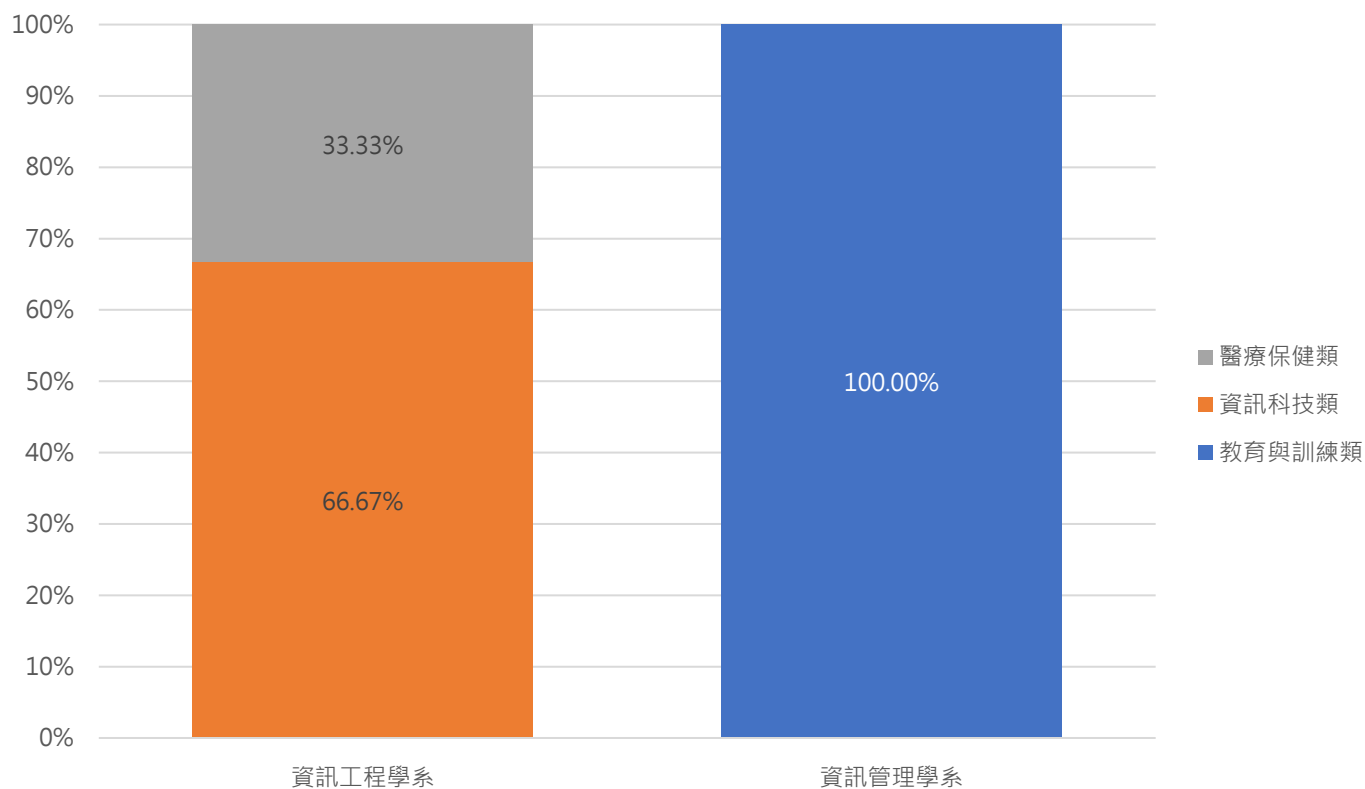
畢業滿3年各系職業類型（博士）



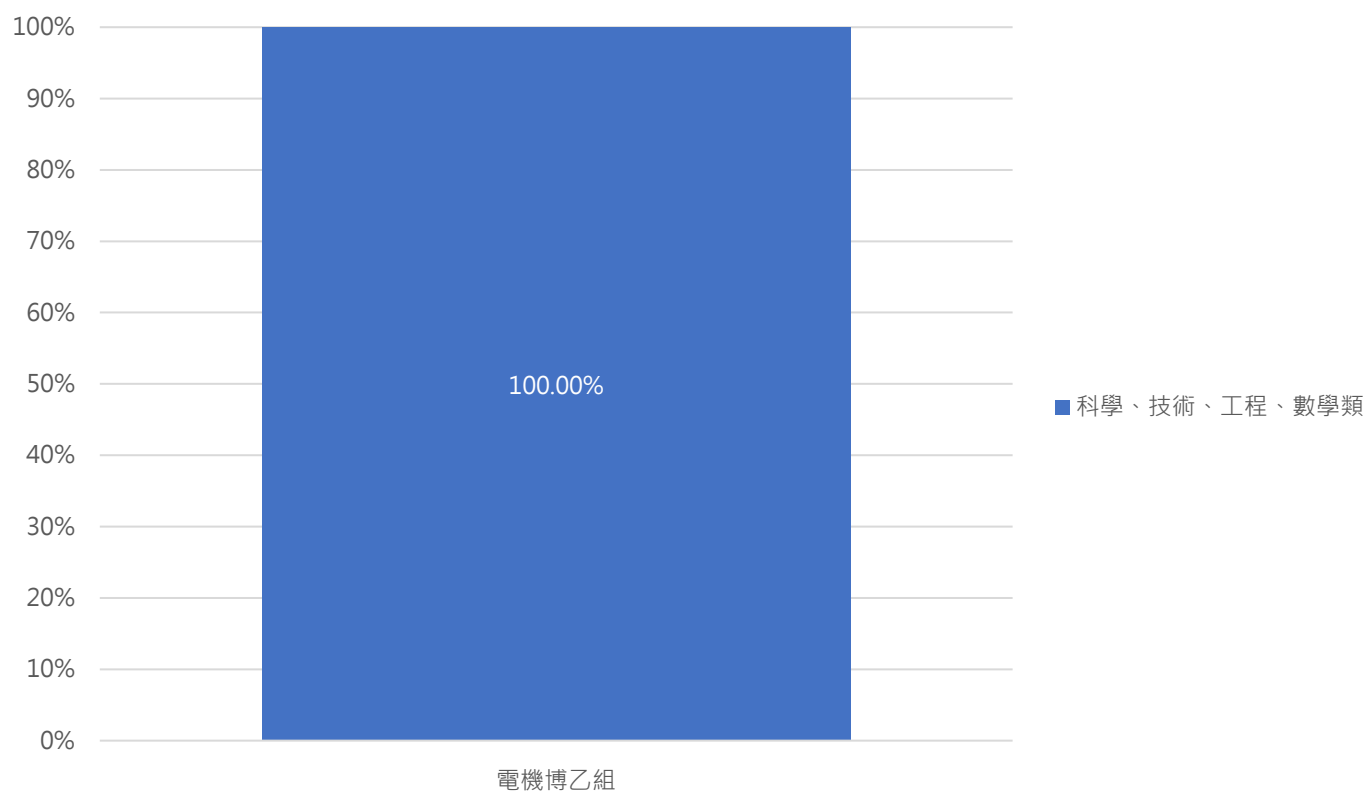
畢業滿3年 工程學院各系所 職業類型（博士）



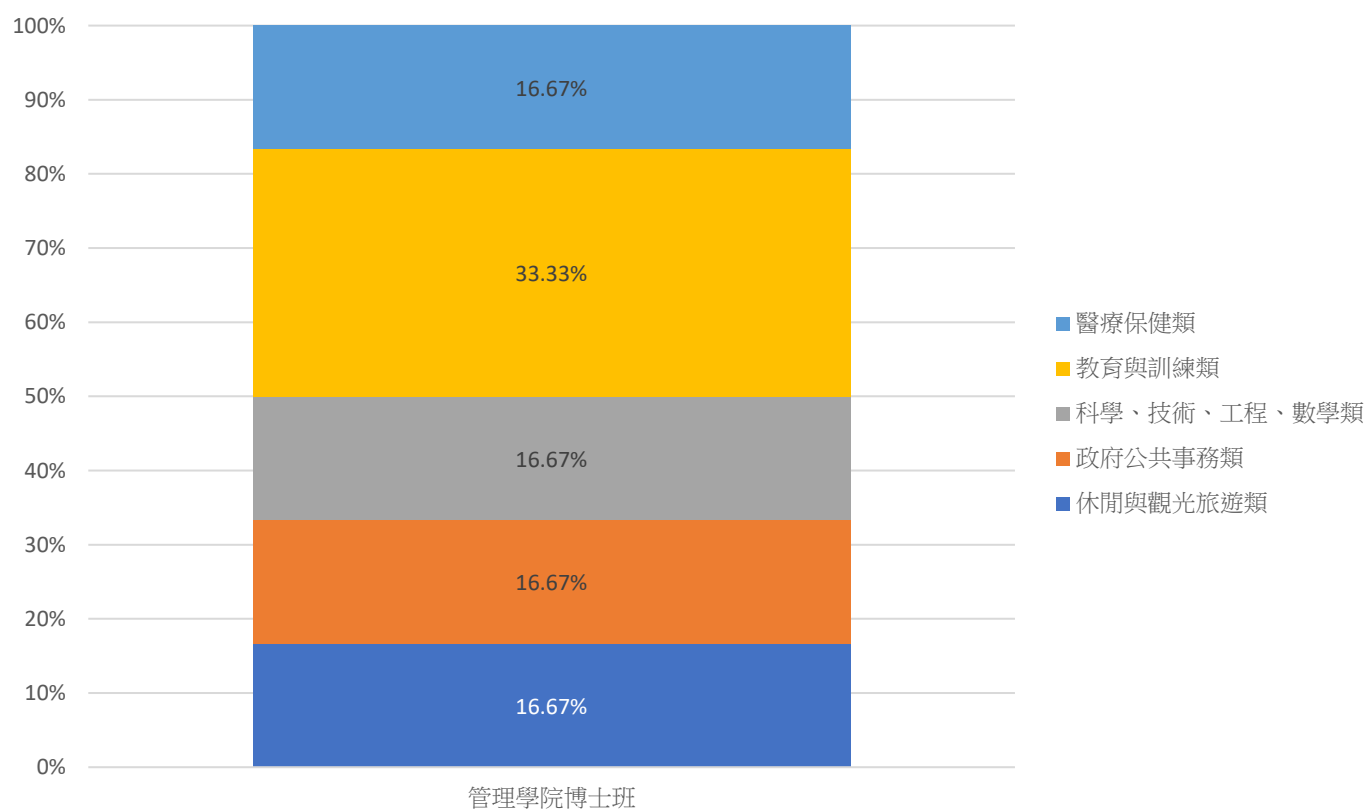
畢業滿3年 資訊學院各系所 職業類型（博士）



畢業滿3年 電機通訊學院各系所 職業類型（博士）

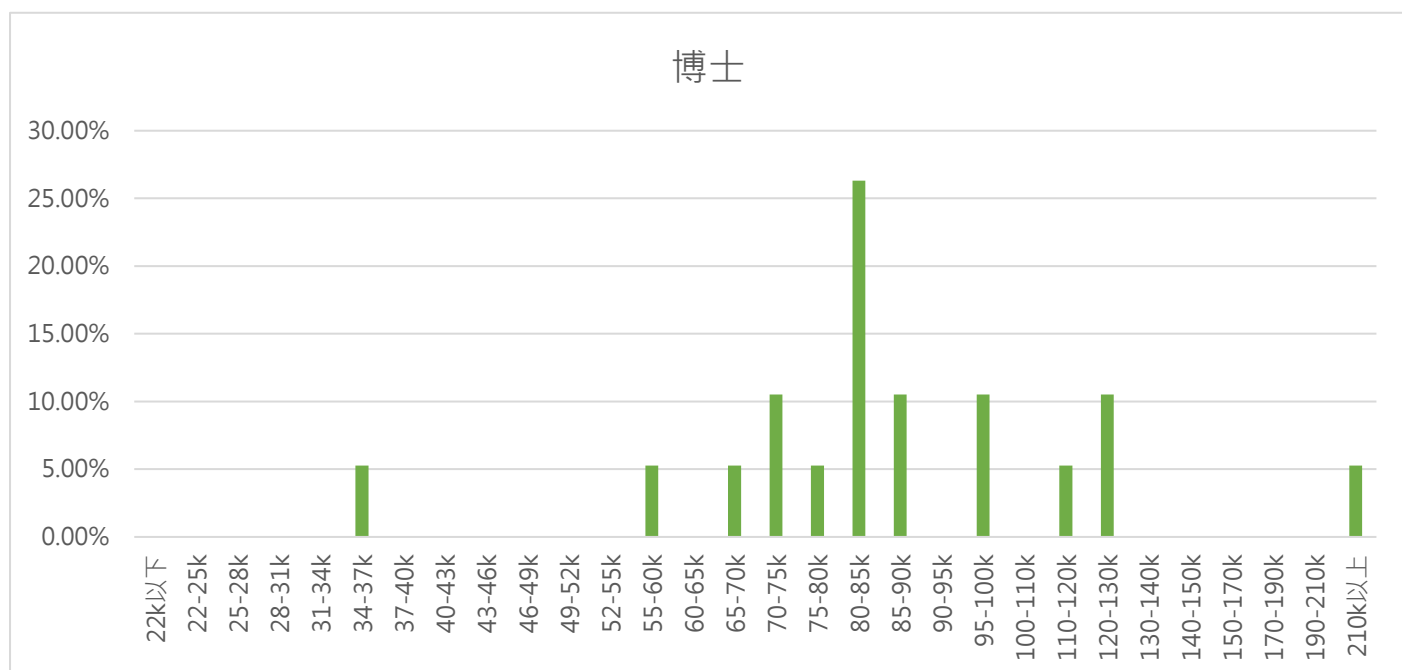
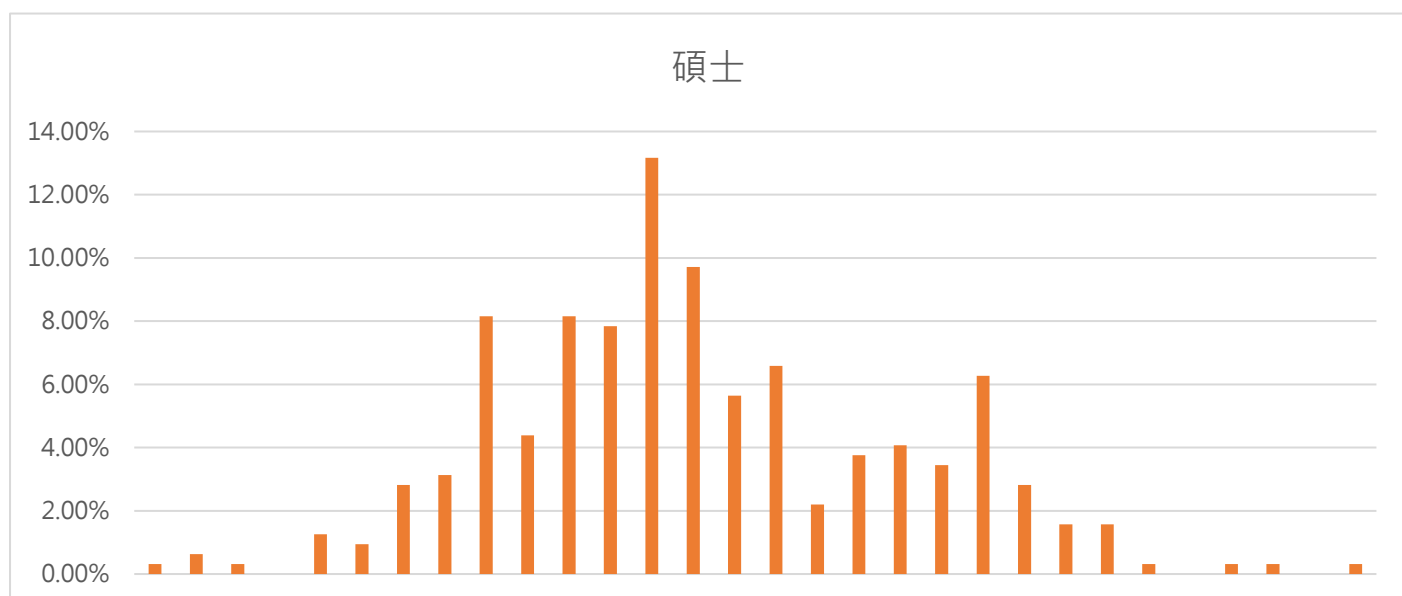
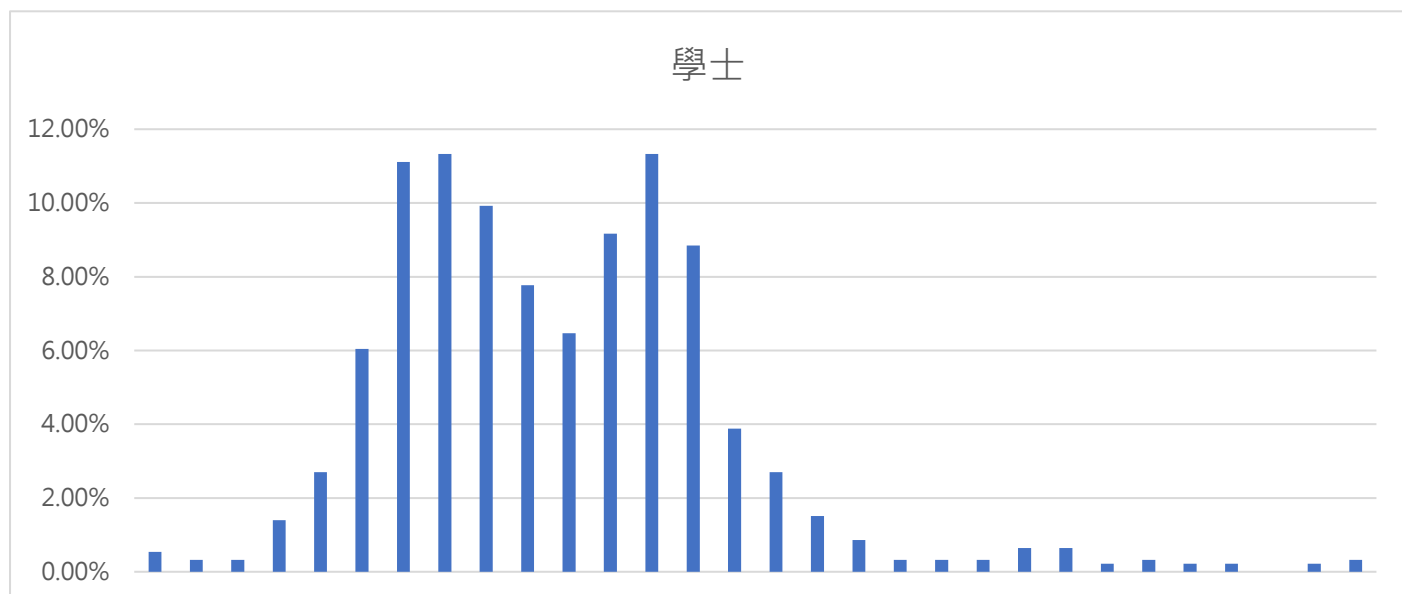


畢業滿3年 管理學院各系所 職業類型（博士）

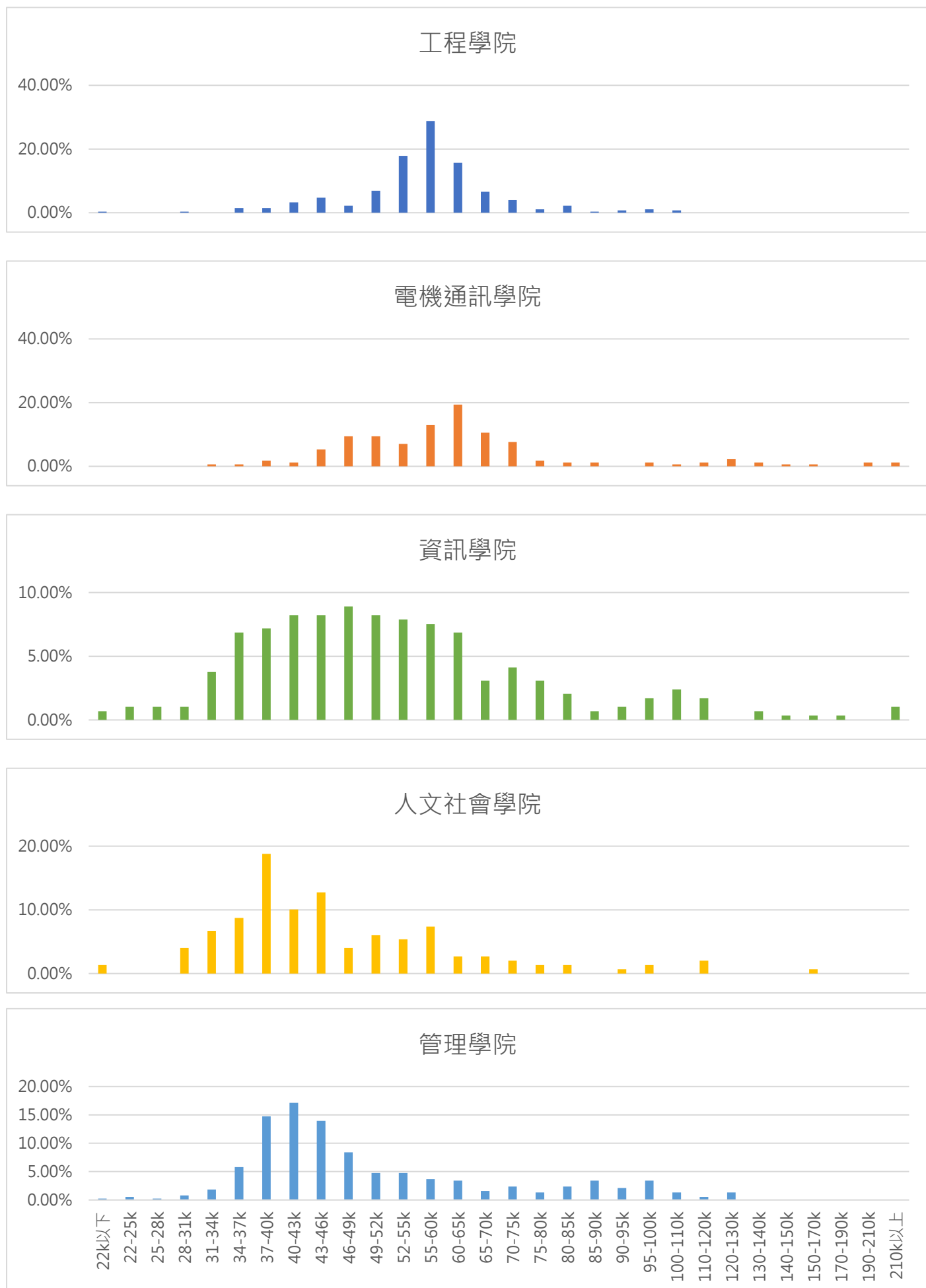


附件

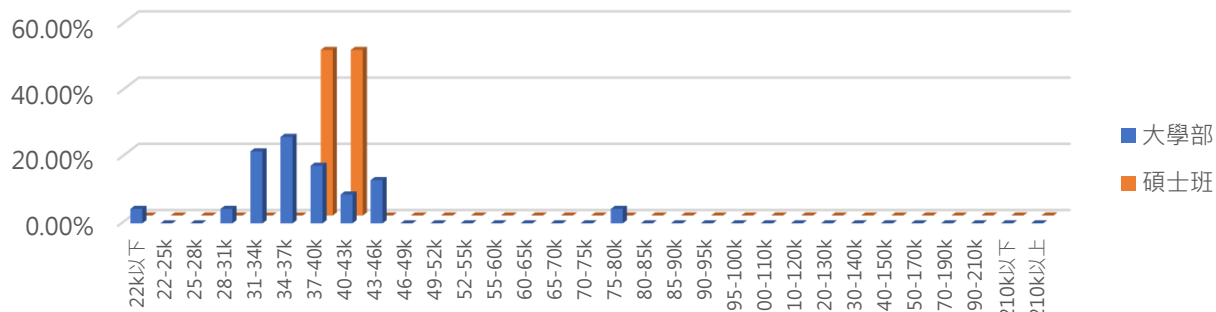
畢業滿3年各學制薪資分布



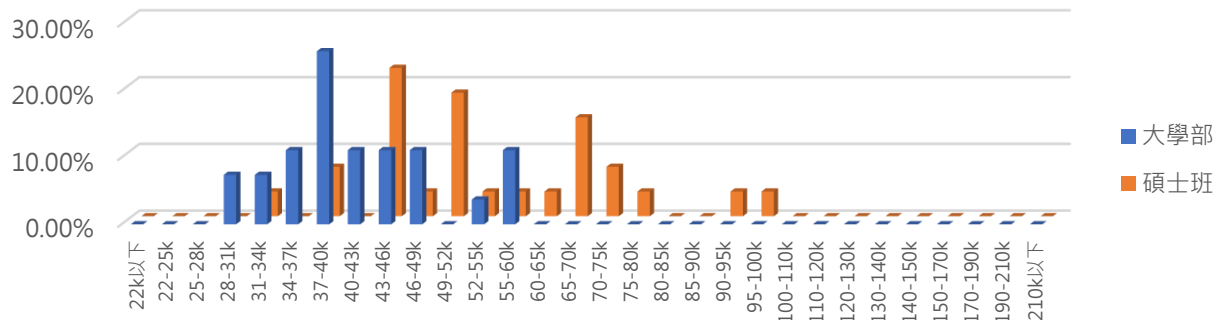
附件
畢業滿3年各院薪資分布



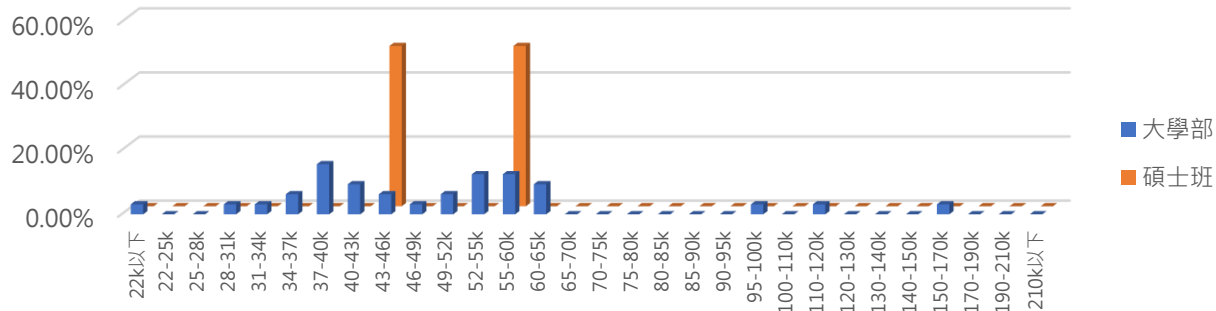
畢業滿3年 中國語文學系 薪資分布



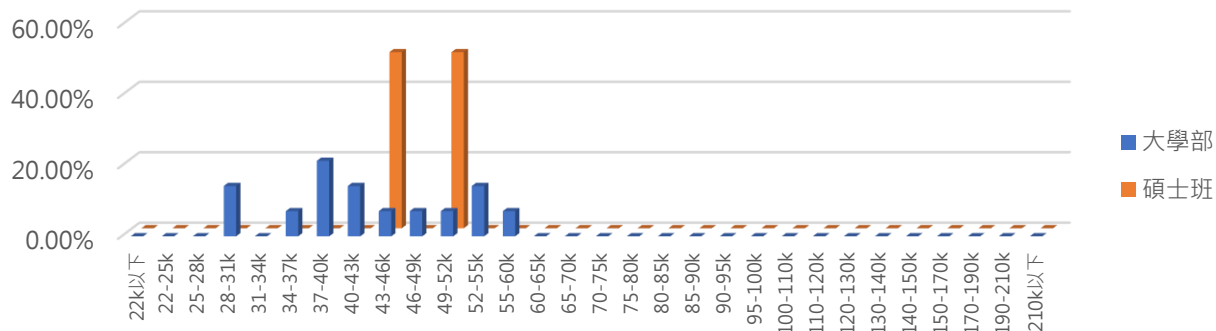
畢業滿3年 社會暨政策科學學系 薪資分布



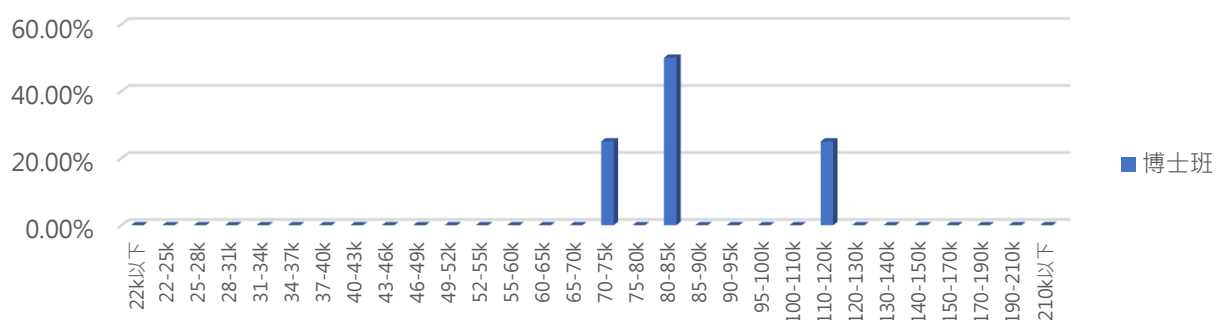
畢業滿3年 應用外語學系 薪資分布



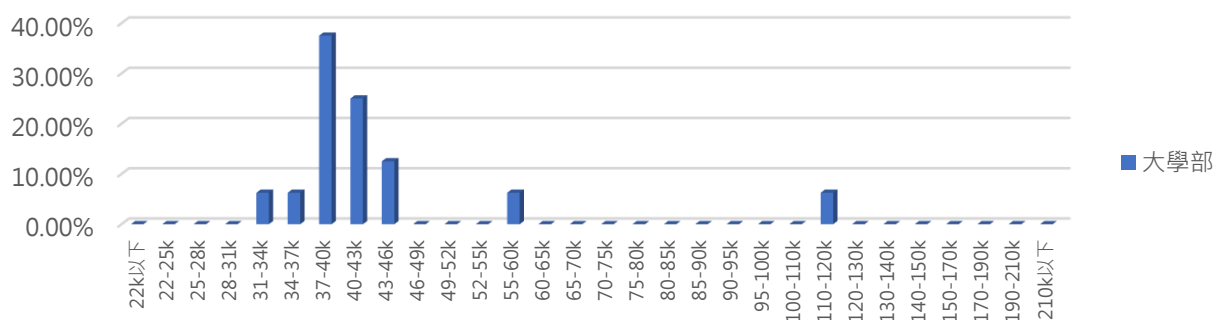
畢業滿3年 藝術與設計學系 薪資分布

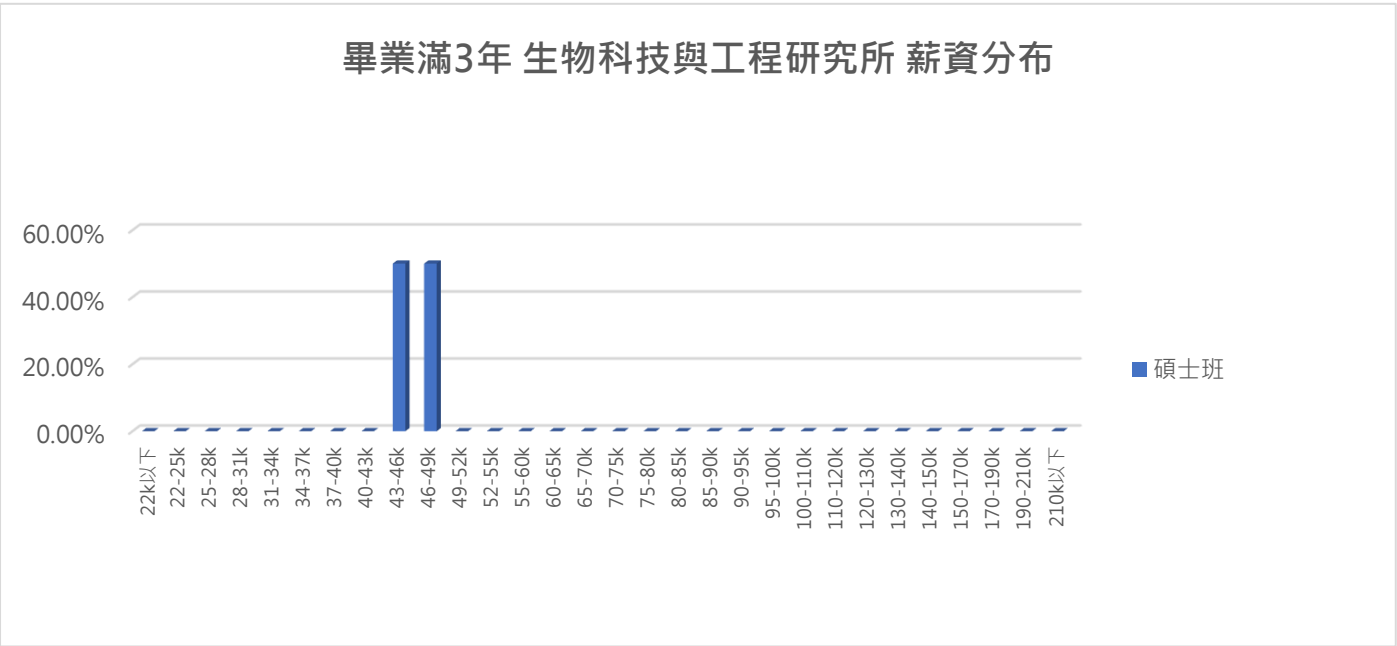
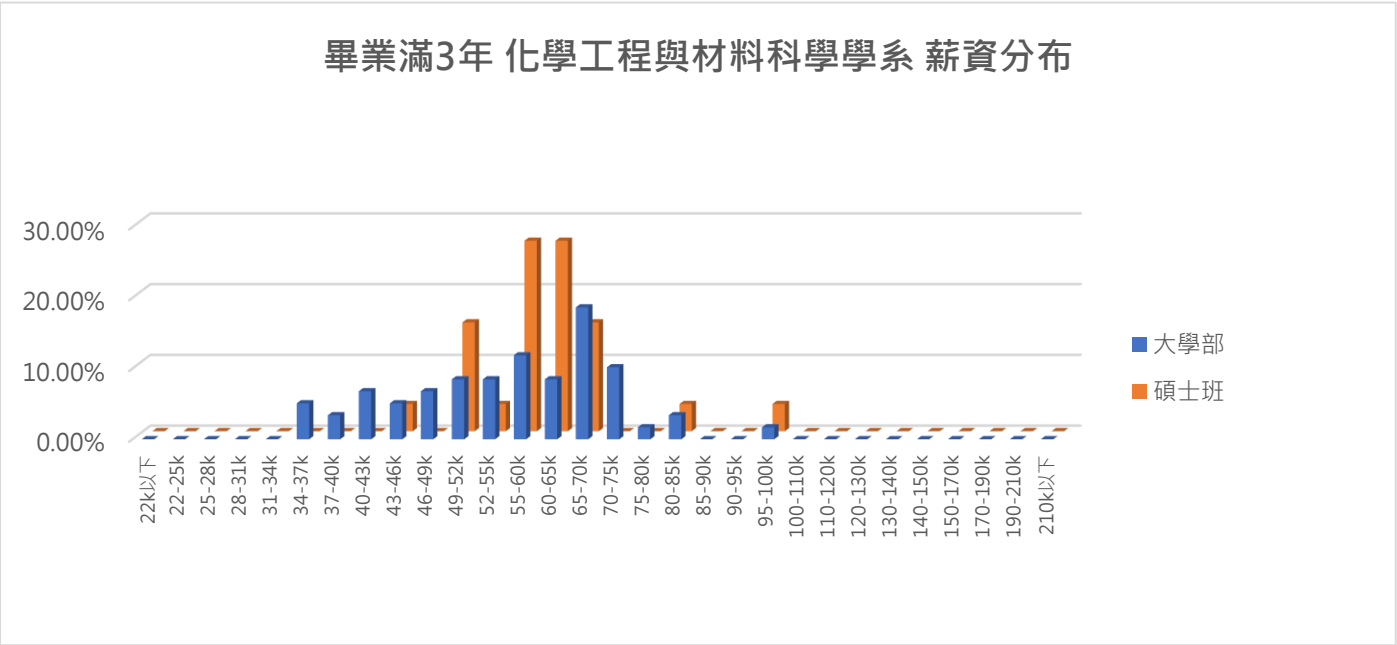
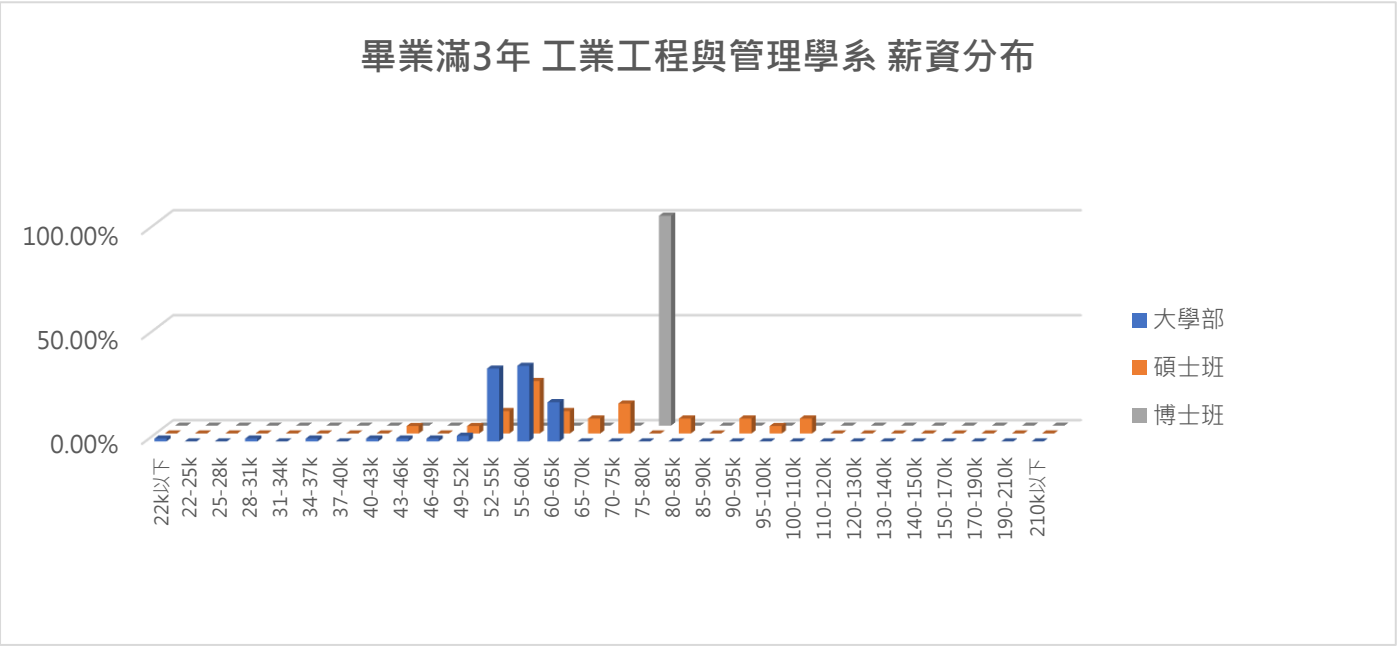


畢業滿3年 文化產業與文化政策博士學位學程 薪資分布

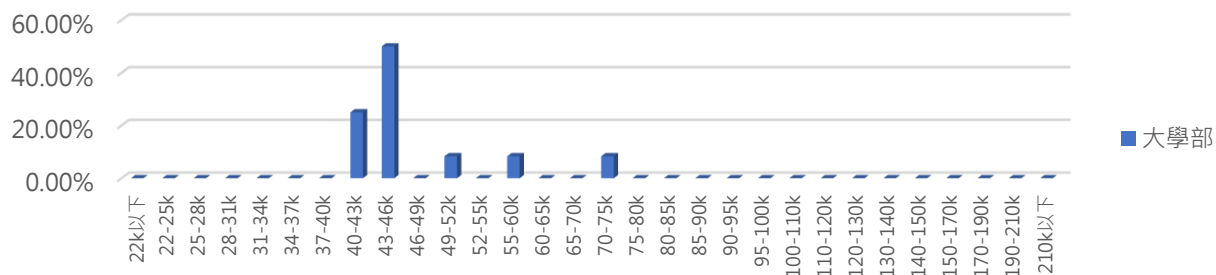


畢業滿3年 人文社會學院英語學士班 薪資分布

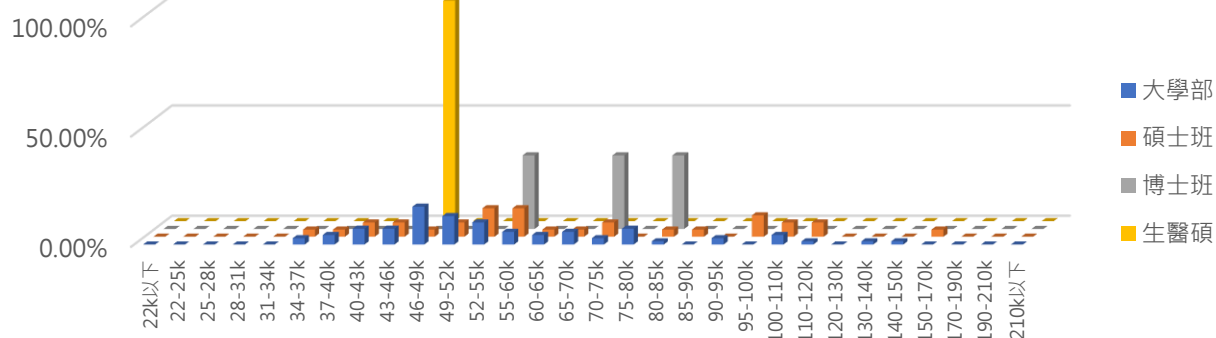




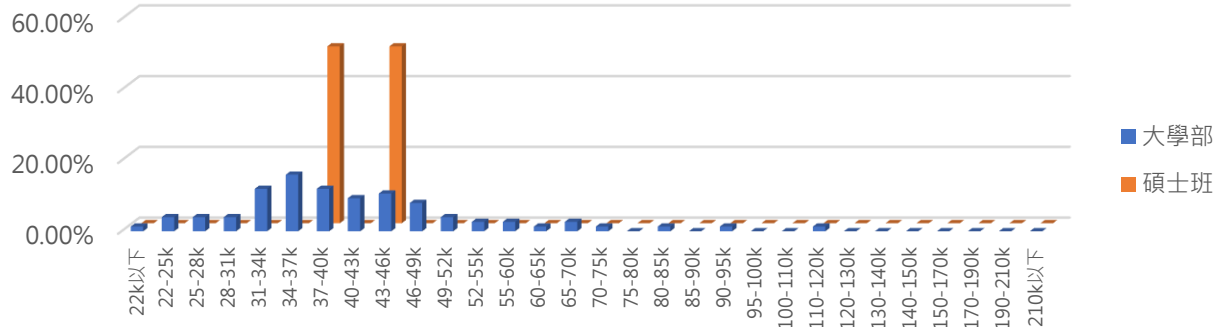
畢業滿3年 工程學院英語學士班 薪資分布



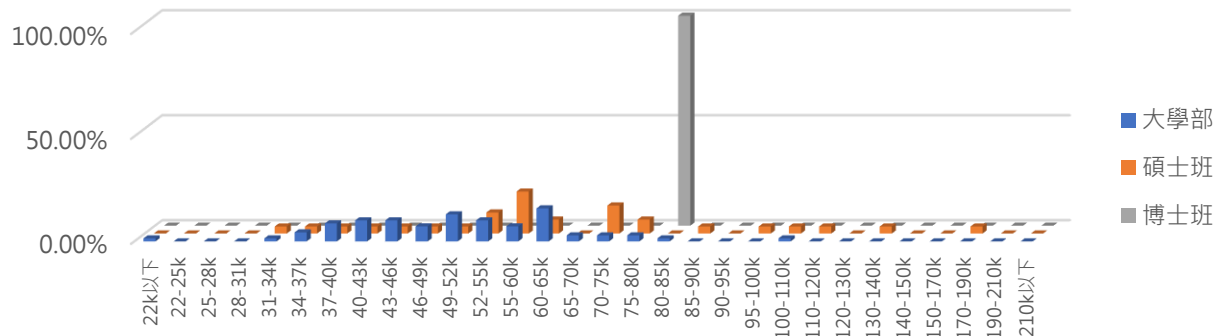
畢業滿3年 資訊工程學系 薪資分布



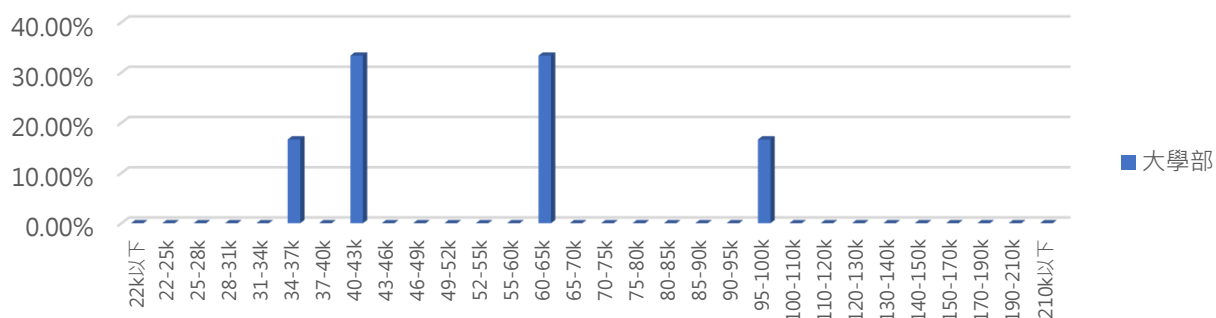
畢業滿3年 資訊傳播學系 薪資分布



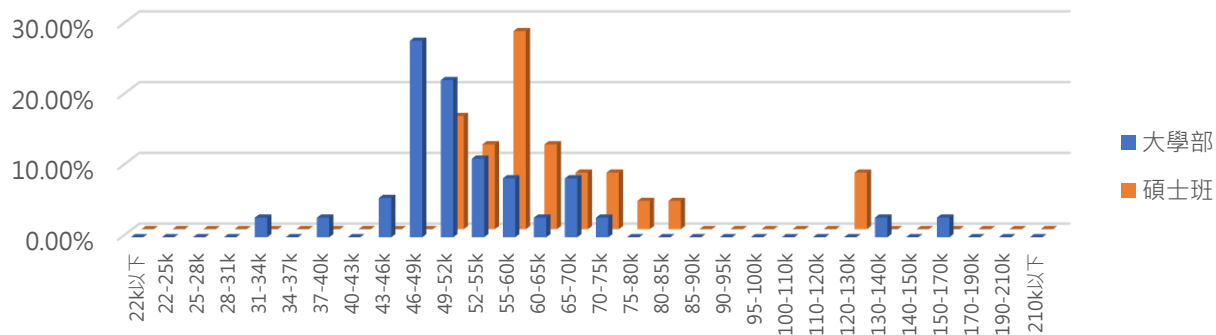
畢業滿3年 資訊管理學系 薪資分布



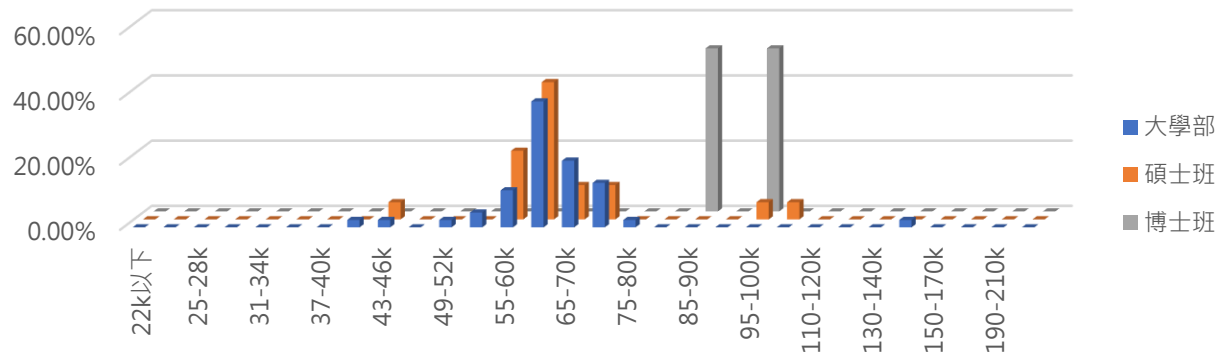
畢業滿3年 資訊學院英語學士班 薪資分布



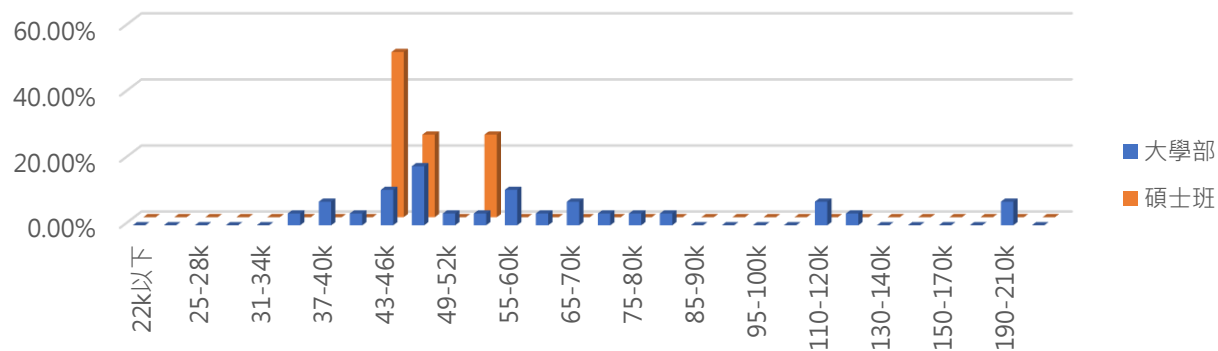
畢業滿3年 電機工程學系(甲組) 薪資分布



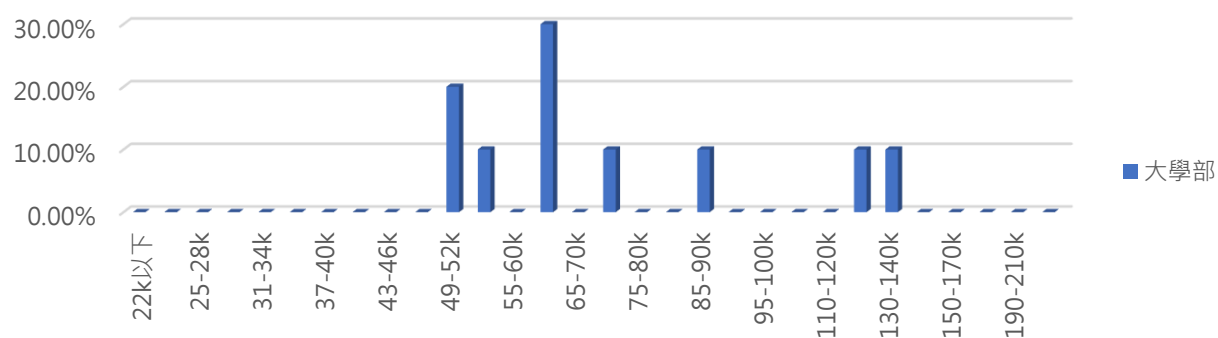
畢業滿3年 電機工程學系(乙組) 薪資分布



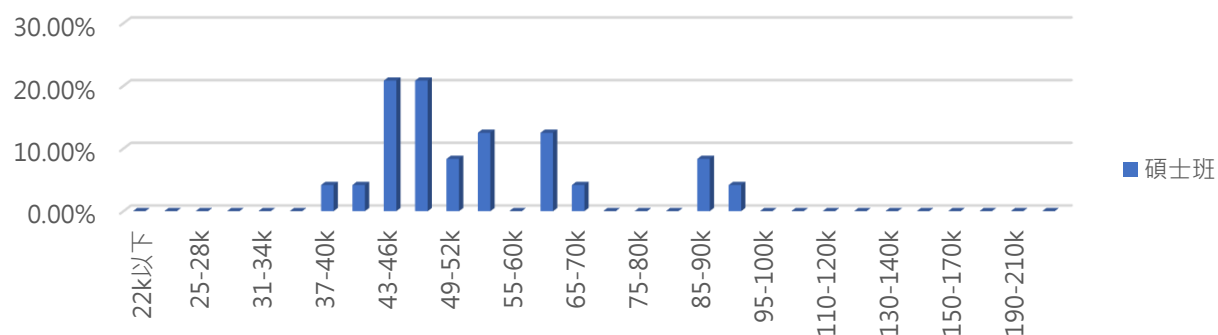
畢業滿3年 電機工程學系(丙組) 薪資分布



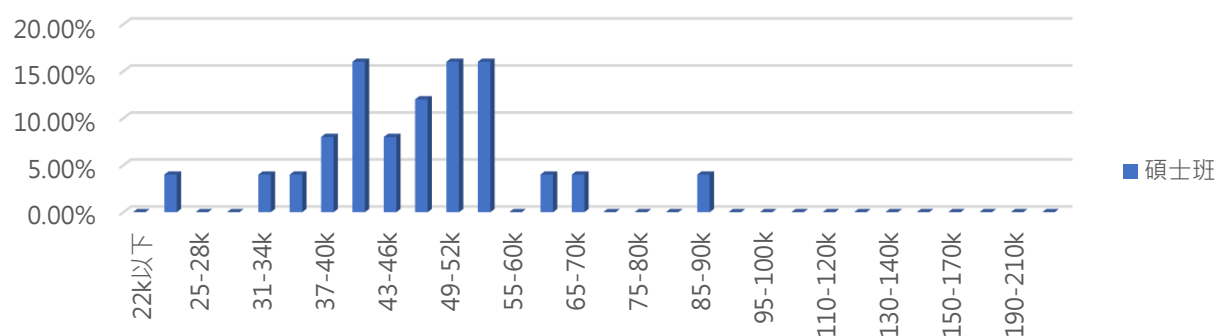
畢業滿3年 電機通訊學院英語學士班 薪資分布



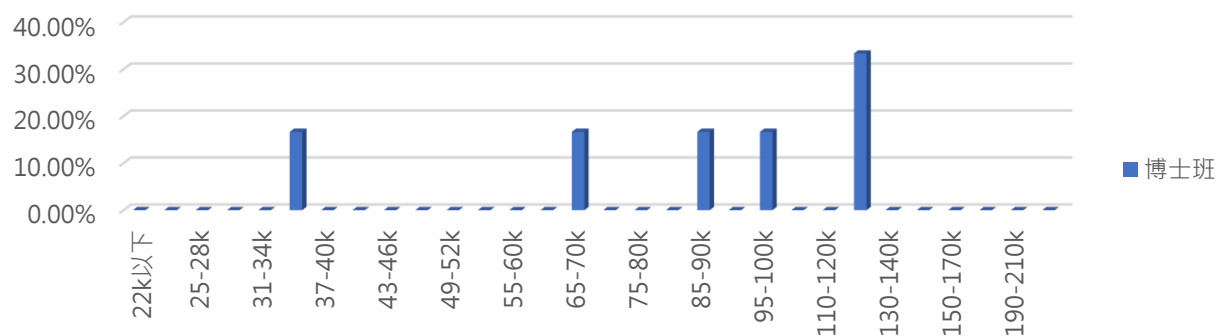
畢業滿3年 管理學院財務金融暨會計碩士班 薪資分布



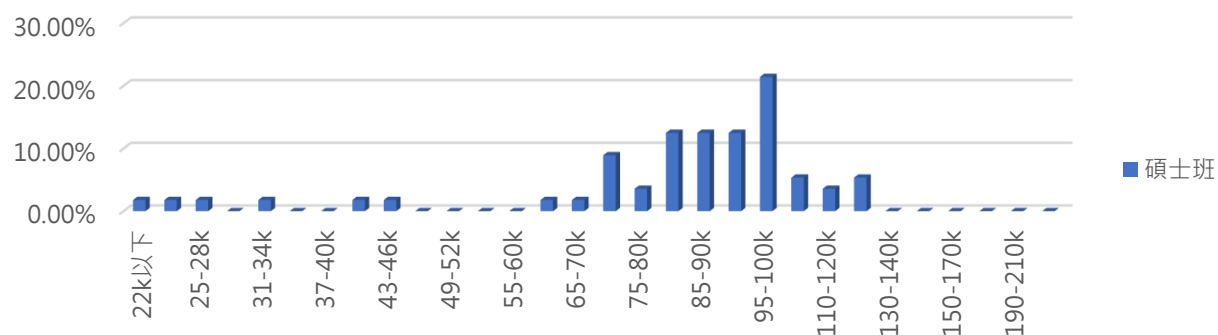
畢業滿3年 管理學院經營管理碩士班 薪資分布



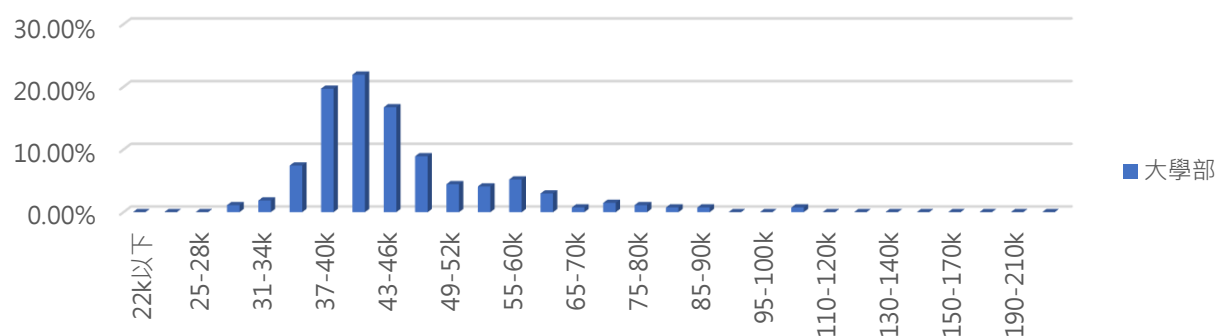
畢業滿3年 管理學院博士班 薪資分布



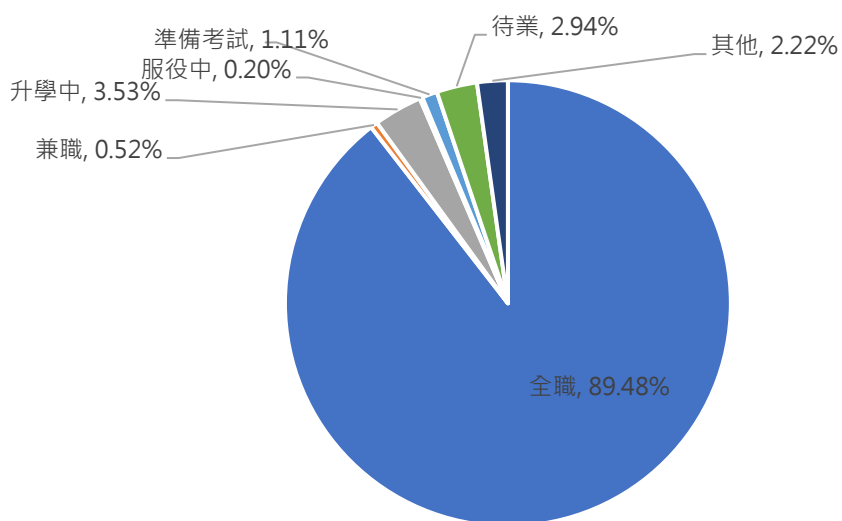
畢業滿3年 管理學院管理碩士在職專班 薪資分布



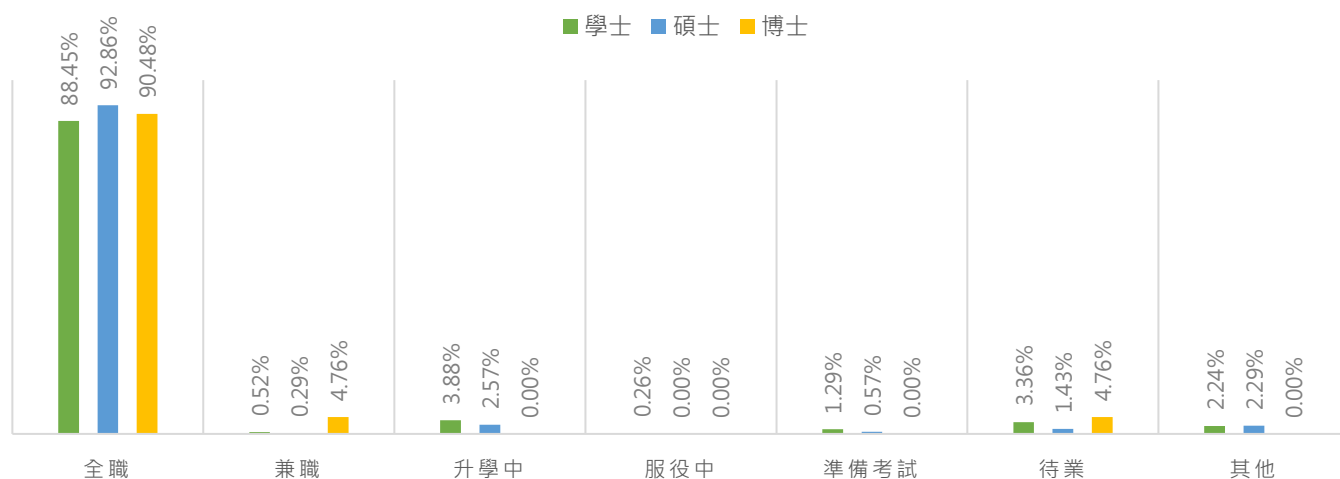
畢業滿3年 管理學院學士班 薪資分布



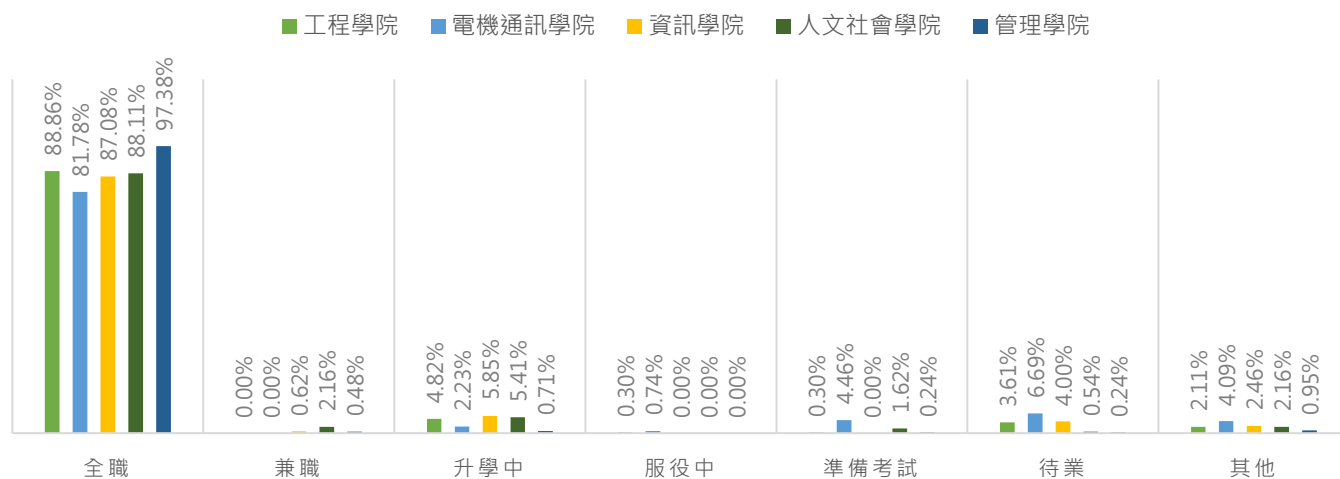
107學年度畢業滿5年全校就業比例



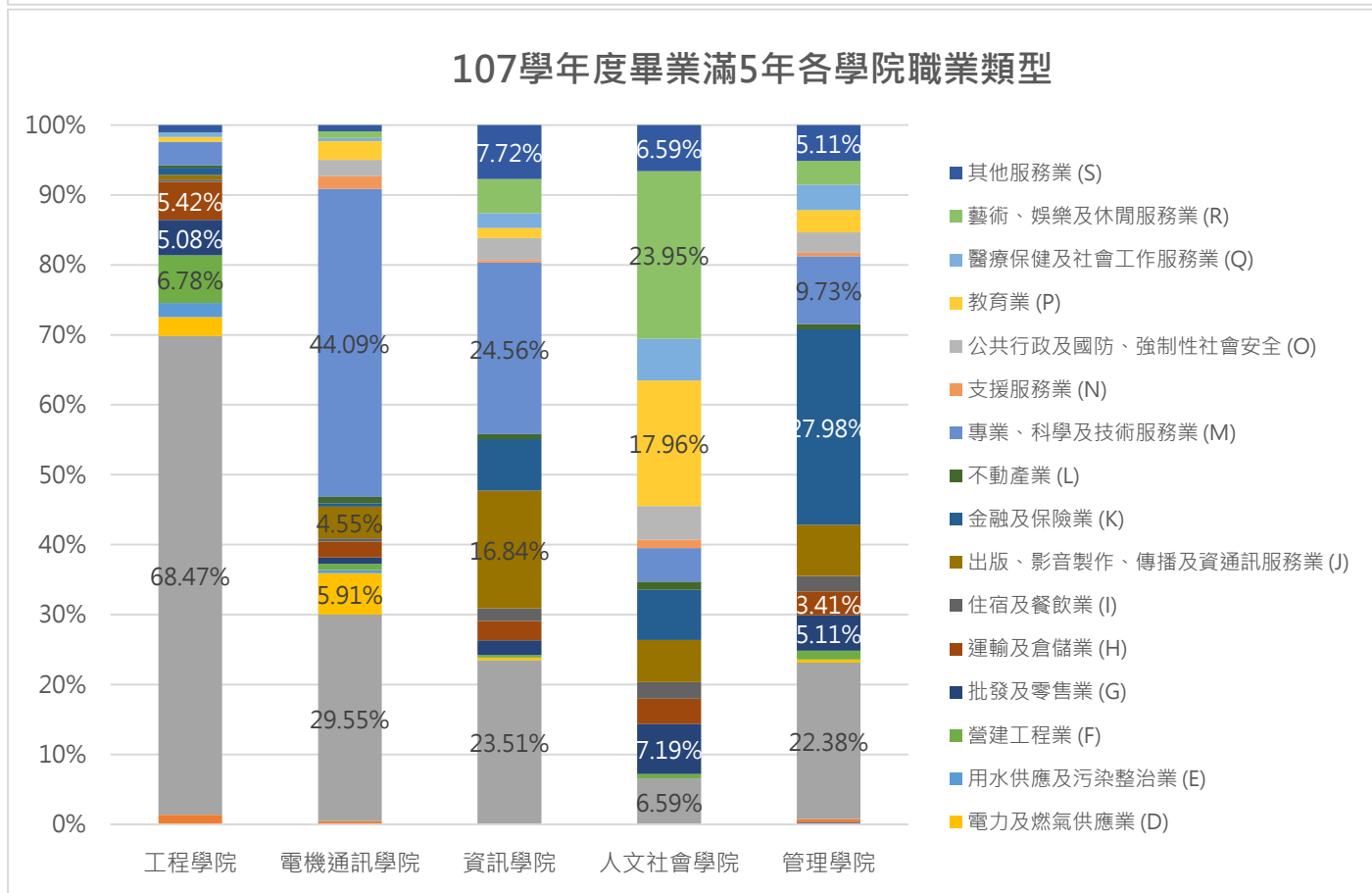
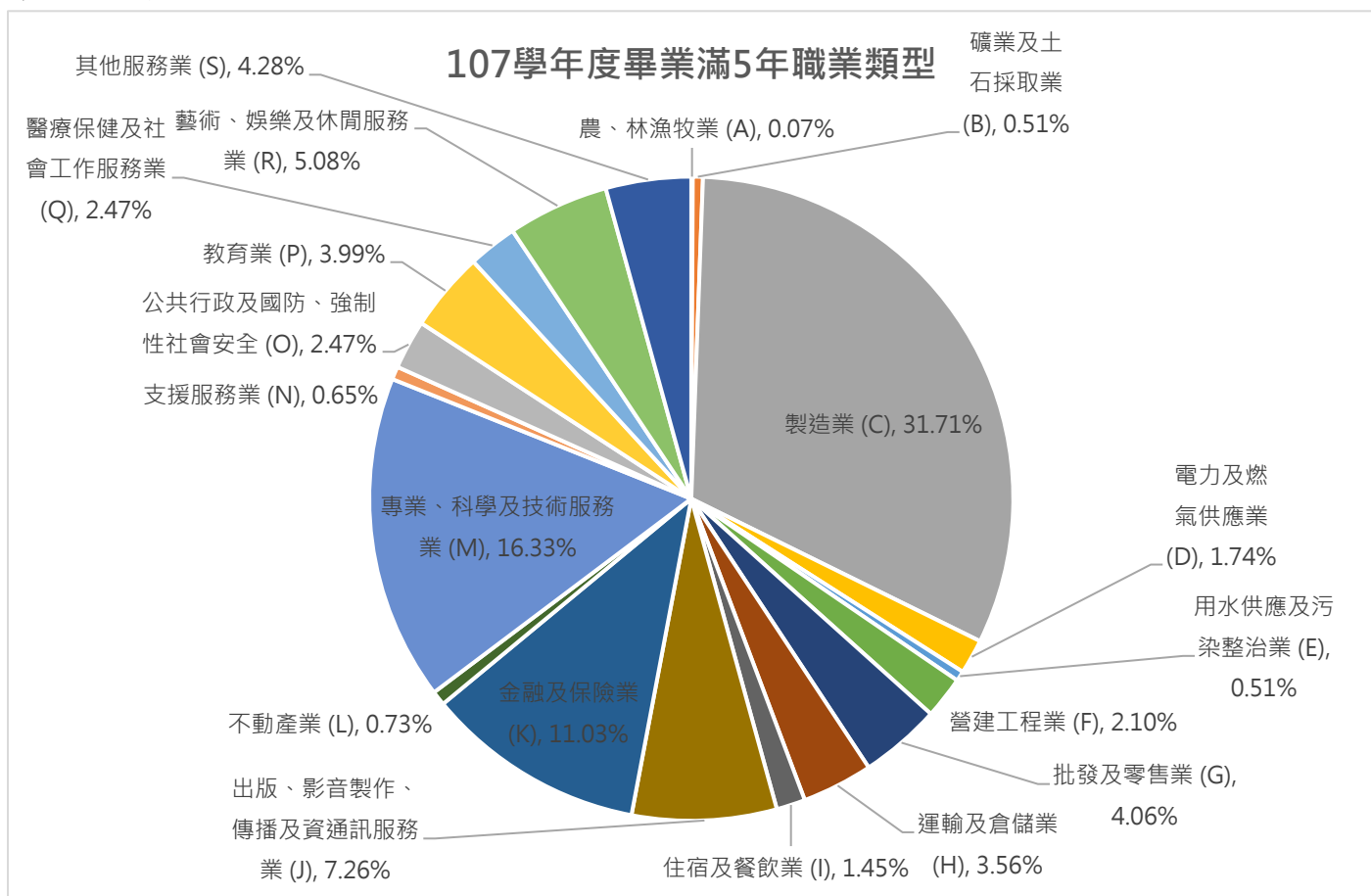
107學年度畢業滿5年各學制就業比例



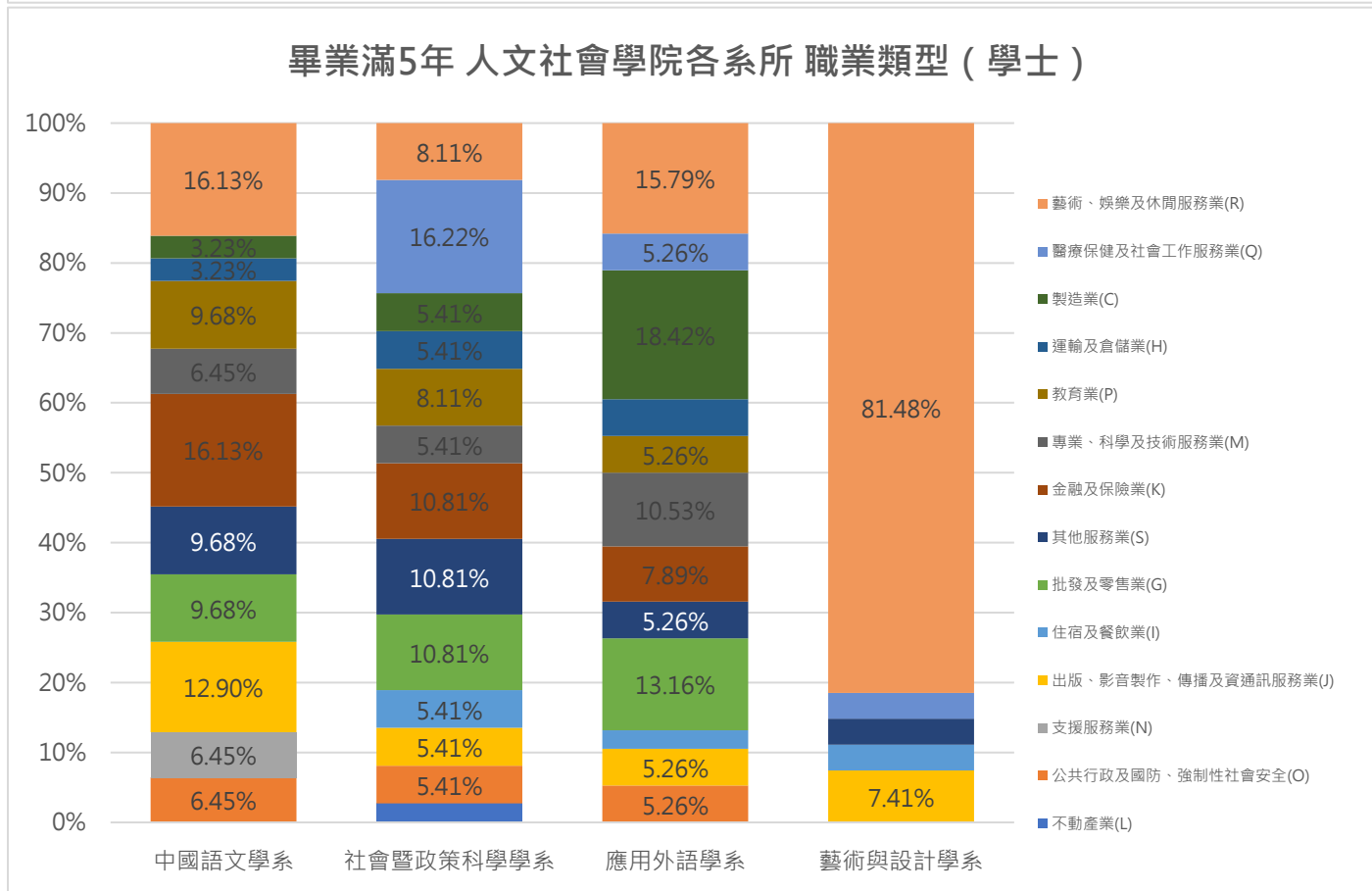
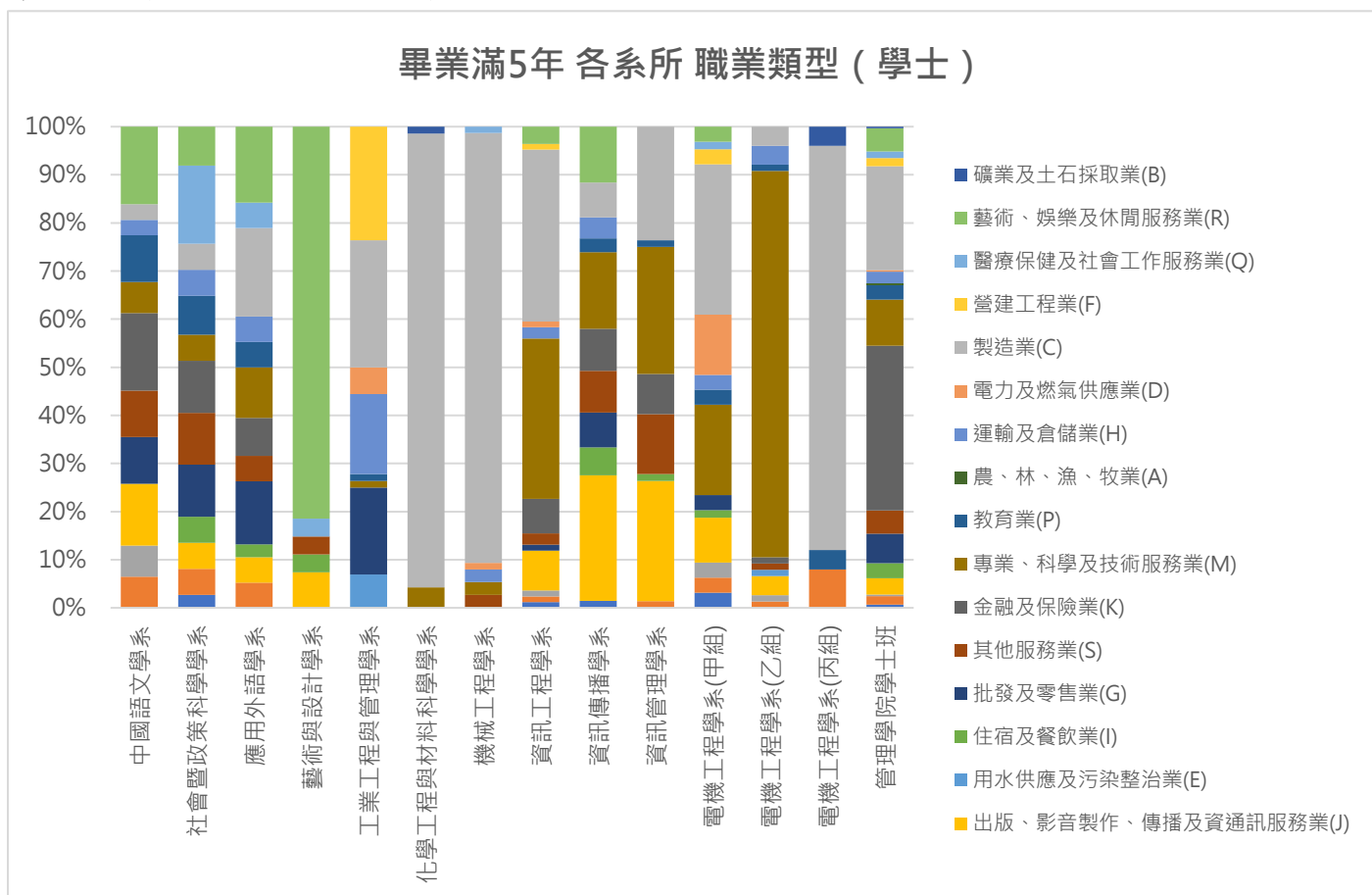
107學年度畢業滿5年各學院就業比例



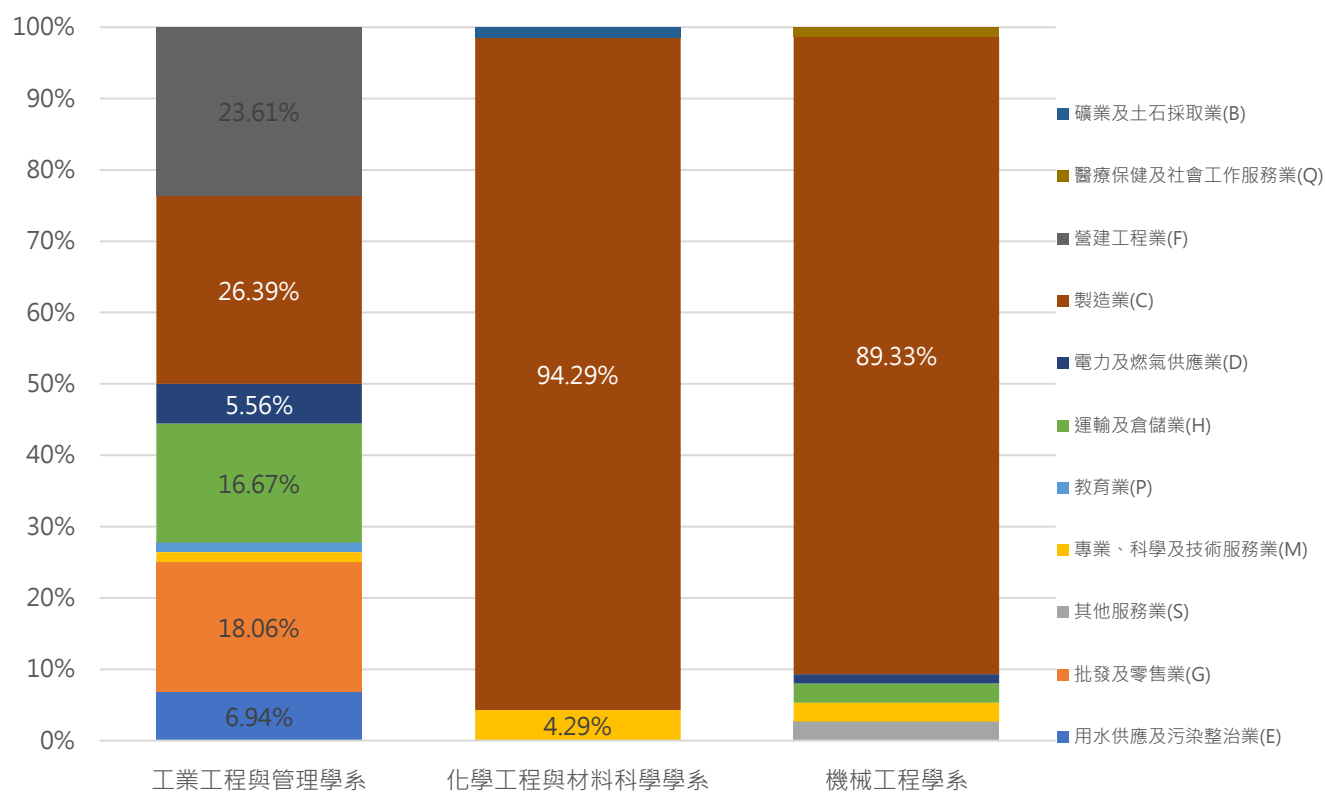
畢業滿5年職業類型



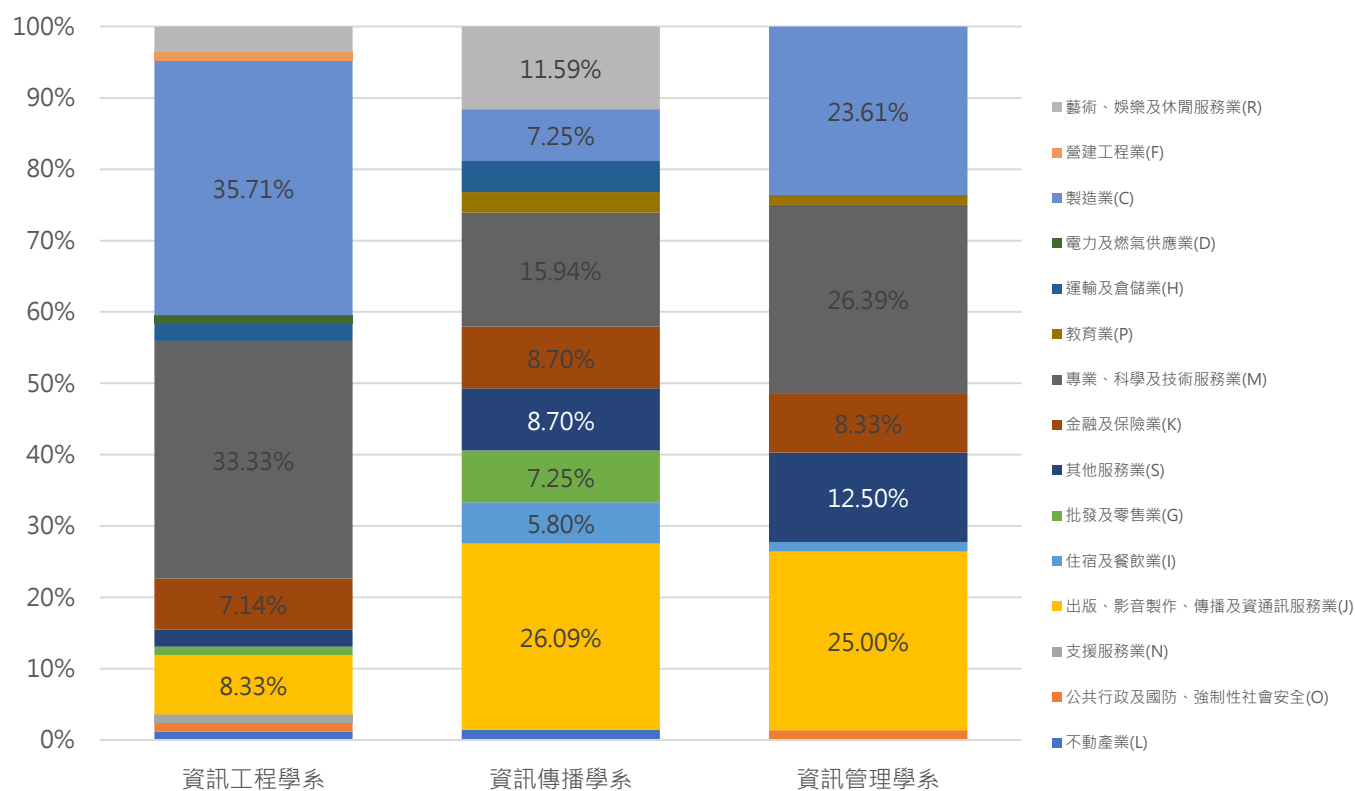
畢業滿5年各院系職業類型（學士）



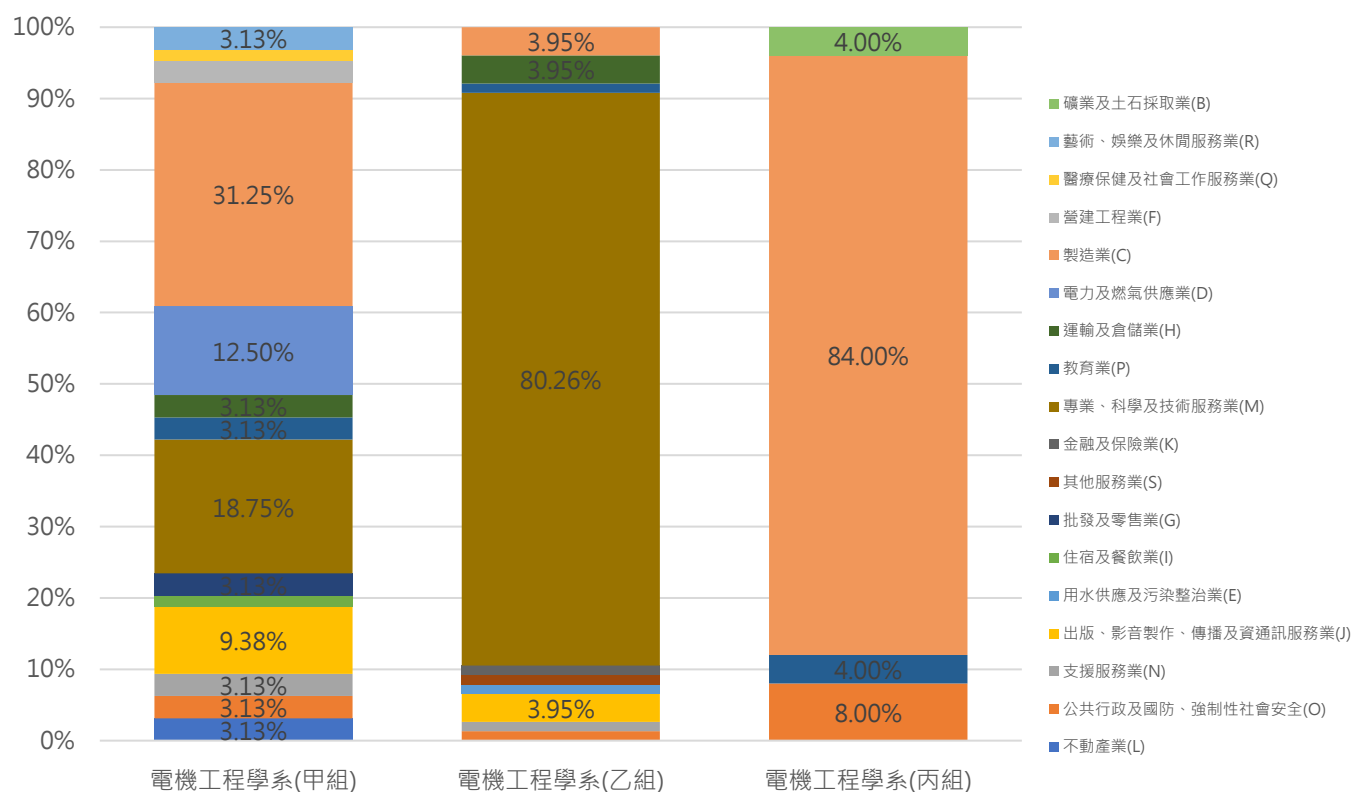
畢業滿5年 工程學院各系所 職業類型 (學士)



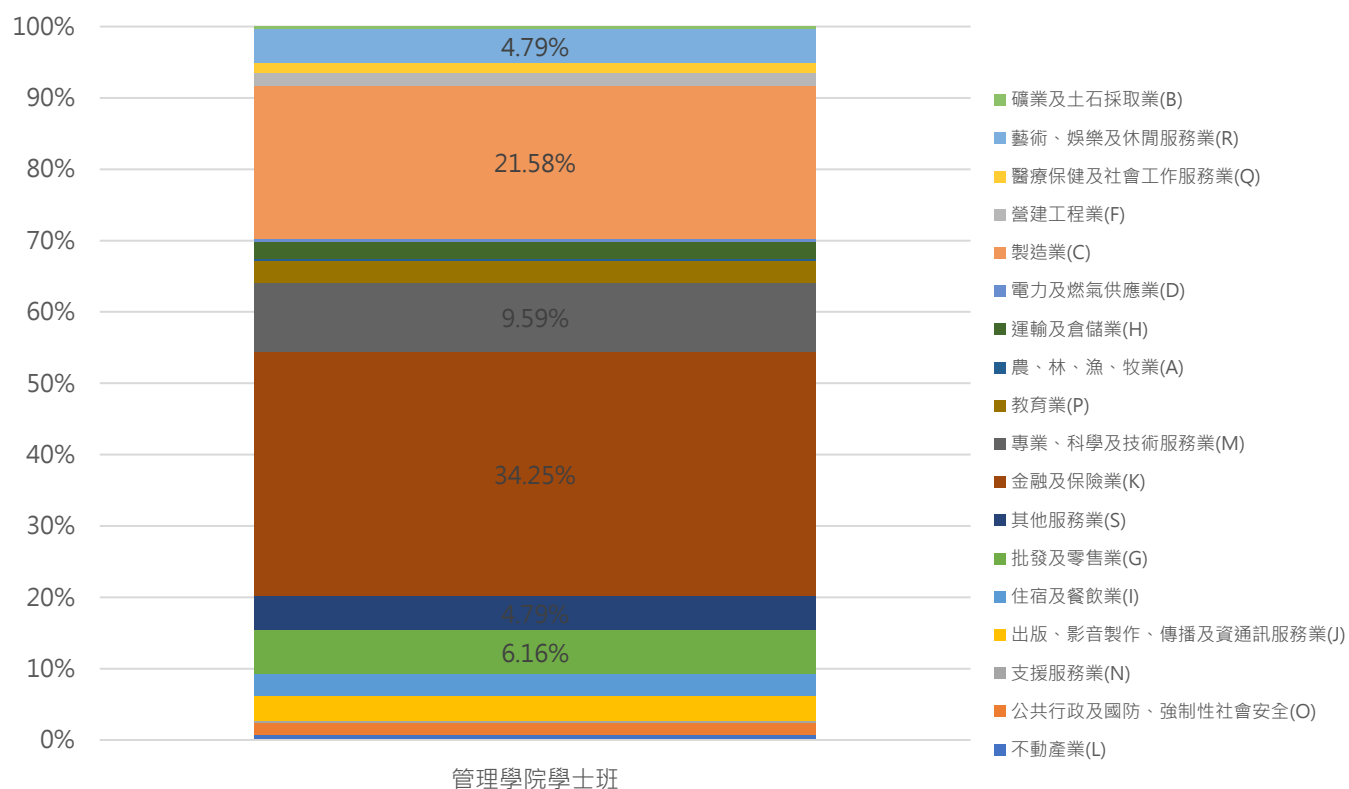
畢業滿5年 資訊學院各系所 職業類型 (學士)



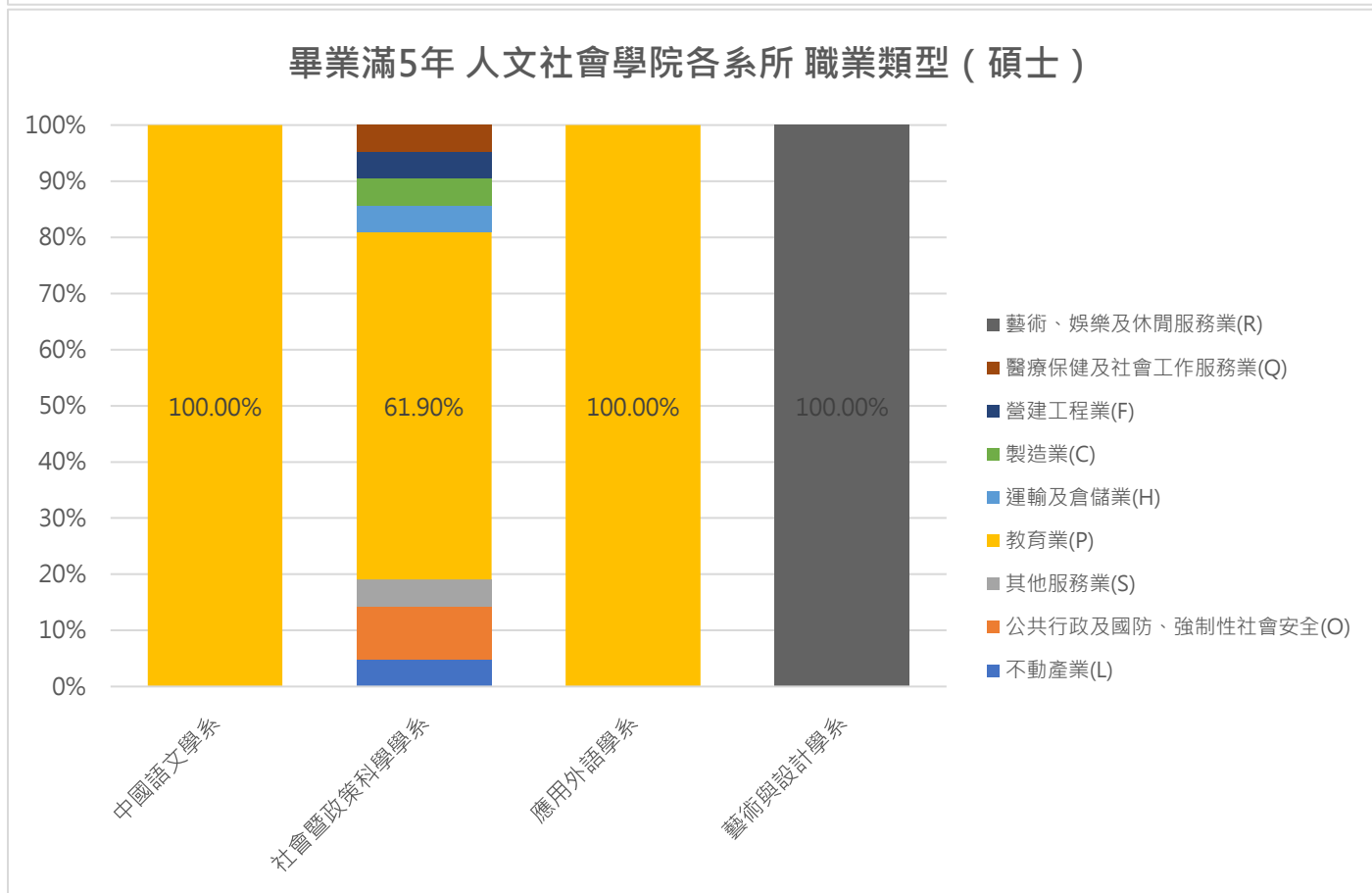
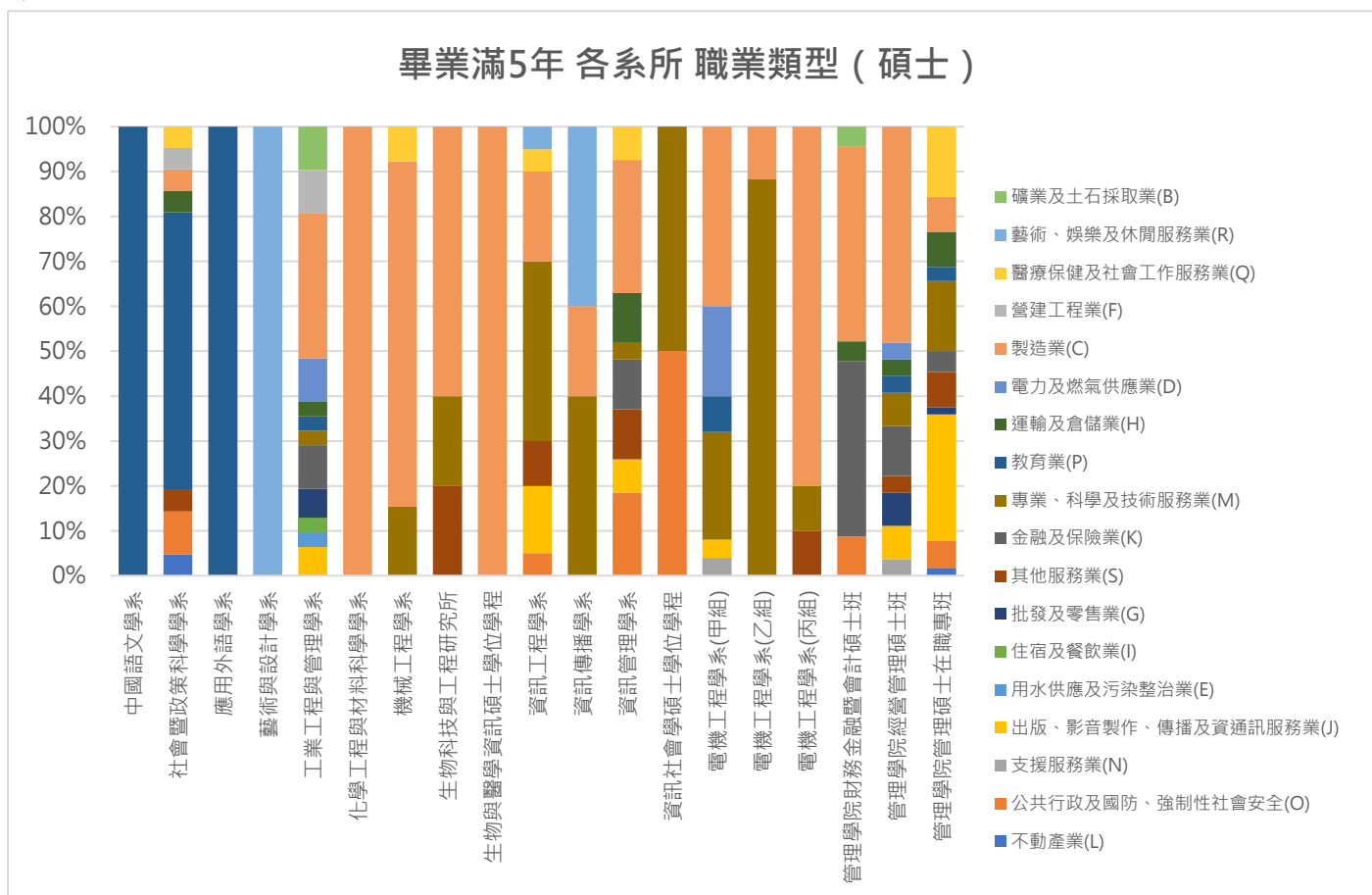
畢業滿5年 電機通訊學院各系所 職業類型（學士）



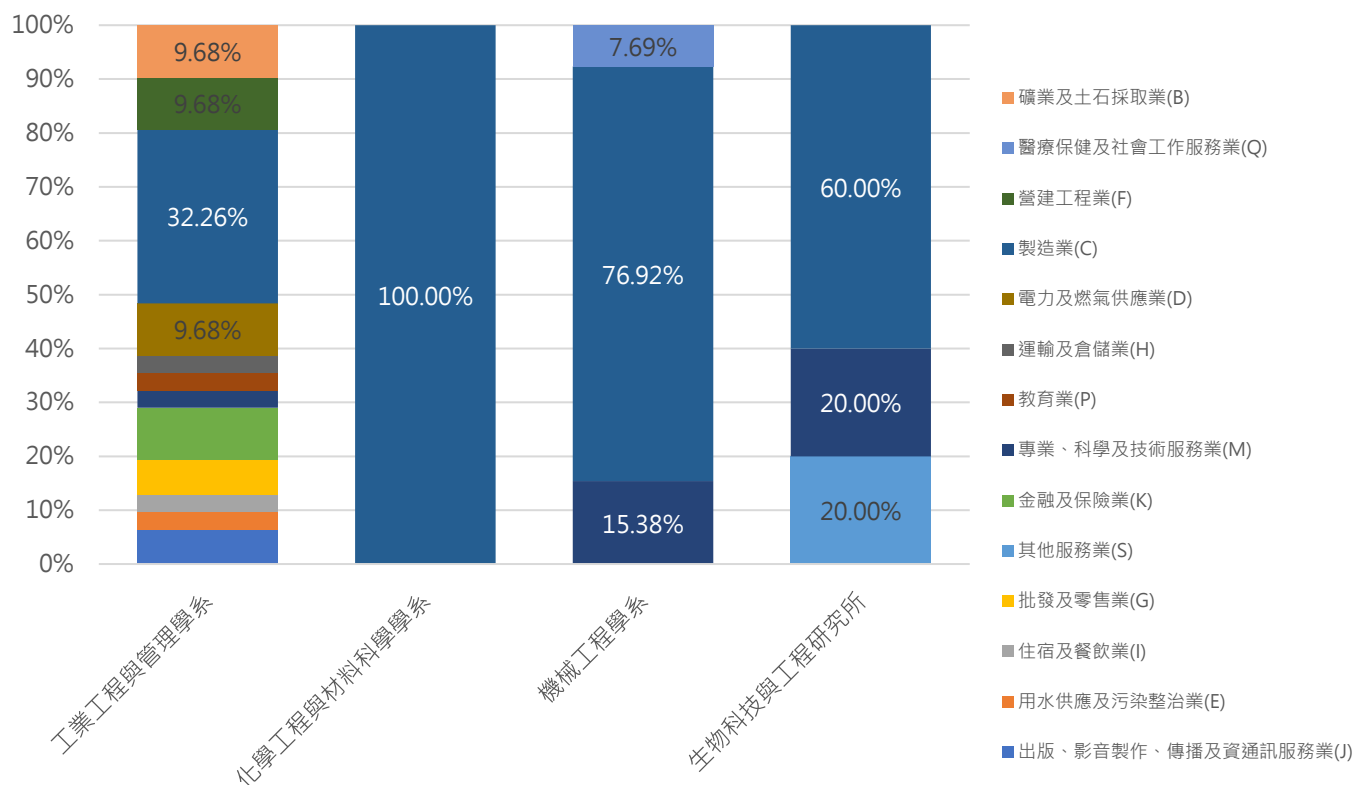
畢業滿5年 管理學院各系所 職業類型（學士）



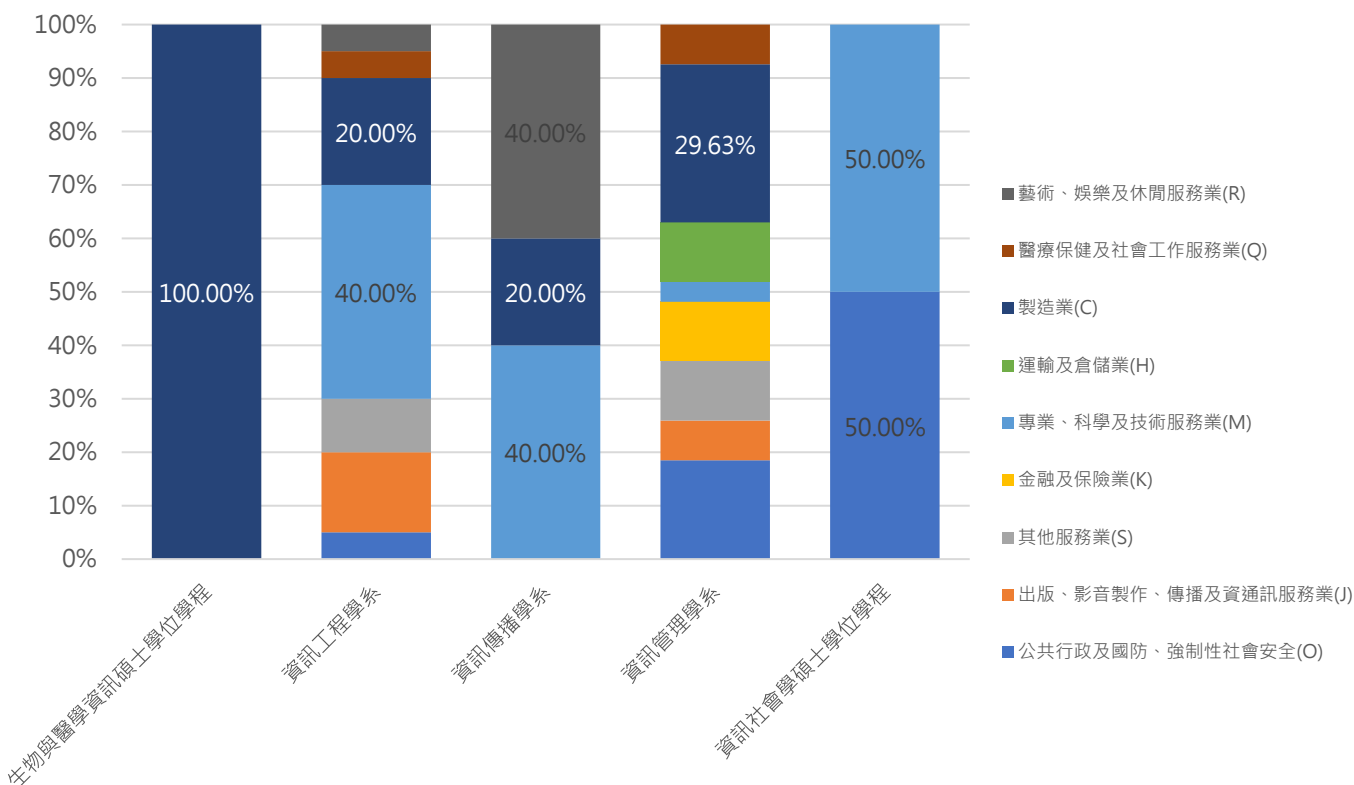
畢業滿5年各院系職業類型（碩士）



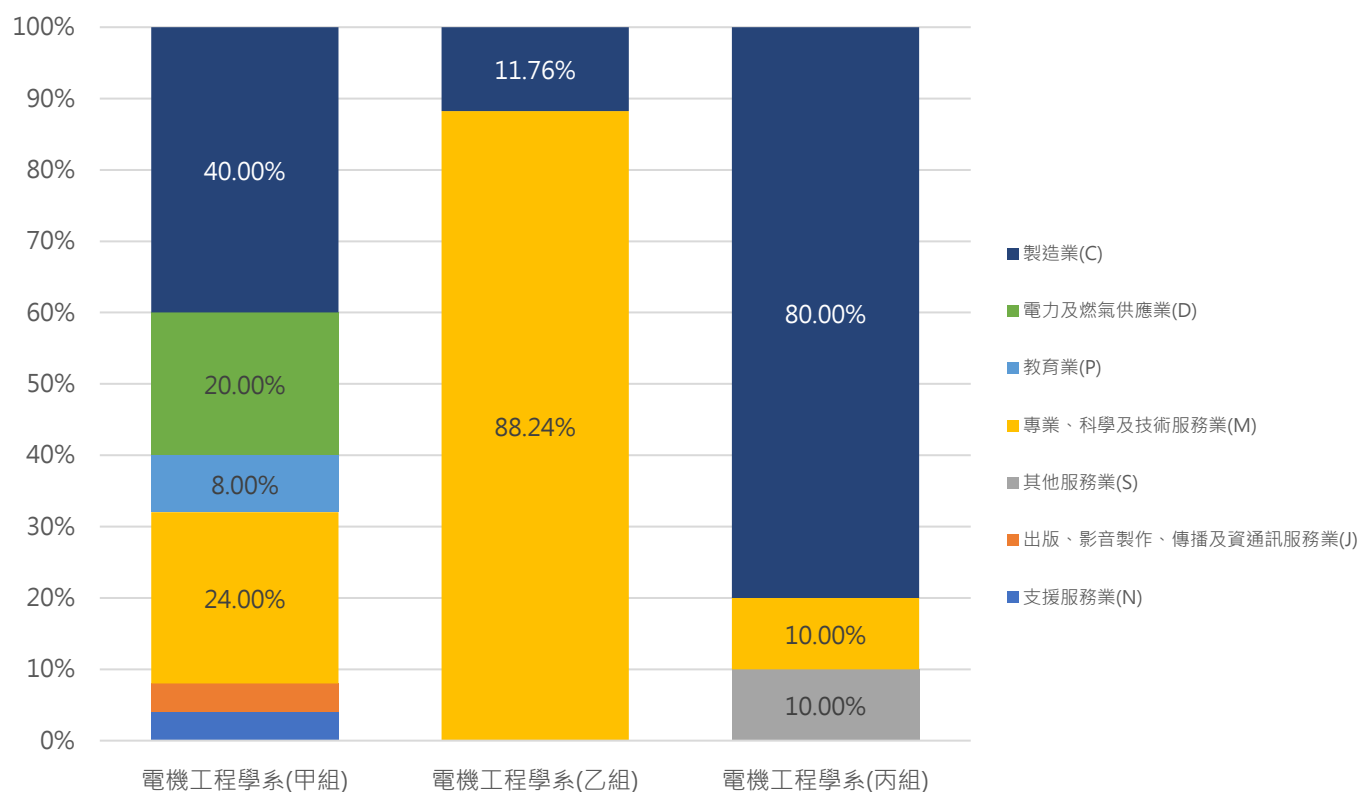
畢業滿5年 工程學院各系所 職業類型 (碩士)



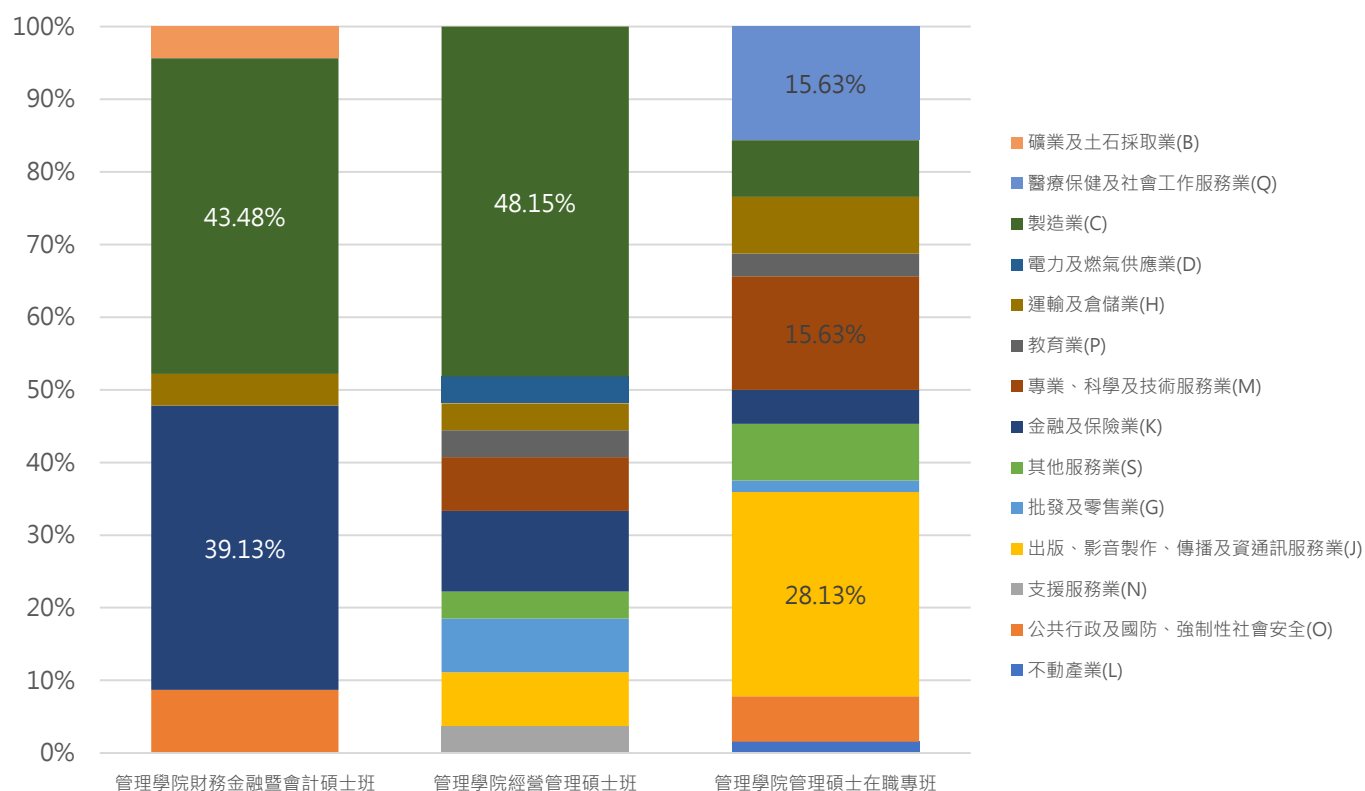
畢業滿5年 資訊學院各系所 職業類型 (碩士)



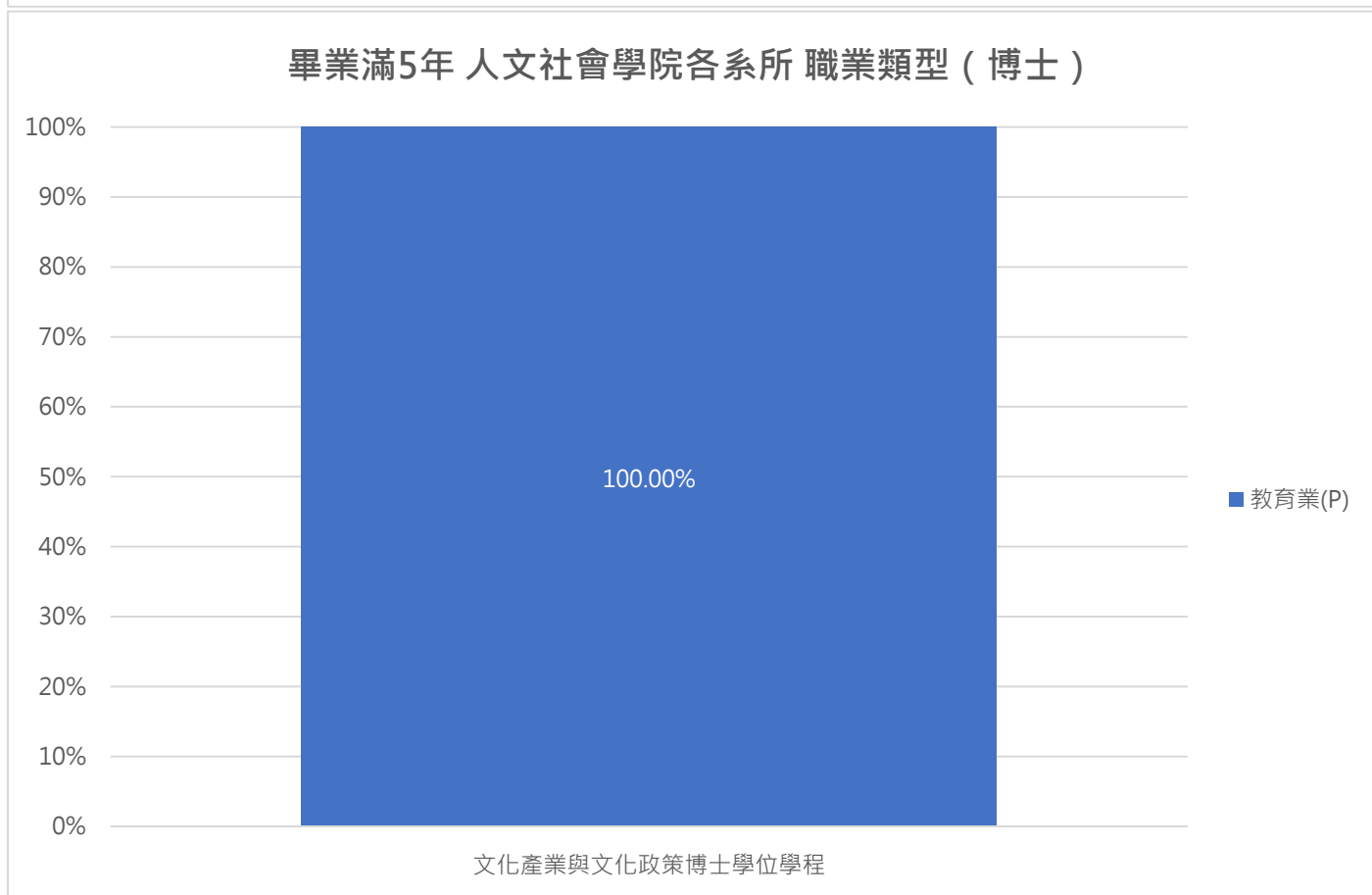
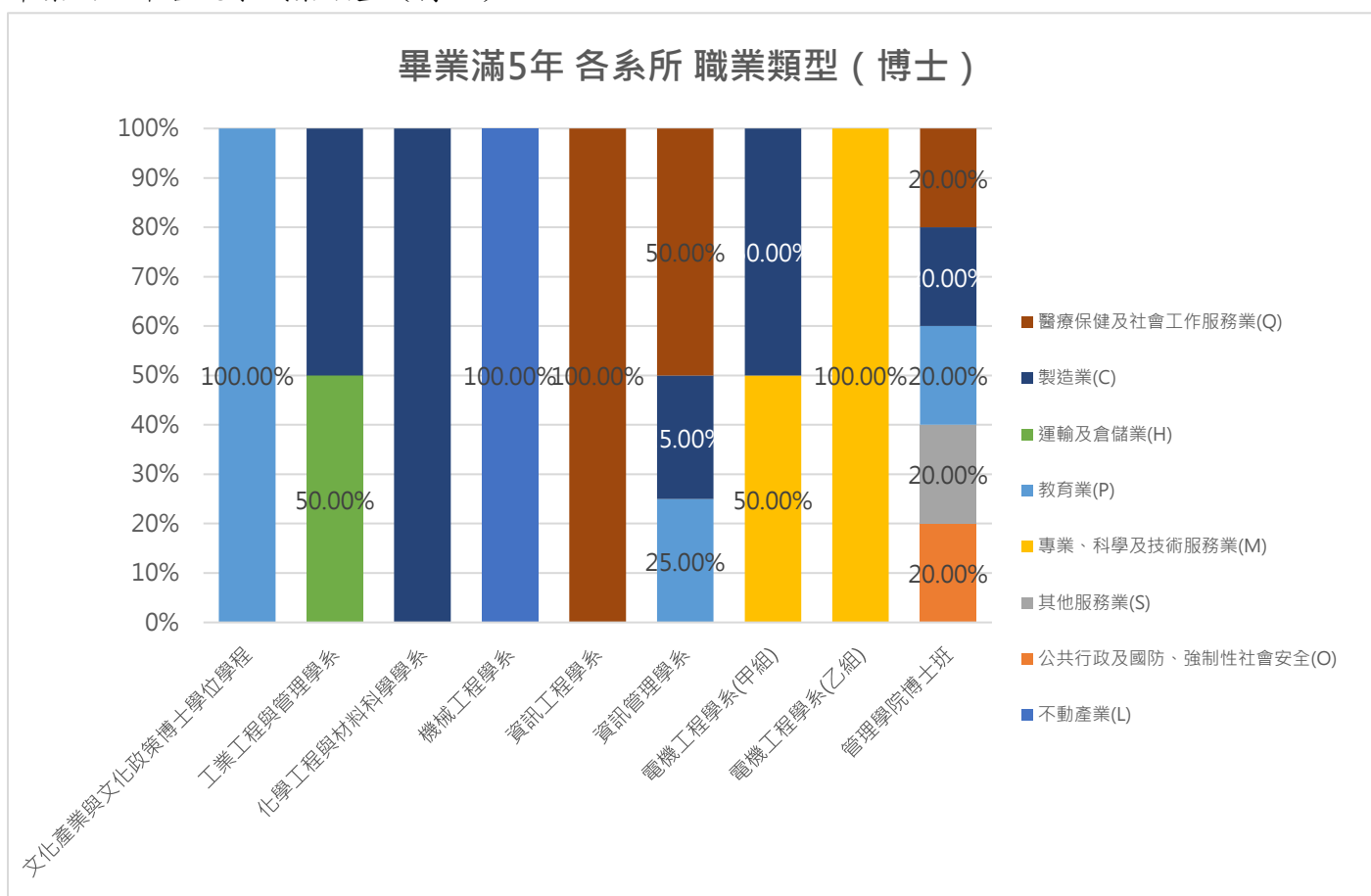
畢業滿5年 電機通訊學院各系所 職業類型 (碩士)



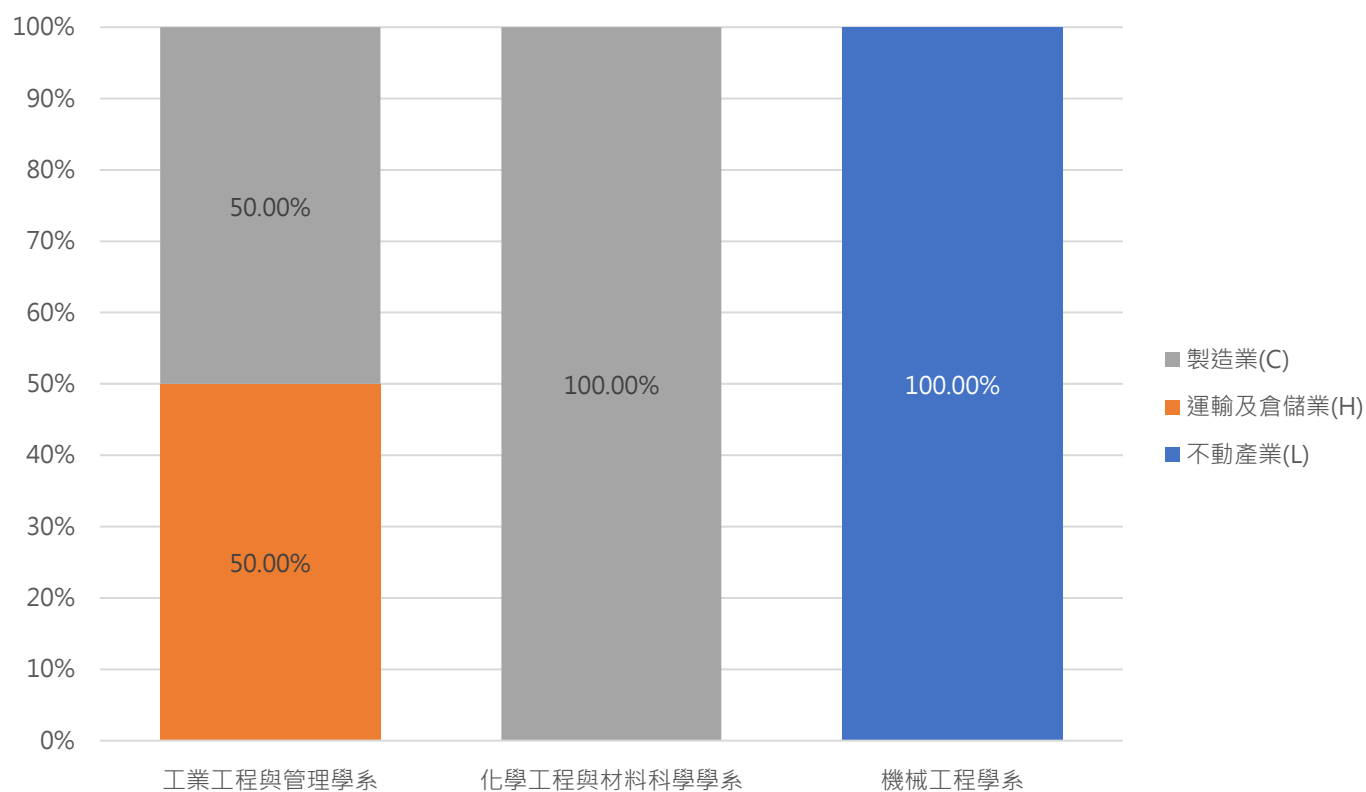
畢業滿5年 管理學院各系所 職業類型 (碩士)



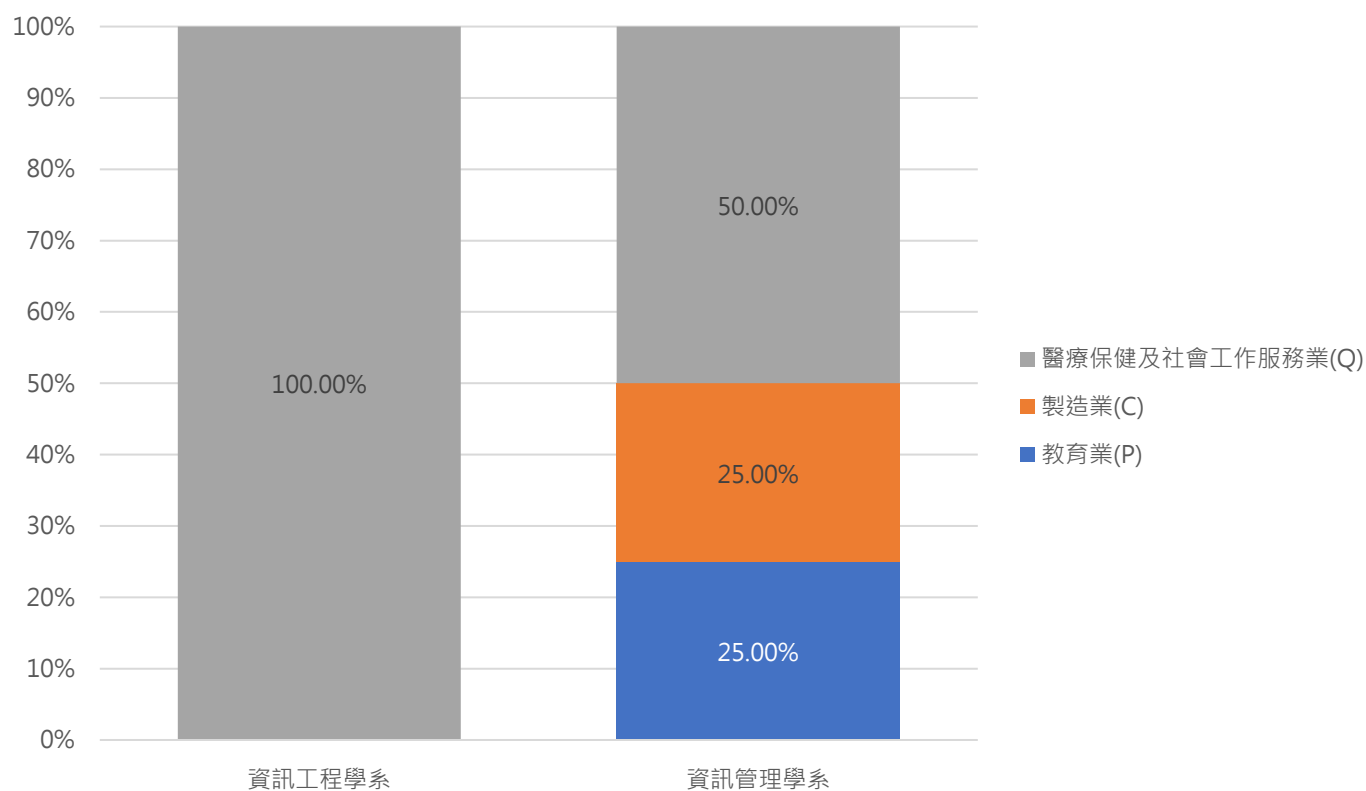
畢業滿5年各院系職業類型（博士）



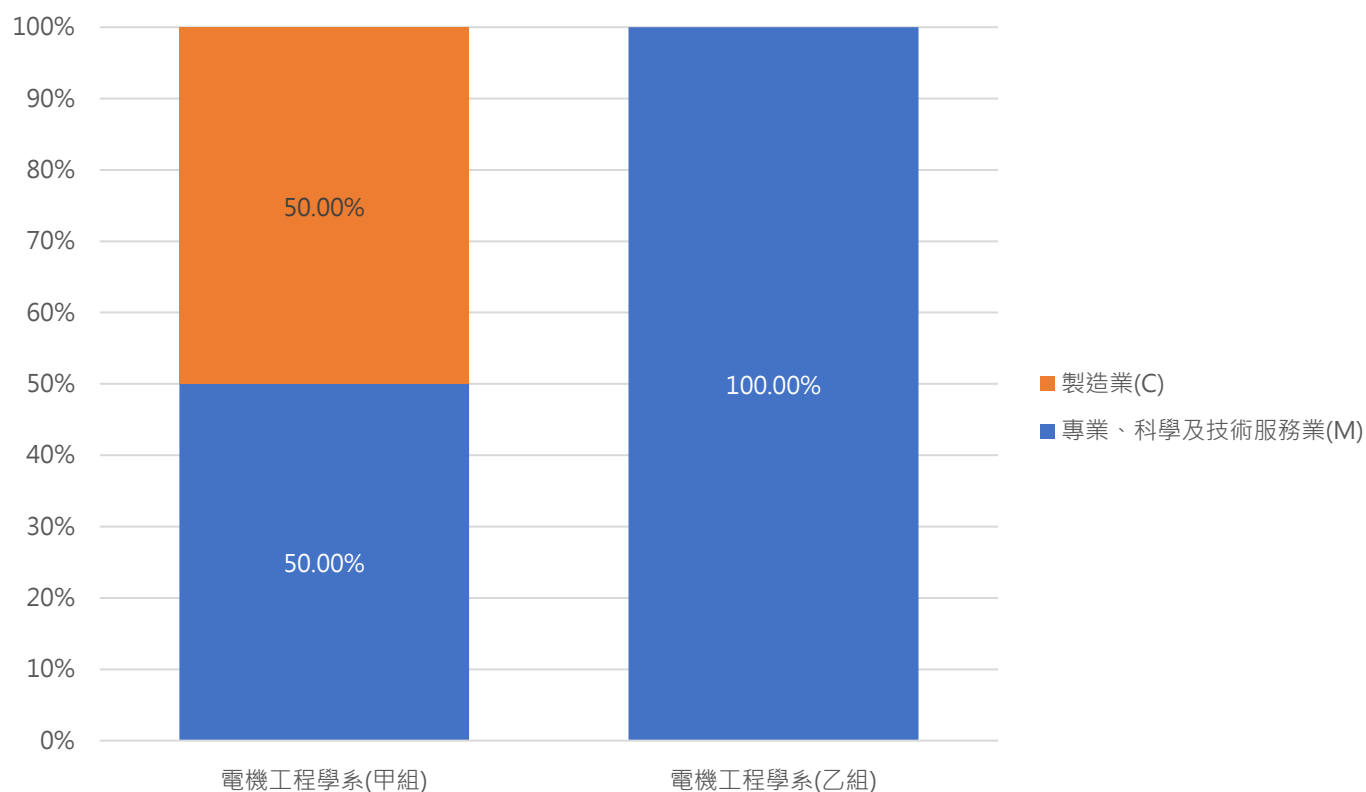
畢業滿5年 工程學院各系所 職業類型 (博士)



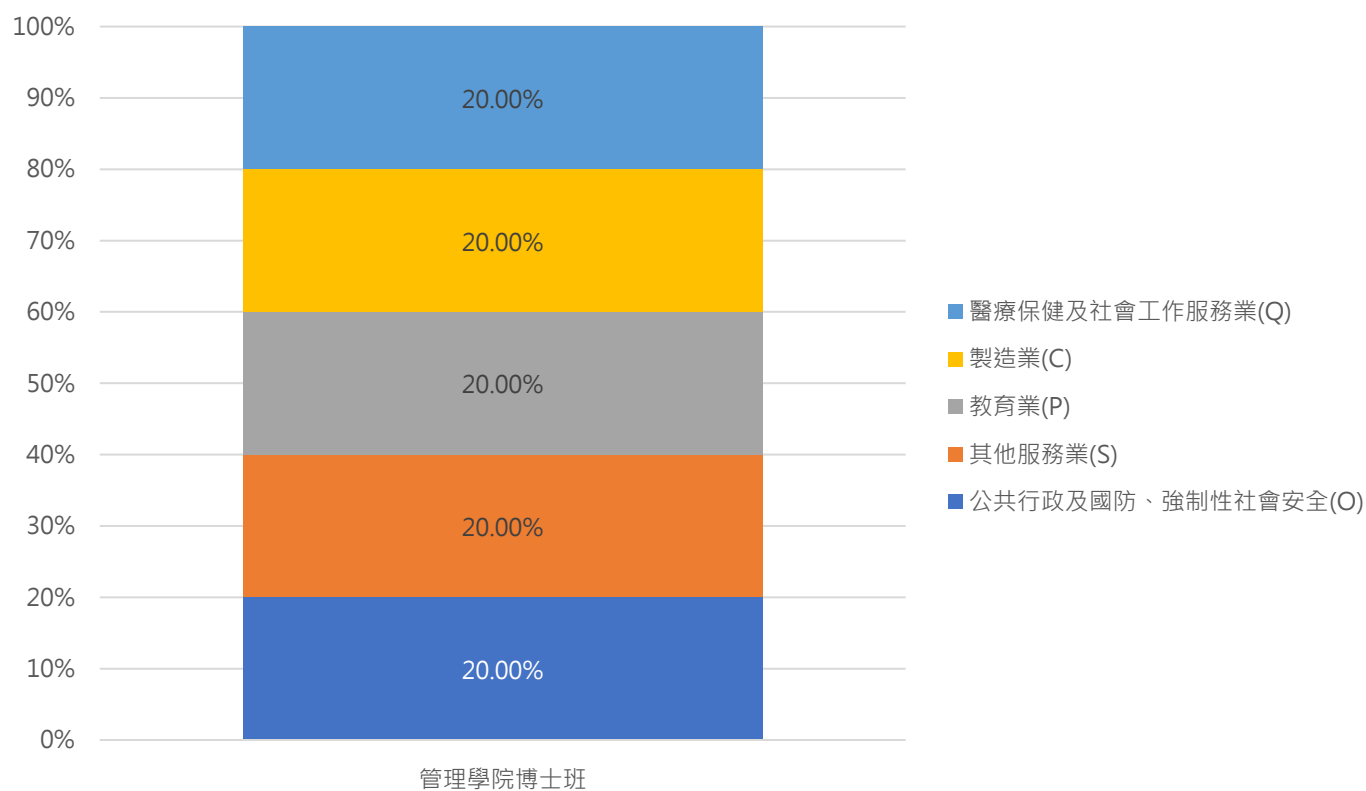
畢業滿5年 資訊學院各系所 職業類型 (博士)



畢業滿5年 電機通訊學院各系所 職業類型 (博士)

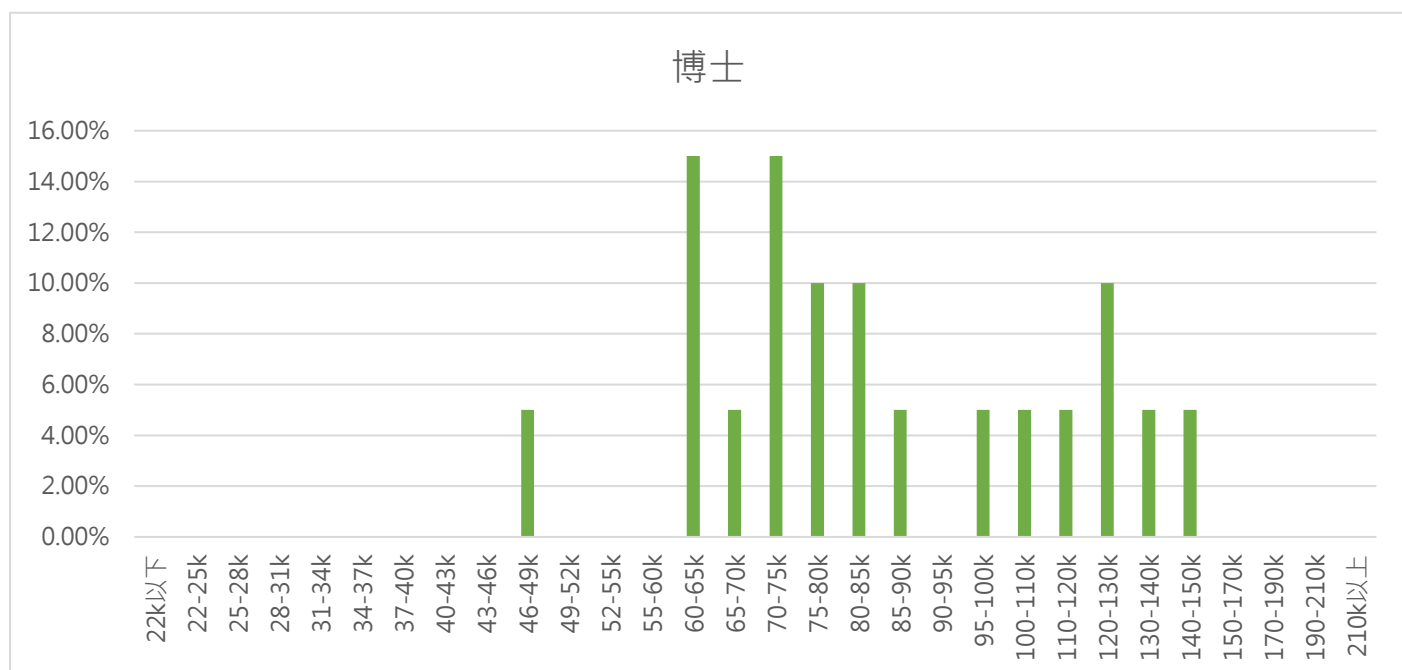
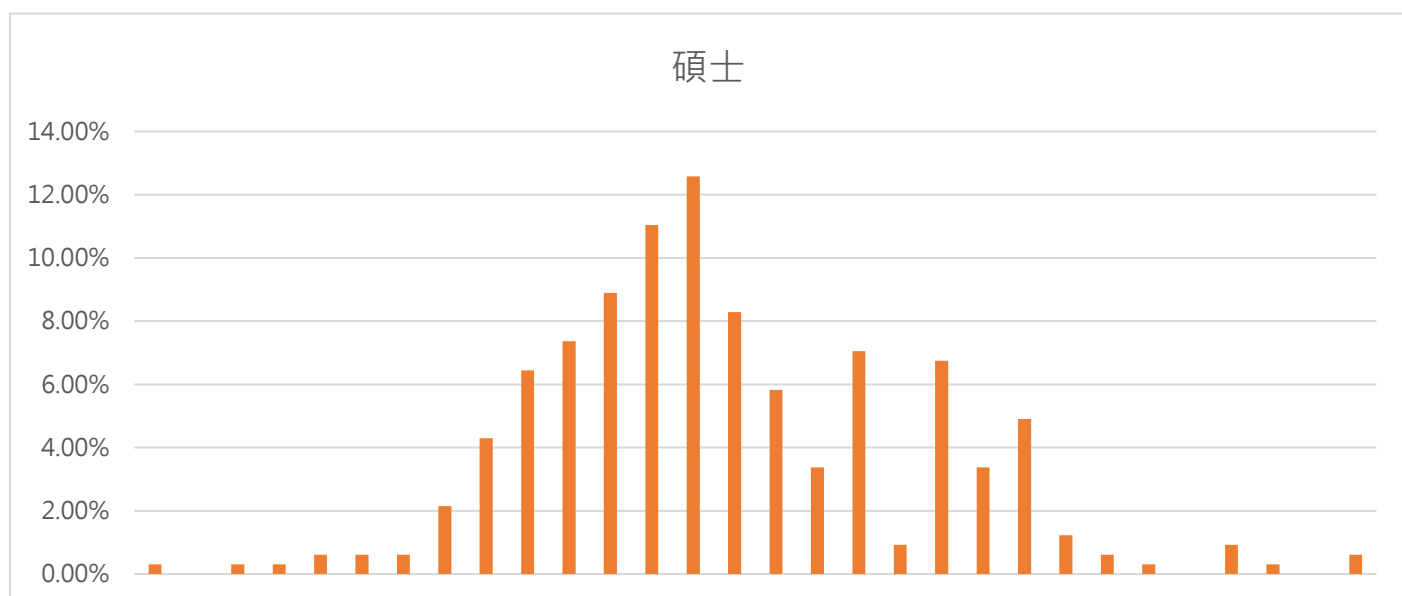
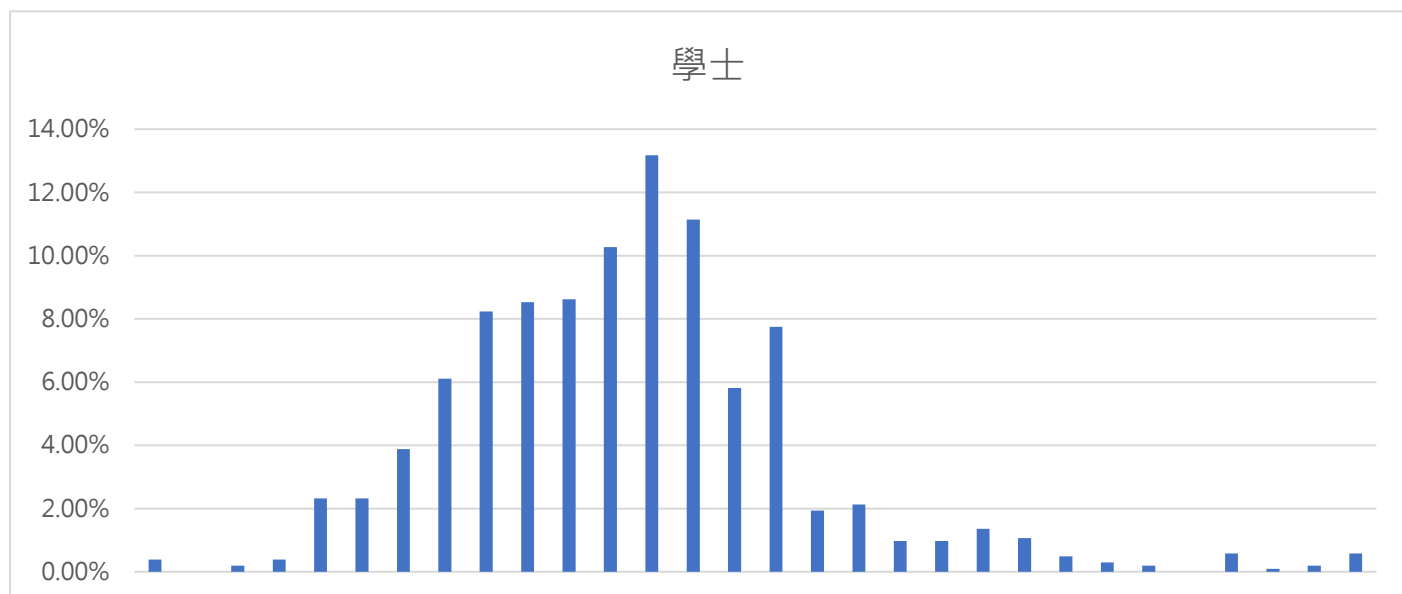


畢業滿5年 管理學院各系所 職業類型 (博士)



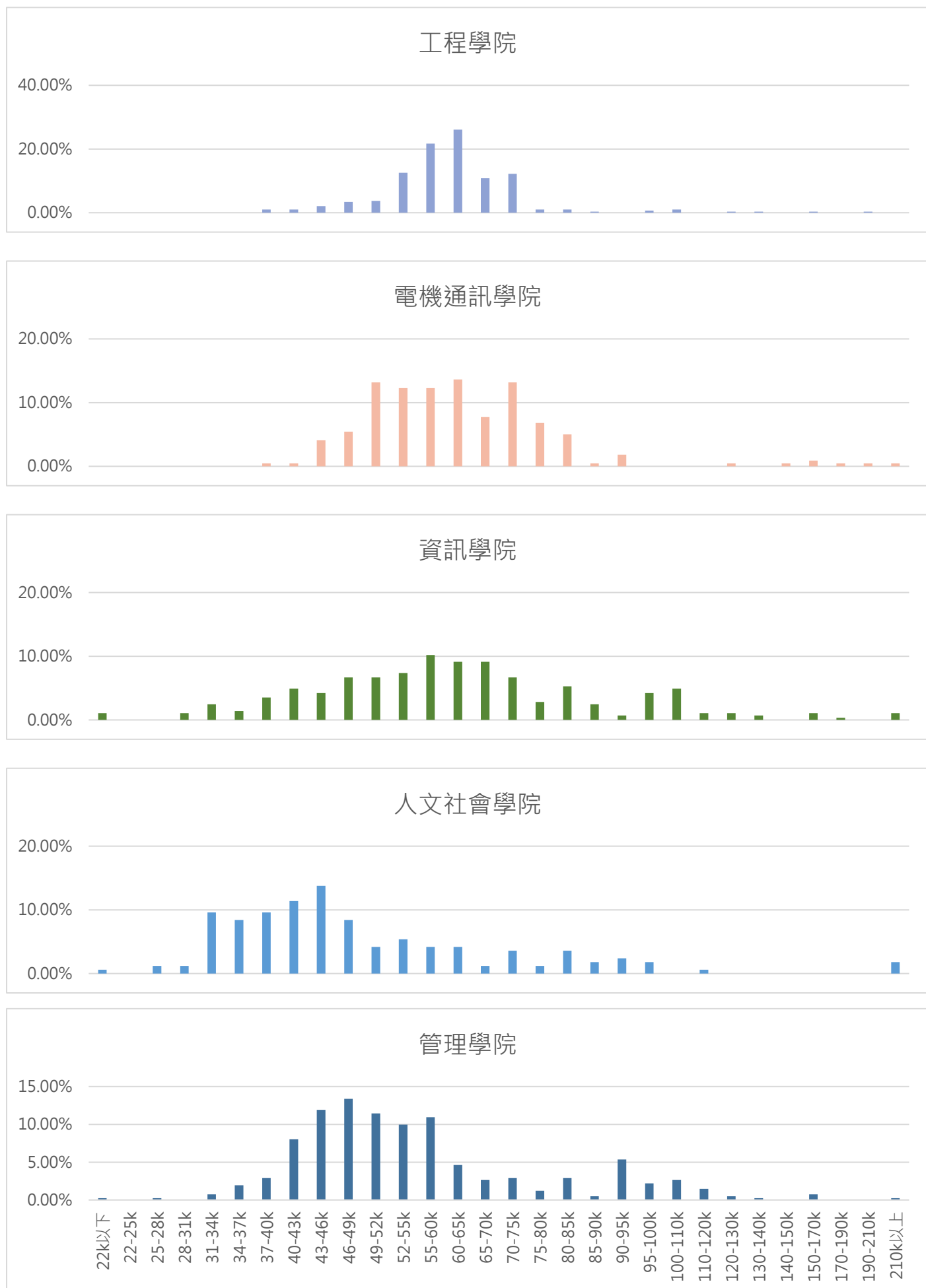
附件

畢業滿 5 年各學制薪資分布



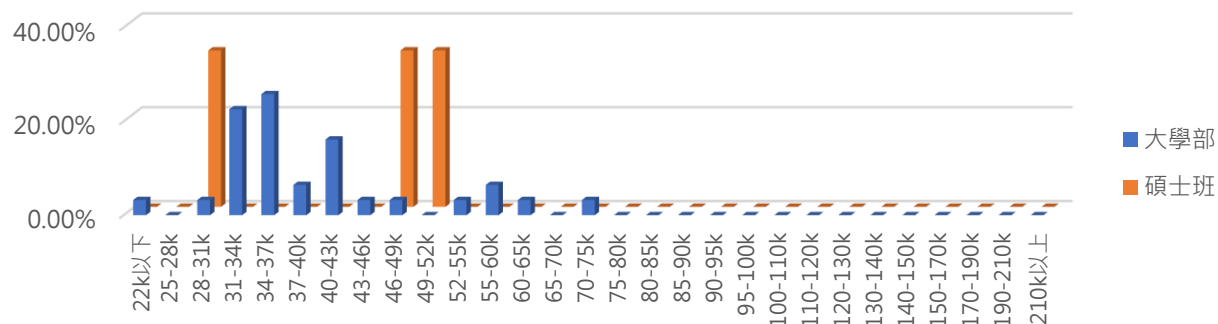
附件

畢業滿 5 年各院薪資分布

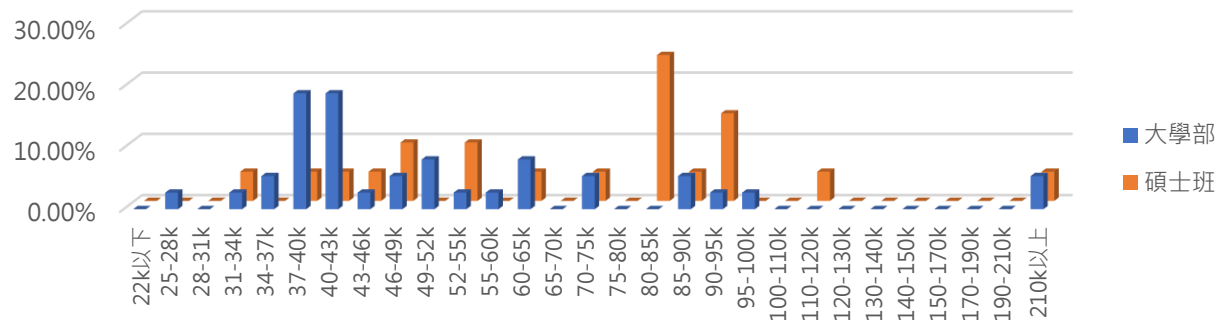


畢業滿5年各系薪資分布

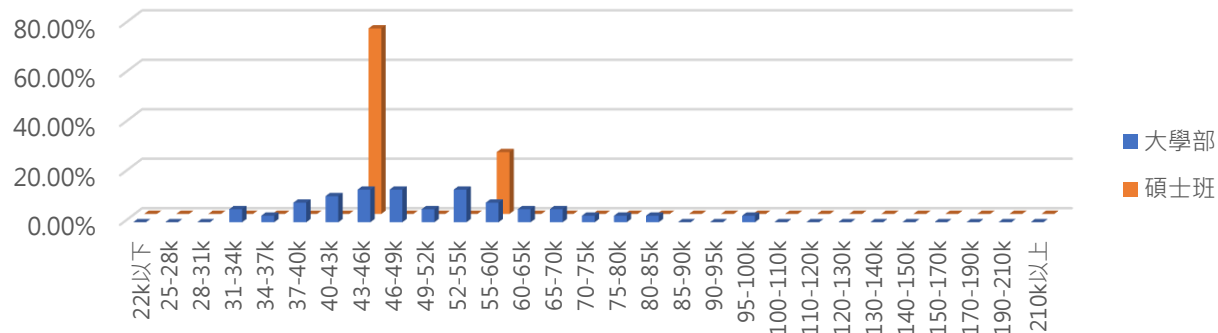
畢業滿5年 中國語文學系 薪資分布



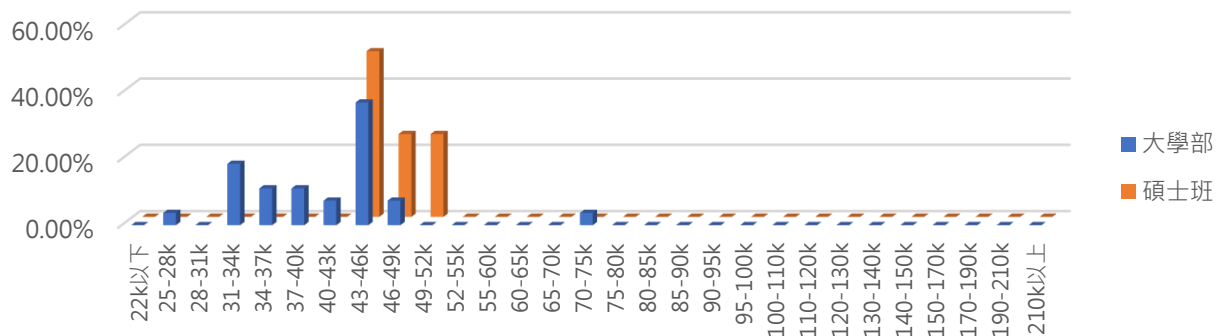
畢業滿5年 社會暨政策科學學系 薪資分布



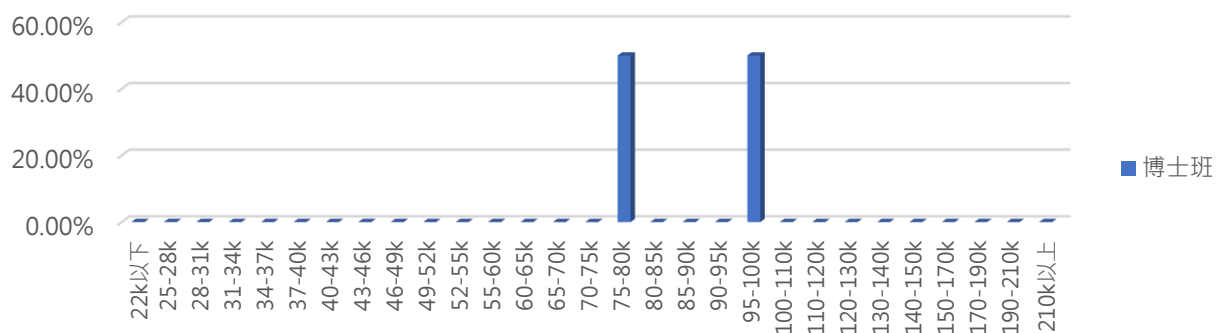
畢業滿5年 應用外語學系 薪資分布



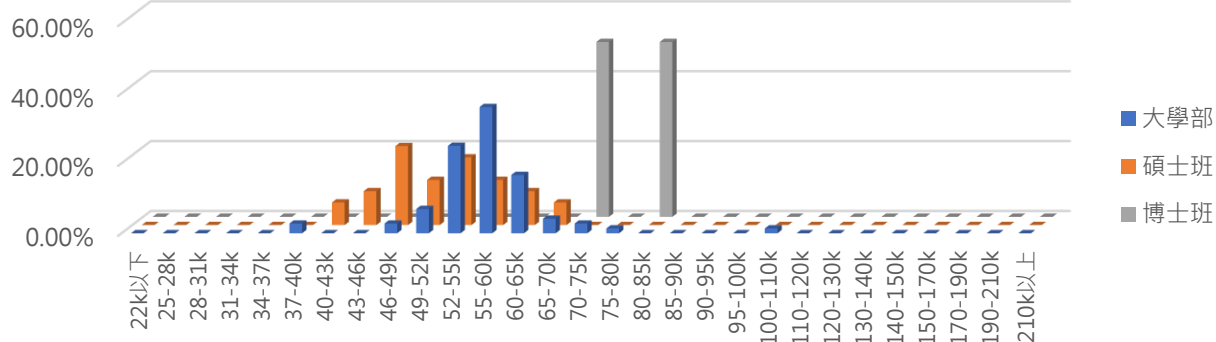
畢業滿5年 藝術與設計學系 薪資分布



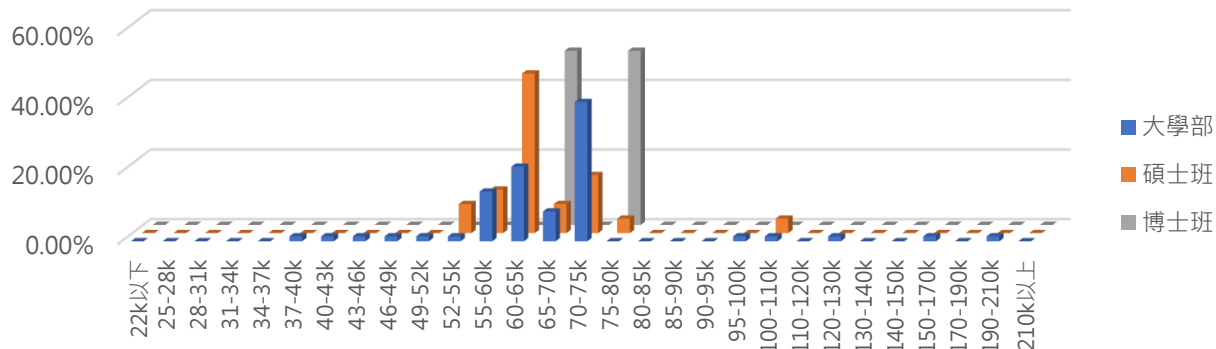
畢業滿5年 文化產業與文化政策博士學位學程 薪資分布



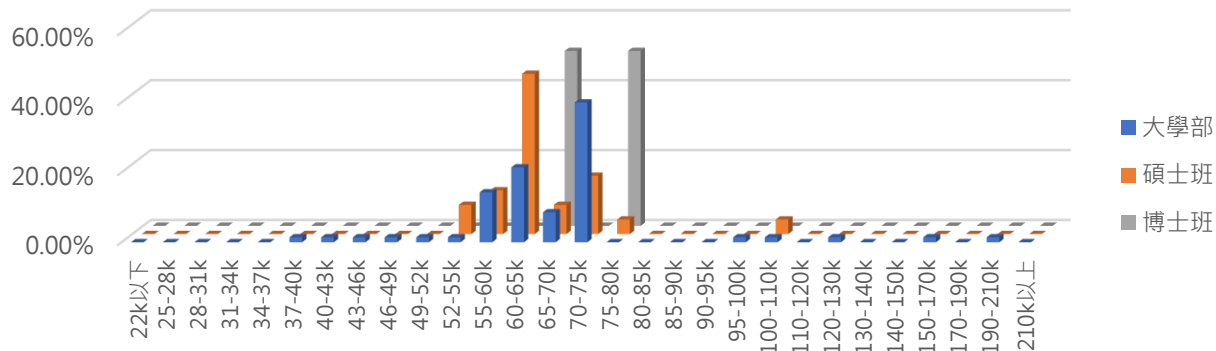
畢業滿5年 工業工程與管理學系 薪資分布



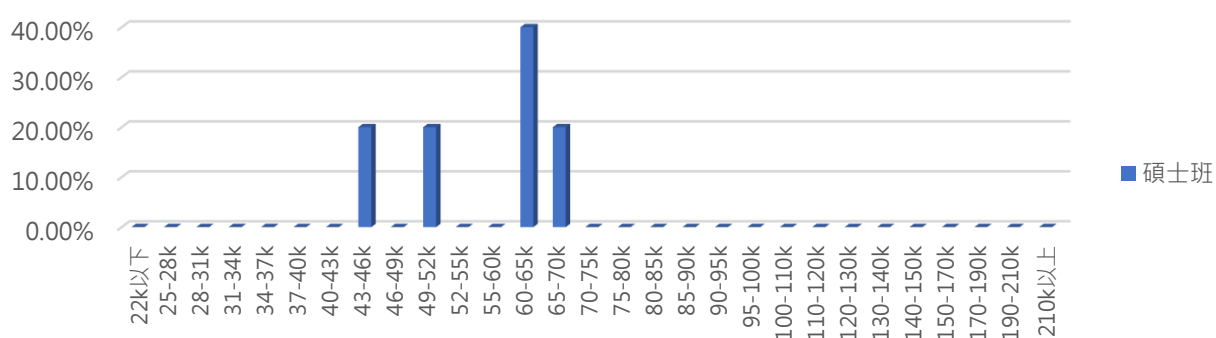
畢業滿5年 化學工程與材料科學學系 薪資分布



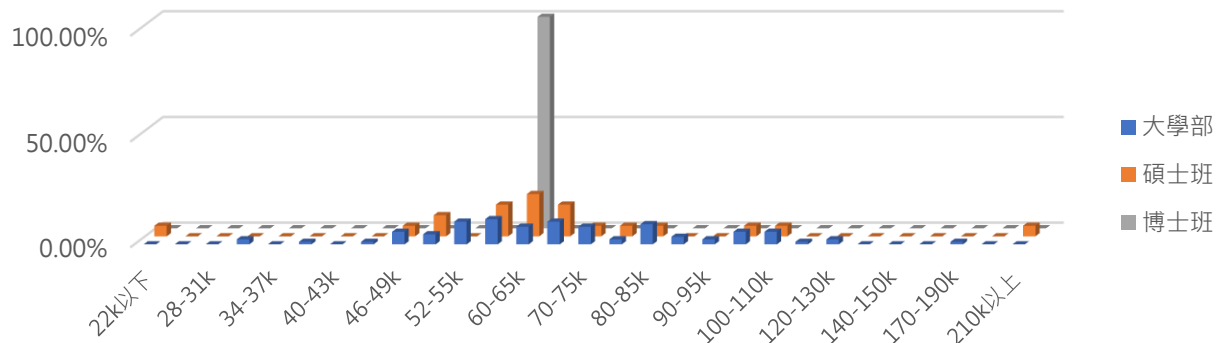
畢業滿5年 機械工程學系 薪資分布



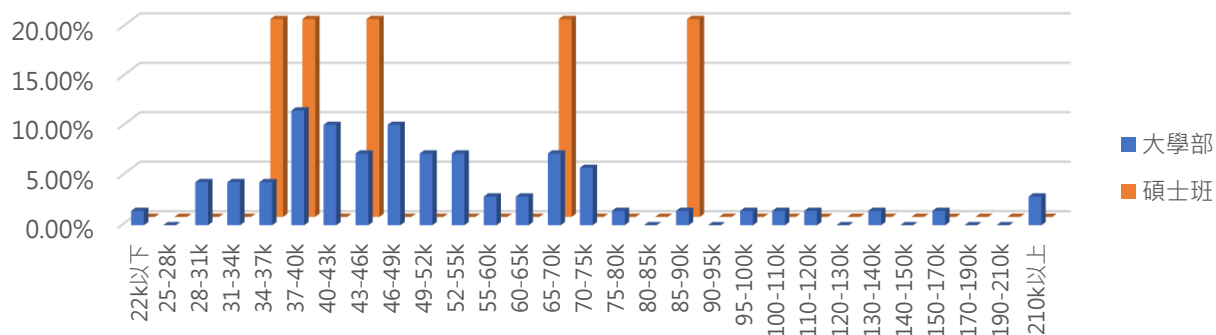
畢業滿5年 生物科技與工程研究所 薪資分布



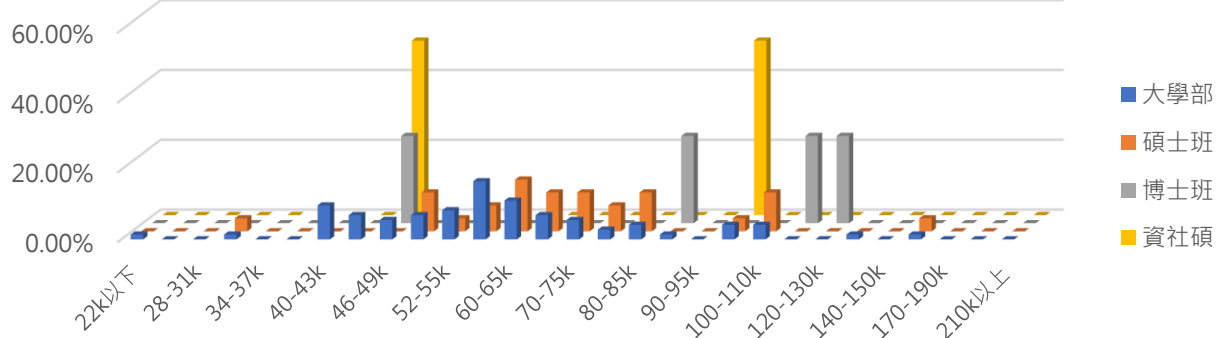
畢業滿5年 資訊工程學系 薪資分布



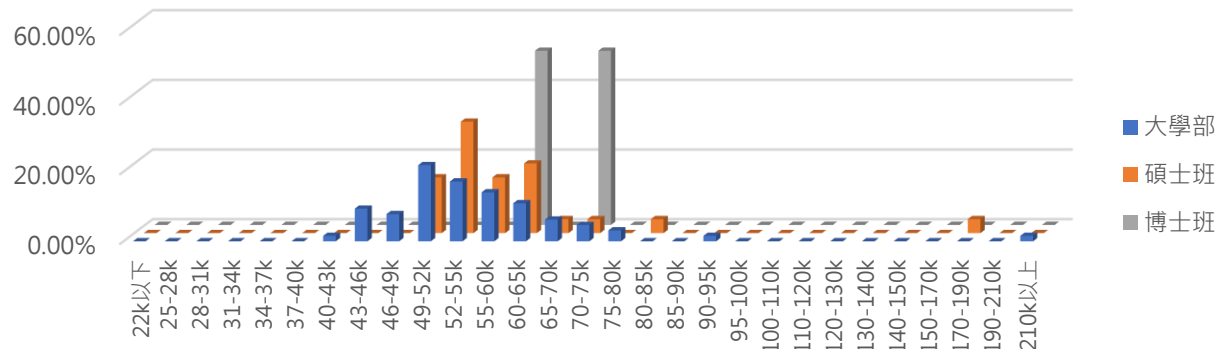
畢業滿5年 資訊傳播學系 薪資分布



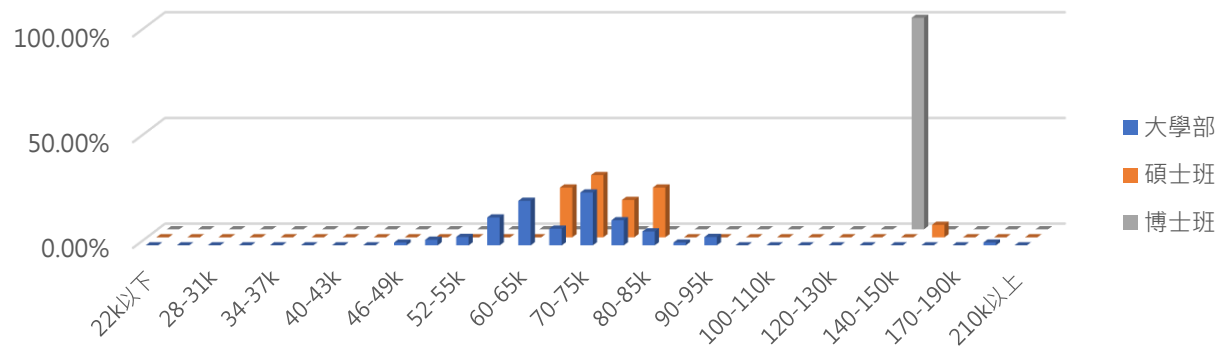
畢業滿5年 資訊管理學系 薪資分布



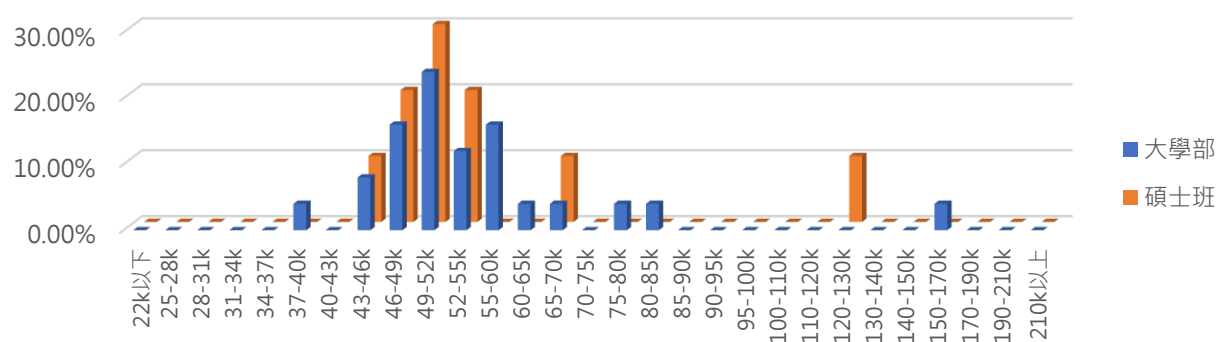
畢業滿5年 電機工程學系(甲組) 薪資分布



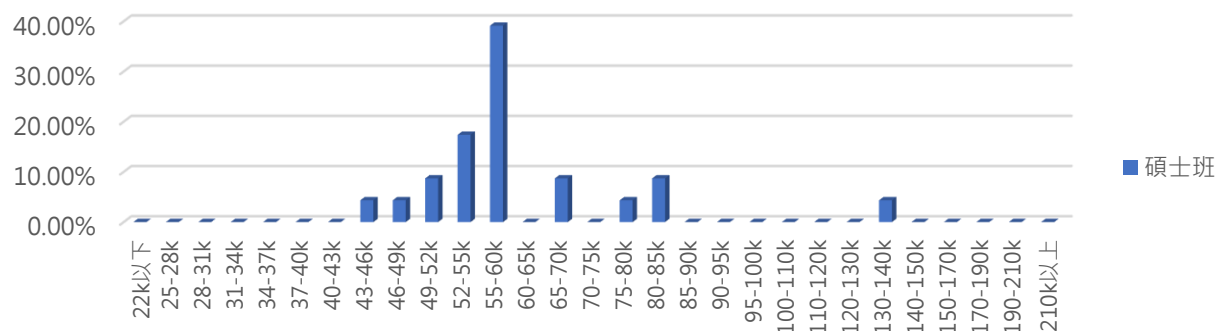
畢業滿5年 電機工程學系(乙組) 薪資分布



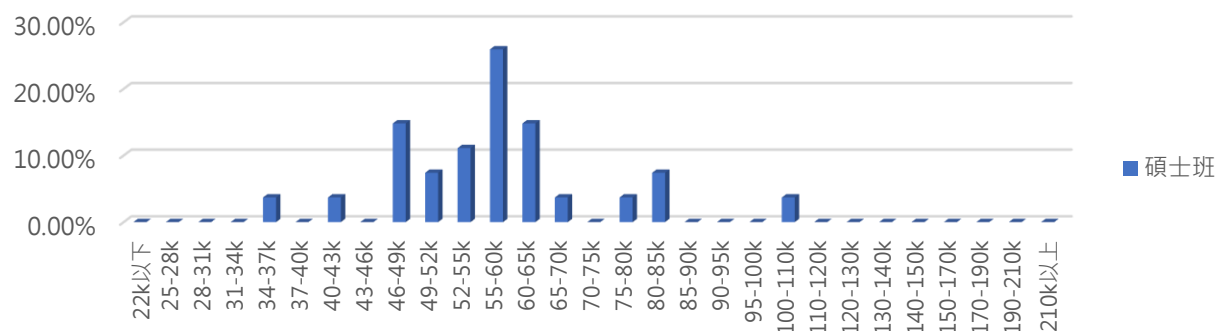
畢業滿5年 電機工程學系(丙組) 薪資分布



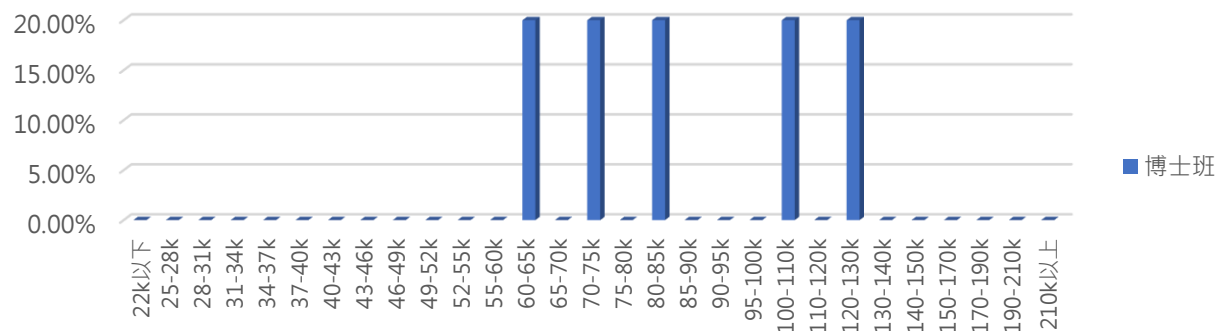
畢業滿5年 管理學院財務金融暨會計碩士班 薪資分布



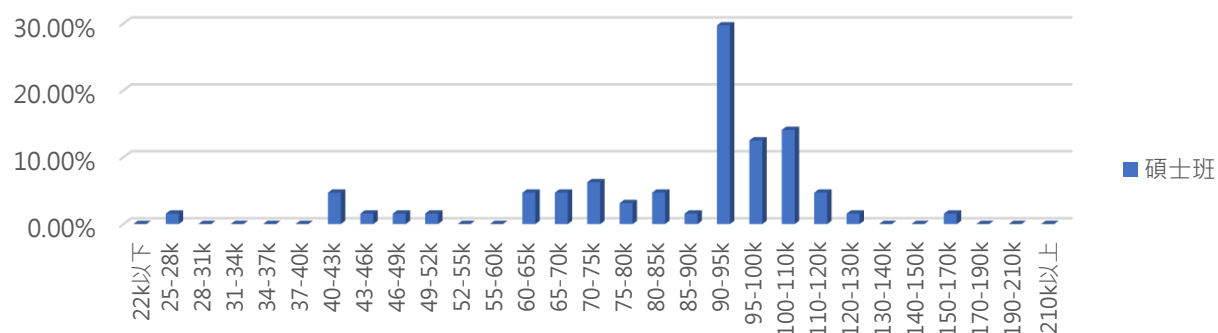
畢業滿5年 管理學院經營管理碩士班 薪資分布



畢業滿5年 管理學院博士班 薪資分布



畢業滿5年 管理學院管理碩士在職專班 薪資分布



畢業滿5年 管理學院學士班 薪資分布

