

2016 年 NPHRST 博士流動意向調查分析報告



財團法人國家實驗研究院科技政策研究與資訊中心

中華民國 106 年 3 月

2016 年 NPHRST 博士流動意向調查分析報告

2016 Annual Report of Mobility Intention Survey of Earned Doctorates in NPHRST

廖珮琤、鄭淑美、張玄熹、徐一萍

中文摘要

科技人才與研究成果服務平台（NPHRST）自民國 103 年首次進行國內博士教育及就業環境的全面性調查迄今已邁入第三年，為回應社會趨勢，遂將今年調查重點聚焦於我國各領域各機構別博士人才的流動意向。本調查問卷包含「基本資料」、「博士教育」、「目前就業」、「流動意向」、「您對於人才流動的看法」和「其他意見」六大部分。「基本資料」包含性別、年齡、婚姻狀況與有無未滿 18 歲子女；「博士教育」包括就學身分、博士畢業學校類型、修業起迄年、博士畢業科系學門與就讀動機；「目前就業」主要了解就業狀態、現職工作地點、現職工作類型、機構性質、職業別、現職工作與博士所學相關性、薪資接受度與選擇現職原因；「流動意向」則探討是否擁有海外工作經驗、未來 5 年有無意願前往海外工作、欲前往國家、選擇特定國家之原因、有意願或無意願前往海外工作的原因，以及前往海外工作後是否有意願回國等；至於「您對於人才流動的看法」主要討論受訪者如何看待人才流動，以及政府對該議題應抱持的態度與應採取的作為；第六部分的「其他意見」項目採開放式填寫，包含對目前國內博士人才前往海外之看法與建議、政府對人才流動應採取的立場與作為，以及個人依其自身聽聞海外流動發展情形之看法與分享。

本次調查仍以 NPHRST 中年齡 70 歲以下目前在國內居住或就業之本國籍博士為調查對象，並排除無電子郵件信箱或電子郵件信箱有誤者，最終共寄發 45,769 份問卷調查函，退回 3,850 份，調查時間為民國 105 年 6 月 20 日至 7 月 15 日，問卷採不記名方式，最後共計回收 5,385 份問卷，去除重複填答者，最終有效問卷共計 5,243 份，回收率為 12.5%。

本報告調查結果分為量化與質化，量化結果分為基本資料、現職工作、流動意向、目前流動情形、對於人才流動的看法等五大部分；質性分析部分，根據 1,954 份回卷資料整理為「海外流動成因」、「海外工作情形」、「人才流動之看法與政策建議」等三項。結論針對量化及質性分析進行綜整，並依此提出產業轉型與升級、立法或改善工作相關制度、掌握人才庫與提供媒合、輔導與獎勵國際合作、盤點人才以留才或攬才，以及鬆綁人才延攬之法規等建議。

關鍵字：博士就業、博士教育、人才流動、流動意向、科技人才與研究成果服務平台

Abstract

The nationwide doctorate employment survey conducted by National Platform on Human Resources in Science and Technology (NPHRST) since 2014 has entered the third year. In response to social trends, we focus on this year's survey to the flow intention of PhD talents in Taiwan. The six main parts of our survey questionnaire are -- I. Personal Information, II. Doctoral Education, III. Current Job, IV. Intention to Work Abroad, V. Your Views on the Flow of Talent and VI. Other Opinions. I. Personal Information includes: gender, age, marital status and if any children under 18 years of age; II. Doctoral education includes: status of PhD student, type of doctoral school, year of study, doctoral program and motivation; III. Current Employment is mainly concerned with the status of employment, current job location, job type, type of institution, occupation, relevance of current job and doctoral study, salary acceptance and reasons for selecting current job; IV. Intention to Work Abroad discusses whether there is overseas work experience, if any willingness to work overseas in next 5 years, the reasons for going abroad, the reason for choosing a specific country, and whether or not to return home after several years; as for V. Your Views on the Movement of Talent, we intent to understand how respondents perceive the flow of talent and the attitude and actions that the government should take on the issue; the VI. Other Opinions is open-ended and contains the views and recommendations on the current doctoral talents to overseas, how government should react to the flow of talent, and what have heard of by respondents, and their opinions on the present situation of overseas flows.

Exporting directly the emails stored in NPHRST database, only includes those PhD holders aged under 70 who now live or work in Taiwan. A total of 45,769 questionnaires were sent (3,850 were returned) during 20th June till 15th July, 5,283 valid respondents were collected, the response rate is 12.5%.

The results of this report are divided into quantitative and qualitative, quantitative results are divided into five parts as “ Basic Information ”, “ Current Jobs ”, “ Mobility Intentions ”, “ The Current Situation ”, and “ The Opinion of Flow of Talent in Taiwan”; while qualitative part contains “ The Causes of Overseas Mobility ”, “ Working Abroad ”, and “ Opinions and Policy Recommendations on Talent Mobility ” based on 1,954 respondents' comments. The conclusion integrate the quantitative and qualitative analysis and puts forward some suggestions, such as industrial transformation and upgrading, legislation or improvement of employment related system, building overseas talent pool and providing job matching, counseling and rewarding international cooperation, as well as loosen the rules of recruiting talents.

Key words: PhD employment, PhD education, Talent Mobility, Intention to work abroad, NPHRST

執行摘要

本問卷旨在調查我國各領域各機構別博士人才的流動意向，除基本問項參考英國 Vitae 及國內相關博士調查外，今（105）年新增之人才流動相關問項則參考 NISTEP 進行設計。受訪者從 NPHRST 收錄的博士人才資料中抽取，以不記名的線上問卷進行。調查結果簡述如下：

一、基本資料

- **性別／年齡區間：**男性有 3,633 人填答，占整體回卷人數 69.3%，女性有 1,610 人占整體 30.7%。其中，男性回卷者以「65 歲（含）以上」最多（81.7%），女性則以「45 至未滿 50 歲」最多（35.0%）。不論男女皆以「已婚，有未滿 18 歲子女」比率最高。以年齡區間看婚姻子女狀況，40 至未滿 55 歲的三個區間人數最多。
- **博士教育(I)：**畢業年區間以「民國 95-99 年」的 1,593 人占 30.4% 最多，畢業學科以「工」科的 1,579 人（30.1%）居首。畢業學校類型以「國立一般大學」有 2,533 人占 48.3% 的比率最高。不分學科的「全學科」以「電子電機」學門的 10.3% 為博士畢業學科最高比率。
- **博士教育(II)：**就學身分為「碩士畢業後先工作再就讀」占 49.6%，「碩士畢業直接就讀」占 44.0%。博士進修時有全職工作為 36.7%，沒有全職工作則達 61.4%。

二、現職工作

- **就業狀況／工作地點／年資：**「就業中」有 5,052 人，「待業中」71 人，家管、服兵役等「未就業」者 11 人，另有 109 人「已退休」。「就業中」的 5,052 人，現職工作地點以「北北基宜」的 1,699 人占 33.6% 最多，「全職」工作者有 4,790 人，其中年資在「10 年（含）以上」共有 2,599 人占比最高（54.3%）。
- **機構性質：**扣除無現職及現職工作地點為海外者，以 5,005 人進行統計分析。其中，3,654 人（73.0%）服務於「大專校院」，並以「私立一般大學」的 981 人占 26.9% 居首。企業界博士所服務的機構次性質，以「500 人以上民營企業」有 117 人占 42.7% 最多；再以企業行業別觀察，以 45.3% 在「製造業」服務者最多。
- **職業別：**目前在國內就業中的博士以擔任「大專校院師資及主管」者最多（3,423 人，68.4%）。將「政府、法人、企業及醫院主管」依管理人數區分時，管理「未滿 10 人」的比率最高。以教師職級區分「大專校院師資及主管」，「副教授」以 1,232 人占 36.0% 最多。進一步以年齡區間觀察，「教授」在「50 至未滿 55 歲」比率最高，「副教授」年齡分布較為平均，「助理教授」則以年齡較輕為主，「講師」的年齡區間則較集中於「40 至未滿 45 歲」。
- **年薪區間／年薪接受度：**年薪以「100~未滿 150 萬元」的 2,695 人占 53.8% 最多。以工作類型區分，「全職」工作者年薪大多落在「100~未滿 150 萬元」，「兼職」者以「未滿 50 萬元」最多，「博士後」則以「75~未滿 100 萬元」居多。年薪接受度方面，「可接受」者有 1,682 人占 33.6% 最多，「兼職」工作者為薪資接受度相對較低者。

- **博士畢業轉職次數／所學相關性：**博士畢業後轉職次數以「0 次」的 2,337 人 (46.7%) 最多。以現職機構性質區分，「大專校院 (不含附設醫院)」和「企業」以「1 至 2 次」最多；「研究機構」、「醫療院所」、「政府部門」與「其他各級學校」則以「0 次」最多。不分機構性質時，現職工作與博士所學相關性皆以「非常相關」占比最高，尤以「大專校院 (不含附設醫院)」的比率最高。

三、流動意向

- **未來五年前往海外工作意願 (I) — 基本資料：**願意前往海外工作者有 1,711 人占 32.9%，沒有意願前往海外工作者則有 3,485 人 (67.1%)。以年齡區間觀察，「未滿 35 歲」有意願前往海外工作者比率最高，占 50.2%。性別對前往海外工作意願無顯著差異，但是單身者前往海外工作的意願較已婚者 (31.1%) 高出一成。觀察性別／婚姻及有無 18 歲以下子女發現，不論男女皆以「單身有未滿 18 歲子女」前往海外工作的意願最高。
- **未來五年前往海外工作意願 (II) — 博士教育：**各畢業年區間的前往海外工作意願隨畢業年越近比率越高 (除「民國 85-89 年」外)。以博士畢業學校觀察，有意願前往海外工作以「國外大學」畢業的比率最高，各學科在前往海外工作意願的差異性不大。
- **未來五年前往海外工作意願 (III) — 現職工作 (1)：**「就業中」有 1,627 人 (32.5%) 有意願前往海外工作，其中，「全職」工作者有 1,515 人 (31.6%) 有意願前往海外工作。機構性質部分，有意願前往海外工作者以服務於「企業」的 46.4% (127 人) 比率最高。職

業別部分，「理工醫農研發人員」前往海外工作的意願最高。

- **未來五年前往海外工作意願 (IV) — 現職工作 (2)：**願意前往海外工作者，年薪以「50~未滿 75 萬元」超過五成的比率最多。認為應加薪幅度愈高者前往海外工作意願愈高。觀察選擇現職工作原因 (第一選擇) 與前往海外工作意願的關聯性，有 59.1% 係「為獲得經驗與技能」。
- **擬前往海外主要原因：**在有意願前往海外工作的 1,711 人中，「看好全球化趨勢，成為國際化人才」比率最高 (53.3%)。以年齡區間觀察前往海外工作主要原因，「看好全球化趨勢，成為國際化人才」、「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」和「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」，以「40 至未滿 45 歲」比率最高；「海外高薪與優渥條件挖角」由「40 至未滿 45 歲」及「45 至未滿 50 歲」並列第一；「機構／公司派駐」則以「45 至未滿 50 歲」與「50 至未滿 55 歲」居多；「返國後能獲得更好的職缺」、「國內就業環境條件 (薪資福利等) 不佳」由「35 至未滿 40 歲」居首；「在國內找不到 (合適) 工作」以「35 至未滿 40 歲」及「40 至未滿 45 歲」占比最高；「其他 (如創業)」以 45 歲以上 60 歲以下三個區間在二成上下居前三。

以博士畢業年和畢業學科觀察擬前往海外工作的主要原因。「看好全球化趨勢，成為國際化人才」與「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」不論任何畢業年區間皆居擬前往海外工作前兩大原因。以畢業學科觀察前往海外工作原因，除了「人文」科以「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」的比率最

高，其他學科的首要原因皆為「看好全球化趨勢，成為國際化人才」。

以機構性質與職業別探討有意願前往海外工作者，「看好全球化趨勢，成為國際化人才」以「企業」與「政府部門」比率最高；「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」則以「大專校院」與「政府部門」並列第一；「海外高薪與優渥條件挖角」以「企業」最高；「機構／公司派駐」和「返國後能獲得更好的職缺」皆以「研究機構」居首；「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」以「大專校院」占比最高；最後，「無現職者」在「在國內找不到（合適）工作」的比率最高。以職業別觀察，大多數為「看好全球化趨勢，成為國際化人才」；機構性質為「其他」者，以「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」為前往海外工作的主要原因；「無現職者」與機構性質為「其他」者，同樣以「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」占比最高。

以年薪觀察有意前往海外工作者其原因為何。「看好全球化趨勢，成為國際化人才」以年薪「300 萬元（含）以上」最多；「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」與「機構／公司派駐」以年薪為「200~未滿 300 萬元」最多；「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」則以年薪「50~未滿 75 萬元」最多；「海外高薪與優渥條件挖角」比率最多為年薪「150~未滿 200 萬元」；「返國後能獲得更好的職缺」則以年薪「50~未滿 75 萬元」居首；「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」與「在國內找不到（合適）工作」以年薪「未滿 50 萬元」最多。

- **具備前往海外的工作優勢：**欲前往海外者自認所具備的工作優勢，56.6%認為自身具備「專業領域知識與學術地位（例如 SCI／SSCI 論文數）」，其中以「35 至未滿 40 歲」比率最高。不同世代博士自認具備優勢有相當差異，最顯著為「35 至未滿 40 歲」博士，有近六成五自認優勢在「專業領域知識與學術地位」，較全體比率高出近一成。

以博士畢業學科和現職工作機構性質觀察自認前往海外工作的優勢。「理」科、「醫」科、「農」科及「社會」科與「全體」相同，認為自身具備前往海外工作的優勢主要為「專業領域知識與學術地位（例如 SCI／SSCI 論文數）」；「工」科則大多認為自身較具「創新研發能力」；「人文」科則自認具備「良好的語言與溝通能力」的占比最高。如以現職工作機構性質觀察，自認具備前往海外工作的優勢為「專業領域知識與學術地位（例如 SCI／SSCI 論文數）」者，以在「醫療院所」服務者比率最高。

- **擬前往海外就業者最重視的工作條件：**未來五年有意願前往海外工作者，主要為前往「就業」（64.3%）。其尋找海外職缺最重視的工作條件以「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」居首。以年齡區間觀察，各年齡區間求職時的考量大同小異。博士畢業學科部分，「理」科與「工」科、「醫」科與「農」科、「人文」科與「社會」科等學科性質相近者對工作條件的重視程度分布亦相似。
- **擬前往海外創業者：**擬前往海外「創業」的 124 人中，以「50 至未滿 55 歲」比率最高，以性別區分時，女性比率最高的年齡區間與「全體」相同，男性則以「40 至未滿 45 歲」比率最高。「國立

一般大學」有 56 人有意海外創業，約佔所有擬前往創業者的半數。「大專校院師資及主管」有九成比率有意願前往海外創業。現職工作地點則以「北北基宜」的 31.0% 最多。

有意願前往海外工作的 1,711 人中，有 421 人（24.6%）已開始尋找海外工作，年齡區間以「65 歲（含）以上」的 36.4% 最高。以婚姻子女狀況觀察時，「未滿 35 歲」與「35 至未滿 40 歲」皆以「單身，無未滿 18 歲子女」比率最高；40 至未滿 55 歲三個年齡區間則以「已婚，有未滿 18 歲子女」最高；而 55 歲以上已開始尋找海外工作者大多為「已婚，無未滿 18 歲子女」。「社會」科與「工」科在有意願前往海外者中，有較高比率已開始尋找海外工作；而「理」科與「醫」科已開始尋找海外工作以畢業年為「民國 100 年以後」最高，「工」科、「農」科、「人文」科與「社會」科則以「民國 95-99 年」比率最高。

- **已經開始尋找海外工作者：**有流動意願且「已經開始尋找工作」者，除「研究機構」以「5 至未滿 10 年」最多外，各機構性質皆以年資在「10 年（含）以上」的比率最高。以職業別觀之，「大專校院師資及主管」以 57.4% 的占比最高。以機構性質區分「理工醫農研發人員」，「研究機構」與「企業」皆以「35 至未滿 40 歲」已開始尋找海外工作的比率最高。年薪在「100~未滿 150 萬元」者有 167 人（43.2%）已開始尋找海外工作的比率最高，年薪接受度則以認為「應加薪 20% 以上」者行動力最高。
- **擬前往國家（I）—基本資料：**選擇「不拘國別，視工作機會而定」有 927 人（54.2%），「擬前往（特定）國家」則有 601 人（35.1%）。

「擬前往（特定）國家」的第一選擇以「美國」居首，「中國」與「日本」分居二三。以年齡區間觀察，多數年齡區間第一選擇的前三大國家皆為「美國」、「日本」與「中國」，唯「未滿 35 歲」者對「新加坡」有較高興趣，而「中國」有隨年齡增加漸受青睞的趨勢。

- **擬前往國家（II）—博士教育：**畢業年在民國 95 年以前者，「不拘國別，視工作機會而定」比率約在五成上下，「民國 100 年以後」約達六成。「擬前往（特定）國家」者，選擇「美國」的最高比率為「民國 95-99 年」，「中國」由「民國 85-89 年」的 36.5% 大幅下降至「民國 100 年以後」的 18.7%，「日本」由於所占比率低，自民國 85 年以後呈現之下降趨勢也較平緩。各博士畢業學科對前往海外工作選擇「不拘國別，視工作機會而定」占比皆在五成以上，而「擬前往（特定）國家」者，除「農」科外其他學科皆在三成以上。各學科前三大排名欲前往國家，除「社會」科以「中國」居首，其他學科首選皆為「美國」。
- **擬前往國家（III）—現職工作（1）：**「不拘國別，視工作機會而定」以現職在「澎金馬」的比率最高（69.2%），其他工作地點大多為五至六成。「擬前往（特定）國家」第一選擇的前三高國家，僅「無現職者」的排名第一為「中國」，其餘皆以「美國」為首選。以工作類型觀察時，除「無現職者」外，皆以「不拘國別，視工作機會而定」居多。「全職」、「兼職」與「博士後」擬前往國家首選皆為「美國」，「無現職者」的首選國家則為「中國」。
- **擬前往國家（IV）—現職工作（2）：**各機構性質僅「醫療院所」的

「擬前往（特定）國家」比率高於「不拘國別，視工作機會而定」，其他皆以「不拘國別，視工作機會而定」的比率較高。欲前往的國家除「其他」與「無現職者」外，仍以「美國」為首選。職業別部分，各職業別在「不拘國別，視工作機會而定」的比率皆在五至六成；「擬前往（特定）國家」各職業別大都以「美國」為首選，尤以「理工醫農研發人員」近半數比率最高。

- **擬前往國家（V）－現職工作（3）：**最低薪的「未滿 50 萬元」在「不拘國別，視工作機會而定」為所有區間占比最高者（63.2%），選擇「擬前往（特定）國家」以年薪「200~未滿 300 萬元」占 42.4% 的比率最高。以年薪觀察「擬前往（特定）國家」者第一選擇的前三高國家，年薪 50 萬至 200 萬間的四個區間皆以「美國」為最想前往國家；年薪接受度方面，除「應加薪 3~5%」與「無現職者」第一選擇皆為「中國」外，其餘各年薪接受度皆以「美國」為首選。
- **選擇該國原因（I）－美國：**「擬前往（特定）國家」的「第一選擇」為「美國」者有 224 人，選擇原因以「專業或學術領域的領先國家」比率居首，且以「40 至未滿 45 歲」的比率最高。擬前往美國的博士，畢業學科以「工」科比率最高；機構性質以現職服務於「大專校院（不含附設醫院）」最多；職業別以「大專校院師資及主管」最多。
- **選擇該國原因（II）－中國：**「中國」為擬前往國家第一選擇的博士（155 人），以「薪資較高、就業環境條件優渥」與「看好該國市場與產業發展」並列首要原因，並以「社會」科選擇前往的比率

最高。其中現職機構為「大專校院（不含附設醫院）」的比率有 78.0%，其餘機構比率皆在 10% 以下；職業別以「大專校院師資及主管」最多。

- **選擇該國原因（III）－日本：**選擇赴海外工作國家為「日本」者（67 人），第一選擇原因為「專業或學術領域的領先國家」，年齡主要為「40 至未滿 45 歲」、博士學科以「人文」科比率最高。機構性質與職業別部分，仍以「大專校院（不含附設醫院）」和「大專校院師資及主管」比率最高。
- **未來回國意願（I）－基本資料：**有意願前往海外工作的 1,711 人中，有 59.7% 有回國意願，沒有意願者為 17.8%。以「未滿 35 歲」有回國意願的比率最高，沒有意願者則以「35 至未滿 40 歲」比率最高。不論婚姻及有無 18 歲以下子女，男性有回國意願比率普遍高於女性。
- **未來回國意願（II）－博士教育、現職工作地點與擬前往國家：**有回國意願以「醫」科比率最高，學門以「公共衛生」居首。現職工作地點部分，各地區有回國意願者大多在六成左右。依前三大擬前往國家（「美國」、「中國」與「日本」）觀察回國意願，以「日本」最低、「中國」最高。
- **未來回國意願（III）－機構性質：**有回國意願者以目前任職於「政府部門」比率最高，沒有回國意願以「醫療院所」比率最高。所有機構次性質中，回國意願比率最高為「未滿 50 人小／微型企業」，而沒有回國意願者占比大多在二至三成。

- **未來回國意願 (IV) — 職業別與年薪區間：**有回國意願以「政府、法人、企業及醫院主管」比率最高，沒有回國意願以「專門職業專業人員」比率最高。「大專校院師資及主管」有回國意願以「教授」比率最高，沒有回國意願以「助理教授」居多。以年薪區間探討回國意願，年薪「未滿 50 萬元」與「300 萬元（含）以上」分居一二；沒有回國意願以「75 至未滿 100 萬元」占比最高。年薪接受度部分，對年薪「可接受」者的未來回國意願比率最高。
- **預計工作多久後回國：**前往海外工作者，「工作 3 至 5 年後回國」比率最高，以年齡區間觀察亦然。博士畢業學科為「理」科、「醫」科及「農」科者，「工作 1 至 3 年後回國」與「工作 3 至 5 年後回國」比率相同，而「工」科、「人文」科與「社會」科皆以「工作 3 至 5 年後回國」居首。現職工作職業別部分，預計「工作 3 至 5 年後回國」以「政府、法人、企業及醫院主管」比率最高；以擬前往國家區分，各國大多以「工作 3 至 5 年後回國」比率最高，「美國」與「新加坡」則以「工作 1 至 3 年後回國」比率最高。
- **您認為您前往海外工作應視為何種現象 (I)：**有意願前往海外工作的博士中，認為自己的流動應被視為「台灣沒有適當工作機會的市場流動」以 29.4% 居首。50 歲以下的四個年齡區間皆以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高；50 至未滿 65 歲的三個年齡區間以「台灣人才為世界廣用」比率最高，且以「60 至未滿 65 歲」占最多數。除「農」科外，各學科皆以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」居首，「農」科係唯一以「台灣人才為世界廣用」比率居首且超過三成者。「政府、法人、企業及醫院主管」與「專門職

業專業人員」各有三成比率自視前往海外工作為「台灣人才為世界廣用」；「理工醫農研發人員」、「大專校院師資及主管」、「其他各級學校師資及主管」與「其他」則以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率較高；「人文及社會科學研究人員」則是唯一認為自己的流動應被視為「台灣目前優秀人才的流失」的比率居首。

- **您認為您前往海外工作應視為何種現象 (II)：**前往「美國」者認為前往海外工作主要為「台灣沒有適當工作機會的市場流動」；前往「中國」和「日本」者皆為「台灣目前優秀人才的流失」。各年薪區間大多以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高；年薪接受度方面，認為應加薪比率愈高者，認為「台灣目前優秀人才的流失」的比率也愈高。
- **您認為您前往海外工作應視為何種現象 (III)：**「擬前往海外就業」者以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高，「擬前往海外創業」大多認為此為「台灣人才為世界廣用」。不論重視的工作條件為何，多數以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高。未來有回國意願者以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高 (36.3%)，而未來無回國意願有四成三認為自己的外流為「台灣目前優秀人才的流失」占比最高。以預計多久後回國看待自己的流動部分：「工作 1 至 3 年後回國」自視「台灣人才為世界廣用」比率最高；「工作 3 至 5 年後回國」與「工作 5 至 10 年後回國」兩者均以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高；「工作 10 年以上後回國」則以「台灣目前優秀人才的流失」居首。

- **未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (I)：**因目前工作／國內就業環境「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」而無流動意願／沒有前往海外的比率最高。以年齡區間探討留在國內就業的前三大原因，「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」以「55 至未滿 60 歲」近八成最高；「穩定的收入與工作保障」以「40 至未滿 45 歲」比率最高；「良好的工作環境（包括組織文化）與自主性」則以「60 至未滿 65 歲」居多。
- **未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (II)：**各學科沒有流動意願／前往海外工作占比皆在六成以上。探討留在國內就業的前三大原因，「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」以「農」科最高；「穩定的收入與工作保障」各學科分布較為平均；「良好的工作環境（包括組織文化）與自主性」則以「農」科最高。
- **未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (III)：**以職業別觀察，「大專校院師資及主管」沒有流動意願的比率最高。進一步探討留下來的前三高原因：「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」以「大專校院師資及主管」比率最高；「穩定的收入與工作保障」以「其他各級學校師資及主管」居首；「良好的工作環境（包括組織文化）與自主性」以「人文及社會科學研究人員」比率最高。
- **未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (IV)：**非工作相關的原因中，以「家庭因素，無法出國或無意願出國」比率最高 (50.6%)，以年齡區間觀察，「35 至未滿 40 歲」以近七成的比率居首 (68.6%)，之後隨年齡增加比率逐漸下降，居次的「目前情況符合個人生涯規

劃，無意願出國」(49.8%) 者以「55 至未滿 60 歲」比率最高。

- **未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (V)：**從博士畢業學科觀察非工作相關的不擬流動因素，「目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國」與「喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國」皆以「人文」科比率最高；「已從海外返回，無意願再出國」者以「醫」科最高；因「年齡因素，無法出國或無意願出國」以「農」科比率最高；「家庭因素，無法出國或無意願出國」以「社會」科占比最高；「自認未具備前往海外工作的能力，無法出國」比率皆在個位數，其中以「醫」科的 8.2% 最高。
- **未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (VI)：**以現職工作職業別探討非工作相關的無流動意願原因：選擇「目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國」與「喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國」者，以現職為「政府、法人、企業及醫院主管」占比最高；「已從海外返回，無意願再出國」以「大專校院師資及主管」居首；「年齡因素，無法出國或無意願出國」以「其他各級學校師資及主管」的比率最高；「家庭因素，無法出國或無意願出國」則以「理工醫農研發人員」占比居首；「自認未具備前往海外工作的能力，無法出國」以「其他」職業別比率最高。

四、目前流動情形

- **現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形 (I)：**以「目前沒有」的 1,544 人占 30.8% 最多，其次為「已有人前往海外」的 1,386 人

占 27.7%，第三為 589 人占 11.8% 的「有人考慮／計畫前往」。本報告將「已有人前往海外」與「有人考慮／計畫前往」二者加總為“已（欲）前往人數”（共計 1,975 人），比率最高為「少」的 573 人。扣除無現職工作及現職工作地點為海外者，於「大專校院（不含附設醫院）」、「政府部門」與「其他各級學校」任職者，以「目前沒有」前往海外工作的比率最高。於「研究機構」、「企業」、「醫療院所」與「其他」機構性質服務者，在「已有人前往海外」的比率最高。各機構的“已（欲）前往人數”，以「企業」的「少」占 33.8% 居首位。

- **現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（II）：**所有次機構中，“已（欲）前往人數”為「很多」與「多」者以「私立研究機構」最高，占 22.2%，其他皆在一成以下。以行業別觀察企業的“已（欲）前往人數”，人數最多的「製造業」選擇「普通」者比率最高（28.8%）。
- **現職工作中有無外籍同事（I）：**居首者係選擇「沒有」外籍同事的 2,622 人（52.4%），其次為「有，已延攬」（27.2%）和「沒有，但考慮／計畫延攬」（7.3%）。將「有，已延攬」與「沒有，但考慮／計畫延攬」加總為“已（欲）延攬人數”進行觀察，以「很少」的比率最高，且不論機構性質皆以「沒有」外籍同事居首。服務於「大專校院（不含附設醫院）」者認為目前工作中外籍同事的“已（欲）延攬人數”「很少」者比率最高；「研究機構」認為「很少」及「少」比率相加約五成；「企業」以「普通」的比率最高；而「醫療院所」在延攬人數為「普通」的比率僅次於「企業」。

- **現職工作中有無外籍同事（II）：**認為外籍同事“已（欲）延攬人數”以「很少」與「少」合計占比超出五成的次機構占大多數。再以行業別觀察目前服務於企業者其外籍同事“已（欲）延攬人數”，56 人的「製造業」以「少」的比率最高，占 28.6% 的「普通」居次。
- **目前未就業者博士班同學前往海外工作情形：**本次問卷共有 82 位回卷者目前為待業中／未就業，表示其博士班同學「已有人前往海外」的比率最高（30.5%），「有人考慮／計畫前往」占 11.0%。將「已有人前往海外」與「有人考慮／計畫前往」加總為“已（欲）前往人數”，以「普通」比率最高。再以博士畢業年區間觀察，「已有人前往海外」與「有人考慮／計畫前往」皆以「民國 100 年以後」比率最高；博士畢業學門部分，「理」科在「已有人前往海外」比率居各學科之首，「有人考慮／計畫前往」以「人文」科高於兩成居冠（23.1%）。

五、對於人才流動的看法

- **台灣人才流動現況應視為何種情形（I）：**有 2,370 位（45.2%）回卷者認為「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」最多，且 1,572 位認為「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」回卷者認為流失程度已達「嚴重」的比率超過五成。再以年齡區間觀察，「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」以「未滿 35 歲」比率最高；「目前台

灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」以「35 至未滿 40 歲」為各年齡區間最高；「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」大致隨年齡增加比率逐漸上升。

- **台灣人才流動現況應視為何種情形 (II)：**各學科皆以「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」比率最高，其中「人文」科為各學科占比最高者。依全部學門觀察其對人才流動的看法，不論「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」、「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」與「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」等皆有超過半數學門比率高於全體。
- **台灣人才流動現況應視為何種情形 (III)：**不論機構性質均以「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」比率居冠，尤以「其他各級學校」居首；「醫療院所」在「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」的比率最高。以職業別觀察，認為「目前台灣的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」以「其他各級學校師資及主管」與「專門職業專業人員」並列占比最高者；而「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」以「人文及社會科學研究人員」比率最高；「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」則以「專門職業專業人員」高於其他職業別一至二成。
- **政府對目前人才流動應抱持態度及採取作為 (I)：**有 1,392 人 (26.5%)認為政府應抱持態度為「視為人才過度外流的嚴重警訊，

政府應有大刀闊斧作為積極留才」的比率最高。將目前台灣人才流動視為（嚴重／輕度）外流現象者，有 68.2%認為政府應「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」居首。

- **政府對目前人才流動應抱持態度及採取作為 (II)：**以年齡區間觀察，各年齡層多以「視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才」比率最高；「目前已有輕度外流現象，政府應有所作為以防過度外流」以 60 歲以上年長博士比率最高；「樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用」、「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象」與「讓市場自行決定，政府無需干預」三項措施，最高比率分別落在「65 歲（含）以上」、「50 至未滿 55 歲」及「60 至未滿 65 歲」。以年齡區間觀察知覺國內人才已經外流者 (2,443 人)認為政府應採取的方案為何：「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」、「鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員」、「改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度」及「政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業」皆以「未滿 35 歲」居各年齡之首。
- **政府對目前人才流動應抱持態度及採取作為 (III)：**依博士畢業學科區分，除「醫」科是唯一「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象」占最高比率外，各學科皆以「視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才」比率最高；「農」與「人文」認為人才輕度／嚴重外流比率已超出五成，其他學科則以「樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用」、「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象」與「讓市場自行決定，政府無需干

預」三者加總比率較高。認為政府應防止人才過度外流或積極留才所採取的方案：「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」以「農」科比率最高；「鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員」以「醫」科的認同比率最高；「鬆綁外資（含陸資），改善國內投資環境，提升人才薪資結構」與「政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士」以「工」科占比最高；「創造更全面更優質的工作環境」與「改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度」以「人文」科的比率最高；「政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業」由「理」科居首。

- **政府對目前人才流動應抱持態度及採取作為(IV)：**除「政府部門」與「其他」機構性質認為政府對人才流出以「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象」比率最高外，其餘各機構性質皆對人才流動持較悲觀看法。「樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用」以「醫療院所」比率最高；「讓市場自行決定，政府無需干預」以「企業」與「其他」並列比率最高者；「目前已有輕度外流現象，政府應有所作為以防過度外流」以任職於「政府部門」者比率最高。再依機構性質觀察政府應採取方案：「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」與「創造更全面更優質的工作環境」以服務於「醫療院所」比率最高（除「其他」機構性質外）；「研究機構」在「鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員」與「鬆綁外資（含陸資），改善國內投資環境，提升人才薪資結構」占比亦最高；而「改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度」、「政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士」、「政

府鼓勵／提倡建立接班人制度」與「政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業」等以任職於「企業」博士比率最高。

- **政府是否應積極引進國際人才(I)：**認為政府應積極引進國際人才有 3,887 人占 74.1%，「否」則有 1,115 人占 21.3%。各年齡區間認為政府應積極引進國際人才的比率皆在七成上下。引進國際人才所採取的方案中，以 67.1% 的「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才」比率最高。觀察各年齡區間看法是否有差異：「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才」以「65 歲（含）以上」比率最高；「修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規」以 35 至未滿 60 歲等區間認同比率較高；「提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件」以「未滿 35 歲」居首。
- **政府是否應積極引進國際人才(II)：**認為政府應積極引進者，以「工」科的 77.1% 比率最高，畢業學門以「運輸服務」的 90.0% 比率最高。由博士畢業學科觀察政府應積極引進國際人才所採取方案，「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才」與「提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複數年的所得優惠稅率）」以「工」科比率最高；「修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規」與「提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件」以「農」科認同感最高；「完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件）」以「人文」科占比最高。
- **政府是否應積極引進國際人才(III)：**各機構性質認為政府應積極

引進國際人才以服務於「研究機構」的 78.5% 最高。而政府應積極引進國際人才所採取方案：「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才」與「修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規」以「醫療院所」比率最高；任職「企業」者較支持「提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複數年的所得優惠稅率）」與「提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件」；而「完善配套施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件）」各機構占比大多在四成以上（除「無現職或現職在海外者」）。

六、質性分析

- **海外流動成因：**前往海外就業方式不外乎為國外高薪挖腳、公司派駐或因國內就業環境不佳而前往。另歸究國內就業環境不佳而前往之因素如下：就業市場與機會方面，因產業結構及少子化，故工作機會偏少，其選擇也不如國外多元，在發展上似乎也相對較受限；薪資與待遇方面，低薪與薪資僵化最為人所詬病，且升遷機制較不透明與明確，未來職涯發展也相對有限；工作情形方面，普遍面臨勞資關係不對等、工時過長負荷過重及專業不受重視等問題；企業／學術體制方面，相關規範缺乏通盤考量且倒果為因，尤以學術界評鑑制度為最，故嚮往國外體制良善，且輔以配套措施；另外，社會環境方面，則因國內政治、經濟、媒體亂象及社會輿論對高階人才之偏見，亦是驅使人才前往海外之誘因；至於個人因素方面，除

本身即對海外生活有憧憬，希望透過海外就業提升個人競爭力外，尚有少部分是抱著有機會就到國外試試之心態。

- **海外工作情形：**本調查回卷者認為赴海外發展情況不盡相同，但多數仍贊同其薪資較國內優渥許多，且可運用之工作資源與未來發展性也普遍優於國內。即便國外就業享有相對高薪及較佳之工作環境，但海外生活亦可能面臨以下問題：工作保障上，可能因居留身份及工作簽證之限制，故多半為契約聘僱關係，工作保障稍嫌不足；環境適應上，因環境民情不同，須重新適應語言、文化、生活環境之差異，且同時面對工作、生活環境之轉變，亦造成不少壓力；家庭心理調適方面，雙親撫養、婚姻維繫與子女教育等是其遠在他鄉之牽掛；相關福利與資源方面，畢竟身在國外，可享受之福利與資源難免無法與該就業國人相比，也無法尋求國內政府之協助，故須多半靠自己自立救濟。另其對未來流動之規劃，雖然絕大多數表示其有回流意願，但仍會視國內就業環境及工作待遇情況而決定，儘管回流發展之好壞因人而異，但多半認同國外經歷相對具優勢。
- **人才流動之看法與政策建議：**人才流動有助於促進知識與技術間之交流，並增進國際合作與交流機會，然而若流出大於流入則易產生人才外流，質性回卷者對於人才外流現象雖略感憂心，但仍鼓勵政府以審慎樂觀之態度看待。在延攬流入部分，強調唯才是用，主張延攬國內較缺乏的專業人才或是年輕優秀人才；在流出部分，則鼓勵年輕人才前往海外拓展眼界，並建立回流管道。對於人才流動之建議，強調政策須進行長期且跨部會署之整體規劃，並透過鬆綁法規、彈性薪資及改善產業環境，增加就業機會，使國內外人才看

見產業發展前景，進而吸引人才來台；另在人才掌握上，除利用人才盤點，了解國家各領域人才缺口外，另可建立海外人才庫得知海外就業者的發展情形，並作為聯繫與媒合人才之管道，此亦有助於人才回流，創造良性人才流動之循環機制。

目 錄

中文摘要	I
Abstract.....	II
執行摘要	III
壹、前言	1
一、背景	1
二、調查對象與方式	1
三、問卷設計	3
四、資料分析方法	3
五、調查限制	3
六、編輯說明	4
貳、調查結果	8
一、量化統計	8
1. 基本資料	8
2. 現職工作	12
3. 流動意向	17
4. 目前流動情形	57
5. 對於人才流動的看法	62
二、質化分析	72
1. 海外流動成因	72
2. 海外工作情形	78
3. 人才流動之看法與政策建議	82

參、結論 88

肆、建議 93

參考文獻 94

附錄 1 調查問卷 95

附錄 2 檢定結果 104

附錄 3 質性分析主題概念編碼表 116

表 目 錄

表 1	NPHRST 母體樣本與本調查回卷樣本之結構表	2
表 2	學科學門名稱對照表	4
表 3	職業別名稱對照表	6
表 4	機構性質名稱對照表	6
表 5	機構次性質名稱對照表	7

圖 目 錄

圖 1	基本資料－性別／年齡區間	8
圖 2	基本資料－博士教育（I）	10
圖 3	基本資料－博士教育（II）	11
圖 4	現職工作－就業狀況／工作地點／年資	12
圖 5	現職工作－機構性質	13
圖 6	現職工作－職業別	14
圖 7	現職工作－年薪區間／年薪接受度	15
圖 8	現職工作－博士畢業轉職次數／所學相關性	16
圖 9	流動意向－未來五年前往海外工作意願（I）：基本資料	17
圖 10	流動意向－未來五年前往海外工作意願（II）：博士教育	18
圖 11	流動意向－未來五年前往海外工作意願（III）：現職工作（1）	19
圖 12	流動意向－未來五年前往海外工作意願（IV）：現職工作（2）	20
圖 13	流動意向－擬前往海外主要原因（I）	22
圖 14	流動意向－擬前往海外主要原因（II）：年齡區間	23
圖 15	流動意向－擬前往海外主要原因（III）：博士畢業年區間／畢業學科	24
圖 16	流動意向－擬前往海外主要原因（IV）：現職工作機構性質／職業別	25
圖 17	流動意向－擬前往海外主要原因（V）：年薪區間	26
圖 18	流動意向－具備前往海外工作的優勢（I）：年齡區間	27
圖 19	流動意向－具備前往海外工作的優勢（II）：博士畢業學科／現職工作機構性質	28
圖 20	流動意向－擬前往海外就業者最重視的工作條件	29
圖 21	流動意向－擬前往海外創業者	30

圖 22	流動意向－已經開始尋找海外工作者（I）	31
圖 23	流動意向－已經開始尋找海外工作者（II）	32
圖 24	流動意向－擬前往國家（I）：基本資料	33
圖 25	流動意向－擬前往國家（II）：博士教育	34
圖 26	流動意向－擬前往國家（III）：現職工作（1）	35
圖 27	流動意向－擬前往國家（IV）：現職工作（2）	36
圖 28	流動意向－擬前往國家（V）：現職工作（3）	37
圖 29	流動意向－選擇該國原因（I）：美國	38
圖 30	流動意向－選擇該國原因（II）：中國	39
圖 31	流動意向－選擇該國原因（III）：日本	40
圖 32	流動意向－未來回國意願（I）：基本資料	41
圖 33	流動意向－未來回國意願（II）：博士教育、現職工作地點與擬前往國家	42
圖 34	流動意向－未來回國意願（III）：機構性質	43
圖 35	流動意向－未來回國意願（IV）：職業別與年薪區間	44
圖 36	流動意向－預計工作多久後回國	45
圖 37	流動意向－您認為您前往海外工作應視為何種現象（I）	46
圖 38	流動意向－您認為您前往海外工作應視為何種現象（II）	47
圖 39	流動意向－您認為您前往海外工作應視為何種現象（III）	49
圖 40	流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外的原因（I）	49
圖 41	流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（II）	51
圖 42	流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（III）	53
圖 43	流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（IV）	54
圖 44	流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（V）	55

圖 45	流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（VI）	56
圖 46	目前流動情形－現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（I）	57
圖 47	目前流動情形－現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（II）	58
圖 48	目前流動情形－現職工作中有無外籍同事（I）	59
圖 49	目前流動情形－現職工作中有無外籍同事（II）	60
圖 50	目前流動情形－目前未就業者博士班同學前往海外工作情形	61
圖 51	對人才流動的看法－台灣人才流動現況應視為何種情形（I）	62
圖 52	對人才流動的看法－台灣人才流動現況應視為何種情形（II）	63
圖 53	對人才流動的看法－台灣人才流動現況應視為何種情形（III）	64
圖 54	對人才流動的看法－政府應抱持態度及採取作為（I）	65
圖 55	對人才流動的看法－政府應抱持態度及採取作為（II）	66
圖 56	對人才流動的看法－政府應抱持態度及採取作為（III）	67
圖 57	對人才流動的看法－政府應抱持態度及採取作為（IV）	68
圖 58	對人才流動的看法－政府是否應積極引進國際人才（I）	69
圖 59	對人才流動的看法－政府是否應積極引進國際人才（II）	70
圖 60	對人才流動的看法－政府是否應積極引進國際人才（III）	71

壹、前言

一、背景

「科技人才與研究成果服務平台」(NPHRST)為一國家級人才資料庫，自民國 91 年建立至今，收錄之科技人才資料已超過 10 萬筆，截至今(民國 105)年 11 月 25 日止，具有博士學位之人才資料已達 7.1 萬筆，其中男性約 74.9%、女性約 25.1%，年齡分布以 45 至 54 歲居多，占整體的 33.3%，就業中人數為 65,781 人，占 92.0%，其現職工作以在教育部門任職者最多，占 72.7%。

NPHRST 民國 99 年接受「經濟合作與發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)」邀請，參加歐美 25 國共同參與的「博士人力職業生涯調查(Careers of Doctorate Holders, CDH)」計畫，開始與世界各國同步關注博士人力教育、就業及流動等議題。此期間除持續在本平台發表利用 NPHRST 博士人才資料所進行之國內博士相關議題的分析報告外。民國 103 年起，本平台在提供國內博士人力整體概況的長期追蹤機制及博士人才現況調查資料的期許下，開始以線上問卷方式進行年度「NPHRST 博士就業調查」。

(惟自 105 年起，本調查為求更多元且深入利用珍貴的調查資料，將調查改為 2 年一次，分析報告則改為調查當年度出版長篇完整報告，隔年再根據資料特性或不同議題需求產出短篇報告。)

「NPHRST 博士就業調查」於今年邁入第三年，為回應社會趨勢，每年設定的調查主題均不相同。「2014 年 NPHRST 博士就業調查」針對國內博士人才進行全面性調查，主要目的在了解國內博士基本資料

的分布狀況，以及學校教育和現職工作狀態；「2015 年 NPHRST 博士就業知覺調查」則聚焦於各領域和機構的供需概況。今(民國 105)年鑒於牛津經濟研究院的「2021 年全球人才報告」、波士頓顧問集團的「全球人才解密報告」以及 1111 人力銀行的「海外工作意願調查」等有關人才流失之報告(洪懿妍，2014；蘇尹岑，2015)，人才流動議題受各方關注，本平台為求深入了解目前我國各領域各機構別博士人才的流動意向，遂將今年調查主題定為人才流動。

本次調查母體與前兩年相同，仍以 NPHRST 收錄之博士人才資料為來源，問卷回收整理後，以量化與質化分析方式探討國內博士的流動意向與對該議題之意見，並將調查結果置於本中心首頁電子書及中央研究院人文社會科學研究中心，供民眾下載瀏覽，並寄送報告內容予相關政府單位，供局處首長參考。

二、調查對象與方式

本調查主要探討國內就業博士前往國外就業的流動意願調查，故以 NPHRST 中年齡 70 歲以下目前在國內居住或就業之本國籍之博士為調查對象，排除無電子郵件信箱或電子郵件信箱有誤者後，最終共寄發 45,769 份問卷調查函，退回信件 3,850 份，總共寄出 41,919 份有效邀請函。

本次問卷採用線上調查方式，受訪者可由問卷邀請函所附之連結網址進入本問卷調查頁面，如受訪者使用非本調查建議之瀏覽器，或不在國內以致於無法完成線上填寫者，在徵得同意後，乃將紙本問卷

寄至受訪者電子郵件信箱，受訪者填寫完畢再以電子郵件回覆。本調查問卷題項盡量採用勾選方式，藉此提高填答便利性以增加填答意願；填寫過程中，將由程式自動進行邏輯判斷，協助受訪者跳答或跳頁，減少填答困擾。

本研究調查時間為民國 105 年 6 月 20 日(一)至 7 月 15 日(五)，採不記名方式。問卷調查函於 6 月 20 日寄發，並於 6 月 29 日和 7 月 11 日分別寄發兩次催函。最後共回收 5,385 份問卷，去除重複填答者，最終有效問卷共計 5,243 份，回收率為 12.5%。

另，因線上調查方式無法掌控回卷者之性別、年齡、博士畢業學校性質等樣本結構與 NPHRST 所收錄之人才結構是否吻合，故本調查將分別列出 NPHRST 與回卷樣本於性別、年齡、博士畢業學校性質之結構，以供報告閱讀者參酌。

由於 NPHRST 平台之「博士人才現況統計」屬於為每日更新，本研究為使回溯之 NPHRST 母體樣本相近於本問卷調查時間，乃透過 NPHRST 平台之「統計資源網」中「博士人才歷年統計」功能模組，取資料註記與清理時間截止時間為 105 年 4 月初之 104 年度統計結果，作為 NPHRST 母體樣本依據。此外，各子項變數之百分比皆扣除 N/A 後，重新進行運算所得，並將 NPHRST 母體樣本與回卷樣本之結構整理如表 1 所示。

表 1 NPHRST 母體樣本與本調查回卷樣本之結構表

變項	子變項	NPHRST 母體樣本		本調查問卷樣本	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	男	53,225	75.0%	3,633	69.3%
	女	17,761	25.0%	1,610	30.7%
年齡	未滿 35 歲	2,090	3.3%	208	4.0%
	35 至未滿 40 歲	18,219	28.4%	791	15.1%
	40 至未滿 45 歲			1,059	20.2%
	45 至未滿 50 歲	23,890	37.2%	1,000	19.1%
	50 至未滿 55 歲			1,042	19.9%
	55 至未滿 60 歲	14,611	22.8%	683	13.0%
	60 至未滿 65 歲			356	6.8%
	65 歲(含)以上	5,333	8.3%	104	2.0%
博士畢業學校性質	國立一般大學	30,385	43.5%	2,533	48.3%
	國立科技大學	2,247	3.2%	269	5.1%
	師範/教育大學	3,045	4.4%	204	3.9%
	國防大學及軍警	820	1.2%	62	1.2%
	私立一般大學	6,000	8.6%	579	11.0%
	私立科技大學	45	0.1%	166	3.2%
	國外大學	27,254	39.0%	1,430	27.3%

三、問卷設計

今(民國 105)年本調查在基本問項與前兩年調查內容大致相同，新增的人才流動相關問項，則參考日本科學技術・科技政策研究所(National Institute of Science and Technology Policy, NISTEP)和國內的博士相關調查進行設計；並在問卷設計完成後，邀請本中心及產學研界約二十位博士協助進行前測，藉此發現問卷題目、選項與順序等任何造成無法理解、產生歧異和其他可能影響調查結果之處，並根據前測結果修正問卷。最後，本調查問卷包含「基本資料」、「博士教育」、「目前就業」、「流動意向」、「您對於人才流動的看法」和「其他意見」六大部分(見附錄 1)。

「基本資料」包含性別、年齡、婚姻狀況與有無未滿 18 歲子女；「博士教育」包括就學身分、博士畢業學校類型、修業起迄年、博士畢業科系學門與就讀動機；「目前就業」則主要了解就業狀態、現職工作地點、現職工作類型、機構性質、職業別、現職工作與博士所學相關性、薪資接受度與選擇現職原因；「流動意向」則探討是否擁有海外工作的經驗、未來 5 年有無意願前往海外工作、欲前往國家、選擇特定國家之原因、有意願或無意願前往海外工作的原因，以及前往海外工作後是否有意願回國等；「您對於人才流動的看法」主要探討受訪者如何看待人才流動，以及政府對該議題應抱持的態度與應採取的作為；第六部分的「其他意見」項目採開放式填寫，包含對目前國內博士人才前往海外之看法與建議、政府對人才流動應採取的立場與作為，以及個人依其自身聽聞海外流動發展情形之看法與分享。

四、資料分析方法

本研究於今(民國 105)年 7 月以結構化查詢語言自 NPHRST 抽取符合本調查目的之具博士學位人才資料，並使用 Toad 及 MS Access 等資料庫管理工具，輔以部分人工判讀，進行資料查核清理與部分自填項目答案之歸納分類，完成後匯入 SPSS 22.0 進行編碼。除「其他意見」外，本問卷乃使用 SPSS 22.0 的描述統計及卡方檢定等功能進行資料分析，並根據統計分析數據撰寫研究結果，藉此了解國內博士的流動意向，以及對人才流動議題的看法。第六部分「其他意見」則根據受訪者填寫之內容，排除未填寫、N/A、無意見及無法得知確切欲表達之內容等情況，再將回卷內容進行拆解、歸類並編碼，藉此了解各博士本身前往海外工作之經驗分享、對人才流動的見解，以及政府應如何面對該議題等面向，最後依據量化與質化結果撰寫結論與建議。

五、調查限制

本資料來源為 NPHRST，囿於資料蒐集限制，若具博士學位但任職機構企業無網頁或網頁無公開資訊者，以及僅有姓名但基本資料、現職、專長、教育資訊等欄位找不到相關資訊，使得 NPHRST 資料缺漏過多，均無法為 NPHRST 所收錄。整體而言，NPHRST 於學研機構服務之人才資料蒐集較完整，於企業任職之博士的掌握程度相對較低。

本調查資料發放雖受資料蒐集情形所限制，推估結果或許難以代表全體博士感受，惟本次調查共回收 5,243 份有效問卷，已具有相當

的樣本數量，應能提供頗具參考價值之意見。

六、編輯說明

本調查結果內容豐富且各統計圖表欲補充之資訊甚多，惟報告篇幅有限，特於此將編輯及註解方式一一說明如下。

1. 本調查中，所有交叉統計分析使用之樣本人數，主要為有效問卷數共計 5,243 人，詳細統計人數請參照各圖表，以下概略說明五大部分使用之樣本人數：
 - (1) 基本資料：使用全體樣本數，共 5,243 人。
 - (2) 現職工作：以就業狀況區分，「就業中」有 5,052 人，「待業中」有 71 人，「未就業」有 11 人，「已退休」有 109 人。
 - (3) 流動意向：未來五年有意願前往海外工作者，共有 1,711 人；沒有意願者共有 3,485 人。
 - (4) 目前流動情形：以目前就業中，且就業地點在國內者為統計樣本，共有 5,005 人。
 - (5) 對於人才流動的看法：同(1) 基本資料。
3. 本報告中的各項交叉分析，均使用 SPSS 進行卡方檢定，檢定結果請參考附錄 2。
4. 因本調查統計分析採四捨五入至小數點第一位之進位方式，各圖表可能會發生加總比率為 99.9% 或 100.1% 的狀況，惟此誤差僅可能出現於以四捨五入簡化表達之統計圖表中，於後端統計運算時，小數點位數並無限制，故計算結果無虞。

5. 為使前述(3)流動意向之分析面向更為多元，部分問項在進行現職工作機構性質、現職工作職業別和年薪區間討論時，會適時納入「無現職者」進行比較，以使分析結果更臻完整。
6. 因各統計圖表篇幅有限，未將部分全稱過長的變項完整呈現於圖表中。若需對照全稱，請參考以下各表。
 - (1) 學科學門名稱對照表：此分類根據教育部「中華民國教育程度及學科標準分類」及本平台 103 年博士就業調查結果進行類目重整而成，共分為七大類，詳見表 2。

表 2 學科學門名稱對照表

學科	學門全稱	報告使用之簡稱
理	數學及統計學	
	物理學 (含天文及太空科學)	物理學*
	化學	
	大氣科學	
	地球科學	
	生命科學 (含微生物、生化及生物科技等)	生命科學*
	海洋科學	
	電腦科學 (含資管；請參見工：電子電機工程)	電腦科學*
	理 (其他)	
工	電子電機工程 (含光電、通訊等；請參見理：電腦科學)	電子電機*

學科	學門全稱	報告使用之簡稱
	機械工程 (含航太、造船工程)	機械工程*
	土木水利工程 (含營建、河海工程、交通運輸及測量工程)	土木水利*
	化學工程	
	材料工程	
	工業工程	
	紡織工程	
	環境工程 (含環境資源及保護)	環境工程*
	生醫工程	
	核子工程	
	建築及都市規劃	建築*
	工 (其他)	
醫	醫學 (含生理、病理、藥理及免疫等)	醫學*
	公共衛生 (含流行病學)	公共衛生*
	藥學	
	復健醫學	
	營養學	
	護理	
	醫學技術及檢驗 (含醫學生技)	醫學技術及檢驗*
	牙醫	

學科	學門全稱	報告使用之簡稱
	醫 (其他)	
農	一般農業 (農藝、園藝、植保及農化)	一般農業*
	食品科技	
	農業經濟及推廣	農業經濟*
	農業工程、水土保持	農業工程*
	林業	
	漁業	
	畜牧及獸醫學	畜牧及獸醫*
	農 (其他)	
人文	語文 (中國語文、外國語文、翻譯學、比較文學及語言學)	語文*
	宗教	
	歷史	
	人類	
	哲學	
	藝術 (含美術、音樂及設計)	藝術*
社會	人文 (其他)	
	經濟學 (含財政)	經濟學*
	政治學 (含公共行政、國際事務)	政治學*
	社會學	

學科	學門全稱	報告使用之簡稱
	教育（含科教、特教、體育、教育行政與教育心理）	教育*
	心理學	
	地理學	
	傳播學（含圖資及公共關係）	傳播學*
	商業及管理（含會計、貿易、金融、行銷、資管、醫管及其他管理）	商業及管理*
	法律	
	社會服務（含社工、兒保）	社會服務*
	民生（含觀光休閒、運動科技及生活應用科學等）	民生*
	運輸服務	
	軍警國防安全	
	社會（其他）	
N/A		

- (2) 職業別名稱對照表：此分類採用中華民國職業標準分類（Standard Occupation Classification System of the Republic of China）中兩碼的部分，並根據實際調查結果將人數過少的項目整併，詳見表 3。

表 3 職業別名稱對照表

職業別全稱	報告使用之簡稱
政府、法人、企業及醫療院所主管	政府、法人、企業及醫院主管*
理工醫農研發人員（含工程師）	理工醫農研發人員*
人文及社會科學研究人員	
大專校院師資及主管	
其他各級學校師資及主管	
專門職業專業人員（例：醫師、律師及會計師等）	專門職業專業人員*
其他	
N/A	

- (3) 機構性質名稱對照表：本問卷羅列的現職就業機構詳見表 4。

表 4 機構性質名稱對照表

機構性質	報告使用之簡稱
大專校院（不含附設醫院）	大專校院*
其他各級學校	其他學校*
研究機構	
企業	
醫療院所	
政府部門（一般行政部門，如：各部會署行政單位）	政府部門*
其他	

(4) 機構次性質名稱對照表：本問卷羅列的現職就業機構中，「大專校院」、「研究機構」、「企業」及「醫療院所」尚依其特性，進一步細分機構次性質，詳見表 5。

表 5 機構次性質名稱對照表

機構性質	機構次性質全稱	報告使用之簡稱
大專校院	國立一般大學	
	國立科技大學	
	師範／教育大學	
	國防大學及軍警院校	
	私立一般大學	
	私立科技大學	
	國外大學	
	大專校院（N/A）	
研究機構	公立研究機構	
	私立研究機構	
	法人研究機構（含行政與財團法人）	法人研究機構*
	研究機構（N/A）	
企業	公營企業	
	500 人以上民營企業	
	250 人以上未滿 500 人民營企業	
	未滿 250 人中型企業	
	未滿 50 人小／微型企業	
	專門職業及技術人員自行執業、個人工	自行執業、個人工作

醫療院所	作室	室*
	企業（N/A）	
	公立醫療院所	
	私立醫療院所（含私人診所）	私立醫療院所*
	醫療機構（N/A）	

貳、調查結果

本報告調查結果分為量化與質化，量化分析就「基本資料」、「現職工作」、「流動意向」、「目前流動情形」及「對於人才流動的看法」等五大部分進行統計結果分析，質化分析則就開放式問項，針對個人對人才流動看法之文字說明進行內容分析。

一、量化統計

1. 基本資料

1.1 性別／年齡區間

圖 1 為本調查 5,243 份有效問卷之性別與年齡區間分布概況，以及婚姻子女與年齡區間分布情形。右圖可知男性有 3,633 人填答，占整體回卷人數 69.3%，女性為 1,610 人，占整體 30.7%，男女分布比率約為 7：3。以年齡區間看回卷者分布情形，55 歲以下男性占比皆未達七成，「65 歲（含）以上」男性則有高達 81.7%，而女性回卷者以「45 至未滿 50 歲」的 35.0% 最多。

以性別觀察婚姻子女狀況時，不論男女，「已婚，有未滿 18 歲子女」比率皆最高。女性在居次的「已婚，無未滿 18 歲子女」（29.0%）與第三的「單身，無未滿 18 歲子女」（28.0%）比率相近；男性在居次的「已婚，無未滿 18 歲子女」（33.0%）與第三的「單身，無未滿 18 歲子女」（10.5%）則有較大差距。再以年齡區間看婚姻子女狀況，40 至未滿 55 歲的三個年齡區間人數最多，皆超過 1,000 人，此三個年齡區間在「已婚，有未滿 18 歲子女」比率亦最高，約在六成上下。

1. 基本資料

1.1 性別／年齡區間

2016 年回卷總人數：5,243 人

各圖統計總人數：5,243 人

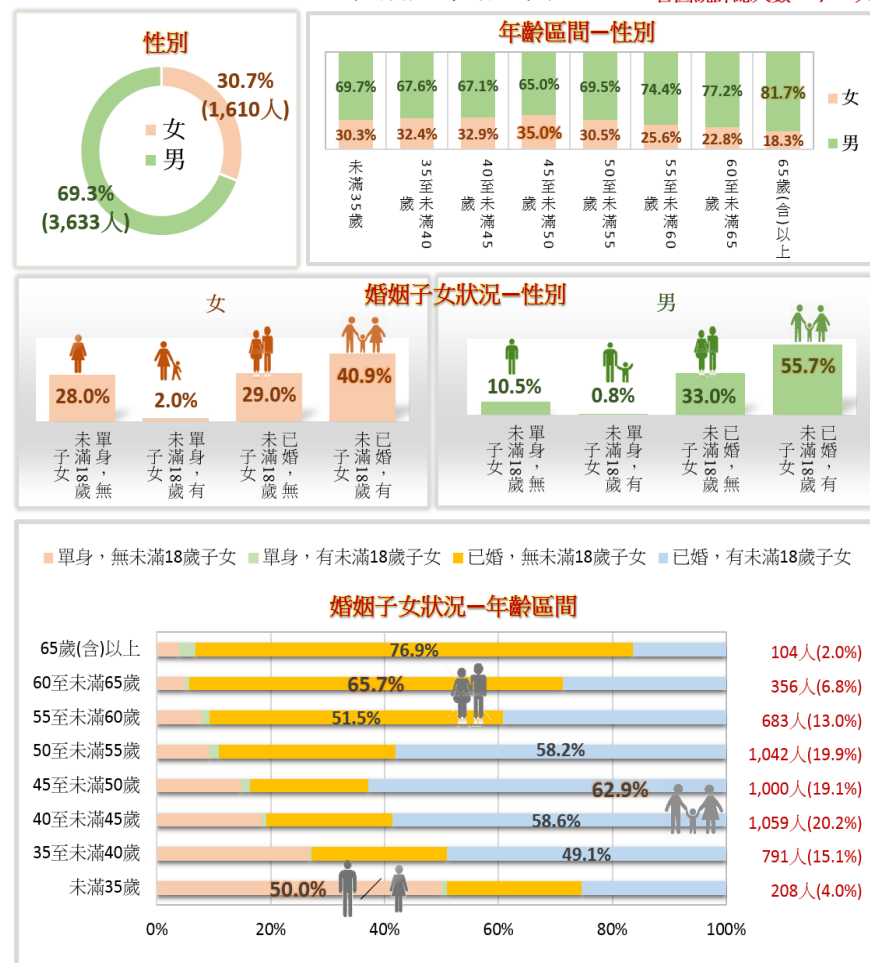


圖 1 基本資料—性別／年齡區間

1.2 博士教育 (I)

圖 2 為博士教育的畢業年、學科、學校類型、各學科前三高學門分布情形。首先，畢業年以「民國 95-99 年」人數最多，有 1,593 人 (30.4%)，其次為「民國 90-94 年」的 1,044 人 (19.9%)，第三為「民國 100 年以後」畢業者有 985 人 (18.8%)，前二大畢業年所占比率已超過五成，此與國內高等教育擴張時期相符。

畢業學科部分，「工」科有 1,579 人占 30.1% 最多，其次為「社會」科的 1,327 人占 25.3%，第三為 980 人占 18.7% 的「理」科，而「醫」和「農」科占比最低，二者占比率皆未達 10%，其中「醫」科為 9.3%，「農」科為 5.1%。

另，畢業學校類型以「國立一般大學」的 2,533 人居首占 48.3%，居次的「國外大學」有 1,430 人，約占三成 (27.3%)，其次依序為「私立大學」(11.0%)、「國立科技大學」(5.1%)、「師範／教育大學」(3.9%)、「私立科技大學」(3.2%) 與「國防大學及軍警院校」(1.2%)，前三大畢業學校類型已達近整體總人數之九成。

以畢業學科前三高學門觀察時，在不分學科的「全學科」部分，「電子電機」學門為比率最高者占 10.3%，其次為「商業管理」的 9.3%，第三為「語文」的 6.4%。再以各學科前三高學門觀察，980 位「理」科的前三大學門為「生命科學」的 33.6% 最多、「電腦科學」的 18.8%，以及「化學」的 16.5%；「工」科部分，1,579 人中以「電子電機」的 34.4% 居首，其次為「機械工程」的 20.4% 及「土木水利」的 13.1%；490 人的「醫」科以「醫學」學門的 41.8% 最多，與以 19.8% 居次的「護理」學門相差甚大；「農」科的 270 人以「一般農業」的 39.9% 居

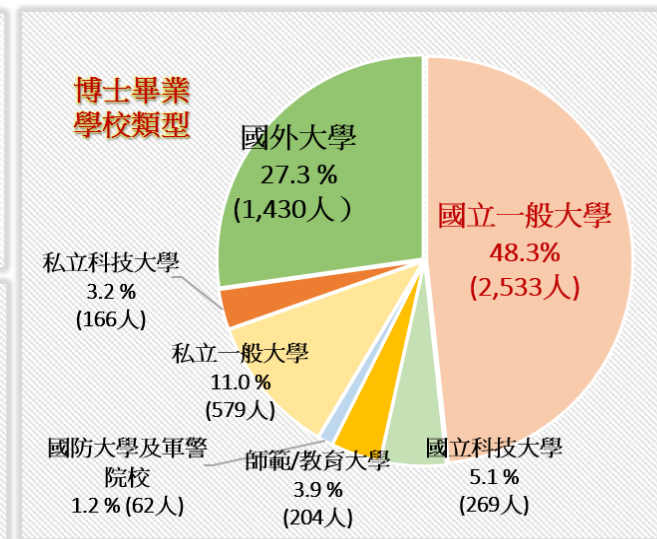
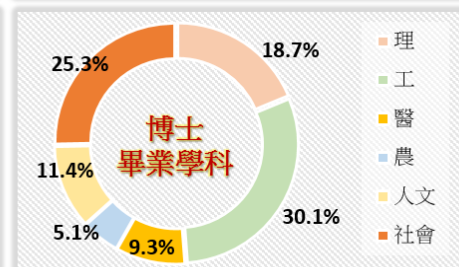
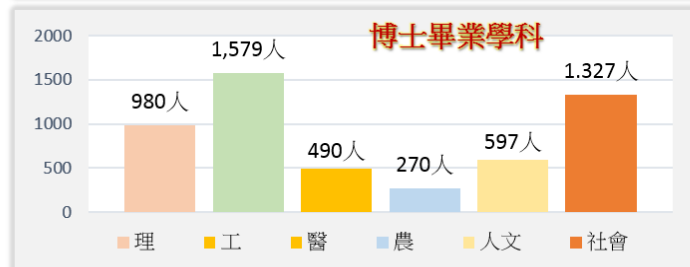
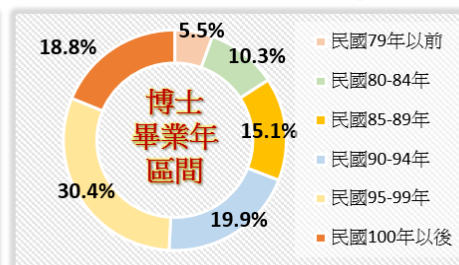
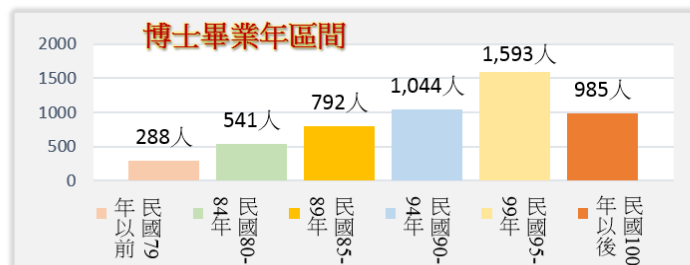
首，其次為 17.0% 的「食品科技」、14.4% 的「畜牧及獸醫學」；「人文」學科方面，597 人中「語文」以超過半數的 55.8% 居首，和居次的「藝術」學門 (20.1%) 相差達三成五，「社會」學科部分，以「商業及管理」學門的 36.6% 最多，其次為 24.6% 的「教育」及 8.1% 的「政治學」，為排名第二大學門與第三學門差距最大者。

1. 基本資料

1.2 博士教育(I)

2016年回卷總人數：5,243人

本圖統計總人數：5,243人



博士畢業學科前三高學門比率

全學科(5,243人)	理(980人)	工(1,579人)	醫(490人)	農(270人)	人文(597人)	社會(1,327人)
<ul style="list-style-type: none"> • 電子電機* (10.3%) • 商業及管理* (9.3%) • 語文* (6.4%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 生命科學* (33.6%) • 電腦科學* (18.8%) • 化學 (16.5%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 電子電機* (34.3%) • 機械工程* (20.4%) • 土木水利* (13.1%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 醫學* (41.8%) • 護理 (19.8%) • 公共衛生* (14.5%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 一般農業* (39.9%) • 食品科技 (17.0%) • 畜牧及獸醫學 (14.4%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 語文* (55.8%) • 藝術* (20.1%) • 歷史 (12.1%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 商業及管理* (36.6%) • 教育* (24.6%) • 政治學* (8.1%)

圖 2 基本資料—博士教育 (I)

1.2 博士教育（II）

圖 3 為博士教育的就學身分，以及博士進修時有無全職工作的分布概況。回卷的 5,243 人中，「碩士畢業後先工作再就讀」比率達近半數（49.6%），「碩士畢業直接就讀」則有 44.0%，二者相差不遠。以學科觀察可發現，「醫」、「農」、「人文」及「社會」學科在「碩士畢業後先工作再就讀」的比率較「碩士畢業直接就讀」高，其中，「社會」科有六成以上是「碩士畢業後先工作再就讀」；理工科則有超過半數為「碩士畢業直接就讀」，呈現不同學科的差異性。再以博士畢業年觀察就學身分可知，「碩士畢業後先工作再就讀」隨年代愈接近比率愈高，在「民國 95-99 年」畢業者首度突破五成達 53.3%，至「民國 100 年以後」畢業者更有約六成（59.8%）的比率。

再以博士進修時有無全職工作來看，有全職工作的比率為 36.7%，沒有全職工作者則超過半數達 61.4%。以學科觀察可發現，「理」科在博士進修時大多為全職學生，有 75.5% 在博士進修時沒有全職工作，此與「社會」學科有相當大差異，且「社會」學科在是否有全職工作比率接近五五分布。以博士畢業年觀察時，博士進修時沒有全職工作比率逐漸降低，從「民國 79 年以前」的七成下降至「民國 100 年以後」的五成，而博士進修時有全職工作比率則隨年代接近逐漸增加，至「民國 100 年以後」達 45.3%，此可能與就業環境日趨困難，越來越多人選擇碩士畢業後先行就業，之後再因工作所需、升遷及其他考量等因素以在職進修身分回到學校攻讀博士學位。

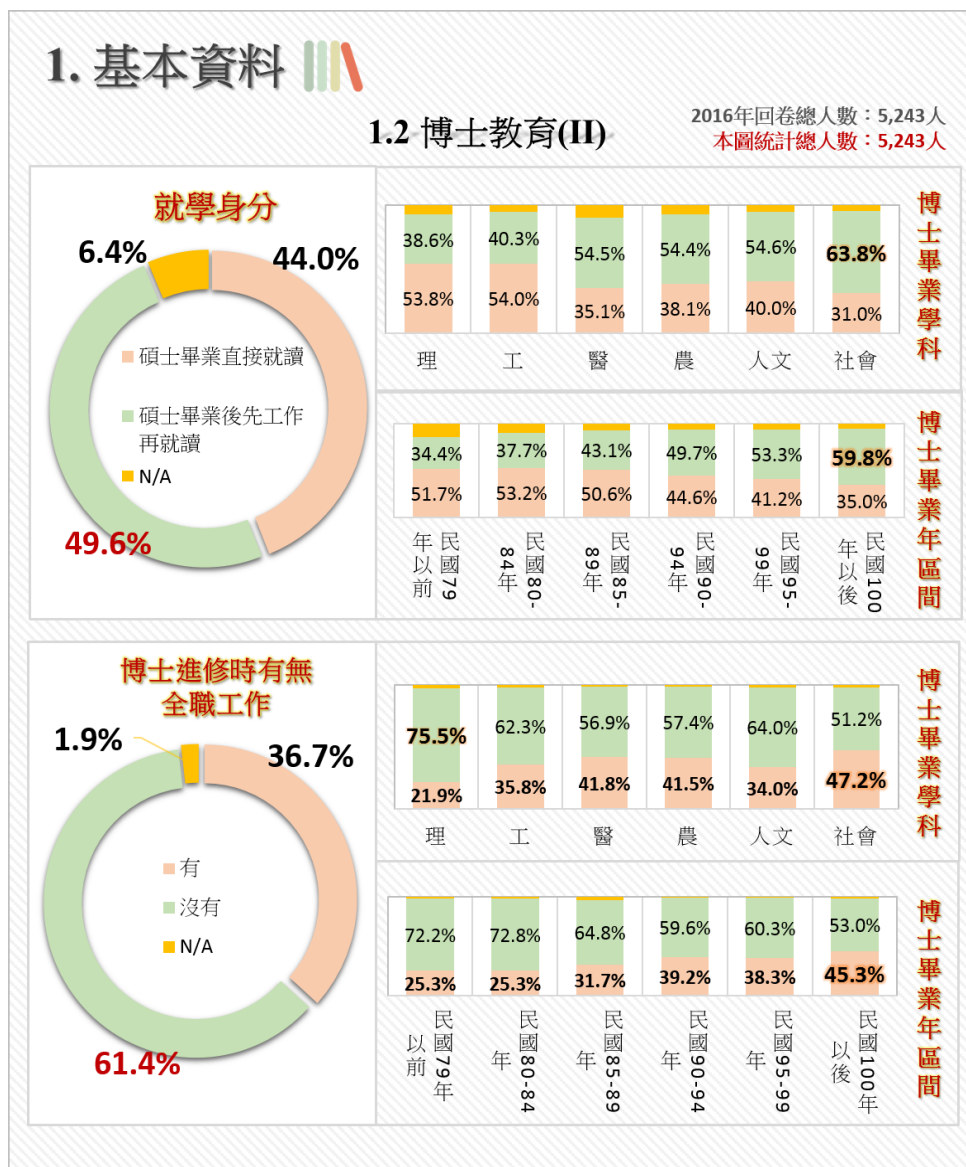


圖 3 基本資料—博士教育（II）

2. 現職工作

2.1 就業狀況／工作地點／年資

圖 4 為回卷博士的就業狀況、工作地點、現職工作年資及博士後任期概況。5,243 位回卷者中，「就業中」博士有 5,052 人、「待業中」71 人、「未就業」11 人、「已退休」109 人。5,052 位就業中博士，現職工作地點以「北北基宜」的 1,699 人占 33.6% 最多，其次為「桃竹苗」的 1,016 人占 20.1%，第三為「中彰投」的 862 人占 17.1%，前三大已占整體七成，其餘「雲嘉南」有 631 人占 12.5%、「高高屏」623 人占 12.3%、「花東」142 人占 2.8%與「澎金馬」的 32 人占 0.6%。海外 0.9% (47 人)。

工作類型部分，「就業中」的 5,052 人中，「全職」工作者為 4,790 人，52 位「兼職」、163 位「博士後」。4,790 位「全職」工作者年資在「10 年（含）以上」共有 2,599 人（54.3%），超過五成，其次為 997 人占 20.8% 的「5 年至未滿 10 年」，其餘年資占比皆在 10% 以下；而 163 位「博士後」有 33.7% 博士後任期在「5 年（含）以上」，其餘博士後任期比率皆在 10% 上下，僅「1 至未滿 2 年」低於一成。

2. 現職工作

2.1 就業狀況／工作地點／年資

2016 年回卷總人數：5,243 人
各圖表統計人數：見各別圖表

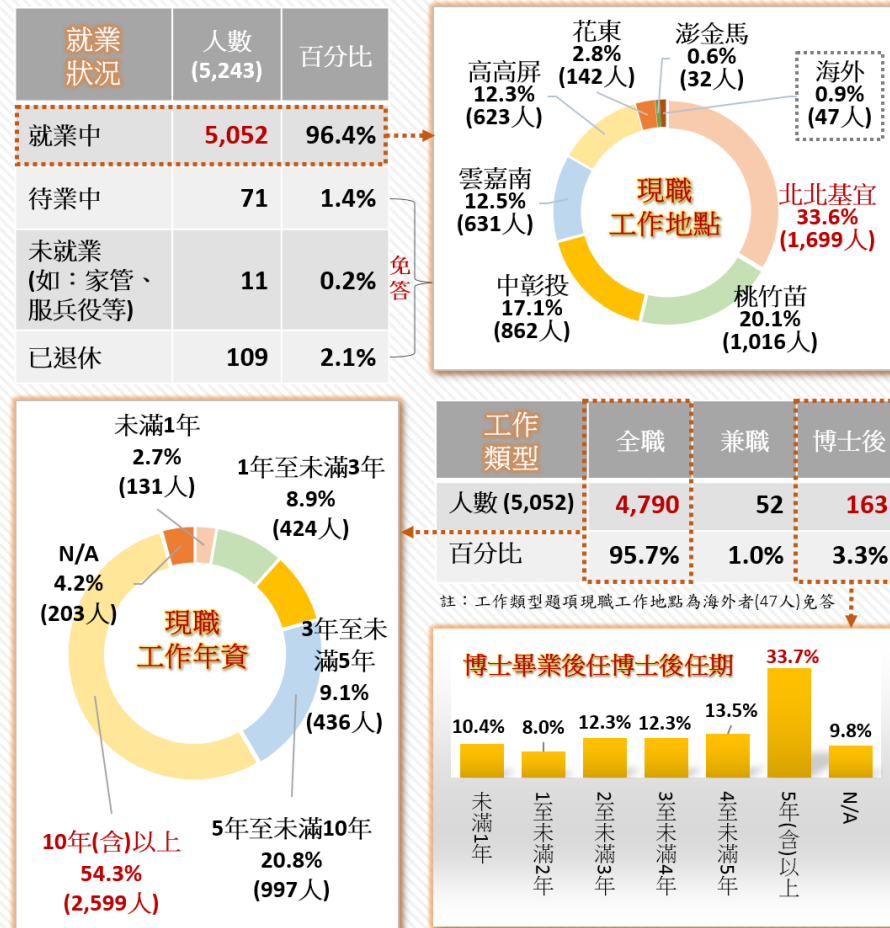


圖 4 現職工作—就業狀況／工作地點／年資

2.2 機構性質

圖 5 以機構性質觀察回卷者現職工作分布情形，此部分扣除無現職及現職工作地點為海外的 238 人，以 5,005 人進行統計分析。右圖可知，5,005 位有工作且在國內任職的博士，有 3,654 人（73.0%）服務於「大專校院」，576 人（11.5%）服務於「研究機構」，274 人（5.5%）服務於「企業」，123 人（2.5%）於「醫療院所」任職，108 人（2.2%）在「政府部門」，亦有 237 人（4.7%）於「其他各級學校」服務，「其他」機構性質則有 33 人占 0.7%。

以機構次性質觀察，在「大專校院」任職的 3,654 位博士中，以任職於「私立一般大學」最多，有 981 人占 26.9%，其次為任職於「國立一般大學」的 925 人占 25.4%，第三為服務於「私立科技大學」的 794 人占 21.8%，其餘在「國立科技大學」、「師範／教育大學」與「國防大學及軍警院校」任職者人數較少，比率皆不及一成。

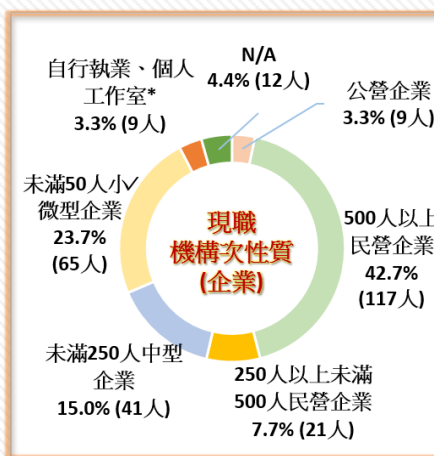
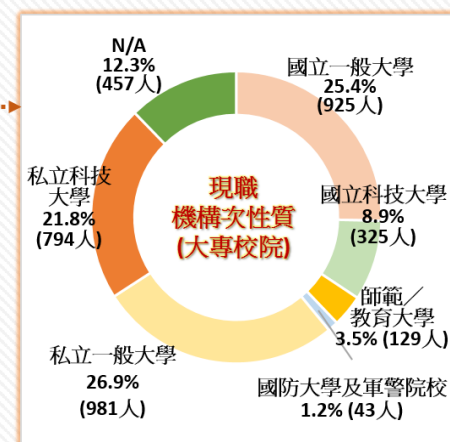
再者，任職企業界博士所服務的機構次性質，以「500 人以上民營企業」有 117 人占 42.7% 最多，居次為「未滿 50 人小／微型企業」占 23.7%，其次依序為「未滿 250 人中型企業」有 41 人占 15.0%、「250 人以上未滿 500 人民營企業」有 21 人占 7.7%，以及「公營企業」和「自行執業、個人工作室」各 9 人占 3.3%；再以企業行業別觀察，排除「N/A」者，以 45.3% 在「製造業」服務者最多，其次為「資訊及通訊傳播業」的 12.4%，其餘行業別皆在 10% 以下。

2. 現職工作

2.2 機構性質

機構性質	人數 (5,005)	百分比
大專校院 (不含附設醫院)	3,654	73.0%
研究機構	576	11.5%
企業	274	5.5%
醫療院所	123	2.5%
政府部門*	108	2.2%
其他各級學校	237	4.7%
其他	33	0.7%

2016年回卷總人數：5,243人
機構性質統計人數：5,005人
(不含無現職及現職工作地點為海外者)
其他各圖表統計人數：見各別圖表



現職工作行業別(企業)

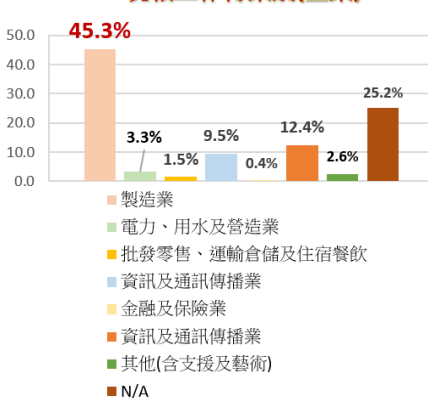


圖 5 現職工作－機構性質

2.3 職業別

以現職工作職業別觀察時，由圖 6 可知，5,005 位目前在國內就業中的博士以擔任「大專校院師資及主管」者最多，有 3,423 人占 68.4%，第二為 708 人的「理工醫農研發人員」占 14.1%，第三為 243 人的「政府、法人、企業及醫院主管」占 4.9%，其次依序為 221 人占 4.4%的「其他各級學校師資及主管」、191 人占 3.8%的「人文及社會科學研究人員」，以及 115 人占 2.3%的「專門職業專業人員」與 104 人占 2.1%的「其他」。

將「政府、法人、企業及醫院主管」依管理人數區分時，以管理「未滿 10 人」比率最高，有 70 人占 28.8%，其次依序為「10 至未滿 30 人」的 64 人（26.3%）、「30 至未滿 100 人」的 41 人（16.9%）、「100 至未滿 500 人」的 33 人（13.6%），以及「500 人（含）以上」的 22 人（9.1%）。

以教師職級區分「大專校院師資及主管」，「副教授」人數最多有 1,232 人占 36.0%，其次為「助理教授」有 1,066 人占 31.1%，第三為「教授」的 869 人占 25.4%。再以年齡區間進一步觀察，「教授」以「50 至未滿 55 歲」最多（32.2%），其次為「55 至未滿 60 歲」的 24.2%；「副教授」年齡分布較為平均，「50 至未滿 55 歲」的 24.9%最多，「45 至未滿 50 歲」的 23.8%居次，第三為「40 至未滿 45 歲」的 22.2%；「助理教授」則以年齡較輕為主，以「40 至未滿 45 歲」的 27.4%占最高比率，其次為「35 歲至未滿 40 歲」的 26.5%、「45 至未滿 50 歲」的 22.0%；「講師」的年齡區間則較集中於「40 至未滿 45 歲」，占 44.4%，

其次為僅有其一半的「50 至未滿 55 歲」的 22.2%，第三為居次一半比率的「45 至未滿 50 歲」與「35 至未滿 40 歲」的 11.1%。

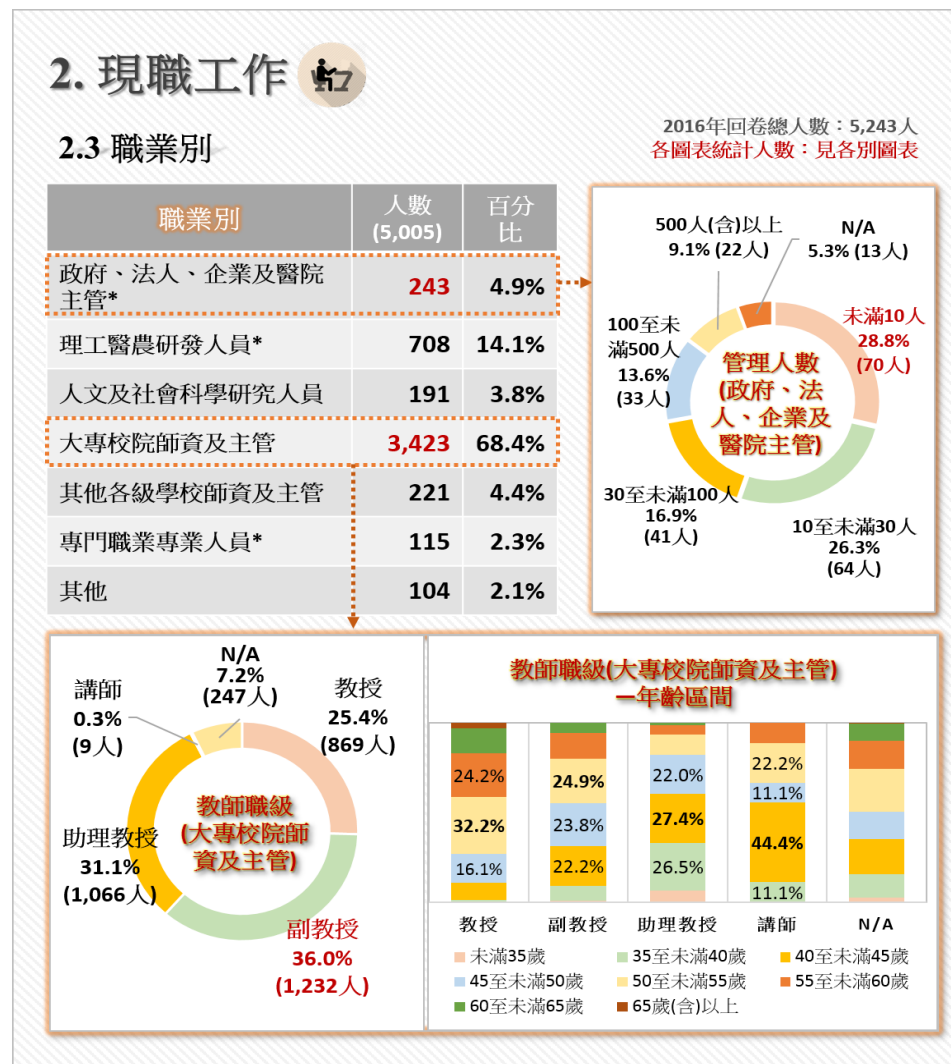


圖 6 現職工作－職業別

2.4 年薪區間／年薪接受度

圖 7 為年薪區間和年薪接受度分布概況。右圖可知，年薪以「100~未滿 150 萬元」的 2,695 人占 53.8% 最多，其次為「75~未滿 100 萬元」的 969 人占 19.4%，第三為「150~未滿 200 萬元」的 649 人占 13.0%，其餘年薪占比皆在一成以下。再以工作類型區分年薪分布時，「全職」工作者年薪大多落在「100~未滿 150 萬元」，有 2,669 人占 55.7%，高出其他年薪區間甚多；「兼職」部分，以年薪「未滿 50 萬元」最多，有 31 人占 59.6%，占比已達六成；再者，「博士後」工作者年薪以「75~未滿 100 萬元」最多，有 92 人占 56.4%。

年薪接受度方面，「可接受」者有 1,682 人占 33.6% 最多，其次為「應加薪 6~10%」的 814 人（16.3%），第三為「應加薪 20% 以上」的 770 人（15.4%），另有 707 人（14.1%）認為「應加薪 3~5%」，464 人（9.3%）認為「應加薪 11~20%」。以工作類型區分時，「全職」工作者對薪資的接受度較高，在「可接受」的比率有 1,632 人占 34.1%，其次為「應加薪 6~10%」的 770 人占 16.1%；如以「兼職」工作者來看，人數最多者為「應加薪 20% 以上」的 17 人占 32.7%，其次為「可接受」的 9 人占 17.3%；而擔任「博士後」者，在薪資「可接受」和「應加薪 6~10%」的比率相當，各為 41 人的 25.2% 及 40 人的 24.5%。上述可知，「兼職」工作者相較於其他工作類型，為對薪資接受度較低者。

2. 現職工作

2.4 年薪區間／年薪接受度

2016 年回卷總人數：5,243 人

各圖表統計人數：5,005 人

(不含無現職及現職工作地點為海外者)

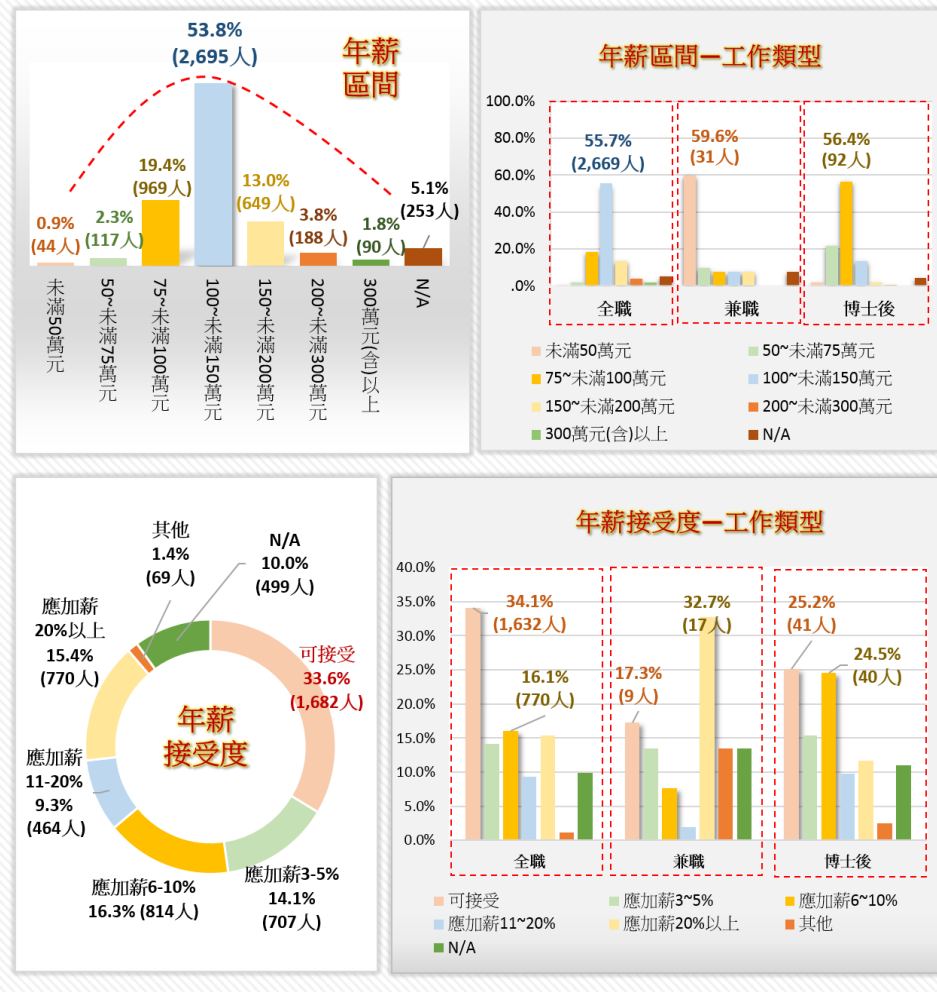


圖 7 現職工作一年薪區間／年薪接受度

2.5 博士畢業轉職次數／所學相關性

在博士畢業轉職次數和所學相關性方面，圖 8 可知博士畢業後轉職次數以「0 次」的 2,337 人（46.7%）最多，其次為 2,147 人（42.9%）的「1 至 2 次」，二者已占整體近九成。如以現職機構性質區分博士畢業後轉職次數，「大專校院（不含附設醫院）」「1 至 2 次」及「0 次」的占比幾乎相等，各為 45.7% 與 44.7%，居第三者為「3 至 5 次」，占 7.6%。而「企業」同樣以轉職次數「1 至 2 次」為最多占 46.7%，其次為「0 次」的 34.3%，「3 至 5 次」（15.3%）相較於其他機構性質比率較高；現職為「研究機構」部分，轉職次數以「0 次」的 53.3% 最多，已超過半數，其次為「1 至 2 次」的 35.8%；「醫療院所」同樣以「0 次」最多，達 64.2%，「1 至 2 次」為 27.6%；在「政府部門」任職者，轉職次數為「0 次」者達 64.8%，為所有機構性質中比率最高者；「其他各級學校」轉職次數為「0 次」者亦達 59.1%。上述可知不論任職機構性質為何，其轉職風氣均不算高。

現職工作與博士所學的相關性方面，「非常相關」者有 3,289 人占 65.7%，「還算相關」有 988 人占 19.7%，顯示工作與所學相關者達八成五。再以現職機構性質區分時，由右圖可知，不分機構性質，所學相關性均以「非常相關」占比最高，尤以「大專校院（不含附設醫院）」占七成的比率最高，而「研究機構」、「醫療院所」及「其他各級學校」的「非常相關」比率皆在五成以上，服務於「企業」博士認為工作與所學相關性為「普通」及「不太相關」的比率居各機構之最高，分別為 10.6% 及 4.7%，而「政府部門」在「非常不相關」占比最高（5.6%）。

2. 現職工作

2.5 博士畢業轉職次數／所學相關性

2016年回卷總人數：5,243人

各圖表統計人數：5,005人

(不含無現職及現職工作地點為海外者)

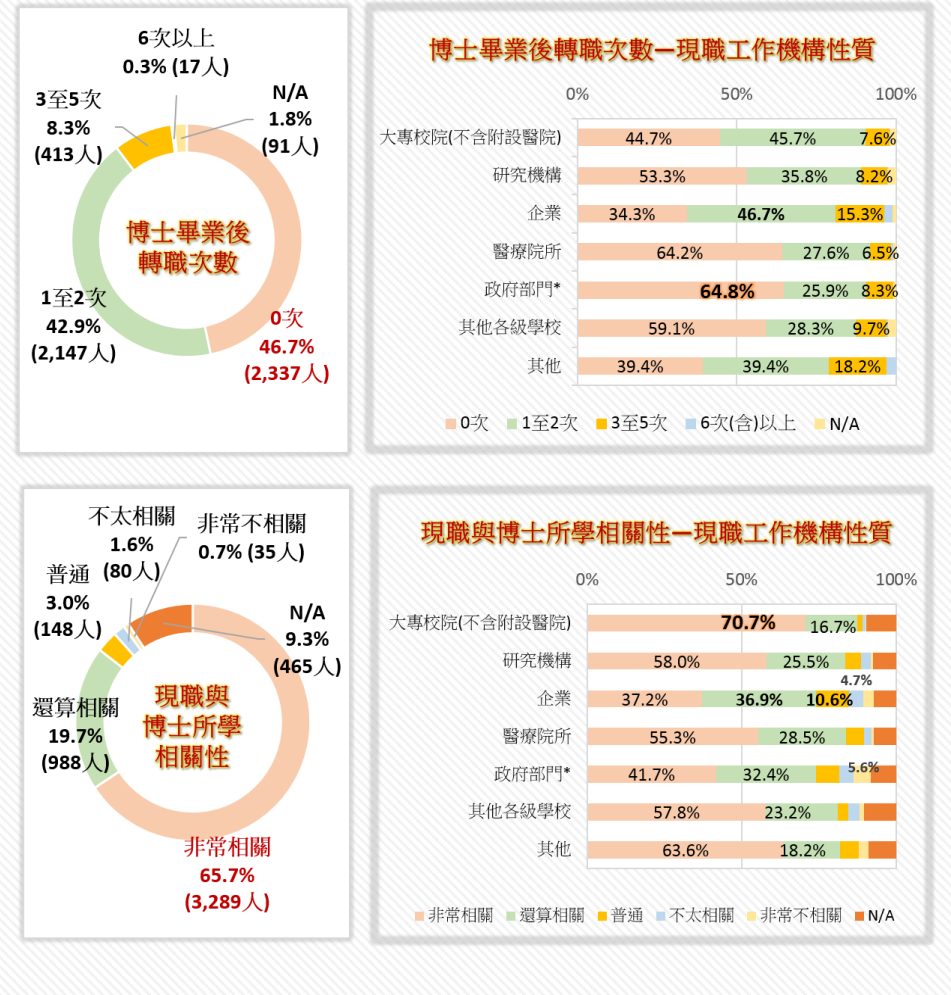


圖 8 現職工作－博士畢業轉職次數／所學相關性

3. 流動意向

3.1 未來五年前往海外工作意願 (I) — 基本資料

圖 9 為在未來五年是否有意願前往海外工作者其基本資料分布概況，右圖可知，願意前往海外工作者有 1,711 人占 32.9%，而沒有意願前往海外工作者則有 3,485 人（67.1%）。以年齡區間觀察時，未來五年有意願前往海外工作者以「未滿 35 歲」的 50.2% 最多，已超出半數，且流動意願明顯隨年齡增加逐漸降低；如以性別來看，男女對前往海外工作意願無太大差異，有意願者男性為 33.7%，女性為 31.2%；婚姻狀況部分，右圖顯示單身者對前往海外工作的意願較高，有 42.1%，較已婚者（31.1%）高出約一成，可解讀為單身者轉職的機動性較高；如將性別／婚姻及有無 18 歲以下子女一併觀察可發現，女性部分，「單身有未滿 18 歲子女」的 33 人中，有 42.4%（14 人）有意願前往海外工作，占比最高，其次為 40.9% 的「單身無未滿 18 歲子女」者，而「已婚且無未滿 18 歲子女」及「已婚有未滿 18 歲子女」二者對前往海外工作意願皆在三成以下，分別為 26.1% 及 27.6%；男性部分，有意願前往海外工作者與女性相同，以「單身有未滿 18 歲子女」的意願最高，達半數比率，其次同樣為「單身無未滿 18 歲子女」的 43.0%，而男性有意願前往海外工作者，在「已婚且無未滿 18 歲子女」為 30.2%、「已婚有未滿 18 歲子女」為 33.8%。顯示男性不論婚姻及子女狀況，對前往海外工作意願略高於女性。另，本報告認為「單身有未滿 18 歲子女」應分為“單親有同住”及“單親未同住”兩種情況，其中“單親未同住”者或有較高的流動意向。

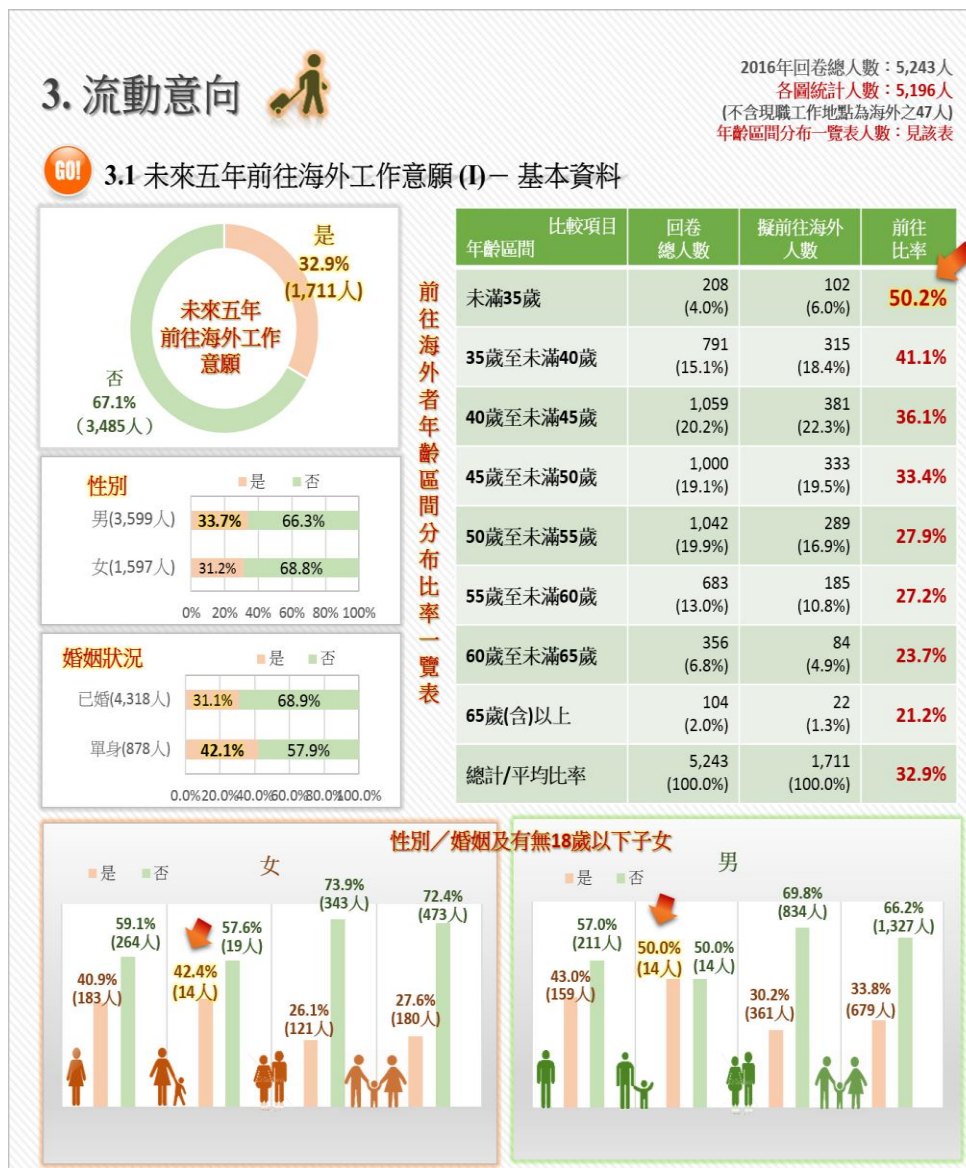


圖 9 流動意向—未來五年前往海外工作意願 (I)：基本資料

3.1 未來五年前往海外工作意願 (II) — 博士教育

再以博士教育觀察前往海外工作意願，圖 10 可知，除「民國 85-89 年」畢業者前往海外工作意願比「民國 80-84 年」稍低外，其餘畢業年區間的前往海外工作意願皆隨畢業年越近比率越高，由「民國 79 年以前」畢業的 56 人占 19.5%，隨畢業年代接近增加至「民國 100 年以後」畢業的 387 人占 40.0%。

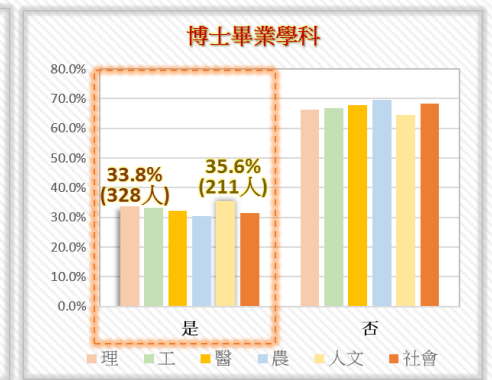
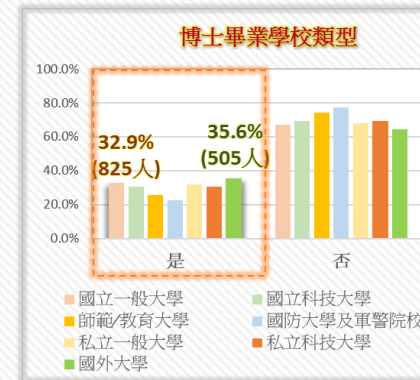
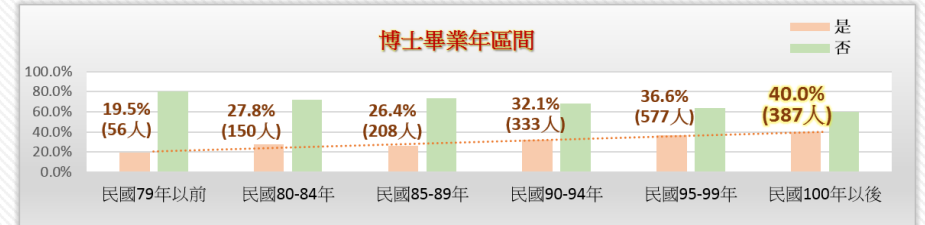
以博士畢業學校觀察時，有意願前往海外工作者以「國外大學」畢業的比率最高有 35.6% (505 人)，其次為 32.9% (825 人) 的「國立一般大學」畢業者。由右圖觀察各學科前往海外工作部分可知，學科間的差異性較小，以「人文」學科以 35.6% 的 211 人最高，其次為「理」科的 33.8% 有 328 人。

若進一步列出各學科中，擬前往海外工作意願之前三高學門 (見圖 10 註)，「理」科前三高學門分別為「生命科學」的 38.2%、「海洋科學」的 36.8%，第三為「物理學」的 35.6%；「工」科的前三高學門分別為「建築」的 44.0%、「生醫工程」的 43.2%、「機械工程」的 40.4%；「醫」科部分，「復健醫學」有半數比率有意願前往海外工作，「公共衛生」則有 43.7%，第三為「醫 (其他)」的 36.4%；「農」科則以「農業工程」的 46.7% 居首，34.8% 的「食品科技」居次，第三為 32.1% 的「農業經濟」；「人文」學科部分，「人文 (其他)」以 54.5% 意願最高，其次為「宗教」的 50.0%，第三為「藝術」的 42.5%；而「社會」學科以「運輸服務」的意願最高 (50.0%)，其次為「社會 (其他)」的 38.1%，第三為「政治學」的 37.0%。

3. 流動意向

2016 年回卷總人數：5,243 人
各圖表統計人數：5,196 人
(不含現職工作地點為海外之 47 人)

GO! 3.1 未來五年前往海外工作意願 (II) — 博士教育



各學科有意願前往海外工作之前三高學門及其比率

理 (970人)	工 (1,565人)	醫 (484人)	農 (270人)	人文 (293人)	社會 (1,314)
<ul style="list-style-type: none"> 生命科學* (38.2%, 124人) 海洋科學 (36.8%, 14人) 物理學* (35.6%, 37人) 	<ul style="list-style-type: none"> 建築* (44.0%, 22人) 生醫工程 (43.2%, 16人) 機械工程* (40.4%, 129人) 	<ul style="list-style-type: none"> 復健醫學 (50.0%, 7人) 公共衛生* (43.7%, 31人) 醫(其他) (36.4%, 4人) 	<ul style="list-style-type: none"> 農業工程* (46.7%, 14人) 食品科技 (34.8%, 16人) 農業經濟* (32.1%, 9人) 	<ul style="list-style-type: none"> 人文(其他) (54.5%, 6人) 宗教 (50.0%, 3人) 藝術* (42.5%, 51人) 	<ul style="list-style-type: none"> 運輸服務 (50.0%, 5人) 社會(其他) (38.1%, 8人) 政治學* (37.0%, 40人)

註：各學門名稱後之百分比與人數僅含未來五年是否有前往海外工作意願答案為「是」者，百分比則以答案為「是」者之人數除以學門總人數所得。

圖 10 流動意向—未來五年前往海外工作意願 (II)：博士教育

3.1 未來五年前往海外工作意願 (III) — 現職工作

圖 11 以現職工作探討前往海外工作意願。以就業狀況觀察可知「就業中」有 1,627 人 (32.5%) 有前往海外工作意願，「待業中」有 36 人占 50.7%、「未就業 (如家管、服兵役等)」有 7 人占 63.6%、「已退休」有 41 人占 37.6%。「待業中」與「未就業 (如家管、服兵役等)」雖因本調查限制所致 (參見 p.3) 樣本人數偏少，但仍可明顯看出，兩者比率分別比「就業中」高出近二成及三成。

再以工作類型觀察時，「全職」工作者有 1,515 人占 31.6%有意願前往海外工作，「兼職」工作者有 23 人占 44.2%、「博士後」有 89 人占 54.6%，所占比率最高。

機構性質部分，有意願前往海外工作者比率皆在三成以上，其中以服務於「企業」的比率最高，占 46.4% (127 人)，若再忽略「其他」的 42.4%，居次為「醫療院所」的 38.2% (47 人)，第三為「研究機構」的 36.3% (209 人)。

職業別部分，除「其他」外，「理工醫農研發人員」對前往海外工作的意願最高，占 42.5% (301 人)，「專門職業專業人員」以四成的意願前往海外工作居次，「人文及社會科學研究人員」為 37.2% (71 人)、「政府、法人、企業及醫院主管」則有 36.2% (88 人) 有意願，其餘職業別意願亦在三成上下。

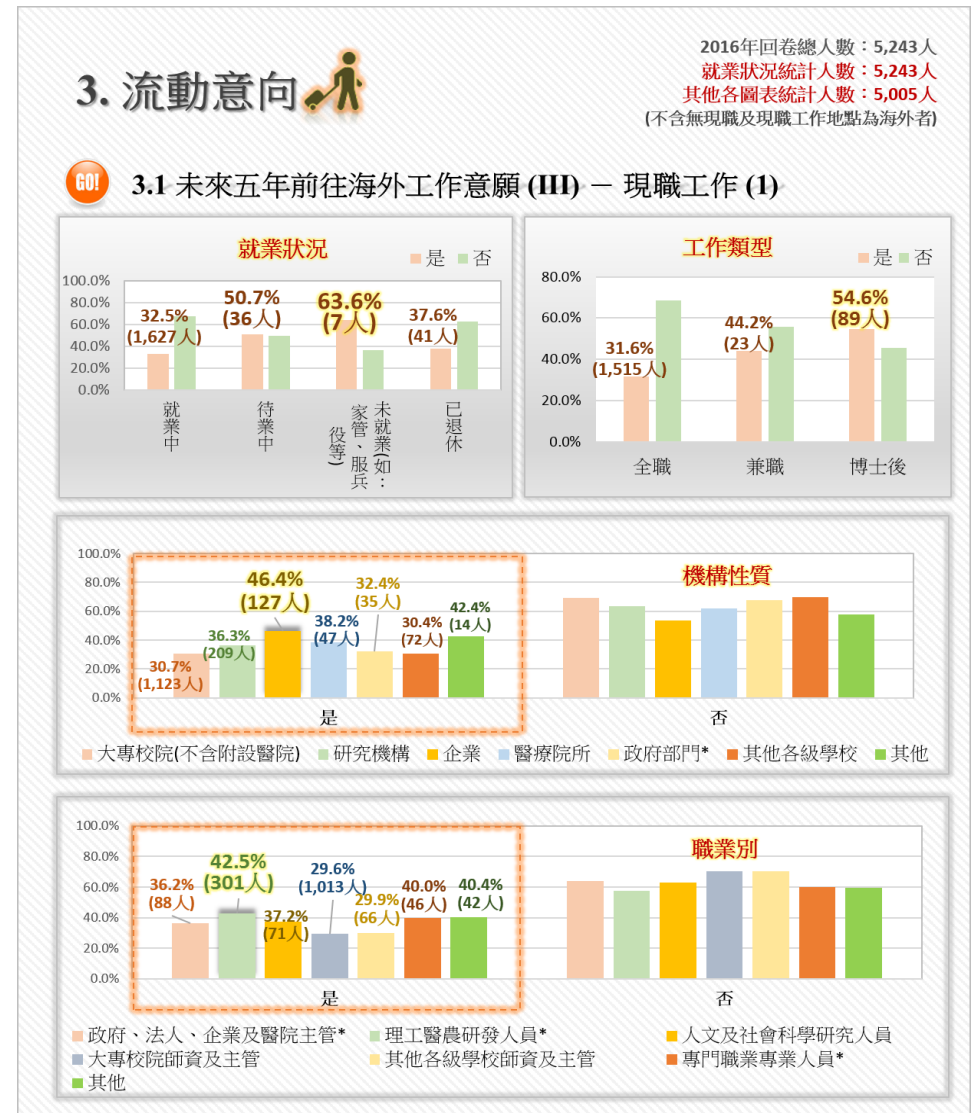


圖 11 流動意向—未來五年前往海外工作意願 (III)：
現職工作 (1)

3.1 未來五年前往海外工作意願 (IV) — 現職工作

再以現職工作的年薪、年薪接受度及選擇現職工作原因（第一選擇）三者探討海外工作意願時，圖 12 可知，願意前往海外工作的年薪以「50~未滿 75 萬元」有超過五成的比率為最多（52.1%），其次依序為「未滿 50 萬元」的 43.2%、「75~未滿 100 萬元」的 40.8%，前三大皆為年薪低於 100 萬元的族群且意願皆在四成以上。相對而言，各年薪區間中流動意願比率最低者為「100~未滿 150 萬元」，僅 29.2%，此與圖 11 大專校院師資僅 29.6% 的比率十分接近。

再者，以現職工作年薪接受度觀察時，加薪幅度與出國意願呈正向線性關係，亦即認為應加薪幅度愈高者前往海外工作意願愈高，右圖可知，由對年薪「可接受」的 20.6% 增加至應加薪 100%（含）以上或應比照國外的「其他」的 53.6%。

以選擇現職工作原因（第一選擇）觀察前往海外工作意願，期能較深入探討流動意願與現職工作關連性，結果顯示有近六成（59.1%）係「為獲得經驗與技能」，其次則為 52.0% 的「迫於現實壓力」及 51.6% 的「求職過程中唯一獲得的工作」。選擇居首的「為獲得經驗與技能」博士們或可判讀為目前工作無法滿足其原有期待或擬追求更多經驗與技能的流動；至於選擇「迫於現實壓力」及「求職過程中唯一獲得的工作」者則較容易理解其原因為不滿現職工作所導致的結果。

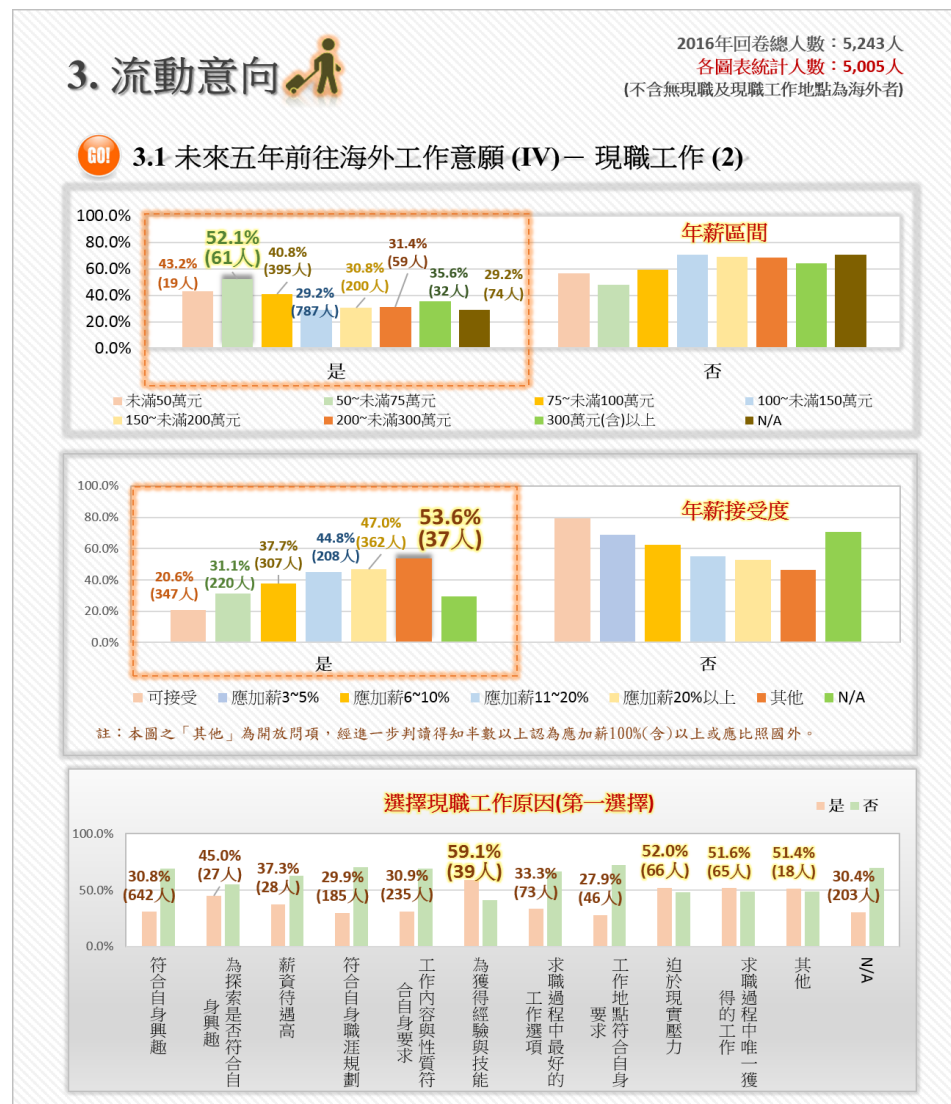


圖 12 流動意向—未來五年前往海外工作意願 (IV)：現職工作 (2)

3.1.1 擬前往海外主要原因 (I)

圖 13 為探討前往海外工作主要原因。由圖可知，有意願前往海外工作者的 1,711 人中，以有 912 人占 53.3% 選擇的「看好全球化趨勢，成為國際化人才」比率最高，其次為 793 人占 46.3% 的「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」，第三為 635 人占 37.1% 的「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」，其次依序為 578 人占 33.8% 的「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」、394 人占 23.0% 的「海外高薪與優渥條件挖角」、140 人占 8.2% 的「在國內找不到（合適）工作」、126 人占 7.4% 的「返國後能獲得更好的職缺」、84 人占 4.9% 的「其他（如創業）」，以及 70 人占 4.1% 的「機構／公司派駐」。

由上可知，有超出半數欲前往海外工作者的擬流動原因為「看好全球化趨勢，成為國際化人才」，至於國內其他媒體或調查所提及的「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」與「在國內找不到（合適）工作」等因素僅分別居第四及第六位。此結果之差異應與本調查對象亦即 NPHRST 資料庫中絕大多數為已有正職工作的學研界博士，故可視為不同調查群體期望也不盡相同所致。

3.1.1 擬前往海外主要原因 (II) 一年齡區間

再者，以年齡區間觀察前往海外工作主要原因時，圖 14 可知在選擇「看好全球化趨勢，成為國際化人才」與「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」兩較正向原因以「40 至未滿 45 歲」比率最高，分別為 23.1% 與 23.3%，略偏負向的「獲取更多工作技能與

經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」最高占比同樣落在「40 至未滿 45 歲」(27.7%)；至於較具人才外流指標意義的「海外高薪與優渥條件挖角」則由「40 至未滿 45 歲」與「45 至未滿 50 歲」並列第一，比率達 21.6%；另一方面，「返國後能獲得更好的職缺」與「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」等較負向的原因則由「35 至未滿 40 歲」比率居首，占比分別為 32.5% 及 25.6%；至於選擇近年來備受關注的「在國內找不到（合適）工作」為流動原因比率最高者以「35 至未滿 40 歲」及「40 至未滿 45 歲」占比最高，達 27.1%；又，前往海外工作主要因為「機構／公司派駐」則由「45 至未滿 50 歲」與「50 至未滿 55 歲」的 22.9% 最高；「其他（如創業）」則以 45 歲以上 60 歲以下三個區間在二成上下居前三，此或與此年齡區間多數為主管職，接受機構／公司派駐或擬自行創業的可能性較高有關。

較值得注意的是，「35 至未滿 40 歲」僅在「返國後能獲得更好的職缺」以 32.5% 的比率超出三成，且是唯一與年齡區間（除「未滿 35 歲」外）呈負向線性關係者，亦即隨年齡之增長認為「返國後能獲得更好的職缺」的比率愈低。

由前述可看出國內選擇前往海外工作原因有其世代差異，年齡在未滿 40 歲的博士大多為了更好的就業條件及工作保障不得不流動，有別於 45 歲以上的博士較多數因為有更好選擇而流動。

3. 流動意向



3.1.1 擬前往海外主要原因 (I)

2016年回卷總人數：5,243人

本圖統計人數：1,711人

(僅含有意願前往海外工作者)

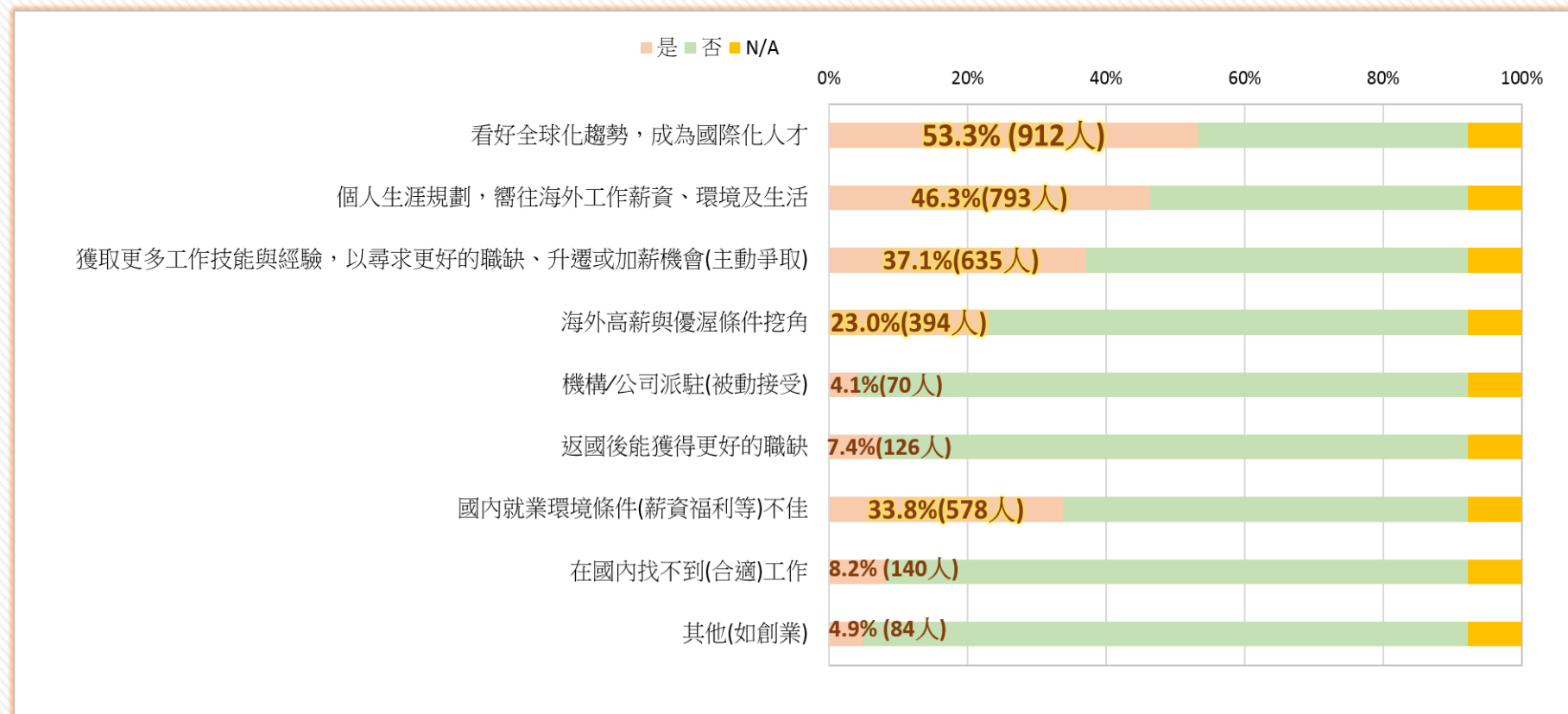


圖 13 流動意向－擬前往海外主要原因 (I)

3. 流動意向



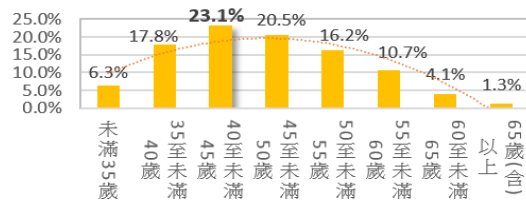
3.1.1 擬前往海外主要原因 (II) — 一年齡區間

2016年回卷總人數：5,243人

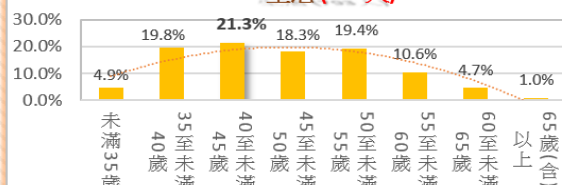
各圖表統計人數：見各別圖表

(本題為複選題，最多選3個，圖中百分比為選擇該前往海外原因各年齡區間人數／該前往海外原因總人數所得)

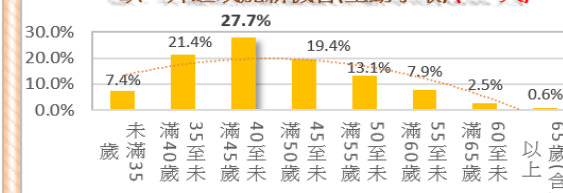
看好全球化趨勢，成為國際化人才 (912人)



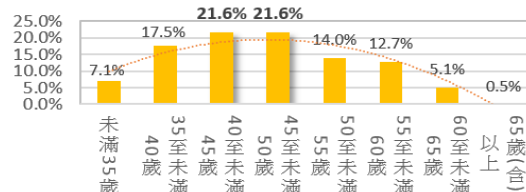
個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活 (793人)



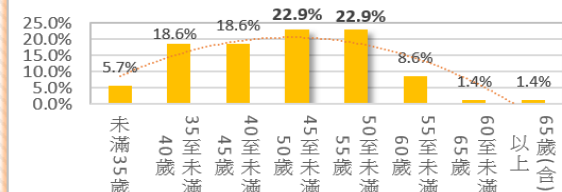
獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會(主動爭取) (635人)



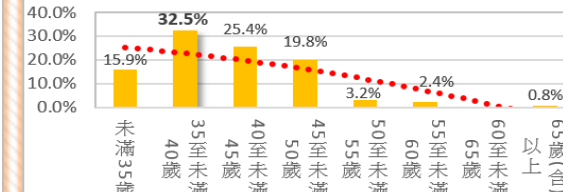
海外高薪與優渥條件挖角 (394人)



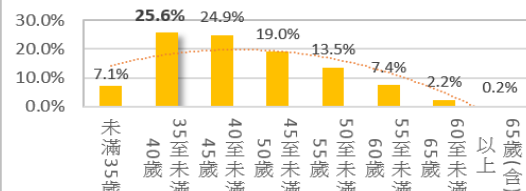
機構/公司派駐(被動接受) (70人)



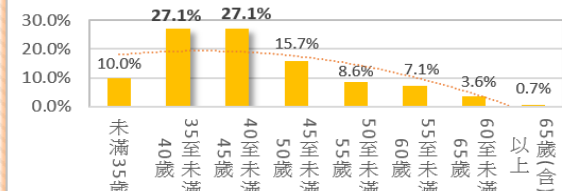
返國後能獲得更好的職缺 (126人)



國內就業環境條件(薪資福利等)不佳 (578人)



在國內找不到(合適)工作 (140人)



其他(如創業) (84人)

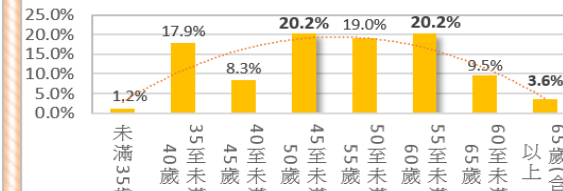


圖 14 流動意向—擬前往海外主要原因 (II)：年齡區間

3.1.1 擬前往海外主要原因 (III) — 博士畢業年／畢業學科

圖 15 為以博士畢業年和畢業學科觀察擬前往海外工作的主要原因。由右上表可知，「看好全球化趨勢，成為國際化人才」與「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」不論任何畢業年區間均居擬前往海外工作前兩大原因，比率皆在四成以上；至於「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」、「返國後能獲得更好的職缺」、「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」及「在國內找不到（合適）工作」等四個選項，以「民國 95-99 年」及「民國 100 年以後」比率最高，其中又以「民國 100 年以後」對於國內就業環境不佳的比率高達 41.3% 值得關注。另，在「海外高薪與優渥條件挖角」方面，雖各畢業年區間比率多在二成，但以「民國 80-84 年」（可推估為博士畢業後工作年資約 20 年者）比率最高（29.3%）；此外，「機構／公司派駐」各年代均不及一成；「其他（如創業）」與「海外高薪與優渥條件挖角」的最高比率則落在相同博士畢業年區間，為「民國 80-84 年」，占 10.7%。

再以畢業學科觀察前往海外工作原因，「理」、「工」、「醫」、「農」學科前三大原因皆為：「看好全球化趨勢，成為國際化人才」、「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」與「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」，「人文」與「社會」學科除「看好全球化趨勢，成為國際化人才」與「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」，第三原因由「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」取代，比率各為 37.9% 及 34.2%，顯示人文社會學科因就業困境而萌生流動意向者較其他學科顯著。

3. 流動意向

2016 年回卷總人數：5,243 人

各圖表統計人數：見各別圖表

（全體僅含有意願前往海外工作之 1,711 人，本題為複選題，最多選 3 個，

各選項人數因複選有所不同，圖表中百分比係以

選擇該前往海外原因各畢業年區間或畢業學科人數／該畢業年區間或畢業學科總人數所得）



3.1.1 擬前往海外主要原因 (III) — 博士畢業年區間／畢業學科

博士畢業年區間	民國79年以前 (56人)	民國80-84年 (150人)	民國85-89年 (208人)	民國90-94年 (333人)	民國95-99年 (577人)	民國100年以後 (387人)	全體 (1,711人)
擬前往海外原因							
看好全球化趨勢，成為國際化人才	48.2%	54.0%	54.8%	51.1%	56.7%	49.9%	53.3%
個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活	42.9%	52.0%	47.1%	43.8%	47.0%	45.5%	46.3%
獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會(主動爭取)	10.7%	24.7%	32.2%	35.4%	42.8%	41.3%	37.1%
海外高薪與優渥條件挖角	23.2%	29.3%	20.2%	23.7%	21.7%	23.5%	23.0%
機構/公司派駐(被動接受)	1.8%	3.3%	5.3%	3.3%	4.5%	4.1%	4.1%
返國後能獲得更好的職缺	0.0%	0.0%	3.4%	5.1%	9.9%	11.6%	7.4%
國內就業環境條件(薪資福利等)不佳	12.5%	20.0%	27.9%	33.3%	36.7%	41.3%	33.8%
在國內找不到(合適)工作	3.6%	3.3%	3.4%	7.8%	9.7%	11.4%	8.2%
其他(如創業)	7.1%	10.7%	4.3%	6.3%	3.5%	3.6%	4.9%

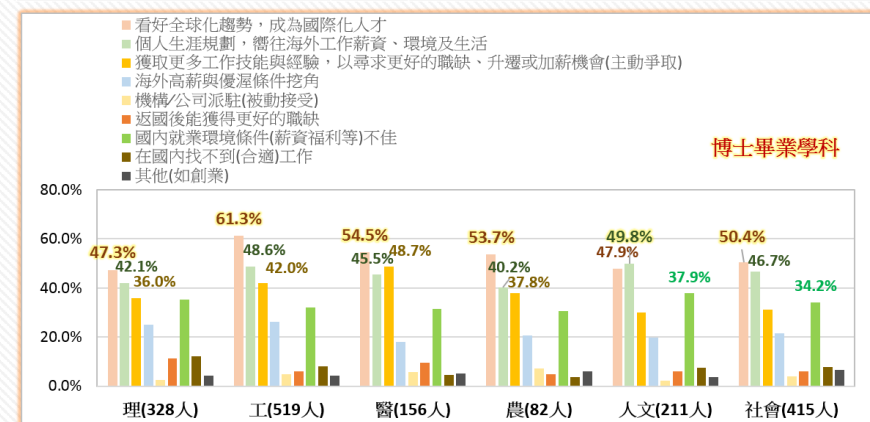


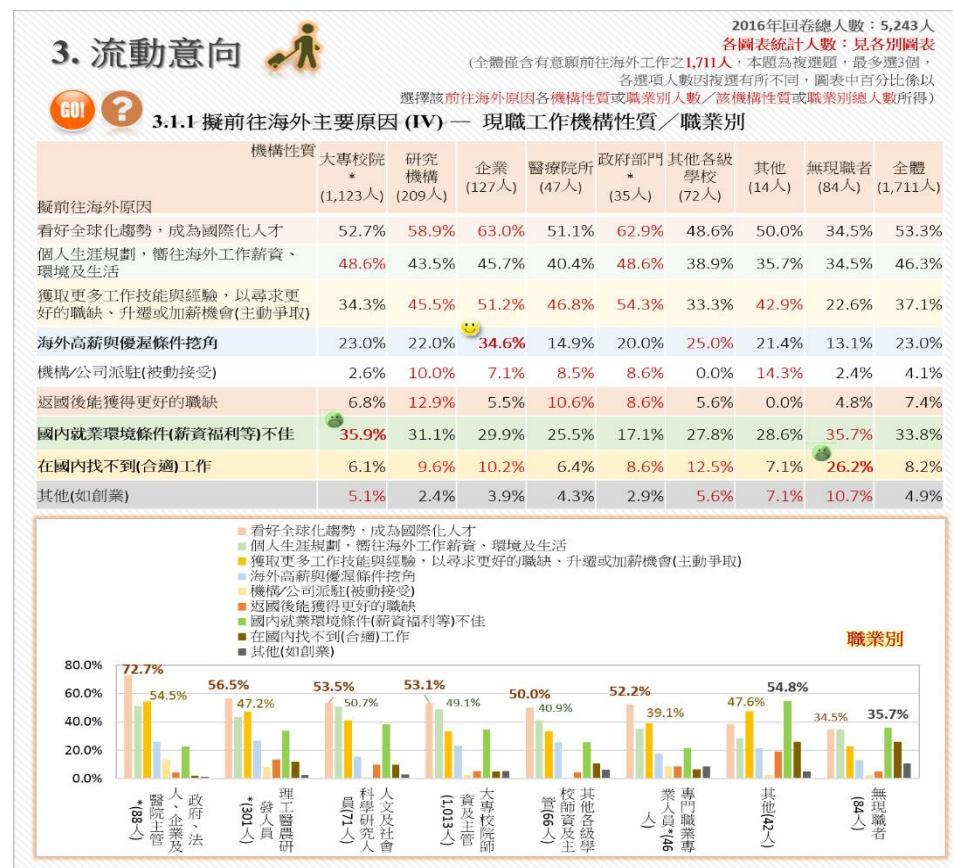
圖 15 流動意向—擬前往海外主要原因 (III)：
博士畢業年區間／畢業學科

3.1.1 擬前往海外主要原因 (IV) — 現職工作機構性質／職業別

以現職工作機構性質與職業別探討有意願前往海外工作者，圖 16 可知，在流動原因居首的「看好全球化趨勢，成為國際化人才」，以「企業」與「政府部門」皆有六成三的比率最高；「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」則以「大專校院」與「政府部門」的 48.6% 並列第一，其次為 45.7% 的「研究機構」；再者，「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」大多在四五成間，僅「大專校院」、「其他各級學校」與「無現職者」比率較低；而「海外高薪與優渥條件挖角」不意外地以「企業」的 34.6% 最高；「機構／公司派駐」以「研究機構」的一成最高；「返國後能獲得更好的職缺」目前國內普遍共識的「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」的前二高比率出現在「大專校院」與「無現職者」，分別為 35.9% 及 35.7%，前者應可視為國內學界人才流失警訊的再一次印證；最後，「無現職者」理所當然在「在國內找不到（合適）工作」的比率最高（26.2%），「企業」居次，亦有一成。

以職業別觀察時，「政府、法人、企業及醫院主管」、「理工醫農研發人員」及「專門職業專業人員」前二大皆為「看好全球化趨勢，成為國際化人才」與「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」；而「人文及社會科學研究人員」、「大專校院師資及主管」與「其他各級學校師資及主管」則以「看好全球化趨勢，成為國際化人才」與「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」為前二大；機構性質為「其他」者，以「國內就業環境條件（薪資福

利等）不佳」為前往海外工作的主要原因（54.8%），其次為 47.6% 的「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」；至於「無現職者」與機構性質為「其他」者，同樣以「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」最多（35.7%），「看好全球化趨勢，成為國際化人才」為次要原因。



3.1.1 擬前往海外主要原因 (V) 一年薪區間

再以年薪觀察有意願前往海外工作者其原因為何。圖 17 可知，「看好全球化趨勢，成為國際化人才」以年薪「300 萬元（含）以上」者最多，占 75.0%，其次為「200~未滿 300 萬元」的 67.8%；而「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」以年薪為「200~未滿 300 萬元」的 55.9% 最多，其次「100~未滿 150 萬元」，占 50.1%；「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」則以年薪「50~未滿 75 萬元」者最多，有 54.1%，其次為年薪「75~未滿 100 萬元」者的 42.8%；「海外高薪與優渥條件挖角」部分，比率最多為年薪「150~未滿 200 萬元」者，占 35.0%，其次為「200~未滿 300 萬元」，占 28.8%；再者，「機構／公司派駐」以年薪「200~未滿 300 萬元」的 6.8% 最多；「返國後能獲得更好的職缺」則以年薪「50~未滿 75 萬元」和「75~未滿 100 萬元」為前二大，分別占 14.8% 與 12.4%；「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」以年薪「未滿 50 萬元」的 73.7% 最多，其次為 48.1% 的「75~未滿 100 萬元」；而「在國內找不到（合適）工作」同樣以年薪「未滿 50 萬元」最多，達 47.4%，其次為「無現職者」的 26.2%；另「其他（如創業）」以「無現職者」比率最高占 10.7%，其次為「150~未滿 200 萬元」的 6.5%。

整體而言，由上述交叉結果可明顯看出持正向流動原因者多數為年薪較高者，尤以年薪「300 萬元（含）以上」有高達七成五「看好全球化趨勢，成為國際化人才」最引人注目，不過亟需關注的還有同樣高達七成三的「未滿 50 萬元」認為「國內就業環境條件（薪資福利等）不佳」。

3. 流動意向

2016年回卷總人數：5,243人

本圖統計人數：1,711人

(僅含有意願前往海外工作者)

(本題為複選題，最多選3個，各選項人數因複選有所不同，圖中百分比係以選擇該前往海外原因各年薪區間人數／該年薪區間總人數所得)



3.1.1 擬前往海外主要原因 (V) 一年薪區間

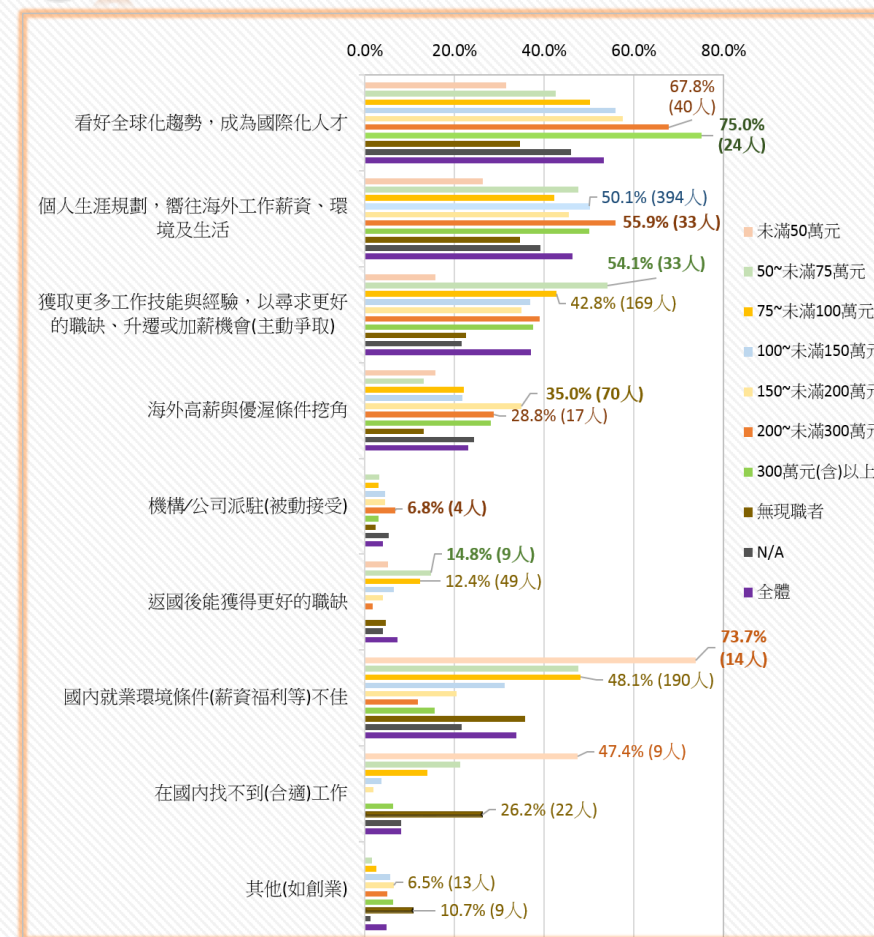


圖 17 流動意向－擬前往海外主要原因 (V)：年薪區間

3.1.2 具備前往海外的工作優勢 (I) — 年齡區間

圖 18 探討欲前往海外者自認所具備的工作優勢。右圖可知，有 968 人以超過半數比率（56.6%）認為自身具備「專業領域知識與學術地位（例如 SCI/SSCI 論文數）」，其次為 741 人占 43.3% 的「良好的語言與溝通能力」，第三為 737 人占 43.1% 的「創新研發能力」，而「使命必達的工作態度與適應力」亦有 529 人 30.9% 的比率，其餘選項占比皆在 20% 以下。

再以年齡區間區分，「專業領域知識與學術地位（例如 SCI/SSCI 論文數）」在「35 至未滿 40 歲」的比率最高，有 64.1%，其次為「未滿 35 歲」的 60.8%，第三為「40 至未滿 45 歲」的 57.5%；「創新研發能力」同樣以「35 至未滿 40 歲」的比率最高，有 47.6%，其次為「40 至未滿 45 歲」的 46.2%，第三為「未滿 35 歲」的 45.1%；「良好的語言與溝通能力」高於「全體」者僅「60 至未滿 65 歲」的 57.1% 與「50 至未滿 55 歲」的 47.1%；再者，「領導統御與管理能力」前三高集中在 45 至未滿 60 歲的三個年齡區間；「使命必達的工作態度與適應力」高於「全體」者則為未滿 50 歲的四個年輕族群；而「擁有國際證照」比率最高為「40 至未滿 45 歲」的 5.5%；另值得注意的是，自認具「國際視野與海外市場開拓能力」居首者為「未滿 35 歲」的 19.6%，其次為「45 至未滿 50 歲」的 19.5% 與「35 至未滿 40 歲」的 18.4%。

總結上述可見不同世代博士自認為具備優勢的相當差異，其中最顯著者為「35 至未滿 40 歲」有近六成五自認優勢為「專業領域知識與學術地位」，較全體比率高出近一成。

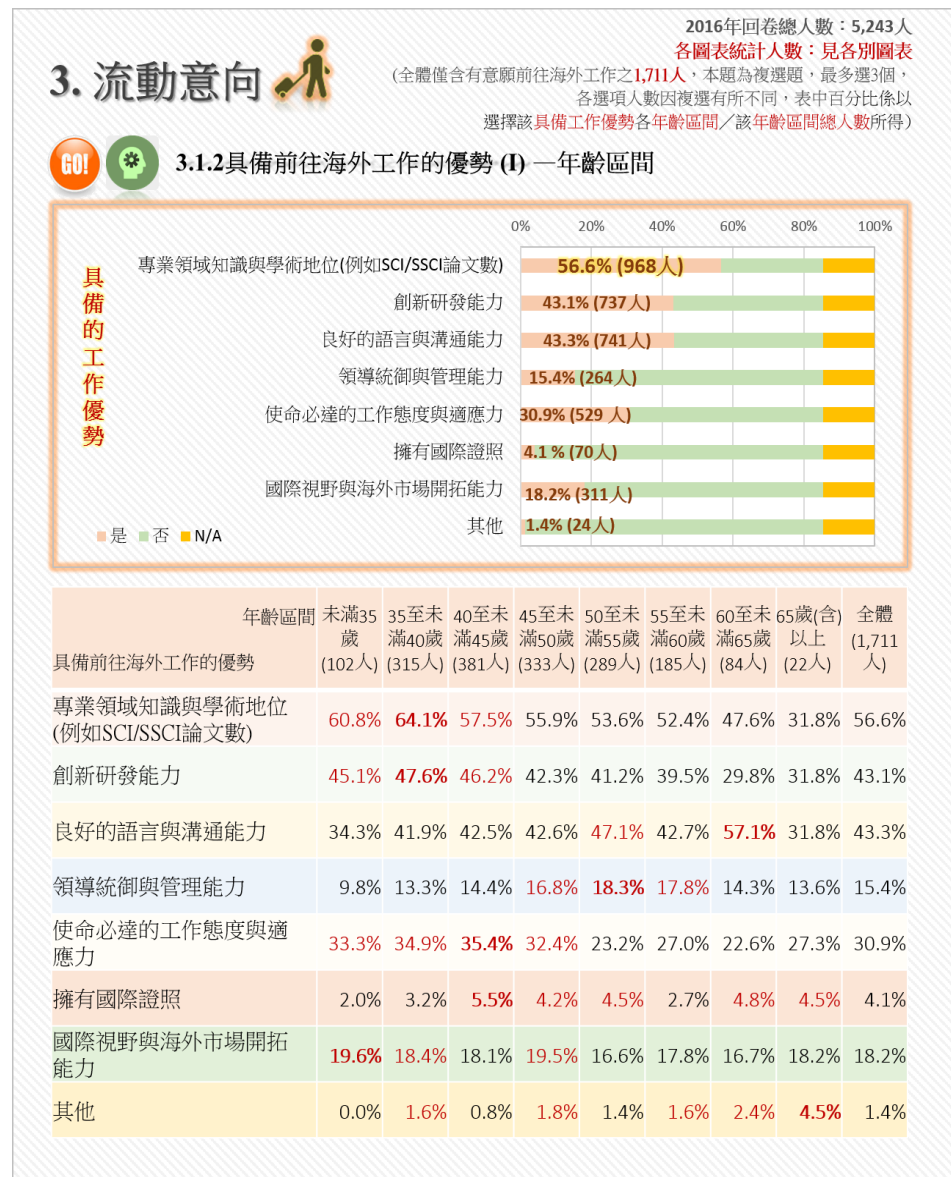


圖 18 流動意向—具備前往海外工作的優勢 (I)：年齡區間

3.1.2 具備前往海外的工作優勢 (II) — 博士畢業學科／機構性質

以博士畢業學科和現職工作機構性質觀察自認前往海外工作的優勢，圖 19 可知「理」科、「醫」科、「農」科及「社會」科與「全體」相同，認為自身具備前往海外工作的優勢主要為「專業領域知識與學術地位（例如 SCI／SSCI 論文數）」；「工」科則大多認為自身較具「創新研發能力」（58.4%）；「人文」學科則有 57.3% 自認具備「良好的語言與溝通能力」最多；再者，醫農博士自認具備的優勢在「創新研發能力」與「良好的語言與溝通能力」，比率均在四成上下；「人文」與「社會」學科第三大與「全體」分布不盡相同，係以「使命必達的工作態度與適應力」居第三。

以現職工作機構性質觀察時，自認具備前往海外工作優勢為「專業領域知識與學術地位（例如 SCI／SSCI 論文數）」以在「醫療院所」服務者比率最高，達 66.0%，其次為「大專校院」的 59.7% 與「研究機構」的 57.4%；「創新研發能力」則在「研究機構」服務者自認有 57.9% 最高，與以 57.5% 居次的「企業」僅有微幅差異；「良好的語言與溝通能力」僅有服務於「大專校院」者（45.5%）高於「全體」；「領導統御與管理能力」方面，以服務於「企業」自認在此項目具優勢的比率最高（31.5%），其次為「醫療院所」的 21.3%、「政府部門」的 20.0%；「使命必達的工作態度與適應力」同樣以在「企業」服務的比率最高（39.4%），其次為「政府部門」的 37.1%、「醫療院所」的 36.2%；再者，「擁有國際證照」與「國際視野與海外市場開拓能力」皆以任職於「政府部門」的比率最高，分別為 8.6% 與 31.4%。

觀察上述可知，不同機構性質呈現的工作優勢比年齡區間更具差

異性，最明顯者為「企業」博士於「領導統御與管理能力」高出全體約一成六（31.5% vs.15.4%）。



圖 19 流動意向—具備前往海外工作的優勢 (II)：
博士畢業學科／現職工作機構性質

3.1.3 擬前往海外就業者最重視的工作條件

圖 20 可知未來五年有意願前往海外工作者，主要為前往「就業」有 1,160 人，占 64.3%，「創業」有 124 人，占 7.2%。前往海外就業者，尋找海外職缺最重視的工作條件以「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」居首，占 23.2%，其次為 22.1% 的「較好的薪資及福利」，第三為 21.5% 的「較好的工作環境（包括組織文化、工作保障）與自主性」，前三大重視的工作條件已占整體近七成。

再以年齡區間觀察前往海外工作者最重視的工作條件，若忽略人數偏少的「65 歲（含）以上」時發現，「未滿 35 歲」、「45 至未滿 50 歲」、「50 至未滿 55 歲」、「55 至未滿 60 歲」與「60 至未滿 65 歲」，皆以「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」為首要考量；唯「35 至未滿 40 歲」最重視為「較好的薪資及福利」(23.6%)，但與居次的「較好的工作環境（包括組織文化、工作保障）與自主性」相差不遠；「40 至未滿 45 歲」則以「較好的工作環境（包括組織文化、工作保障）與自主性」(27.3%) 為首要工作條件，但同樣與次要之「較好的薪資及福利」僅有微幅差距。顯示各年齡區間求職時的考量相差不遠。

以博士畢業學科觀察時，「理」科與「工」科對海外職缺首要考量相似，居首的「較好的薪資及福利」分別占 24.6% 與 26.2%，其次為「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」與「較好的工作環境（包括組織文化、工作保障）與自主性」；而「醫」科、「農」科、「人文」與「社會」科前三大最視的工作條件皆為「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」、「較好的工作環境（包括組織文化、工作保障）與自主性」、「較好的薪資及福利」。整體而言，「理」與「工」、「醫」與「農」、「人

文」與「社會」學科性質相近者對工作條件的重視程度分布亦相似。

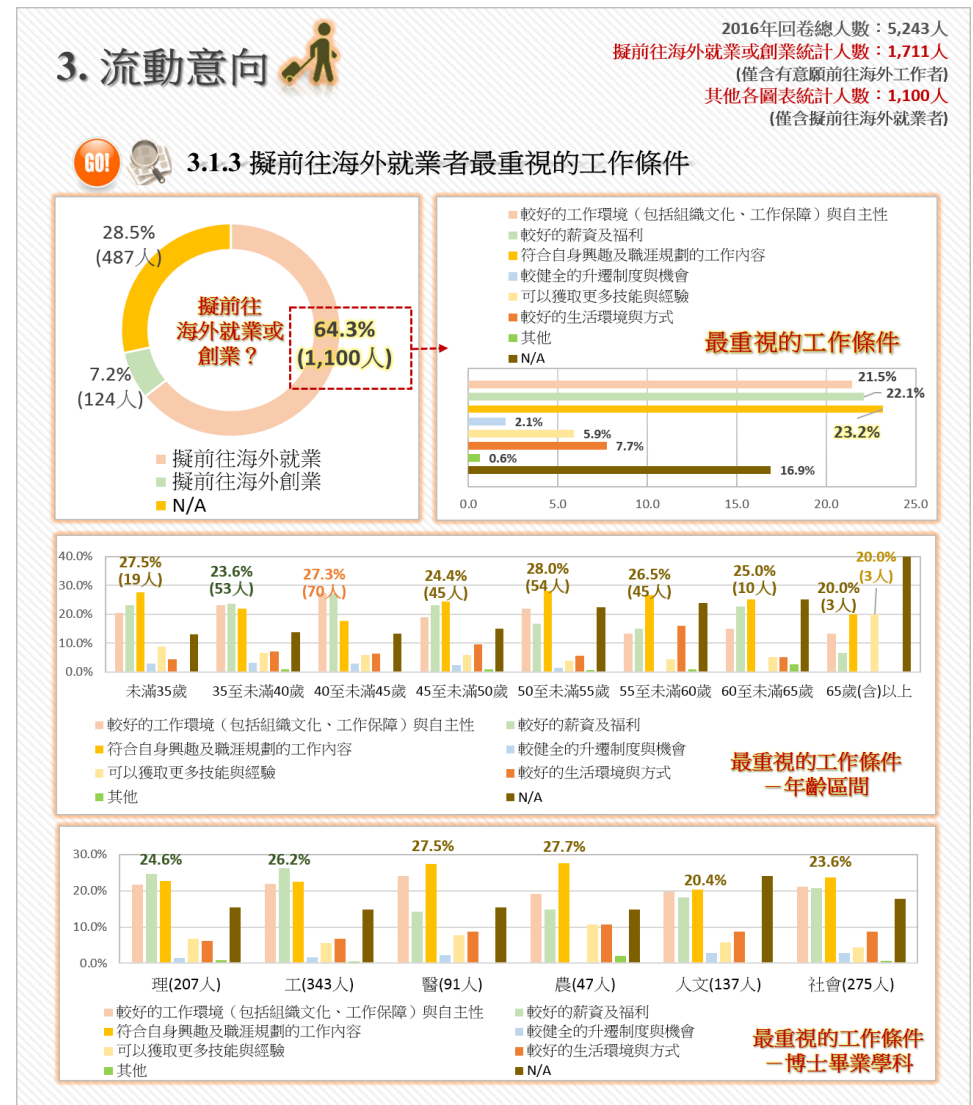


圖 20 流動意向—擬前往海外就業者最重視的工作條件

3.1.4 擬前往海外創業者

圖 21 為擬前往海外「創業」者（124 人）之基本資料概況，不分性別以「全體」觀察時，以「50 至未滿 55 歲」的 21.8% 最高，其次為「45 至未滿 50 歲」的 21.0%、「40 至未滿 45 歲」的 19.4%；再以性別區分時，女性與「全體」相同，以「50 至未滿 55 歲」擬前往海外創業的比率最高，達 33.3%，其次為「45 至未滿 50 歲」的 28.6%，第三為「35 至未滿 40 歲」與「55 至未滿 60 歲」的 14.3%，男性則以「40 至未滿 45 歲」的 22.3% 比率最高，其次為「45 至未滿 50 歲」的 19.4%。

博士畢業學校方面，「國立一般大學」有 56 人有意前往海外創業，約佔所有擬前往創業者的半數，居次者為「國外大學」的 32 人及「私立一般大學」的 18 人；再進一步觀察博士畢業學科可發現，學校性質人數排名前三高者，皆以「工」科博士比率最高，依序為「私立一般大學」的 44.4%、「國立一般大學」的 39.3%，以及「國外大學」的 25.0%。若單就個別學校性質來看，「國立科技大學」中「工」科有意前往海外創業比率高達 71.4%，較其他學校性質高出甚多。

以現職機構性質／職業別觀察時，右圖可知 116 位有現職且擬前往海外創業者的現職機構為「大專校院」與「其他各級學校」者，因機構性質與職業別的高度相關性，分別有九成比率為「大專校院師資及主管」及「其他各級學校師資及主管」；服務於「研究機構」與「企業」者以「理工醫農研發人員」的比率最高，各為 71.4% 與 46.7%。

再者，有意前往海外創業者中，現職工作地點以「北北基宜」的 31.0% 最多，其次為「中彰投」的 21.6%、「桃竹苗」的 19.8%、「高高

屏」的 16.4%、「雲嘉南」為 9.5% 及「澎金馬」的 1.7%。

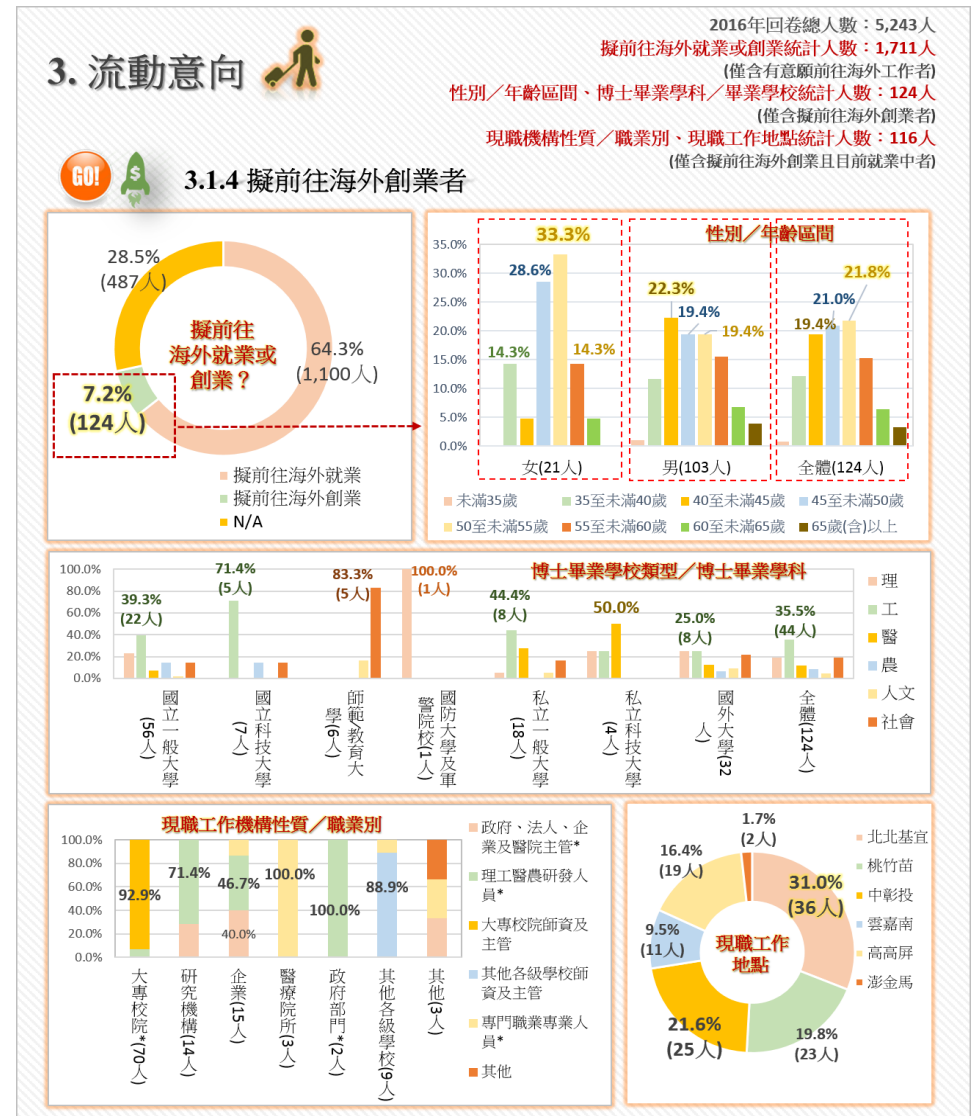


圖 21 流動意向－擬前往海外創業者

3.1.5 已經開始尋找海外工作者 (I)

前述了解有意願前往海外工作者的相關資料後，以下將深入針對已開始尋找海外工作者進行分析。圖 22 可知，有意願前往海外工作的 1,711 人中有 421 人 (24.6%) 已開始尋找海外工作；再以各年齡區間觀察已開始尋找工作者，以「65 歲 (含) 以上」的 36.4% 最高，其次為「未滿 35 歲」的 30.4%，其餘占比皆在三成以下。

以婚姻子女狀況觀察已開始尋找海外工作者，「未滿 35 歲」與「35 至未滿 40 歲」皆以「單身，無未滿 18 歲子女」比率最高，分別為 48.4% 與 38.3%；40 至未滿 55 歲三個年齡區間則以「已婚，有未滿 18 歲子女」最高，比率約在五成七至六成七間；而 55 歲以上博士已開始尋找海外工作者，大多為「已婚，無未滿 18 歲子女」。

以博士畢業學科和畢業年區間觀察時，「社會」科與「工」科在有意願前往海外者中，有較高比率已開始尋找海外工作，各為 27.0% 與 26.0%；「農」科則居第三，有 25.6%，「人文」比率居末，僅二成；再以各學科的畢業年區間觀察，「理」科與「醫」科已開始尋找海外工作以「民國 100 年以後」各有 34.2% 與 29.4% 最高，而「工」科、「農」科、「人文」科與「社會」科在已開始尋找海外工作以「民國 95-99 年」畢業者比率最高。

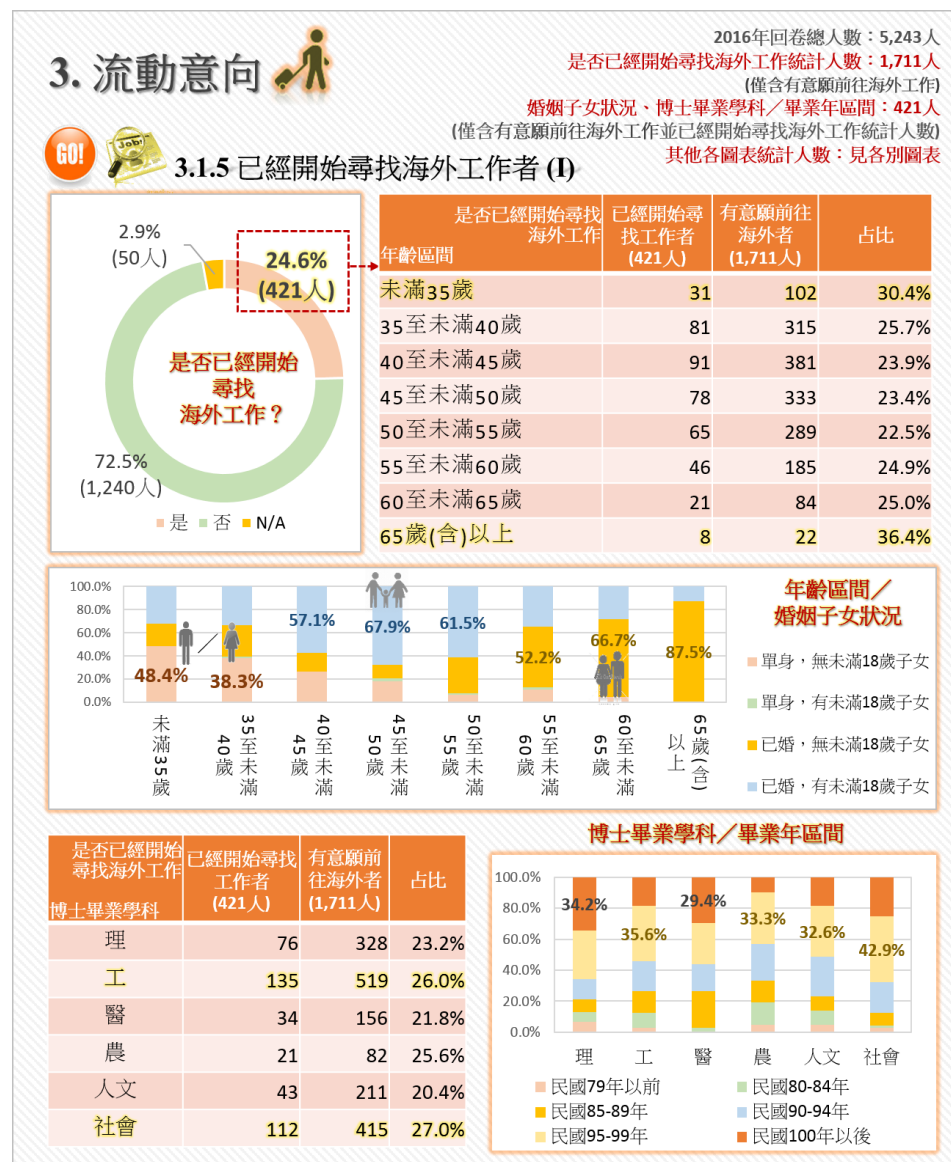


圖 22 流動意向－已經開始尋找海外工作者 (I)

3.1.5 已經開始尋找海外工作者 (II)

圖 23 以機構性質、年資、職業別、薪資等分析已經開始尋覓海外職缺者。有流動意願且「已經開始尋找工作」的 421 人中，「就業中」有 387 人、「待業中」有 17 人、「未就業」有 2 人、「已退休」15 人。

觀察機構性質／現職工作年資可知，除了「研究機構」以「5 至未滿 10 年」最多外，其他機構性質皆以年資在「10 年（含）以上」者已經開始尋找海外工作的比率最高，尤以「其他學校」比率居各機構之冠，達 58.3%。

以職業別與已開始尋找海外工作者進行交叉分析，以「大專校院師資及主管」有 57.4% 的占比最高，其次為 21.4% 的「理工醫農研發人員」，其餘職業別已開始尋找海外工作的比率皆在一成以內。

進一步將「大專校院師資及主管」以職級與年齡區間觀察時，「教授」以「55 至未滿 60 歲」已開始尋找海外工作的比率最高，達 32.6%，「副教授」則為「50 至未滿 55 歲」，而「助理教授」由「35 至未滿 40 歲」與「40 至未滿 45 歲」並列首位，兩者比率相加已超過半數；以機構性質區分「理工醫農研發人員」可知，人數較多的「研究機構」與「企業」均以「35 至未滿 40 歲」開始尋找海外工作的比率最高，尤以「企業」博士已經有高達五成二採取行動尋找工作機會。

再以年薪區間／年薪接受度觀察，右下圖可知年薪在「100~未滿 150 萬元」者有 167 人（43.2%）已開始尋找海外工作，其次為「75~未滿 100 萬元」的 113 人（29.2%），第三為 43 人（11.1%）的「150~未滿 200 萬元」；年薪接受度方面，認為「應加薪 20% 以上」者行動

力最高，有 98 人（25.3%），其次為「可接受」的 73 人（18.9%），第三為「應加薪 6~10%」的 64 人（16.5%）。

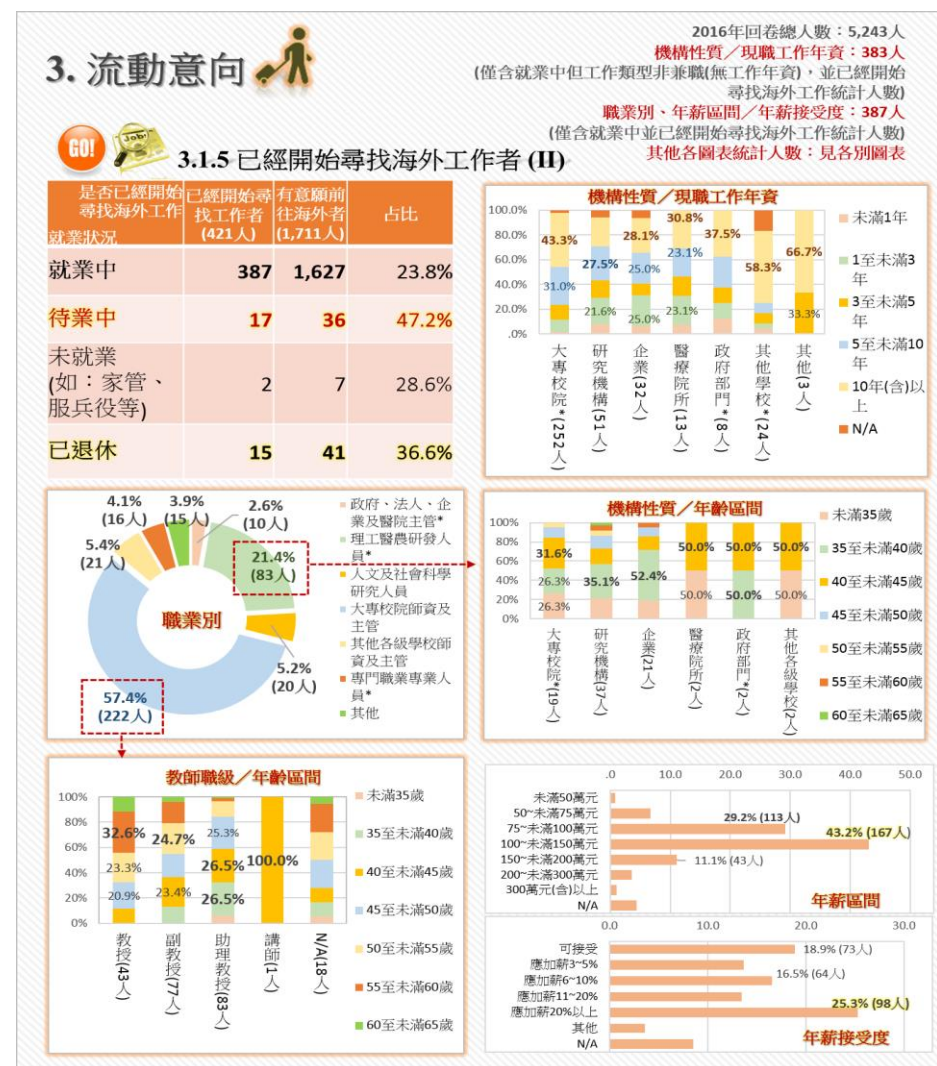


圖 23 流動意向－已經開始尋找海外工作者 (II)

3.2 擬前往國家 (I) – 基本資料

依前述瞭解未來五年有意願前往海外工作且已開始找工作者的相關資料後，以下將帶您了解欲前往的國家其背景資料分別為何。

圖 24 可知擬前往國家選項中有 927 人 (54.2%) 選擇「不拘國別，視工作機會而定」，而「擬前往 (特定) 國家」有 601 人占 35.1%，顯示大多數有流動意向者並無特定偏好前往的國家，主要視工作機會而定。現針對「擬前往 (特定) 國家」者進行分析，右圖可知，欲前往國家的第一選擇以「美國」居首，有 224 人占 37.3%，其次依序為「中國」的 155 人占 25.8%、「日本」的 67 人占 11.1%、「新加坡」的 40 人占 6.7%；第二選擇部分，「美國」和「新加坡」同樣以 77 人占 12.8% 並列首要前往國家，其次為「香港」的 68 人 (11.3%)、「日本」的 57 人 (9.5%)；第三選擇「新加坡」以 80 人占 13.3% 竄升至首位，其次為「中國」的 64 人 (10.6%)，「美國」與「澳洲」則以 40 人 (6.7%) 並列第三順位。上述結果顯示除美國具絕對吸引優勢外，中國、新加坡、日本及香港也各具其吸引力。

再以年齡區間觀察時，各年齡區間第一選擇的前三大國家皆為「美國」、「日本」與「中國」，唯「未滿 35 歲」者對「新加坡」有較高興趣，為各年齡區間唯一列前三大者，並與「中國」以 15.6% 同列第二；而「中國」僅在「35 至未滿 40 歲」比率低於一成，掉至第三，但之後有隨年齡增加漸受青睞的趨勢，到 50 歲至未滿 65 歲三個區間已成為第一志願國家，且比率升高至三成五至近六成。由上述結果可推知，國內青中輩博士對欲前往國家仍較偏好「美國」，50 歲以上較年長博士則對「中國」有較高偏好。

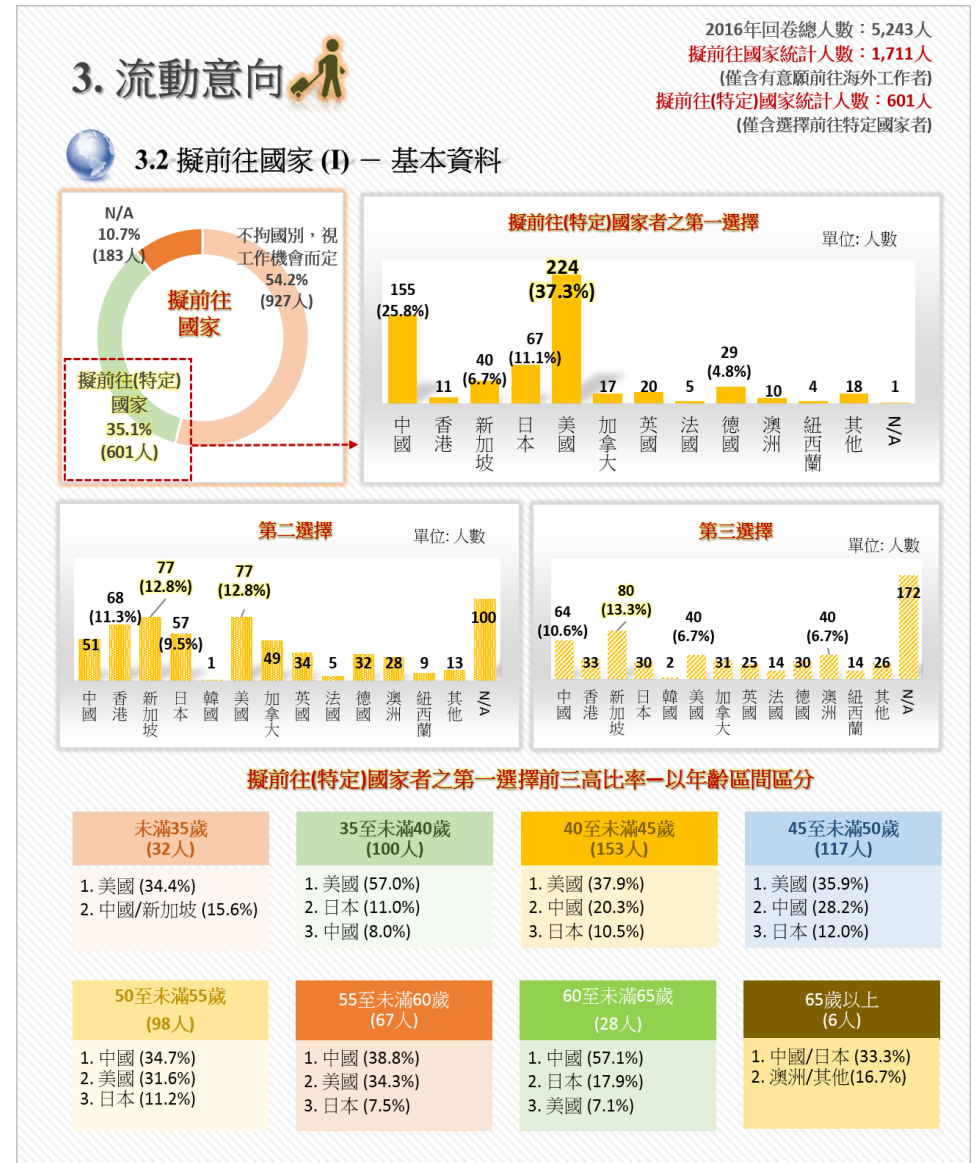


圖 24 流動意向—擬前往國家 (I)：基本資料

3.2 擬前往國家 (II) — 博士教育

再以博士教育觀察欲前往海外工作的國家是否有差異。圖 25 可知博士畢業年在民國 95 年以前者，選擇「不拘國別，視工作機會而定」比率約在五成上下，至「民國 95-99 年」開始，「不拘國別，視工作機會而定」比率上升至 56.0%，「民國 100 年以後」約達六成(59.4%)，此可能與近年剛畢業博士就業不易，傾向以先有工作機會為主所致；而選擇「擬前往(特定)國家」者，選擇「美國」者最高比率為「民國 95-99 年」的 44.2%，其餘畢業年區間皆在三成以上；「中國」占比則由「民國 85-89 年」(36.5%) 開始大幅下降至民國「100 年以後」的 18.7%；居第三位的「日本」由於所占比率低，自民國 85 年以後呈現之下降趨勢也較平緩；其他各國比率均在一成以下。此外，「新加坡」在「民國 100 年以後」的占比達歷年最高，近一成。

博士畢業學科部分，各學科對前往海外工作選擇「不拘國別，視工作機會而定」比率皆在五成以上，僅「農」科達六成二，反之，選擇「擬前往(特定)國家」者，除「農」科外其他學科皆在三成以上，尤以「醫」科的 37.2% 最多，其次為「理」科的 36.9%，第三為「人文」的 35.1%；再分別觀察各學科前三大排名欲前往國家，除「社會」科以「中國」居首，其他學科首選皆為「美國」，其中「農」科的 52.2% 及「理」的 48.8% 比率已占半數，且與居次的「中國」差異達二至三成，為所有學科中差距最大者；又，「農」科與「社會」科前三大欲前往國家皆有「新加坡」，至於「人文」學科則是唯一前往國家「日本」排名較「中國」前面者，且前三大欲前往國家的分布比率較為平均，在二成至三成之間。

3. 流動意向



3.2 擬前往國家 (II) — 博士教育

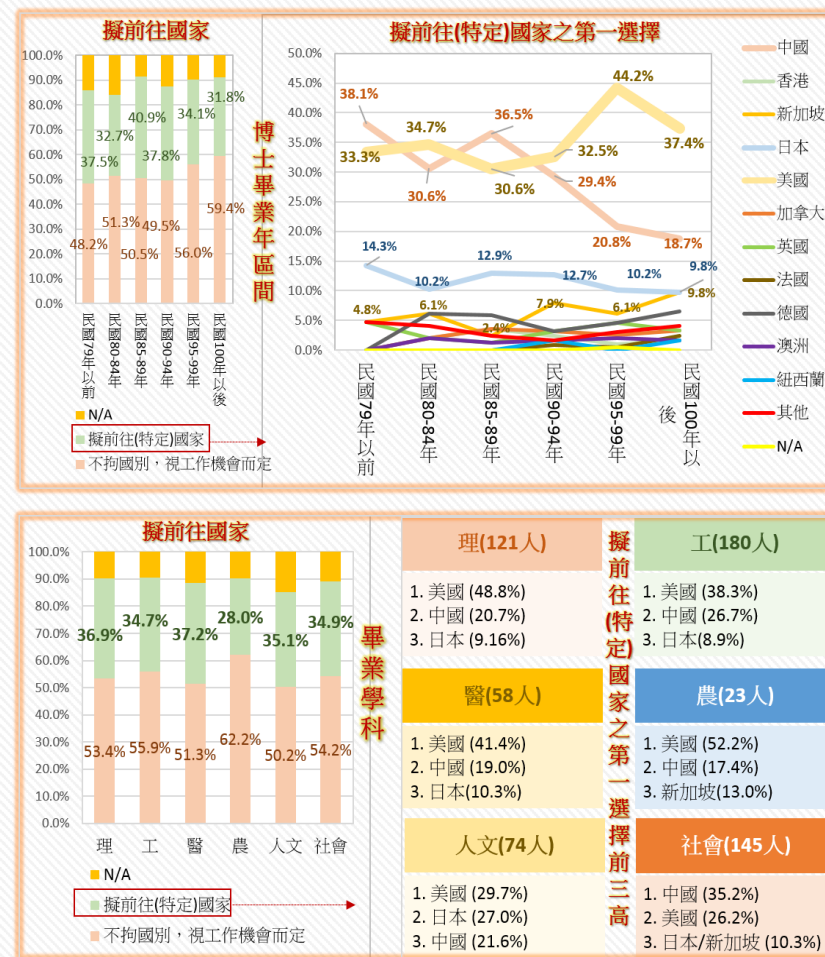


圖 25 流動意向—擬前往國家 (II)：博士教育

3.2 擬前往國家 (III) — 現職工作

圖 26 為以現職工作觀察欲前往海外工作的國家。首先以現職工作地點探討，右圖可知，「不拘國別，視工作機會而定」以現職在「澎金馬」近七成（69.2%）的比率最高，其他工作地點大多為五至六成，僅「花東」不考慮國別比率居全國最低，為 42.9%；唯在「擬前往（特定）國家」部分，「花東」與「雲嘉南」比率相等，以四成占比分居一二，其他地區大多為三成，僅「澎金馬」為 15.4%。再列出「擬前往（特定）國家」第一選擇的前三高國家觀察，僅「無現職者」的排名第一者為「中國」，其餘皆以「美國」為首選，而不論現職工作地點在哪裡，排名前三幾乎皆為「美國」、「中國」和「日本」，僅「中彰投」第三為新加坡。

以工作類型觀察時，除「無現職者」外，不論何種類型皆以「不拘國別，視工作機會而定」居多，比率皆在五成以上。其中，「全職」工作者選擇海外工作國家為「美國」者以 38.6% 居首，其次為「中國」的 25.5%；人數僅有 23 人的「兼職」有四成（39.1%）擬前往特定國家，以「美國」和「中國」（33.3%）並列首選；現職為「博士後」者，擬前往國家首選為「美國」（34.3%），次選項則為「日本」的 20.0%；至於「無現職者」的首選國家為「中國」，占 45.2%，「美國」以 19.4% 居次，二者相差甚大，此可能與「無現職者」在希望儘速獲得工作的情形下，第一選擇近半數為相對於其他國家可提供更多工作（尤其是教職）機會的「中國」。

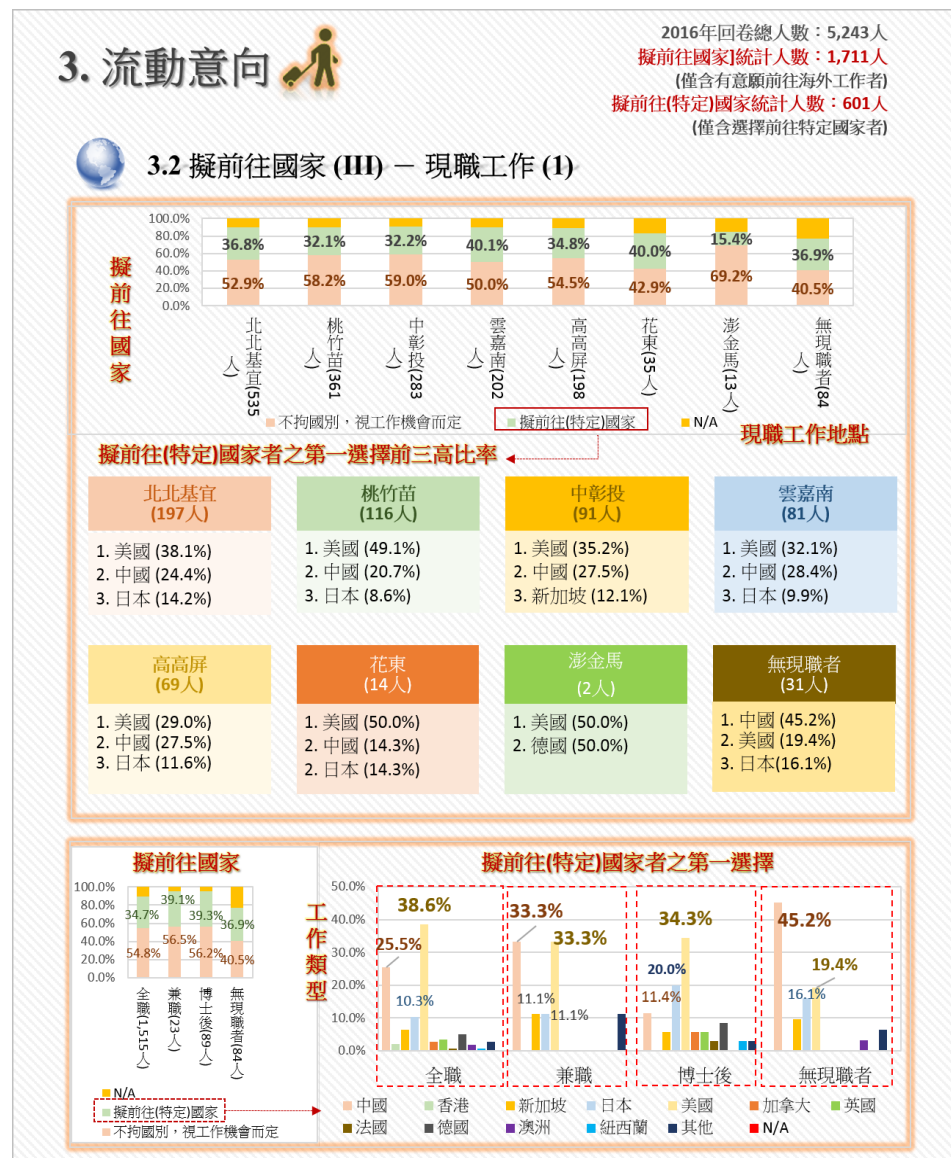


圖 26 流動意向—擬前往國家 (III)：現職工作 (I)

3.2 擬前往國家 (IV) — 現職工作

再以現職工作的機構性質觀察擬前往國家 (圖 27)，各機構性質僅「醫療院所」在「擬前往 (特定) 國家」比率高於「不拘國別，視工作機會而定」的比率較高，其他均以「不拘國別，視工作機會而定」的比率較高，機構性質為「企業」和「其他」者不拘國別比率更在六成以上。以各機構性質探討欲前往的國家，除「其他」與「無現職者」外，均仍以「美國」為首選，38 人的「企業」選擇「美國」已達半數；進一步觀察人數最多的「大專校院」(401 人) 其他排名，居次為「中國」，有 27.4%，第三為「日本」的 11.5%；人數次多的「研究機構」的第二選擇為「日本」，占 11.3%，與首選的「美國」比率相差達三成五，日本／新加坡居第三；「企業」與「醫療院所」同樣以「中國」居次，各約兩成多，居第三者分別為「日本」與「英國」；「其他各級學校」(25 人) 以「中國」的 36.0% 居次，「新加坡」排第三；最後忽略人數過少的「其他」直接觀察「無現職者」可知，在首選「中國」後為「美國」及「日本」。由各機構前三高排名可知「大專校院」與「企業」的選擇完全一致。

如右圖所示，各職業別 (忽略「無現職者」) 在「不拘國別，視工作機會而定」的比率皆在五至六成；觀察「擬前往 (特定) 國家」時則發現，各職業別大多以「美國」為首要擬前往國家，尤以「理工醫農研發人員」近半數比率最高 (48.5%)，「中國」居次，僅「人文及社會科學研究人員」以「日本」的三成五居首位，「美國」居次。

3. 流動意向

2016 年回卷總人數：5,243 人

擬前往國家統計人數：1,711 人

(僅含有意願前往海外工作者)

擬前往(特定)國家統計人數：601 人

(僅含選擇前往特定國家者)



3.2 擬前往國家 (IV) — 現職工作 (2)

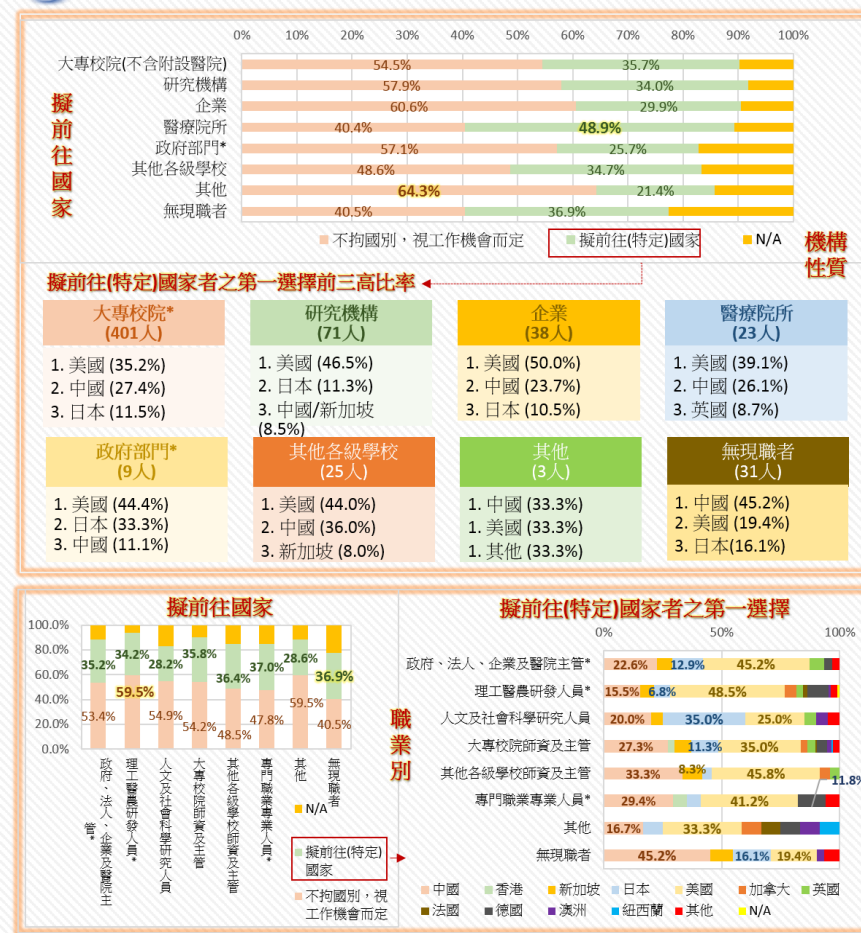


圖 27 流動意向—擬前往國家 (IV)：現職工作 (2)

3.2 擬前往國家 (V) — 現職工作

以現職工作的年薪與年薪接受度觀察擬前往國家。圖 28 可知，最低薪的「未滿 50 萬元」在「不拘國別，視工作機會而定」為所有區間占比最高 (63.2%)，居次為「75~未滿 100 萬元」的 59.2%，第三則為「300 萬元 (含) 以上」者，占 56.3%。選擇「擬前往 (特定) 國家」方面，以年薪「200~未滿 300 萬元」占 42.4% 的比率最高，與居次的「50~未滿 75 萬元」(41.0%) 比率相差不大，「300 萬元 (含) 以上」占比與「不拘國別，視工作機會而定」同居第三，為 37.5%。

再以年薪觀察「擬前往 (特定) 國家」者第一選擇的前三高國家，由人數較多的年薪區間可知，年薪 50 萬至 200 萬間的四個區間皆以「美國」為最想前往國家，比率達三至四成；又，人數加總已達八成的「75~未滿 100 萬元」(130 人)、「100~未滿 150 萬元」(284 人) 及「150~未滿 200 萬元」(69 人) 排名第二的國家皆為「中國」，且占比幾乎相等；唯「75~未滿 100 萬元」居第三為「新加坡」，「100~未滿 150 萬元」及「150~未滿 200 萬元」為日本。

年薪接受度方面，選擇「不拘國別，視工作機會而定」者大多在五成至接近六成，僅「其他」與「無現職者」為四成；而分別觀察年薪接受度與欲前往的國家，除「應加薪 3~5%」與「無現職者」第一選擇皆為「中國」外，其餘各年薪接受度皆以「美國」為首選，當中又以年薪接受程度最低的「其他」選擇「美國」比率超出五成 (52.9%) 最為顯著。

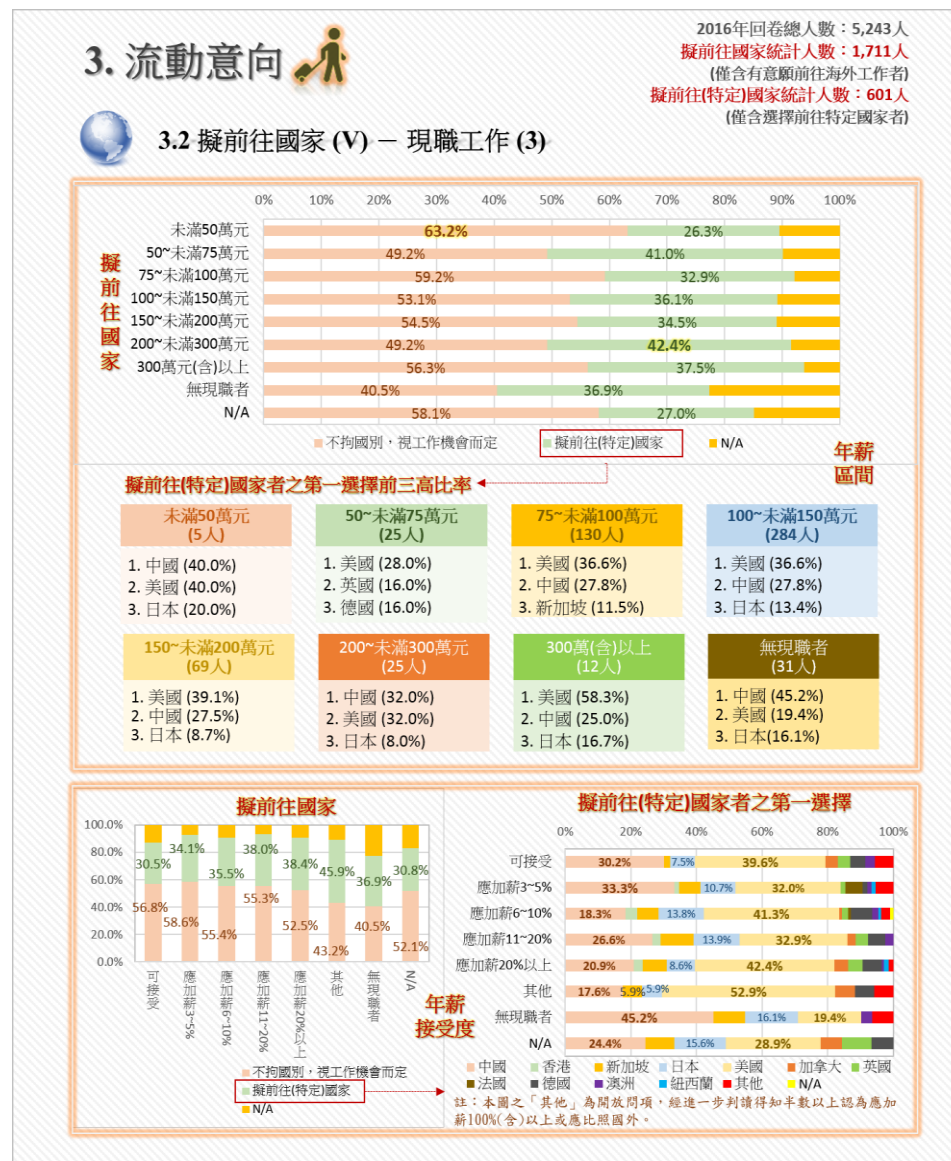


圖 28 流動意向—擬前往國家 (V)：現職工作 (3)

3.2.1 選擇該國原因 (I) — 美國

前述了解擬前往海外工作者欲前往國家的相關分析後，以下將根據有流動意願者第一選擇的前三大國家：「美國」、「中國」與「日本」，依序分析其選擇該國的原因。

首先，「擬前往（特定）國家」的「第一選擇」為「美國」者，共 224 人，占 37.3%，選擇原因（複選）以「專業或學術領域的領先國家」有高達 80.4% 的比率居首，其次為 63.8% 的「薪資較高、就業環境條件優渥」，而「喜愛該國文化與生活環境」以 36.6% 居第三；以年齡區間區分，224 人中以「40 至未滿 45 歲」的比率最高，占 25.9%，其次為「35 至未滿 40 歲」的 25.4%，第三為「45 至未滿 50 歲」的 18.8%，50 歲以下的四區間所占比率已達七成五。

再者，以博士畢業學科觀察擬前往美國工作者，「工」科和「理」科的比率最高，分別為 30.8% 與 26.3%，第三為「社會」科的 17.0%，而「農」科為比率最低者僅 5.4%；若不分學科以全部學門觀察前三高，以「電子電機工程」的 14.3% 居首，其次為 11.2% 的「生命科學」，第三為 5.8% 的「機械工程」與「教育」。

以機構性質觀察，224 位博士中，現職服務機構為「大專校院（不含附設醫院）」的 64.7% 最多，其次為「研究機構」的 15.1%，其餘機構比率皆在 10% 以內；職業別部分，同樣以「大專校院師資及主管」最多，達 58.3%，其次為「理工醫農研發人員」的 22.9%，再其次為「政府、法人、企業及醫院主管」，但比率僅 6.4%。

3. 流動意向

第一選擇為美國者選擇原因、年齡區間、博士畢業學科統計人數：224 人
(僅含第一選擇為美國者)
機構性質、職業別統計人數：218 人
(僅含第一選擇為美國且有現職工作者)



3.2.1 選擇該國原因 (I) — 美國

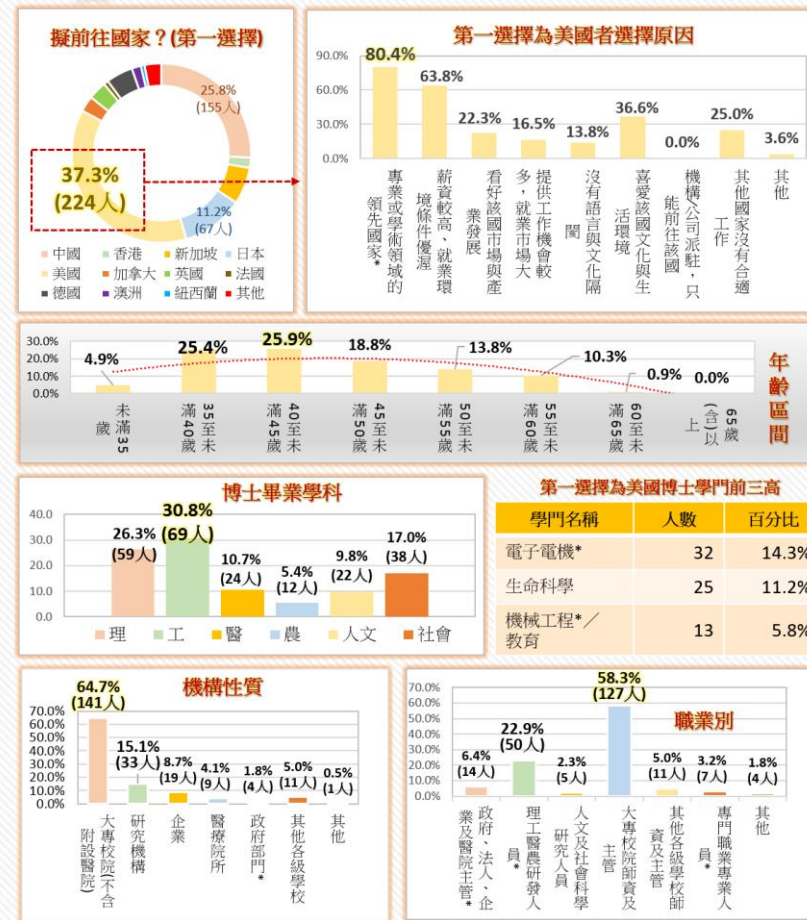


圖 29 流動意向—選擇該國原因 (I)：美國

3.2.1 選擇該國原因 (II) — 中國

155 位以「中國」為擬前往國家第一選擇的博士，以「薪資較高、就業環境條件優渥」與「看好該國市場與產業發展」並列首要原因 (50.3%)，其次依序為「沒有語言與文化隔閡」(43.2%)、「提供工作機會較多，就業市場大」(42.6%) 與「專業或學術領域的領先國家」(25.2%)，其餘原因皆在一成以下。觀察其年齡區間分布，以「50 至未滿 55 歲」的 21.9% 比率最高，其次為「45 至未滿 50 歲」的 21.3%，第三為 20.0% 的「40 至未滿 45 歲」。與第一選擇為「美國」者相比，選擇前往「中國」工作者 50 歲以上的比率達半數，為中壯年博士較偏好國家。

以博士畢業學科區分，選擇前往「中國」的博士中以「社會」科比率最高，有 51 人 (32.9%)，其次為「工」科亦有 48 人 (31.0%)，「理」科居第三，有 25 人 (16.1%)；不分學科再以學門觀察前三高，最高比率為「商業與管理」的 17.4%，其次為「電子電機工程」的 12.3%，第三為「教育」的 8.4%。

再者，以現職機構性質觀察，選擇前往「中國」而目前服務於「大專校院 (不含附設醫院)」的比率有 78.0%，其餘機構比率皆在 10% 以下；職業別同樣以「大專校院師資及主管」的 70.2% 居冠，其次為「理工醫農研發人員」的 11.3%，其餘職業別占比皆在一成以內。與圖 29 比較可知，前往「中國」的「大專校院師資及主管」比率較前往「美國」者約高出一成多，反之，「理工醫農研發人員」比率則短少一成。

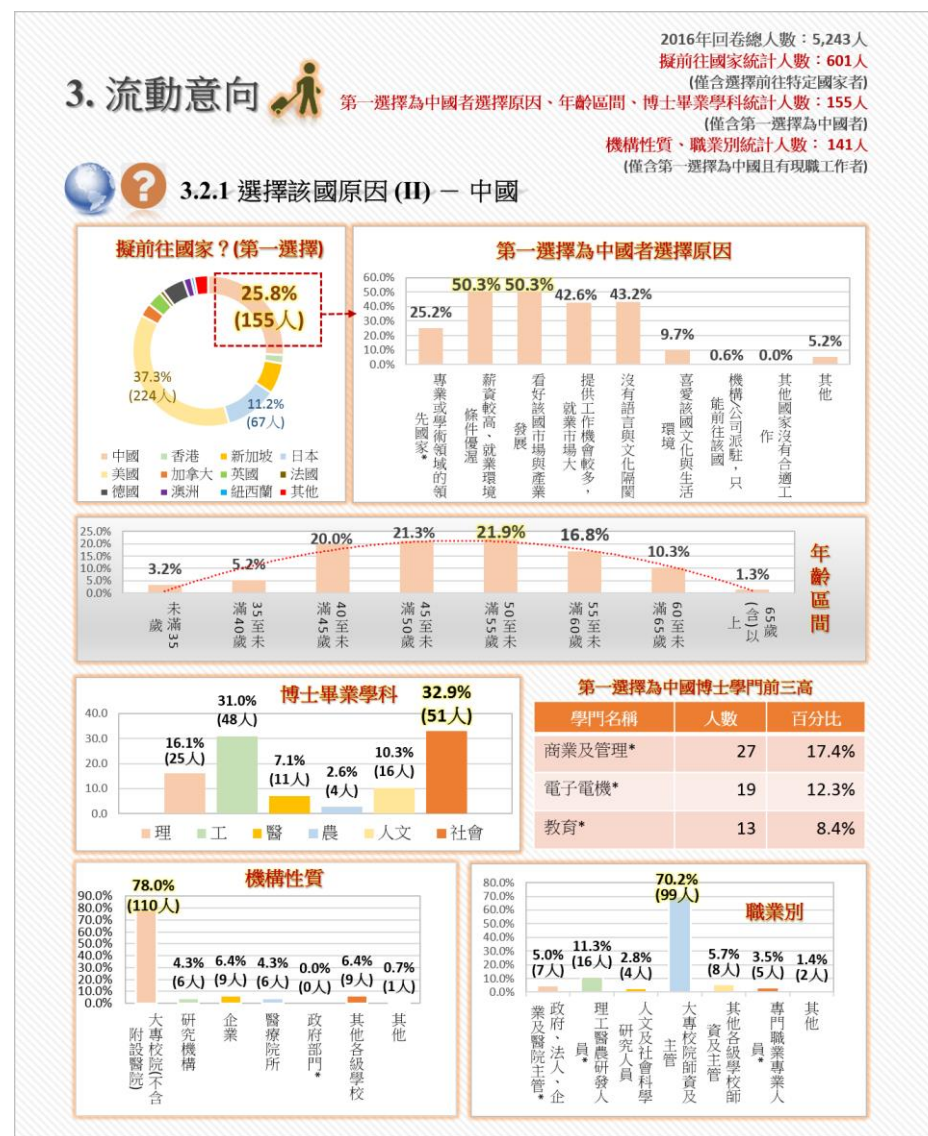


圖 30 流動意向—選擇該國原因 (II)：中國

3.2.1 選擇該國原因 (III) — 日本

選擇赴海外工作國家為「日本」者(67人)，第一選擇原因為「專業或學術領域的領先國家」占68.7%，其次為「薪資較高、就業環境條件優渥」的59.7%，第三為「喜愛該國文化與生活環境」的44.8%。此三大原因皆與選擇前往「美國」者相同。

再以年齡區間觀察，選擇欲前往海外工作國家為「日本」者，以「40至未滿45歲」的比率最高，占23.9%，其次為「45至未滿50歲」的20.9%，第三則由同樣為16.4%的「35至未滿40歲」與「50至未滿55歲」並列，比率分布與選擇前往「美國」相似，唯50歲以下比率稍低一成，僅六成五。

觀察67位博士的學科分布，以「人文」科比率最高，占29.9%，其次依序為「工」科的23.9%、「社會」科的22.4%，較特別的是「理」科首次排名在前三大之外，占16.4%；再以前三高學門觀察，「語文」以22.4%居首，與居次的「商業與管理」(7.5%)和第三的「化學／機械工程／建築／經濟學」(6.0%)比率相差甚大，可見「日本」在「語文」學門博士心目中的優勢性。

機構性質部分，與「美國」和「中國」相同，欲前往「日本」者仍以「大專校院(不含附設醫院)」的74.2%比率最高，其次為「研究機構」的12.9%，其餘占比皆在一成以內；職業別部分，以66.1%的「大專校院師資及主管」比率最高，其次為以11.3%並列的「理工醫農研發人員」與「人文及社會科學研究人員」，值得注意的是「人文及社會科學研究人員」占比較選擇「美國」與「中國」者高出許多。

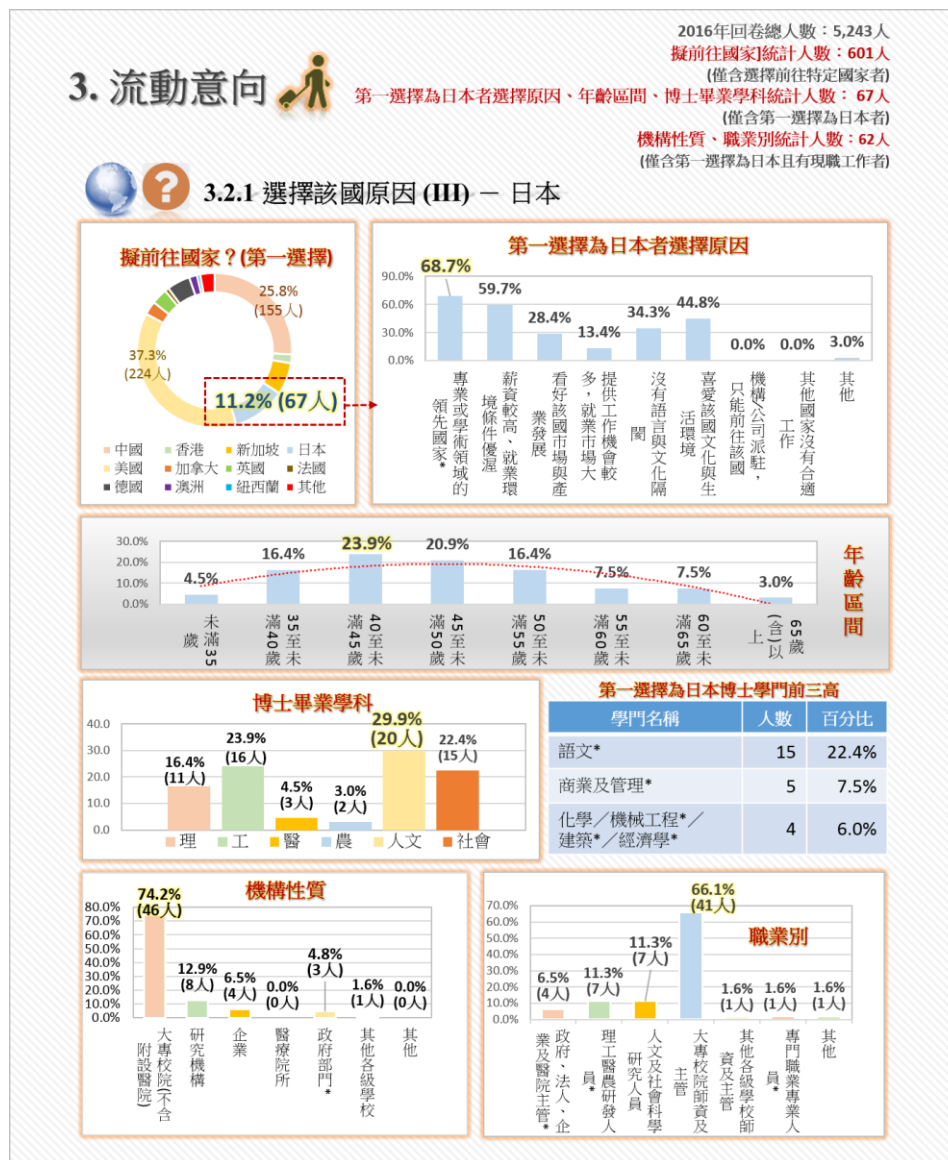


圖 31 流動意向—選擇該國原因 (III)：日本

3.3 未來回國意願 (I) — 基本資料

上述探討有意願前往海外工作者之基本資料、擬前往國家及原因等，以下針對未來是否有意願回國進行分析。

圖 32 可知，擬於未來五年出國工作者約有六成有回國意願 (59.7%)，沒有意願者為 17.8%。以年齡區間探討，「未滿 35 歲」有回國意願的比率最高，達 64.7%，其次為「45 至未滿 50 歲」的 61.9%、「35 至未滿 40 歲」的 61.3%，反之，沒有意願者以「35 至未滿 40 歲」最高，「40 至未滿 45 歲」次之，兩者皆達二成以上。

再者，以性別／婚姻及有無 18 歲以下子女觀察回國意願時，女性在「單身，無未滿 18 歲子女」有回國意願為 58.5%，亦為唯一高於「全體」者；而在人數較少 (14 人) 可能分成「單親有同住」或「單親未同住」的「單身，有未滿 18 歲子女」群組方面，有高達五成選擇未來不回國；至於，人數加總占全體女性六成的「已婚，無未滿 18 歲子女」與「已婚，有未滿 18 歲子女」其「是」「否」回國比率相近，且較接近「全體」分布，約五成七比一成五。

男性方面以「單身，無未滿 18 歲子女」回國意願最高，達 64.2%，「已婚，有未滿 18 歲子女」次之，亦有六成以上。若與女性結果相較可發現，不論婚姻及有無 18 歲以下子女，男性有回國意願的比率普遍較女性高，其中又以「單身，有未滿 18 歲子女」之差距最大，高出 7.1%。

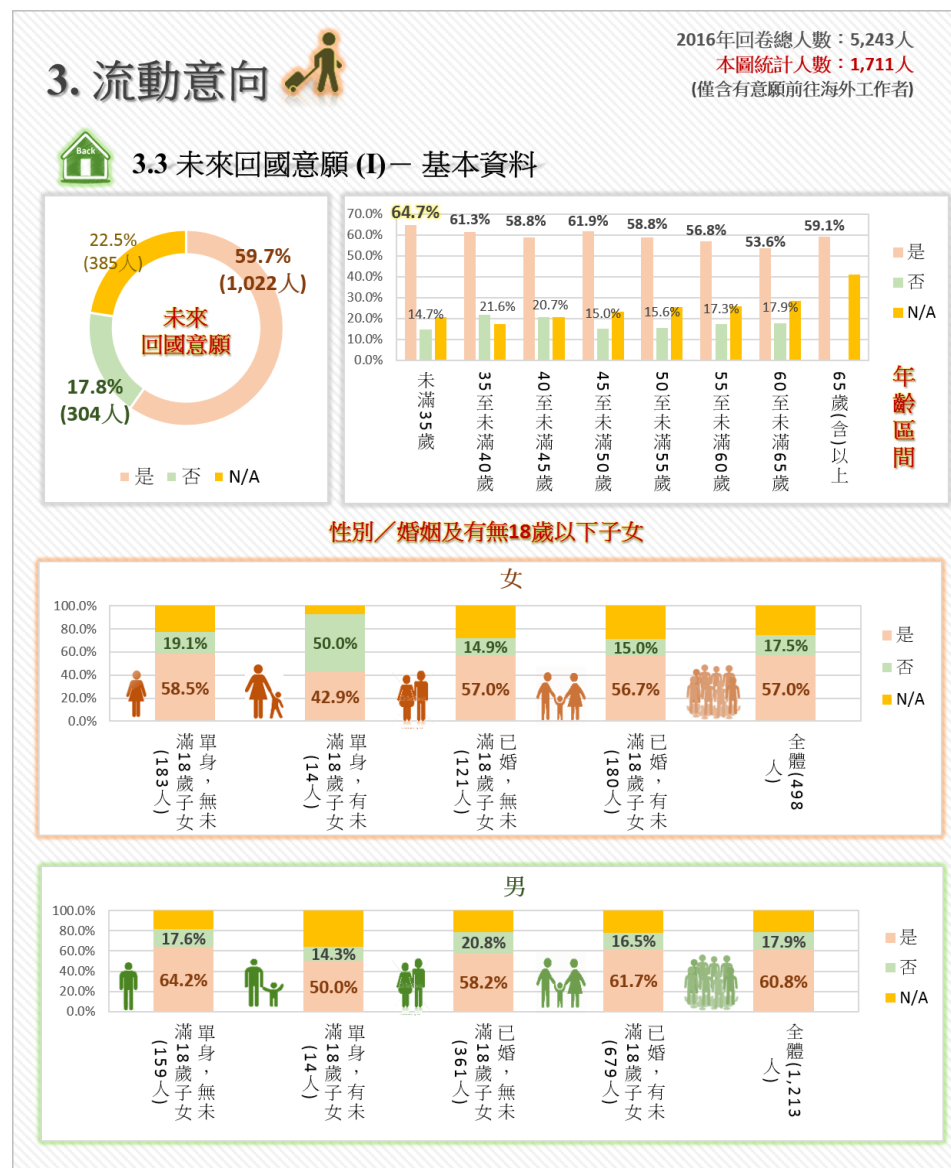


圖 32 流動意向－未來回國意願 (I)：基本資料

3.3 未來回國意願 (II) — 博士教育、現職工作地點與擬前往國家

圖 33 以博士教育、現職工作地點與擬前往國家觀察未來是否有回國意願，博士畢業學科以「醫」科有回國意願的比率最高，為 64.7%，其次為「工」科的 62.6%、「農」科的 62.2%，比率最低為「人文」科的 49.3%，亦為唯一未突破五成者；反之，沒有回國意願比率最高為「人文」的 20.9%，其次是「理」科的 20.1%，其餘占比皆在二成以下。以前三高學門觀察有意願回國者，以「公共衛生」的 83.9% 比率最高，其次為「材料工程」的 77.4%、「工業工程」的 77.1%；而沒有意願回國者，雖因學門細分後人數偏少，但仍可看出「海洋科學」與「畜牧及獸醫」有近半數博士出國後不擬回國。

另以現職工作地點觀察回國意願，各地區有回國意願者大多在六成左右，唯「花東」地區有高達 80.0% 有回國意願，而人數僅 13 人的「澎金馬」為回國意願比率最低者，占 53.8%；沒有回國意願部分，大多與「全體」平均的 17.9% 分布相近，僅「花東」(8.6%) 與「澎金馬」(7.7%) 的比率低於一成；若以單獨縣市來看，有意願回國前三高，依序為「澎湖縣」的 85.7%、「新竹縣」的 77.8% 與「花蓮縣」的 77.4%，無回國意願的前三高縣市為「彰化縣」的 25.9%、「桃園市」的 24.4% 與「台南市」的 20.1%。

依擬前往國家觀察回國意願，擬前往國家前三大的「美國」、「中國」與「日本」中，有意願回國比率以「日本」最低，僅五成，「中國」最高，有 62.6%，無意願者占比則相對以「日本」最高，達 26.9%，「中國」最低，僅 15.5%，兩者間一成以上的差異應可與前述前往日本的原因為「喜愛該國文化與生活環境」相互呼應。

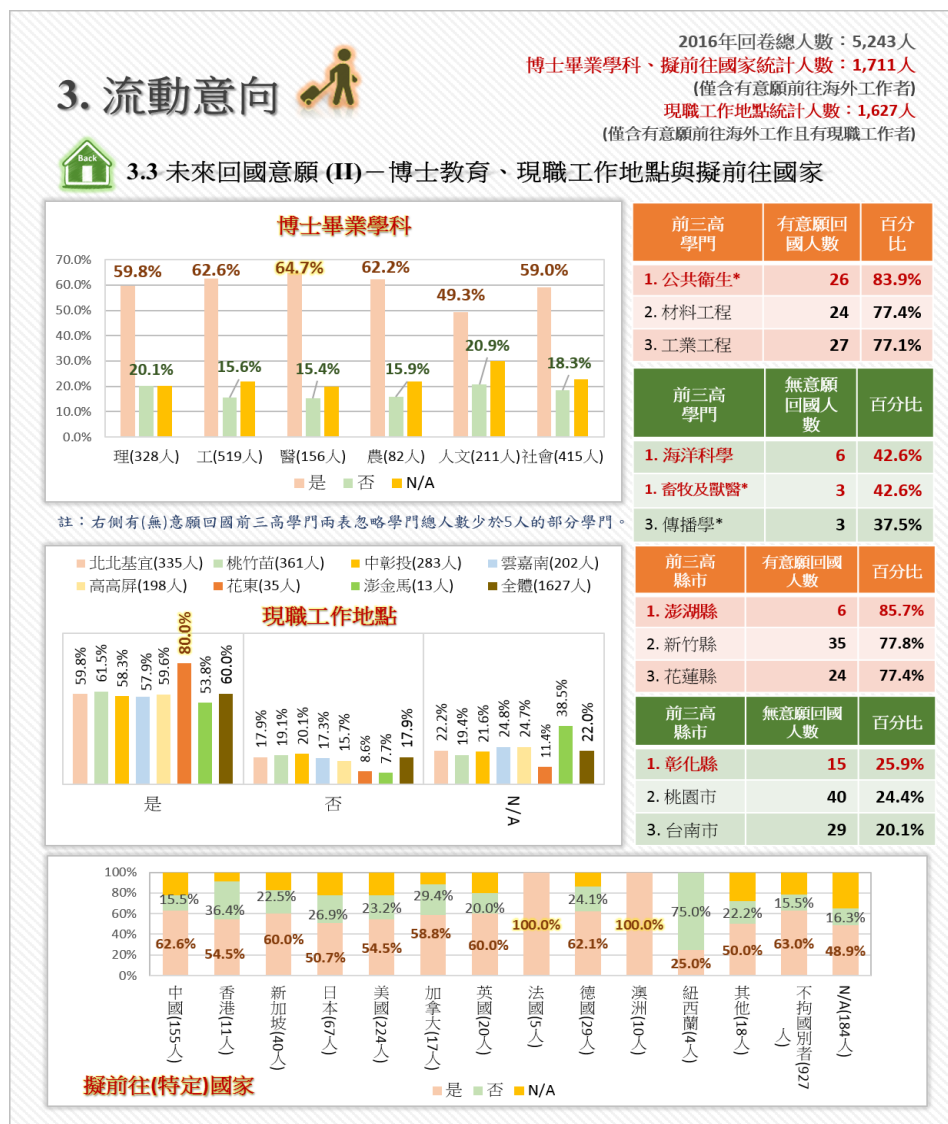


圖 33 流動意向—未來回國意願 (II)：博士教育、現職工作地點與擬前往國家

3.3 未來回國意願 (III) —機構性質

以現職工作機構性質觀察未來回國意願，圖 34 可知，有回國意願者以目前任職於「政府部門」的 80.0% 比率最高，其次為服務於「企業」的 70.9%，第三為 68.4% 的「研究機構」，低於「全體」者僅「大專校院」與「其他各級學校」；而沒有回國意願者，以目前服務於「醫療院所」的 21.3% 比率最高，其次為「大專校院」的 20.0%，兩者均高於「全體」的 17.9%，其餘機構性質不回國比率皆較「全體」低，「政府部門」與「其他」機構性質未來沒有回國意願則低於一成。

再以現職工作機構次性質觀察，所有機構次性質中，回國意願比率最高者為「未滿 50 人小／微型企業」，占比高達 82.4%，「私立研究機構」與「政府部門」居次，仍有八成；觀察人數占多數的「大專校院」可知，僅「國立科技大學」及「師範／教育大學」高於全體的六成，達 62.5%，其餘皆為五到六成；唯差異較大者的「企業」，除前述居回國意願首位的「未滿 50 人小／微型企業」，以及「500 人以上民營企業」與「250 至 500 人民營企業」的回國意願皆屬偏高的七成五外，其它人數偏少的「未滿 250 人中小企業」、「自行執業、個人工作室」與「公營企業」均低於全體。沒有回國意願方面，高於「全體」(17.9%) 且值得注意者有「大專校院」的「國立一般大學」(19.5%)、「國立科技大學」(20.0%)、「國防大學及軍警院校」(30.0%)、「私立一般大學」(22.4%)、「私立科技大學」(20.2%)，以及占比達 25.0% 的「私立醫療院所」，人數僅 5 人的「自行執業、個人工作室」其不回國意願在所有次機構中最高，有四成。

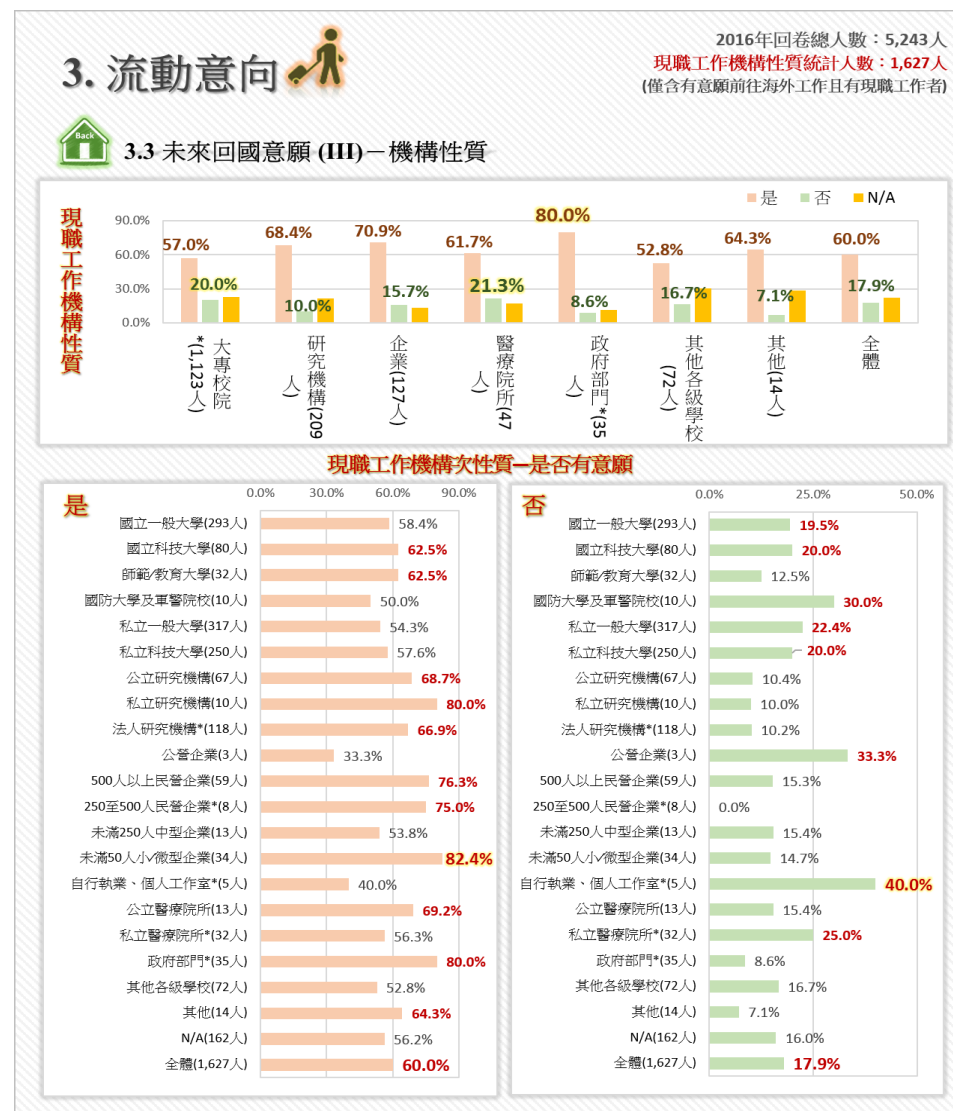


圖 34 流動意向—未來回國意願 (III)：機構性質

3.3 未來回國意願 (IV) —職業別與年薪區間

圖 35 以職業別與年薪觀察未來回國意願可知，現職工作職業別中，未來有回國意願者前三高為「政府法人企業主管」的 76.1%、「其他」的 73.8%與「理工醫農研發人員」的 69.1%，前三高比率皆高於「全體」的 60.0%，其餘職業別則較「全體」低；而沒有回國意願者，高於「全體」者以「專門職業專業人員」的比率最高（21.7%），其次依序為「大專校院師資及主管」的 20.5%、「人文及社會科學研究人員」的 18.3%與「其他各級學校師資及主管」的 18.2%，而未來沒有回國意願比率最低者為「政府法人企業主管」的 5.7%。

如單獨觀察職業別為「政府法人企業主管」的 88 位回國意願最高的管理階層發現，管理人數為「10 至未滿 30 人」（26 人）比率高於「全體」，達 84.6%，其餘皆低於「全體」的 76.1%；沒有回國意願比率則皆低於一成。1,103 位「大專校院師資及主管」部分，有回國意願以職級為「教授」者比率最高（62.0%），其次為「副教授」的 57.5%，與「全體」56.6%相同之「助理教授」居第三；沒有回國意願（忽略人數僅 3 人的「講師」）方面，以「助理教授」的 24.7%較「教授」與「副教授」高出近一成。

以年薪區間探討時，有回國意願比率呈現兩極化分配：年薪「未滿 50 萬元」的 73.7%與「300 萬元（含）以上」的 71.9%分居一二；沒有回國意願以「75 至未滿 100 萬元」21.0%占比最高；再以年薪接受度觀察，未來回國意願比率最高為對年薪「可接受」者的 67.1%，而沒有回國意願則與年薪接受度呈正向線性關係，亦即對年薪接受度愈低者回國意願亦愈低。

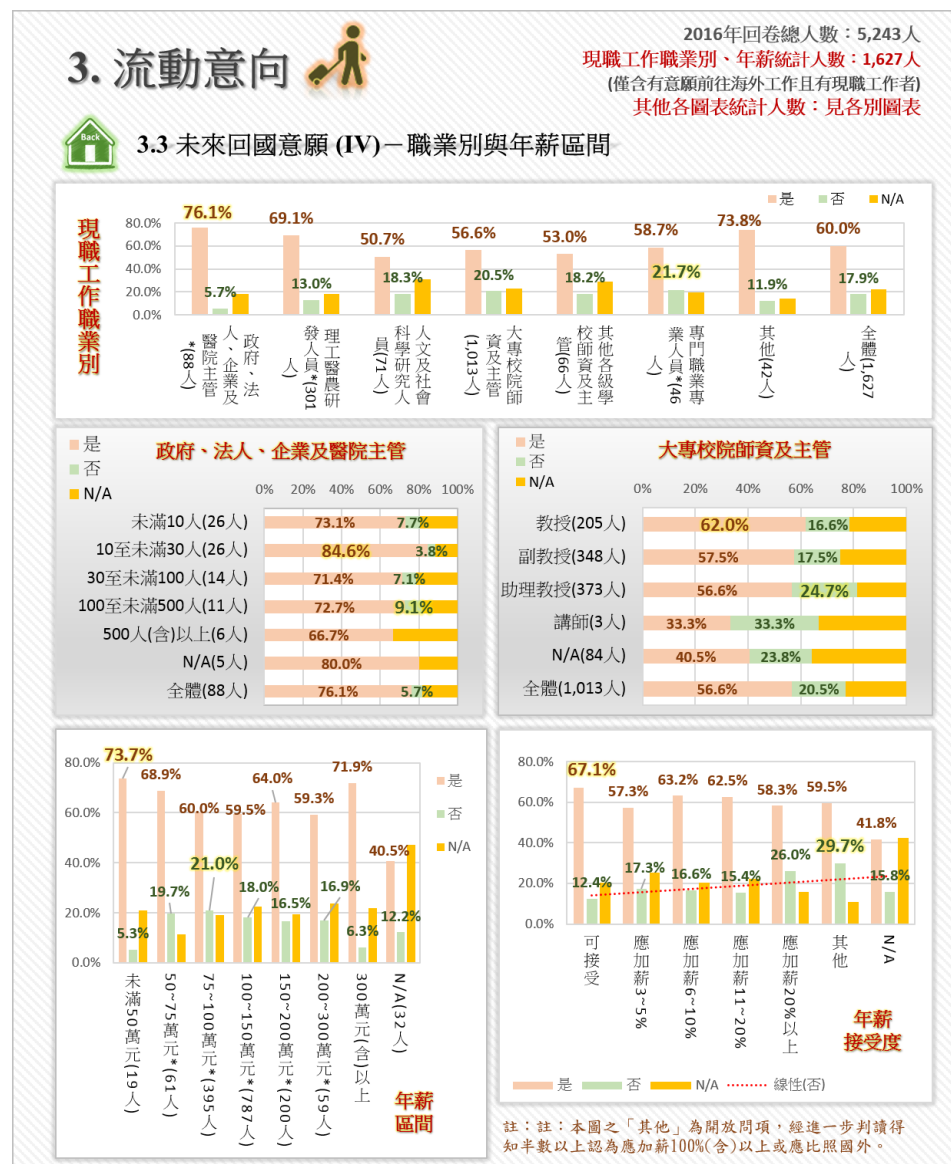


圖 35 流動意向—未來回國意願 (IV)：職業別與年薪區間

3.3.1 預計工作多久後回國

如順利前往海外工作，預計多久後回國？圖 36 可知以「工作 3 至 5 年後回國」比率最高，有 378 人 (37.0%)，其次為「工作 1 至 3 年後回國」的 304 人 (29.7%)，第三為「工作 5 至 10 年後回國」的 204 人 (20.0%)，而「工作 10 年以上後回國」亦有 109 人 (10.7%)。以年齡區間觀察時，不論各區間皆以「工作 3 至 5 年後回國」比率最高，且隨年齡愈大比率遞增，唯“工作 5 年以上後回國”有較長期流動計畫者比率以 35 至未滿 45 歲相對年輕博士比率較高，加總約四成。

以博士畢業學科觀察，「理」科、「醫」科及「農」科選擇「工作 1 至 3 年後回國」比率與「工作 3 至 5 年後回國」相同，約三成至三成五；而「工」科、「人文」與「社會」科皆以「工作 3 至 5 年後回國」居首，尤以「工」科高達 44.0% 比率最多；各學科選擇「工作 5 至 10 年後回國」比率大多在二成，僅「社會」科為 16.3%；「工作 10 年以上後回國」者以「醫」科比率最高，為 16.8%。

現職工作職業別部分，「政府法人企業主管」預計「工作 3 至 5 年後回國」近六成比率最高，且明顯高於其他職業別；而以「工作 1 至 3 年後回國」比率居首者僅「人文及社會科學研發人員」(36.1%) 與「其他」(38.7%)，二者可視為短期流動較多的職業別。

以擬前往國家區分，各國大多以「工作 3 至 5 年後回國」比率最高，占擬前往國家第二位的「中國」與第三的「日本」比率皆約在四成；唯居前往國家之首的「美國」及同樣頗受年輕博士青睞的「新加坡」則以「工作 1 至 3 年後回國」比率最高，比率約在三成，又，擬前往「英國」的 12 人有三分之一預計「工作 5 至 10 年後回國」。

3. 流動意向



3.3.1 預計工作多久後回國

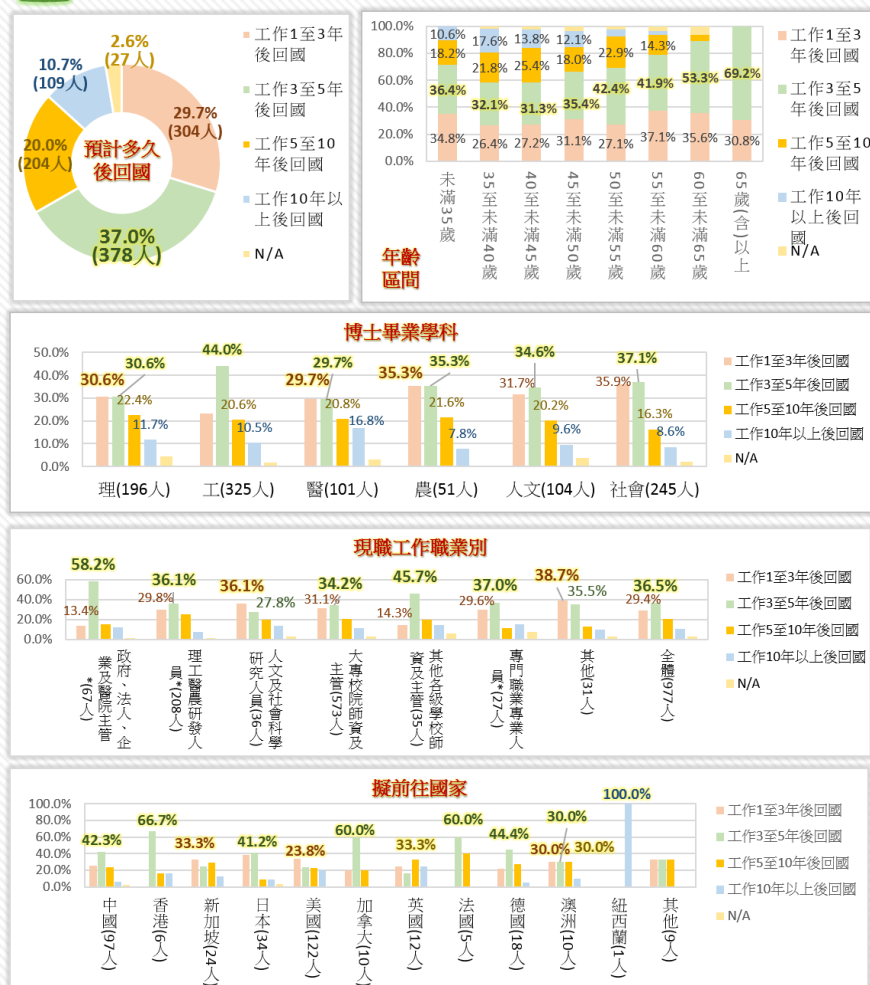


圖 36 流動意向－預計工作多久後回國

3.4 您認為您前往海外工作應視為何種現象 (I)

以下探討擬前往國外工作者如何看待自己的流動，圖 37 發現有三成（29.4%）的博士認為自己的流動應被視為「台灣沒有適當工作機會的市場流動」，其次才是 24.2% 的「台灣目前優秀人才的流失」以及「台灣人才為世界廣用」（20.6%）。

以年齡區間觀察，45 歲以下的三個年齡區間皆以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高，「台灣目前優秀人才的流失」居次，比率不相上下，皆約三成；「45 至未滿 50 歲」雖同樣以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高，卻由較正面看法的「台灣人才為世界廣用」比率居次；50 至未滿 65 歲的三個年齡區間以「台灣人才為世界廣用」的比率最高，其次才是「台灣沒有適當工作機會的市場流動」，持「台灣人才為世界廣用」看法比率最高者為「60 至未滿 65 歲」，占 28.6%，上述結果可看出不同世代博士對自己前往海外工作看法的差異。

以博士畢業學科觀察，各學科（除「農」科外）皆以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」居首，「台灣目前優秀人才的流失」次之，「理」與「醫」科博士認為自己的旅外是優秀人才流失的比率較高，達二成六；「農」係各學科中唯一以「台灣人才為世界廣用」比率居首且超過三成者。

現職工作職業別部分，有三成比率的「政府、法人、企業及醫院主管」與「專門職業專業人員」自視前往海外工作為「台灣人才為世界廣用」；唯「理工醫農研發人員」、「大專校院師資及主管」、「其他各級學校師資及主管」與「其他」則以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」

流動」比率較高，其中又以「理工醫農研發人員」的 36.2% 比率最高；「人文及社會科學研究人員」則是唯一認為自己的流動應被視為「台灣目前優秀人才的流失」的比率居首，達 29.6%。

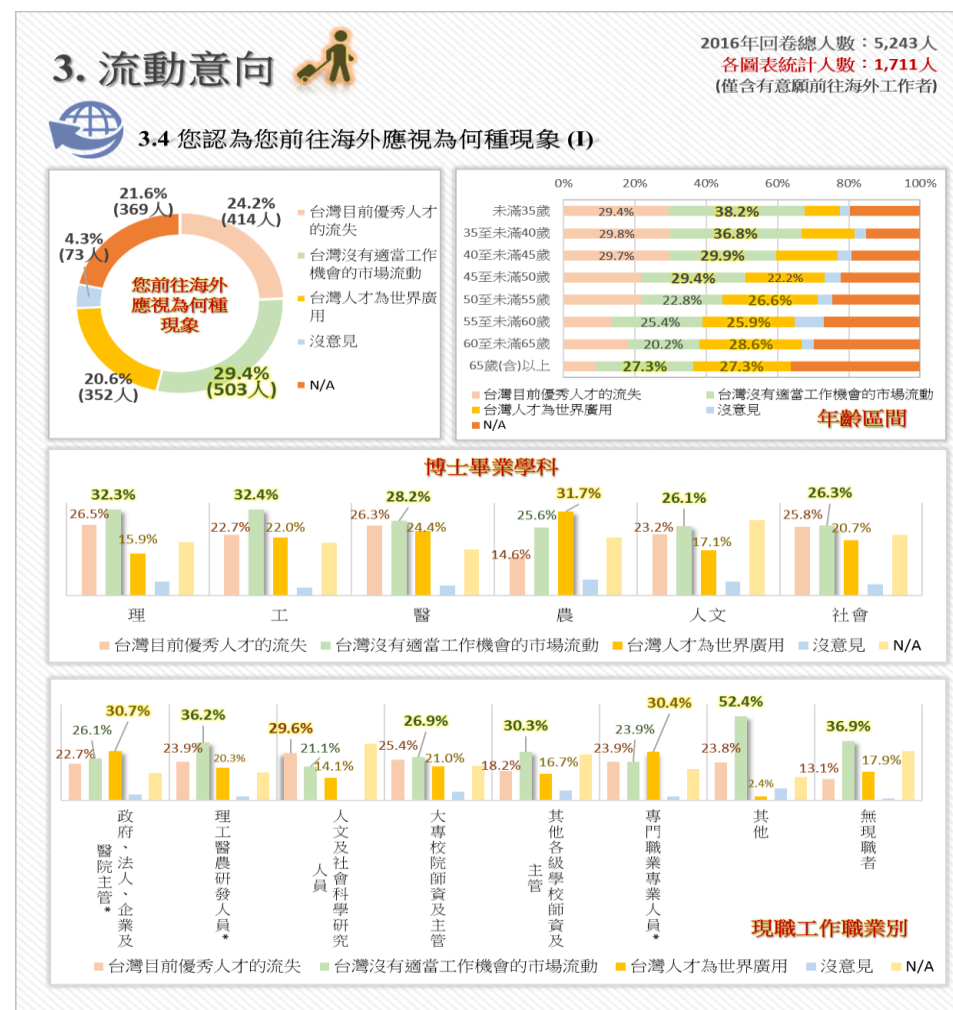


圖 37 流動意向－您認為您前往海外工作應視為何種現象 (I)

3.4 您認為您前往海外工作應視為何種現象 (II)

再以擬前往國家觀察自認前往海外工作應視為何種現象，先觀察擬前往國家前三高可知，選擇「美國」者認為前往海外工作以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高，但不超出三成；選擇前往「中國」者視自己前往海外工作為「台灣目前優秀人才的流失」的比率最高，達 32.3%；選擇前往「日本」工作者，認為「台灣目前優秀人才的流失」與「台灣沒有適當工作機會的市場流動」兩者比率相當。前往國家為「加拿大」與「德國」以「台灣目前優秀人才的流失」比率最高，其餘各國皆以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率較高。

年薪部分，各年薪區間大多以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高，「50~未滿 75 萬元」比率甚至已達半數；年薪「150~未滿 200 萬元」自認其流動是「台灣人才為世界廣用」比率超出三成，達 34.0%，為各年薪區間中唯一以較正面看法比率居首者；「台灣目前優秀人才的流失」比率最高者為「未滿 50 萬元」，占 31.6%，「200~未滿 300 萬元」則以 28.8% 居次。

再以年薪接受度區分發現，年薪接受度與流動現象的正負向關係呈現相關，年薪接受度為「可接受」者認為「台灣人才為世界廣用」比率最高(31.1%)，且其對數曲線隨應加薪比率增加呈線性關係下降；認為應加薪 3% 至 10% 兩者以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率居首，皆三成以上；認為應加薪幅度 20% 以上者有三成五認為自身的流動會是「台灣目前優秀人才的流失」，由圖可知，認為應加薪比率愈高者，認為「台灣目前優秀人才的流失」比率也愈高。

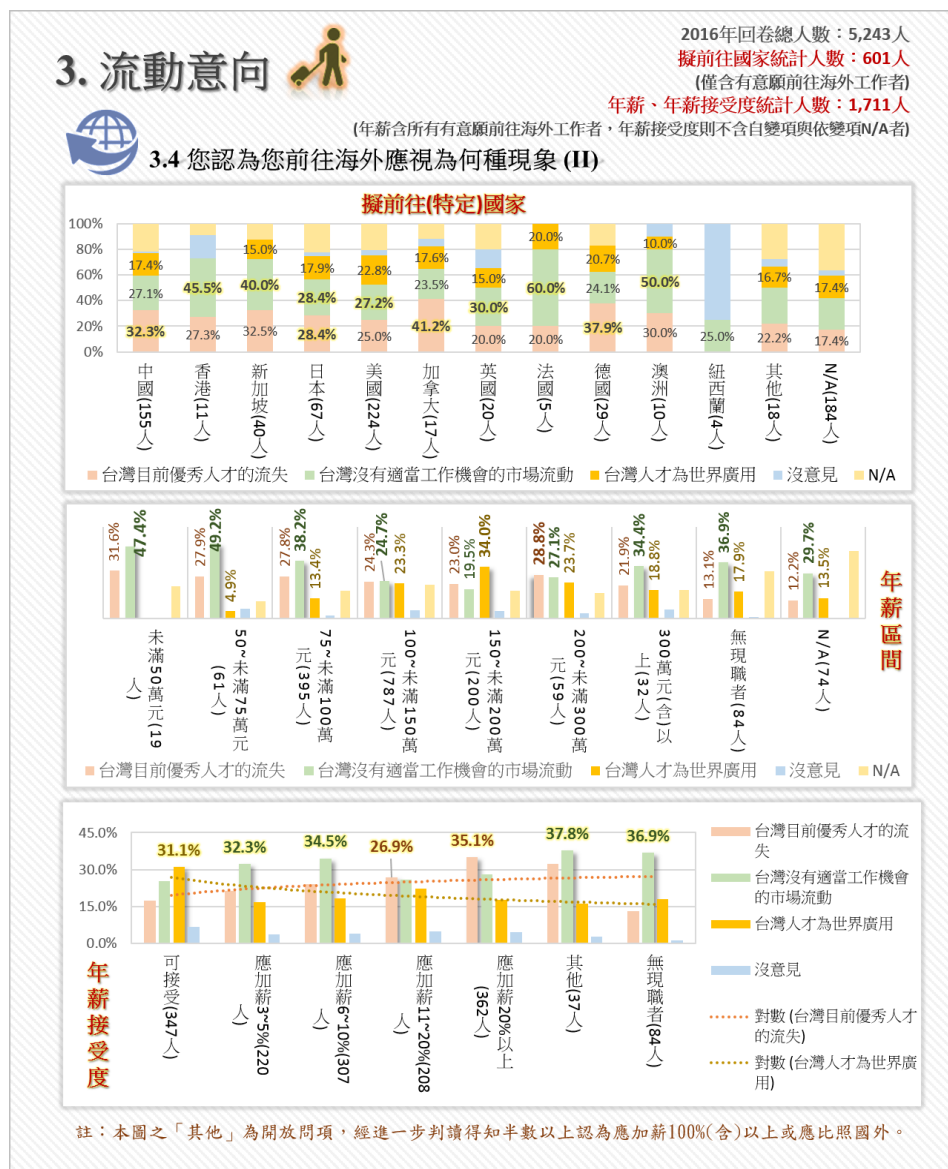


圖 38 流動意向－您認為您前往海外工作應視為何種現象 (II)

3.4 您認為您前往海外工作應視為何種現象 (III)

前述由年齡區間、博士畢業學科、現職工作職業別、擬前往國家、年薪等面向觀察前往海外工作應視為何種現象後，後續本文將針對其他面向探討。

首先，前往海外工作為就業或創業部分，圖 39 可知，「擬前往海外就業」者以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高，為 30.7%，其次為 27.2% 的「台灣目前優秀人才的流失」；反之，「擬前往海外創業」則認為此為「台灣人才為世界廣用」現象有 34.7%，另有 31.5% 認為「台灣沒有適當工作機會的市場流動」，選擇前往海外創業。

再者，以尋找海外職缺時最重視的工作條件來看，如忽略「其他」，不論重視的工作條件為何，大多以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高，約在三至四成間，居次的「台灣目前優秀人才的流失」，比率約在二至三成間；又，最重視工作條件為「較健全的升遷制度與機會」者，認為自己前往海外工作為「台灣目前優秀人才的流失」比率達近半數（47.8%）。

由未來有無回國意願觀察，圖 39 可知，答案為「是」者以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高（36.3%），「台灣人才為世界廣用」居次，占 30.5%，認為「台灣目前優秀人才的流失」有 27.0%；反之，答案為「否」的 304 人有四成三認為自己的外流為「台灣目前優秀人才的流失」，占比最高，其次為 37.8% 的「台灣沒有適當工作機會的市場流動」，「台灣人才為世界廣用」比率僅一成。

圖 39 最後以預計多久後回國探討如何看待自己的流動，選擇較短期流動的「工作 1 至 3 年後回國」以「台灣人才為世界廣用」比率

最高，占 35.2%，高於「全體」（30.5%），其次為「台灣沒有適當工作機會的市場流動」的 34.9%；屬中長期的「工作 3 至 5 年後回國」與「工作 5 至 10 年後回國」兩者均以「台灣沒有適當工作機會的市場流動」比率最高，比率皆為近四成；期間較長的「工作 10 年以上後回國」則以「台灣目前優秀人才的流失」的 40.4% 居首，其次為「台灣沒有適當工作機會的市場流動」，第三為「台灣人才為世界廣用」，比率分別為 29.4% 及 23.9%；由上可知，預計多久後回國時間長短與流動現象正負面看法呈線性關係，亦即自認為前往海外工作為「台灣目前優秀人才的流失」者，擬在海外工作時間越長的比率愈高，而自認前往海外工作為「台灣人才為世界廣用」，則擬在海外工作時間越長比率愈低。

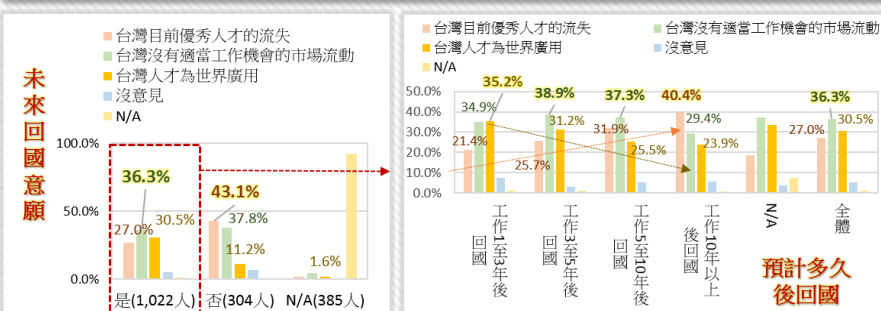
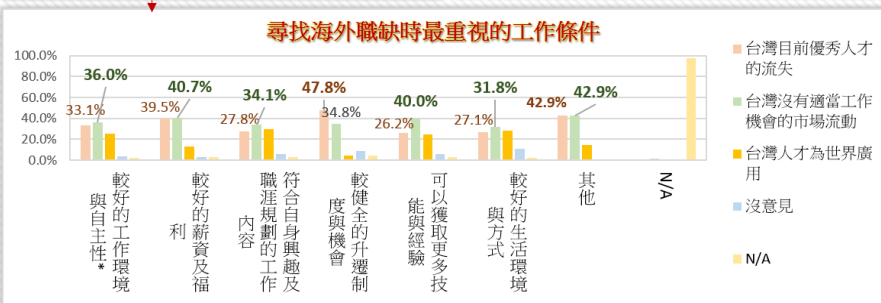
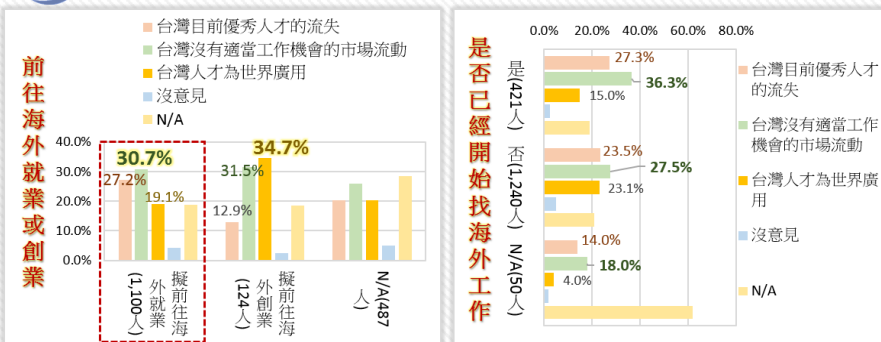
3. 流動意向



2016年回卷總人數：5,243人
前往海外就業或創業、是否已經開始找海外工作、未來回國意願：1,711人
(僅含有意願前往海外工作者)
其他各圖表統計人數：見各別圖表



3.4 您認為您前往海外應視為何種現象 (III)



3. 流動意向



2016年回卷總人數：5,243人
各圖表統計人數：3,485人
(不含有意願前往國外者及現職工作地點為海外者)
其他各圖表統計人數：見各別圖表
(本題為複選題，最多選3個，各別原因圖中百分比為選擇該項原因的人數/該年齡區間總人數所得)



3.5 未來五年無流動意願者留下來/沒有前往海外的原因 (I)

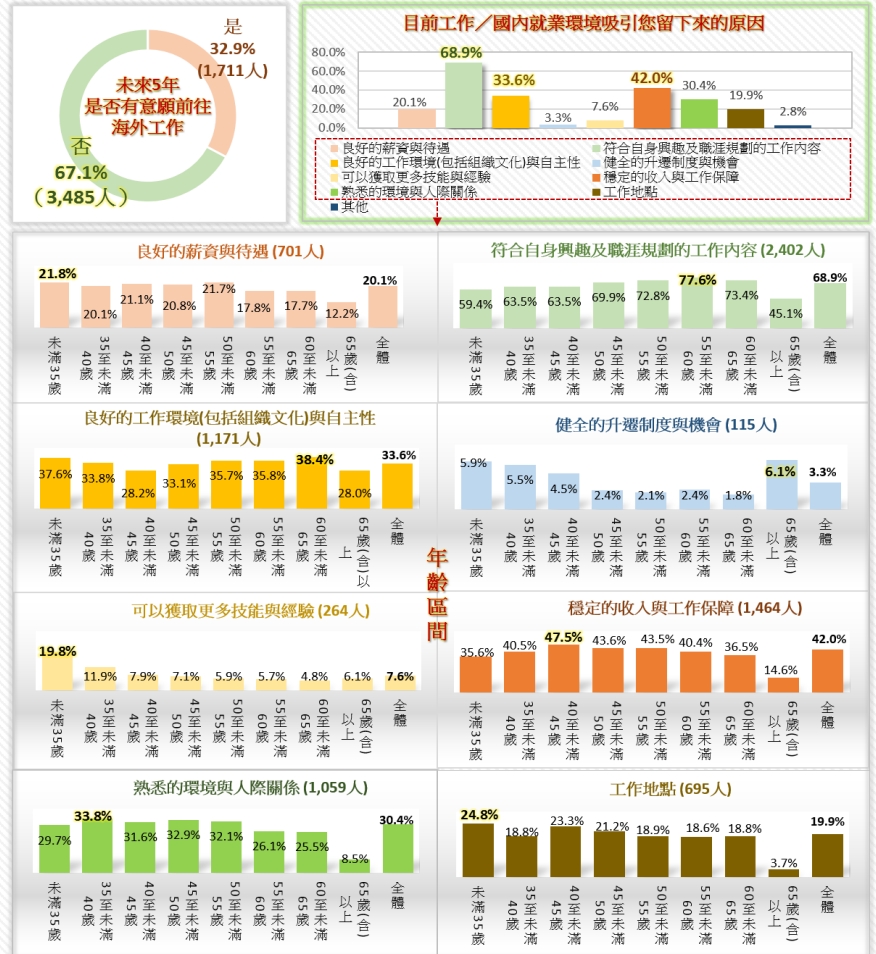


圖 40 流動意向—未來五年無流動意願/沒有前往海外的原因 (I)

圖 39 流動意向—您認為您前往海外工作應視為何種現象 (III)

3.5 未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (I)

圖 40 可知未來五年沒有意願前往海外工作者共 3,485 人，占 67.1%，以下將探討此占全體多數沒有意願流動者不擬前往海外原因為何，又因何原因留下，以及相關背景資訊等。

首先觀察目前工作／國內就業環境吸引您留下原因，以「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」比率最高，占 68.9% (2,402 人)，其次依序為「穩定的收入與工作保障」(42.0%，1,464 人)、「良好的工作環境（包括組織文化）與自主性」(33.6%，1,171 人)、「熟悉的環境與人際關係」(30.4%，1,059 人)，其餘原因占比皆在三成以下。

進一步以年齡區間分布探討決定留在國內就業的原因，就前述前三大排名來看，居首的「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」以「55 至未滿 60 歲」的近八成最高 (77.6%)，唯「未滿 35 歲」則以近六成居次末位；居次的「穩定的收入與工作保障」在 35 至未滿 60 歲等五個年齡區間比率皆在四成以上，且以「40 至未滿 45 歲」的 47.5% 比率最高；第三原因的「良好的工作環境（包括組織文化）與自主性」以「60 至未滿 65 歲」的 38.4% 比率最高，其他年齡區間僅「65 歲(含)以上」與「40 至未滿 45 歲」低於三成。

再依全體比率高低觀察「熟悉的環境與人際關係」(30.4%)、「良好的薪資與待遇」(20.1%) 與「工作地點」(19.9%) 等原因可知，「熟悉的環境與人際關係」以「35 至未滿 40 歲」比率最高，且以 35 歲至未滿 55 歲等四個區間的三成比率相對較高；「良好的薪資與待遇」以「未滿 35 歲」的 21.8% 稍高於其他年齡區間；另「工作地點」同樣以「未滿 35 歲」的 24.8% 比率稍高於其他年齡。

至於選擇人數偏少且占比低於一成的「可以獲取更多技能與經驗」與「健全的升遷制度與機會」則分別以「未滿 35 歲」的 19.8% 及「65 歲(含)以上」的 6.1% 最高。

綜合上述與 3.1.1 擬前往海外主要原因 (I) (見圖 13) 進行比較可知，擬前往海外工作者以「看好全球化趨勢，成為國際化人才」與「個人生涯規劃、嚮往海外工作薪資、環境及生活」居各原因之前二大，且無流動意願者以「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」及「穩定的收入與工作保障」分居一二，顯示不論是否有流動意願，皆以自身興趣與職涯規劃為去留考量的關鍵因素。惟若將比率高達三成七且居前往海外第三位原因的「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺，升遷獲加薪機會」，與沒有前往海外原因的「可以獲取更多技能與經驗」僅 7.6% 占比參照可知，認為目前國內就業環境能提供更多技能與經驗者相差甚多。

3.5 未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（II）

再以博士畢業學科觀察選擇留在目前工作或國內就業者原因。圖 41 可知，各學科沒有流動意願／前往海外工作占比皆在六成以上，但以「農」科的七成比率最高（69.6%），最低的「人文」亦有 64.4%，各學科比率頗為接近。

同樣依學科觀察選擇留下來的前三高原因，居不流動理由首位的「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」以「農」科（76.1%）最高，「工」科（67.2%）最低，相差約一成；居次的「穩定的收入與工作保障」，各學科占比皆在四成以上分布較為平均，其中以「理」科的 44.1% 最高；第三位理由的「良好的工作環境（包括組織文化）與自主性」則以「農」科比率最高（38.8%），「醫」科的 27.1% 最低。

其他沒有前往海外理由依比率高至低觀察，「熟悉的環境與人際關係」以 35.1% 的「醫」科比率最高，其次為同樣超過三成的「社會」科及「工」科，「人文」科居末僅 24.3%；「良好的薪資與待遇」比率分布差異不大，首位的「工」科（21.3%）與比率最低的「醫」科（18.3%）比率差異不大；「工作地點」各學科分布亦相當平均，占比皆在一成五至二成間，其中以「社會」科的 21.0% 比率最高。

總占比低於一成的「可以獲取更多技能與經驗」再次以「農」科的 12.8% 居首，其餘學科均低於一成，並以「人文」科與「社會」科的 4.7% 最低；「健全的升遷制度與機會」以「醫」科比率最高（6.4%），其次為「人文」科的 4.2%，其餘學科占比皆低於 3.0%；

整體而言，若忽略比率過低的幾項理由，「農」科博士是各學科中對目前工作內容、組織文化及自主性滿意度較高者，「理」科與「工」

科博士則有稍高比率因為收入或薪資的理由留在國內；「醫」科則相對關切工作環境中的人際關係。

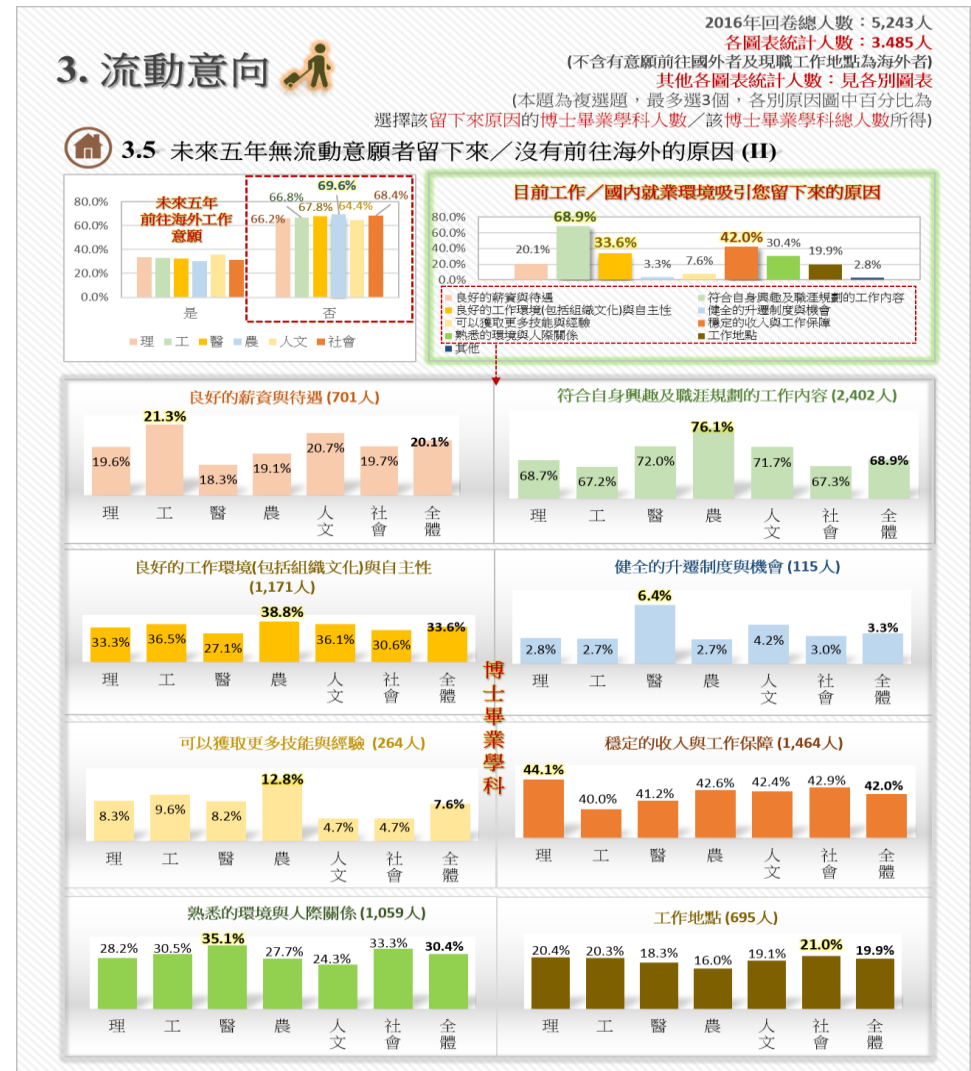


圖 41 流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（II）

3.5 未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（III）

以現職工作職業別觀察沒有意願前往海外工作之原因。圖 42 可知以「大專校院師資及主管」沒有流動意願的比率最高（70.4%），其次依序為 70.1% 的「其他各級學校師資及主管」、63.8% 的「政府、法人、企業及醫院主管」、62.8% 的「人文及社會科學研究人員」、60.0% 的「專門職業專業人員」、59.6% 的「其他」與 57.5% 的「理工醫農研發人員」。

分別以現職工作職業別觀察選擇留下來的前三高原因，占最大多數的「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」而選擇不流動者，以「大專校院師資及主管」比率最高（73.3%），其餘職業別占比皆在六成上下；因居次的「穩定的收入與工作保障」而留下來者，以超過半數比率的「其他各級學校師資及主管」居首（51.6%），其次為 43.9% 的「大專校院師資及主管」，第三為 43.5% 的「專門職業專業人員」，居末的「人文及社會科學研究人員」比率僅 35.8%；觀察居三的「良好的工作環境（包括組織文化）與自主性」時，呈現與前述恰好相反結果，以「人文及社會科學研究人員」的 43.3% 比率最高，值得注意的是，「其他各級學校師資及主管」與「大專校院師資及主管」此二服務於教育部門的職業別所占比率為末兩位，又以「其他各級學校師資及主管」的 21.9% 明顯偏低。

至於總體比率三成的「熟悉的環境與人際關係」以「其他各學校師資及主管」的 32.3% 居首；「良好的薪資與待遇」以「專門職業專業人員」比率最高（27.5%）；因「工作地點」不擬流動者，「其他各級學校師資及主管」有 23.9%，為所有職業別中比率最高者，其次為 20.4%

的「大專校院師資及主管」，第三為 20.3% 的「專門職業專業人員」，其他職業別選此原因的比率皆低於「全體」的 20.0%

人數最少的「可以獲取更多技能與經驗」與「健全的升遷制度與機會」方面，「可以獲取更多技能與經驗」以職業別為「其他」者的 22.6% 居首，其次為 18.9% 的「理工醫農研發人員」，第三為 17.4% 的「政府、法人、企業及醫院主管」；「健全的升遷制度與機會」以現任職於「政府、法人、企業及醫院主管」比率最高（5.2%）。

前述可知，除「大專校院師資及主管」選擇工作內容符合自身興趣而留下來的比率居各職業別之冠外，「其他各級學校師資及主管」對於穩定的收入、熟悉的工作環境與工作地點亦頗有感。惟此兩者選擇「良好的工作環境（包括組織文化）與自主性」的比率最低，亦值得探究原因。

3. 流動意向



2016年回卷總人數：5,243人

未來前往海外工作意願統計人數：5,005人

(不現職工作地點為海外及無現職工作者)

目前工作／國內就業環境吸引您留下來原因統計人數：3,378人

(不含有意願前往國外、及現職工作地點為海外及無現職者)

其他各圖表統計人數：見各別圖表

(本題為複選題，最多選3個，圖表僅列選擇該選項人數之百分比)



3.5 未來五年無流動意願者留下來／沒有前往海外的原因 (III)

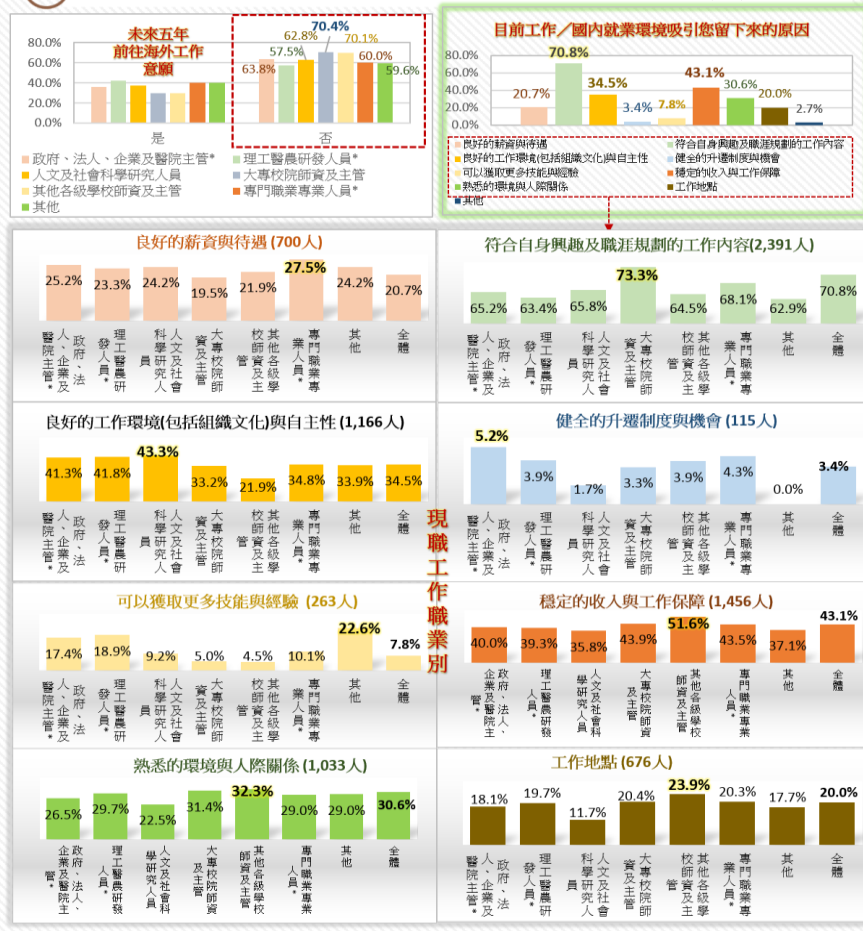


圖 42 流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (III)

3.5 未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (IV)

圖 43 探討非工作相關與未來五年無流動意願的原因，以「家庭因素，無法出國或無意願出國」比率最高，占 50.6%，其次為 49.8% 的「目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國」，第三為 26.4% 的「喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國」，與以 22.8% 居第四的「年齡因素，無法出國或無意願出國」，其餘原因占比皆在一成以下。

再觀察無意願出國原因之年齡區間分布。首先，因「目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國」者各年齡區間占比皆在四成五至五成五間，其中以「55 至未滿 60 歲」的 54.1% 比率最高；「喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國」則以「未滿 35 歲」的 33.7% 比率最高，其次為「35 至未滿 40 歲」的 29.6%、「40 至未滿 45 歲」的 29.4%，其餘年齡區間比率皆差異不大（約二成五），稍有越年輕者越喜歡台灣或對國家的責任感越愈大的情形；有留學或旅外經驗的「已從海外返回，無意願再出國」則不意外地以「60 至未滿 65 歲」的 16.2% 與「65 歲（含）以上」的 15.9% 分居一二，不過「未滿 35 歲」的 13.9% 亦高出全體（9.6%）；「年齡因素，無法出國或無意願出國」隨年齡的增加比率走高，由「未滿 35 歲」的不及一成（7.9%）升至「65 歲（含）以上」達四成以上（42.7%）；至於居各項因素之首的「家庭因素，無法出國或無意願出國」方面，則與上述年齡因素呈現相反趨勢，除「未滿 35 歲」以外，由「35 至未滿 40 歲」的近七成比率（68.6%）隨年齡增加比率逐漸下降，至「65 歲（含）以上」已降至僅兩成；「自認未具備前往海外工作的能力，無法出國」除「65 歲（含）以上」外，同樣隨年齡增加比率隨之下降。

上述結果顯見，年輕者無流動意願／沒有前往海外工作主要較偏向喜歡台灣、家庭因素或自認尚未有足夠能力等因素，而年齡較長者則較偏向為滿足於現狀與年齡因素。

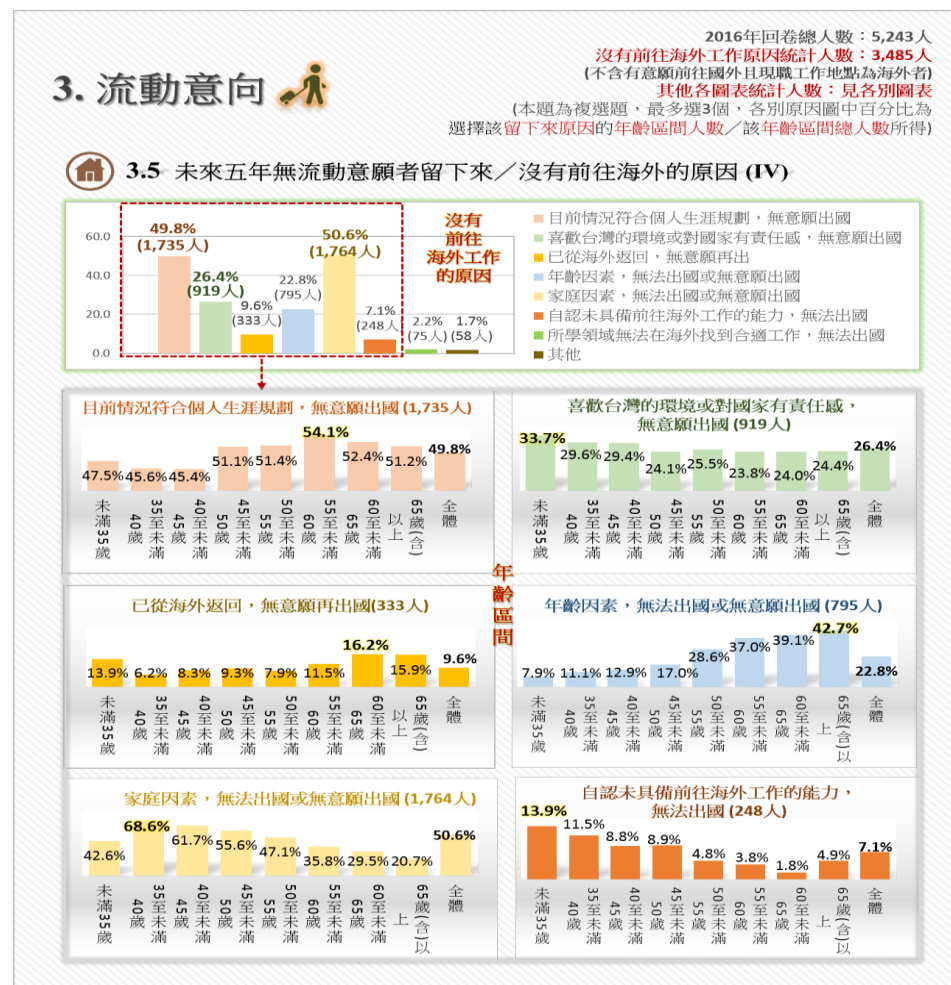


圖 43 流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (IV)

3.5 未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（V）

再由圖 44 觀察博士畢業學科與非工作相關的不擬流動因素。在「目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國」方面，「人文」科以 56.5% 居首，其次依序為 51.1% 的「農」科、50.3% 的「工」科，「醫」科為 44.2%，比率最低；因「喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國」同樣以「人文」科比率最高，占 32.7%，其他學科占比皆在三成以下，「醫」科的 22.6% 居末位；再者，「已從海外返回，無意願再出國」者以「醫」科的 12.8% 最高，「工」科最低，僅 6.8%；因「年齡因素，無法出國或無意願出國」則以「農」科比率最高，且除「人文」科（17.3%）外，其餘皆在二成以上；另「家庭因素，無法出國或無意願出國」以「社會」科的 52.6% 占比最高，其次為「工」科的 51.6%、「理」科的 51.1%，其餘「醫」科、「農」科與「人文」科比率皆較「全體」的 50.6% 低；最後，「自認未具備前往海外工作的能力，無法出國」比率皆在個位數，其中以「醫」科的 8.2% 最高，其次為「農」科的 8.0%，第三為「工」的 7.2%，「人文」與「社會」比率與「全體」比率相同（7.1%），比率最低為「理」科的 6.2%。

小結上述可知，「人文」科有近六成比率認為目前情況符合規劃，與三成二比率喜歡台灣環境值得進一步觀察；自認未具備前往海外工作能力各學科比率低且相差不大，但以「醫」科的 8.2% 居首位，頗令人意外，值得探究與了解其原因。

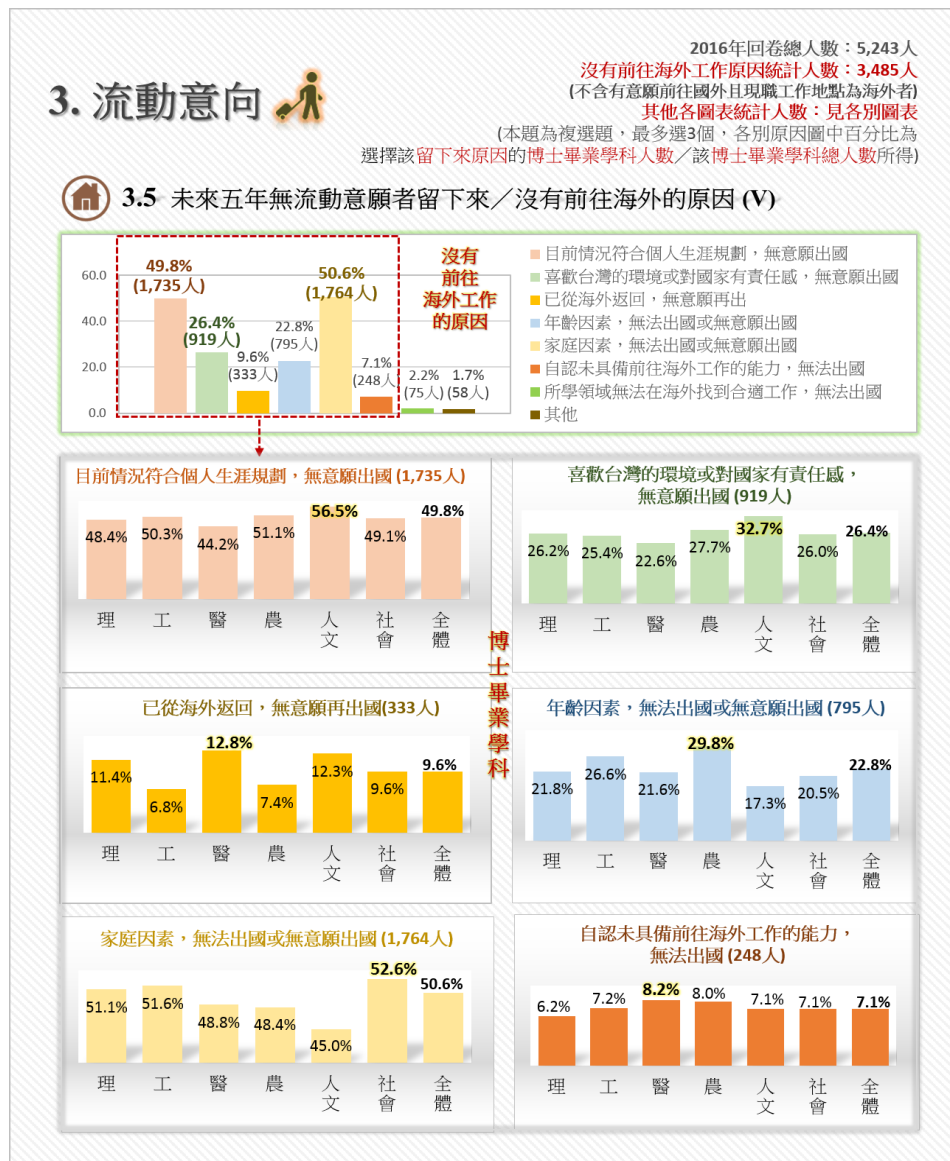


圖 44 流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因（V）

3.5 未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (VI)

再以現職工作職業別探討非工作相關造成未來五年無流動意願原因，圖 45 可知，在「目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國」部分，以現職為「政府、法人、企業及醫院主管」的 53.5% 最多，其次為「大專校院師資及主管」的 51.2%，其餘占比皆較「全體」的 49.9% 低；因「喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國」者同樣以服務於「政府、法人、企業及醫院主管」的 29.7% 比率最高，其次為 29.2% 的「人文及社會科學研究人員」，第三為 27.3% 的「大專校院師資及主管」，其他職業別皆低於「全體」的 26.6%，尤以「專門職業專業人員」的 17.4% 最低；又，全體占比亦僅一成的「已從海外返回，無意願再出國」以「大專校院師資及主管」的 10.1% 居首，其他職業別均低於一成，尤以「其他各級學校師資及主管」僅 3.9%，為比率最低者；再者，「年齡因素，無法出國或無意願出國」以「其他各級學校師資及主管」的比率最高 (25.2%)，居次的「理工醫農研發人員」，與其次的「專門職業專業人員」及「大專校院師資及主管」亦有二成多，其餘皆在二成以下；選擇非工作相關不流動原因居首位的「家庭因素，無法出國或無意願出國」，以「其他」職業別的 53.2% 比率最高，「政府、法人、企業及醫院主管」比率最低。

進一步呈現各職業別無流動意願原因的差異，「政府、法人、企業及醫院主管」為相對認同目前工作與台灣環境的族群；自認未具備出國工作能力者（忽略「其他」），以「專門職業專業人員」、「理工醫農

研發人員」及「人文及社會科學研究人員」比率稍高，此或許與該三項職業別與國際社群接觸機會之多寡有關。

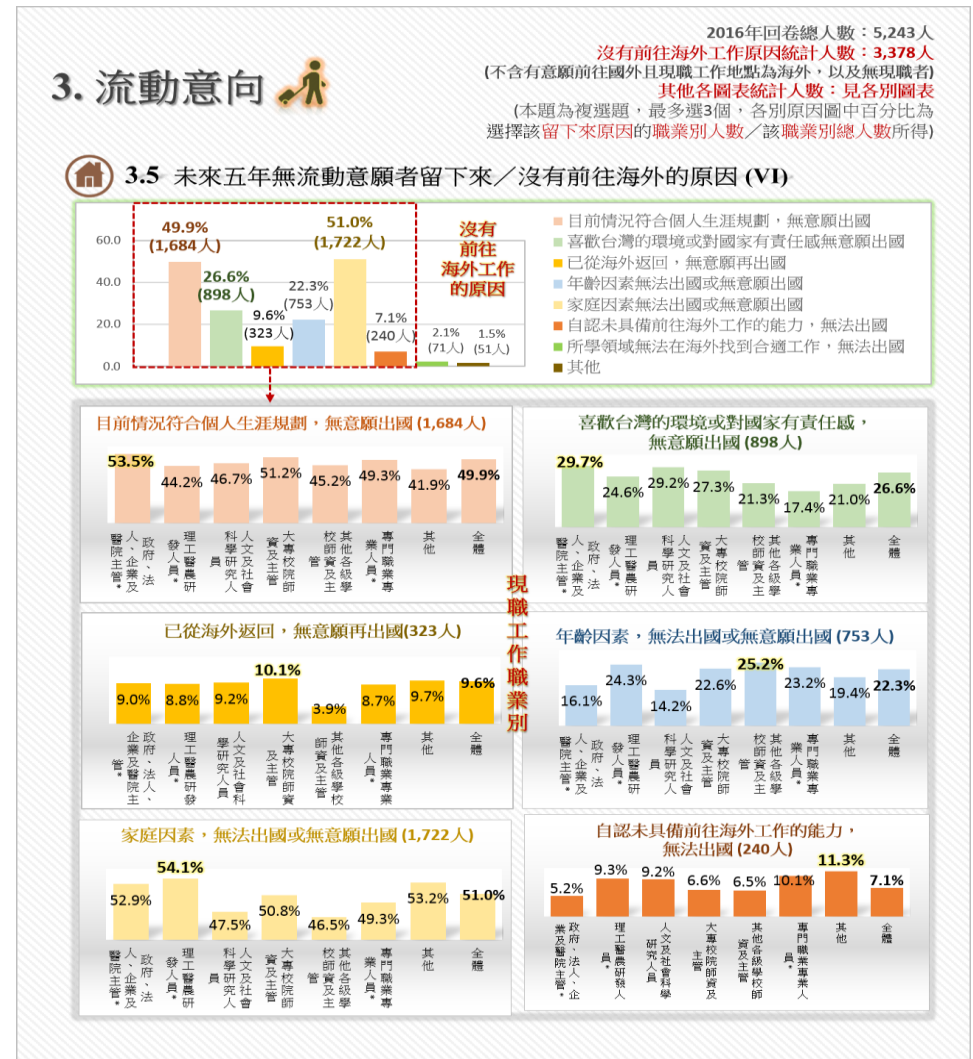


圖 45 流動意向－未來五年無流動意願／沒有前往海外原因 (VI)

4. 目前流動情形

4.1 現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（I）

前述了解未來五年流動意願相關情形後，後續本文將針對現職（或已離職）工作同事欲（已）前往海外者進行探討。圖 46 可知，以「目前沒有」的 1,544 人最多，占 30.8%，其次為「已有人前往海外」的 1,386 人，占 27.7%，若忽略「不清楚」，第三為「有人考慮／計畫前往」的 589 人，占 11.8%。本文以「已有人前往海外」與「有人考慮／計畫前往」二者視為“已（欲）前往人數”，共計 1,975 人，占比約四成。

依 1,975 位“已（欲）前往人數”探討其前往人數多寡可知，前往（或考慮／計畫前往）人數比率最高為「少」的 573 人占 29.0%，其次為「很少」的 377 人占 19.1%，第三為「普通」的 369 人占 18.7%，而「多」與「很多」各有 114 人（5.8%）與 17 人（0.9%），惟本處對多與少之認定受個人主觀因素影響並非絕對差異。

再者，依現職工作機構性質觀察前往海外工作情形，扣除無現職工作及現職工作地點為海外者，5,005 位中，於「大專校院（不含附設醫院）」、「政府部門」與「其他各級學校」任職者，以「目前沒有」前往海外工作的比率最高，其次為「已有人前往海外」，惟任職於「政府部門」者以「不清楚」居次；此外，於「研究機構」、「企業」、「醫療院所」與「其他」機構性質服務者，在「已有人前往海外」的比率最高，以「其他」及「企業」分居一二，約達四成。上述發現，服務於工作穩定度相對較高之機構，已（欲）前往海外工作比率相對較低。

以各機構性質觀察“已（欲）前往人數”，右圖可知除「其他」外，各機構性質皆以「少」居多，比率以「企業」的 33.8% 居首位，另，前

往人數為「普通」者亦由「企業」居首，達 24.8%。

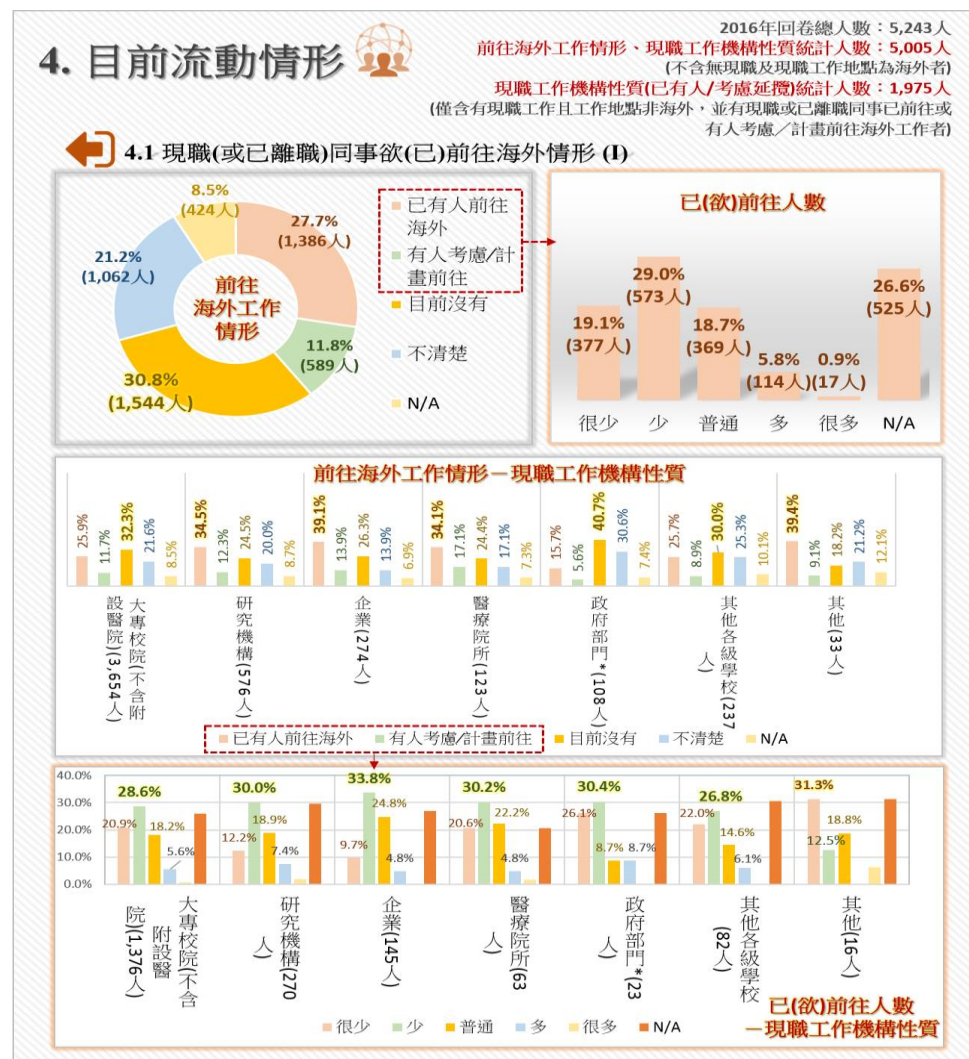


圖 46 目前流動情形—現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（I）

4.1 現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（II）

再依現職工作機構次性質觀察前往海外工作之“已（欲）前往人數”，圖 47 可知，（忽略人數過少的「公營企業」與「自行執業、個人工作室」）所有次機構中，僅「私立研究機構」有超出一成認為“已（欲）前往人數”為「很多」，達 11.1%，其餘機構次性質皆不足一成或更低；認為人數「多」者，同樣以「私立研究機構」的 22.2% 最高，「國防大學及軍警院校」以 10.5% 居次，其他機構次性質皆在一成以下；認為「普通」者，則以「500 人以上民營企業」的 29.7% 最高，其次依序為「國立一般大學」的 23.9%、「師範／教育大學」的 22.7%，其餘機構次性質占比約在二成上下；若進一步加總「很少」與「少」比率可知，認為“已（欲）前往人數”為「很少」與「少」且超出五成者，僅「師範／教育大學」、「私立一般大學」及「公立醫療院所」，其中「公立醫療院所」認為同事已（欲）流往海外比率較其他次機構為低。

再以行業別觀察現職工作機構性質為企業的前往人數，以 66 人的「製造業」在“已（欲）前往人數”為「普通」者居多，占 28.8%；「資訊及通訊傳播業」與「專業、科學及技術服務業」均有半數認為“已（欲）前往人數”為「少」，其次才是「普通」，比率僅一成。上述「製造業」人才前往海外比率較其他行業別高，頗符合目前國內對人才流動的普遍認知。

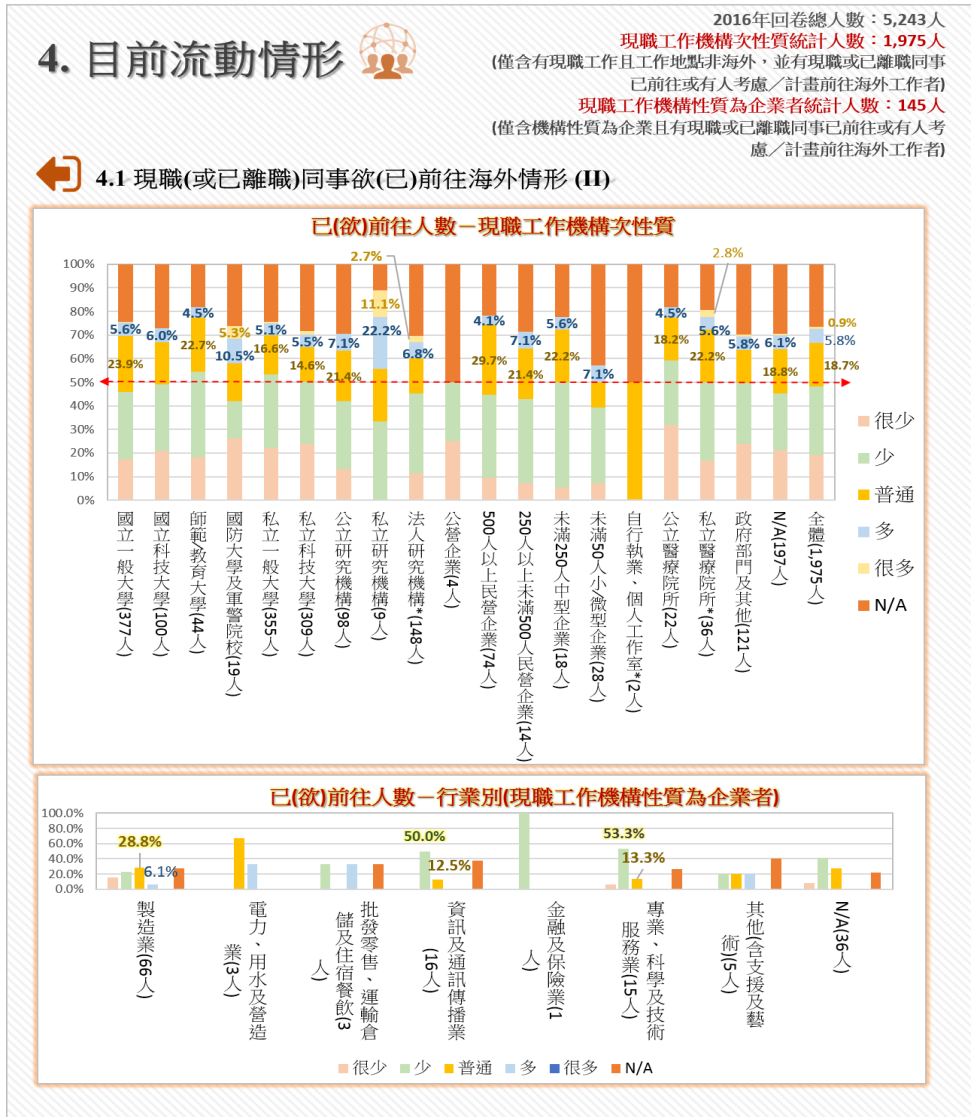


圖 47 目前流動情形－現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（II）

4.2 現職工作中有無外籍同事 (I)

圖 48 討論現職工作中有無外籍同事，以不含無現職及現職工作地點為海外的 5,005 人進行分析，居首者為超過半數「沒有」外籍同事的 2,622 人 (52.4%)，其次為「有，已延攬」，共 1,363 人 (27.2%)，第三為「沒有，但考慮／計畫延攬」的 365 人 (7.3%)，將「有，已延攬」和「沒有，但考慮／計畫延攬」加總視為「已(欲)延攬人數」，共 1,728 人，占 34.5%。

以「已(欲)延攬人數」的 1,728 人進行延攬人數的觀察，此處多與少之認定與前述相同為個人主觀判斷，故僅作相對性比較。右圖可知，認為「已(欲)延攬人數」為「很少」的比率最高，有 462 人占 26.7%，其次為「少」的 436 人占 25.2%，而認為「普通」者為 170 人比率降至一成以下 (9.8%)，「多」與「很多」分別僅 1.9% 與 0.5%。

再以現職工作機構性質觀察有無外籍同事，同樣以就業中且現職工作地點非海外的 5,005 人探討。不論機構性質，皆以「沒有」外籍同事居首，其中以「政府部門」的七成六占比最高，「有，已延攬」比率以「企業」最高，達 35.8%，其次為研究機構的 33.2%，其他機構性質在一至二成間，僅「政府部門」低於一成。

進一步探討「已(欲)延攬人數」可知，1,262 位服務於「大專校院(不含附設醫院)」者認為目前工作中外籍同事「很少」者比率最高，占 29.2%，「少」次之，亦達二成五；「研究機構」認為「很少」及「少」比率相加約達五成；在前述「有，已延攬」占比最高的「企業」回答延攬人數是「普通」比率最高，達 20.5%；若忽略人數過少且 N/A 人數過多的「政府部門」及「其他」後，「醫療院所」在延攬人數為「普通」

的比率僅次於「企業」，達 14.3%。

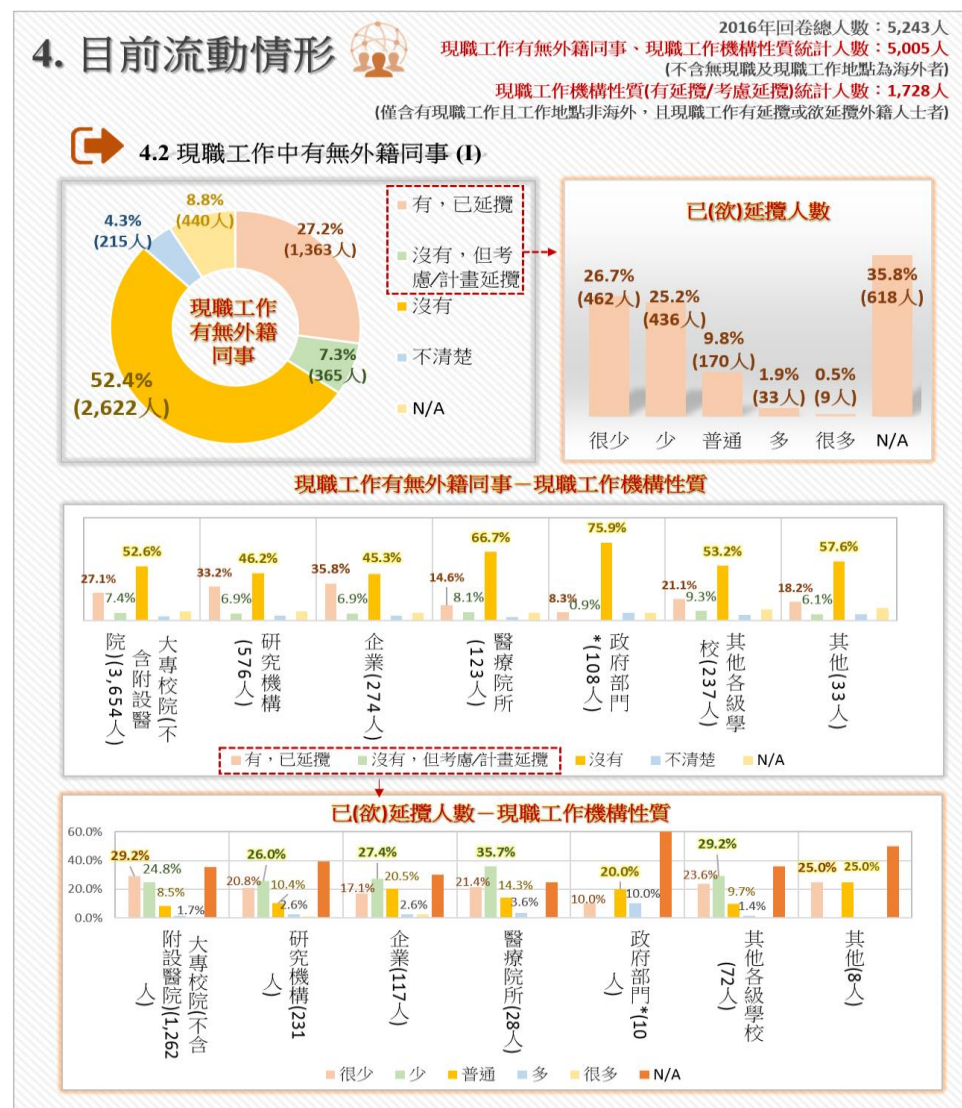


圖 48 目前流動情形—現職工作中有無外籍同事 (I)

4.2 現職工作中有無外籍同事 (II)

圖 49 以現職工作機構次性質，以及機構性質為企業者依行業別觀察外籍同事“已（欲）延攬人數”之多寡。在機構次性質部分，暫不討論人數過少的機構及比率偏低的「很多」與「多」，認為外籍同事“已（欲）延攬人數”為「普通」者，以「500 人以上民營企業」的 25.8% 最高，「未滿 250 人中型企業」的 16.7% 次之；「很少」與「少」合計占比超出五成的次機構占大多數，僅「公立研究機構」、「500 人以上民營企業」、「未滿 250 人中型企業」及「政府部門及其他」不足五成，可視為服務於上述機構者認為已（欲）延攬的外國同事不算少。

再以行業別觀察目前服務於企業者外籍同事之“已（欲）延攬人數”。右圖可知，56 人的「製造業」，以“已（欲）延攬人數”為「少」者比率最高，占 28.6%，其次為「普通」的 21.4%，第三為「很少」的 16.1%；12 人的「資訊及通訊傳播業」對外籍同事人數認知，以「普通」的 33.3% 居首，其次為 25.0% 的「少」及 8.3% 的「很少」；再者，人數僅 10 人的「專業、科學及技術服務業」對外籍同事的“已（欲）延攬人數”認為「少」的比率最高，達 40.0%，其次為同樣以 20.0% 並列的「很少」與「普通」；而「電力、用水及營造業」、「批發零售、運輸倉儲及住宿餐飲」和「其他（含支援及藝術）」人數過少，故不列入討論。

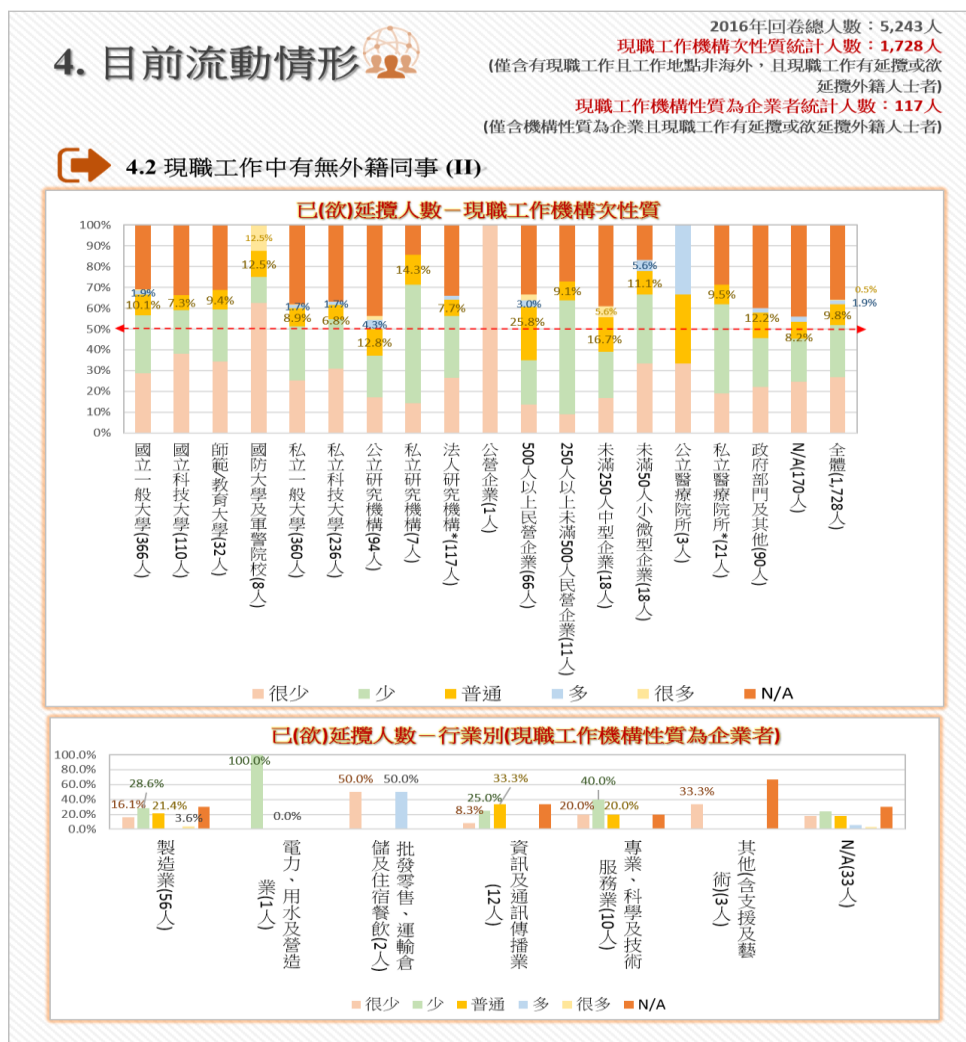


圖 49 目前流動情形－現職工作中有無外籍同事 (II)

4.3 目前未就業者博士班同學前往海外工作情形

圖 50 探討未就業者博士班同學已前往或考慮／計畫前往海外工作情形。本次問卷共有 82 位回卷者目前為待業中／未就業（參見圖 4），其中有 25 人表示其博士班同學「已有人前往海外」的比率最高，占三成，「有人考慮／計畫前往」亦占一成，共計四成，反之，「目前沒有」者僅占 15.9%，不足二成。

將「已有人前往海外」與「有人考慮／計畫前往」合併為“已（欲）前往人數”進行探討。如前述，目前未就業者，其博士班同學的“已（欲）前往人數”有 34 人，其中“已（欲）前往人數”以「普通」比率最高，占 26.5%，若再加總「普通」、「多」及「很多」三者比率則超出五成。

再以博士畢業年區間觀察時，若忽略人數過少的民國 89 年以前三個畢業年區間，「民國 100 年以後」在「已有人前往海外」比率居首，且高於「全體」的 30.5%，占 34.3%；「民國 90-94 年」與「民國 95-99 年」則有二成五；「有人考慮／計畫前往」同樣以「民國 100 年以後」的 17.1% 比率最高。以上顯示畢業年越晚者前往海外工作比率越高，此應與全球化趨勢及國內就業市場環境不佳有高度相關性。

博士畢業學科部分，右圖可知，（「醫」科與「農」科人數過少不列入討論）「理」科在「已有人前往海外」比率居各學科之首，達 42.9%，且高於「全體」（30.5%）一成二；「有人考慮／計畫前往」比率以「人文」科高於兩成居冠（23.1%）。再進一步探討「已有人前往海外」與「有人考慮／計畫前往」的“已（欲）前往人數”，其中最值得注意的是「社會」科有三成認為自己的博士班同學“已（欲）前往人數”「很多」。

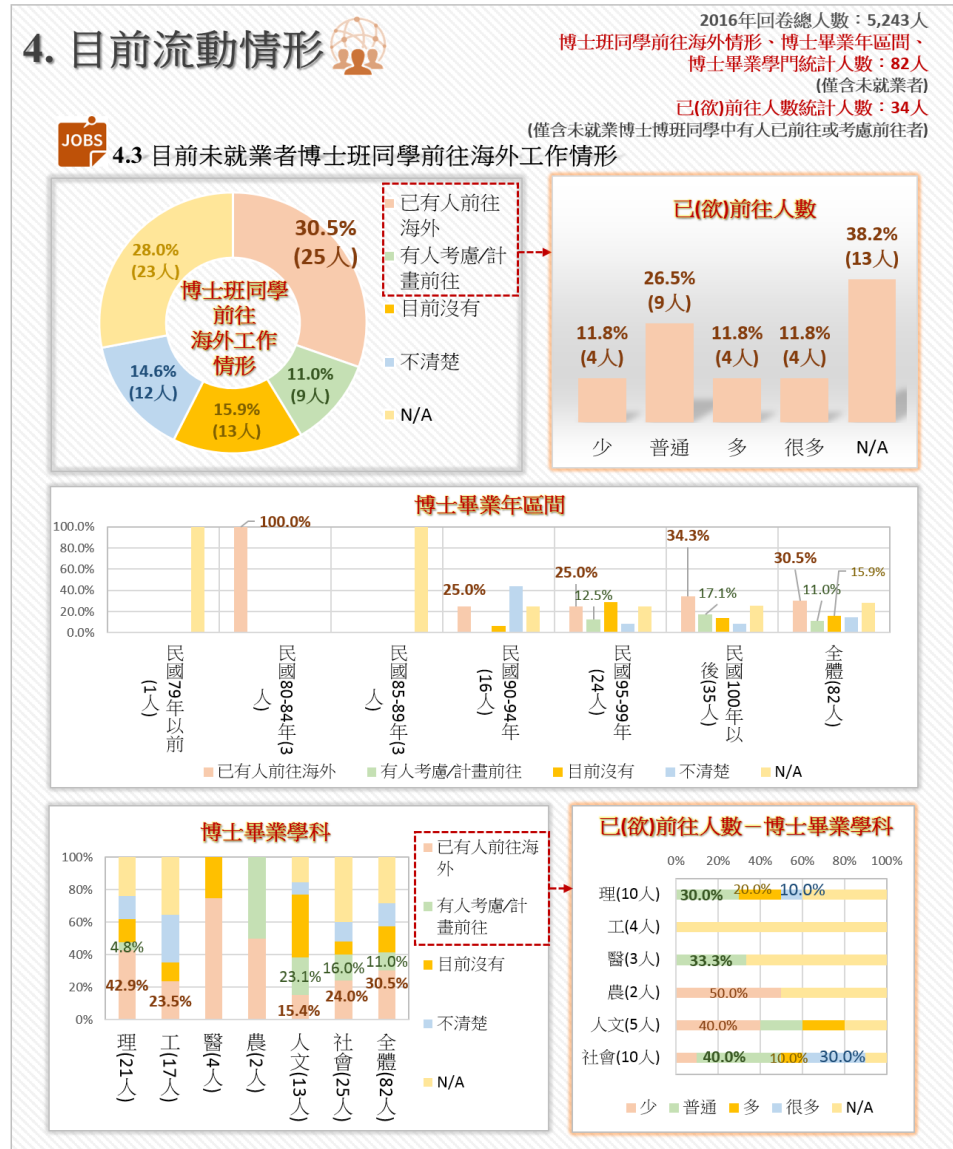


圖 50 目前流動情形—目前未就業者博士班同學前往海外工作情形

5. 對於人才流動的看法

5.1 台灣人才流動現況應視為何種情形 (I)

前述為探討回卷者自身或同學／同事流動概況，後續本文將針對回卷者對人才流動的看法進行探討。圖 51 可知有 2,370 位 (45.2%) 回卷者認為「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」，其次為「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」有 1,572 位 (30.0%)，第三為較正向之「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」，有 1,021 人占 19.5%，前二大偏負向之看法已占整體七成五。

認為「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」者，對流失程度認定為「嚴重」的比率已超過五成 (795 人)，其次為「普通」的 314 人占 20.0%，第三為認為流失程度「非常嚴重」的 257 人占 16.3%。

再以年齡區間觀察本次問卷所有回卷者對台灣人才流動現況之看法，屬於台灣目前人才流動偏負面現象的「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」看法以「未滿 35 歲」的 33.7% 比率最高，之後逐步下降至「50 至未滿 55 歲」的 28.2%，僅在 55 至未滿 65 歲兩區間稍微上升至三成，隨後在「65 歲 (含) 以上」降至最低，僅二成五；負面稍偏中性看法的「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」以「35 至未滿 40 歲」超出半數 (52.3%) 占各年齡區間最高，而後隨年齡增加比率逐漸降低，僅「60 至未滿 65 歲」有些微增加；而被認定較正向的「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」有隨年齡增加比率逐漸上升趨勢 (「60 至未滿

65 歲」除外)，由「未滿 35 歲」的 12.0% 一路上升至「65 歲 (含) 以上」達 34.6%。

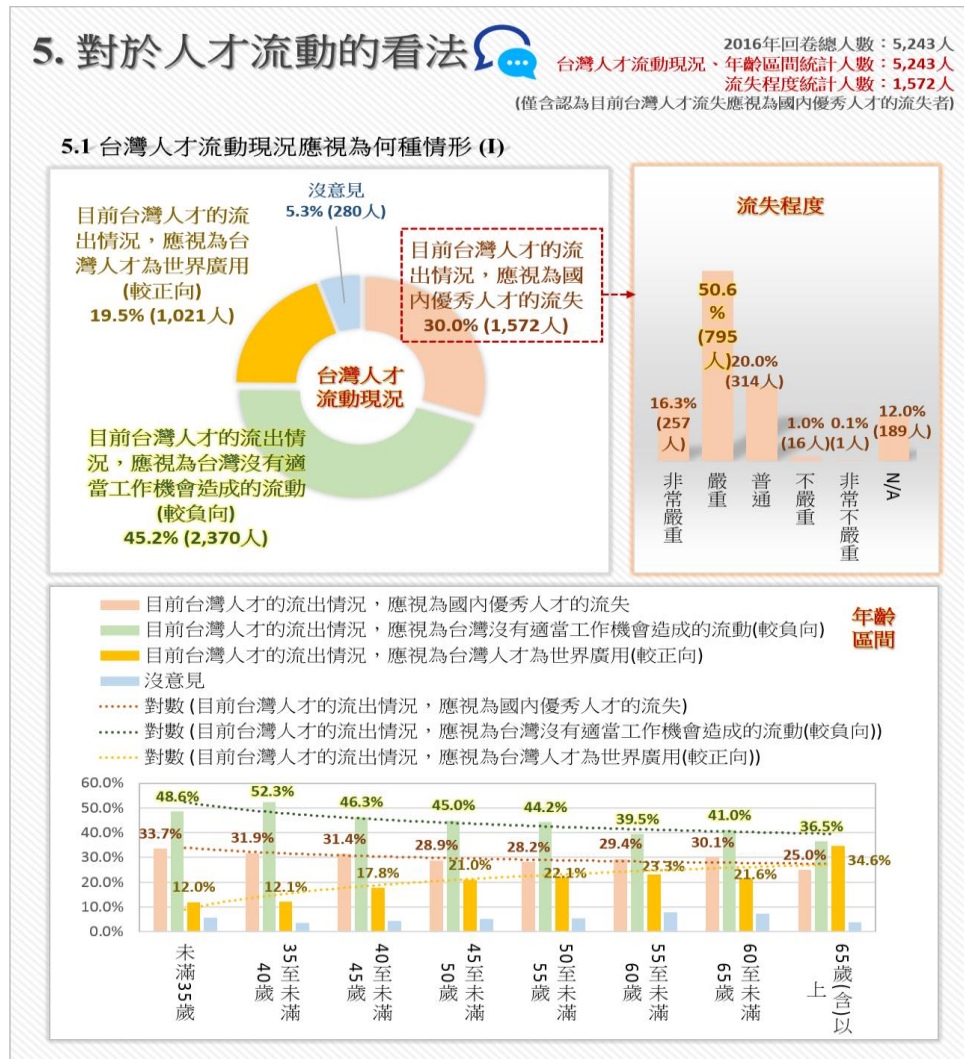


圖 51 對人才流動的看法—台灣人才流動現況應視為何種情形 (I)

5.1 台灣人才流動現況應視為何種情形 (II)

依博士畢業學科與學門觀察對台灣人才流動現況之看法，圖 52 可知，各學科皆以「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動(較負向)」比率最高，其中「人文」科以 48.7% 為各學科占比最高者，且高於「全體」的 45.2%；再者，各學科皆以「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」居次，比率皆在三成上下，並以「農」科的 31.5% 比率最高；第三則是「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」，比率最高為「醫」科的 22.9%，上述可知，各學科對現階段國內人才流動看法差異不大。

再依各學門觀察對人才流動的三個看法。右圖可知，超過半數學門在「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」比率高於全體的三成，但以「漁業」的 50.0% 最高，其他占比約四成的學門為「理(其他)」、「核子工程」、「護理」、「地理學」與「傳播學」；認為「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」者，同樣有一半以上學門比率高於全體，「牙醫」以 75.0% 居首位，其他「核子工程」、「農業工程」、「林業」、「宗教」、「社會學」與「軍警國防安全」占比亦達六成；再者，「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」部分，有半數學門超出「全體」的 19.5%，以「醫學技術及檢驗」的 36.4% 居此項比率最高者，其他比率較高的學門為「化學工程」、「材料工程」、「復健醫學」、「醫學技術及檢驗」、「農業經濟」、「人類」、「哲學」、「教育」、「法律」及「軍警國防安全」，約兩成五至三成五。

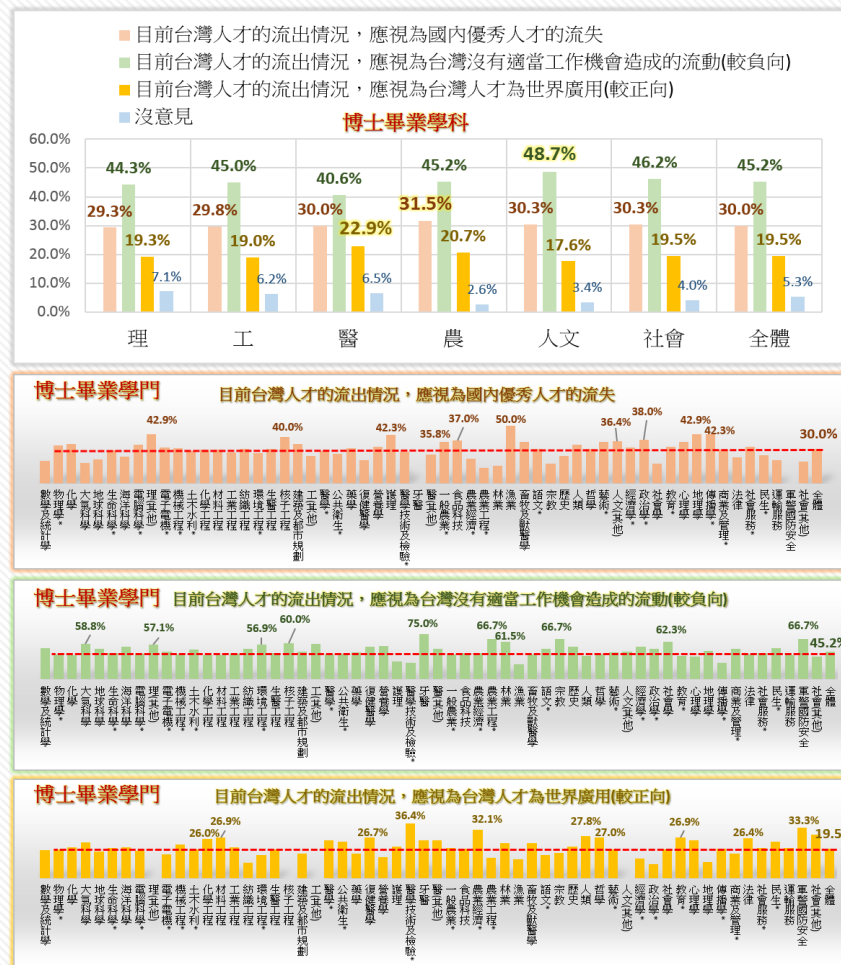
5. 對於人才流動的看法

2016 年回卷總人數：5,243 人

各圖表統計人數：5,243 人

(三種人才流出看法僅列出各學門選擇該選項人數之百分比)

5.1 台灣人才流動現況應視為何種情形 (II)



5.1 台灣人才流動現況應視為何種情形 (III)

圖 53 以現職工作機構性質與職業別觀察 5,005 位國內就業者對人才流動的看法。現職工作機構性質部分，各機構性質均以「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」比率居冠，最高比率出現在「政府部門」，達 52.8%，「企業」居次，亦有近五成；認為「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」最高者為「其他各級學校」(34.2%)，「研究機構」、「大專校院」與「醫療院所」占比均在三成左右；而「醫療院所」在「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用」的比率最高 (26.0%)，為對台灣人才流動現況相對樂觀者。

再就「目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」的流失程度進行分析。右圖可知，認為流失程度「非常嚴重」以任職於「企業」的比率最高 (21.9%)，其次為 21.6% 的「醫療院所」，均超出兩成；認為「嚴重」者，除「其他」機構性質外，以「大專校院」的 51.2% 比率最高，「研究機構」與「政府部門」稍低，亦有五成。

職業別部分，「政府、法人、企業及醫院主管」、「理工醫農研發人員」與「大專校院師資及主管」對目前人才流動現象的認知比率分布頗接近。分別觀察可知，認為「目前台灣的流出情況，應視為國內優秀人才的流失」以「其他各級學校師資及主管」與「專門職業專業人員」的 33.0% 並列比率最高者，「人文及社會科學研究人員」亦有 32.5%；而「目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動」以「人文及社會科學研究人員」超出半數的比率最高，達 51.3%，「政府、法人、企業及醫院主管」次之，占 46.9%；「目前台灣人才的流出情況，

應視為台灣人才為世界廣用」則以「專門職業專業人員」的 30.4% 高於其他職業別甚多，其次為「其他各級學校師資及主管」的 21.3%，其餘職業別占比皆在二成以下。

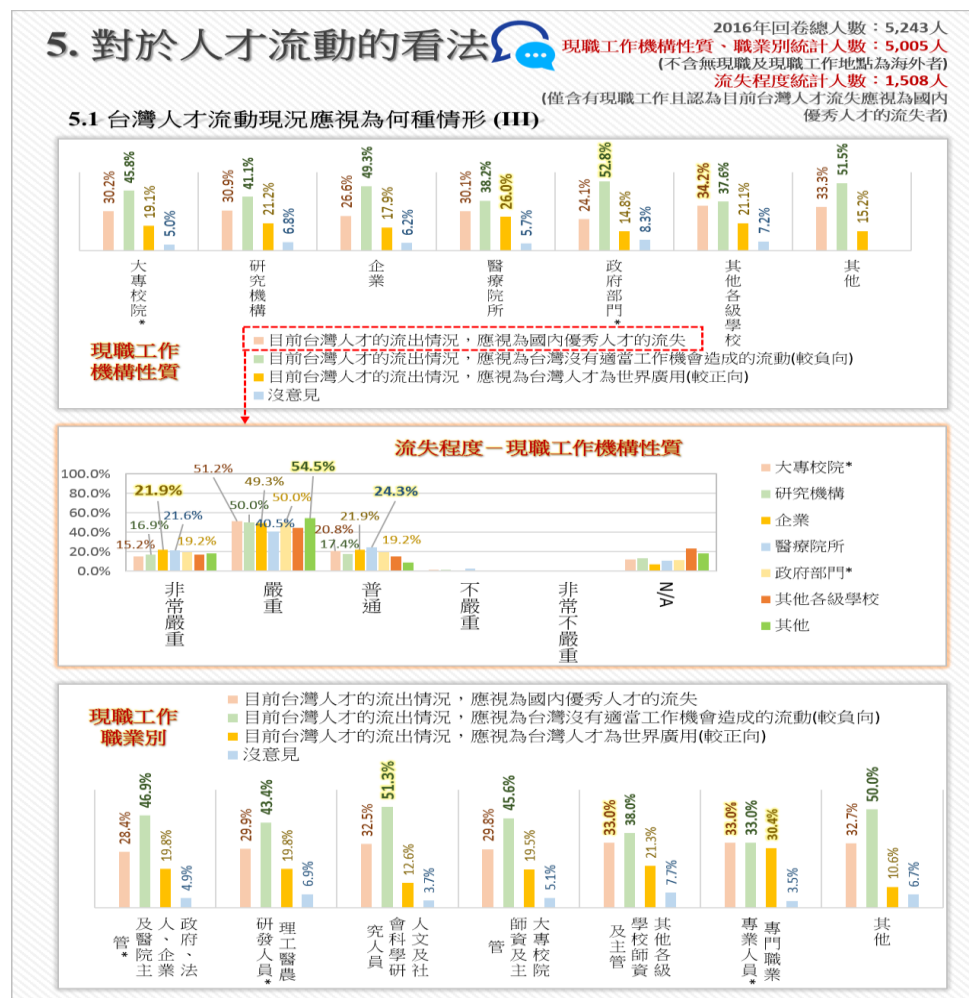


圖 53 對人才流動的看法－台灣人才流動現況應視為何種情形 (III)

5.2 政府對目前人才流動應抱持態度及採取作為 (I)

前述了解回卷者對台灣人才流動的看法後，以下將探討回卷者認為政府對人才流動應抱持態度及應採取作為。圖 54 可知，有 1,392 人（26.5%）認為政府應抱持態度為「視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才」的比率最高；其次為「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象」，有 1,171 人，占 22.3%；「目前已有輕度外流現象，政府應有所作為以防過度外流」居第三，達兩成；相較主張政府無需作為的「讓市場自行決定，政府無需干預」與最正向的「樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用」兩者比率皆僅一成五。

右圖可知，2,443 位將目前台灣人才流動視為（嚴重／輕度）外流現象者，以複選方式（最多 3 個）選擇政府應如何防止人才過度外流或積極留才，有近七成（68.2%）認為政府應「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」，其次「創造更全面更優質的工作環境」，約四成，其餘方案選擇占比皆在三成以下：分別為近三成的「鬆綁外資（含陸資），改善國內投資環境，提升人才薪資結構」、約兩成的「政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士」，以及低於兩成的「政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業」、「改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度」與「政府鼓勵／提倡企業建立接班人制度」。上述顯示大多數回卷者較重視薪資與工作環境，此與圖 20 尋找海外職缺最重視的工作條件似前後呼應，顯示此二項為多數博士最重視之工作條件。

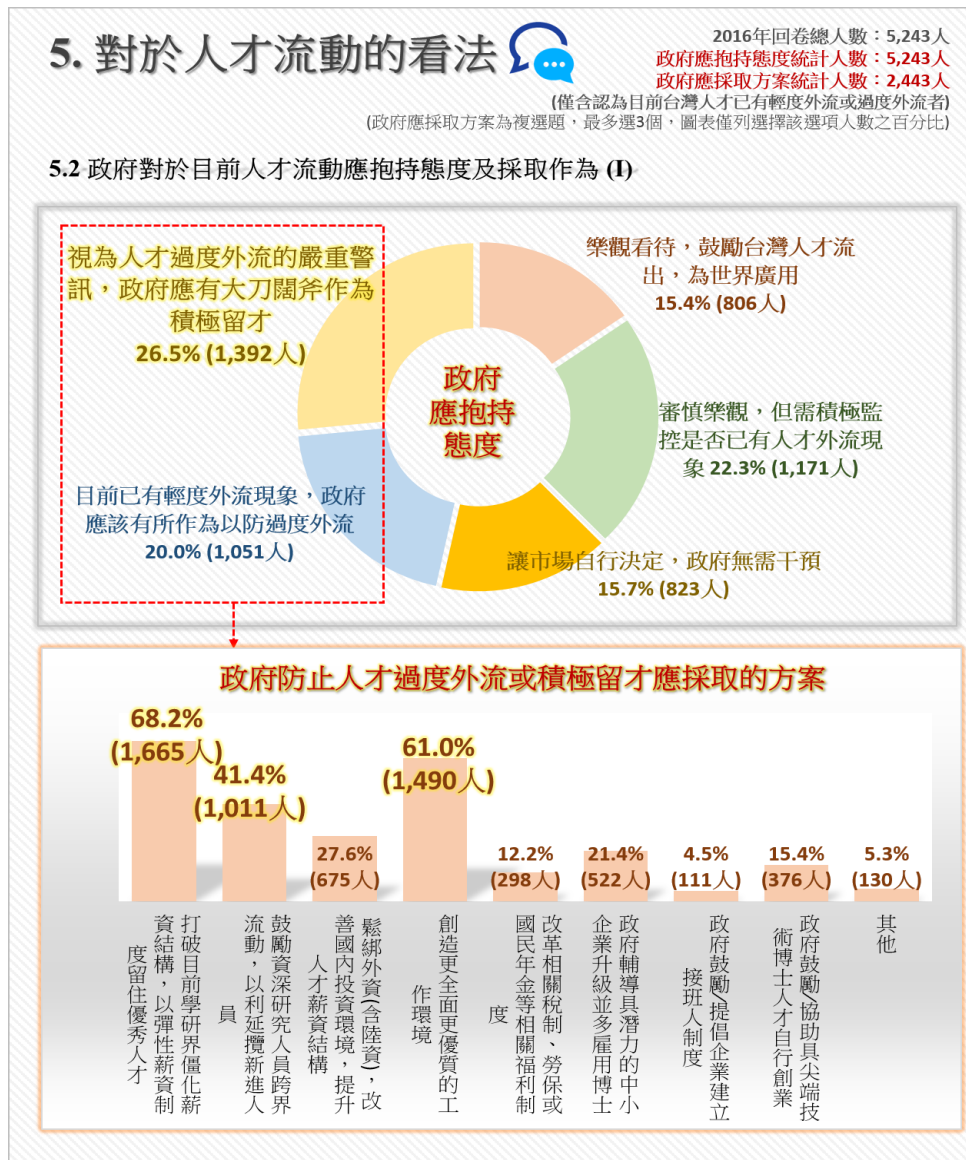


圖 54 對人才流動的看法—政府應抱持態度及採取作為 (I)

5.2 政府對目前人才流動應抱持態度及採取作為 (II)

圖 55 以年齡區間觀察政府對人才流動應抱持態度與應採取作為。各年齡層多以看法最悲觀的「視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才」比率最高，惟大致有隨年齡增加比率隨之下降的態勢，比率最高的「未滿 35 歲」與最低的「65 歲（含）以上」相差達兩成；同樣認為政府應有作為但主張相對溫和的「目前已有輕度外流現象，政府應有所作為以防過度外流」以 60 歲以上年長博士比率最高，占二成三；至於「樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用」、「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象」與「讓市場自行決定，政府無需干預」三項措施，最高比率分別落在「65 歲（含）以上」、「50 至未滿 55 歲」及「60 至未滿 65 歲」三個年齡較大的區間，顯示年長博士對台灣目前人才流動看法較為樂觀。

以年齡區間進一步觀察目前知覺國內人才已經外流者(2,443 人)，認為政府應採取的方案為何。「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」以「未滿 35 歲」達八成比率最高，「35 至未滿 40 歲」居次，占 71.7%；全體比率有四成的「鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員」同樣由「未滿 35 歲」居各年齡之首，比率達 52.2%，似有年輕博士向資深前輩喊話的意涵，上述兩者可窺見年輕族群對組織人事政策需求的急迫性。至於有六成回卷者選擇的「創造更全面更優質的工作環境」，各年齡區間差異不大；「鬆綁外資（含陸資），改善國內投資環境，提升人才薪資結構」與「政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士」兩項全體比率二至三成者，各區間比率較為分歧，較值得注意的是「未滿 35 歲」對於「政府輔導具潛力的中小

企業升級並多雇用博士」的比率居各年齡區間最低(16.5%)，但在「政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業」比率最高，達兩成。目前政府積極推動的「改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度」以「未滿 35 歲」比率最高，為 14.8%。

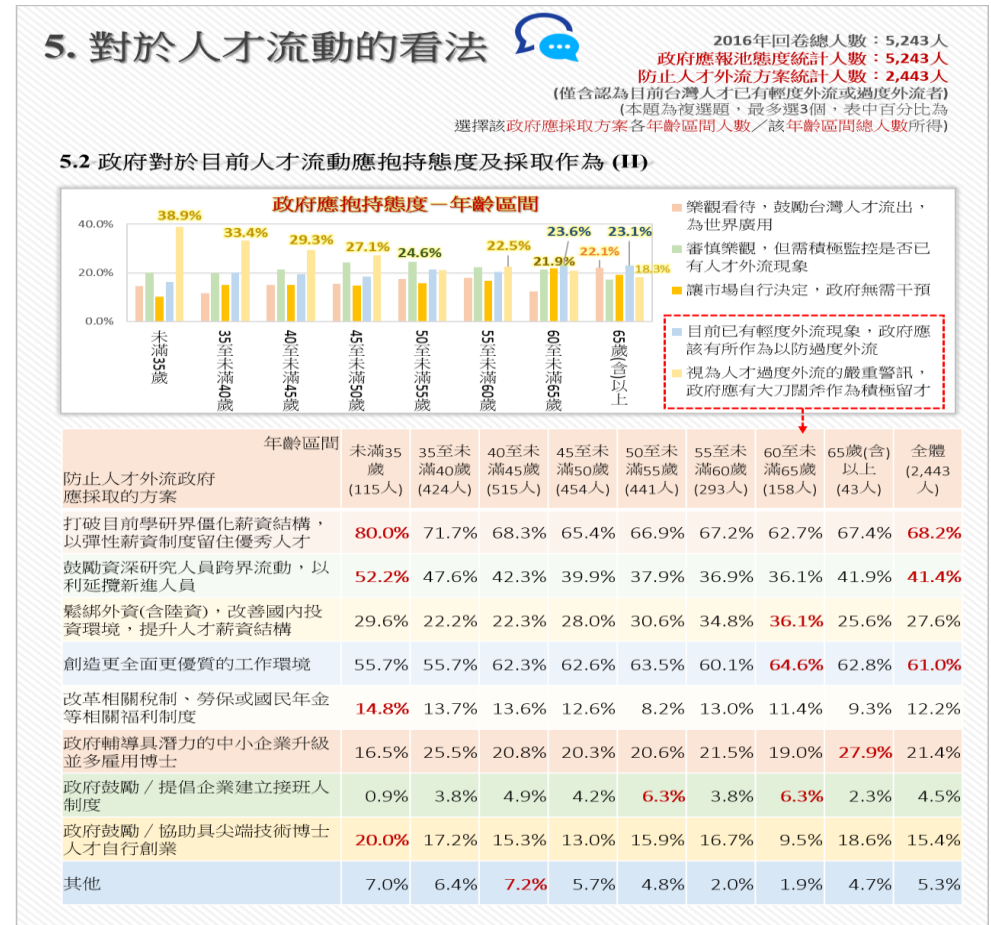


圖 55 對人才流動的看法—政府應抱持態度及採取作為 (II)

5.2 政府對目前人才流動應抱持態度及採取作為 (III)

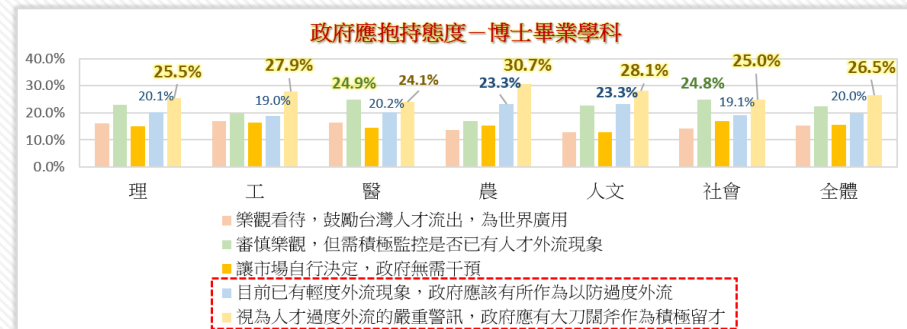
再以博士畢業學科觀察政府應對目前人才流動所抱持態度及採取作為的差異。圖 56 可知，除「醫」科是唯一由較正面的「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象」占最高比率者（24.9%）外，各學科皆以「視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才」比率最高，尤以「農」科的 30.7% 居各學科之冠。綜觀右上圖，「農」科與「人文」科認為人才輕度／嚴重外流比率已超出五成，其他學科則以「樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用」、「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象」與「讓市場自行決定，政府無需干預」三者加總比率較高。

以博士畢業學科觀察 2,443 位認為政府應防止人才過度外流或積極留才所採取的方案。右圖可知，「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」以「農」科的 76.0% 比率最高，居次為「理」科的 70.0%，其餘學科皆在六成左右；前述有半數「未滿 35 歲」支持的「鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員」則以「醫」科的認同比率最高，達 45.2%；再者，「鬆綁外資（含陸資），改善國內投資環境，提升人才薪資結構」與「政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士」兩項與產業發展較為相關的方案以「工」科占比最高，分別為 34.4% 與 27.0%；至於「創造更全面更優質的工作環境」與「改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度」則以「人文」科的比率最高；「政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業」由「理」科的 21.5% 居首，亦為唯一占比超過二成者，似可略見「理」科博士相對需要政府的新創政策鼓勵與方案協助。

5. 對於人才流動的看法

2016年回卷總人數：5,243人
博士畢業學科統計人數：5,243人
防止人才外流方案統計人數：2,443人
(僅含認為目前台灣人才已有輕度外流或過度外流者)
(本題為複選題，最多選3個，表中百分比為選擇該政府應採取方案各畢業學科人數／該畢業學科總人數所得)

5.2 政府對於目前人才流動應抱持態度及採取作為 (III)



博士畢業學科	理 (447人)	工 (741人)	醫 (217人)	農 (146人)	人文 (307人)	社會 (585人)	全體 (2,443人)
防止人才外流政府應採取的方案							
打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才	70.0%	67.2%	69.1%	76.0%	67.8%	65.8%	68.2%
鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員	42.1%	38.2%	45.2%	40.4%	43.0%	42.9%	41.4%
鬆綁外資(含陸資)，改善國內投資環境，提升人才薪資結構	27.3%	34.4%	22.6%	27.4%	20.2%	25.1%	27.6%
創造更全面更優質的工作環境	55.9%	55.7%	60.8%	64.4%	71.0%	65.5%	61.0%
改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度	11.9%	10.7%	11.1%	13.0%	16.3%	12.5%	12.2%
政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士	23.9%	27.0%	21.2%	23.3%	11.7%	16.9%	21.4%
政府鼓勵／提倡企業建立接班人制度	5.1%	5.1%	7.8%	4.1%	1.6%	3.8%	4.5%
政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業	21.5%	18.6%	15.7%	15.8%	8.5%	10.1%	15.4%
其他	5.8%	3.9%	4.6%	4.1%	5.9%	7.0%	5.3%

圖 56 對人才流動的看法－政府應抱持態度及採取作為 (III)

5.2 政府對目前人才流動應抱持態度及採取作為 (IV)

再依現職工作機構性質(含無現職及現職地點為海外者)觀察對目前人才流動政府應抱持態度及應採取作為,圖 57 可知除「政府部門」與「其他」機構性質認為政府對目前人才流出情形以「審慎樂觀,但需積極監控是否已有人才外流現象」的比率最高,各占 25.0%與 27.3%外,其餘各機構性質皆對人才外流持較悲觀看法,且不意外地以「無現職或現職在海外者」認為「視為人才過度外流的嚴重警訊,政府應有大刀闊斧作為積極留才」的 34.5%比率最高,其次為「企業」的 31.4%,其他占比皆在二成上下。觀察其他各項目占比最高者分別為:「樂觀看待,為世界廣用」以「醫療院所」比率最高(22.0%);「讓市場自行決定,政府無需干預」則以「企業」與「其他」的 18.2%並列所有機構性質中比率最高者;而「目前已有輕度外流現象,政府應有所作為以防過度外流」以於「政府部門」服務者的比率最高(21.3%)。

再依機構性質觀察政府應採取的方案,「打破目前學研界僵化薪資結構,以彈性薪資制度留住優秀人才」與「創造更全面更優質的工作環境」除「其他」機構性質外,以服務於「醫療院所」者比率最高,分別為 83.3%與 75.9%;「研究機構」在「鼓勵資深研究人員跨界流動,以利延攬新進人員」與「鬆綁外資(含陸資),改善國內投資環境,提升人才薪資結構」占比亦最高,尤以前者達近五成(49.8%)較值得注意;而「改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度」、「政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士」、「政府鼓勵/提倡建立接班人制度」與「政府鼓勵/協助具尖端技術博士人才自行創業」等與產業新創或發展相關之措施皆以任職於「企業」的博士比率最高。

5. 對於人才流動的看法

2016年回卷總人數: 5,243人

現職工作機構性質統計人數: 5,243人

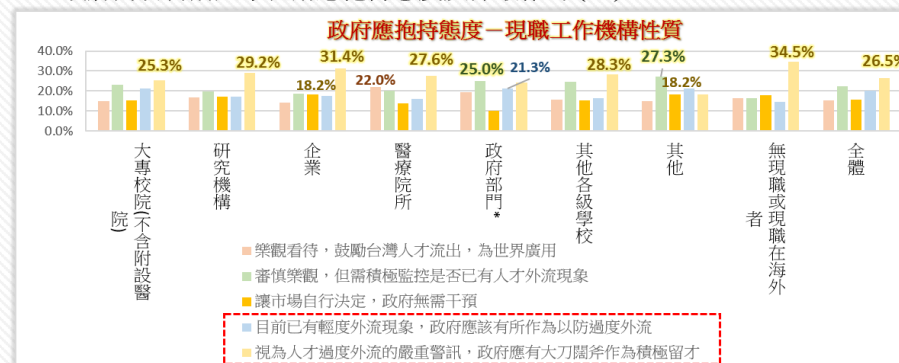
防止人才外流方案統計人數: 2,443人

(僅含認為目前台灣人才已有輕度外流或過度外流者)

(本題為複選題,最多選3個,表中百分比為

選擇該政府應採取方案各機構性質人數/該機構性質總人數所得)

5.2 政府對於目前人才流動應抱持態度及採取作為 (IV)



現職工作機構性質	大專校院(不含附設醫院)(1,703人)	研究機構(267人)	企業(134人)	醫療院所(54人)	政府部門(49人)	其他各級學校(106人)	其他(13人)	無現職或現職在海外者(117人)	全體(2,443人)
防止人才外流政府應採取的方案									
打破目前學研界僵化薪資結構,以彈性薪資制度留住優秀人才	68.2%	75.7%	61.9%	83.3%	57.1%	63.2%	84.6%	57.3%	68.2%
鼓勵資深研究人員跨界流動,以利延攬新進人員	40.6%	49.8%	36.6%	42.6%	46.9%	34.0%	23.1%	45.3%	41.4%
鬆綁外資(含陸資),改善國內投資環境,提升人才薪資結構	27.4%	31.8%	29.9%	18.5%	22.4%	27.4%	15.4%	26.5%	27.6%
創造更全面更優質的工作環境	62.9%	54.3%	54.5%	75.9%	53.1%	58.5%	76.9%	52.1%	61.0%
改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度	12.3%	11.6%	18.7%	13.0%	8.2%	9.4%	7.7%	8.5%	12.2%
政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士	20.7%	21.7%	31.3%	13.0%	18.4%	17.9%	30.8%	26.5%	21.4%
政府鼓勵/提倡企業建立接班人制度	3.7%	5.6%	9.7%	7.4%	8.2%	4.7%	7.7%	5.1%	4.5%
政府鼓勵/協助具尖端技術博士人才自行創業	14.2%	14.6%	27.6%	18.5%	18.4%	17.0%	23.1%	16.2%	15.4%
其他	5.5%	3.7%	3.0%	3.7%	12.2%	2.8%	0.0%	10.3%	5.3%

圖 57 對人才流動的看法－政府應抱持態度及採取作為 (IV)

5.3 政府是否應積極引進國際人才 (I)

圖 58 為對政府是否應積極引進國際人才之看法，認為「是」有 3,887 人，占 74.1%，「否」則有 1,115 人，占 21.3%。再依年齡區間觀察，認為政府應積極引進國際人才各年齡區間占比皆在七成上下，其中以「65 歲（含）以上」的 78.8% 比率最高，其次為「45 至未滿 50 歲」的 77.1%，第三為「55 至未滿 60 歲」的 75.0%，各年齡區間差異不大。

認為政府應積極引進國際人才所採取的方案中（複選題，最多 3 個），以 67.1% 的「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才」比率最高，其次依序為 53.9% 的「修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規」、50.1% 的「提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件」、47.0% 的「完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件）」、17.5% 的「提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複數年的所得優惠稅率）」，以及 1.5% 的「其他」。上述可知，認為政府對國際人才之引進應採取方案集中於前四項。

觀察各年齡區間認為政府應積極引進國際人才所採取方案是否有差異，右圖可知，「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才」以「65 歲（含）以上」比率最高，「未滿 35 歲」居次，兩者皆為七成以上；「修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規」則以 35 至未滿 40 歲等五個區間認同比率較高，達五成以上；再者，如暫且忽略「65 歲（含）以上」族群，「提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複數年的所得優惠稅率）」與「完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件）」占比差異不大，惟後者在未滿 45 歲以下三個年輕族群有較高支持率，達五成；

而「提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件」以「未滿 35 歲」的 60.3% 居首，其餘年齡區間占比則大致隨年齡增長比率趨降。

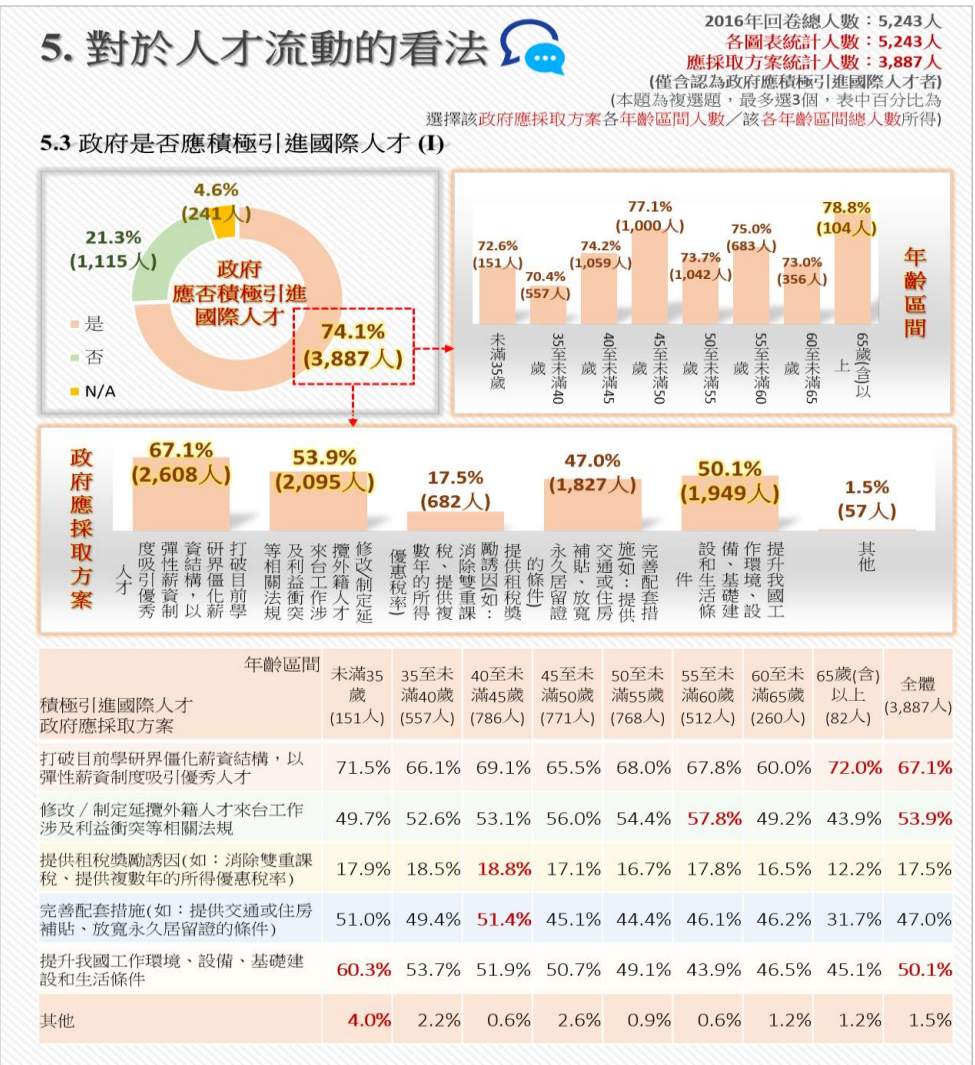


圖 58 對人才流動的看法—政府是否應積極引進國際人才 (I)

5.3 政府是否應積極引進國際人才 (II)

以博士畢業學科與學門觀察政府是否應積極引進國際人才。圖 59 可知，認為政府應積極引進者，以「工」科的 77.1% 比率最高，「農」科的 75.2% 次之，「社會」科的 74.5% 居三，以上均超出「全體」的 74.1%，其餘依序為「理」科的 73.2%、「人文」科的 71.4%，以及唯一未及七成的「醫」科（68.2%）。

以博士畢業學門觀察認同政府應積極引進國際人才者，右圖粗體數字為高於「全體」74.1% 的前十大學門比率，以「運輸服務」的 90.0% 比率最高，第二為「大氣科學」的 88.2%，第三為「宗教」的 83.3%，其次依序為「畜牧及獸醫學」的 82.1%、「人文（其他）」的 81.8%、「民生」的 81.1%、「核子工程」的 80.0%、「材料工程」的 79.8%、「教育」的 79.5% 與「地球科學」的 79.4%；另，值得注意的是「醫」科除「公共衛生」（74.6%）外無一學門超過「全體」比率。

進一步由博士畢業學科觀察政府應積極引進國際人才所採取方案，整體而言，各學科對方案看法無太大差異，「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才」與「提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複數年的所得優惠稅率）」以「工」科比率最高，分占 70.3% 與 18.9%；「修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規」與「提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件」以「農」科認同感最高，均占五成多；「完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件）」以「人文」科認同感最高，亦占五成；「理」科與「社會」科相較於其他學科，對前述政府應積極引進國際人才所採取的方案似與「全體」比率較為接近。

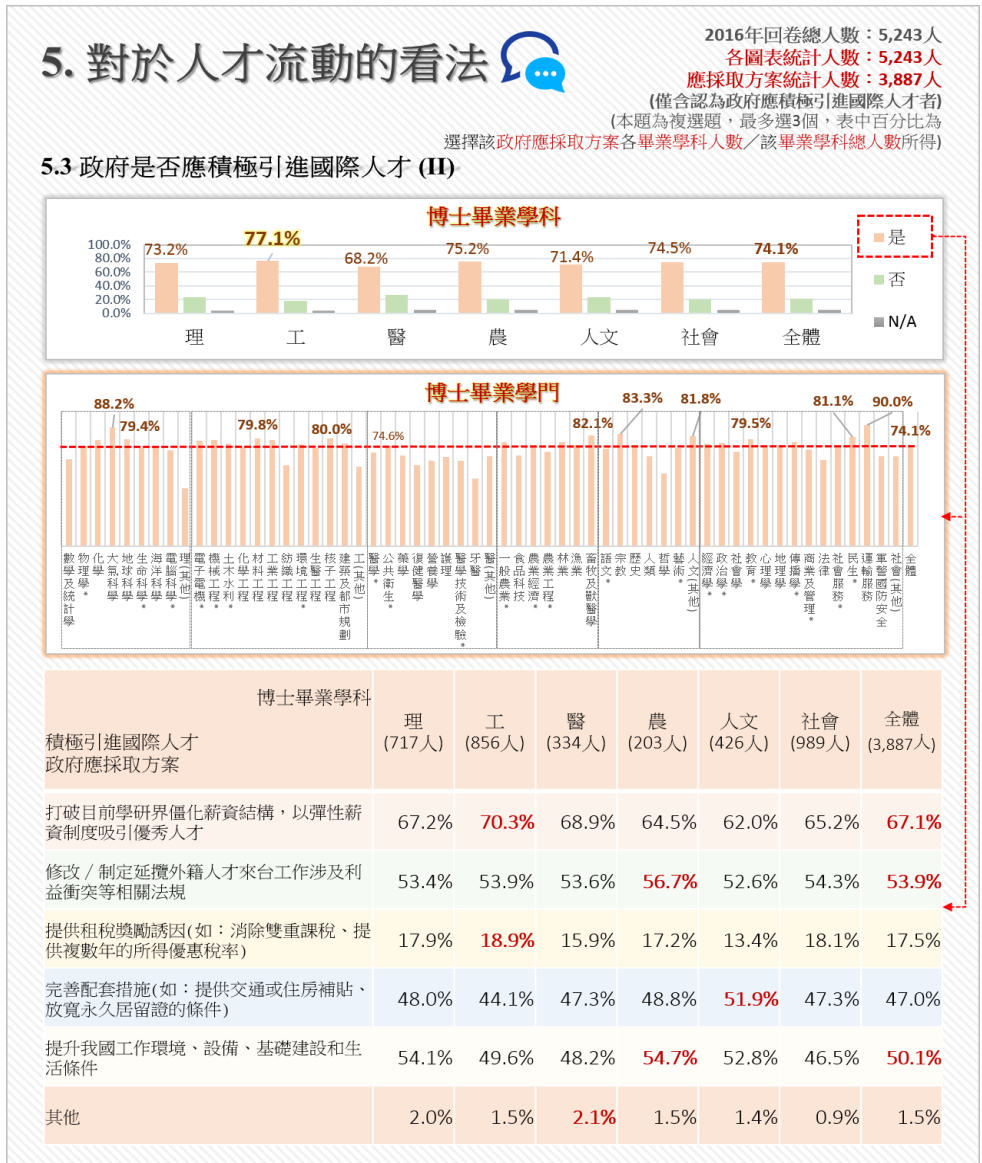


圖 59 對人才流動的看法—政府是否應積極引進國際人才 (II)

5.3 政府是否應積極引進國際人才 (III)

最後以就業狀況與現職工作機構性質（含無現職及現職地點為海外者）探討政府是否應積極引進國際人才，圖 60 可知，「就業中」博士有七成五認為政府應積極引進國際人才，另有二成一認為不應引進國際人才；「待業中」與「未就業」博士在政府應積極引進國際人才比率分別略降為六成與五成五，同時認為不應積極引進比率皆增加約 15.0% 至三成七，而「已退休」博士對政府是否應積極引進國際人才看法與「就業中」博士相近。再者，各機構性質認為政府應積極引進國際人才者多在七成上下，僅「無現職或現職在海外者」為 68.1%，其中以服務於「研究機構」的 78.5% 最高，其次為任職於「企業」的 76.3%，第三為「大專校院（不含附設醫院）」的 73.9%。

再者，以現職工作機構次性質觀察政府是否應積極引進國際人才，答案為「是」者（3,887 人），比率最高之機構次性質為「250 人以上未滿 500 人民營企業」，達 85.7%，居次則為同樣高於八成的「公立研究機構」（80.1%），其餘次機構皆在八成以下，且比率分布接近，僅「企業」的次機構「250 人以上未滿 500 人民營企業」與「未滿 250 人中型企業」有一成五的差距。

由現職工作機構性質探討政府應積極引進國際人才所採取方案，可看出有別於圖 59 之結果，暫忽略「其他」機構性質，「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才」與「修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規」以「醫療院所」的比率最高，分別達 75.3% 及 62.9%，「研究機構」居次，各為 74.1% 與 55.3%；任職「企業」者支持「提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複

數年的所得優惠稅率）」與「提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件」比率高出其他機構達一成以上或近一成，各為 31.1% 與 59.3%；另，「完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件）」除「無現職或現職在海外者」較低外，其餘機構皆在四成以上。

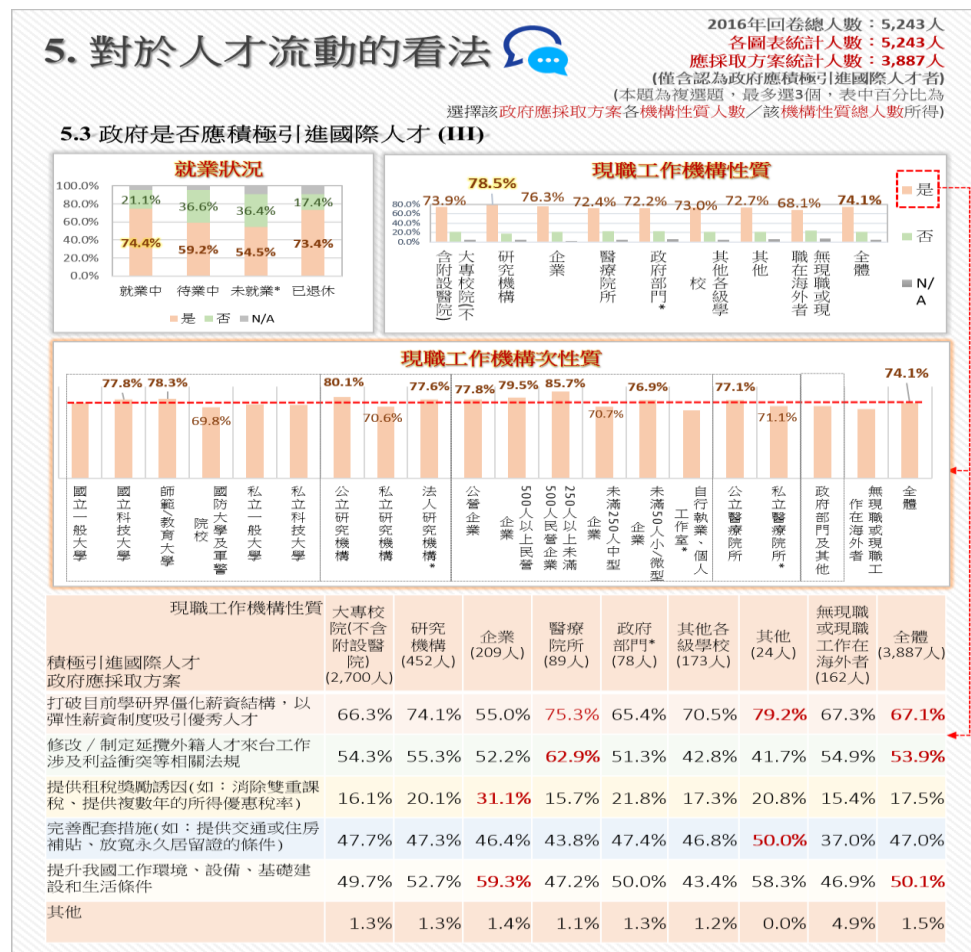


圖 60 對人才流動的看法—政府是否應積極引進國際人才 (III)

二、質化分析

本問卷以開放式問項請回卷者就其個人經驗闡述其對人才流動的看法與建議。此部分針對 5,243 份有效問卷，逐一審視問卷所表達之意見，並排除「未填寫」、「無」、「無意見」、「不清楚」、「不了解」、「N/A」、「No comment」等較無法得知明確意見之問卷，最後以 1,954 份問卷作為分析依據。

為忠實呈現回卷者所表達之看法，乃藉質性分析概念，以文字探勘方式逐一反覆地檢視回覆意見，並在彙整過程中歸納出主題概念，編製主題概念編碼表（詳見附錄 3）。至於內文編碼呈現方式如：「2533：1-1」，其中「2533」為問卷編號，「1-1」則為主題概念。

以下即分述回卷者對於「海外流動成因」、「海外工作情形」與「人才流動之看法與政策建議」之看法。

1. 海外流動成因

本問卷回卷者認為前往海外流動原因，除受限於國內就業環境外，不外乎與國外高薪挖角或是公司派遣外駐有關。

「一種是已具相當學術聲望及地位的資深學者被高薪挖角；另一種是因國內缺乏職缺，而被迫向海外流動的年輕博士。」（1071：1-1）

「國內人才至海外工作大多外調較多，但也有受聘於台商而出國工作...」（3033：1-1）

「外流動機：公司要求長駐國外...」（5465：1-1）

普遍來說，海外挖角提供的薪資福利較為優厚，而歸究國內就業環

境不佳者多半反映前往海外實屬迫於無奈，非不得已之選擇。

「國外挖角，淺灘留不住龍。」（1707：1-1）

「...一種是被高價挖角，一種則是無可選擇。」（381：1-1）

「國內就業不易，薪資與鄰國相比明顯偏低，相信前往海外工作非其所願，實在是逼不得已。」（5132：1-1）

除了前往國外就業外，極少數回卷者認為國外環境有利於開創新機會，故前往國外創業也無非是一種可能。

「流出的動機為創業。」（4050：1-1）

「以個人而言，具備 25 年工作經驗，3 年多前才取得博士學位，年近 50 歲，空有產業經驗與研發能力，卻苦無企業願意聘用與好的舞台創業，因此只能往中國大陸走，爭取創業與市場的機會」（1032：1-1）

至於流往海外之地區以中國大陸、日本以及東南亞等國為主，其中又以中國大陸為大宗，此除可能同為華語系國家外，亦與中國大陸積極延攬國內優秀人才，甚至利用高薪禮聘吸引其前往所致；至於前往非亞洲地區者，則多半前往美國。

「在海外大學任教者，不外乎美國、日本、香港、大陸與東南亞等國，其中以大陸為大宗。」（1657：1-2）

「我周圍已有研究人員被挖腳到美國、中國、新加坡、日本與澳洲等地區。」（1548：1-2）

「在中國大陸政策導向刻意延攬人才的情況下...中國大陸吸引我方人才的趨勢將持續強化。」（1657：2-2）

「被中國的學校挖去設新系所，給很多禮遇...」（204：2-2）」

另，編號 4562 與 4353 號回卷則者認為前往之國家與所學領域似

乎有其關聯性。

「社會科學領域多半至華語圈發展，特別是中國。」(4562：1-2)

「放射科技人才英雄無用武之地...我們清華這批人(原子科學領域)，多數同學在美國、法國。」(4353：1-2)

「高科技人才前往美國西岸就業。」(2912：1-2)

1.1 就業市場與機會

面對國內就業環境不佳所造成的人才流出現象，本問卷多數回卷者認為此與就業市場飽和與求職不順脫離不了關係；其中畢業於 93 年的 2728 號回卷者更心酸提及當時求職屢次碰壁之經過。

「因為國內工作機會太少，國外需求很多。」(919：2-1)

「博士畢業 3 年，寄了 100 封求職信，沒有任何面試機會，找不到工作，必須外流找工作。」(2728：2-1)

另有回卷者反應，相對於國內，國外就業機會選擇較多元，且業界可發展的空間大。

「國內業界沒有太多的工作機會，選擇性也少；國外教職雖然難尋，但業界選擇性多。」(671：2-1)

「國外就業機會多，亦可適時轉換跑道」(1111：2-1)

至於某些特定領域則受限於國內缺乏相關產業，故只好至海外尋求工作機會。

「國內缺乏人文科的工作環境...」(2426：2-1)

「國內沒有職缺...大部分國外唸完音樂治療碩士人才，也往大陸發展，那裡是工作找人，台灣是人找工作。」(2021：2-1)

推究其原因，國內缺乏工作機會似乎與產業結構脫離不了關係，不少回卷者提到學術界係因少子化造成教職缺額減少以及退休教授或雙薪肥貓占缺等因素；產業界則因國內研發能量較為不足，且多為代工產業，故較無聘用博士之需求。

「少子化使大學的人事有所凍結，而不再輕易聘用專任老師。如果在臺灣找不到專職工作，博士就會往國外發展。」(4987：2-4)

「國內因為少子化，沒有教職或研究機會，而民間企業又無法容納，所以到海外尋求機會。」(2737：2-4)

「雙薪教授佔缺，不利年輕人在國內找到教職缺。」(2808：2-4)

「部分產業欠缺研發及無博士員工之需求。」(771：2-4)

「國內就業市場沒有給博士資歷人才適當的位置，這跟產業不升級有關，沒有升級，就不需要研發高難度的技術，就不需要雇用博士等級的研發設計人才。」(329：2-4)

除了國內工作機會選擇少，另有回卷者認為不是找不到工作，而是找不到適合或是比較有發展性之工作。

「希望找到更好的機會...」(2912：2-1)

「國外的的工作能發揮專長，國內找不到適合的工作。」(1118：2-1)

「國內缺乏適當職稱以及專業需求的工作，因此選擇到海外尋求就業機會。」(2425：2-1)

不過，編號 3217 號回卷者卻提到，也有可能是博士自己限縮工作類型，因而一直找不到理想的工作。

「國內就業市場飽和或執著於特定工作，如：教職...」(3217：2-1)

1.2 工作待遇與發展

除了缺乏工作機會選擇至國外就業外，國內就業者也不約而同地強調待遇是影響流動的誘因，當今國內景氣低迷，更使其嚮往至國外尋求較高的薪資。

「水往低處流，人往高處爬！當海外提供的就業環境條件及待遇較本地優厚時，人才外流是很正常的現象。」(1713：2-2)

「目前國內產、學、研提供的薪資條件與國內的物價、房價不成比例，然而國外的薪資平均多於國內約 3 倍薪資（以高科技研發工作）...」(1608：2-2)

編號 4316 號回卷者甚至提到，低薪現象已影響到生活品質。

「當就業環境及薪資條件已經讓人無法應付現實的生活壓力時，就只能被迫往海外發展。」(4316：2-2)

不僅只是低薪現象，看似公平的但實質上卻不然的「齊頭式平等」也被多數回卷者所詬病。

「工作與報酬不對等...」(5627：2-2)

「台灣目前薪資結構主要問題為傾向於齊頭式平等而非立足點平等，對於專業門檻高之領域，其薪資過度低廉。」(931：2-2)

另在職涯發展上，國內升遷不似國外有明確機制，未來發展性有限，並缺乏可發揮的舞台。

「永遠為萬年博士後，未來無保障，故而出走。」(4869：2-2)

「與國外相比，薪資不具吸引力、研究環境比國外差、升遷管道僵硬。」(2885：2-2)

「國外不僅有明確的升遷機制，也比較公平，努力容易有收穫。」(2940：2-2)

整體而言，國外就業的驅動因素不外乎合理的薪資結構、良好的升遷制度以及未來比較有發展前景等因素。

「國外工作環境較佳且薪資較具彈性。」(5301：2-2)

「國外薪資所得較高，未來升遷發展多元化...」(3961：2-2)

「流出動機：國外就業條件(薪資待遇等)較佳、獲取國外工作經驗，尋求個人生涯後續更好的發展機會。」(1695：2-2)

1.3 工作情形

在工作情形方面，本問卷回卷者反映不論在學術界或是產業界皆有血汗勞動現象。

「國內勞資關係不對等，血汗工作充滿各行業，企業文化太保守封閉，管理階層短視近利...」(940：2-3)

「寧願服務外國人也不願意為台灣壓迫的制度工作當血汗勞工／教授...」(4804：2-3)

回卷者認為在產業界工作之心酸多半與僱主態度有相當關係，基本上工時過長以及難被重用是普遍會遇到的問題；現於產業界服務的編號 2843 號回卷者特別提到，企業濫用責任制是造成常態性超時工作的元兇。

「台灣就業環境實在太差...一堆的慣老闆。」(5381：2-4)

「老闆不願給員工合適的待遇...」(446：2-4)

「業界不喜歡雇用博士...雖然生醫理工的博士會有少數幾間大公司會聘用，但進去工時長與所學無關，而且有些工作內容只要碩士即可勝任。」(2105：2-3)

「科技業普遍高工時...有時候周末還要挑一天去公司上班，也不見得有加班費可領，只推說這工作為責任制...這樣的現象普遍存在於國內科技公司...」(2843：2-4)

另服務於國內大專校院之回卷者也直言不諱地指出，有別於國外提供友善的工作環境，國內高等教育在資源日益縮減的條件下，經常要身攬數職，再加上評鑑的相關規定，亦對其造成不少工作壓力。

「國外提供良好的教學與研究環境...」(3322：2-3)

「國外就業環境好，有彈性，以教授而言可以盡情發揮於教學及研究上，不需被綁在做行政或忙於評鑑的事物上。」(2134：2-3)

「台灣學術環境非常惡劣，又要馬兒好又要馬兒不吃草，經費資源給的少，要求研究人員的雜事一大堆。」(3488：2-3)

「學校評鑑或是教師評鑑過於繁瑣，佔據多數時間，一人當五人用。」(93：2-3)

「校內充滿派系鬥爭(有政治無學術)，又有限期升等規定，臨床+教學+行政+研究，一周工時 60 小時...非牙醫師教學+行政+研究，一周工時也有 48 小時...」(3370：2-3)

特別是職級比較低的助理教授或是缺乏保障的約聘人員更是蒙受許多不平等的壓榨。

「一堆專案助理教授（授課時數比專任多、研究服務比專任多、煩瑣雜事比專任多、掛的職稱卻只有專案），只要許可就會往國外走。」

(1643：2-3)

「曾在高雄某國立大學以教學名義聘用為約聘人員，但以未達到研究標準而解聘（因當年未拿到科技部計畫，一年一聘），其對約聘人員很不公平。12 小時教學+行政與處理教育部的計畫+寫科技部計畫+寒暑假要上班，時常要超時工作且無加班費，致使個人健康後來亦受影響。」(4106：2-3)

至於在工作資源方面，除了新進教授缺乏有利資源支援外，學閥問題也相當嚴重，經常剝削其他非派系人馬可取得的資源。

「...對新進人員不友善，資源皆被少數學霸學閥把持，經費獲得不易，使得人才外流。」(320：2-4)

「研究環境問題之一是對年輕學者經費補助不足(多數僅通過一年計劃而非多年計劃，且經費較少)，但對許多資深學閥大量多年補助...另外，資源分配應考量實力而非人脈...」(1500：2-4)

編號 3930 號回卷者描述其曾為了取得資源不得不依附在系上大咖教授之下，卻成了免費廉價勞工。

「...在缺少資源的情況下，助理教授不得不與前指導教授合作...美其名為合作，實際上則為上述大佬免費服務者居多，舉凡撰寫計劃，執行實驗，甚至連教學上還得分憂，蠟燭兩頭燒。」(3930：2-4)

除了工作壓力重與福利被剝削外，少部分回卷者也提到國內就業環境並不似國外尊重專業價值，此亦是吸引人才前往國外就業原因之一。

「國內無論是官方或業界，普遍缺乏對專業的尊重，能拗則拗，能不花錢就不花錢。」(608：2-4)

「經歷過國外就業環境再回來的人，常常在面試過程就覺得不被尊重...後來受不了的就會再離開。」(993：2-4)

「普遍認為國外的工作環境、對人才的認同度、對專業的尊重度、工作環境的支援、就業保障等普遍皆比台灣要好上很多，皆會讓轉過去的人得到尊重與滿足。」(5308：2-4)

1.4 企業／學術體制與相關制度

良好的企業制度有助於吸引人才，雖然僅有極少數回卷者提到國外企業制度完善；然而卻有不少回卷者在描述前往海外原因時，對國內體制有不少抱怨，此或許可視為人才流動驅動因素之一，其中又以學術界強烈抨擊相關評鑑制度所帶來的弊害為最。

「國外企業制度完善，待遇好。」(2944：2-3)

「教育部評鑑造成造假風氣，對學校發展幫助不大。」(5331：2-4)

「以目前大學評鑑來說，所有的評鑑內容全部都是僅在表面層次的東西，甚至於很多評鑑（不論是教育部或者各學校為因應教育部的要求而設的評鑑）完全在於點數的蒐集，其獲得點數的內容又幾乎與真正的學術研究或教學等無關。」(2311：2-4)

「太多制度導入與評鑑反而破壞工作環境。」(1882：2-4)

於大專校院任教之回卷者特別指出評鑑制度誘使學校任用越洋博士與退休博士，排擠年輕教師就業機會之情況相當嚴重。

「前段大學為了教學評鑑只用外國學歷的博士，台灣畢業的博士因為苦無工作機會，就只好到海外找工作。」(1176：2-4)

「尤其是私校為了評鑑聘請資深教授，年輕人有怎會有出頭的機會。」(5381：2-4)

綜整回卷意見來看，國外體制較為完善，且多半輔以相關配套措施，而國內則較缺乏通盤考量，不僅無法有效激勵表現良好同仁，另在執行上也容易造成矛盾現象，同時具備跨領域背景之編號 5345 號回卷者即以自身申請計畫為例，描述其因教育部、科技部認定不同所造成資格不符現象。

「我卻面臨很尷尬的問題，教育部在審查我的升等資格時會以我的『昆蟲學』背景為主，但申請科技部計畫時，又會以我所在的單位（教育學為主）為考量標準，使得我很難申請到計畫。台灣在做教育大方向的調整時，相對應的審查制度卻沒有更動，導致真正科技整合的人才只有受害，並未蒙受其利。」(5345：2-4)

「現有制度無法反映人才能力與未來潛力，反而可能造就「比較會玩教育部評鑑遊戲」卻無心在教學與研究的人員，更容易獲得升等與升遷的機會...」(2311：2-4)

「台灣目前雖然複製國外升等制度，但對國外完善的升等制度並未真正了解透徹，只知皮毛，完全不曾真正了解國外升等制度的合理配套措施為何？」(4855：2-4)

至於在人事聘用制度上，除了前述評鑑上的考量外，也深受人脈關係所影響，服務於大專校院回卷者指出學閥問題特別嚴重，其對於人事任用、升等或是計畫申請握有關鍵決定因素，亦影響新進人員就業機會、資源取得與未來升遷之發展。

「剛畢業的博士，沒人脈在台灣就是沒有就業機會。」(3382：2-4)

「資深教授主導新聘教師的作業，儘量安置自己的學生，建立自己的勢力。」(2770：2-4)

「學閥明顯、審核任用制度不公，造成許優秀但無人事背景的人無就業機會。」(1719：2-4)

1.5 社會環境

除了前述與工作較為相關之驅動因素外，另有部分回卷者回應現今國內景氣低迷，再加上經濟、政治、社會環境不安定，因此不看好台灣未來的發展，而考慮至國外就業，想遠離國內的紛紛擾擾。

「多半嚮往國外的研究規模和制度，其次為喜歡國外的生活環境。」(5595：2-6)

「跳離這種教育失敗的國家，到比較有教育水準的國度去謀生與發揮，或許可以活得比較舒服與快樂。」(3879：2-6)

「國外生活環境比較好，這十多年台灣嚴重內耗，經濟產業邊緣化...」(3461：2-6)

「人才寧願離鄉背井前往海外工作，原因大概是考量國內整體經濟環境的優劣趨勢、工作條件與薪資待遇，以及政治環境的對立內耗，不確定因素讓人感到無遠景而出走。」(3234：2-6)

不僅如此，少數回卷者也批評國內媒體亂象，對於人才相關議題缺乏客觀性的報導，利用聳動標題煽動輿論，內容也經常有所偏頗，只強調海外就業的好處，驅使國內人才前往國外尋求更好的發展。

「國內媒體對外流的待遇與環境過度美化，總以特例來代表通例，再加上聳動式的新聞標題，讓沒經驗的新博士造成誤解。」(5618：2-7)

「國內民粹作祟，人民獨立批判思考能力低落，媒體惡意炒作，拒絕客觀深入了解問題癥結點，使得人才大量流失...」(1856：2-7)

再者，社會輿論對於少數極優秀人才似乎有所偏見，編號 5614 號回卷者甚至直言國內「見不得別人好」之心態，並無助於留住好人才。

「輿論環境不佳，沒有保護人才...」(5449：2-7)

「國內對不斷散發負面的訊息，要人努力卻不要領高薪，有本領的要甘願低薪，長此以往，有能力的人不可能會留下來」(4970：2-7)

「政府應加強導正社會上對於高學歷或具有特殊技能的人才領取高薪的偏見，此偏見來自於一般人民見不得人好的心態，但此將阻礙社會發展...」(5614：2-7)

1.6 個人因素

在個人因素方面，有些回卷者本身就在外留學並以海外工作為目標，有些則是希望透過海外就業拓展視野，並藉此累積自身實力，進而提升個人國際競爭力。

「出國工作的動機不外乎要增加自己的能力和視野，並訓練自己的國際競爭力。」(4230：2-5)

「有些是為了更寬廣的生活條件，或與國際知識接軌。」(93：2-5)

「希望獲得國際性公司企業的經歷...」(246：2-5)

「海外就業的博士，部份是自己具有國際視野，有國際競爭力，因此沒一定要回台灣就業...其就業市場原本就是全球。」(1889：2-5)

屬於青壯年且年紀介於 40~45 歲之編號 1876 與 2490 號回卷者認為，若有赴外工作之經驗，未來回流尋求教職則有其潛在優勢。

「我身邊很多出國的博士大部分是出國 2 年湊金，回國後較能有機會取得教職。」(1876：2-4)

「國內若是有職缺亦會先考慮具有國外經驗者。」(2490：2-4)

不過，也有回卷者純粹只是抱著當機會來了，或是職務改變不大，就到國外試試看的心態。

「如果有好的機會，當然願意試試看。」(1183：2-8)

「嘗試不同就業環境 或是追求更好的未來。」(5636：2-8)

「由於都是教職，看起來並無太大的困難...」(166：2-8)

另有不少已婚且有子女之回卷者提到，子女教育問題也是影響其決定是否前往海外就業的考量因素之一。

「考量子女教育問題，國外教育較多元，適才適性。」(4306：2-5)

「為兒女選擇較合宜的教育環境，是同仁流出的動機。」(5240：2-5)

2. 海外工作情形

綜整回覆意見可知，赴海外發展之情況有好有壞，普遍來說認為發展良好之回卷者多半讚賞國外薪資高、研究資源充足且發展性較國內佳；至於覺得赴外發展未盡人意之回卷者則提到，雖然薪資較國內高，但還是無法與當地人相比。不過整體而言，認同國外發展情況較好之回卷者仍佔多數。

「到國外就業的人大都發展不錯，比留在台灣更有發展潛力。」(3500：3-1)

「我認識的人都是國外有 offer 才走的，因此並無面臨就業困難，現在都非常成功。」(1165：3-1)

「個人目前就業情況，海外高薪，比台灣好，實驗室經費多遠勝台灣，發展空間多樣化，遠勝台灣...」(3930：3-1)

「國外就業狀況良好，個人生涯發展快速，已經轉到更優良的學校任教。」(566：3-1)

「差強人意，但薪水遠比台灣高...」(438：3-1)

「薪水比國內高但比其他外國人同事低。」(3265：3-1)

再者，認為海外薪資不如預期之回卷者多半以大陸任教為例，其提到大陸教職薪資會視學校而有所區別，且未來發展性也並不穩定。

「大陸大學薪資已經在這兩年迅速下滑...」(458：3-1)

「我有二個學弟，拿到博士到大陸的大學教書，年薪只有約 40-50 萬，不是外傳的 100-200 萬新台幣...」(268：3-1)

「大陸對於教職也有分級制，沿海與內地的差別性也大，不是每一位到中國大陸工作的人都有好的發展。」(2635：3-1)

「聽到的都是到大陸發展，只是都沒幾年光景。」(5232：3-1)

「本校某位主任...後來被中國的學校挖去設新系所，給很多禮遇，待評鑑過後就逐漸取消禮遇...」(204：3-1)

即使在大陸任教待遇不見得比較好，但編號 1900 與 5272 號回卷者認為大陸教職負責的業務相對單純，較能夠專心於教學及研究工作。

「以大陸為例，雖然待遇較低，但不需為招生忙碌或憂心，可專心教學和研究。」(5272：3-1)

「除了少數高端人才能夠具備國際競爭及自由移動能力外，大部分人才仍以大陸地區的民辦或二級學院的教師為主，其實處境也並不比在台灣好到哪裡去，只是不必做業務工作(招生)的固定教書工作而已。」

(1900：3-1)

另有極少數回卷者指出部分赴海外就業者可能因發展受限，而決定轉行。

「目前有些人仍留在本行，不過轉換跑道從事其他行業的人非常多。」

(4586：3-1)

「國外就業後面臨的困境是不如預期，轉行者居多。」(3353：3-1)

「出國的博士...也不是所有人都有工作，有些人正在進修中，並打算轉行。」(2962：3-1)

2.1 工作保障

在工作保障方面，本問卷回卷者普遍提到國外職務多半屬於短期性的契約聘僱關係，雖然短期發展良好，但以長期來看，工作穩定性稍嫌不足。

「國外就業有些以專案的方式聘請，不是長久之計。」(3464：4-4)

「國外就業困難通常是僅有短期契約，不提供長聘...」(1097：4-4)

「國外就業的問題不外是沒有終身職...大多數仍以兼職為主！」(1582：4-4)

「少部分短期很好，但沒有中長期的保障。」(2826：4-4)

另由回覆意見推測海外工作缺乏保障之原因，可能與工作簽證與居留權有關。

「面臨的困難以居留身分或簽證問題居多...」(3429：4-5)

「工作要雇主願意申請簽證、每 2-3 年因工作搬遷。」(1101：4-5)

非但如此，在職涯升遷發展上亦有其侷限性，較難晉升擔任高階主管，編號 1719 號回卷者認為此可能與海外就業者並非該就業國之國人有關。

「國外就業面臨升遷困難，不被信任...」(1295：4-4)

「國外面臨困境為難以突破職場天花板，尤其許多文化上潛規則的設限...」(1086：4-4)

「就業狀況變為不上不下，不是最差的下層職位，但也無法提升至高層決策管理，工具人居多。」(801：4-4)

「在國外總不是公民身份，升遷公平性不見得公平。」(781：4-4)

另有部分回卷者擔憂地提到若海外就業者之專業／技術被學會，則可能面臨被該國人才取代之危機。

「很容易專業技術被學走（被利用完）以後，就被請走了。」(3686：4-4)

「年輕一輩的人會面臨數年後不被續聘的壓力，因為別的國家會培養自己人接手。」(329：4-4)

「尤其大陸他們學得特別快，經常在 3-5 年間就可以將我們的外流人才取而代之。」(2716：4-4)

「國外將台灣人才視為用後即丟的物資。」(827：4-4)

因此，編號 5512 號回卷者表示工作保障性是決定是否長久待下的重要考量因素。

「國外就業是否受到當局尊重與保障，這會影響繼續留任的心態。」(5512：3-2)

2.2 環境適應情形

到國外工作，身在異鄉終究不是自己熟悉的環境，加上各國生活習慣、風土民情不同，難免因觀念不同而產生摩擦，需要花費一段時間適應新的環境。

「不是自己的國家，難習慣。」(2574：4-1)

「最大的困難即是風土人情不太能適應...」(666：4-1)

歸納回覆意見其最常遇到的問題包含：語言溝通、生活環境、飲食、文化差異等問題。

「到國外就業的煩惱就是飲食不適...」(2105：4-1)

「到國外就業最常遇到的就是人生地不熟、語言不通、環境不熟悉等困難。」(3539：4-1)

「首先應該是語言，接著是文化習慣適應上的困難，當然還有人際關係的問題...」(3678：4-1)

「國外就業面臨文化背景差異太大，做事方式不同...」(1412：4-1)

尤其赴外就業者對當地人而言畢竟是外來客，所以一開始較難融入其生活圈，容易產生隔閡感，因此需要重新建立新的社交圈。

「老外還是老外，不被當作自己人。」(1260：4-1)

「在國外也是次等公民或廉價勞工，未必能融入社會...」(1797：4-1)

「尤其是文化的不同，幾乎很難打入當地的生活圈。」(217：4-1)

「須面對身分、語言、文化改變，重新建立人際關係。」(4427：4-1)

回卷者特別提到若是前往中國大陸任職，則較容易遇到敏感的國家認同以及政治議題相關之問題。

「國外就業會面臨文化差異衝擊，涉及政治層面有意識型態的衝突。」

(2735：4-1)

「到國外去後面臨國家認同的問題（中國大陸）。」(3917：4-7)

「...大陸學者與學生更好奇台灣 8 點檔的政治秀會把台灣耗損到甚麼地步，不斷要求個人表態，很困擾...」(2128：4-7)

此外，國外工作職場普遍較競爭，回卷者認為其必須要比國內更努力才能不被淘汰，工作壓力相對比較大，此也反應海外工作者必須因應工作環境之轉變而調整其工作步伐。

「國外的 work 環境比較競爭，壓力比較大。」(1580：3-1)

「國外發展由於環境及人際關係較不熟悉，需要靠自己的能力且很努力才能生存下來，其實壓力很大。」(4230：3-1)

「適應當地國的學術生態，學術、生活雙重壓力鉅大。」(4070：3-1)

編號 4216 號回卷者心有感觸地表示，國外工作並不如外界想像中的風光，過程中間有許多問題需要調適與克服。

「國外工作表面好，但實際上辛苦誰人知。」(4216：3-1)

2.3 家庭心理牽絆

月在故鄉圓，家是故鄉親。對海外工作者而言，因距離及工作上的原因無法常常回臺灣，心中難免燃起思鄉之情，多數回卷者提到家是其永遠的牽掛。

「想回家，沒有根。」(2212：4-3)

「最大的困難是家人的照顧及牽掛，畢竟台灣是自己的家鄉。」(1611：4-3)

「居住交通遠，與親人兩地相思。」(2140：4-3)

「面臨的問題為離家較遠，家中有事無法及時回台。」(320：4-3)

除了年長雙親的撫養與照顧問題外，已有家庭者還須面臨婚姻的維繫與子女成長、教育種種難題，編號 543 號回卷者甚至認為國外就業可能會引起婚姻觸礁。

「面對不得不離鄉背井，遠走他鄉，留下年邁雙親在台灣，無法承歡膝下盡孝，更遑論想結婚或生子的龐大壓力。」(1667：4-2)

「到國外工作多會面臨...國內年長家人長輩的撫養問題。」(433：4-2)

「國外工作最大的問題在家庭分開(夫妻在不同國工作)，還有小孩的教育問題。」(1991：4-2)

「在國外很苦啊！弄到家庭破碎，妻離子散的一堆啊！」(758：4-2)

另有極少數回卷者表示為解決家庭問題，只好選擇舉家搬遷，一同前往海外生活。

「家庭是否要遷移是需要思考的...」(1189：4-2)

「家庭不能照顧，最後只好全家移民。」(3166：4-2)

「困難就是全家要一起去，異地生活文化差異以及小孩就學是一大難題！情況就是多忍著點....」(3088：4-2)

2.4 相關福利與資源

海外工作者工作的地點畢竟是國外，少數回卷者認為其可享受的權利與可獲得的資源自然無法與該國人民相比，許多時候必須自力救濟，並無法尋求國內政府的協助。

「國外工作大多會面臨單打獨鬥、自力更生的情況，較少能獲得資源的奧援。」(5217：4-5)

「台灣人身份在中國大陸有其限制，例如無法申請國家的科研項目...」(4831：4-6)

「在國外仍有升等壓力，但沒有政府資源挹注。」(5370：4-5)

「國外困難就是有事駐外單位不見得可以協助...」(3265：4-5)

此外，亦有 4-5 位回卷者特別提到在國外就醫問題，其認為海外工作雖然有較多的機會與薪資，但卻無法享受到台灣完善的健康保險；另編號 3077 及 3814 號任職於大專校院之回卷者表示，台灣的教師退休金制度相對較國外優渥。

「國外薪資高很多...到國外就業難免有就醫的問題...」(928：4-1)

「...會去新加坡工作的原因是薪資比台灣多好幾倍...在新加坡看醫生沒有健保，很貴...」(3407：4-5)

「國外有較多的機會...但可能會有適應上的困難，退休後的待遇也可能不如台灣的公立學校教師，健保制度也不如台灣...」(3077：4-5)

「國外的健保和退休金制度不如國內的公立學校教師。」(3814：4-5)

2.5 未來流動規劃

綜整回覆意見可知，除少數至國外發展不錯而選擇繼續留在海外工作外，多數回卷者反映若國內有機會還是傾向回台工作。

「我認識去海外的博士人才，因為國外的福利薪資都遠比國內好太多，幾乎去海外都不願意再回來。」(4451：3-2)

「台灣一直說沒有人才願意回來，實際上有很多人才想回台灣來...」

(3488：3-2)

「這些出國的博士，在國外其實也過得不錯，但總是覺得應該回國試試機會。」(1876：3-2)

雖然回卷者表示身邊多數海外工作者有回國意願，但目前國內就業環境不佳，並不見得找得到國內工作可以回台服務，或是考量工作待遇不及國外而有所卻步。

「即便在海外拓展有了經驗和視野，想回來發揮所長也無機會回來，或回來的條件更差而導致不想回來。」(2200：3-2)

「大部分的人在國外待過的人最後還是想回來台灣，但是礙於現實面(薪資)，導致無法回台灣。」(5532：3-2)

即便最終選擇回到國內就業，其個人發展也不盡相同，回卷者反應有人因國外就業經歷而獲得更好的工作，但也有人反倒輪為流浪教師，或是必須尋求過去人脈才找得到工作。

「回到台灣卻也難以適應台灣生活，或找不到滿意的工作，所以載浮載沈，但也有人因為有國外經驗反而得到更好的工作。」(93：1-3)

「回台後面臨高不成低不就之就業窘境。」(2175：1-3)

「其實很多出國又回來找工作的，還是去找前老闆當靠山，真正靠國外學到的東西就能打天下的其實很少...」(380：1-3)

「部分留外繼續奮鬥，部分回國變成流浪教授，部分回國降低標準搶占約聘僱職缺。」(543：1-3)

編號 3514 號回卷者認為，曾有國外就業經歷回流至國內校任教時，在語言方面特別有優勢，再加上先前所提國內學術界崇洋之心態，其較

國內本土博士更容易獲得教職。

「回國後仍面臨僧多粥少的問題，但一方面因為許多學校在選擇老師時會注重英文能力，因此出國後的博士人才再回台灣，則具有外語能力的優勢，因此相對於國內博士有較大的機會。」(3514：2-4)

3. 人才流動之看法與政策建議

對於國際間的人才流動，本問卷回卷者認為若由正面來看可拓展海外就業博士的視野、促成知識與技術間的交流，有助增進國際間交流與合作。編號 4161 號回卷者樂觀地表示人才流動能為雙方發展注入一股新的活水。

「人才流動至海外，增加國際觀，並非壞事。」(2584：5-1)

「國內人才往國外流動...可能影響為楚材晉用，然亦可能帶進國際合作的機會...無懼人才往國外流動，反而有益促進國際合作和經濟發展。」(4505：5-1)

「國際間的交流合作非常重要，現在潮流已無法閉門造車，需要創造更多的機會。」(4274：5-2)

「人才的流動應是一種正常現象，好的人才應是為全世界所用，也通過這樣的流動才不至成為死水。」(4161：5-2)

然而面對國內就業市場之嚴峻，人才流動似乎略顯失衡，現階段流出多於流入，容易造成許多負面不良之影響。多數回卷者擔心過度的人才流出可能使技術與經驗一併外流，亦造成國內人才斷層與技術斷層，長久下來將影響國家學術與研發實力，使國家競爭力逐漸下滑。

「流動可以增加國際互動交流，但過度人才外移將使台灣逐漸失去競爭力以及人才斷層現象。」(1569：5-1)

「...有機會自然把握機會前往海外工作，造成部分學科人才斷層，技術人員難以回流服務，長久下來對整體研發實力會有影響。」(4782：5-1)

另有部分回卷者則擔憂若國內無法留下優秀人才或是海外工作者高成低就，則易產生劣幣驅逐良幣或是海外移工之現象。

「優秀人才留不住，劣幣驅逐良幣...」(1863：5-1)

「...這一些空有想法的年輕學者只好往外面發展，影響就是劣幣逐良幣。」(4967：5-1)

「海外人才輸出原因眾多，最不樂見到海外高材低就，成為博士移工。」(415：5-1)

「因少子化，學校招生面臨挑戰...導致學術移工，台灣優秀的人才外流，實為可惜。」(3106：5-1)

另，編號 3962 與 4630 號回卷者不約而同地表示，有出有回的短期人才流動，知識能有效交流，若只流出不回流則弊大於利，易造成人才外流。

「人才海外短期流動者，有助於促進區域間知識等方面交流，並加速國內產、學、研發展與進步；但長期流動者，除個人興趣、職涯規劃等因素外...反映出國內就業市場與結構出現問題，以致無法長期留住人才。」(3962：5-1)

「流動若不是永久滯留，流動有絕對的好處，可以帶入更多元的視野、技術或材料；但若流動是永久性的，則產生諸多不利。」(4630：5-1)

3.1 對於政府因應人才流動態度與作為之看法

雖然部分回卷者對於國內目前人才流出情形略感憂心，但另有部分回卷者則抱持著樂觀看待，審慎評估之態度，主張政府無須過度干預，但也提醒應適時監控與關注，以掌握現階段國家人才資產之現況。

「應該抱持戒慎恐懼的態度，數年後恐造成高等人才斷層與不均。」(5534：5-2)

「審慎樂觀，不須過度介入，應保持工作機會開放，讓人才自由選擇。」(1070：5-2)

「人才流動讓市場自行決定，政府無需干預，但應有所作為以防過度外流。」(1794：5-2)

「審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象。」(246：5-2)

綜整回卷者對於人才流動之看法，不外乎提到攬才與留才兩大部份。首先就攬才來看，除強調應不分國別，唯才是用外，亦希望延攬對象為國內較稀有之專業人才或是較年輕之優秀人才，以填補國內人才缺口，以及引進不同於國內既定之舊有作法，或是較具新穎開創之想法。

「積極挽留與開放吸納雙軌並進。」(1534：5-5)

「廣納百川！優秀人才多延攬，不要歧視大陸或非洲等國之精英。」(4951：5-4)

「延攬年輕（<45 歲）海外人才回台灣。」(5481：5-4)

「政府鼓勵國際人才流入，或許可針對尖端/稀少之技術或產業引入國外之專業人員。」(3429：5-4)

「多延攬國外優秀專業人才，例如：國際企業高階企業主管等。讓台灣的人有更多機會看跨國企業如何經營、領導、抉擇。」(5115：5-4)

非但如此，回卷者認為所延攬之海外優秀人才，必須能夠刺激國內就業生態，有助於改善或提升國內現有環境，才能有效發揮攬才之實際效益。

「應鼓勵人才的流入，但目標不(只)是聘用頂級的國際學者，而是促成競爭。」(4562：5-4)

「海外人才進入國內則要審慎評估...只有當海外人才的流入有刺激國內的工作產能時，才有其真正效益。」(2366：5-2)

除了積極延攬人才外，部分回卷者也不忘強調留才之重要性，表示國內也培養許多傑出人才，建議主事者不需要捨近求遠，可多加任用國內優秀人才。

「人才流入是好事，但也應關注國內培養之人才...注重如何讓優秀人才在國內服務而使國家更有競爭優勢。」(5314：5-3)

「留住優秀人才，優先雇用本國人才，先達到滿足內需，再聘請國外人才。」(1129：5-3)

「自己國家的人才給外人用，再去引進海外人才，真的是本末倒置。」(3234：5-3)

「不要老是以為外來和尚會唸經，動不動就以高薪延攬國外人才，無視於國內同樣有優秀人才，卻不願意用相近條件來延攬國內人才！」(555：5-3)

此外，面對人才流出也應儘量正面看待，編號 4918 號回卷者特別鼓勵年輕人有機會應前往海外以拓展眼界；不過值得注意的是，回卷者認為國內幼教、醫護人才已出現外流現象，對此政府也應掌握國內人才流出情況，積極了解現今流出者是否為我國未來重點產業必要之人才，

並制定相關對策，予以留才。

「政府也應鼓勵年輕人出去看看世界，培養自己成為國際人才。」(4918：5-2)

「新加坡需要台灣高教的幼教人才。」(3407：1-3)

「護理學門海外就業條件優異，具吸引力，人力外流。」(3146：1-3)

「頂尖人物、專門技術人才盡流失，最明顯的便是外科醫生。」(3678：1-3)

「積極引進國外專業人才，也鼓勵優秀人才出國交流學習與工作，但需注意是否大規模之人才外移。」(3256：5-2)

「應確認流出的人才是否有國家未來主要需求的專業...」(329：5-5)

「稀少性高科技人才流出則應有限制。」(3556：5-5)

另對於已流出之人才也可應建立聯繫機制，鼓勵鮭魚返鄉，吸引外流人才再度回流。

「我認為博士到中國教書，能減緩國內流浪博士的問題，應該不只防止流出，更應該建立聯繫機制...也可以適時吸引他回台灣服務...」(1807：5-4)

「人才應該有進有出，政府應創造友善與優質的就業環境，廣納人才，更鼓勵人才回流。」(5115：5-4)

對於人才流動，編號 2606 號回卷者提倡國人應保持開放心胸，不需要過度負面看待，認為流入或流出對台灣只有壞處。

「應正向看待人才的流進流出，不應過於傾向鎖國主義，認為外國人才來台會搶走本國人的工作，國人赴國外工作就是國內人才流失。」(2606：2-4)

3.2 對於人才流動政策之建議

本問卷回卷者認為人才流動政策牽涉層面很廣，不能只是制定炒短線或是口號式的政策，應該一併考量教育、經濟與勞動等方面可能會遇到的問題，並進行長期且整體性的跨部會政策規劃。

「此為整體經濟環境與人力結構問題，應從教育、經濟等多種層面綜合檢討研擬對策。」(2406：5-5)

「政府的作為要長期和延續和公開，非短期策略，非銀彈策略，非排名比較策略，非口頭或選舉策略。」(5530：5-5)

「政府應針對人才流入的相關規範進行調整，並研擬相關的人才延攬方案，我國政府目前處於一種無作為的狀態，喊口號多，實質作為少，又受限於立院。」(863：5-5)

再者，針對現行的人才相關制度，部分回卷者建議應該建立公平的機制，透過鬆綁法規、彈性薪資、調整相關稅制與解決居留身份等相關制度，以助於吸引人才。

「應該從根本做起，不要頭痛醫頭、腳痛醫腳，建立公平正義的制度...」(3374：5-5)

「鬆綁薪水與放寬外國人居留制度。」(5505：5-5)

「以完整的法律制度，搭配稅制改善，以及取消無意義的薪資上限等措施。」(3696：5-5)

「人才流入應更開放，包括家屬居留規定等限制。」(1896：5-5)
抑或參考歐美或是鄰近國家的攬才政策，以修正國內相關法規。

「全球化影響人才流動是必然趨勢，政府對於「人才流動」可參考日本、歐美國家的作法。」(1845：5-5)

曾有海外工作經驗的編號 2577 與 1647 號回卷者特別讚許國外的攬才政策，能夠設身處地為海外工作者優先解決必要的生活需求問題，例如家庭、居住及交通相關問題。

「反觀我在國外工作的大學，能夠從我們的需求面出發，考量我們在當地的工作與生活需求。」(1647：5-5)

「個人曾赴德國與瑞士進修...這兩個國家對外來工作夥伴的第一項工作，都是先透過行政運作方式，解決住房交通和孩子就學等基本問題，並提供各項減免與優惠措施。這對工作人員而言，有助於其盡早專心於相關的研究工作。」(2577：5-5)

3.3 對於整體就業環境之建議

除前述所提的攬才政策外，另有部份回卷者認為只要建立友善、開放且具發展之環境，自然有助於吸引優秀人才流入或留下。

「政府應盡量創造開放環境，讓人才多元刺激，強化競爭力，有好的環境及條件，自然能留住或吸引人才。」(3113：5-6)

「學術環境的改善遠比人才流動重要得多，環境好人自然就來，根本不需要憂慮流出流入。」(4630：5-6)

在改善產業環境方面，回卷者多建議可利用補助或減稅方式獎勵研發，發展高附加價值之產品，並透過產業升級轉型，或是扶植新創事業，以提高國內研發之需求，進而吸引外資投資，讓優秀人才看到前景，吸引其待在台灣發展。

「應有中長期積極作為，以更有效的獎勵措施及減稅制度，鼓勵或強制具一定規模之企業投入研發及創新，提升國際競爭力。」(134：5-6)

「加強產業升級，但不要一直流於口號...多發展高附加價值產業，不要都是只有毛 3 到 4 的產業。」(1860：5-6)

「鼓勵與扶持新創公司，積極創造就業環境與機會...」(5202：5-6)

「研發重點與方向要朝向具潛力的前瞻研究，不能永遠只是追著國外的產品在做研發，這樣只會成為 COPY 的產品，要有所進步，不然關鍵的研發人才都會流失。」(4833：5-6)

除了改善產業環境與體質外，回卷者也希望政府可由影響人才流動關鍵因素之工作待遇與就業機會與等方面提供協助，其認為除透過打破齊頭式平等、依能力敘薪，予以調整薪資結構以及鼓勵學術界降低師生比、企業聘用博士以增加工作機會外，若積極輔導博士自行創業，不但能達到增加就業機會之目的，也可使高階人才有更大之發展空間。

「政府需要改善就業環境，並從薪資及生活負擔多管齊下。」(3416：5-7)

「提供更優質具競爭力的薪資結構，以及積極改善工作或研究環境。」(2764：5-7)

「唯才是用，依能力給薪，不要齊頭式平等。」(2913：2-2)

「降低大專院校師生比、班級人數及開課人數...降低每位教師所需承擔之學生人數，營造較多職缺。」(2698：5-7)

「政府應輔導及鼓勵企業聘用博士人才...」(4081：5-7)

「扶植高階人才創業，增加高階人才就業機會。」(3980：5-7)

另對於現有之工作職務則建議透過淘汰制度，釋出相關職缺，讓優秀人才有更多就業機會。

「政府應加速老人代謝，提供優秀人才工作機會。」(3459：5-7)

「應該思索如何讓公家單位淘汰不合適的人，除了填寫一些無用的表格評定人才外，應該思索如何才能留下最正確的人才。」(3382：5-7)

其中於國內大專校院服務之回卷者特別提到淘汰制度有助於汰換新血，削弱學閥勢力，進而培育年輕優秀學者。

「要修改教師法...淘汰不適任教師，讓年輕人有機會。」(5076：5-7)

「相對美國、新加坡與英國教學市場不斷出缺，學術能力不夠者迅速被取代，是故一直出缺...這邏輯跟台灣很不一樣...我覺得政府應積極汰換老人，限縮退休學霸，以培養 30-45 歲年輕或中生代學者。」(902：5-7)

面對前述所提工作環境上可能遇到的超時工作、不合理之體制以及缺乏專業尊重等現象，屬於中生代之 4334 號回卷者心有所感地表示，若能解決就業環境上種種不佳的待遇或是人事相關等制度，應有助於留才。

「若能制定更合理的評量制度，工作項目及待遇，就能留住較多人才。」(4334：5-7)

3.4 對於人才動向掌握之建議

面對人才流動議題，部份回卷者認為應先定義何謂人才？並從定義人才之過程，思考未來國內產、學研界需要那方面人才？需要的數量何？進而培育或延攬符合國家未來發展方向之優質潛力股。

「政府應該重新審視人才的定義，而非以學歷定義。」(3005：5-5)

「政府要先想好到底想要什麼樣的人才？」(5224：5-5)

「以積極態度長期規劃國家未來所需人才，配合產官學界之需求員額，進行調整。」 (668：5-5)

「政府若能確定近期內(1~3 年)要發展的產業，就從這方面加強人才培育，網羅國內外可用的高階人才，並對這項產業培育種子人才。」
(3977：5-5)

另對於現階段培育之人才，亦可透過盤點人才之學經歷、專長、聯絡資訊等項目，建立國家人才庫，以便政府有效掌握人才動向資訊，得知國家未來人才之缺口。

「建立人才庫，均衡產業發展，政府須需要進行人力發展控管政策，避免部分產業人才過剩，部分產業人才不足。」 (4093：5-5)

「就專長、專利、經歷、學歷，建立人才資料庫。」 (3265：5-5)

人才庫除了可以有效掌握人力現況外，亦可媒合人才與建立聯繫管道。其中，回卷者特別提到海外人才庫可作為雙方資訊交流之窗口與提供回流相關資訊之管道。

「...彙整人才需求資料庫，媒合人才與環境，建立友善的諮詢服務。」
(5385：5-5)

「應做好台灣在海外重要人才盤點，建立動態聯繫管道，使外流之人才亦能納為己用。」 (1695：5-5)

「政府也應建立海外人才庫，使外流人才與國內之機構或學者有合作機會，彼此提升，也回饋台灣之栽培。」 (4369：5-5)

另少數回卷者則建議可透過長期的人力調查，掌握動態資訊，並進行深入分析，提出具體有效之決策建議。

「應持續調查研究，掌握動向數據作為政策參考。」 (5466：5-5)

「政府機關不缺的就是數據，從數據出發，可以模擬出非常多不同的情境和結果，供決策做參考。」 (4100：5-5)

參、結論

過去，留才與攬才為各機構／企業各顯身手之戰場，期望人才為機構／企業之「固定資產」，現今，各國將人才朝「流動資產」邁進，歐盟鼓勵各國人才跨國流動已行之有年，反觀亞洲國家仍以較保守觀點看待人才流動。故今年本調查針對我國各領域與各機構別博士人才的流動意願與意向探討，希冀觀察出我國博士流動概況，進而提供相關資訊予政府單位以完備政策與方案，並藉我國博士人才流動帶領台灣朝全球化經濟邁進。本文將前述量化與質化內容總結如下：

一、50 歲以下中青代未來五年前往海外流動意願較高，且流動原因與整體就業環境及薪資接受度具高度相關性

從流動意願來看，50 歲以下中青代博士未來五年有意前往海外工作意願高於全體，其中又以「未滿 35 歲」、博士畢業年為「100 年以後」者流動意願最高。至於有意前往海外工作之原因，博士畢業年為「100 年以後」者有高達四成認為與國內就業環境不佳有關，更有一成歸因於找不到合適工作。此與本中心「2015 年 NPHRST 博士就業知覺調查分析報告」之結果，未滿 50 歲的四個年齡區間對未來五年博士就業市場的整體就業環境知覺平均數皆低於全體一致，亦可推知中青世代博士菁英不看好台灣未來，且有相對高比率擬於近五年前往海外發展。

對於國內就業環境不佳，亦可由質性回覆結果看出端倪，不少回卷者反應現今國內就業環境不僅礙於學術界少子化或是產業界缺乏前瞻、研發特性，故缺乏與博士相關的工作機會，在工作職場上亦面臨薪資問

題、升遷制度不明確、血汗工作等情形，因而有不少回卷者表示曾對目前就業環境有所不滿，而燃起前往海外尋求更好的發展機會之念頭。

在薪資方面，《天下雜誌》曾於 2014 年針對企業人資長、海外台灣工作者及台灣本地工作者等三個群體進行「台灣人才大調查」，文中提及超過半數認為「薪資沒有競爭力」是造成人才外流的首要因素。而本調查質、量化分析結果亦發現相似結果，在質化分析方面，回卷者大多反映相較於國外，國內薪資相對較低，不僅僵化、缺乏彈性，且過於傾向齊頭式平等，工作上報酬遠不及實際工作之價值，進而促使其前往國外尋求較優渥之待遇；至於在量化分析方面，相對低薪的「50~未滿 75 萬」元以及年薪接受度較不滿的「應加薪 20% 以上」流動意願最高，且年薪接受度與出國意願呈負向關係，即認為應加薪幅度愈高者前往海外工作意願愈高，顯示薪資接受度才是扮演流動與否的關鍵角色。以此看來，薪資競爭力並不僅是單純指薪資的高低，應該是一種相對比較的概念，當薪資接受度愈高表示其愈認可工作所反映之價值，亦即表示此薪資相對具競爭力。

二、多數博士海外就業以先有工作機會為優先，至於有特定偏好前往之國家以美中日為前三大，且各博士畢業學科所偏好之前往國家，以及不同任職單位自認其所具備前往海外之優勢，則不盡相同

除國內就業條件（薪資福利等）不佳而驅使其至海外工作外，質性回覆意見也提到，尚有部分係為國外高薪挖角、公司外派、個人本身即嚮往海外生活環境與看好國外就業環境，抑或希冀藉國外工作拓展視野，並提高自身國際競爭力所致。其中有關個人相關因素之描述大致符

合量化分析擬前往海外就業之前三大原因：「看好全球化趨勢，成為國際化人才」、「個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活」以及「獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會」之情況。

在有意願流動者欲前往之國家方面，超過半數（54.2%）選擇「不拘國別，視工作機會而定」，顯示大多數博士抱持有工作即可的務實心態；但是若有特定欲前往國家者，中青輩博士較偏好「美國」，50歲以上博士則對「中國」有較高偏好。若以博士畢業學科觀察，理工醫農人文欲前往國家第一選擇皆為「美國」，僅「社會」科為「中國」；至於前往「美國」首要原因為「專業或學術領域的領先國家」，前往「中國」則以「薪資較高、就業環境條件優渥」與「看好該國市場與產業發展」並列最主要原因。進一步對照質性填答內容，前往「中國」受薪資吸引與看好該國市場與產業發展之因，應與近年中國積極延攬國際人才且透過高薪禮聘國內學者有其相關性，非但如此，台灣與中國同為華語體系國家，較無語言限制亦有一定之吸引力。

至於回卷者自認其具備前往海外工作之優勢，亦因機構性質而有顯著差異，任職於著重研究論文產出的「大專校院」與「醫療院所」博士認為「專業領域知識與學術地位（例如SCI／SSCI論文數）」為其主要優勢，而服務於「研究機構」與「企業」者則自認具備「創新研發能力」比率居冠。

三、未來五年無意前往海外工作之族群，年長世代多因現職符合自身興趣與現職工作穩定度較高，較無意願前往海外工作；年輕世代則多因家庭因素，（暫）無法至海外工作

雖然本調查對象對於國內未來就業環境並不樂觀，但仍有近七成（67.1%）博士表示未來五年並無前往海外工作之意願；探究其原因，受目前工作／國內就業環境吸引而沒有流動意願者，以「符合自身興趣及職涯規劃的工作內容」比率最高（68.9%），「穩定的收入與工作保障」次之（42.0%），亦即多數博士仍抱持想在自己國家安居樂業的心情。進一步觀察選擇符合興趣及職涯規劃者，以年齡45至未滿65歲選擇此因留在國內者高達七成，高出其他年齡區間者甚多，至於其現職工作之機構性質以「大專校院（不含醫療院所）」最多、「醫療院所」次之，兩者皆超出七成；選擇「穩定的收入與工作保障」者，以年齡介於40至55歲間者比率較多，高於全體平均（42.0%），至於其現職工作機構性質則以「政府部門」與「其他各級學校」分居一二。

在非工作相關因素方面，則有近半數未來五年無流動意願／沒有前往海外工作係考量「家庭因素，無法出國或無意願出國」，其中又以35至未滿45歲的年輕世代選擇此原因較為顯著，高達六成以上，至於其他變項則差異不大。對照質性回覆意見，年輕世代因「上有老、下有小」，必須考量父母撫養、子女教育、夫妻分隔兩地等家庭的牽絆較多。

綜整因工作或非工作相關因素無意願前往海外工作而選擇留在國內之原因可發現，目前服務於政府部門或是大專校院以及其他各級學校的中高齡博士，可能因政府單位或是學術界工作相對較為穩定，加上在原機構已累積一定之經歷，故較無意願脫離舒適圈而至海外重新適

應新環境；而較年輕之博士則多考量家中長輩、婚姻、子女等家庭因素，因而（暫）無法至海外工作。

四、海外就業者雖享受相對高薪與較佳之工作環境，但須重新適應與融入新環境，亦面臨不少問題與壓力；且本調查對象超過半數有回流意願，其中又以職業別為「政府法人企業主管」與「理工醫農研發人員」者之回流意願較高

在人才流動程度方面，本調查結果顯示回卷者身邊之現職（或已離職）同事已前往或考慮／計畫前往海外工作人數約占全體四成，不論是因國內就業環境而無奈前往，或是嚮往國外就業與生活環境而前往海外就業，質性回卷者認為海外就業者面對不熟悉的環境，在生活、文化、職場上勢必需要經過一段時間重新調適，所面臨之壓力甚至更甚於國內。

至於海外就業者之發展情形亦不盡相同，雖然普遍認同國外薪資優於國內、工作內容相對較單純，學術界不需處理行政雜事以及工作環境較為友善等；但也反映海外工作者在工作上，因居留身份以短期契約性質居多，不僅較無保障，亦擔心專業／技術被學會後即被淘汰；在相關待遇與升遷發展上，因國籍不同，不僅薪資略低於當地之同仁，且較難晉升至高階主管職；在相關福利資源上，亦有法規上之限制，其部分權利無法與當地人相比，難免有時感到挫折或不太公平，尤其擁有家庭者要擔憂的地方更多。

事實上，不論海外就業發展之好壞，文字回覆內容中不乏回卷者透露未來有機會仍希望回國服務之想法，此與量化分析結果頗為相符。本

調查統計數據顯示，未來五年有意願出國工作者有近六成表示其有回國意願，且男性的回國意願又稍高於女性，至於不同年齡區間意見雖略顯分歧，但同樣以最想流動的「未滿 35 歲」比率最高，另現職服務於「政府部門」與「企業」或是擔任「政府法人企業主管」與「理工醫農研發人員」者，其有意回國比率也較其他機構性質或職業別高，推測可能與該機構性質與職業別在工作保障及生涯發展較其他職業穩定且相對有發展性。

五、多數調查對象對於現今人才流動情形略感悲觀，並希望政府積極採取防止外流與積極留才之相關方案，其中打破學研界僵化薪資，以彈性薪資制度留才方案頗獲各世代博士認同。

面對國內人才流動，本調查質性回卷者認為從好的方面來看，人才流動有助於知識與技術間的交流，並促成國際合作，故相當鼓勵年輕人前往海外流動；另有一派則擔憂若人才流出大於流入則容易造成人才外流，進而影響國內競爭力。對照量化分析結果，視目前情況為優秀人才的流失者比率稍高於視人才流動為人才被世界廣用者，可看作國內現階段人才流動看法仍偏向悲觀。若以年齡層來看，未滿 45 歲的年輕世代有近半數認為現今人才流動係因目前國內就業市場沒有適當工作機會所造成，同時此族群亦有較高比率自認前往海外工作應被視為沒有工作機會的市場流動者，此或可解釋為該族群是台灣目前就業環境惡化工作機會減少下首當其衝的受害者。

再者，對於現今流動狀況，亦有高達七成回卷者希望政府針對人才流失現象，應採取積極監控、適當或大刀闊斧作為以防止過度外流或積

極留才等不同因應措施，顯示其認為政府在此議題責無旁貸。若以年齡層來看，50 歲以下者認為政府應抱持的態度以「視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才」之比率最高，其中「未滿 35 歲」者甚至有近四成比率希望政府大刀闊斧積極留才。且在留才方案上，以「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」與「創造更全面更優質的工作環境」兩項獲六成以上全體回卷者的支持，若進一步對照質性分析結果可知，其希望在薪資上透過打破齊頭式平等，並視表現予以敘薪；在工作環境上則能尊重專業，並解決過勞工作以及不合宜體制等問題。

進一步比較不同年齡層所偏好之留才方案可知，未滿 40 歲博士認同以彈性薪資留住人才之方案達七成以上，另「鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員」方案，亦同樣獲得半數 40 歲以下者之贊同；至於 40 歲以上博士認同創造更優質的工作環境方案或以彈性薪資留住人才之方案者皆達六成以上；顯然目前學研界薪資僵化現象是各世代博士所期待改善之問題，另越晚畢業與越年輕之博士特別關注工作機會之增加與健全工作保障，至於年長資深博士則期望改善工作環境之不合宜現象與制度。

六、本調查對象普遍贊成延攬人才，並傾向透過「彈性薪資」、「改善環境」與「鬆綁法規」等措施吸引人才，同時亦鼓勵延攬回流人才，以形成良性人才流動

所謂人才流動應包含流入與流出，在流入方面，本調查回卷者認為政府應積極引進國際人才者高達七成四，但各機構性質中沒有延攬外籍同事者卻超過半數，至於已延攬或考慮／計畫延攬僅達三成五，其中又以「企業」與「研究機構」延攬情況稍佳，達四成以上，而「政府部門」與「醫療院所」居末二位，延攬情況僅在兩成左右，顯示國內就業市場在國際人才之延攬仍有進步空間。對於此，行政院已於今（105）年 9 月針對外籍人士留台方案，提出金融、租稅、保險、居留、簽證、工作與國際生活等七大項鬆綁措施，希望有助於吸引優秀人員來台，此亦可看出政府對於人才延攬之重視。

進一步對照本調查對象對於人才延攬相關措施之看法，質性回卷者表示只要國內就業環境相對友善、開放且具發展性，自然有助於吸引人才來台，另在制定相關政策時，若可從被延攬者之基本生活需求思考，並透過鬆綁薪資、稅制、居留等制度，亦能作為吸引人才來台之誘因。在量化結果方面，近七成者認為「打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才」最重要，且各年齡區間偏好此方案比率皆在六成以上；至於其他方案如「修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規」、「提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件」與「完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件）」，則不論年齡區間、博士學科或機構性質大都有五成上下的支持比率。由質、量化分析結果可知，其認為「彈性薪資」、「改善環境」與「鬆綁法

規」應為延攬人才之重要誘因。

除積極延攬國際人才，質性回覆意見中也不忘提醒，攬才範圍應包含優秀海外工作者，亦即回流人才。其認為回流人才屬於良性的人才流動，可帶入海外之新技術與思維，亦有利於提升國內整體環境。因此，建議政府可透過海外人才庫掌握海外人才概況，並作為雙方資訊交流與聯繫之管道，為有意回流之人才提供相關服務。

綜上可知，今年度本調查結果顯然已揭開目前國內高階人才流動之面貌，亦即四成五認為是沒有工作機會造成的人才流動、三成博士疾呼人才已流失，與兩成樂觀看待認為台灣人才應為世界廣用等三種不同面向之看法；在未來五年內，即使整體環境悲觀氛圍瀰漫，但多數博士仍擬留在自己的國家繼續打拼，至於有意擬前往海外工作者，多數係因國內沒有適當工作機會，且傾向前往國家除各族群均一致擁抱的美國外，中國與日本亦頗受青睞；又，雖然現職（或已離職）同事已前往或考慮／計畫前往海外工作人數約占全體四成，但對前往人數主觀認知之多寡仍以「少」居多，約占三成，此或可解讀為儘管國內博士人才已有流出趨勢，但應尚未達到整體環境無法承受的程度，也或許正是政府與國內各界共同思考、取得共識，以及處理人才流動議題，研擬人才相關政策的之最佳時機。

肆、建議

根據瑞士洛桑管理學院發布的「2015 年 IMD 世界人才報告」，我國在 61 個受評比國家中，於「人才外流」指標排名 50，惟「人才外流」並不一定等於負面意義的「人才流失」；Solimano（2008）亦提及 21 世紀的人才流動趨勢可視為「人才循環」（brain circulaton），是一種雙向（或多向）的移動；且本調查亦有二成回卷者持正面意見，認為台灣人才應該走向世界，故本調查認為政府在面對人才外流相關影響與衝擊時，應以創造雙贏的良性人才流動循環為目標，以避免台灣成為人才失落的一角。有鑑於此，本調查提出以下幾點建議：

1. 根據國家科技發展願景，規劃未來 3~5 年欲投資之重點產業以及產業發展方向，並推動產業轉型與升級，以創造高階人才需求；非但如此，若產業具有前景及長遠發展性，自然有助於吸引高階優秀人才投入。
2. 改善僵化薪資、超時工作、任用與管理制度不合宜、職涯缺乏發展性與不公平之感受等現象，鼓勵企業抱持以人才為資本，並透過立法或相關行政規範，盡量拉近目前勞資對立之歧見，創造尊重專業、具未來發展性，以及可吸引人才留下之就業環境。
3. 面對國內就業市場嚴峻，政府應化被動為主動，與其被動等待人才流出，不如積極鼓勵及輔導不同領域之年輕人才至海外尋求就業抑或創業機會，並透過海外人才庫，掌握其海外發展情形，以利未來聯繫與交流。

4. 為海外就業博士設立國內產業／就業資訊交流窗口，並透過海外人才庫發送相關訊息，或邀請其回國經驗分享，除可掌握海外人才概況外，亦有助引進新知識／技術／思維，且對於有意回流之博士亦可進一步提供就業機會之媒合服務，讓人才回流引領知識／技術一同回流。
5. 參與國際組織或國際合作有助於促進人才流動，建議政府輔導與獎勵學研界以大型國際合作計畫為基礎進行人才交流，進而建立長期合作機會，一方面可培育人才並助於我國博士拓展海外就業市場，另方面也使國際有更多機會與台灣人才合作。
6. 根據國內未來 3~5 年之產業需求進行人才盤點，提供個別產業或學科之人才供需分析，以了解國內各領域之人才缺口情形，進而依據缺口積極留才或招募與延攬海外優秀人才，以補足產業人才缺口並避免缺口擴大；其中留才對象不應僅限本國人，尚包含在國內求學／就業之外籍人才，只要其具備尖端／專業技術或是屬於未來高階產業發展需要之潛在人才，即唯才是用，期延攬或留才之對象對國內整體發展確實具有實質助益。
7. 鬆綁法規是本調查對象對延攬人才方案一致之看法，現政府已積極針對金融、租稅、保險、居留、簽證、工作與國際生活等七大項予以改善，若能進一步提供生活相關資訊，協助其快速融入當地生活，並營造具國際化之工作環境，以及簡化不便之行政程序，建構友善留才攬才之措施與環境，亦有助於強化人才來（回）台誘因。

參考文獻

- 天下雜誌 (2014)。台灣人才大調查：薪資太低 台灣人才外流關鍵因素，2016 年 12 月 6 日，取自：<https://goo.gl/M24Pyf>
- 呂雪慧 (2016)。延攬國際人才政院祭 7 優惠，2016 年 12 月 6 日，取自：<https://goo.gl/bP1d3N>
- 洪懿妍 (2014)。全球人才大戰！5 大關鍵報告解密。Cheers 雜誌，(172)。
- 徐一萍、廖珮琤、鄭淑美、張玄熹 (2016)。2015 年 NPHRST 博士就業知覺調查分析報告，2016 年 12 月 8 日，取自：
<https://goo.gl/ZfMwF8>
- 蘇尹岑 (2015)。人才外流 專業交流？！—上班族前進海外工作意願調查，2016 年 11 月 26 日，取自：<https://goo.gl/KUDnhH>
- Institute for Management Development (2015). IMD World Talent Report 2015. Retrieved November 18, 2016, from <https://goo.gl/K6HfX6>
- National Institute of Science and Technology Policy (2015). 1st Report of “Japan Doctoral Human Resource Profiling” — FY2012 doctoral graduates cohort-, Retrieved November 18, 2016, from <http://hdl.handle.net/11035/3086>
- Oxford Economics (2012). Global Talent 2021. Retrieved August 25, 2016, from <http://goo.gl/rYNLGd>
- Solimano, A.(2008). **The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact**. New York: Oxford University.

附錄 1 調查問卷

2016 年 NPHRST 博士就業調查

就業版

各位博士，您好！

感謝您去年支持／協助填寫「2015 年 NPHRST 博士就業調查」問卷，今年調查主題為目前國內各界人士憂心關注的人才流動問題，期能透過本調查的量化與質性分析，反應國內博士人才亟欲表達的心聲，以做為未來決策參考。

本問卷共有六大部分，問卷前三大部分為背景資訊，第四至第六部分為今年主題－人才流動。請依據您的真實感受進行填寫，問卷採不記名方式，內容僅供統計分析絕不用作他途，敬請安心填答。再次感謝您的協助與支持！

註：有「*」為必填題

第一部分 基本資料	
1.1 *性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性
1.2 *年齡	<input type="checkbox"/> 未滿 30 歲 <input type="checkbox"/> 30~未滿 35 歲 <input type="checkbox"/> 35~未滿 40 歲 <input type="checkbox"/> 40~未滿 45 歲 <input type="checkbox"/> 45~未滿 50 歲 <input type="checkbox"/> 50~未滿 55 歲 <input type="checkbox"/> 55~未滿 60 歲 <input type="checkbox"/> 60~未滿 65 歲 <input type="checkbox"/> 65 歲（含）以上
1.3 *婚姻狀況	<input type="checkbox"/> 單身 <input type="checkbox"/> 已婚
1.4 *有無未滿 18 歲子女	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
第二部分 博士教育	
2.1 就學身份	<input type="checkbox"/> 碩士畢業直接就讀 <input type="checkbox"/> 碩士畢業後先工作再就讀 <div>2.1.1 就讀博士前的工作年資共計？（含國防役）</div> <input type="checkbox"/> 未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1~未滿 3 年 <input type="checkbox"/> 3~未滿 5 年 <input type="checkbox"/> 5~未滿 10 年 <input type="checkbox"/> 10 年（含）以上 <div>2.1.2 博士進修時是否（曾）有全職工作？</div> <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 沒有
2.2 *學校類型	<input type="checkbox"/> 國立一般大學 <input type="checkbox"/> 國立科技大學 <input type="checkbox"/> 師範／教育大學 <input type="checkbox"/> 國防大學及軍醫院校 <input type="checkbox"/> 私立一般大學 <input type="checkbox"/> 私立科技大學 <input type="checkbox"/> 國外大學（國別：_____）請參見代碼表 1
2.3 *修業起迄年	起始年 _____ 畢業年 _____
2.4 *畢業科系學門	請參見代碼表 2
2.5 就讀動機 （複選，最多 3 個）	<input type="checkbox"/> 個人興趣 <input type="checkbox"/> 博士學位光環 <input type="checkbox"/> 家人、朋友或父母的期望 <input type="checkbox"/> 畢業後較容易找工作 <input type="checkbox"/> 對升遷及待遇有幫助 <input type="checkbox"/> 對想從事的工作，博士學歷是基本要求 <input type="checkbox"/> 畢業後想從事學術或研究相關工作 <input type="checkbox"/> 受指導教授鼓勵／推薦或機構派遣 <input type="checkbox"/> 其他 _____

1

第三部分 目前就業

就業版

<input type="checkbox"/> 就業中 <input type="checkbox"/> 待業中 跳至 4.1 <input type="checkbox"/> 未就業（如：家管、服役等） 跳至 4.1 <input type="checkbox"/> 已退休 跳至 4.1	
3.1 *您現職工作的地點？ （以主要工作為主，在海外短期（6 個月內）受訓者請勾選原工作地點）	
<input type="checkbox"/> 基隆市 <input type="checkbox"/> 台北市 <input type="checkbox"/> 新北市 <input type="checkbox"/> 桃園市 <input type="checkbox"/> 新竹市 <input type="checkbox"/> 新竹縣 <input type="checkbox"/> 苗栗縣 <input type="checkbox"/> 台中市 <input type="checkbox"/> 彰化縣 <input type="checkbox"/> 南投縣 <input type="checkbox"/> 雲林縣 <input type="checkbox"/> 嘉義市 <input type="checkbox"/> 嘉義縣 <input type="checkbox"/> 台南市 <input type="checkbox"/> 高雄市 <input type="checkbox"/> 屏東縣 <input type="checkbox"/> 宜蘭縣 <input type="checkbox"/> 花蓮縣 <input type="checkbox"/> 台東縣 <input type="checkbox"/> 澎湖縣 <input type="checkbox"/> 金門縣 <input type="checkbox"/> 連江縣 <input type="checkbox"/> 海外 _____ 跳至 5.1	
3.2 *您現職工作的工作類型為？（以主要工作為主）	
<input type="checkbox"/> 全職	3.2.1 您在現職工作機構的年資為？ <input type="checkbox"/> 未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1~未滿 3 年 <input type="checkbox"/> 3~未滿 5 年 <input type="checkbox"/> 5~未滿 10 年 <input type="checkbox"/> 10 年（含）以上
	3.2.2 您是否曾任職博士後研究員？
	<input type="checkbox"/> 是 3.2.2.1 任期共計？ <input type="checkbox"/> 未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1~未滿 2 年 <input type="checkbox"/> 2~未滿 3 年 <input type="checkbox"/> 3~未滿 4 年 <input type="checkbox"/> 4~未滿 5 年 <input type="checkbox"/> 5 年（含）以上 <input type="checkbox"/> 否
	<input type="checkbox"/> 否
<input type="checkbox"/> 兼職	
<input type="checkbox"/> 博士後	3.2.3 您在現職工作機構的年資為？ <input type="checkbox"/> 未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1~未滿 3 年 <input type="checkbox"/> 3~未滿 5 年 <input type="checkbox"/> 5~未滿 10 年 <input type="checkbox"/> 10 年（含）以上
	3.2.4 自博士畢業後，您擔任博士後任期已多久？ <input type="checkbox"/> 未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1~未滿 2 年 <input type="checkbox"/> 2~未滿 3 年 <input type="checkbox"/> 3~未滿 4 年 <input type="checkbox"/> 4~未滿 5 年 <input type="checkbox"/> 5 年（含）以上
3.3 您博士畢業至現職工作（含博士後）的轉職次數為？ <input type="checkbox"/> 0 次 <input type="checkbox"/> 1~2 次 <input type="checkbox"/> 3~5 次 <input type="checkbox"/> 6 次（含）以上	
3.4 *您現職工作的機構性質為？（若有兼職，以主要工作為主）	
<input type="checkbox"/> 大專校院（不含附設醫院）	<input type="checkbox"/> 國立一般大學 <input type="checkbox"/> 國立科技大學 <input type="checkbox"/> 師範／教育大學 <input type="checkbox"/> 國防大學及軍醫院校 <input type="checkbox"/> 私立一般大學 <input type="checkbox"/> 私立科技大學
	3.4.1 您任職的科系為？_____ 請參見代碼表 2
	<input type="checkbox"/> 其他各級學校
<input type="checkbox"/> 研究機構	<input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立 <input type="checkbox"/> 法人（含行政與財團法人）
<input type="checkbox"/> 企業	<input type="checkbox"/> 公營企業

2

<input type="checkbox"/> 500 人以上民營企業 <input type="checkbox"/> 250 人以上未滿 500 人民營企業 <input type="checkbox"/> 未滿 250 人中型企業 <input type="checkbox"/> 未滿 50 人小/微型企業 <input type="checkbox"/> 專門職業及技術人員自行執業、個人工作室	
3.4.2 您任職的行業為？_____請參見代碼表 3	
<input type="checkbox"/> 醫療院所	<input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立（含私人診所）
<input type="checkbox"/> 政府部門（一般行政部門，如：各部會署行政單位）	
<input type="checkbox"/> 其他_____	
3.5 * 您現職工作的職業別為？（若有兼職，以主要工作為主）	
<input type="checkbox"/> 政府、法人、企業及醫療院所主管 <input type="checkbox"/> 理工醫農研發人員（含工程師） <input type="checkbox"/> 人文及社會科學研究人員	3.5.1 管理人數？ <input type="checkbox"/> 未滿 10 人 <input type="checkbox"/> 10~未滿 30 人 <input type="checkbox"/> 30~未滿 100 人 <input type="checkbox"/> 100~未滿 500 人 <input type="checkbox"/> 500 人（含）以上
<input type="checkbox"/> 大專院校師資及主管 <input type="checkbox"/> 其他各級學校師資及主管 <input type="checkbox"/> 專門職業專業人員（如：醫師、律師及會計師等） <input type="checkbox"/> 其他_____	3.5.2 您的職級是： <input type="checkbox"/> 教授 <input type="checkbox"/> 副教授 <input type="checkbox"/> 助理教授 <input type="checkbox"/> 講師
3.6 您目前工作與博士所學的相關性為？	
<input type="checkbox"/> 非常相關 <input type="checkbox"/> 還算相關 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 不太相關 <input type="checkbox"/> 非常不相關	
3.7 您現職工作的年薪（含獎金、紅利等）為？	
<input type="checkbox"/> 未滿 50 萬元 <input type="checkbox"/> 50~未滿 75 萬元 <input type="checkbox"/> 75~未滿 100 萬元 <input type="checkbox"/> 100~未滿 150 萬元 <input type="checkbox"/> 150~未滿 200 萬元 <input type="checkbox"/> 200~未滿 300 萬元 <input type="checkbox"/> 300 萬元（含）以上	
3.8 您對現職工作的薪資接受度為？	
<input type="checkbox"/> 可接受 <input type="checkbox"/> 應加薪 3~5% <input type="checkbox"/> 應加薪 6~10% <input type="checkbox"/> 應加薪 11~20% <input type="checkbox"/> 應加薪 20% 以上 <input type="checkbox"/> 其他_____	
3.9 您選擇現職工作的原因為？	
（請依序填入 1、2、3，分別表示主要、次要及第三動機，最多 3 個）	
<input type="checkbox"/> 符合自身興趣 <input type="checkbox"/> 為探索是否符合自身興趣 <input type="checkbox"/> 薪資待遇高 <input type="checkbox"/> 符合自身職涯規劃 <input type="checkbox"/> 工作內容與性質符合自身要求 <input type="checkbox"/> 為獲取經驗與技能 <input type="checkbox"/> 求職過程中最好的工作選項 <input type="checkbox"/> 求職過程中唯一獲得的工作 <input type="checkbox"/> 工作地點符合自身要求 <input type="checkbox"/> 迫於現實壓力 <input type="checkbox"/> 其他_____	

第四部分 流動意向	
4.1 您是否曾經前往海外工作（6 個月（含）以上）？	
<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.2 * 您未來 5 年是否有意願前往海外工作？	
<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 擬前往海外就業 <input type="checkbox"/> 擬前往海外創業
<input type="checkbox"/> 否 跳至 4.9	
4.2.1 您欲前往的國家為？	
<input type="checkbox"/> 不拘國別，視工作機會而定 <input type="checkbox"/> 擬前往國家：（請依據期望國家排序，最多 3 個）	
第一選擇_____；第二選擇_____；第三選擇_____	
(1) 中國 (2) 香港 (3) 新加坡 (4) 日本 (5) 韓國 (6) 美國 (7) 加拿大 (8) 英國 (9) 法國 (10) 德國 (11) 澳洲 (12) 紐西蘭 (13) 其他_____	
4.2.2 您目前是否已經開始尋找海外工作機會？	
<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	
4.3 您選擇前往上述國家／地區的主要原因？（複選，最多 3 個）	
選擇不拘國別者免答此題，請跳至 4.4	
<input type="checkbox"/> 專業或學術領域的領先國家，可獲取更多工作技能與經驗 <input type="checkbox"/> 薪資較高、就業環境條件優渥 <input type="checkbox"/> 看好該國市場與產業發展 <input type="checkbox"/> 提供工作機會較多，就業市場大 <input type="checkbox"/> （較）沒有語言與文化隔閡 <input type="checkbox"/> 喜愛該國文化與生活環境 <input type="checkbox"/> 機構／公司派駐，只能前往該國 <input type="checkbox"/> 其他國家沒有合適工作 <input type="checkbox"/> 其他_____	
4.4 您欲前往海外工作的主要原因為？（複選，最多 3 個）由主動至被動排列	
<input type="checkbox"/> 看好全球化趨勢，成為國際化人才 <input type="checkbox"/> 個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活 <input type="checkbox"/> 獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會（主動爭取） <input type="checkbox"/> 海外高薪與優渥條件挖角 <input type="checkbox"/> 機構／公司派駐（被動接受） <input type="checkbox"/> 返國後能獲得更好的職缺 <input type="checkbox"/> 國內就業環境條件（薪資福利等）不佳 <input type="checkbox"/> 在國內找不到（合適）工作 <input type="checkbox"/> 其他_____（如創業）	
4.5 您認為您所具備前往海外工作的優勢為？（複選，最多 3 個）	
<input type="checkbox"/> 專業領域知識與學術地位（例如 SCI/SSCI 論文數） <input type="checkbox"/> 創新研發能力 <input type="checkbox"/> 良好的語言與溝通能力 <input type="checkbox"/> 領導統御與管理能力 <input type="checkbox"/> 使命必達的工作態度與適應力 <input type="checkbox"/> 擁有國際證照 <input type="checkbox"/> 國際視野與海外市場開拓能力 <input type="checkbox"/> 其他_____	

- ☐ 較好的工作環境（包括組織文化、工作保障）與自主性
- ☐ 較好的薪資及福利
- ☐ 較健全的升遷制度與機會
- ☐ 較好的生活環境與方式
- ☐ 符合自身興趣及職涯規劃的工作內容
- ☐ 可以獲取更多技能與經驗
- ☐ 其他

☐ 台灣目前優秀人才的流失 ☐ 台灣沒有適當工作機會的市場流動

☐ 台灣人才為世界廣用 ☐ 沒意見

<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 工作 1 至 3 年後回國	<input type="checkbox"/> 工作 3 至 5 年後回國
	<input type="checkbox"/> 工作 5 至 10 年後回國	<input type="checkbox"/> 工作 10 年以上後回國
<input type="checkbox"/> 否		

<input type="checkbox"/> 已有人前往海外	4.9.1 前往（或考慮／計畫前往）人數？
<input type="checkbox"/> 有人考慮／計畫前往	
	<input type="checkbox"/> 很少 <input type="checkbox"/> 少 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 多 <input type="checkbox"/> 很多
<input type="checkbox"/> 目前沒有	
<input type="checkbox"/> 不清楚	

☐ 沒有，但考慮／計畫延攬 ☐ 很少 ☐ 少 ☐ 普通 ☐ 多 ☐ 很多

☐ 沒有

☐ 不清楚

<input type="checkbox"/> 良好的薪資與待遇	<input type="checkbox"/> 符合自身興趣及職涯規劃的工作內容
<input type="checkbox"/> 良好的工作環境（包括組織文化）與自主性	
<input type="checkbox"/> 健全的升遷制度與機會	<input type="checkbox"/> 可以獲取更多技能與經驗
<input type="checkbox"/> 穩定的收入與工作保障	<input type="checkbox"/> 熟悉的環境與人際關係
<input type="checkbox"/> 工作地點	<input type="checkbox"/> 其他

☐ 目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國

☐ 喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國

☐ 已從海外返回，無意願再出國

☐ 年齡因素，無法出國或無意願出國

☐ 家庭因素，無法出國或無意願出國

☐ 自認未具備前往海外工作的能力，無法出國

☐ 所學領域無法在海外找到合適工作，無法出國

☐ 其他

<input type="checkbox"/> 已有人前往海外	請勾註：前往：(可複選) 計畫前往：(不可複選)
<input type="checkbox"/> 有人考慮、計畫前往	<input type="checkbox"/> 港澳 <input type="checkbox"/> 台灣 <input type="checkbox"/> 香港 <input type="checkbox"/> 其他
<input type="checkbox"/> 目前沒有	
<input type="checkbox"/> 不清楚	

5.1 *您認為台灣人才流動的情況應視為？

<input type="checkbox"/> 目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失	5.1.1 流失程度？ <input type="checkbox"/> 非常嚴重 <input type="checkbox"/> 嚴重 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 不嚴重 <input type="checkbox"/> 非常不嚴重
<input type="checkbox"/> 目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動（較負向）	
<input type="checkbox"/> 目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用（較正向）	
<input type="checkbox"/> 沒意見	

- ☐ 樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用
- ☐ 審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象
- ☐ 讓市場自行決定，政府無需干預

<p><input type="checkbox"/> 目前已有輕度外流現象，政府應該有所作為以防過度外流</p> <p><input type="checkbox"/> 視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才</p>	<p>5.2.1 您認為政府防止人才過度外流或積極留才應採取的方案為？（複選，最多3個）</p> <p><input type="checkbox"/> 打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才</p> <p><input type="checkbox"/> 鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員</p> <p><input type="checkbox"/> 鬆綁外資（含陸資），改善國內投資環境，提升人才薪資結構</p> <p><input type="checkbox"/> 創造更全面更優質的工作環境</p> <p><input type="checkbox"/> 改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度</p> <p><input type="checkbox"/> 政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士</p> <p><input type="checkbox"/> 政府鼓勵／提倡企業建立接班人制度</p> <p><input type="checkbox"/> 政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業</p> <p><input type="checkbox"/> 其他</p>
--	--

5.3 您認為政府應否積極引進國際人才？

<input type="checkbox"/> 是	5.3.1 您認為政府積極引進國際人才應採取的方案為？（複選，最多3個）
	<input type="checkbox"/> 打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才 <input type="checkbox"/> 修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規（如：彈性調整工作許可門檻） <input type="checkbox"/> 提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複數年的所得優惠稅率） <input type="checkbox"/> 完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件） <input type="checkbox"/> 提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件 <input type="checkbox"/> 其他 _____
<input type="checkbox"/> 否	

第六部分 其他意見

6.1 就您所學領域，您認為目前國內人才前往海外流動之情況與原因為何？（例如：國際合作、知識擴散、就業條件……等）此又可能造成何種影響？

6.2 就您的觀察，您認為政府對於「人才流動」（包含：流出與流入）應抱持什麼樣的態度及作為？

6.3 就您所聞，您覺得前往海外就業的博士人才，當初選擇流出的動機為何？到國外就業後，又曾面臨哪些困難？目前就業情形如何？

問卷到此結束，謝謝您的填答！

2016 年 NPHRST 博士就業調查

各位博士，您好！

感謝您去年支持／協助填寫「2015 年 NPHRST 博士就業調查」問卷，今年調查主題為目前國內各界人士憂心關注的人才流動問題，期能透過本調查的量化與質性分析，反應國內博士人才亟欲表達的心聲，以做為未來決策參考。

本問卷共有六大部分，問卷前三大部分為背景資訊，第四至第六部分為今年主題—人才流動。請依據您的真實感受進行填寫，問卷採不記名方式，內容僅供統計分析絕不用作他途，敬請安心填答。再次感謝您的協助與支持！

註：有「*」為必填題

第一部分 基本資料	
1.1 *性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性
1.2 *年齡	<input type="checkbox"/> 未滿 30 歲 <input type="checkbox"/> 30~未滿 35 歲 <input type="checkbox"/> 35~未滿 40 歲 <input type="checkbox"/> 40~未滿 45 歲 <input type="checkbox"/> 45~未滿 50 歲 <input type="checkbox"/> 50~未滿 55 歲 <input type="checkbox"/> 55~未滿 60 歲 <input type="checkbox"/> 60~未滿 65 歲 <input type="checkbox"/> 65 歲（含）以上
1.3 *婚姻狀況	<input type="checkbox"/> 單身 <input type="checkbox"/> 已婚
1.4 *有無未滿 18 歲子女	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
第二部分 博士教育	
2.1 就學身份	<input type="checkbox"/> 碩士畢業直接就讀 <input type="checkbox"/> 碩士畢業後先工作再就讀
	2.1.1 就讀博士前的工作年資共計？（含國防役） <input type="checkbox"/> 未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1~未滿 3 年 <input type="checkbox"/> 3~未滿 5 年 <input type="checkbox"/> 5~未滿 10 年 <input type="checkbox"/> 10 年（含）以上
	2.1.2 博士進修時是否（曾）有全職工作？ <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 沒有
2.2 *學校類型	<input type="checkbox"/> 國立一般大學 <input type="checkbox"/> 國立科技大學 <input type="checkbox"/> 師範／教育大學 <input type="checkbox"/> 國防大學及軍警院校 <input type="checkbox"/> 私立一般大學 <input type="checkbox"/> 私立科技大學 <input type="checkbox"/> 國外大學（國別：_____）請參見代碼表 1
2.3 *修業起迄年	起始年 _____ 畢業年 _____
2.4 *畢業科系學門	_____ 請參見代碼表 2
2.5 就讀動機 （複選，最多3個）	<input type="checkbox"/> 個人興趣 <input type="checkbox"/> 博士學位光環 <input type="checkbox"/> 家人、朋友或父母的期望 <input type="checkbox"/> 畢業後較容易找工作 <input type="checkbox"/> 對升遷及待遇有幫助 <input type="checkbox"/> 對想從事的工作，博士學歷是基本要求 <input type="checkbox"/> 畢業後想從事學術或研究相關工作 <input type="checkbox"/> 受指導教授鼓勵／推薦或機構派遣 <input type="checkbox"/> 其他 _____

第三部分 目前就業

- *☐ 就業中
☐ 待業中 跳至 4.1
☐ 未就業（如：家管、服兵役等） 跳至 4.1
☐ 已退休 跳至 4.1

第四部分 流動意向

4.1 您是否曾經前往海外工作（6個月（含）以上）？

- ☐ 是 ☐ 否

4.2 *您未來5年是否有意願前往海外工作？

- ☐ 是 ☐ 擬前往海外就業
☐ 擬前往海外創業

☐ 否 跳至 4.11b

4.2.1 您欲前往的國家為？（請依據期望國家排序1、2、3，最多3個）

- ☐ 不拘國別，視工作機會而定
☐ 擬前往國家：（請依據期望國家排序，最多3個）

第一選擇_____；第二選擇_____；第三選擇_____

- (1) 中國 (2) 香港 (3) 新加坡 (4) 日本 (5) 韓國
 (6) 美國 (7) 加拿大 (8) 英國 (9) 法國 (10) 德國
 (11) 澳洲 (12) 紐西蘭 (13) 其他_____

4.2.2 您目前是否已經開始尋找海外工作機會？

- ☐ 是 ☐ 否

4.3 您選擇前往上述國家／地區的主要原因？（複選，最多3個）

選擇不拘國別者免答此題，請跳至 4.4

- ☐ 專業或學術領域的領先國家，可獲取更多工作技能與經驗
☐ 薪資較高、就業環境條件優渥 ☐ 看好該國市場與產業發展
☐ 提供工作機會較多，就業市場大 ☐ （較）沒有語言與文化隔閡
☐ 喜愛該國文化與生活環境 ☐ 機構／公司派駐，只能前往該國
☐ 其他國家沒有合適工作 ☐ 其他_____

4.4 您欲前往海外工作的主要原因為？（複選，最多3個）由主動至被動排列

- ☐ 看好全球化趨勢，成為國際化人才
☐ 個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活
☐ 獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會（主動爭取）
☐ 海外高薪與優渥條件挖角 ☐ 機構／公司派駐（被動接受）
☐ 返國後能獲得更好的職缺 ☐ 國內就業環境條件（薪資福利等）不佳
☐ 在國內找不到（合適）工作 ☐ 其他_____（如創業）

4.5 您認為您所具備前往海外工作的優勢為？（複選，最多3個）

- ☐ 專業領域知識與學術地位（例如 SCI/SSCI 論文數）
☐ 創新研發能力 ☐ 良好的語言與溝通能力 ☐ 領導統御與管理能力
☐ 使命必達的工作態度與適應力 ☐ 擁有國際證照
☐ 國際視野與海外市場開拓能力 ☐ 其他_____

4.6 您尋找海外職缺最重視的工作條件為？選擇前往海外創業者免答此題，請跳至 4.7

- ☐ 較好的工作環境（包括組織文化、工作保障）與自主性
☐ 較好的薪資及福利 ☐ 符合自身興趣及職涯規劃的工作內容
☐ 較健全的升遷制度與機會 ☐ 可以獲取更多技能與經驗
☐ 較好的生活環境與方式 ☐ 其他_____

4.7 您認為您前往海外工作應被視為何種現象？

- ☐ 台灣目前優秀人才的流失 ☐ 台灣沒有適當工作機會的市場流動
☐ 台灣人才為世界廣用 ☐ 沒意見

4.8 如果您順利前往海外工作後，未來是否仍有意願回國工作？

4.8.1 預計工作多久後回國？

- ☐ 是

- ☐ 工作1至3年後回國 ☐ 工作3至5年後回國
☐ 工作5至10年後回國 ☐ 工作10年以上後回國

- ☐ 否

4.11b 國內就業環境吸引您留下來的原因為？（複選，最多3個）

選擇前往海外者免答此題，請跳至 4.13

- ☐ 良好的薪資與待遇 ☐ 符合自身興趣及職涯規劃的工作內容
☐ 良好的工作環境（包括組織文化）與自主性
☐ 健全的升遷制度與機會 ☐ 可以獲取更多技能與經驗
☐ 穩定的收入與工作保障 ☐ 熟悉的環境與人際關係
☐ 工作地點 ☐ 其他_____

4.12 您沒有意願前往海外工作的原因為？（複選，最多3個）由主動至被動排列

- ☐ 目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國
☐ 喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國
☐ 已從海外返回，無意願再出國
☐ 年齡因素，無法出國或無意願出國
☐ 家庭因素，無法出國或無意願出國
☐ 自認未具備前往海外工作的能力，無法出國
☐ 所學領域無法在海外找到合適工作，無法出國 ☐ 其他_____

待業中／未就業版	
4.13 就您所知，目前與您同樣未就業的博士班同學前往海外工作的情况如何？	
<input type="checkbox"/> 已有人前往海外 <input type="checkbox"/> 有人考慮／計畫前往 <input type="checkbox"/> 目前沒有 <input type="checkbox"/> 不清楚	4.13.1 前往（或考慮／計畫前往）人數？ 很少 <input type="checkbox"/> 少 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 多 <input type="checkbox"/> 很多
第五部分 您對於人才流動的看法	
5.1 *您認為台灣人才流動的情況應視為？	
<input type="checkbox"/> 目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失 <input type="checkbox"/> 目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動（較負向） <input type="checkbox"/> 目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用（較正向） <input type="checkbox"/> 沒意見	5.1.1 流失程度？ 非常嚴重 <input type="checkbox"/> 嚴重 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 不嚴重 <input type="checkbox"/> 非常不嚴重
5.2 *您認為政府對於目前人才流出應抱持的態度為？	
<input type="checkbox"/> 樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用 <input type="checkbox"/> 審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象 <input type="checkbox"/> 讓市場自行決定，政府無需干預	
<input type="checkbox"/> 目前已有輕度外流現象，政府應該有所作為以防過度外流 <input type="checkbox"/> 視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才	5.2.1 您認為政府防止人才過度外流或積極留才應採取的方案為？（複選，最多3個） <input type="checkbox"/> 打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才 <input type="checkbox"/> 鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員 <input type="checkbox"/> 鬆綁外資（含陸資），改善國內投資環境，提升人才薪資結構 <input type="checkbox"/> 創造更全面更優質的工作環境 <input type="checkbox"/> 改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度 <input type="checkbox"/> 政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士 <input type="checkbox"/> 政府鼓勵／提倡企業建立接班人制度 <input type="checkbox"/> 政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業 <input type="checkbox"/> 其他 _____
5.3 您認為政府應否積極引進國際人才？	
<input type="checkbox"/> 是	5.3.1 您認為政府積極引進國際人才應採取的方案為？（複選，最多3個） <input type="checkbox"/> 打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才 <input type="checkbox"/> 修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規（如：彈性調整工作許可門檻） <input type="checkbox"/> 提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複數年的所得優惠稅率） <input type="checkbox"/> 完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件） <input type="checkbox"/> 提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件

待業中／未就業版	
<input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 其他 _____
第六部分 其他意見	
6.1 就您所學領域，您認為目前國內人才前往海外流動之情況與原因為何？（例如：國際合作、知識擴散、就業條件……等）此又可能造成何種影響？	
6.2 就您的觀察，您認為政府對於「人才流動」（包含：流出與流入）應抱持什麼樣的態度及作為？	
6.3 就您所聞，您覺得前往海外就業的博士人才，當初選擇流出的動機為何？到國外就業後，又曾面臨哪些困難？目前就業情形如何？	
問卷到此結束，謝謝您的填答！	

2016 年 NPHRST 博士就業調查

各位博士，您好！

感謝您去年支持／協助填寫「2015 年 NPHRST 博士就業調查」問卷，今年調查主題為目前國內各界人士憂心關注的人才流動問題，期能透過本調查的量化與質性分析，反應國內博士人才亟欲表達的心聲，以做為未來決策參考。

本問卷共有六大部分，問卷前三大部分為背景資訊，第四至第六部分為今年主題—人才流動。請依據您的真實感受進行填寫，問卷採不記名方式，內容僅供統計分析絕不用作他途，敬請安心填答。再次感謝您的協助與支持！

註：有「*」為必填題

第一部分 基本資料	
1.1 *性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性
1.2 *年齡	<input type="checkbox"/> 未滿 30 歲 <input type="checkbox"/> 30~未滿 35 歲 <input type="checkbox"/> 35~未滿 40 歲 <input type="checkbox"/> 40~未滿 45 歲 <input type="checkbox"/> 45~未滿 50 歲 <input type="checkbox"/> 50~未滿 55 歲 <input type="checkbox"/> 55~未滿 60 歲 <input type="checkbox"/> 60~未滿 65 歲 <input type="checkbox"/> 65 歲(含)以上
1.3 *婚姻狀況	<input type="checkbox"/> 單身 <input type="checkbox"/> 已婚
1.4 *有無未滿 18 歲子女	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
第二部分 博士教育	
2.1 就學身份	<input type="checkbox"/> 碩士畢業直接就讀 <input type="checkbox"/> 碩士畢業後先工作再就讀 <div>2.1.1 就讀博士前的工作年資共計？(含國防役)</div> <input type="checkbox"/> 未滿 1 年 <input type="checkbox"/> 1~未滿 3 年 <input type="checkbox"/> 3~未滿 5 年 <input type="checkbox"/> 5~未滿 10 年 <input type="checkbox"/> 10 年(含)以上 <div>2.1.2 博士進修時是否(曾)有全職工作？</div> <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 沒有
2.2 *學校類型	<input type="checkbox"/> 國立一般大學 <input type="checkbox"/> 國立科技大學 <input type="checkbox"/> 師範／教育大學 <input type="checkbox"/> 國防大學及軍醫院校 <input type="checkbox"/> 私立一般大學 <input type="checkbox"/> 私立科技大學 <input type="checkbox"/> 國外大學 (國別：_____) 請參見代碼表 1
2.3 *修業起迄年	起始年 _____ 畢業年 _____
2.4 *畢業科系學門	_____ 請參見代碼表 2
2.5 就讀動機 (複選，最多 3 個)	<input type="checkbox"/> 個人興趣 <input type="checkbox"/> 博士學位光環 <input type="checkbox"/> 家人、朋友或父母的期望 <input type="checkbox"/> 畢業後較容易找工作 <input type="checkbox"/> 對升遷及待遇有幫助 <input type="checkbox"/> 對想從事的工作，博士學歷是基本要求 <input type="checkbox"/> 畢業後想從事學術或研究相關工作 <input type="checkbox"/> 受指導教授鼓勵／推薦或機構派遣 <input type="checkbox"/> 其他 _____

第三部分 目前就業

- *☐ 就業中
☐ 待業中 跳至 4.1
☐ 未就業(如：家管、服兵役等) 跳至 4.1
☐ 已退休 跳至 4.1

第四部分 流動意向

4.1 您是否曾經前往海外工作(6 個月(含)以上)？

☐ 是 ☐ 否

4.2 *您未來 5 年是否有意願前往海外工作？

☐ 是 ☐ 擬前往海外就業
☐ 擬前往海外創業

☐ 否 跳至 4.12

4.2.1 您欲前往的國家為？(請依據期望國家排序 1、2、3，最多 3 個)

☐ 不拘國別，視工作機會而定

☐ 擬前往國家：(請依據期望國家排序，最多 3 個)

第一選擇 _____；第二選擇 _____；第三選擇 _____

(1) 中國 (2) 香港 (3) 新加坡 (4) 日本 (5) 韓國
 (6) 美國 (7) 加拿大 (8) 英國 (9) 法國 (10) 德國
 (11) 澳洲 (12) 紐西蘭 (13) 其他 _____

4.2.2 您目前是否已經開始尋找海外工作機會？

☐ 是 ☐ 否

4.3 您選擇前往上述國家／地區的主要原因？(複選，最多 3 個)

選擇不拘國別者免答此題，請跳至 4.4

- ☐ 專業或學術領域的領先國家，可獲取更多工作技能與經驗
☐ 薪資較高、就業環境條件優渥 ☐ 看好該國市場與產業發展
☐ 提供工作機會較多，就業市場大 ☐ (較)沒有語言與文化隔閡
☐ 喜愛該國文化與生活環境 ☐ 機構／公司派駐，只能前往該國
☐ 其他國家沒有合適工作 ☐ 其他 _____

4.4 您欲前往海外工作的主要因為？(複選，最多 3 個)由主動至被動排列

- ☐ 看好全球化趨勢，成為國際化人才
☐ 個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活
☐ 獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會(主動爭取)
☐ 海外高薪與優渥條件挖角 ☐ 機構／公司派駐(被動接受)
☐ 返國後能獲得更好的職缺 ☐ 國內就業環境條件(薪資福利等)不佳
☐ 在國內找不到(合適)工作 ☐ 其他 _____ (如創業)

已退休版

4.5 您認為您所具備前往海外工作的優勢為？（複選，最多3個）

- ☐ 專業領域知識與學術地位（例如 SCI/SSCI 論文數）
☐ 創新研發能力 ☐ 良好的語言與溝通能力 ☐ 領導統御與管理能力
☐ 使命必達的工作態度與適應力 ☐ 擁有國際證照
☐ 國際視野與海外市場開拓能力 ☐ 其他 _____

4.6 您尋找海外職缺最重視的工作條件為？選擇前往海外創業者免答此題，請跳至 4.7

- ☐ 較好的工作環境（包括組織文化、工作保障）與自主性
☐ 較好的薪資及福利 ☐ 符合自身興趣及職涯規劃的工作內容
☐ 較健全的升遷制度與機會 ☐ 可以獲取更多技能與經驗
☐ 較好的生活環境與方式 ☐ 其他 _____

4.7 您認為您前往海外工作應被視為何種現象？

- ☐ 台灣目前優秀人才的流失 ☐ 台灣沒有適當工作機會的市場流動
☐ 台灣人才為世界廣用 ☐ 沒意見

4.8 如果您順利前往海外工作後，未來是否仍有意願回國工作？

- ☐ 是 ☐ 否
- 4.8.1 預計工作多久後回國？
- ☐ 工作 1 至 3 年後回國 ☐ 工作 3 至 5 年後回國
☐ 工作 5 至 10 年後回國 ☐ 工作 10 年以上後回國

4.12 您沒有意願前往海外工作的原因為？（複選，最多3個）由主動至被動排列

選擇前往海外者免答此題，請跳至 5.1

- ☐ 目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國
☐ 喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國
☐ 已從海外返回，無意願再出國
☐ 年齡因素，無法出國或無意願出國
☐ 家庭因素，無法出國或無意願出國
☐ 自認未具備前往海外工作的能力，無法出國
☐ 所學領域無法在海外找到合適工作，無法出國 ☐ 其他 _____

第五部分 您對於人才流動的看法

5.1 *您認為台灣人才流動的情況應視為？

- ☐ 目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失 ☐ 非常嚴重 ☐ 嚴重 ☐ 普通 ☐ 不嚴重 ☐ 非常不嚴重
- ☐ 目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動（較負向）
☐ 目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用（較正向）
☐ 沒意見

3

已退休版

5.2 *您認為政府對於目前人才流出應抱持的態度為？

- ☐ 樂觀看待，鼓勵台灣人才流出，為世界廣用
☐ 審慎樂觀，但需積極監控是否已有人才外流現象
☐ 讓市場自行決定，政府無需干預

- ☐ 目前已有輕度外流現象，政府應該有所作為以防過度外流
☐ 視為人才過度外流的嚴重警訊，政府應有大刀闊斧作為積極留才

5.2.1 您認為政府防止人才過度外流或積極留才應採取的方案為？（複選，最多3個）

- ☐ 打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度留住優秀人才
☐ 鼓勵資深研究人員跨界流動，以利延攬新進人員
☐ 鬆綁外資（含陸資），改善國內投資環境，提升人才薪資結構
☐ 創造更全面更優質的工作環境
☐ 改革相關稅制、勞保或國民年金等相關福利制度
☐ 政府輔導具潛力的中小企業升級並多雇用博士
☐ 政府鼓勵／提倡企業建立接班人制度
☐ 政府鼓勵／協助具尖端技術博士人才自行創業
☐ 其他 _____

5.3 您認為政府應否積極引進國際人才？

- ☐ 是 ☐ 否
- 5.3.1 您認為政府積極引進國際人才應採取的方案為？（複選，最多3個）
- ☐ 打破目前學研界僵化薪資結構，以彈性薪資制度吸引優秀人才
☐ 修改／制定延攬外籍人才來台工作涉及利益衝突等相關法規（如：彈性調整工作許可門檻）
☐ 提供租稅獎勵誘因（如：消除雙重課稅、提供複數年的所得優惠稅率）
☐ 完善配套措施（如：提供交通或住房補貼、放寬永久居留證的條件）
☐ 提升我國工作環境、設備、基礎建設和生活條件
☐ 其他 _____

第六部分 其他意見

6.1 就您所學領域，您認為目前國內人才前往海外流動之情況與原因為何？（例如：國際合作、知識擴散、就業條件……等）此又可能造成何種影響？

4

已退休版

6.2 就您的觀察，您認為政府對於「人才流動」（包含：流出與流入）應抱持什麼樣的態度及作為？

6.3 就您所聞，您覺得前往海外就業的博士人才，當初選擇流出的動機為何？到國外就業後，又曾面臨哪些困難？目前就業情形如何？

問卷到此結束，謝謝您的填答！

附錄 2 檢定結果

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 1	基本資料	性別／年齡區間	性別	--	--	5,243
			年齡區間－性別	卡方檢定	$X^2_{(df=7)} = 38.472$ p < 0.001	5,243
			婚姻子女狀況－性別	卡方檢定	$X^2_{(df=3)} = 286.010$ p < 0.001	5,243
			婚姻子女狀況－年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=21)} = 844.727$ p < 0.001	5,243
圖 2		博士教育（Ⅰ）	博士畢業年區間	--	--	5,243
			博士畢業學科	--	--	5,243
			博士畢業學校類型	--	--	5,243
			博士畢業學科前三高學門比率	--	--	5,243
圖 3		博士教育（Ⅱ）	就學身分	--	--	5,243
			博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 254.209$ p < 0.001	5,243
			博士畢業年區間	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 140.537$ p < 0.001	5,243
			博士進修時有無全職工作	--	--	5,243
	博士畢業學科		卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 166.784$ p < 0.001	5,243	
	博士畢業年區間		卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 103.926$ p < 0.001	5,243	

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 4	現職工作	就業狀況／ 工作地點／ 年資	就業狀況	--	--	5,243
			現職工作地點	--	--	5,052
			工作類型	--	--	5,005
			現職工作年資	--	--	4,790
博士畢業後任博士 後任期			--	--	163	
圖 5		機構性質	機構性質	--	--	5,005
			現職機構次性質 （大專校院）	--	--	3,654
			現職機構次性質 （企業）	--	--	274
			現職工作行業別 （企業）	--	--	274
圖 6		職業別	職業別	--	--	5,005
			管理人數（政府、法人、 企業及醫院主管）	--	--	243
			教師職級（大專校 院師資及主管）	--	--	3,423
			教師職級（大專校 院師資及主管）－ 年齡區間	卡方 檢定	$X^2_{(df=28)}$ = 889.839 p < 0.001	3,423
圖 7		年薪區間／ 年薪接受度	年薪區間	--	--	5,005
			年薪區間－工作類 型	卡方 檢定	$X^2_{(df=14)}$ = 2569.276 p < 0.001	5,005
			年薪接受度	--	--	5,005
			年薪接受度－ 工作類型	卡方 檢定	$X^2_{(df=12)}$ = 90.365 p < 0.001	5,005
圖 8		博士畢業轉 職次數／所 學相關性	博士畢業後轉職次 數	--	--	5,005
			博士畢業後轉職次 數－現職工作機 構性質	卡方 檢定	$X^2_{(df=24)}$ = 161.870 p < 0.001	5,005

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
			現職與博士所學相關性	--	--	5,005
			現職與博士所學相關性－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=30)} = 373.471$ p < 0.001	5,005
圖 9	流動意向	未來五年前往海外工作意願（Ⅰ）－基本資料	未來五年前往海外工作意願	--	--	5,196
			性別	卡方檢定	$X^2_{(df=1)} = 3.181$ p = 0.074	5,196
			婚姻狀況	卡方檢定	$X^2_{(df=1)} = 40.596$ p < 0.001	5,196
			前往海外者年齡區間分布比率一覽表	卡方檢定	$X^2_{(df=7)} = 97.532$ p < 0.001	5,196
			性別／婚姻及有無18歲以下子女	卡方檢定	$X^2_{(df=3)} = 45.906$ p < 0.001	5,196
圖 10		未來五年前往海外工作意願（Ⅱ）－博士教育	博士畢業年區間	卡方檢定	$X^2_{(df=5)} = 76.769$ p < 0.001	5,196
			博士畢業學校類型	卡方檢定	$X^2_{(df=6)} = 13.533$ p = 0.035	5,196
			博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=5)} = 4.258$ p = 0.513	5,196
			各學科有意願前往海外工作之前三高學門及其比率	卡方檢定	$X^2_{(df=57)} = 70.802$ p = 0.103	5,196
圖 11			未來五年前往海外工作意願（Ⅲ）－	就業狀況	卡方檢定	$X^2_{(df=3)} = 16.340$ p = 0.001

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 12		現職工作	工作類型	卡方檢定	$X^2_{(df=2)} = 41.209$ $p < 0.001$	5,005
			機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=6)} = 36.711$ $p < 0.001$	5,005
			職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=6)} = 55.560$ $p < 0.001$	5,005
		未來五年前往海外工作意願（IV）－現職工作	年薪區間	卡方檢定	$X^2_{(df=7)} = 68.917$ $p < 0.001$	5,005
			年薪接受度	卡方檢定	$X^2_{(df=6)} = 241.200$ $p < 0.001$	5,005
			選擇現職工作原因（第一選擇）	卡方檢定	$X^2_{(df=11)} = 83.516$ $p < 0.001$	5,005
圖 13		擬前往海外主要原因（I）	--	--	--	1,711
圖 14		擬前往海外主要原因（II）－年齡區間	看好全球化趨勢，成為國際化人才	--	--	912
			個人生涯規劃，嚮往海外工作薪資、環境及生活	--	--	793
			獲取更多工作技能與經驗，以尋求更好的職缺、升遷或加薪機會（主動爭取）	--	--	635
			海外高薪與優渥條件挖角	--	--	394
			機構／公司派駐（被動接受）	--	--	70

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
			返國後能獲得更好的職缺	--	--	126
			國內就業環境條件（薪資福利等）不佳	--	--	578
			在國內找不到（合適）工作	--	--	140
			其他（如創業）	--	--	84
圖 15		擬前往海外主要原因（Ⅲ）—博士畢業年區間／畢業學科	博士畢業年區間／擬前往海外原因交叉表	--	--	1,711
			博士畢業學科	--	--	1,711
圖 16		擬前往海外主要原因（Ⅳ）—現職工作機構性質／職業別	機構性質／擬前往海外原因交叉表	--	--	1,711
			職業別	--	--	1,711
圖 17		擬前往海外主要原因（Ⅴ）—年薪區間	--	--	--	1,711
圖 18		具備前往海外工作的優勢（Ⅰ）—年齡區間	具備的工作優勢	--	--	1,711
			年齡區間／具備前往海外工作的優勢交叉表	--	--	1,711
圖 19		具備前往海外工作的優勢（Ⅱ）—博士畢業學科／現職工作機構性質	博士畢業學科	--	--	1,711
			現職工作機構性質／具備前往海外工作的優勢交叉表	--	--	1,711

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 20		擬前往就業者最重視的工作條件	擬前往海外就業或創業？	--	--	1,711
			最重視的工作條件	--	--	1,100
			最重視的工作條件—年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=49)} = 76.488$ $p = 0.007$	1,100
			最重視的工作條件—博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=35)} = 28.413$ $p = 0.777$	1,100
圖 21		擬前往創業者	擬前往海外就業或創業？	--	--	1,711
			性別／年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=7)} = 6.279$ $p = 0.508$	124
			博士畢業學校類型／博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=30)} = 51.040$ $p = 0.010$	124
			現職工作機構性質／職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=30)} = 297.572$ $p < 0.001$	116
			現職工作地點	--	--	116
圖 22		已經開始尋找海外工作者（Ⅰ）	是否已經開始尋找海外工作？	--	--	1,711
			是否已經開始尋找海外工作／年齡區間交叉表	--	--	1,711
			年齡區間／婚姻子女狀況	卡方檢定	$X^2_{(df=21)} = 103.463$ $p < 0.001$	421
			是否已經開始尋找海外工作／博士畢業學科交叉表	--	--	1,711

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
			博士畢業學科／畢業年區間	卡方檢定	$X^2_{(df=25)} = 33.386$ $p = 0.122$	421
圖 23		已經開始尋找海外工作者 (II)	是否已經開始尋找海外工作／就業狀況交叉表	--	--	1,711
			機構性質／現職工作年資	--	--	383
			職業別	--	--	387
			機構性質／年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=30)} = 14.647$ $p = 0.992$	83
			教師職級／年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=24)} = 58.905$ $p < 0.001$	222
			年薪區間	--	--	387
			年薪接受度	--	--	387
圖 24		擬前往國家 (I)－基本資料	擬前往國家	--	--	1,711
			擬前往(特定)國家者第一選擇	--	--	601
			第二選擇	--	--	601
			第三選擇	--	--	601
			擬前往(特定)國家者之第一選擇前三高比率－以年齡區間區分	卡方檢定	$X^2_{(df=84)} = 139.390$ $p < 0.001$	601
圖 25		擬前往國家 (II)－博士教育	擬前往國家－博士畢業年區間	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 17.392$ $p = 0.066$	1,711
			擬前往(特定)國家之第一選擇博士畢業年區間	卡方檢定	$X^2_{(df=60)} = 45.242$ $p = 0.921$	601
			擬前往國家－畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 8.182$ $p = 0.611$	1,711

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
			擬前往(特定)國家之第一選擇前三高－畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=60)} = 97.653$ p = 0.002	601
圖 26		擬前往國家(Ⅲ)－現職工作	擬前往國家－現職工作地點	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 26.889$ p = 0.020	1,711
			擬前往(特定)國家者之第一選擇前三高比率－現職工作地點	卡方檢定	$X^2_{(df=84)} = 112.173$ p = 0.022	601
			擬前往國家－工作類型	卡方檢定	$X^2_{(df=6)} = 19.091$ p = 0.004	1,711
			擬前往(特定)國家者之第一選擇－工作類型	卡方檢定	$X^2_{(df=36)} = 33.195$ p = 0.603	601
			圖 27	擬前往國家(Ⅳ)－現職工作	擬前往國家－機構性質	卡方檢定
擬前往(特定)國家者之第一選擇前三高比率－機構性質		卡方檢定			$X^2_{(df=84)} = 93.371$ p = 0.227	601
擬前往國家－職業別		卡方檢定			$X^2_{(df=14)} = 29.124$ p = 0.010	1,711
擬前往(特定)國家者之第一選擇－職業別		卡方檢定			$X^2_{(df=84)} = 99.257$ p = 0.122	601
圖 28		擬前往國家(Ⅴ)－現職工作			擬前往國家－一年薪區間	卡方檢定
			擬前往(特定)國家者之第一選擇前三高比率－一年薪區間	卡方檢定	$X^2_{(df=96)} = 132.828$ p = 0.008	601

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 29			擬前往國家一年薪接受度	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 36.329$ p = 0.001	1,711
			擬前往(特定)國家者之第一選擇一年薪接受度	卡方檢定	$X^2_{(df=84)} = 101.387$ p = 0.095	601
		選擇該國原因(Ⅰ)－美國	擬前往國家？(第一選擇)	--	--	601
			第一選擇為美國者選擇原因	--	--	224
			年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=84)} = 139.390$ p < 0.001 (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	224
			博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=60)} = 97.653$ p = 0.002 (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	224
			第一選擇為美國博士學門前三高	卡方檢定	$X^2_{(df=600)} = 620.628$ p = 0.272 (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	224

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 30			機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=72)} = 77.798$ p = 0.299 (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	218
			職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=72)} = 82.415$ p = 0.188 (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	218
		選擇該國原因(Ⅱ)－中國	擬前往國家？(第一選擇)	--	--	601
			第一選擇為中國者選擇原因	--	--	155
			年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=84)} = 139.390$ p < 0.001 (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	155
			博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=60)} = 97.653$ p = 0.002 (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	155

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 31			第一選擇為中國博士學門前三高	卡方檢定	$X^2_{(df=600)} = 620.628$ $p = 0.272$ (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	155
			機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=72)} = 77.798$ $p = 0.299$ (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	141
			職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=72)} = 82.415$ $p = 0.188$ (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	141
		選擇該國原因(Ⅲ)－日本	擬前往國家？(第一選擇)	--	--	601
			第一選擇為日本者選擇原因	--	--	67
			年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=84)} = 139.390$ $p < 0.001$ (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	67

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 32			博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=60)} = 97.653$ $p = 0.002$ (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	67
			第一選擇為日本博士學門前三高	卡方檢定	$X^2_{(df=600)} = 620.628$ $p = 0.272$ (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	67
			機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=72)} = 77.798$ $p = 0.299$ (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	62
			職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=72)} = 82.415$ $p = 0.188$ (採擬前往國家？(第一選擇樣本人數))	62
		未來回國意願(Ⅰ)－基本資料	未來回國意願	--	--	1,711
			年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 24.697$ $p = 0.038$	1,711
			性別(女)／婚姻及有無18歲以下子女	卡方檢定	$X^2_{(df=6)} = 13.851$ $p = 0.031$	498

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
	圖 33	未來回國意願(Ⅱ)－博士教育、現職工作地點與擬前往國家	性別(男)／婚姻及有無18歲以下子女	卡方檢定	$X^2_{(df=6)} = 5.748$ $p = 0.452$	1,213
			博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 16.122$ $p = 0.096$	1,711
			有意願回國之前三高學門	卡方檢定	$X^2_{(df=114)} = 119.026$ $p = 0.355$	1,711
			無意願回國之前三高學門	卡方檢定	$X^2_{(df=114)} = 119.026$ $p = 0.355$	1,711
			現職工作地點	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 12.878$ $p = 0.378$	1,627
			有意願回國之前三高縣市	卡方檢定	$X^2_{(df=40)} = 44.511$ $p = 0.288$	1,627
			無意願回國之前三高縣市	卡方檢定	$X^2_{(df=40)} = 44.511$ $p = 0.288$	1,627
			擬前往(特定)國家	卡方檢定	$X^2_{(df=26)} = 58.232$ $p < 0.001$	1,711
		未來回國意願(Ⅲ)－機構性質	現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 32.765$ $p = 0.001$	1,627
			現職工作機構次性質－是否有意願	卡方檢定	$X^2_{(df=36)} = 47.315$ $p = 0.098$	1,627
圖 35		未來回國意願(Ⅳ)－職業別與年薪	現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 37.880$ $p < 0.001$	1,627

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
		區間	政府、法人、企業及醫院主管	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 3.152$ $p = 0.978$	88
			大專校院師資及主管	卡方檢定	$X^2_{(df=8)} = 21.900$ $p = 0.005$	1,013
			年薪區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 42.307$ p < 0.001	1,627
			年薪接受度	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 73.879$ p < 0.001	1,627
圖 36		預計工作多久後回國	預計多久後回國	--	--	1,022
			年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=28)} = 66.045$ p < 0.001	1,022
			博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=20)} = 30.452$ $p = 0.063$	1,022
			現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=24)} = 34.918$ $p = 0.070$	977
			擬前往國家	卡方檢定	$X^2_{(df=44)} = 51.124$ $p = 0.214$	348
圖 37		您認為您前往海外應視為何種現象 (I)	您前往海外應視為何種現象	--	--	1,711
	年齡區間		卡方檢定	$X^2_{(df=28)} = 88.630$ p < 0.001	1,711	
	博士畢業學科		卡方檢定	$X^2_{(df=20)} = 32.401$ $p = 0.039$	1,711	

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
			現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=28)} = 68.914$ $p < 0.001$	1,711
圖 38		您認為您前往海外應視為何種現象（Ⅱ）	擬前往（特定）國家	卡方檢定	$X^2_{(df=48)} = 99.254$ $p < 0.001$	601
			年薪區間	卡方檢定	$X^2_{(df=32)} = 134.454$ $p < 0.001$	1,711
			年薪接受度	卡方檢定	$X^2_{(df=28)} = 119.832$ $p < 0.001$	1,711
圖 39		您認為您前往海外應視為何種現象（Ⅲ）	前往海外就業或創業	卡方檢定	$X^2_{(df=8)} = 46.550$ $p < 0.001$	1,711
			是否已經開始找海外工作	卡方檢定	$X^2_{(df=8)} = 77.009$ $p < 0.001$	1,711
			尋找海外職缺時最重視的工作條件	卡方檢定	$X^2_{(df=28)} = 964.594$ $p < 0.001$	1,100
			未來回國意願	卡方檢定	$X^2_{(df=8)} = 1535.969$ $p < 0.001$	1,711
			預計多久後回國	卡方檢定	$X^2_{(df=16)} = 41.360$ $p < 0.001$	1,022
圖 40		未來五年無流動意願者留下來／沒有前往海外的原因（Ⅰ）	未來5年是否有意願前往海外工作	--	--	5,196
			目前工作／國內就業環境吸引您留下來的原因	--	--	3,485
			良好的薪資與待遇一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 431.675$ $p < 0.001$	701

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
			符合自身興趣及職涯規劃的工作內容一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 496.061$ $p < 0.001$	2,402
			良好的工作環境（包含組織文化）與自主性一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 452.380$ $p < 0.001$	1,171
			健全的升遷制度與機會一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 453.136$ $p < 0.001$	115
			可以獲取更多技能與經驗一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 471.259$ $p < 0.001$	264
			穩定的收入與工作保障一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 441.697$ $p < 0.001$	1,464
			熟悉的環境與人際關係一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 439.856$ $p < 0.001$	1,059
			工作地點一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 438.738$ $p < 0.001$	695
圖 41		未來五年無流動意願者留下來／沒有前往海外的原因（Ⅱ）	未來五年前往海外工作意願	卡方檢定	$X^2_{(df=5)} = 4.258$ $p = 0.513$	5,196
			目前工作／國內就業環境吸引您留下來的原因	--	--	3,485
			良好的薪資與待遇—博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 4.322$ $p = 0.932$	701
			符合自身興趣及職涯規劃的工作內容—博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 13.339$ $p = 0.205$	2,402

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 42			良好的工作環境（包含組織文化）與自主性－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 19.695$ $p = 0.032$	1,171
			健全的升遷制度與機會－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 15.343$ $p = 0.120$	115
			可以獲取更多技能與經驗－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 30.904$ $p < 0.001$	264
			穩定的收入與工作保障－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 6.887$ $p = 0.736$	1,464
			熟悉的環境與人際關係－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 18.217$ $p = 0.051$	1,059
			工作地點－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 6.089$ $p = 0.808$	695
		未來五年無流動意願者留下來／沒有前往海外的原因（Ⅲ）	未來五年前往海外工作意願	卡方檢定	$X^2_{(df=6)} = 36.711$ $p < 0.001$	5,005
			目前工作／國內就業環境吸引您留下來的原因	--	--	3,378
			良好的薪資與待遇－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 16.888$ $p = 0.154$	700
			符合自身興趣及職涯規劃的工作內容－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 35.701$ $p < 0.001$	2,391

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 43			良好的工作環境（包含組織文化）與自主性－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 45.299$ $p < 0.001$	1,166
			健全的升遷制度與機會－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 13.034$ $p = 0.367$	115
			可以獲取更多技能與經驗－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 150.585$ $p < 0.001$	263
			穩定的收入與工作保障－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 15.530$ $p = 0.214$	1,456
			熟悉的環境與人際關係－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 14.894$ $p = 0.247$	1,033
			工作地點－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 5.904$ $p = 0.921$	676
		未來五年無流動意願者留下來／沒有前往海外的原因（Ⅳ）	沒有前往海外工作的原因	--	--	3,485
			目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 79.721$ $p < 0.001$	1,735
			喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 40.116$ $p < 0.001$	919
			已從海外返回，無意願再出國一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 71.301$ $p < 0.001$	333
			年齡因素，無法出國或無意願出國一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 310.999$ $p < 0.001$	795

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 44			家庭因素，無法出國或無意願出國一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 247.475$ $p < 0.001$	1,764
			自認未具備前往海外工作的能力，無法出國一年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 78.933$ $p < 0.001$	248
		未來五年無流動意願者留下來／沒有前往海外的原因（V）	沒有前往海外工作的原因	--	--	3,485
			目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 17.734$ $p = 0.060$	1,735
			喜歡台灣的环境或對國家有責任感，無意願出國－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 17.050$ $p = 0.073$	919
			已從海外返回，無意願再出國－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 28.961$ $p = 0.001$	333
			年齡因素，無法出國或無意願出國－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 33.033$ $p < 0.001$	795
			家庭因素，無法出國或無意願出國－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 19.508$ $p = 0.034$	1,764
			自認未具備前往海外工作的能力，無法出國－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 10.209$ $p = 0.422$	248
			沒有前往海外工作的原因	--	--	3,378
			目前情況符合個人生涯規劃，無意願出國－現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 24.894$ $p = 0.015$	1,684
圖 45		未來五年無流動意願者留下來／沒有前往海外的原因（VI）				

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
			喜歡台灣的環境或對國家有責任感，無意願出國－現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 19.391$ p = 0.080	898
			已從海外返回，無意願再出國－現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 17.866$ p = 0.120	323
			年齡因素，無法出國或無意願出國－現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 24.545$ p = 0.017	753
			家庭因素，無法出國或無意願出國－現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 15.702$ p = 0.205	1,722
			自認未具備前往海外工作的能力，無法出國－現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=12)} = 21.637$ p = 0.042	240
圖 46	目前流動情形	現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（I）	前往海外工作情形	--	--	5,005
			已（欲）前往人數	--	--	1,975
			前往海外工作情形－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=24)} = 81.758$ p < 0.001	5,005
			已（欲）前往人數－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=30)} = 43.442$ p = 0.054	1,975
圖 47		現職（或已離職）同事欲（已）前往海外情形（II）	已（欲）前往人數－現職工作機構次性質	卡方檢定	$X^2_{(df=90)} = 107.993$ p = 0.095	1,975
			已（欲）前往人數－行業別（現職工作機構性質為企業者）	卡方檢定	$X^2_{(df=28)} = 37.412$ p = 0.110	145
圖 48		現職工作中有無外籍同事	現職工作有無外籍同事	--	--	5,005

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
		事（Ⅰ）	已（欲）延攬人數	--	--	1,728
			現職工作有無外籍同事－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=24)} = 79.308$ p < 0.001	5,005
			已（欲）延攬人數－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=30)} = 59.390$ p = 0.001	1,728
圖 49		現職工作中有無外籍同事（Ⅱ）	已（欲）延攬人數－現職工作機構次性質	卡方檢定	$X^2_{(df=85)} = 157.732$ p < 0.001	1,728
			已（欲）延攬人數－行業別（現職工作機構性質為企業者）	卡方檢定	$X^2_{(df=30)} = 33.731$ p = 0.292	117
圖 50		目前未就業者博士班同學前往海外工作情形	博士班同學前往海外工作情形	--	--	82
			已（欲）前往人數	--	--	34
			博士畢業年區間	卡方檢定	$X^2_{(df=20)} = 35.349$ p = 0.018	82
			博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=20)} = 27.638$ p = 0.118	82
			已（欲）前往人數－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=20)} = 24.035$ p = 0.241	34
圖 51	對於人才流	台灣人才流動現況應視為何種情形（Ⅰ）	台灣人才流動現況	--	--	5,243
			流失程度	--	--	1,572
			年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=21)} = 91.462$ p < 0.001	5,243

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
圖 52	動的 看法	台灣人才流動現況應視為何種情形（Ⅱ）	博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=15)} = 31.497$ p = 0.008	5,243
			目前台灣人才的流出情況，應視為國內優秀人才的流失－博士畢業學門	卡方檢定	$X^2_{(df=171)} = 230.201$ p = 0.002	5,243
			目前台灣人才的流出情況，應視為台灣沒有適當工作機會造成的流動（較負向）－博士畢業學門	卡方檢定	$X^2_{(df=171)} = 230.201$ p = 0.002	5,243
			目前台灣人才的流出情況，應視為台灣人才為世界廣用（較正向）－博士畢業學門	卡方檢定	$X^2_{(df=171)} = 230.201$ p = 0.002	5,243
圖 53		台灣人才流動現況應視為何種情形（Ⅲ）	現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=18)} = 27.934$ p = 0.063	5,005
			流失程度－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=30)} = 29.609$ p = 0.486	1,508
			現職工作職業別	卡方檢定	$X^2_{(df=18)} = 35.652$ p = 0.008	5,005
圖 54		政府對於目前人才流動應抱持態度及採取作為（Ⅰ）	政府應抱持態度	--	--	5,243
			政府防止人才過度外流或積極留才應採取的方案	--	--	2,443
圖 55			政府對於目前人才流動應抱持態度	政府應抱持態度－年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=28)} = 101.610$ p < 0.001

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
		及採取作為 (II)	年齡區間／防止人才外流政府應採取的方案交叉表	--	--	2,443
圖 56		政府對於目前人才流動應抱持態度及採取作為 (III)	政府應抱持態度－博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=20)} = 38.729$ $p = 0.007$	5,243
			博士畢業學科／防止人才外流政府應採取的方案交叉表	--	--	2,443
圖 57		政府對於目前人才流動應抱持態度及採取作為 (IV)	政府應抱持態度－現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=28)} = 47.745$ $p = 0.011$	5,243
			現職工作機構性質／防止人才外流政府應採取的方案交叉表	--	--	2,443
圖 58		政府是否應積極引進國際人才 (I)	政府應否積極引進國際人才	--	--	5,243
			年齡區間	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 22.530$ $p = 0.068$	5,243
			政府應採取方案	--	--	3,887
			年齡區間／積極引進國際人才政府應採取方案交叉表	--	--	3,887
圖 59		政府是否應積極引進國際人才 (II)	博士畢業學科	卡方檢定	$X^2_{(df=10)} = 27.113$ $p = 0.002$	5,243
			博士畢業學門	卡方檢定	$X^2_{(df=114)} = 124.109$ $p = 0.244$	5,243

標號	主題	大圖標題	小圖標題	檢定方法	檢定結果	樣本人數
			博士畢業學科／積極引進國際人才政府應採取方案交叉表	--	--	3,887
圖 60		政府是否應積極引進國際人才 (III)	現職工作機構性質	卡方檢定	$X^2_{(df=14)} = 19.077$ $p = 0.162$	5,243
			現職工作機構次性質	--	--	5,243
			現職工作機構性質／積極引進國際人才政府應採取方案交叉表	--	--	3,887

附錄 3 質性分析主題概念編碼表

主題概念		主題編碼
人才流動情形	流動類型	1-1
	前往國家	1-2
	流出／回流情形	1-3
人才流動（流出／回流）原因	就業機會	2-1
	工作待遇與未來發展	2-2
	工作內容、工作情形與工作環境	2-3
	就業環境	2-4
	個人因素	2-5
	生活環境	2-6
	整體社會因素	2-7
	其他	2-8
海外工作情形	工作發展現況	3-1
	對於未來就業之規劃	3-2
	其他	3-3
海外工作面臨的問題	生活適應情形	4-1
	家庭問題	4-2
	心理調適與牽掛	4-3
	工作升遷與保障	4-4
	相關福利與相關資源	4-5
	制度與法規	4-6
	其他	4-7

主題概念		主題編碼
對人才流動之看法與建議	人才流動可能造成的影響	5-1
	對於人才流動抱持的態度	5-2
	對於留才之看法與建議	5-3
	對於攬才之看法與建議	5-4
	對政府相關人才政策之建議	5-5
	對產業環境之建議	5-6
	對就業環境之建議	5-7
	其他	5-8
其他		6