

年輕世代怎麼了？年輕世代工作價值觀與離職傾向之研究

專題學生：邱隆峻 簡佑承 戴維廷 李浩恩

指導教授：林思吟 教授

一、摘要

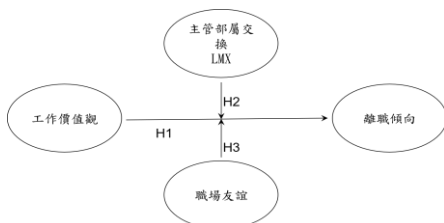
現代年輕人隨著時代的改變而面臨工作觀念上的改變，年輕人對於工作的要求越來越高。近幾年來年輕人的離職率逐漸提高成為了當下企業面臨的問題進而促使企業必須思考如何才可以降低年輕人的離職率。然而年輕人的離職率除了薪水高可以有效降低以外，還有什麼辦法可以解決便是我們今天想要探討的問題。

二、研究動機與目的

隨著當代年輕人對於工作觀念的改變，年輕人對於工作的要求越來越高，年輕人的要求不外乎是錢多事少離家近，但是一家企業給予社會新鮮人這種待遇的機率不高，除非擁有獨一無二的才能，否則剛出社會的學生都是社會新鮮人不會出現太大的差距，那麼企業要如何讓年輕人長期留在企業裡工作，便是值得探討的議題。

三、研究方法與架構

設計 Google 表單問卷並逐一發放，研究對象為目前已有正職之上班族，問卷收回後，將其分析並統整，提出研究結論與建議。透過問卷調查回收 193 份有效問卷後以 SPSS 統計軟體，使用敘述性統計分析、信度分析、效度分析、相關分析、迴歸分析，分析問卷結果。



四、研究結果與分析

假設內容	結果
------	----

H1 若現有工作無法滿足年輕世代的工作價值觀，會負向影響離職傾向。	成立
H2 主管部屬交換品質會正向調節工作價值觀與離職傾向的關係。	不成立
H3 職場友誼會正向調節工作價值觀與離職傾向的關係。	不成立

迴歸分析後發現，工作價值觀（內在偏好）、（人際和諧）、（創新導向）、（長期發展）對離職傾向有顯著負向的影響，表示上述的工作價值觀越高，離職傾向則越低。調節效應分析結果顯示，主管部屬交換的調節作用不顯著，職場友誼的調節作用也不顯著。

五、結論

一、本研究結果所示，年輕世代在工作價值觀、主管部屬交換及職場友誼量表上的表現，以李克特五點量表測量，平均在 3.5 左右。

二、本研究結果所示，年輕世代受訪者離職傾向的平均數在 2.6 左右，低於 3。

三、經皮爾森積差相關分析發現，工作價值觀、主管部屬交換及職場友誼的得分互相呈現顯著正相關，但這三份量表和離職傾向均呈現顯著負相關。

