

世代差異之工作價值觀與工作滿意度之探討

黃耀邦、謝雅惠

E-mail: 9509728@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究針對五年級生與七年級生兩個世代者的工作價值觀與工作滿意度作探討，以了解其間的差異，進而對企業主的工作管理者的人才甄選與相處等提出建議，使新舊世代各展所長，並在工作效能上發揮其效用。因此，本研究欲探討以下三各目的：1.世代差異與工作價值觀之相關性之探討；2.世代差異與工作滿意度之相關性之探討；3.世代差異與工作價值觀、工作滿意度之相關性探討。本研究共發出160份問卷，回收問卷160份。因本研究主題之對象為針對兩個不同世代，其中五年級生80人，七年級生80人。經由研究結果發現，兩個不同世代員工之工作價值觀有顯著差異；在工作滿意度有部分顯著差異，五年級生的工作價值觀與工作滿意度有顯著相關，七年級生的工作價值觀與工作滿意度有顯著相關，五年級生迴歸分析中，在「自我成長」取向構面與「休閒健康與交通」取向構面是對五年級生的滿意度具有影響力。七年級生迴歸分析中，在「休閒健康與交通」取向構面與七年級生的內在滿意度具有影響力。最後，本研究根據研究所得之結果，作揖討論並對企業主、員工個人及後續研究作者作一建議。

關鍵詞：世代；工作價值觀；工作滿意度

目錄

封面內頁 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	iii
.....iv 英文摘要.....	ivv 誌謝.....	v
.....vi 目錄.....	vivii 圖目錄.....	vii
.....ix 表目錄.....	ixx 第一章 緒論 1.1 研究背景與動機.....	1
.....1 1.2 研究目的.....	15 1.3研究流程.....	5
.....6 第二章 文獻探討 2.1世代定義.....	67 2.2工作價值觀的定義.....	7
.....12 2.3工作滿意度的定義.....	1223 2.4相關實證研究.....	23
.....31 第三章 研究方法 3.1 研究架構.....	3135 3.2研究假設.....	35
.....36 3.3研究變項.....	3636 3.4 研究工具.....	36
.....38 3.5研究對象.....	3840 3.6抽樣設計與問卷發放.....	40
.....40 3.7資料分析方法.....	4042 第四章 資料分析 4.1世代差異之基本資料、工作價值觀與工作滿意度之分析.....	42
.....44 4.2世代差異對工作價值觀與工作滿意度之影響.....	4449 4.3 世代差異工作價值觀與工作滿意度之相關分析.....	49
.....52 4.4世代差異之工作價值觀與工作滿意度之迴歸分析.....	5254 4.5假設檢定結論.....	54
.....59 第五章 結論與建議 5.1研究結論.....	5960 5.2管理實務上的建議.....	60
.....64 5.3研究限制與後續研究之建議.....	6466 參考文獻.....	66
.....68 附錄.....	6873 圖目錄 圖1-1 研究流程.....	73
.....6 圖3-1 研究架構.....	635 表目錄 表1-1五年級生與七年級生就業的情形及流動率.....	35
.....2 表1-2工作新世代自認為工作壓力低.....	23 表1-3認真執著穩定度高是五年級被公認的優點.....	3
.....4 表1-4五年級生與七年級生第一份工作時間的比較.....	45 表2-1各世代之時間表.....	5
.....9 表2-2五年級生之觀念.....	911 表2-3七年級生之觀念.....	11
.....12 表2-4國外學者之價值觀的定義與說明.....	1214 表2-5 國內學者對價值觀的定義與說明.....	14
.....15 表2-6國外研究對價值觀的分類.....	1517 表2-7國內研究對價值觀的分類.....	17
.....18 表2-8國內外學者對於工作滿意度的定義.....	1824 表2-9國內外學者相關實證研究.....	24
.....32 表3-1工作價值觀分量表之預試信度分析.....	3241 表3-2工作滿意度分量表之預試信度分析.....	41
.....42 表4-1樣本基本特性分析.....	4245 表4-2五年級的工作價值觀重視順序比較.....	45
.....46 表4-3七年級的工作價值觀重視順序比較.....	4647 表4-4五年級生之工作滿意度順序比較.....	47
.....48 表4-5七年級生之工作滿意度順序比較.....	4849 表4-6 世代差異對工作價值觀之影響.....	49
.....51 表4-7 世代差異對工作滿意度之影響.....	5152 表4-8 五年級生工作價值觀與工作滿意度之相關分析.....	52
.....53 表4-9 七年級生工作價值觀與工作滿意度之相關分析.....	5354 表4-10五年級生工作價值觀與整體工作滿意度迴歸分析.....	54
.....55 表4-11五年級生工作價值觀與內在滿意度迴歸分析.....	5555 表4-12五年級生工作價值觀與外在滿意度迴歸分析.....	55
.....56 表4-13七年級	56		

生工作價值觀與整體工作滿意度迴歸分析.....	56	表4-14	七年級生工作價值觀與內在工作滿意度迴歸分析.....	57	表4-15
七年級生工作價值觀與外在工作滿意度回歸分析.....	58	表4-16	假設檢定之結果彙整表.....	59	

參考文獻

- 一、中文文獻 白景文（1997）。工作價值觀、領導型態與工作滿意度之相關性研究:以研華集團為例，台灣師範大學工業科技教育學研究所碩士論文，未出版，台北。王叢桂（1993）。三個世代大學畢業工作者的價值觀，台大心理學系本土心理學研究所，未出版，台北。行政院主計處（2000）。中華民國台灣地區人力資源統計月。2005年12月8日，取自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp/> 行政院主計處（2000）。中華民國地區人力運用調查報告。2005年12月8日，取自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp/> 行政院青輔會（1998）。21世紀青年生活新主張。2005年12月8日，<http://www.nyc.gov.tw/> 行政院主計處主編（2004）。人力資源統計月報。2005年12月8日，取自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp/> 朴英培（1988）。工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾之研究 - 以韓國電子業為例，政治大學企業管理研究所博士論文，未出版，台北。何玉美（1996）。他們真的是「草莓族」嗎？ - 透視社會新鮮人的工作價值觀，管理雜誌，283，22-26。沈倬如（2003）。七年級生是從有到無的一代，Cheers雜誌，34，48-49。宋宜儒（1994）。工作價值觀、工作特性與工作滿足之研究 - 以沛華集團為例，海洋大學航運管理研究所碩士論文，未出版，基隆。吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（1995）。工作價值觀工作量表之研究，行政院青年輔導委員會，未出版，台北市。邱淑媛（1993）。工作價值觀對員工工作態度及工作表現之影響研究，中原大學企管研究所碩士論文，未出版，桃園。徐世芳（1993）。工作價值觀、領導型態與工作滿足之研究--以臺灣地區船舶運送業從業人員為例，國立海洋大學航運管理研究所碩士論文，未出版，基隆。陳淑玲（1996）。新人類工作價值觀與工作特性對工作投入影響之研究，中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。陳淑玲、趙必孝、黃英忠（2001）。新人類工作價值觀、工作生活品質與工作滿足關係之研究。勞資關係叢論，10，75-101。諸承明（2001）。新新人類工作生活品質需求類型之研究 - Q 分類方法之實證應用。企業管理學報，49，71-95。陳人豪（2001）。兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響，中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園。梁凱旋（2000）。工作價值觀與組織承諾關係之研究，成功大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台南。許士軍（1993）。工作滿足、人格特徵與組織氣候? - 文獻探討與實證研究，政治大學學報，35，13-56。許迪翔（2003）。不同世代之工作價值觀與工作態度及其關聯性之研究 - 以台灣高科技產業之員工為例，中原大學企業管理研究所碩士論文，未出版，桃園。黃國隆（1996）。台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較，兩岸三地人力資源管理比較與整合學術研討會論文集。黃國隆（1984）。我國組織中員工之工作滿意，中國式管理研討會論文集，時報出版公司。黃麗華（1996）。大學職員工作滿足之研究，中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。楊牧青（2000）。工作特性、人格特質與工作滿意度關係之研究 - 以高雄港務局員工為例，成功大學交通管理科學研究所碩士論文，未出版，高雄。鍾淑珍（1999）。台灣與大陸新人類工作價值觀比較 - 以一電腦公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園。賴建志（2002）。電子化政府與公務人員工作壓力關聯性之研究 - 嘉義縣、市政府公務人員之比較分析。國立中正大學政治學研究所碩士論文，未出版，嘉義。藍明龍（1997）。工作價值觀、組織氣候對新人類的工作滿足感與工作表現之關係研究 - 民營銀行為例，大葉工學院事業經營研究所碩士論文，未出版，彰化。藍麗娟（2003）。職場工作世代大調查:五年級生VS.工作新世代，Cheers雜誌，34，26-38。
- 二、英文文獻 Alwin, D. F. (1998). The political impact of the baby boom: Are there persistent generational differences in political beliefs and behavior? *Generations*, 22(1), 46-54. Bova, B., & Kroth, M. (2001). Workplace learning and Generation X. *Journal of Workplace Learning*, 13(2), 57-65. Blood, M. R. (2001). Work Values and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456-459. Crain, R. D. (1974). The Effect of Work Values on the Relationship Between Job Characteristics and Job Satisfaction. Unpublished dissertation, Bowling Green State University. Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389. Hatfield, S. L. (2002). Understanding the four generations to enhance workplace management. *AFP Exchange*, 22(4), 72-74. Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Happer & Raw. Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55-74. Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19 (1), 65-76. Miller, C. H. (1974). Career Development Theory in Perspective. Boston: Houghton Mifflin Co. McHugh, M., & Brennan, S. (1994). Managing the stress of change in the public sector. *The International Journal of Public Sector Management*, 7(5), 29-41. Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2000). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenge* (3rd ed.). Cincinnati, Ohio: South-Western College. Super, D. E. (1970). *Manual for Work Values Inventory*. Chicago: Riverside Publishing. Schein, E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real value*. San Diego, CA: University Associates Inc. Santos, S. R., & Cox, K. (2000). Workplace Adjustment and Intergenerational Differences between Matures, Boomers, and Xers. *Nursing Economics*, 18 (1), 7-13. Spector, P. E. et al. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (1), 79-95.