

# A Study of Work Value and Job Satisfaction In the Different Generations

黃耀邦、謝雅惠

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

## ABSTRACT

This research report focuses on the year of birth between two different of generations in 1961-1970 and 1981-1990. In addition, the report also reveals the difference of the work value and job satisfaction. It is important to understand and to resolve the conflicts existing among generation in order to help each employee to make the most of their capabilities and improve the management strategies. It is intended to investigate the followings: 1.the differences of work value; 2. the differences of job satisfaction; 3.the relationships between work value and job satisfaction. One hundred sixty questionnaires were released and retrieved valid questionnaires are 160 copies, among which 80 are X generation and 80 are Y generation. This research finds the differences of work value from different generations are significant; the fractions are significant in job satisfaction, X generation of work value and job satisfaction are significantly related, Y generation of work value and job satisfaction are significantly related. In regression X generation of work value and job satisfaction are significant and Y generation too. The author will discuss the results based upon the observation in the studies and provide a proposal to the enterprises, the employees and the subsequent researchers.

Keywords : Generation ; Work Value ; Job Satisfaction

## Table of Contents

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

價值觀與內在工作滿意度迴歸分析.....	55	表4-12五年級生工作價值觀與外在工作滿意度迴歸分析.....	56
表4-13七年級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迴歸分析.....	58	表4-16假設檢定之結果彙整表.....	59

## REFERENCES

- 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報。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: Harper & Row. Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55-74. Kopperschmidt, 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.