

《Cheers》雜誌「上班族職場適應度調查」

找工作，難？找到工作做下去，也難？

「直升機父母」降落職場 「媽寶員工」成企業最新挑戰

【3 / 10 (一) 新聞稿，共 4 頁，敬請發佈】

根據 2013 年主計處資料，30 歲以下年輕人平均失業率為 10.17%，遠高於平均值 4.18%。年輕人找不到工作，另一方面，也有年輕人工作不夠穩定，遊走於工作與工作之間，不想對工作有承諾，一直有想逃離職場的念頭。《Cheers》雜誌針對上班族進行「上班族職場適應度調查」，並結合「2014 年台灣 2000 大企業人才策略調查」與「2014 年新鮮人最嚮往企業調查」結果交叉比對分析，發現重點如下：

逾 3 成新鮮人，抱徬徨進職場

調查結果發現，新鮮人對於即將踏入職場的心情，竟是「徬徨」高過「期待」(表 1)。主計處發佈的台灣就業狀況，青年失業率高達 10.17%，而初次求職者的失業周數從 1993 年的 13.76 周(約 3 個多月)，2013 年，已成長到 27.74 周之高(近 7 個月)。年輕人面對求職充滿焦慮，但，即使找到工作，繼續做下去似乎也不簡單。

近 7 成 4 企業表示招募新鮮人困難度增加

《Cheers》雜誌「2014 年台灣 2000 大企業人才策略調查」發現，近 7 成 4 企業表示招募新鮮人的困難度增加(表 2)，其中又有 6 成 2 企業表示「新鮮人不夠穩定，流動度比以前高」(表 3)，倍感困擾。新鮮人抗拒對工作長期承諾，時常出現想逃離職場的念頭，因此，企業主管也調整心態，對新鮮人抱持「共行一段」的心情，不再奢求年輕部屬的「忠誠度」。《Cheers》雜誌也發現，工作不夠穩定的現象，不僅限於新鮮人，一股「職場不適症候群」，正廣泛出現在這個世代身上。

無力感，是上班族最大的煩惱來源

基於主觀或客觀的因素，心理上對工作現況存有排斥或厭煩，因此經常更換工作，或始終找不到符合興趣與能力的工作者，稱之為**職場不適症候群**。調查數據顯示，高達 6 成以上的上班族，認為身邊的人存在對職場適應不良的現象。反應在具體感受上，問到造成工作煩惱的來源時，超過半數的上班族認為最主要是「無力改變現狀」，比例高達 52.9%。其次是「能力不夠」，占 34.2%、和「對職場的理解不夠」，占 25.1%(表 4)。

造成這個世代對職場適應不良的原因，企業與學校也有部分責任，「企業說明不足」與「課程與實務落差太大」，這兩項造成工作煩惱的因素，竟也排名第 4 與第 5。

管理新課題：「直升機父母」過度干預

在資訊接收上早熟，但心智年齡相對「晚熟」的世代大幅進入職場，他們的父母盤旋子女頭上時刻監控，成了「直升機父母」，讓「晚熟世代」面對工作的危機感和急迫感，有了退路。超過3分之1的企業人資主管表示，曾遇過父母干預子女工作的情形(表5)。其中「陪同求職面試」(53.6%)最常見，其次則是「過度關切子女工作」(50%)及「不支持子女的選擇，慫恿離職」(40.4%)，如：帶家中菲傭來打掃門市、求職未錄取，人資主管竟接到來自父母質疑的電話，可發現企業正面臨「媽寶員工」的棘手課題(表6)。

職場不適症候群、晚熟世代、媽寶員工……，一波波前所未見的職場課題正不斷上演，成了新世代與企業端共同面臨的全新挑戰。

《調查說明》

【2014年台灣2000大企業人才策略調查】：針對2013年《天下》雜誌2000大企業人資主管進行問卷調查，調查時間自2013年12月2日至12月27日止，問卷共寄出2,102份，回收有效問卷812份，回收率38.6%。

【2014年新鮮人最嚮往企業調查】：針對全台灣148個大學科系應屆畢業生進行郵寄問卷調查，調查時間自2013年12月4日至2014年1月22日止，共發出4,885份問卷，回收有效問卷3,456份，回收率70.75%。信賴程度95%時，抽樣誤差為正負1.73%。

【2014年上班族職場適應度調查】：於2014年1月28日至2月16日止，在《Cheers》網站上進行，回收有效問卷2,118份。

調查執行：《天下》雜誌調查中心、《天下》雜誌網路部、《Cheers》雜誌編輯部

■ 記者會出席貴賓：

主持人：

Cheers 雜誌副總編輯 洪懿妍

來賓：

兩岸知名心理諮商權威、華人心理治療研究發展基金會執行長 王浩威

曼都國際美髮集團總經理 賴淑芬

交點分享會創辦人 黃敬峰

新聞聯絡人：天下雜誌公共事務部 陳正芬 02-2507-8627#282，0939-988-816

表 1：關於求職，下列哪一個描述比較接近您找工作的心情？（單選）（單位：%）

平常心	35.4
徬徨	30.9
期待	25.3
恐懼	6.4
沮喪	1.3
抗拒	0.7

表 2：近幾年，貴公司在招募社會新鮮人時，困難度是否增加？（單選）（單位：%）

是	73.9
否	26.1

表 3：貴公司在招募社會新鮮人時，困難度增加的原因？（最多複選 3 項）（單位：%）

新鮮人不夠穩定，流動度比以前高	62.3
新鮮人對產業或職務不了解	39.2
新鮮人對工作企圖心不足	38.0
新鮮人對薪水期待不切實際	33.7
新鮮人無法配合公司要求	26.1
新鮮人所學不符所用，企業要重教	25.6
新鮮人缺乏解決問題的能力	24.5
新鮮人競逐其他熱門行業	19.3
新鮮人不了解職場與學校的要求不同	13.5
新鮮人大量轉去投考公職	5.7
優秀新鮮人選擇直接到海外工作	2.1
其他	1.2

表 4：造成上班族職場上的煩惱最可能的原因？（最多複選 3 項）（單位：%）

無力改變現狀	52.9
自己的能力不夠	34.2
自己在就業前沒得到充分資訊，對職場理解不夠	25.1
公司徵人時未將工作內容及要求說明清楚，後來才發現不是自己想做的事	23.9
學校教的課程與實務落差太大	23.4
學習時間太短，就被要求做出表現	22.1
公司給我的訓練不足	17.3
主管及同事都不幫我	6.0
一直沒做好進入職場的心理準備	6.0
父母干涉太多	3.0

表 5：公司同仁父母干預子女工作的情形是？（最多複選 3 項）（單位：％）

陪同求職者面試	53.6
過度關切子女工作	50.0
不支持子女的選擇，慫恿離職	40.4
請假、離職代子女處理	25.4
抱怨、批評公司管理制度	15.7
溝通時，態度或語氣不佳	9.3
對主管管理提出不同意見	6.4

表 6：受到同仁父母干預時，公司抱持的態度是？（最多複選 3 項）（單位：％）

適度回應父母關心的需求	56.3
協助同仁父母多了解公司制度或文化	37.6
不一定，視情況而定	36.9
管理上加強對同仁/主管的溝通與訓練	30.0
委婉暗示社會新鮮人及其父母不妥	20.2
直接拒絕父母干預	1.9