

員工C.E.O.

2026年員工工作價值認知 調查研究發現

Comprehensive Employee Observation



主要發現與摘要

主要發現 1

工作價值認知情形 (重要度vs.符合度)

獎金制度躍升第一 經濟報酬持續重要

主要發現 2

轉換工作的原因

轉換工作的主因仍是薪資 但世代動機分歧

主要發現 3

求職時在意的重點

求職考量以薪資為核心 新世代面試體驗影響到職

主要發現 4

安靜離職

安靜離職退燒 AI發展為潛在影響因素

主要發現 5

生成式AI使用情況

生成式AI快速普及 但多停留在初階應用

總結

研究目的及方法

研究目的：

為瞭解員工對於工作職務在意的因素，提供雇主作為員工職涯發展規劃的參考，建立多元共融的友善職場，以促進勞資雙方關係的穩定與和諧，針對在職者與求職者進行量化研究

資料蒐集方式：

透過EDM發送問卷給 104 人力銀行會員中有訂閱會員特刊以及推播給有登入APP的會員

執行期間：2026年1月21 日~3月31日

受訪者條件：2025年10月~2026年3月有登入過的履歷會員

成功樣本數：

- 在職者共回收 1,243 份有效問卷，在 95% 信心水準下，抽樣誤差為 $\pm 2.78\%$
- 求職者共回收 1,926 份有效問卷，在 95% 信心水準下，抽樣誤差為 $\pm 2.23\%$

※ 在職者為調查期間有全職或兼職工作者；

求職者為最近一年內有轉換(找)工作或調查期間打算找工作者。

加權處理：在職者以勞動部就業者(114年2月)性別、年齡、教育程度結構進行加權；

求職者以104會員有求職行為者 (114年1~3月) 性別、年齡、教育程度結構進行加權。



從5個層面的工作價值 瞭解員工對工作的期待

請在職者對以下各項在工作上的重要度與目前的工作符合情形給予評分



成長價值

- 所需技能是自己具備的 (發揮所長)
- 工作內容可以跟興趣結合
- 有機會學習新技能
- 可提升社會地位
- 工作回饋性高 (在工作時便能知道自己工作表現的好壞)



經濟報酬

- 薪資條件符合期待
- 福利制度佳 (如：婚喪喜慶補助、勞健團保、退休金、各項旅遊或進修補助等)
- 獎金制度公平合理 (如：業績獎金、績效獎金、紅利、三節獎金等)
- 有清楚的管理制度 (如：假勤管理、績效考核、晉升調薪、教育訓練等)



人際價值

- 較有機會認識他人
- 同事之間有良好的溝通協調與互動
- 工作的合作性高 (工作上須與人密切合作)
- 工作與個人生活有好的平衡
- 可獲得親友的認同
- 能夠認同直屬主管的管理方式



組織安全與安定

- 工作環境好
- 上班地點交通位置方便
- 公司規模大
- 公司有良好的企業形象/商譽
- 公司與其他的同業相比，具有競爭力
- 產業前景佳
- 工作有保障，不會輕易裁員或解僱
- 工作可遠距上班 (WFH)
- 有彈性工時
- 公司會與同仁分享營運的成果與面臨的挑戰
- 公司有揭露經營理念及中長期目標



變化性

- 工作的變化性高 (工作內容需要結合多種技能)
- 可時常輪調
- 可時常外派

※ 以 1-6 分進行評分，1 分=非常不重要 / 完全不符合，6 分非常重要 / 完全符合，共 29 項

產業 / 職類類目表

一般服務業 (流通生活)	知識密集服務業 (專業技術)	一般製造業	電子資訊業
批發業 零售業 運輸或倉儲輔助業 / 物流快遞業 住宿業 餐飲業 傳直銷相關業 運動及旅遊休閒業 婚紗攝影及美髮美容業 不動產仲介業 政治機構 / 宗教 / 職業團體組織 / 社會福利業 汽機車維修或服務相關業 徵信及保全樓管相關業 環境衛生相關業 其他服務業	軟體及網路相關業 金融機構及其相關業 電信服務業 法律 / 會計 / 顧問/研發業 醫療服務業 投資理財及保險相關業 教育服務業 出版及藝文相關業 大眾傳播相關業 建築規劃及設計業	民生消費製造業 金屬機電製造業 營建業 農產畜牧相關業 筏木 / 水產養殖 / 水電資源業 / 礦業及土石採取 其他製造業	電信及通訊相關業 電腦及消費性電子業 光電及光學相關業 電子零組件相關業 半導體製造業

製造工程類	白領及其他專業類	管理與財經	藍灰領其他專業類	行銷業務類	生活服務類	客服支援類
軟體 / 工程類人員 MIS / 網管類人員 工程研發類人員 化工材料研發類人員 生技 / 醫療研發類人員 生產管理類人員 製程規劃類人員 品保 / 品管類人員 環境安全衛生類人員 營建規劃類人員 營建施作類人員 製圖 / 測量類人員	設計類人員 傳播藝術類人員 文字編譯類人員 記者及採訪類人員 醫師 護理師 醫療 / 保健服務人員 學術研究類人員 教育輔導類人員	經營管理主管 儲備幹部 幕僚類人員 人力資源類人員 行政 / 總務類人員 法務 / 智財類人員 財務 / 會計 / 稅務類 金融專業相關類人員	操作 / 技術類人員 採購人員 資材 / 倉管類人員 運輸物流類人員 軍警消防類人員 保全類人員	行銷類人員 產品企劃類人員 專案/產品管理類人員 門市營業類人員 業務銷售類人員 貿易類人員	餐飲類人員 旅遊休閒類人員 美容 / 美髮類人員	客服服務類人員 維修 / 技術服務類人員



主要發現 1

工作價值認知情形

(重要度vs.符合度)

員工對於工作價值認知的重要度排序：

經濟報酬仍為重要項目，其次為組織安全與安定、人際價值

2021年疫情後，蟬聯四年第一『工作有保障』今年居於次位，『獎金制度公平合理』躍升第一名

💰 經濟報酬

★ ★ ★

獎金制度公平合理
薪資條件符合期待
福利制度佳
有清楚的管理制度

2026 Top1



組織安全與安定

★ ★

工作有保障
工作環境好
上班地點交通位置方便

過去四年 Top1



人際價值

★ ★

工作與個人生活有好的平衡
同事間溝通互動良好
能夠認同直屬主管的管理方式

獎金制度公平合理躍升至第一

今年經濟報酬重要度增加，在職者心中對於**工作薪資條件符合期待**的重要度提升至第3名，**福利制度佳**提升至第5名
 整體前10名重要項目相同

2026 工作價值重要度 Top 10

- ① 獎金制度公平合理
- ② 工作有保障
- ③ 薪資條件符合期待
- ④ 工作與個人生活有好的平衡
- ⑤ 福利制度佳
- ⑥ 有清楚的管理制度
- ⑦ 同事間溝通互動良好
- ⑧ 工作環境好
- ⑨ 能夠認同直屬主管的管理方式
- ⑩ 上班地點交通位置方便

2025 工作價值重要度 Top 10

- ① 工作有保障
- ② 工作與個人生活有好的平衡
- ③ 獎金制度公平合理
- ④ 薪資條件符合期待
- ⑤ 同事間溝通互動良好
- ⑥ 有清楚的管理制度
- ⑦ 工作環境好
- ⑧ 能夠認同直屬主管的管理方式
- ⑨ 福利制度佳
- ⑩ 上班地點交通位置方便

2024 工作價值重要度 Top 10

- ① 工作有保障
- ② 獎金制度公平合理
- ③ 薪資條件符合期待
- ④ 有清楚的管理制度
- ⑤ 能夠認同直屬主管的管理方式
- ⑥ 福利制度佳
- ⑦ 工作與個人生活有好的平衡
- ⑧ 工作環境好
- ⑨ 上班地點交通位置方便
- ⑩ 同事間溝通互動良好

除了報酬層面之外，不同世代重視的項目亦不同

4、5年級重視組織安全與安定

8年級後，人際價值更趨重要，能夠認同直屬主管的管理方式重要度排名提升



	9年級 25歲以下	8年級 26~35歲	7年級 36~45歲	6年級 46~55歲	4、5年級 56歲以上
1	獎金制度公平合理 ↑	工作與個人生活有好的平衡	薪資條件符合期待 ↑	工作有保障	工作有保障
2	薪資條件符合期待 ↑	工作有保障 ↑	獎金制度公平合理	獎金制度公平合理 ↑	同事間良好的溝通協調與互動
3	能夠認同直屬主管的管理方式 ↑	薪資條件符合期待	福利制度佳 ↑	薪資條件符合期待	上班地點交通位置方便 ↑
4	同事間良好的溝通協調與互動	獎金制度公平合理 ↑	有清楚的管理制度 ↑	有清楚的管理制度 ↑	福利制度佳 ↑
5	福利制度佳 ↑	能夠認同直屬主管的管理方式 ↑	工作有保障	工作與個人生活有好的平衡	獎金制度公平合理
6	工作與個人生活有好的平衡	福利制度佳 ↑	工作與個人生活有好的平衡	福利制度佳 ↑	工作環境好 ↑

↑ 年對年排名提升

近三年的調查結果顯示，**組織安全與安定**，以及**人際價值**的符合度仍然較高
工作回饋性高在今年調查中，重回Top10排行榜
工作的變化性高符合度提升至第六

2026 工作符合度Top 10

- ① 上班地點交通位置方便
- ② 工作的合作性高
- ③ 具備相關技能
- ④ 同事間溝通互動良好
- ⑤ 公司有良好的企業形象
- ⑥ **工作的變化性高**
- ⑦ 工作有保障
- ⑧ **工作回饋性高**
- ⑨ 工作環境好
- ⑩ 可獲得親友的認同

2025 工作價值符合度 Top 10

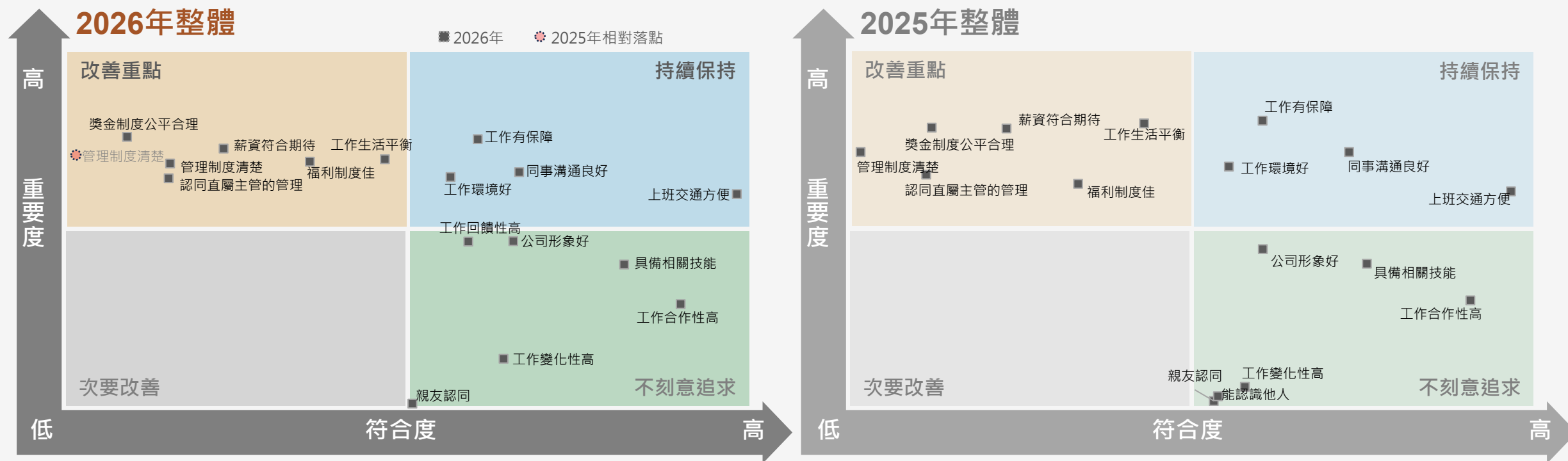
- ① 上班地點交通位置方便
- ② 工作的合作性高
- ③ 具備相關技能
- ④ 同事間溝通互動良好
- ⑤ 公司有良好的企業形象
- ⑥ 工作有保障
- ⑦ **工作的變化性高**
- ⑧ 工作環境好
- ⑨ 能認識他人
- ⑩ 可獲得親友的認同

2024 工作價值符合度 Top 10

- ① 工作的合作性高
- ② 上班地點交通位置方便
- ③ 具備相關技能
- ④ 工作的變化性高
- ⑤ 公司有良好的企業形象
- ⑥ 同事間溝通互動良好
- ⑦ 工作環境好
- ⑧ 公司規模大
- ⑨ 工作回饋性高
- ⑩ 可獲得親友的認同

今年整體工作價值分布與去年大致相同，**經濟層面**的重要度仍是相對重要，但符合度也仍偏低

改善重點項目與去年相同，**管理制度清楚**符合度有進步

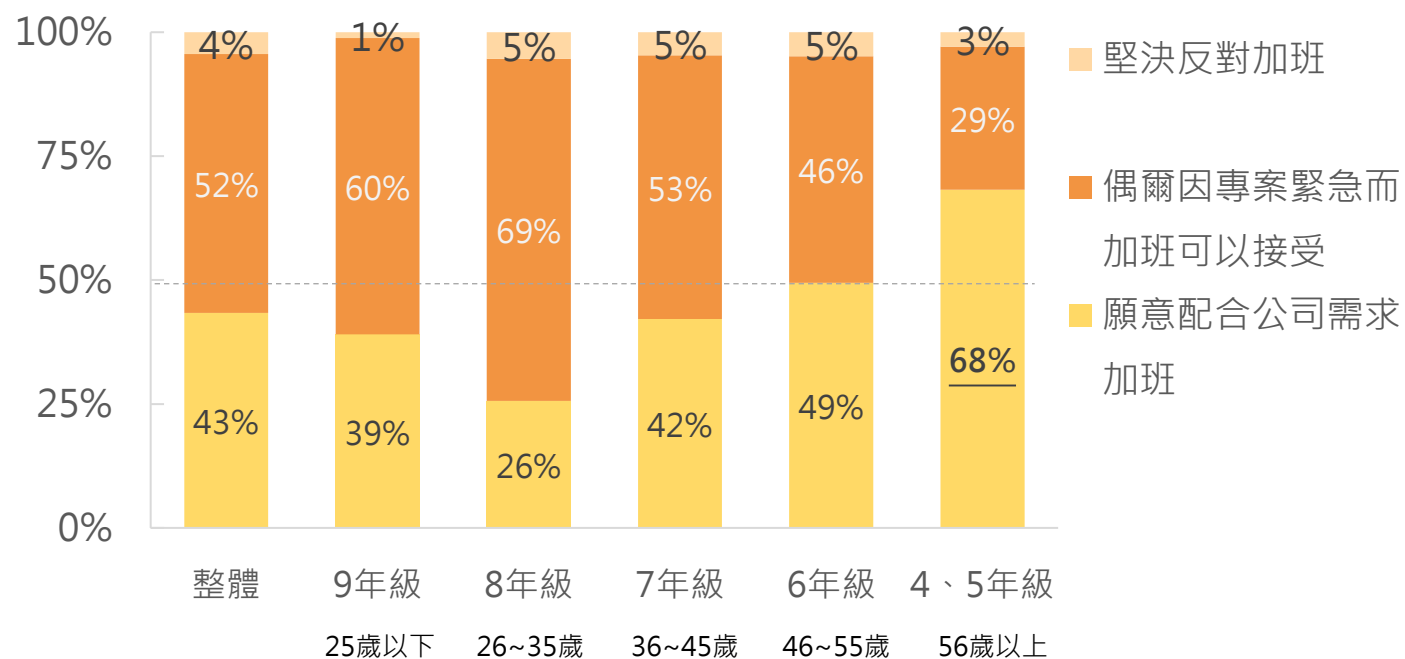


※ 僅列出重要度與符合度 Top 10 聯集項目

對於加班的看法，不同世代呈現差異，4、5年級的在職者，有68%願意配合公司需求加班
至於有加班意願的在職者，八成選擇加班費

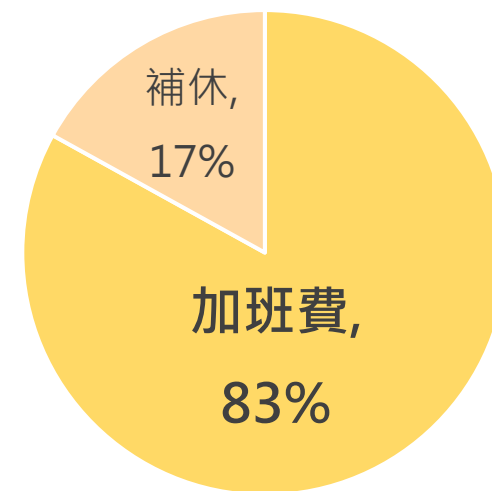
對於加班看法最接近哪一項

(Base:全體在職者)



傾向加班費或補休

(Base:有意願加班在職者)



在職者中，65%表示有意願擔任主管職

進一步詢問不想當主管的原因，主因為擔心自己無法勝任、不想承擔更多責任、也擔心工作與生活失衡

7年級後較擔心無法勝任的問題

是否有意願擔任主管職

(Base:全體在職者)

65%

有意願

35%

沒意願

沒意願擔任主管職原因

(Base:全體在職者&沒意願擔任主管)

Top3

	整體	8、9年級	7年級	6年級	4、5年級
擔心自己無法勝任管理職	43%	53%	46%	38%	21%
不想承擔更多責任	42%	48%	45%	30%	45%
擔心工作與生活失衡	40%	35%	39%	48%	39%
不想處理人際問題	33%	30%	32%	40%	30%
不想處理專業領域以外的事	20%	15%	28%	14%	22%
缺乏足夠的經濟報酬	19%	23%	12%	22%	24%
擔心影響與同事的關係	17%	18%	16%	12%	24%
缺乏足夠的發展前景	14%	17%	16%	12%	7%
現有職位滿足感	14%	10%	12%	24%	15%
害怕對工作上的改變	7%	8%	7%	5%	9%

在職者對工作的定義，普遍認為是**收入來源及學習成長**的機會
不同世代認知大致相同，唯**9年級**較其他世代更認同工作是一種**社交互動**

對工作的定義
(Base:全體在職者)



Top3

	9年級 25歲以下	8年級 26~35歲	7年級 36~45歲	6年級 46~55歲	4、5年級 56歲以上
收入來源	78%	84%	75%	87%	54%
學習與成長	77%	54%	53%	60%	60%
生活平衡	20%	48%	52%	54%	40%
實現自我	30%	36%	31%	33%	37%
社交互動	35%	20%	22%	24%	31%
社會貢獻	3%	14%	19%	14%	20%



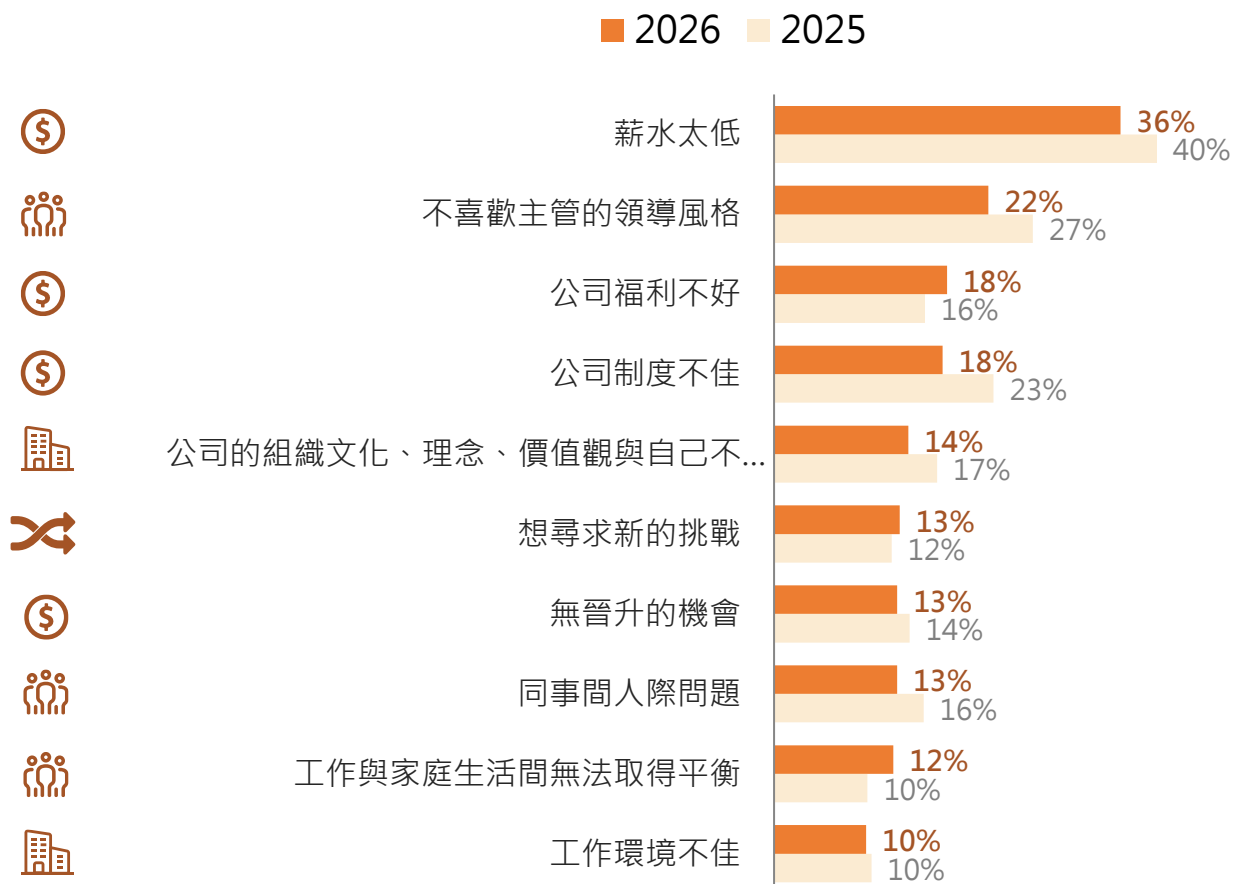
主要發現 2

轉換工作的原因

針對轉職者詢問過去一年導致想轉換工作的因素，**經濟報酬**同樣是最主要的層面

轉換工作動念的前三大原因，分別為：
薪水太低、不喜歡主管的領導風格以及公司福利不好、制度不佳

哪些因素讓您有想轉換工作的念頭



※ 可複選，僅列出Top 10項目

除了經濟報酬外，不同世代的轉職者，起心動念的原因大不同

4、5年級想換工作的主因為工作環境不佳

9年級期望有新的挑戰、工作生活平衡，**沒有彈性工時**雖未列在Top10項目，但有20%的9年級很在意

Top3

	Total	9年級 25歲以下	8年級 26~35歲	7年級 36~45歲	6年級 46~55歲	4、5年級 56歲以上
薪水太低	36%	44%	42%	39%	33%	23%
不喜歡主管的領導風格	22%	11%	25%	20%	24%	26%
公司福利不好	18%	8%	20%	15%	25%	11%
公司制度不佳	18%	14%	22%	17%	20%	6%
公司的組織文化、理念、價值觀與自己不合	14%	16%	13%	14%	18%	9%
想尋求新的挑戰	13%	35%	17%	9%	8%	12%
無晉升的機會	13%	8%	10%	12%	19%	6%
同事間人際問題	13%	6%	16%	10%	17%	10%
工作與家庭生活間無法取得平衡	12%	27%	11%	14%	11%	6%
工作環境不佳	10%	2%	9%	5%	7%	30%

	9年級 25歲以下
薪水太低	44%
想尋求新的挑戰	35%
工作與家庭生活間無法取得平衡	27%
沒有提供彈性工時	20%
公司的組織文化、理念、價值觀與自己不合	16%

※ 可複選，僅列出9年級Top 5項目

※ 可複選，僅列出Total之Top 10項目



主要發現 3

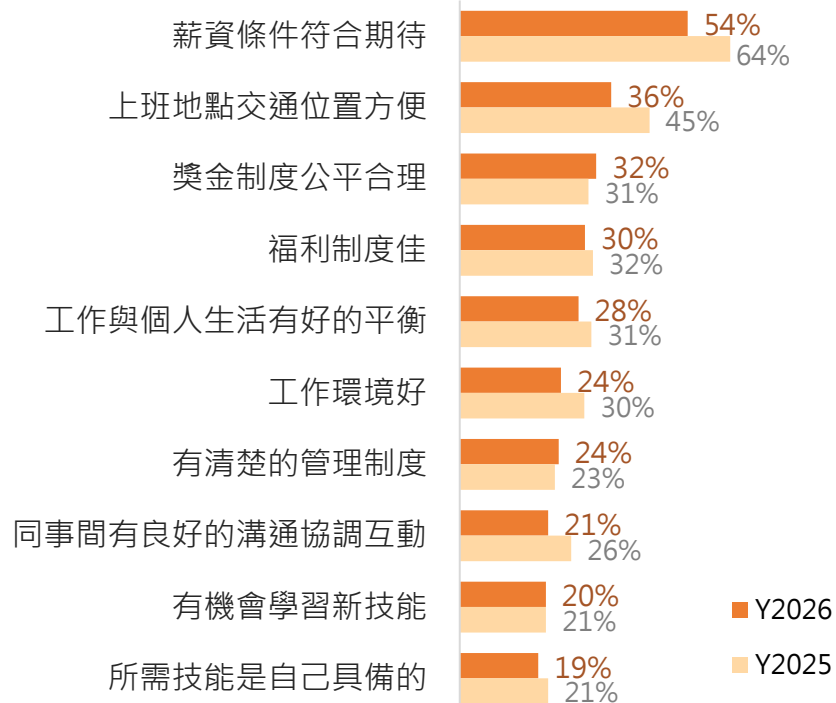
求職時在意的重點

求職者找工作時初步關心的重點，結果與去年相近，薪資條件符合期待、上班地點交通位置方便為主要關心的兩大重點

9年級較其他世代更注重工作環境好、彈性工時制度

Top3

找工作時會考慮的因素



	9年級 25歲以下	8年級 26~35歲	7年級 36~45歲	6年級 46~55歲	4、5年級 56歲以上
薪資條件符合期待	49%	60%	56%	51%	34%
上班地點交通位置方便	38%	32%	36%	41%	45%
獎金制度公平合理	28%	33%	37%	34%	27%
福利制度佳	27%	32%	28%	36%	22%
工作與個人生活有好的平衡	27%	30%	30%	24%	23%
工作環境好	34%	22%	18%	22%	26%
有清楚的管理制度	18%	26%	26%	25%	20%
同事間有良好的溝通協調互動	19%	21%	21%	22%	27%
有機會學習新技能	23%	23%	18%	13%	15%
所需技能是自己具備的	21%	20%	16%	18%	12%
工作有保障，不會輕易裁員解僱	12%	16%	21%	26%	27%
工作內容可以跟興趣結合	21%	17%	15%	14%	22%
有彈性工時制度	25%	14%	12%	12%	15%

※ 可複選，僅列出前十項

進一步詢問求職者**最重要的考量因素**，除了經濟報酬外，人際價值相關、工作保障浮現
工作與個人生活有好的平衡竄升為次要考量，**同事之間有良好的溝通協調與互動**排名上升至第五

	求職考慮因素_排行 (複選)	最重要求職考慮因素_排行 (單選)	
薪資條件符合期待	1	1	維持
工作與個人生活有好的平衡	5	2 ▲	+3
上班地點交通位置方便	2	3	-1
獎金制度公平合理	3	4	-1
同事之間有良好的溝通協調與互動	8	5 ▲	+3
工作有保障，不會輕易裁員或解僱	11	6 ▲	+5
有清楚的管理制度	7	7	維持
所需技能是自己具備的	10	8	+2
福利制度佳	4	9	-5
有機會學習新技能	9	10	-1
工作環境好	6	11	-5

關於面試過程是否影響到職，越年輕面試過程影響到職程度高，8年級後有超過六成表達有影響
工作內容與預期符合、面試主管的態度以及實際洽談後薪資是影響求職者是否到職的前三大因素
值得一提的是，8年級更在意面試主管的態度

Top3

面試過程有影響到職% (求職者且過去一年內有面試經驗)	Total	9年級 25歲以下	8年級 26~35歲	7年級 36~45歲	6年級 46~55歲	4、5年級 56歲以上
整體	62%	62%	67%	58%	56%	45%
說明後的工作內容與預期符合	76%	78%	83%	72%	66%	51%
面試主管的態度	76%	75%	84%	70%	71%	55%
實際洽談後的薪資	75%	66%	83%	75%	75%	54%
面試官對職位的責任和預期有清晰的解釋	72%	72%	77%	70%	64%	56%
面試氛圍	66%	71%	73%	59%	57%	39%
實地走訪後的工作環境	66%	70%	72%	58%	58%	54%
面試主管的專業程度	64%	65%	68%	59%	60%	52%
實地走訪後的交通便利性	63%	64%	68%	59%	60%	51%
應徵部門加班的頻繁程度	59%	58%	66%	56%	50%	38%
實地走訪後的廁所環境 2026新增項目	38%	44%	39%	35%	34%	28%
實地走訪後的茶水間 2026新增項目	22%	23%	23%	21%	20%	20%

主要發現 4

安靜離職

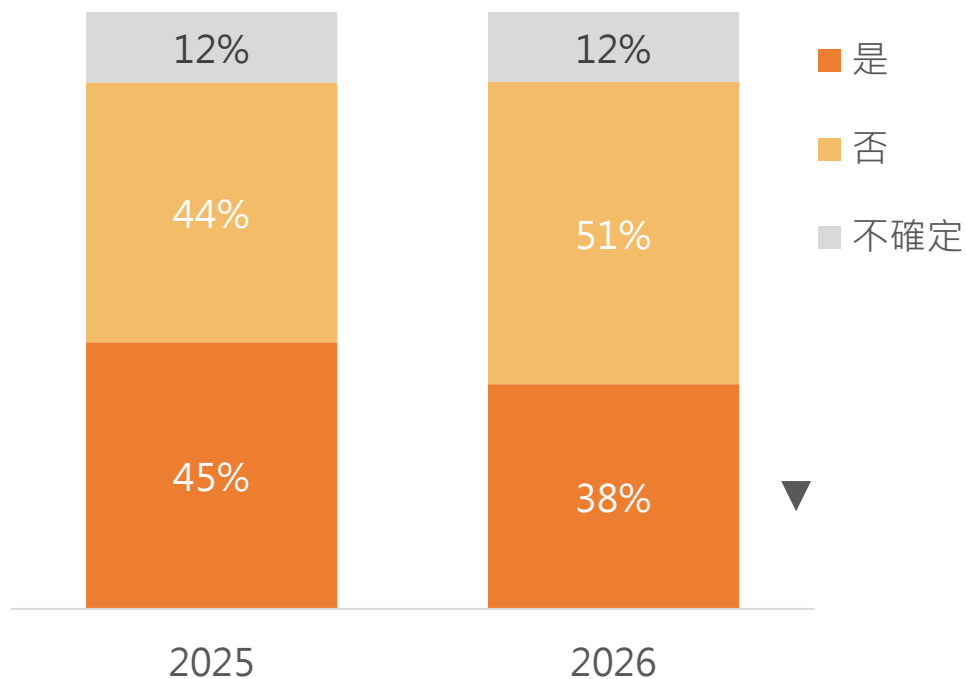


安靜離職（Quiet Quitting）指的是員工「只完成工作的最低需求，不多也不少」，不再主動承擔額外工作或投入額外精力。

今年進行安靜離職占比明顯下降，觀察職務類別，生活服務類較不受影響，其他職類下滑顯著
推測AI發展為潛在影響因素

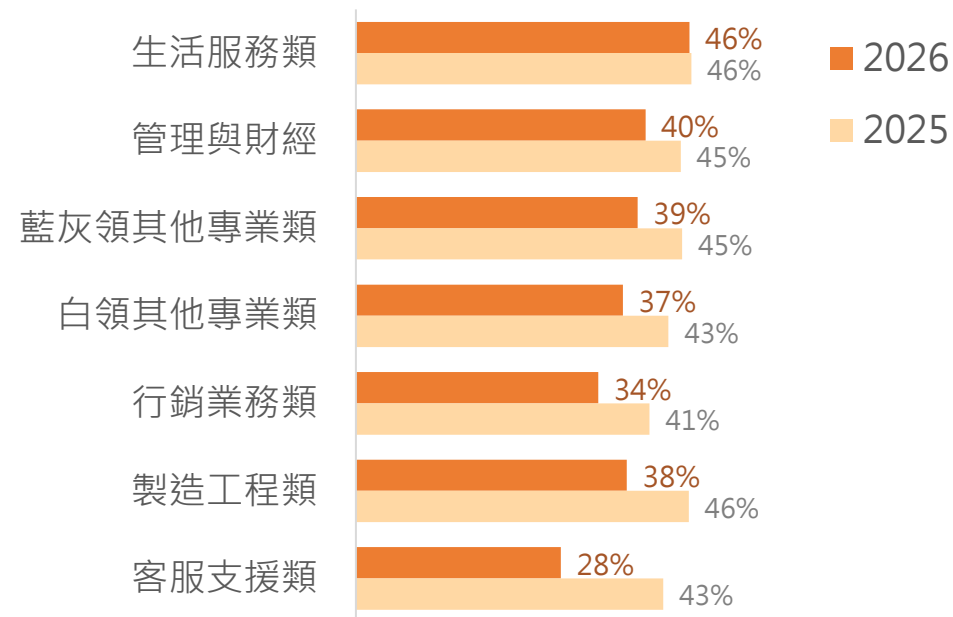
在職者過去一年是否進行過安靜離職

(Base:全體在職者)



有安靜離職 X 現職職務

(Base:全體在職者)





主要發現 5

生成式AI使用情形

在職者中，68%有使用過生成式AI，較去年增加15個百分點

有使用過生成式AI的在職者中，以9年級付費訂閱占比最高，顯示該族群AI涉入程度深

使用過生成式AI

(Base:全體在職者)

68%

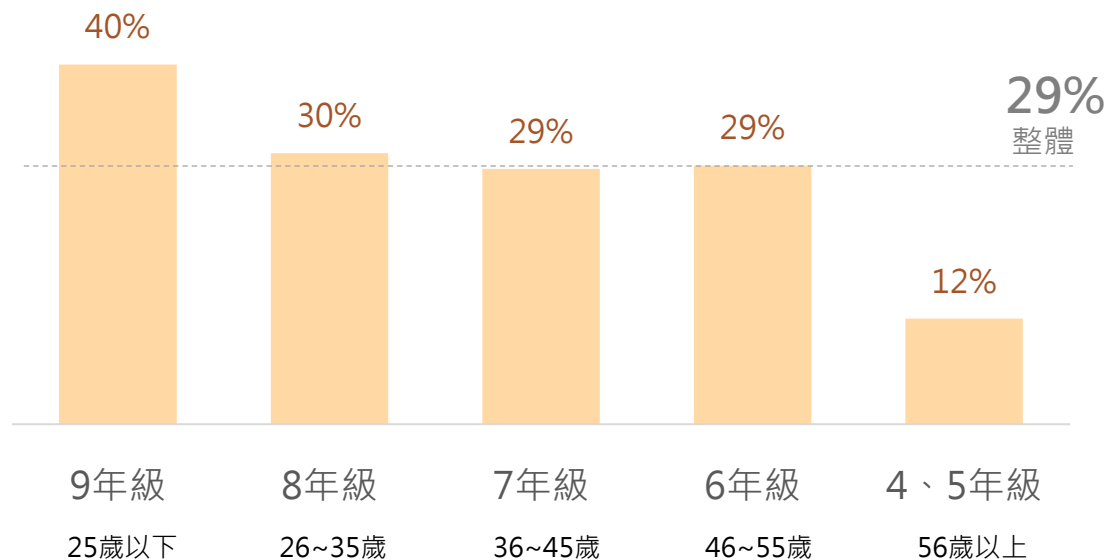
Y2026

53%

Y2025

付費訂閱生成式AI

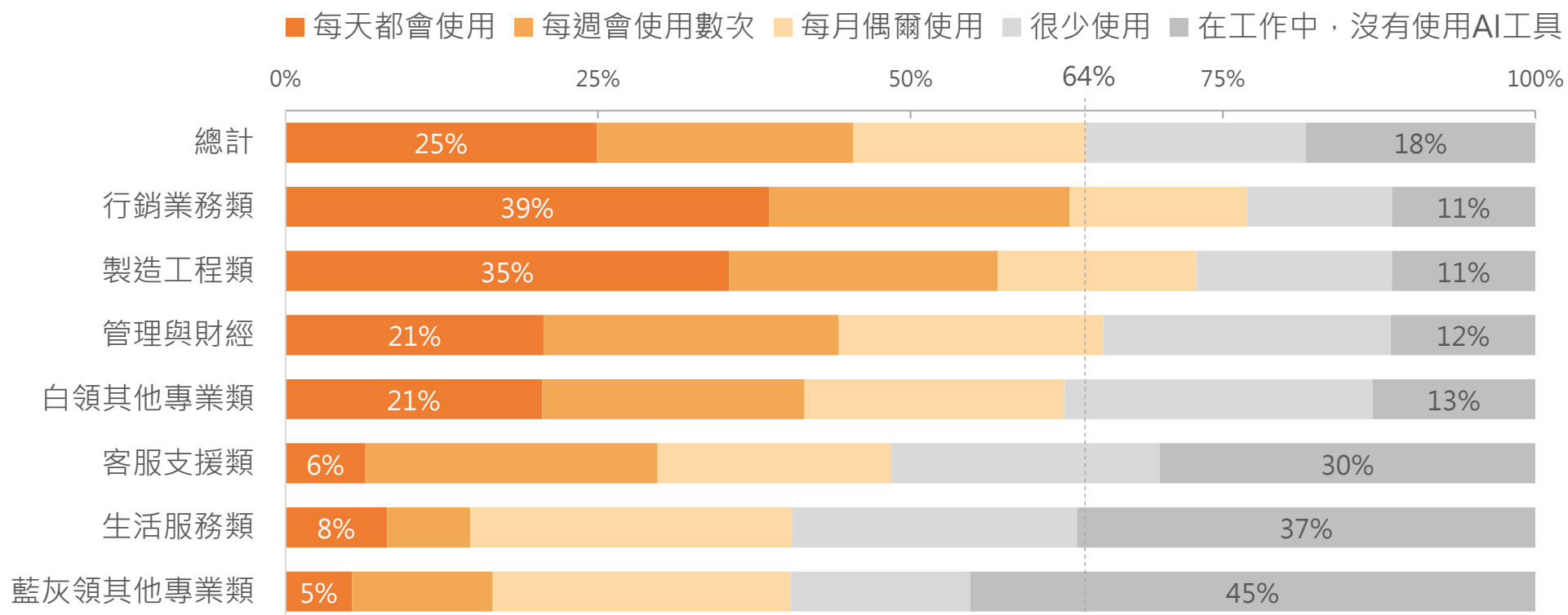
(Base:全體在職者&有使用過AI)



有使用過生成式AI的在職者中，64%每月至少使用數次

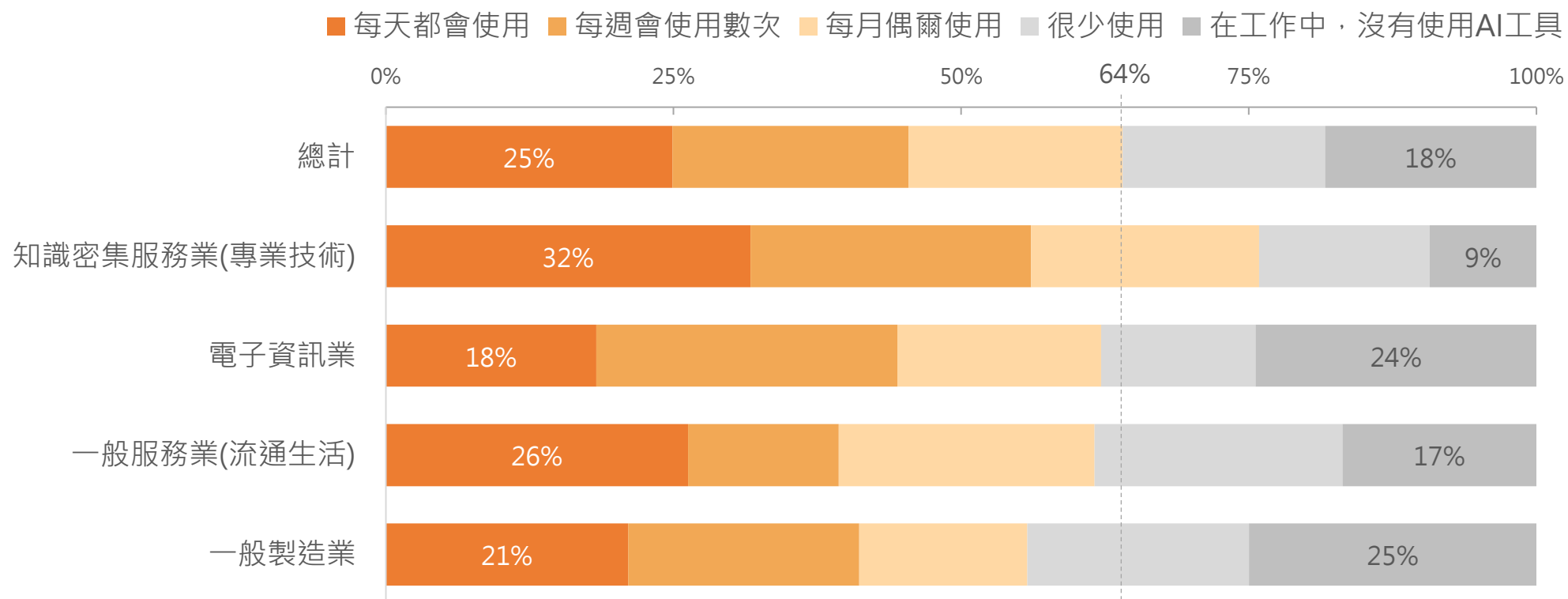
現職為**行銷業務類**、**製造工程類**更是重度使用者，生活服務、藍灰領較少使用

在工作中使用生成式AI頻率-現職職務 (Base:全體在職者&有使用過AI)



不同產業在AI涉入工作程度有差異，知識密集服務業(專業技術)在工作中經常使用AI，達75%
一般製造業相較其他產業工作使用AI涉入程度最低

在工作中使用生成式AI頻率-現職產業 (Base:全體在職者&有使用過AI)



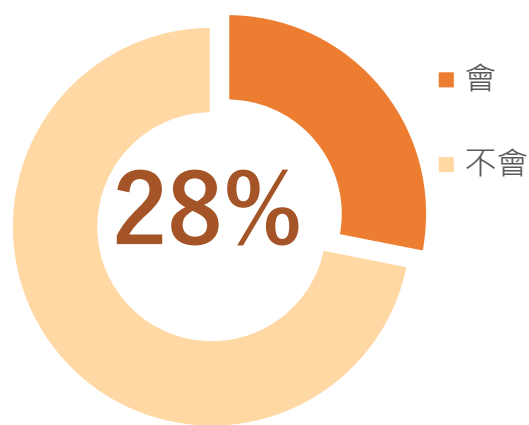
有使用過生成式AI的在職者中，近八成自評AI應用能力在初階，進階、高階占比皆不到5%



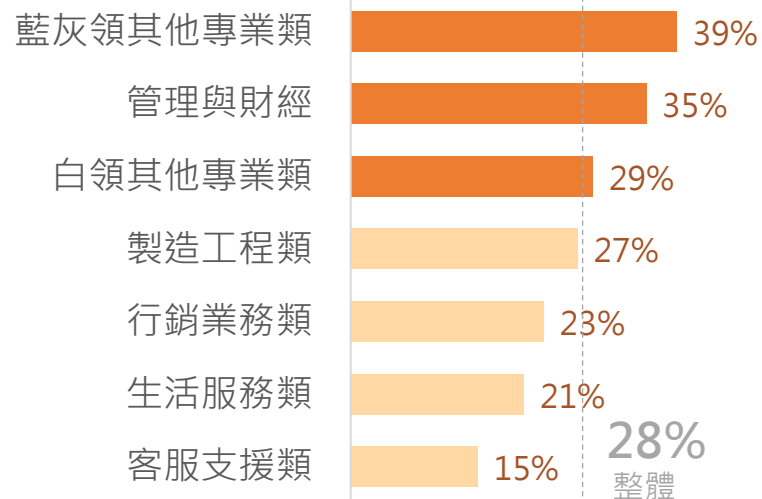
在職者中，近三成擔心目前工作會被AI取代，其中又以藍灰領其他專業類、管理與財經、白領其他專業類更為焦慮
部分產業擔憂程度更高，知識密集服務業(專業技術) 34%、電子資訊業 34%

是否擔心目前工作被AI取代

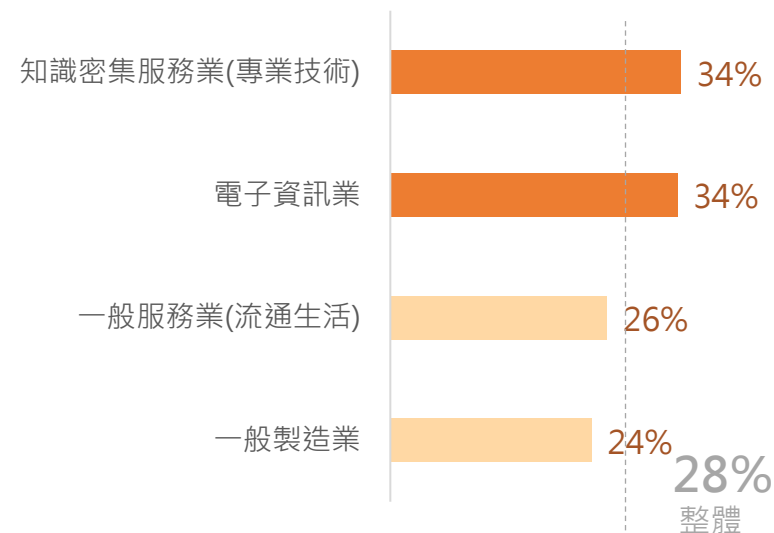
(Base:全體在職者)



會擔心被AI取代 X 現職職務

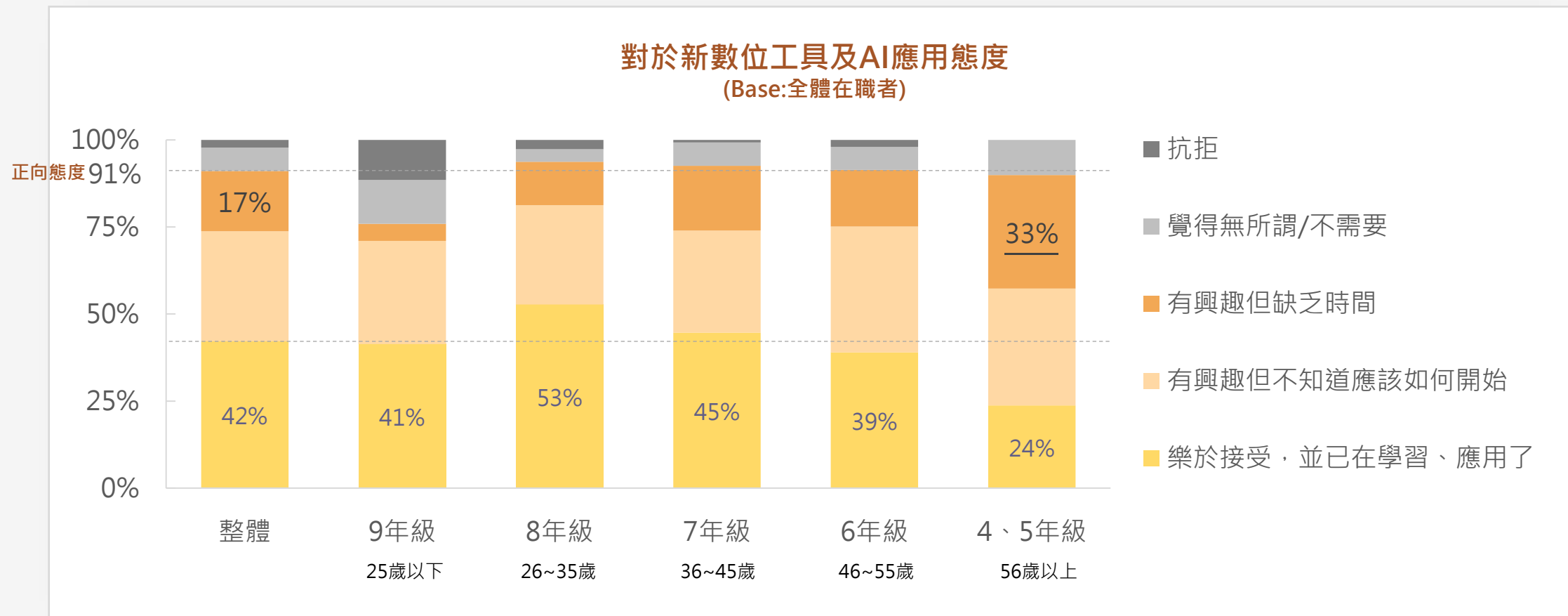


會擔心被AI取代 X 現職產業



7年級後的在職者普遍對AI及新數位工具樂於學習及應用，超過四成

9年級有部分抗拒學習AI及新數位工具，呈現兩極，抗拒者集中在低學歷生活服務類；4、5年級則是心有餘而力不足
整體而言，有九成對新數位工具及AI是感興趣，持正面態度的



結論

1. 經濟報酬仍是員工核心關注，獎金制度公平性成為關鍵指標

薪資、獎金與福利持續主導員工的工作價值認知，其中「獎金制度公平合理」躍升為最重要項目，顯示員工對報酬結構透明與績效連動的期待提高

2. 世代差異明顯，工作價值由穩定走向人際與體驗

資深世代較重視組織安全與穩定，新世代（8、9年級）更在意主管的管理方式、工作與生活平衡，顯示管理方式需因世代彈性調整

3. 轉職動機與求職考量高度集中於薪資，新世代面試體驗影響到職意願

薪資仍是轉職與求職首要因素，對新世代（8、9年級）而言，面試過程影響到職程度高，其中8年級更在意面試氛圍

4. 安靜離職現象趨緩，AI發展成為潛在影響因素

隨著生成式AI快速普及，在職者投入工作的型態出現變化，安靜離職比例下降，不同職類與產業受影響程度不一

5. 員工期待角色承擔 對新數位工具及AI學習表達高度興趣

多數在職者對工作視為收入與成長並重的來源，對主管角色、AI學習也有正向的期待



Thank you !

Q&A

