



辦公室裡的交響曲

XYZ世代的跨界合奏

財團法人「張老師」基金會特約諮商心理師李之安

「多世代共事」是職場常見的挑戰之一，辦公室裡可能同時有接近退休的X世代、中堅主管的Y世代，以及剛進入職場不久的Z世代。不同世代擁有不同的成長背景、價值觀與工作習慣，可能引發摩擦與誤解，但其實也可能帶來多元創意。



不同世代，不同的工作價值觀



出生於1965年至1980年間的X世代，多數在經濟起飛、競爭激烈的環境中成長，較能接受「階級制度」。這群人的信念是：努力工作才能獲得成就；特質是很能吃苦、忍耐、忠誠；個人價值是建立在工作成就上，而容易委屈及忽略個人感受。

出生於1981年至1996年間的Y世代，見證了網路興起與全球化發展。他們看重的是工作的意義與靈活性；希望被看見、被肯定，獲得即時回饋；在意工作與生活的平衡，以及團隊的平等溝通。

出生於1997年後的Z世代，是網路原生世代，非常在意個人界線；對不合理的體制反抗性強；面對複雜的人際應酬或冗長的會議及簡報很沒有耐性；偏好短期目標的實現；重視心理健康，追求彈性與自由，需要被尊重而不是被命令。



XYZ世代如何合奏



不同世代價值觀的差異，如果不能妥善管理，容易導致誤解與衝突。



一、停止貼標籤，用好奇代替批判



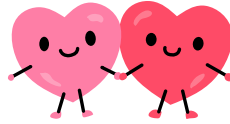
當發現工作方式和態度的差異時，避免武斷的先入為主：「這個世代就是這樣…」，而能夠先了解：「你是怎麼想的？」。每個人都是獨特個體，不應該只用世代來定義。

二、建立雙向學習文化



X、Y世代擅長策略性思維、複雜的人際政治處理、大局觀與長期的產業洞察；Z世代熟悉AI運用、社群短影音趨勢，可以互相交換經驗與技巧，互相增能，也促進情感交流。

三、營造「心理安全感」的環境



不論哪個世代，渴望被尊重的心都是一樣的，高績效團隊最重要的因素之一是心理安全感，也就是在這個環境中，即使提出不同意見，也會被聆聽、被尊重。當職場能夠容許提問、犯錯、討論、接納不同觀點，世代的差異反而能激盪出創新的思維。

四、找到共同目標



不同世代雖然價值觀不同，但同樣都希望能夠順利工作、合作愉快、發揮自己的能力對團隊有貢獻。不論對方提出的是看似天馬行空、挑戰體制的想法，或是謹慎評估，看重風險的保守作風。當焦點放在共同目標，而非差異本身，理解對方的前提是為了團隊能有更好的成果時，彼此更能合作。

現代職場的多元世代，需要能演奏出複雜樂章的交響樂團。世代合作最重要的不是改變對方，而是培養理解差異的能力。當我們能夠放下「誰比較對」的競爭，轉向「如何一起更好」的合作，職場就不再是世代對立的戰場，而能成為彼此學習、共同成長的場域。



員工協助方案諮詢專線
委由張老師基金會提供服務



02-2532-6180#136