



何建良醫師

3月12日
門診讀書會



「離職傳染」

6個方法穩定軍心



美國勞工部統計 2021年4月、5月和6月 總共有1150萬人辭掉工作，並且在11月創下逾450萬人辭職的史上最高紀錄。

蓋洛普 Gallup 研究也發現 高達48%的受雇員工，正積極投入轉職行列。

心理學家則有不同觀察，離職其實具有**傳染力**。



1起抗疫 | 不只徵才，還能幫您廣告行銷！



首頁

新鮮人求職

年後轉職

高雄工作

台南工作

屏東工作

職場新聞

工作快搜

履歷體檢

首頁 > 南部工作機會

南部工作機會

台南市

醫務護理

輸入關鍵字

更多選項

工作搜尋

熱門秒搜： 作業員工作 南科工作機會 南科路竹園區 行政助理 高薪工作 台南工作

搜尋結果： 台南市 醫務護理

共計607筆職缺在等你，馬上去應徵吧！

選擇排序方式

摘要

列表

護理師

波士頓診所

台南市北區

工作經歷不拘

月薪34000~40000元

收藏

應徵

護理師

蔡添祥耳鼻喉科診所

台南市安南區

工作經歷不拘

時薪200元

收藏

應徵





找工作



粉絲團



Line@



IG

首頁

新鮮人求職

年後轉職

高雄工作

台南工作

屏東工作

職場新聞

工作快搜

履歷體檢

首頁 > 南部工作機會

南部(台南/高雄/屏東/海外)高薪工作

選擇地點

選擇職務

輸入關鍵字

更多選項 ▾

工作搜尋

熱門秒搜： 作業員工作 南科工作機會 南科路竹園區 行政助理 高薪工作 台南工作

搜尋結果： ✕月薪40000

高薪工作列表-1111南台灣提供台南、高雄、海外高薪職缺等南部月薪四萬以上高薪工作機會，轉職高薪不用等！找高薪工作快上1111南台灣專區。

月薪40000 職缺共 4799 筆

選擇排序方式 ▾

摘要

列表

管理部 課長

富利康科技股份有限公司

高雄市大寮區

3年工作經驗

面議 (經常性薪資4萬/月)

★ 收藏

應徵

收藏

薪資、福利和升遷機會

觀察同儕對職場文化的感受




Maslow 需求層次理論 (1943年)

"亞伯拉罕·哈羅德·馬斯洛（英語：Abraham Harold Maslow，1908年4月1日－1970年6月8日），美國心理學家，以需求層次理論最為著名，為一種心理健康的理論，認為首先要滿足人類天生的需求，最終達成自我實現。"

2021/06/05, 職坊

認知科學家重新詮釋馬斯洛需求理論：人生需要的不是「金字塔」，而是「帆船」

A portrait of Scott Barry Kaufman, a man with dark, curly hair, wearing a maroon button-down shirt. He is smiling and looking slightly to the right. The background is dark.

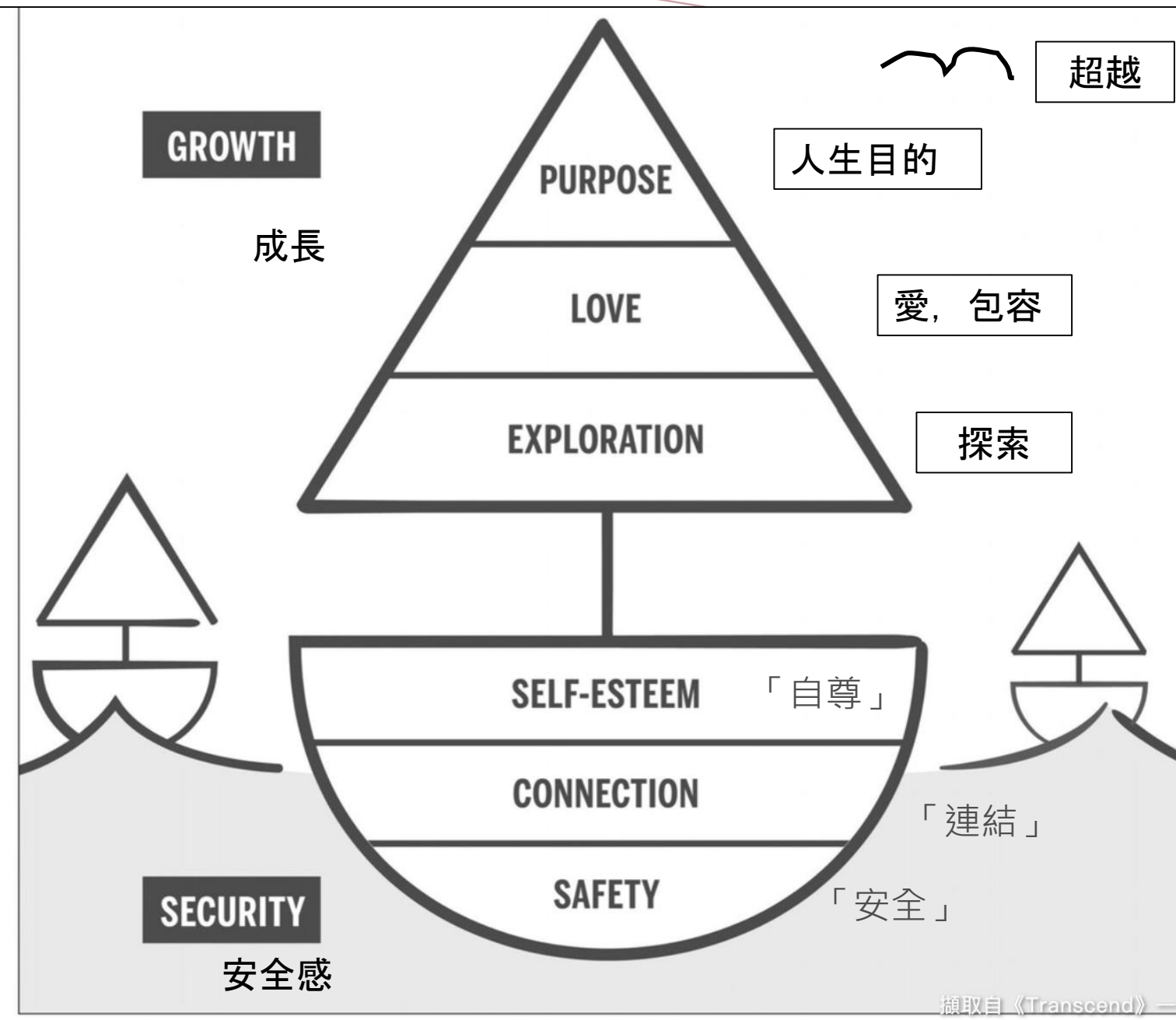
Scott Barry Kaufman

2020年

Transcend: The New Science of Self-Actualization

《顛峰心態：需求層次理論的全新演繹，掌握自我實現的致勝關鍵》

2020年



擷取自《Transcend》一

Scott用帆船呈現馬斯洛的需求層次理論

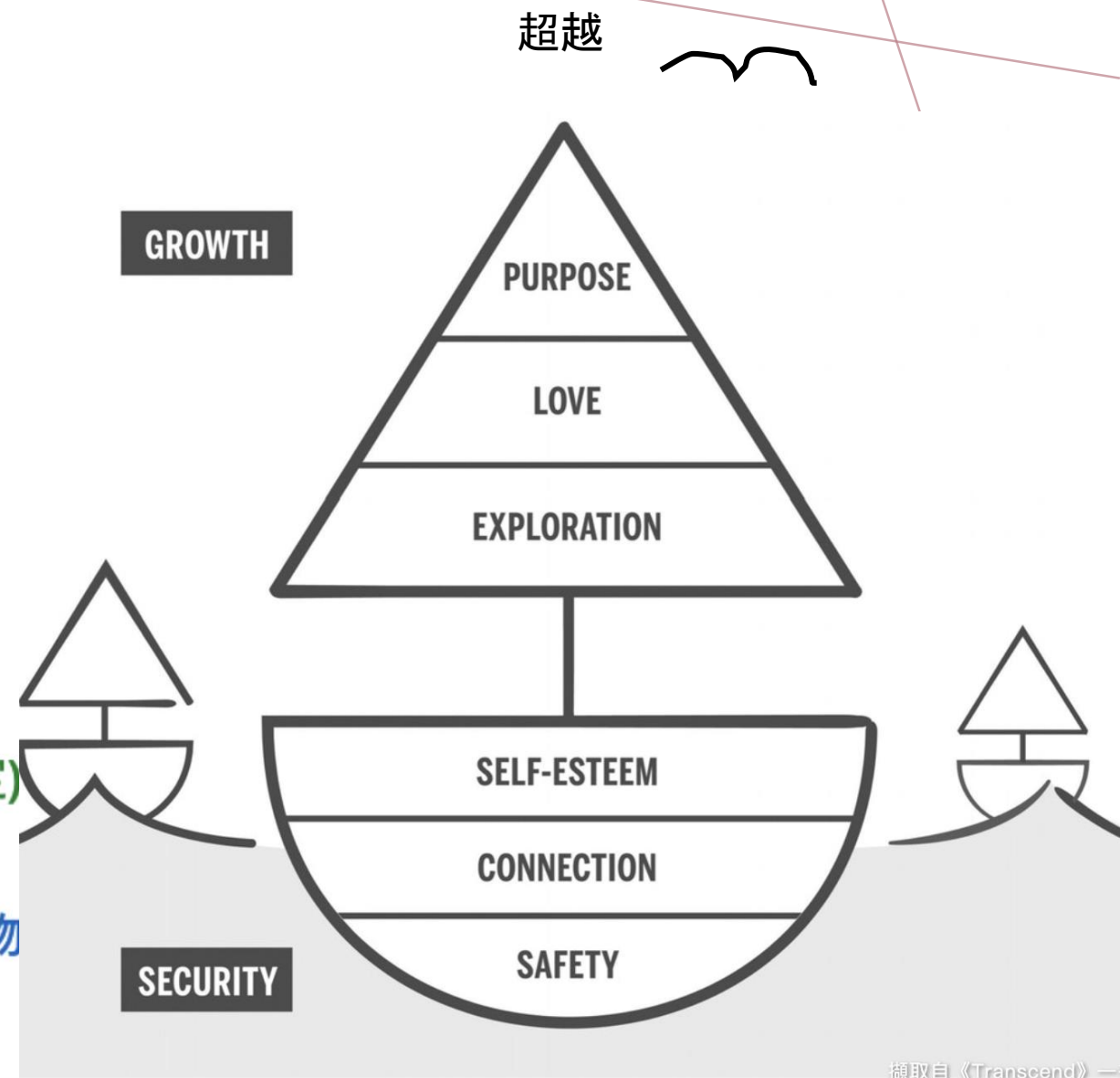
「超越者」 (Transcender)

亡的恐懼。歷史上有不少的偉人都有類似的特質，例如印度聖雄甘地用絕食來反抗壓迫，就像是超越者會做的事。





Maslow 需求層次理論 (1943年)



「離職傳染」

- 新南威爾斯大學 University of New South Wales 教授管理學、研究離職傳染的威爾·爾普 Will Felps 提出一人離職引發的連鎖效應，不一定總是能靠加薪或升職解決。

對組織缺乏歸屬感

同儕效應

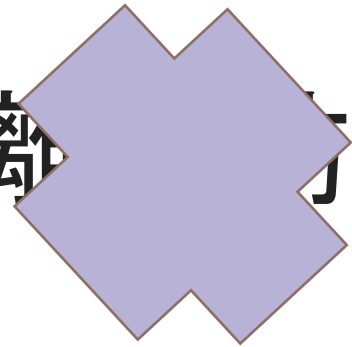
「當你經過一家高朋滿座的餐廳時，可能暗示這家餐廳相當美味」
菲爾普說。「同樣地，當你認識、喜歡和尊敬的人離職時，你或許會想其他公司可會更好。」

策略

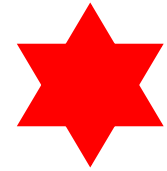
對顧主來說，穩定企業的最佳方法就是壓低離職率，提高留任率。但是在迫切需要招募更多新人時，常會忽略留下來的員工，或許現在應該想想那些與你並肩作戰、為你工作的員工究竟需要什麼。

德州農工大學 (TEXAS A&M UNIVERSITY) 商學院管理學副教授安東尼·克
洛茲 ANTHONY C. KLOTZ

「離職訪談」



「留任訪談」



穩定軍心，6個方法做好『留任訪談』

- 找出對的約談對象
- 坦誠說明約談的目的
- 委派員工信任的訪談者
- 先聚焦對留任者的關心
- 探討同事離職的真正原因
- 採取行動、表達感謝

這是贏得員工信任的關鍵。求反饋意見卻不採取行動，比起什麼也不問，傷害更大。

Ikigai五大支柱，認真體會生活與思考：

支柱一：從小處著手

支柱二：解放自我

支柱三：和諧與持續

支柱四：些微的喜悅

支柱五：活在當下



哈佛商業評論、華爾街日報、
紐約時報

感謝聆聽