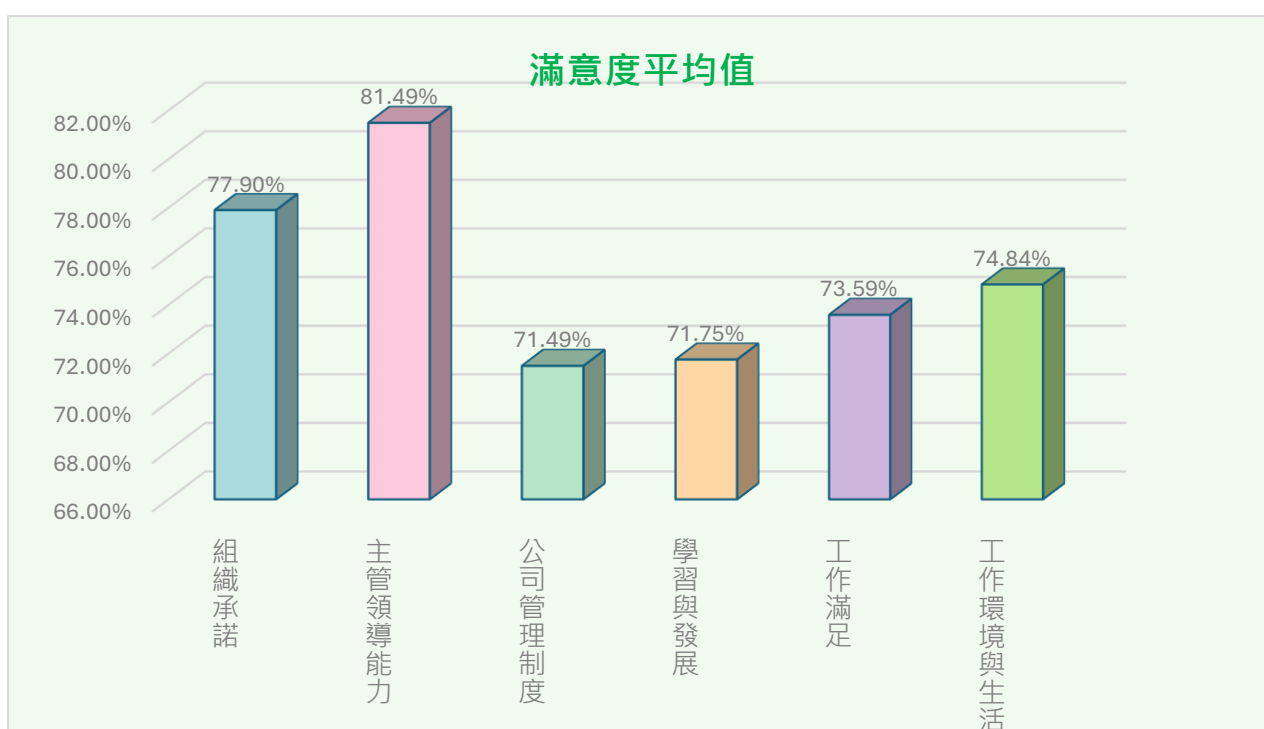


本公司人力資源部於 113 年 11 月執行首次員工滿意度調查，調查區間為 113 年度，正職員工數 507 人，以瞭解同仁對工作的看法和意見，期望藉由問卷瞭解員工的需求與期待，並將調查分析結果提供主管作為公司日後經營管理改善之參考。本次員工滿意度調查內容包括「組織承諾」、「主管領導能力」、「公司管理制度」、「學習與發展」、「工作滿足」、「工作環境與生活」、「開放式問題」以及「基本資料」等共計 8 個構面，此次調查期間共回收問卷 183 份，有效問卷 176 份，覆蓋率 34.71%。

調查結果：

本次調查問卷各構面 Cronbach's Alpha 均高於 0.8，顯示量表各構面具有高度的內部一致性，問卷信度良好，可作為後續分析與決策的可靠依據。然而，整體覆蓋率偏低。針對回覆率為 0% 的單位，提升改善方式：採取多方宣導及主管推動策略，提高員工參與意願，並強化員工對調查結果的信任，使其相信意見能真正促成工作優化與改善。



組織承諾-衡量您對公司的歸屬感和忠誠度的滿意度平均值為 77.9%

主管領導能力-評估直屬主管的溝通、指導和支持能力的滿意度平均值為 81.49%

公司管理制度-了解公司對安全、福利、晉升相關的政策的滿意度平均值 71.49%

學習與發展-評價公司提供的學習機會、職涯發展和培訓資源的滿意度平均值為 71.75%

工作滿足 - 測量您對工作內容、薪酬和成就感的滿意度的滿意度平均值為 73.59%

工作環境與生活-了解工作與生活平衡情況的滿意度平均值為 74.84%

【主管領導能力】的構面項目「主管主動關心工作狀況、主管讓我覺得受到尊重及重視、主管對工作能給予清楚的方向與指導」中具顯著性，且呈現高度相關。說明當主管能主動關心工作進展時，員工的歸屬感及組織承諾會隨之提升。因此 員工對主管的期待不會靜止，隨著世代差異會更注重「被尊重、被理解、被支持」。公司致力於提升方法：已於 114 年度規劃基層主管領導培訓計畫 課程，共計 32 人次，總計 205 小時，持續精進，與員工保持維持良好互動關係。

【公司管理制度】的構面項目其中以「公司有正式管道處理員工抱怨或申訴」存在顯著差異，目前員工意見回饋管道有：申訴專線、申訴電子信箱、實體意見箱、勞資會議。改善計畫：待遷至總部後將擬新增沒有監視器拍攝隱匿性極高的意見箱 2 個，由專人隨時收取，傾聽同仁意見。

其【開放式問題】中，員工回饋：「外籍同仁不習慣台灣的飲食！建議調整午、晚餐口味！謝謝！」提升方法：待遷至總部後，將評估外籍同仁餐點建議，以聘請合格供應商為同仁提供營養美味的餐點，以達外籍同仁的期許。