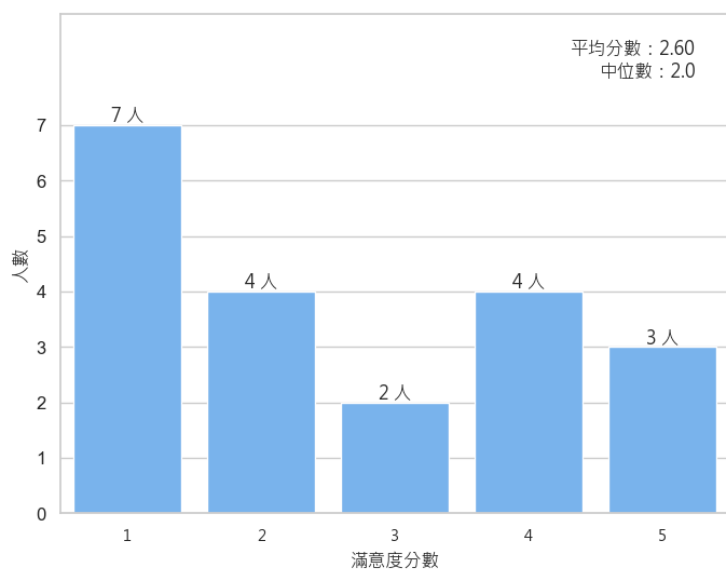
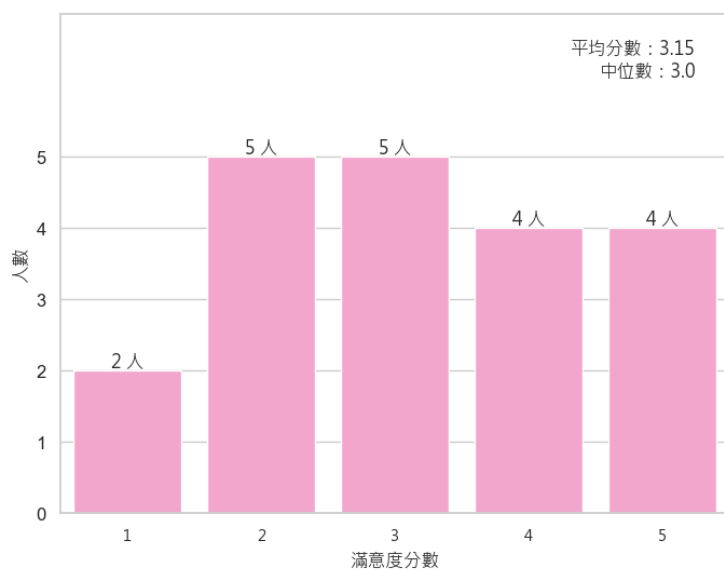


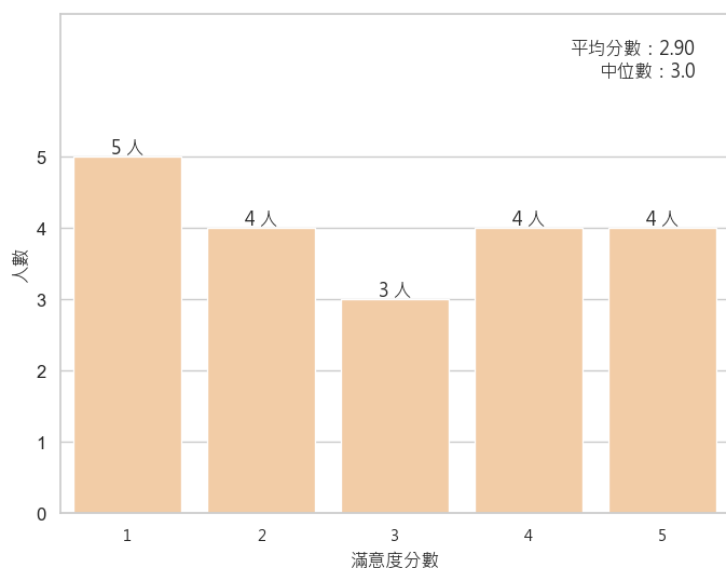
工作環境滿意度 的人數分布



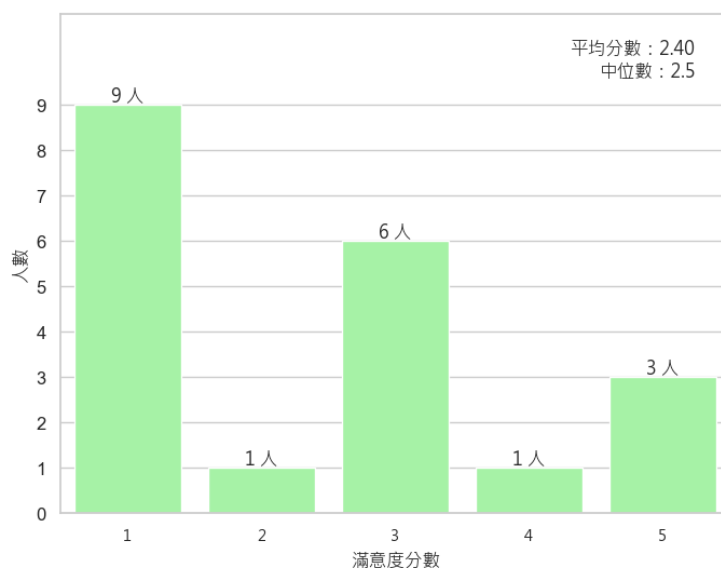
工作與生活平衡 的人數分布



管理制度滿意度 的人數分布



薪資福利滿意度 的人數分布



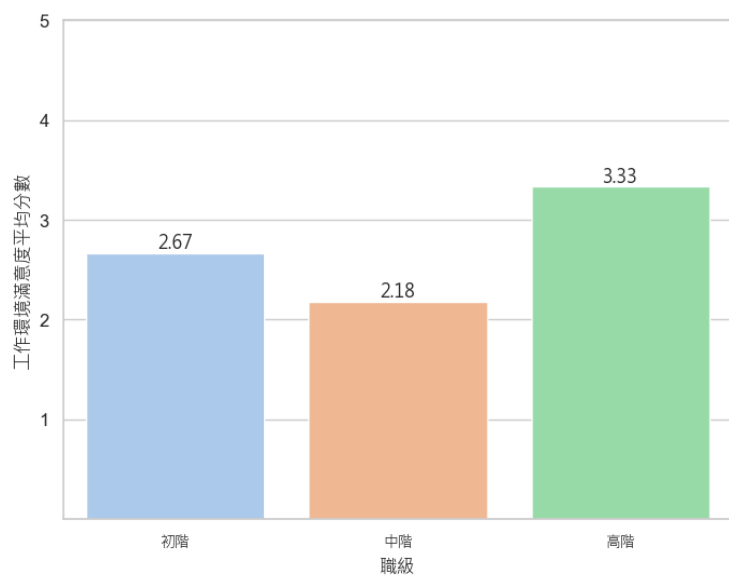
描述

此員工滿意度調查涵蓋四個面向：工作環境、工作與生活平衡、管理制度及薪資福利，共 20 位員工參與。整體來看，滿意度偏低。薪資福利滿意度最低（平均 2.40），近半數員工（9 人）給予最低分 1 分。工作環境次之（平均 2.60），亦有最多數員工（7 人）感到非常不滿（1 分）。管理制度平均為 2.90，分數分佈較廣，但仍有 5 人給予最低分。工作與生活平衡表現相對最佳（平均 3.15），分數分佈較偏向中高分，但仍有部分員工不滿意。各項目的中位數普遍低於或等於 3.0，顯示多數員工的感受傾向不滿意或中立。

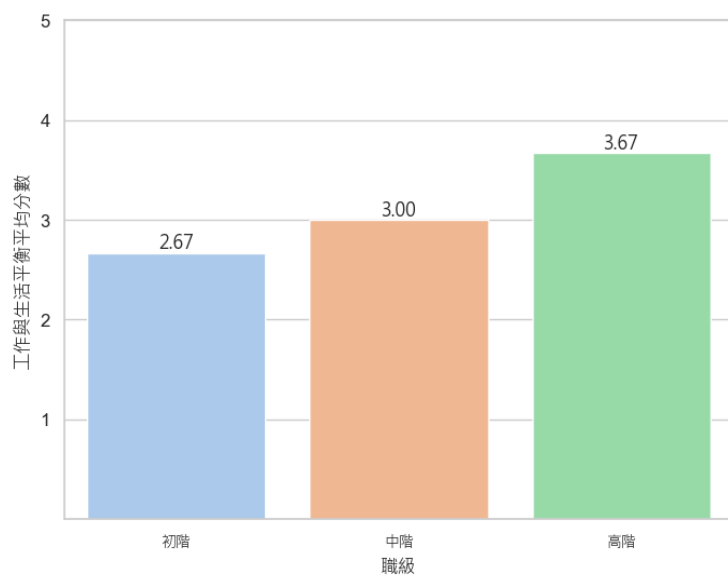
觀點

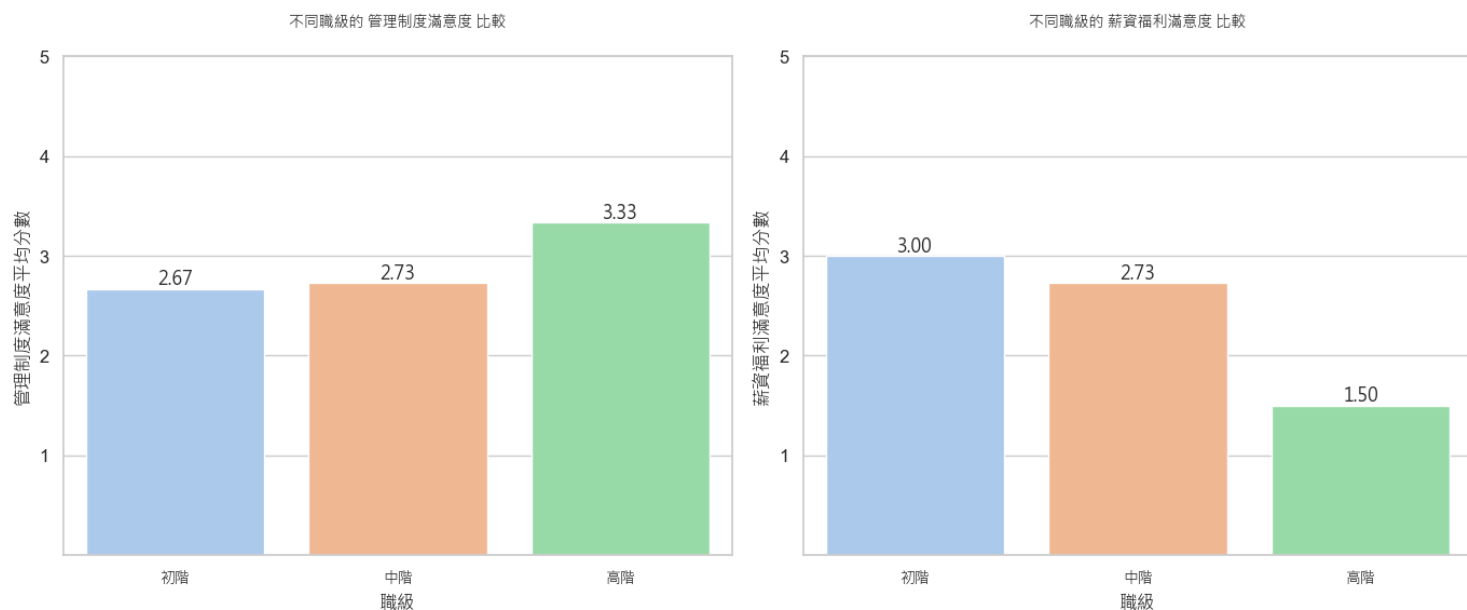
數據顯示，薪資福利與工作環境是員工最不满意的兩個核心問題，低分人數集中（分別有 9 人和 7 人給 1 分），顯示這並非個案，而是普遍性的不滿，具高度的員工流失風險。建議優先針對這兩項進行深入探討，例如透過焦點訪談了解低分具體原因，是薪資水平、福利結構、辦公設施、還是團隊氛圍等問題。管理制度雖平均近 3 分，但兩極化（1 分與 4、5 分人數接近）可能暗示管理風格或政策執行存在爭議或不一致。工作與生活平衡相對較好，可維持現有措施，但仍需關注給予低分的員工。整體而言，應立即著手改善薪酬體系與工作環境，並檢視管理公平性，以提升員工士氣與留任率。

不同職級的工作環境滿意度比較



不同職級的工作與生活平衡比較



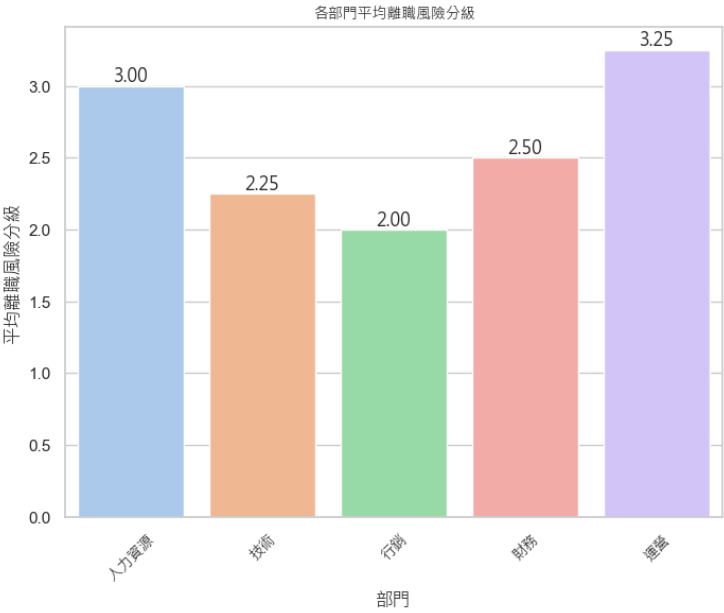


描述

此系列長條圖比較了不同職級（初階、中階、高階）員工在四個構面的滿意度平均分數。整體而言，高階員工在「工作環境」（3.33）、「工作與生活平衡」（3.67）及「管理制度」（3.33）的滿意度顯著高於初階（皆為 2.67）與中階（分別為 2.18、3.00、2.73）。然而，在「薪資福利」方面則呈現反向趨勢，初階員工滿意度最高（3.00），中階次之（2.73），高階員工的滿意度極低，僅有 1.50。中階員工在工作環境的滿意度最低（2.18）。

觀點

數據揭示不同職級間的滿意度存在顯著差異。高階員工可能因擁有較多自主權與資源，而在工作環境、生活平衡及管理制度上感受較佳，但其對薪資福利的極度不滿（1.50）是嚴重警訊，可能影響關鍵人才留任，需深入探討原因，如市場競爭力或內部公平性。中階員工在工作環境滿意度偏低，可能反映其面臨較大壓力或資源限制。初階員工對薪酬相對滿意，但其他構面仍有提升空間。建議針對高階薪酬結構進行檢討與溝通，並關注中階員工的工作條件與發展機會，以提升整體組織健康度。



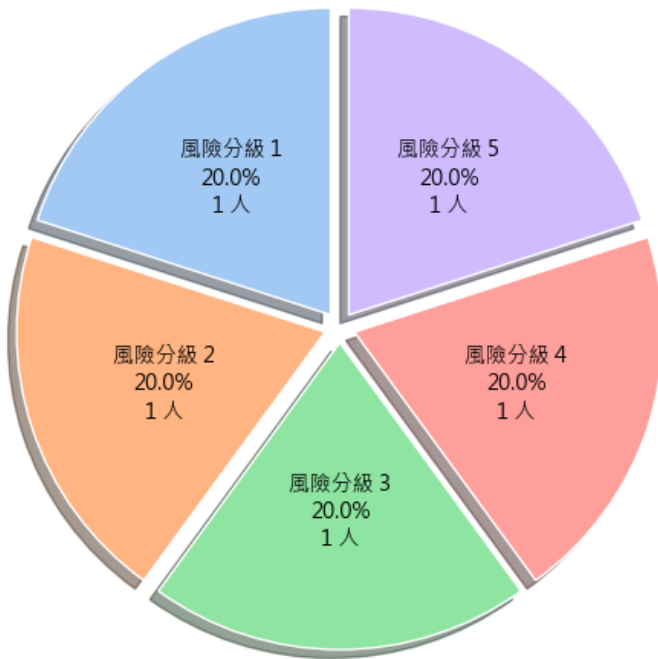
描述

此長條圖呈現了五個不同部門（人力資源、技術、行銷、財務、運營）的平均離職風險分級。數據顯示，運營部門的平均離職風險最高，分數為 3.25，緊隨其後的是人力資源部門，分數為 3.00。相較之下，行銷部門的平均離職風險最低，分數為 2.00。技術部門（2.25）與財務部門（2.50）的風險分數則介於中間。整體而言，各部門之間的平均離職風險存在顯著差異，最高風險（運營）與最低風險（行銷）之間相差 1.25 分，顯示不同部門的員工流失風險程度有別。

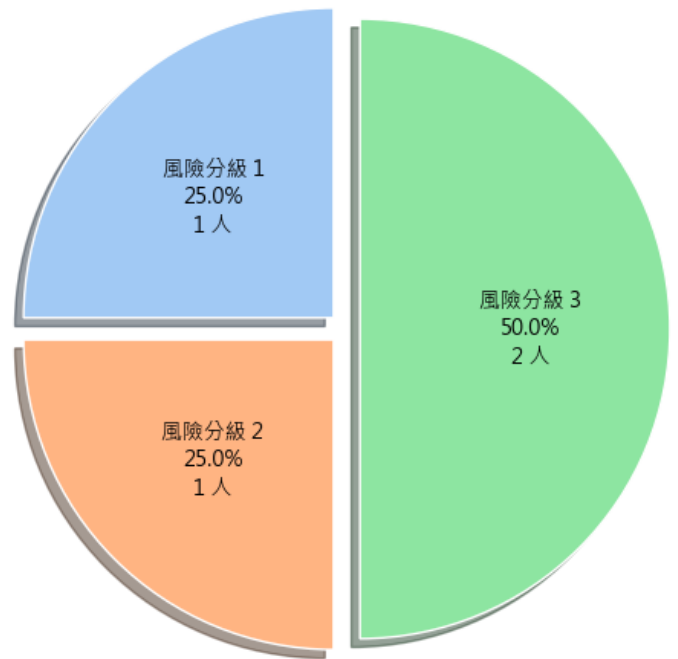
觀點

從人資角度來看，運營部門與人力資源部門的高平均離職風險分數（3.25 及 3.00）是需要優先關注的警訊。這可能反映了這些部門存在特定的挑戰，例如工作負荷過重、管理風格問題、缺乏職涯發展機會、或是薪酬競爭力不足等。部門間的顯著差異（特別是運營/人資與行銷的對比）暗示了不同部門的工作環境、文化或領導方式可能對員工留任有著重大影響。建議針對高風險部門進行更深入的分析，例如透過員工訪談或滿意度調查細項，找出根本原因，並制定針對性的改善措施以降低離職風險。

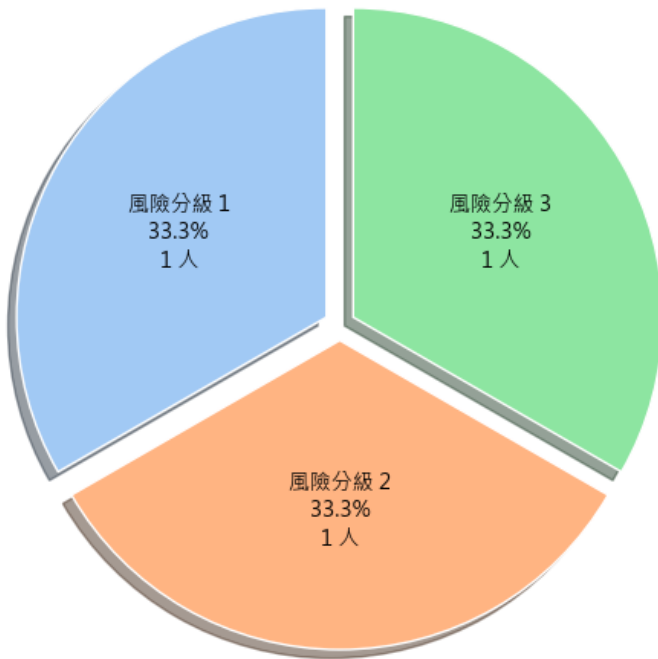
人力資源 部門離職風險分級占比
(總人數：5 人)



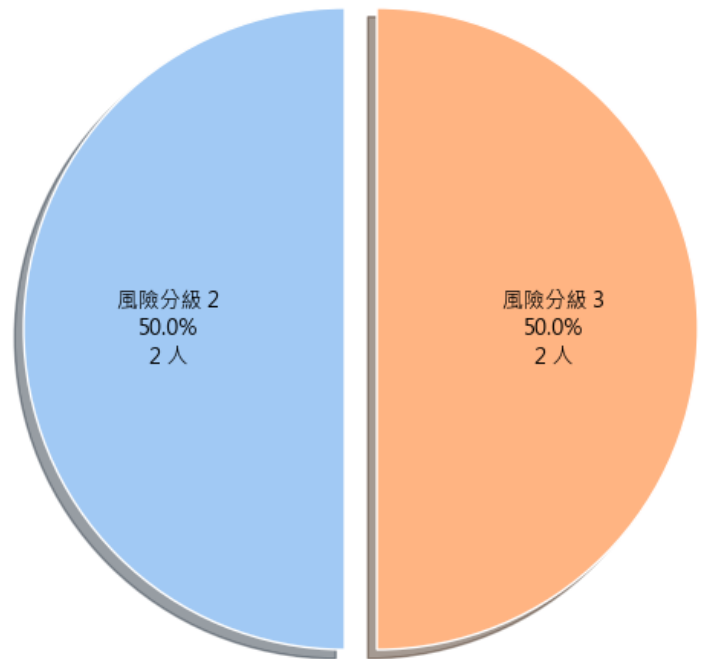
技術 部門離職風險分級占比
(總人數：4 人)



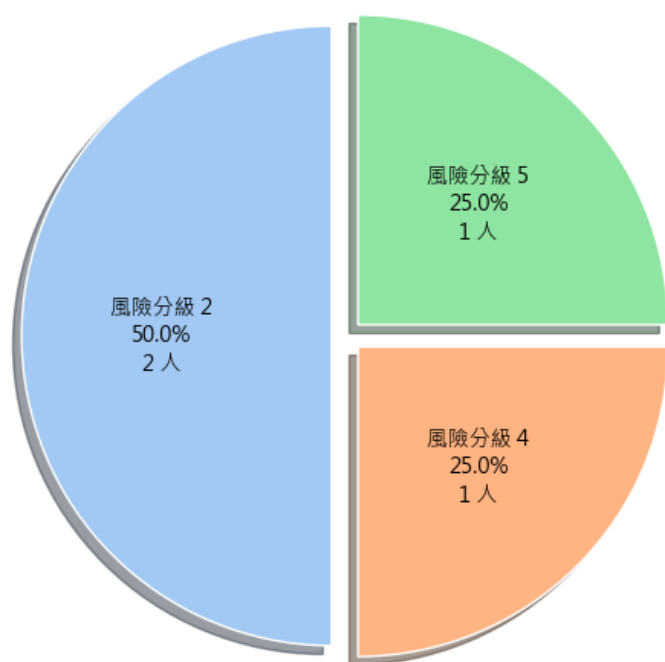
行銷 部門離職風險分級占比
(總人數：3 人)



財務 部門離職風險分級占比
(總人數：4 人)



運營部門離職風險分級占比
(總人數：4人)

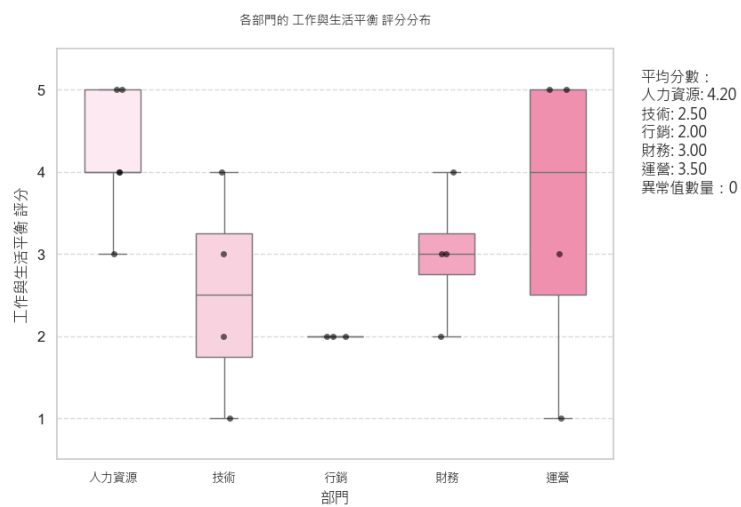
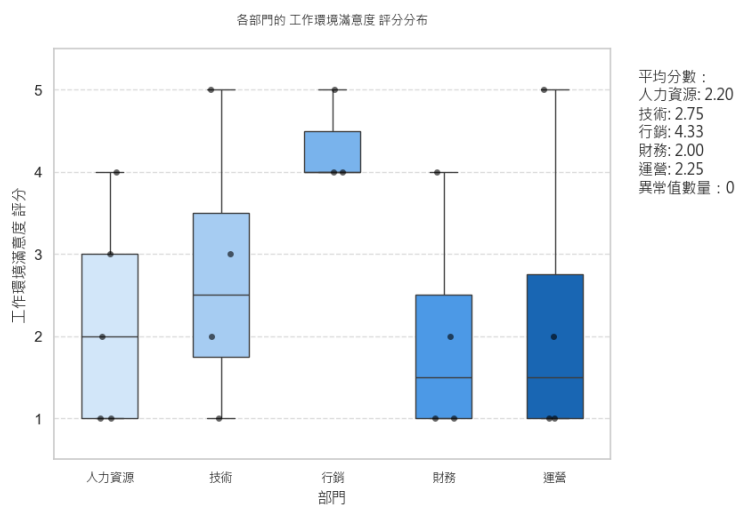


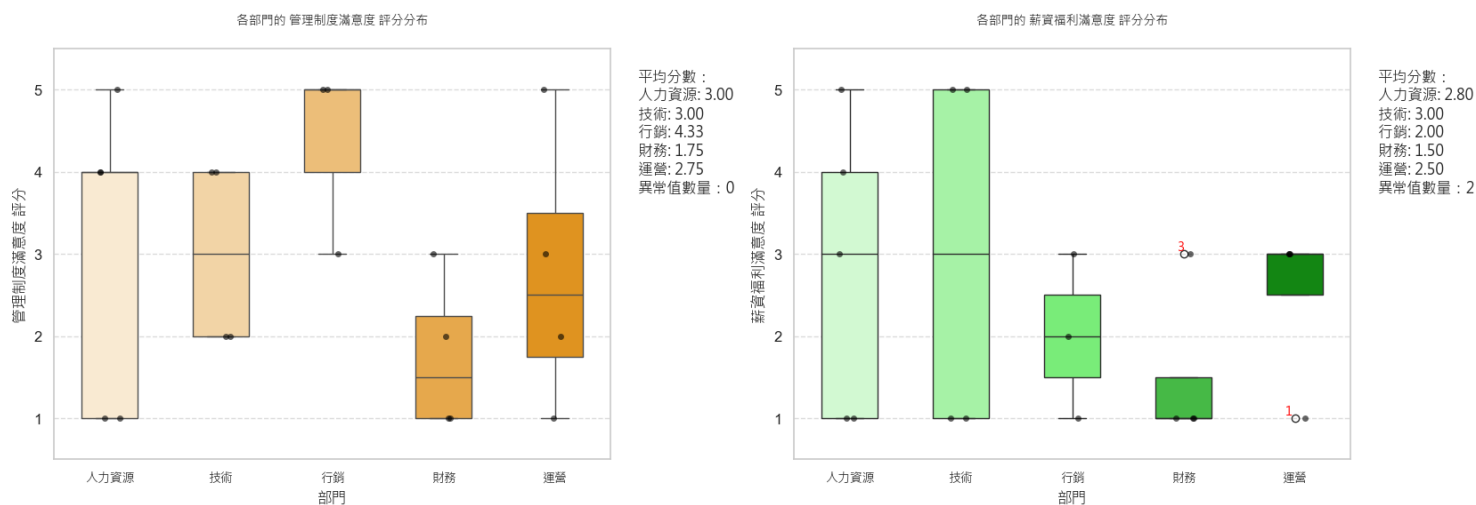
描述

此系列圓餅圖呈現五個部門（人力資源、技術、行銷、財務、運營）的員工離職風險分級佔比，各部門分析的總人數介於3至5人之間。數據顯示，技術、行銷、財務部門的風險主要集中於中低級別（風險分級1至3）。然而，人力資源部門（5人）的風險分級呈現橫跨所有級別的平均分佈（1至5級各一人，各佔20%）；運營部門（4人）則有半數員工（2人）處於風險分級2，但也包含風險分級4與5的高風險員工各一人（各佔25%）。整體而言，各部門的離職風險分佈存在顯著差異，惟樣本數較小，解讀時需考量此限制。

觀點

從人資角度觀之，人力資源部與運營部出現了最高風險等級（分級5）的員工，此為高度警訊，應立即啟動關懷機制與訪談，深入了解其離職傾向原因並制定緊急應對或留任計畫。同時，運營部亦有分級4的員工，需密切關注。技術、行銷、財務部門雖無最高風險員工，但普遍存在風險分級2與3的員工，顯示有潛在的不滿或職業倦怠因素，應主動了解並預防風險升級。部門間的差異可能源於領導風格、工作壓力或資源分配，建議針對高風險部門進行深入診斷，並考慮擴大樣本數以驗證結果，作為制定整體人才策略的依據。





描述

此系列箱型圖呈現五個部門（人力資源、技術、行銷、財務、營運）在工作環境、工作與生活平衡、管理制度、薪資福利四個構面的滿意度評分分佈。整體而言，各部門滿意度差異顯著。行銷部在工作環境（平均4.33）與管理制度（平均4.33）滿意度最高，但在工作與生活平衡（平均2.00）及薪資福利（平均2.00）偏低。財務部在所有構面普遍得分最低，尤其在薪資福利（平均1.50）與管理制度（平均1.75）方面。人力資源部在工作與生活平衡（平均4.20）表現最佳。技術部在薪資福利（平均3.00）分數最高，但內部歧異大。營運部則各項表現多在中等偏下水平。薪資福利構面出現 2 個異常值。

觀點

數據顯示部門間員工體驗存在巨大落差，需採取差異化管理策略。財務部全面性的低滿意度是警訊，可能存在領導風格、工作負荷或資源分配等深層問題，急需介入了解並改善，否則將面臨高離職風險。行銷部雖環境與制度滿意度高，但低落的工作與生活平衡及薪酬滿意度，可能導致核心人才流失，建議檢視工時與績效獎酬機制。技術部薪酬滿意度兩極分化，需探究原因，可能與薪資結構公平性或不同職級/年資的感受有關。人力資源部可在維持良好工作生活平衡的基礎上，提升其他構面。建議針對低分部門及構面進行焦點訪談，制定具體改善計畫。