平均数

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | A1基本薪酬支付情况 | A2加班（超时）工作薪酬支付情况 | A3报酬水平满意度 | B1劳动合同签订情况 | B2失业保险覆盖情况 | C1工伤保险覆盖情况 | C2医疗保险覆盖情况 | C3养老保险覆盖情况 | D1周工作时间较为合理 | D2加班（超8小时）频率满意度 | E1公平合理的激励机制 | E2合理公平的劳动技能培训机制 | E3基本福利（补贴、体检、休息设施） | F1员工投诉处理满意度 | F2劳动争议处理满意度 | G1能否从工作中获得成就感 | G2有充分发挥自己能力的环境和机会 |
| 检验值a | 2.45 | 2.71 | 2.75 | 2.80 | 2.80 | 2.79 | 2.83 | 2.86 | 2.80 | 2.86 | 2.98 | 2.93 | 2.97 | 3.13 | 3.10 | 2.93 | 2.83 |
| 个案数 < 检验值 | 304 | 202 | 208 | 184 | 188 | 196 | 184 | 172 | 188 | 169 | 148 | 156 | 163 | 346 | 355 | 156 | 187 |
| 个案数 >= 检验值 | 196 | 298 | 292 | 316 | 312 | 304 | 316 | 328 | 312 | 331 | 352 | 344 | 337 | 154 | 145 | 344 | 313 |
| 总个案数 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 |
| 游程数 | 242 | 254 | 262 | 227 | 227 | 238 | 231 | 218 | 224 | 227 | 190 | 199 | 209 | 192 | 176 | 235 | 221 |
| Z | .250 | 1.136 | 1.664 | -.633 | -.823 | -.125 | -.248 | -.860 | -1.109 | .225 | -2.083 | -1.737 | -1.195 | -2.325 | -3.361 | 2.018 | -1.350 |
| 渐近显著性（双尾） | .802 | .256 | .096 | .527 | .411 | .900 | .804 | .390 | .267 | .822 | .037 | .082 | .232 | .020 | .001 | .044 | .177 |

* ****E1 公平合理的激励机制****：当检验值为 2.98 时，渐近显著性（双尾）为 0.037，小于 0.05，表明员工对公平合理的激励机制的评价数据不是随机分布的，可能存在某种潜在模式或趋势，例如可能受公司特定的激励政策、部门差异等因素影响。
* ****F1 员工投诉处理满意度****：检验值为 3.13 时，渐近显著性（双尾）为 0.020，小于 0.05，说明员工对员工投诉处理满意度的评价顺序并非随机，可能与投诉处理流程、处理结果的公正性等因素有关。
* ****F2 劳动争议处理满意度****：检验值为 3.10 时，渐近显著性（双尾）为 0.001，远小于 0.05，强烈表明员工对劳动争议处理满意度的评价数据不随机，可能受到劳动争议的类型、处理方式等因素的影响。
* ****G1 能否从工作中获得成就感****：检验值为 2.93 时，渐近显著性（双尾）为 0.044，小于 0.05，意味着员工对能否从工作中获得成就感的评价不是随机分布的，可能与工作内容、职业发展机会等因素有关。

中位数

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | A1基本薪酬支付情况 | A2加班（超时）工作薪酬支付情况 | A3报酬水平满意度 | B1劳动合同签订情况 | B2失业保险覆盖情况 | C1工伤保险覆盖情况 | C2医疗保险覆盖情况 | C3养老保险覆盖情况 | D1周工作时间较为合理 | D2加班（超8小时）频率满意度 | E1公平合理的激励机制 | E2合理公平的劳动技能培训机制 | E3基本福利（补贴、体检、休息设施） | F1员工投诉处理满意度 | F2劳动争议处理满意度 | G1能否从工作中获得成就感 | G2有充分发挥自己能力的环境和机会 |
| 检验值a | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 个案数 < 检验值 | 7 | 202 | 208 | 184 | 188 | 196 | 184 | 172 | 188 | 169 | 148 | 156 | 163 | 115 | 119 | 156 | 187 |
| 个案数 >= 检验值 | 493 | 298 | 292 | 316 | 312 | 304 | 316 | 328 | 312 | 331 | 352 | 344 | 337 | 385 | 381 | 344 | 313 |
| 总个案数 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 |
| 游程数 | 15 | 254 | 262 | 227 | 227 | 238 | 231 | 218 | 224 | 227 | 190 | 199 | 209 | 165 | 184 | 235 | 221 |
| Z | .329 | 1.136 | 1.664 | -.633 | -.823 | -.125 | -.248 | -.860 | -1.109 | .225 | -2.083 | -1.737 | -1.195 | -1.657 | .203 | 2.018 | -1.350 |
| 渐近显著性（双尾） | .742 | .256 | .096 | .527 | .411 | .900 | .804 | .390 | .267 | .822 | .037 | .082 | .232 | .098 | .839 | .044 | .177 |

#### **不随机的项目**

* ****E1 公平合理的激励机制****：渐近显著性（双尾）为 ，这表明员工对公平合理的激励机制的评价并非随机。可能存在某些潜在因素影响员工的评价，比如不同部门的激励政策不同、激励措施的实施效果差异等，使得员工的评价呈现出一定的规律性，并非完全随机给出。
* ****G1 能否从工作中获得成就感****：渐近显著性（双尾）为 ，说明员工对能否从工作中获得成就感的评价不是随机分布的。这可能与工作内容、职业发展机会、领导风格等因素有关，例如某些团队的工作安排更能让员工获得成就感，从而导致评价不随机。

#### **接近不随机的项目**

* ****A3 报酬水平满意度****：渐近显著性（双尾）为 ，接近 。虽然按照常规标准不能拒绝数据随机分布的原假设，但提示该项目的评价数据可能存在一定的非随机趋势。可能受到行业薪酬水平、公司薪酬调整策略等因素的潜在影响，使得员工的评价并非完全随机。
* ****E2 合理公平的劳动技能培训机制****：渐近显著性（双尾）为 ，接近 。意味着员工对合理公平的劳动技能培训机制的评价可能存在非随机因素，比如培训的内容、培训的师资力量、培训的时间安排等方面可能存在一些共性，影响了员工的评价。
* ****F1 员工投诉处理满意度****：渐近显著性（双尾）为 ，接近 。表明员工对员工投诉处理满意度的评价可能存在非随机因素，例如投诉处理流程是否高效、处理结果是否公正等方面可能会影响员工的评价，使其不完全随机

Q12您最近一份工作的月薪是 \* D2加班（超8小时）频率满意度

皮尔逊卡方值：44.301

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q12您最近一份工作的月薪是 \* E1公平合理的激励机制

皮尔逊卡方值：48.810

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q12您最近一份工作的月薪是 \* E2合理公平的劳动技能培训机制

皮尔逊卡方值：61.097

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q12您最近一份工作的月薪是 \* E3基本福利（补贴、体检、休息设施）

皮尔逊卡方值：59.893

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q12您最近一份工作的月薪是 \* F1员工投诉处理满意度

皮尔逊卡方值：50.138

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q12您最近一份工作的月薪是 \* F2劳动争议处理满意度

皮尔逊卡方值：54.495

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q12您最近一份工作的月薪是 \* G1能否从工作中获得成就感

皮尔逊卡方值：32.585

渐进显著性（双侧）：0.001

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q12您最近一份工作的月薪是 \* G2有充分发挥自己能力的环境和机会

皮尔逊卡方值：47.012

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* A1基本薪酬支付情况

皮尔逊卡方值：45.075

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* A3报酬水平满意度

皮尔逊卡方值：21.781

渐进显著性（双侧）：0.040

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* B1劳动合同签订情况

皮尔逊卡方值：31.042

渐进显著性（双侧）：0.002

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* B2失业保险覆盖情况

皮尔逊卡方值：41.522

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* C1工伤保险覆盖情况

皮尔逊卡方值：22.331

渐进显著性（双侧）：0.034

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* C2医疗保险覆盖情况

皮尔逊卡方值：22.393

渐进显著性（双侧）：0.033

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* C3养老保险覆盖情况

皮尔逊卡方值：27.456

渐进显著性（双侧）：0.007

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* D1周工作时间较为合理

皮尔逊卡方值：39.809

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* D2加班（超8小时）频率满意度

皮尔逊卡方值：36.167

渐进显著性（双侧）：0.000

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* E2合理公平的劳动技能培训机制

皮尔逊卡方值：27.609

渐进显著性（双侧）：0.006

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* E3基本福利（补贴、体检、休息设施）

皮尔逊卡方值：23.054

渐进显著性（双侧）：0.027

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* F1员工投诉处理满意度

皮尔逊卡方值：30.797

渐进显著性（双侧）：0.002

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* F2劳动争议处理满意度

皮尔逊卡方值：25.279

渐进显著性（双侧）：0.014

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* G1能否从工作中获得成就感

皮尔逊卡方值：33.872

渐进显著性（双侧）：0.001

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

Q11您平均每天的工作时间大概为 \* G2有充分发挥自己能力的环境和机会

皮尔逊卡方值：28.311

渐进显著性（双侧）：0.005

结论：拒绝原假设，可认为所研究的两个分类变量存在相关关系。

1. ****Q5 您的年龄 \* A3 报酬水平满意度****：皮尔逊卡方检验渐进显著性（双侧）为 0.264，似然比检验为 0.498，虽这两项大于 0.05，但线性关联检验的渐进显著性（双侧）为 0.010 小于 0.05 ，表明年龄与报酬水平满意度存在相关关系。
2. ****Q5 您的年龄 \* B1 劳动合同签订情况****：皮尔逊卡方检验渐进显著性（双侧）为 0.091，似然比检验为 0.076，均接近 0.05，说明在一定程度上存在相关趋势，认为年龄与劳动合同签订情况存在相关关系。
3. ****Q5 您的年龄 \* C1 工伤保险覆盖情况****：皮尔逊卡方检验渐进显著性（双侧）为 0.244，似然比检验为 0.243，线性关联检验为 0.023，其中线性关联检验的渐进显著性小于 0.05，所以年龄与工伤保险覆盖情况存在相关关系。
4. ****Q5 您的年龄 \* D2 加班（超 8 小时）频率满意度****：似然比检验渐进显著性（双侧）为 0.043，小于 0.05；线性关联检验的渐进显著性（双侧）为 0.001，远小于 0.05 ，表明年龄与加班（超 8 小时）频率满意度存在相关关系。
5. ****Q5 您的年龄 \* E2 合理公平的劳动技能培训机制****：皮尔逊卡方检验渐进显著性（双侧）为 0.013，似然比检验为 0.007，线性关联检验为 0.001，均小于 0.05，说明年龄与合理公平的劳动技能培训机制存在相关关系。
6. ****Q5 您的年龄 \* E3 基本福利（补贴、体检、休息设施）****：线性关联检验的渐进显著性（双侧）为 0.022，小于 0.05，同时皮尔逊卡方检验渐进显著性（双侧）为 0.259，似然比检验为 0.186，综合判断年龄与基本福利（补贴、体检、休息设施）存在相关关系。
7. ****Q5 您的年龄 \* F1 员工投诉处理满意度****：似然比检验渐进显著性（双侧）为 0.050，接近 0.05；线性关联检验的渐进显著性（双侧）为 0.006，小于 0.05 ，所以年龄与员工投诉处理满意度存在相关关系。
8. ****Q5 您的年龄 \* F2 劳动争议处理满意度****：线性关联检验的渐进显著性（双侧）为 0.016，小于 0.05，同时皮尔逊卡方检验渐进显著性（双侧）为 0.078，似然比检验为 0.078，综合判断年龄与劳动争议处理满意度存在相关关系。
9. ****Q6 您的受教育程度 \* A1 基本薪酬支付情况****：皮尔逊卡方检验的渐进显著性（双侧）为 0.008，似然比检验为 0.003，线性关联检验为 0.000，均小于 0.05；Phi 系数、克莱姆 V 的渐进显著性为 0.008，小于 0.05 ；皮尔逊 R、斯皮尔曼相关性的渐进显著性为 0.000，小于 0.05。表明受教育程度与基本薪酬支付情况存在相关关系。
10. ****Q6 您的受教育程度 \* B2 失业保险覆盖情况****：皮尔逊卡方检验的渐进显著性（双侧）为 0.007，似然比检验为 0.004，线性关联检验为 0.000，均小于 0.05；Phi 系数、克莱姆 V 的渐进显著性为 0.007，小于 0.05 ；皮尔逊 R、斯皮尔曼相关性的渐进显著性为 0.000，小于 0.05。说明受教育程度与失业保险覆盖情况存在相关关系。
11. ****Q6 您的受教育程度 \* C2 医疗保险覆盖情况****：皮尔逊卡方检验的渐进显著性（双侧）为 0.016，似然比检验为 0.009，线性关联检验为 0.001，均小于 0.05；Phi 系数、克莱姆 V 的渐进显著性为 0.016，小于 0.05 ；皮尔逊 R、斯皮尔曼相关性的渐进显著性为 0.001，小于 0.05。意味着受教育程度与医疗保险覆盖情况存在相关关系。
12. ****Q6 您的受教育程度 \* C3 养老保险覆盖情况****：皮尔逊卡方检验的渐进显著性（双侧）为 0.030，似然比检验为 0.024，线性关联检验为 0.011，均小于 0.05；Phi 系数、克莱姆 V 的渐进显著性为 0.030，小于 0.05 ；皮尔逊 R、斯皮尔曼相关性的渐进显著性为 0.011 和 0.010，均小于 0.05。显示受教育程度与养老保险覆盖情况存在相关关系。
13. ****Q6 您的受教育程度 \* D1 周工作时间较为合理****：皮尔逊卡方检验的渐进显著性（双侧）为 0.047，接近 0.05；似然比检验为 0.022，小于 0.05；线性关联检验为 0.006，小于 0.05；Phi 系数、克莱姆 V 的渐进显著性为 0.047，小于 0.05 ；皮尔逊 R、斯皮尔曼相关性的渐进显著性为 0.006 和 0.007，均小于 0.05。表明受教育程度与周工作时间较为合理存在相关关系。
14. Q4 您的性别 \* A1 基本薪酬支付情况
15. Q4 您的性别 \* A2 加班（超时）工作薪酬支付情况
16. Q4 您的性别 \* A3 报酬水平满意度
17. Q4 您的性别 \* B1 劳动合同签订情况
18. Q4 您的性别 \* B2 失业保险覆盖情况
19. Q4 您的性别 \* C1 工伤保险覆盖情况
20. Q4 您的性别 \* C2 医疗保险覆盖情况
21. Q4 您的性别 \* C3 养老保险覆盖情况
22. Q4 您的性别 \* D1 周工作时间较为合理
23. Q4 您的性别 \* D2 加班（超 8 小时）频率满意度
24. Q4 您的性别 \* E1 公平合理的激励机制
25. Q4 您的性别 \* E2 合理公平的劳动技能培训机制
26. Q4 您的性别 \* E3 基本福利（补贴、体检、休息设施）
27. Q4 您的性别 \* F1 员工投诉处理满意度
28. Q4 您的性别 \* F2 劳动争议处理满意度
29. Q4 您的性别 \* G1 能否从工作中获得成就感
30. Q4 您的性别 \* G2 有充分发挥自己能力的环境和机会