

114 年度

員工滿意度調查情形

一、 調查背景與目的

本公司進行員工滿意度調查，以確保員工能對公司之經營管理活動和決策，有表達意見之權利，以建立組織內員工溝通對話之管道，了解內部員工對公司的各項需求，適時的改善，以降低員工離職率，讓企業長期擁有優秀的人力資源，帶來更穩定的獲利。本公司於 2026 年 2 月首次進行 2025 年員工滿意度問卷調查，內容包括：(1)工作環境與生活、(2)學習與發展(3)領導管理(4)組織氣氛及文化認同(5)薪酬福利(6)績效管理(7)整體滿意等 7 個大面向，27 個子題進行施測。填答率為 50%，調查之評分區間為 1 分至 5 分，1 分為非常不同意，5 分為非常同意。調查結果顯示員工整體滿意度為 3.5 分。期望藉此作為組織改善與政策調整之參考依據。

二、 調查說明

對象	慧智全體職員
調查內容	(1)工作環境與生活 (2)學習與發展 (3)領導管理 (4)組織氣氛及文化認同 (5)薪酬福利 (6)績效管理 (7)整體滿意
調查人數	118 人
覆蓋率	50%
負責調查單位	人事部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/1/1~2025/12/31

三、 調查結果

面向	觀察	重點摘要
工作環境與生活	70%普遍認為工作上能正常發揮，壓力不大能兼顧工作與家庭，對於工作環境軟硬體設施之提供尚屬滿意	工作壓力不大，部分軟硬體老舊須逐步汰新。
學習與發展	61%同仁對於公司提供之教育訓練與鼓勵學習氛圍屬滿意	持續訓練並結合公司與個人生涯規劃一致性
領導管理	62.7%同仁表示主管下屬間溝通無礙，下屬能夠真實表達	顯示內部溝通基本到位
組織氣氛及文化認同	60%同仁對於公司使命與文化瞭解且認同度，約 10%表示不認同或不了解	仍有進一步強化空間
薪酬福利	15%同仁對於薪資福利較為不滿意，20.3%感到滿意	薪酬與福利制度仍有很大的進步空間
績效管理	同仁對於績效管理制度 59%感到滿意，10%感到不滿意	績效評核制度之進行尚屬透明公正，對於工作付出與薪酬對應性尚有進步空間
整體滿意	同仁整體而言 12%感到不滿意，56%感到滿意	仍有很大可進步空間

四、 改善計畫

1. 持續修訂績效考核管理辦法，優化現行考核機制，以合理考核員工之專業職能、績效表現或貢獻度，考核結果並作為員工升遷、調薪、年終獎金等參考依據，以求達到良幣逐劣幣之目的。

2. 優化員工工作滿意度問卷調查內容，以調查出慧智各項措施結果，同仁真實感受之滿意程度，後續並透過歷年數據分析，辨識各構面變化趨勢，追蹤低滿意度項目改善情形。

因應產業變化人口出生率持續下降，公司營收受到影響，對於薪酬福利確實也受到影響，公司將持續『組織再造』以提升競爭力，提供『小細節大不同』之服務進而提升營收，後續才能提供較優渥之薪酬福利措施。