



高雄市立民生醫院

# 107 年度員工工作滿意度調查報告



中華民國 107 年 9 月

# 107 年高雄市立民生醫院員工滿意度調查報告書

## 壹、目的

為充分了解同仁在本院工作現況、對工作環境的滿意度，進行 107 年度員工工作滿意度的調查，期望藉由這次調查深入了解員工對本院工作環境、組織氣氛、領導統御與考核獎勵等看法，以作為本院提升組織向心力及工作改進之參考。

## 貳、調查對象及時間

於 107 年 7 月 22 日至 107 年 8 月 3 日針對本院在職員工，包含醫師、護理(含照服人員)、醫事(含職能、放射、醫檢等)及行政(含雇員)等人員，進行問卷調查，調查對象排除醫院外包人力。

## 參、調查方式

依據調查目的，給予調查對象採不記名方式進行問卷調查(如附件)。

## 肆、問卷設計

調查以結構式問卷作為測量工具，問卷內容共 23 題，區分為四大構面：

- (一)工作滿意度：瞭解員工對工作環境及內容滿意度之看法。
- (二)主管領導統御：瞭解員工對主管領導統御的看法。
- (三)組織氣氛：瞭解員工對於單位內工作氣氛的看法。

(四)考核與獎勵：瞭解本院考核獎勵及陞遷公平與否等看法。

計分採用李克特(Likert) 五點量尺，分為非常不同意、不同意、無意見、同意及非常同意五個尺度，並分別給 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分，反向題結算時以反向計分(第 2、4、5、14、16、19 題為反向題)。個人基本資料包括性別、年齡、教育程度、服務年資、服務單位及職務等七項，各項定義說明如下：

(一)性別：指個人之性別，1. 男；2. 女。

(二)年齡：指填寫問卷時的實足年齡。1. 25 歲以下；2. 26-35 歲；3. 36-45 歲；4. 46-55 歲；5. 56 歲以上。

(三)教育程度：指個人所受正式教育之最高學歷，包括 1. 高中/職以下；2. 大學/專；3. 碩士以上。

(四)服務年資：指個人至今在醫院服務之年資，分別為 1. 未滿 2 年；2. 2-5 年；3. 5-10 年；4. 10-15 年；5. 16 年以上。

(五)服務單位：指個人目前工作的部門，包括 1. 護理(含照服人員)；2. 行政(含雇員)；3. 醫事(含藥師、醫事檢驗、醫事放射、復健師)；4. 醫師。

(六)職務：指 1. 非主管(契約人員)；2. 非主管(公務人員)；3. 主管。

## 伍、問卷回收

本次發放問卷共計 572 份，回收 438 份，其中網路回收 164 份，紙本回收 274 份，扣除無效問卷(答題偏向或規律性、漏答題數 14 題以上或個人基本資料不完整之問卷)29 份，有效份數為 409 份，有效回收率為 71.50%，總回收率為 76.57%。各職類回收率：護理 85.77%、行政 65.33%、醫事 64.04%、醫師 37.78%。

## 陸、 統計分析

### 一、描述性統計：

資料收集完成進行建檔，自變項採用敘述性統計之分析方式，說明各變項之個數、平均數、百分比及標準差。

### 二、推論統計：

採用 One-way ANOVA 來進行變異數分析，探討不同樣本特性的員工在「工作滿意度」、「主管領導統御」、「組織氣氛」及「考核與獎勵」等四大構面上之差異性比較，當某族群間差異達顯著水準後，再利用 LSD 事後檢定辨認達差異水準的樣本特性。

## 柒、 調查結果

### 一、樣本特性

本院男性員工佔 15.40%，女性員工佔 84.60%，年齡 26-35 歲人數最多 (36.19%)；教育程度多為大學以上(82.40%)，服務年資在 2 年以下最多 (40.10%)，次之為 2-5 年(29.34%)；服務單位以護理工作人力佔最大宗 (50.12%)，後以行政人力次之(31.78%)；職務方面以契約人員為主(77.51%)。相較於 106 年度，兩年間的樣本分部大致相同，唯服務年資 2 年以下增加 3.7%、服務年資 2-5 年增加 2%，而服務年資 4-10 年下降 4.5% (表 1)。

表1樣本特性

		107年		106年	
		個數	百分比	個數	百分比
性別	男性	63	15.40	72	19.51
	女性	346	84.60	297	80.49
年齡	25歲以下	49	11.98	46	12.47
	26-35歲	148	36.19	152	41.19
	36-45歲	129	31.54	110	29.81
	46-55歲	69	16.87	47	12.74
	56歲以上	14	3.42	14	3.79
教育程度	高中職以下	28	7.76	33	8.94
	大學	337	82.40	293	79.40
	研究所以上	44	11.55	43	11.65
服務年資	未滿2年	164	40.10	134	36.31
	2-5年	120	29.34	101	27.37
	5-10年	46	11.25	58	15.72
	11-15年	36	8.80	32	8.67
	16年以上	43	10.51	44	11.92
服務單位	護理	205	50.12	176	47.70
	行政	130	31.78	116	31.44
	醫事	57	13.94	51	13.82
	醫師	17	4.16	26	7.05
職務	契約人員	317	77.51	281	76.15
	公務人員	92	22.49	88	23.85

## 二、各題項描述統計

本問卷採 Likert 五點量尺評比，非常同意為 5 分，非常不同意為 1 分，下列為各題項之平均值與標準差(表 2)。

表 2 各題項描述統計

題號	題目	平均值	標準差
1.	目前的職務符合我的職涯規劃	3.67	0.80
2.	目前的職務非常忙碌與繁重	2.08	0.79
3.	目前的工作使我能發揮所長	3.69	0.76
4.	我所煩惱的事情大多來自於我的工作	2.53	0.96
5.	最近一年來，在工作上常感到無形的壓力	2.39	0.96
6.	我對於工作環境的安全與舒適感到滿意	3.26	0.93
7.	我對於目前的工作付出與薪資所得感到滿意	2.90	0.97
8.	我認同直屬主管的領導方式	3.67	0.95
9.	直屬主管會明確傳達所交辦的事項	3.81	0.86
10.	直屬主管總能很快地解決我反應的問題	3.68	0.92
11.	直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由	3.77	0.88
12.	直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作	3.86	0.85
13.	我對於醫院目前推展的政策方向與目標感到滿意	3.44	0.88
14.	同仁間常有推卸責任的問題	3.20	0.98
15.	我可以很放心的與直屬主管溝通	3.63	0.94
16.	各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從	2.80	0.89
17.	各科室同仁之間常常互相交流，培養感情	3.39	0.86
18.	當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙	3.92	0.73
19.	各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通	2.74	0.88
20.	表現良好的同仁，會獲得適當的獎勵與表揚	3.39	0.90
21.	本院的考績是依照個人的工作表現	3.39	0.92
22.	本院有公平與公開的陞遷制度	3.12	0.94
23.	我對醫院所提供之教育訓練與獎勵進修感到滿意	3.38	0.86

### 三、比較107及106年度滿意度最高及最低前五項

107年及106年滿意度最高之前五項差異的部分在於『直屬主管會明確傳達所交辦的事項』、『我認同直屬主管的領導方式』兩項去年未入榜，而去年入榜之『直屬主管會適時地稱讚同仁的工作表現』、『直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由』兩項今年則退居五名外。另外兩年度中滿意度最低前五項的結果完全一致(表3、4)。

表3 滿意度最高前五項

107年	106年
當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙。	當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙。
直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作。	直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作。
直屬主管會明確傳達所交辦的事項。	直屬主管會適時地稱讚同仁的工作表現。
目前的職務符合我的職涯規劃。	目前的職務符合我的興趣。
我認同直屬主管的領導方式。	直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由。

表4 滿意度最低前五項

107年	106年
目前的職務非常忙碌與繁重。	目前的職務是忙碌繁重的。
最近一年來，在工作上常感到無形的壓力。	我所煩惱的事情大多來自於我的工作。
我所煩惱的事情大多來自於我的工作。	各科室經常各自為政，缺乏橫向溝

	通。
各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通。	最近一年來，在工作上常感到無形的壓力。
各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從。	各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從。

#### 四、四大構面分析

本次問卷分為「工作滿意度」、「主管領導統御」、「組織氣氛」及「考核與獎勵」等四大構面，採 Likert 五點量尺評比，非常同意為 5 分，非常不同意為 1 分，反向題則以反向計分，因此各構面分數越高，滿意度越高。

##### (一) 四大構面滿意度平均值

比較四大構面發現主管領導統御(3.71)滿意度最高，考核與獎勵(3.32)及組織氣氛(3.28)次之，工作滿意度(2.93)最低且未達 3 分，雖然兩年間數值無顯著差異，但整體滿意度較去年有微幅升高(表 5)。

年度 構面	107 年		106 年	
	M	SD	M	SD
工作滿意度	2.93	0.54	2.81	0.56
主管領導統御	3.71	0.76	3.62	0.81
組織氣氛	3.28	0.56	3.25	0.57
考核與獎勵	3.32	0.76	3.21	0.77

表 5 四大構面平均值比較

##### (二) 各服務單位比較分析

從各服務單位於四大構面的平均數發現，行政、護理與醫事人員對於工作滿意度的分數皆未達 3 分，而醫師們對於主管領導統御則達 4 分以上



(表 6)；利用變異數分析發現，四大構面中「主管領導統御」及「考核與獎勵」達組內差異顯著性(表 7)，再利用 LSD 事後比較獲得，醫事人員在主管領導統御及考核與獎勵上顯著低於其他職類(表 8，表 9)。

表 6 各服務單位於四大構面平均滿意度

構面 單位	工作滿意度		主管領導統御		組織氣氛		考核與獎勵	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
護理	2.93	0.56	3.77	0.80	3.26	0.56	3.36	0.85
行政	2.88	0.50	3.72	0.71	3.27	0.61	3.36	0.68
醫事	2.95	0.55	3.32	0.62	3.28	0.50	3.02	0.57
醫師	3.23	0.46	4.10	0.49	3.56	0.43	3.61	0.61

表 7 各服務單位於四大構面之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	P
工作滿意度	組間	1.96	3	0.65	2.27	.080
	組內	116.69	405	0.29		
	總和	118.65	408			
主管領導統御	組間	12.08	3	4.03	7.31	.000**
	組內	223.06	405	0.55		
	總和	235.14	408			
組織氣氛	組間	1.41	3	0.47	1.48	.218
	組內	127.96	405	0.32		
	總和	129.36	408			
考核與獎勵	組間	6.89	3	2.30	4.01	.006*
	組內	231.73	405	0.57		
	總和	238.62	408			

\*p<.05 \*\*p<.005

表 8 醫事人員於主管領導統御之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
醫事	護理	-0.454	.111	.000**
	行政	-0.398	.117	.001**
	醫師	-0.778	.208	.000**

\*p<.05 , \*\*p<.005

表 9 醫事人員於考核與獎勵之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
醫事	護理	-0.331	.113	.004**
	行政	-0.331	.120	.006*
	醫師	-0.591	.209	.005*

\*p<.05 , \*\*p<.005

### (三) 各職務比較分析

從各職務於四大構面的平均數發現，對於工作滿意度、主管領導統御與組織氣氛皆以非主管(公職)的分數為最高，考核與獎勵則以主管的滿意度為最高(表 10)；利用變異數分析發現，工作滿意度、主管領導統御與組織氣氛於各職務之間並無組內差異，僅考核與獎勵達組內差異顯著性(表 11)，再利用 LSD 事後比較獲得，主管在考核與獎勵的滿意度上顯著高於契約人員(表 12)。

表 10 各職務於四大構面平均滿意度

構面 單位	工作滿意度		主管領導統御		組織氣氛		考核與獎勵	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
非主管 (契約)	2.91	0.54	3.67	0.78	3.25	0.57	3.29	0.79
非主管 (公職)	3.04	0.54	3.83	0.57	3.39	0.54	3.36	0.63
主管	2.86	0.46	3.57	0.91	3.31	0.55	3.73	0.77

表 11 各職務於四大構面之變異數分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	P
工作滿意度	組間	1.17	2	0.58	2.01	.135
	組內	117.49	406	0.29		
	總和	118.65	408			
主管領導統御	組間	1.65	2	0.82	1.43	.240
	組內	233.49	406	0.58		
	總和	235.14	408			
組織氣氛	組間	1.14	2	0.57	1.81	.166
	組內	128.22	406	0.32		
	總和	129.36	408			
考核與獎勵	組間	3.95	2	1.98	3.42	.034*
	組內	234.67	406	0.58		
	總和	238.62	408			

\*p<.05 \*\*p<.005

表 12 主管於考核與獎勵之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
主管	非主管(契約)	0.44	0.17	.011*
	非主管(公職)	0.36	0.19	.055

\*p<.05 , \*\*p<.005

## 捌、 開放式意見彙整

本問卷末設計有開放式意見欄，員工可以書寫任何對於醫院的建議，經收集彙整後依問題分派專責科室，針對該意見做回覆。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
總 務 室	<p>▶ 建議增加員工汽、機車停車位。</p>	<p>1. 本院原有部分停車場包含正在興建中的長照大樓，故空間無法利用，該大樓預計將於 108 年底開放，屆時將能新增停車空間。</p> <p>2. 因本院員工人數逐年增加，而停車空間無法隨人數擴增，故建議同仁可以多利用旁邊的公有停車場。</p>
	<p>▶ 請加強醫院環境清潔。</p>	<p>本院因營運績效增加，故民眾出入也日益頻繁，增加本院清潔維護之困難，故本院 107 年較 106 年新增 3 名清潔人力，另也持續汰換清潔工作不彰之人員，期能確保環境清潔之品質。</p>
	<p>▶ 請增加門診區廁所打掃頻率，人多使用頻繁需要多加清潔。</p>	<p>1. 一樓門診區 3 間廁所已於 107 年 2 月全部整修完畢，二樓門診區 2 間廁所預計於 108 年 6 月整修完畢。</p> <p>2. 現行已請清潔人員每小時清理一次，並新增夜班人力加強廁所清潔，而本室也將加強督導，增進廁所清潔度。</p>
	<p>▶ 院內常下雨漏水，沒下雨也漏水。</p>	<p>1. 本院為將近 40 年的老舊建築，且又分期分棟興建，導致接縫處容易滲水，另外牆防水功能效能已不佳，故下雨天時常見多處漏水。加上水管老舊即使未下雨也常因水管破裂而有漏水情形。</p> <p>2. 針對水管老舊部分已於 107 年 8 月完成部分水管汰換之工程，期能有效改善。</p> <p>3. 另為提升外牆防水功能及降低伸縮縫漏水情形，將於 108 年耐震補強的整修工程一併納入改善。</p>
	<p>▶ 下雨天停車棚常漏水。</p>	<p>經查車棚部份排水槽已失效且有破損之情形，本年度已請建築師評估，進行停車場改善工程，預計 107 年 12 月前改善完畢。</p>

會辦 科室	意見內容	辦理情形
護 理 科	<p>➤ 新進人員薪水高於舊制學長姐就算了，沒有留任獎金待在醫院再久薪水還是沒增加反而事情多到爆炸。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本科依循公開之陞遷制度，於 104 年 5 月、106 年 6 月、7 月、10 月分別舉辦公職醫事人員(護理師)考試，於 101-105 年間，契約護士陞任契約護理師者共有 15 位，設有鼓勵優秀人才留任之機制。</li> <li>2. 依本院制定之「新制契約護理、醫事及行政人員薪資給付標準表」適時為科內護理人員調整薪資，於 106 年間向院方爭取修改資給付標準共 4 次，協助調整薪資共 13 次，鼓勵同仁取得相關資格並協助調整薪資。</li> <li>3. 續上，科內於業務分配時亦考量簡化及依能力分配合適性，如人員適時配合及協助者，皆於每月核發之獎勵金中適度調整，如有疑義可再行溝通協調。</li> </ol>
	<p>➤ 護病比較高導致人員無法完善照護自己做內病人，無法立即為病人不適做處理，且易導致員工延遲下班！</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本院 106 年平均護病比為 10、107 年 1-7 月平均護病比為 10，皆符合評鑑、醫院設置標準及健保局等人力配置相關規定，護病比應<math>\leq</math>15 人。</li> <li>2. 護理 E 化工作車、護囑系統已全面上線使用，在未來必能簡化工作流程、提昇工作時效性及縮短工作時間，減少延遲下班狀況發生。</li> <li>3. 護理科亦安排各單位人員交叉訓練，係考量人力之運用及調度更具彈性及效益。</li> <li>4. 對於易延遲下班之人員將進行關懷輔導，瞭解其原因予調整方式協助及提供支持。</li> </ol>
	<p>➤ 護理長+護理師~堅持己見，不會採納新進照服員的建議。</p>	<p>護理之家臨床照護工作是由護理人員及照服員依標準作業共同完成，並非有不採納新進照服員之建議，對於照護爭議點會再加強溝通協調。</p>
	<p>➤ 希望照服員有夜班津貼。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本院護理之家照服員薪資，具一般證照 29,943 元、具有特殊單一證照者 31,192 元起薪，每月另有績效獎金(未有夜班津貼)。</li> <li>2. 經與鄰近醫院及市場行情調查比較，本院護理之家照服員月薪比鄰近醫院另給夜班津貼為高。且公部門僅護理人員有夜班費，其他人員並無夜班之依據。</li> </ol>
	<p>➤ 病房工友建議配置手機，有時很難找人。</p>	<p>目前工友使用公務手機共 5 支，分配於業務量大、兼顧 2 個單位及值班者，其餘皆為固定該單位，於業務配合上應是需再適當溝通。</p>

會辦 科室	意見內容	辦理情形
人事 室	➤ 差勤系統缺乏代理人簽核機制，系統建置不完整。	本室前已填寫系統更改需求單請資訊室處理。
	➤ 建議取消中午刷卡。	目前本院如屬上連續班(0800-1600)中午係不用刷卡群組，正常班群組 1200-1330 休息者仍依市府差勤管理規定應刷中午上班卡。
	➤ 加班系統無法點選轉加班費，有強迫補休的疑慮。	同仁加班應事先向單位主管提出申請核准，如選擇申領加班費，需紙本陳核至院本部核可，為明確加班費用申領仍採紙本陳核程序，爰鎖定電腦加班費選項。
	➤ 差勤系統缺乏銷假設計。	申請差假未核可前可於線上退回，若經核准後欲撤銷，目前差勤系統無此功能，需由人事室差勤承辦人後台作業，差勤功能提升將向資訊室提出需求。
	➤ 請喪假應附訃聞即可，不應再要求其他證明文件。	本院曾發生假冒或塗改訃聞請假不實案例，爰以訃聞作為申請喪假之初步證明，仍須繳驗除籍或死亡證明，擬爾後以訃聞正本驗證，如有發現不實再撤銷喪假並予懲處。
	➤ 請調升醫事人員薪資。不然考上高考月薪不到三萬五，且非公務員身份看不到更加努力的實質誘因，也增加轉換跑道的意願。 ➤ 行政人員薪水太低。	專門職業及技術人員高等考試醫事人員考試係資格考試，本院訂有新制契約護理、醫事及行政人員薪資給付標準表，進用人員薪資由各科室衡酌市場行情據以修正，若有特殊需求可由各科室專案簽准，提人審會審議。
	➤ 建議和聯合醫院一樣讓契約人員能固定每二年調一職等加薪，以穩定人力。	經了解本院與聯合醫院制度相當，調薪方式皆為專案簽准及考績晉級調整專業加給。
	➤ 獎勵金點數應公開透明。	獎勵金點數係先統計出勤情形，再由各單位主管依所屬同仁工作表現，客觀評核績效點數，並由首長逕依同仁工作表現、貢獻度調整。獎勵金為個人收入，屬個資法保護範圍，不得任意提供他人。
	➤ 針對離職原因應確實了解並記錄統計，以利解決。	本院將請員工離職時併同填寫「員工辭職原因調查表」，提供用人科室參考運用。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
管 理 中 心	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 請主管不要在非上班時段用 line 交辦業務事宜，影響同仁休息。</li> </ul>	<p>於院務會議及行政主管會議宣導，提醒請各科主管注意避免於下班時間使用通訊軟體交辦業務。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 請高層主管對於單位同仁有意見或指教能親自告知，勿由他人轉述。</li> </ul>	<p>於院務會議及行政主管會議宣導，提醒各主管應親自與單位人員溝通協調，勿由他人轉述。</p>
資 訊 室	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ MIS 扣庫常常異常，造成人員工作上困難，需要更換一套系統</li> </ul>	<p>經查使用者反映 MIS 無法扣庫問題多數是因為系統內品項相關設定錯誤或未注意庫存不足，庫存數量異常則大多為庫存不足或人為操作錯誤，由系統批價扣庫執行的扣庫動作反而穩定，目前可歸咎於系統錯誤的扣庫異常寥寥可數，建議庫存管理單位加強人員操作訓練以降低系統問題。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 差勤系統可再改善，缺乏代理人簽核機制，系統建置不完整。</li> </ul>	<p>MIS 系統目前已停止委外由資訊室自行維護，原廠商所交付之程式碼無法確認為目前民生醫院使用之版本，完整測試需耗費各管理及使用單位大量人力作整個差勤系統的流程及報表檢查，因此目前差勤系統要能修改仍有困難，本室將評估使用狀況於 109 年後再提預算重新建置。</p>

## 玖、結論與建議

- 一、工作滿意度：整體員工對工作滿意度的平均值為 2.93，在四大構面中滿意度最低，顯示對於工作感到滿意的員工未達 60%，其中行政人員更是各服務單位中滿意度最低的。
- 二、主管領導統御：整體員工對主管領導統御滿意度平均值為 3.71，在四大構面中滿意度最高，顯示 70%以上的員工對機關首長及單位主管的領導風格和處理方式大多感到滿意，唯獨醫事人員之滿意度分數顯著低於其他服務單位。
- 三、組織氣氛：整體員工對組織氣氛滿意度平均值為 3.28，在四大構面中排序第三，顯示 65%的員工對於組織氣氛感到滿意，在不同服務單位與各職務中沒有顯著差異。
- 四、考核與獎勵：整體員工對考核與獎勵滿意度平均值為 3.21，在四大構面中排序第二，顯示 64.2%的員工對於考核與獎勵感到滿意，但其中醫事人員之滿意度顯著低於其他服務單位，契約人員的滿意度也顯著低於主管。

相較於去年來說，四大構面獲得的分數略為提升，但工作滿意度不足 60%，仍是重要的課題，可能與開放式意見反應的「薪資過低」、「無固定調薪」有關，特別是今年行政人員之工作滿意度首度為最低者。另外，在主管領導統御及考核與獎勵兩構面中，醫事人員之滿意度分數顯著低於其他服務單位，其中契約人員對於考核與獎勵的滿意度也顯著低於主管，值得我們進一步了解。



附件

### 高雄市立民生醫院員工工作滿意度調查問卷

親愛的工作夥伴，您好：

本院在您的共同努力打拼下，各項業務得以順利推動執行，提供病患最優質的服務，在此表示最高的敬意與謝意。

為了解各位同仁在工作職務上對本院工作環境、主管領導統御及組織氣氛等看法，作為本院提升組織向心力及改進之參考，特辦理本次問卷調查，煩請諸位同仁撥冗配合，本問卷採不記名方式，請於 **8月3日(五)**前線上作答完畢(掃描右上方QR code)，或將紙本填妥逕送社工室。您所填答的資料絕對保密，敬請安心，感謝各位同仁的協助與參與。

敬祝健康快樂 萬事如意

院長顏家祺敬上

107年7月

下列各問題，請您就平日工作上的實際感受，選出您認同的看法，在各項敘述中選擇適當的打勾(✓)。

非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
------------------	--------	-------------	-------------	-----------------------

#### 第一部分工作滿意度

- |                            |                          |                          |                          |                          |                          |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.目前的職務符合我的職涯規劃.....       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.目前的職務非常忙碌與繁重.....        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.目前的工作使我能發揮所長.....        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.我所煩惱的事情大多來自於我的工作.....    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5.最近一年來，在工作上常感到無形的壓力.....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6.我對於工作環境的安全與舒適感到滿意.....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.我對於目前的工作付出與薪資所得感到滿意..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### 第二部分主管領導統御

- |                           |                          |                          |                          |                          |                          |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 8.我認同直屬主管的領導方式.....       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.直屬主管會明確傳達所交辦的事項.....    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.直屬主管總能很快地解決我反應的問題..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
11. 直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我對於醫院目前推展的政策方向與目標感到滿意.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 第三部分組織氣氛

14. 同仁間常有推卸責任的問題.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我可以很放心的與直屬主管溝通.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 各科室同仁之間常常互相交流，培養感情.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 第四部分考核與獎勵

20. 表現良好的同仁，會獲得適當的獎勵與表揚.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 本院的考績是依照個人的工作表現.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 本院有公平與公開的陞遷制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 我對醫院所提供之教育訓練與獎勵進修感到滿意.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

請問您對本院有那些意見或建議，請簡要說明：

#### 基本資料 ( 請務必勾選 )

性別：男 女

年齡：25歲以下 26 - 35歲 36 - 45歲 46 - 55歲 56歲以上

教育程度：高中/職以下 大學/專 研究所以上

服務年資：未滿2年 2 - 5年 6 - 10年 11 - 15年 16年以上

服務單位：護理/照服 行政/雇員 醫事 醫師

職務：非主管(契約人員) 非主管(公務人員) 主管

\*問卷到此結束，感謝您熱心的協助；請於8月3日(五)前填妥逕送社工室，謝謝\*