



高雄市立民生醫院

105 年度員工工作滿意度調查報告



社會工作室編印

中華民國 105 年 6 月

105 年高雄市立民生醫院員工滿意度調查報告書

105.6.20

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 105 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 105 年 4 月 18 日至 105 年 4 月 30 日針對本院在職員工，包含醫師、護理、醫事（含職能、放射、醫檢等）及行政等人員，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 22 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、13、15、18 題為反向題)。個人基本資料包括性別、年齡、婚姻狀況、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)婚姻狀況：1. 未婚；2. 已婚。

(四)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。

(五)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。

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

(七)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

發放問卷共計 474 份，回收 355 份，各別回收率：護理 91.9%、行政 67.3%、醫事 55.1%、醫師 44.2%，總回收率為 74.89%，扣除無效問卷(漏答題數三題以上或個人基本資料不完整之問卷)7 份，有效份數為 348 份，有效回收率 73.42%。

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 17.82%，女性員工佔 82.18，年齡 26-35 歲人數最多 (38.51%)，未婚與已婚者百分比分別是 47.7% 與 52.3%；教育程度多為大學以上 (89.08%)，服務年資在 2-5 年最多 (30.17%)，次之為 2 年以下 (29.89%)；服務單位以護理工作人力佔最大宗 (55.75%)，後以行政人力次之 (21.84%)；職務方面以契約人員為主 (74.14%)。相較於 104 年度，兩年間的樣本特性大致相同，唯獨今年的服務年資部分，未滿 2 年下之人數降了 15.26%，2-5 年之人數提升了 7.41% (表 1)。

表1 樣本特性

		105年		104年	
		個數	百分比	個數	百分比
性別	男性	62	17.82	42	15.73
	女性	286	82.18	225	84.27
年齡	25歲以下	33	9.48	25	9.29
	26-35歲	134	38.51	115	42.75
	36-45歲	106	30.46	81	30.11
	46-55歲	55	15.80	34	12.64
	56歲以上	20	5.75	14	5.20
婚姻狀況	未婚	166	47.70	118	44.19
	已婚	182	52.30	149	55.81
教育程度	高中職以下	38	10.92	34	13.03
	大學	263	75.57	195	74.71
	研究所以上	47	13.51	32	12.26
服務年資	未滿2年	104	29.89	121	45.15
	2-5年	105	30.17	61	22.76
	5-10年	54	15.52	37	13.81
	11-15年	35	10.06	18	6.72
	16年以上	50	14.37	31	11.57
服務單位	醫師	19	5.46	38	14.39
	護理	194	55.75	142	53.79
	醫事	59	16.95	24	9.09
	行政	76	21.84	60	22.73
職務	公務人員	90	25.86	60	25.86
	契約人員	258	74.14	172	74.14

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興趣	3.68	0.82
2.	目前的職務是忙碌繁重的	3.96	0.76
3.	目前的工作使我能發揮所長	3.60	0.77
4.	我所煩惱的事情大多來自於我的工作	3.42	0.99
5.	最近一年來，在工作上常感到無形的壓力	3.55	0.99
6.	我認同直屬主管的領導風格	3.53	0.95
7.	直屬主管會適時地稱讚同仁的工作表現	3.67	0.88
8.	直屬主管面對同仁反應的問題時，總能很快地解決	3.57	0.95
9.	直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由	3.66	0.87
10.	直屬主管對我們的工作構想報以支持的態度	3.64	0.87
11.	直屬主管在處理事情時，總會考慮當事人的感	3.56	0.97
12.	直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作	3.54	0.87
13.	同仁常有推卸責任的問題	2.91	1.09
14.	我可以很放心地與直屬主管溝通	3.53	0.88
15.	各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從	3.25	0.90
16.	各科室同仁間常常互相交流，培養感情	3.30	0.82
17.	當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙	3.31	0.94
18.	各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通	3.31	0.92
19.	表現良好的同仁，會獲得適當的獎勵與表揚	3.37	0.83
20.	本院的敘獎是依照個人的工作表現	3.28	0.91
21.	本院有非常公平的陞遷制度	3.06	0.96
22.	本院的考績是依照個人的工作表現	3.32	0.87

三、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(3.61)滿意度最高，考核與獎勵(3.26)及組織氣氛(3.20)次之，工作滿意度(2.87)最低，排序與去年相同，雖然兩年間數值無顯著差異，但今年分數皆較去年低(表 3)。

表 3 四大構面平均值比較

年度 構面	105 年		104 年	
	M	SD	M	SD
主管領導統御	3.61	0.81	3.75	0.50
考核與獎勵	3.26	0.77	3.46	0.65
組織氣氛	3.20	0.57	3.34	0.45
工作滿意度	2.87	0.56	2.93	0.76

(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，行政與護理人員對於工作滿意度的分數皆未達 3 分(表 3)；利用變異數分析發現，組織氣氛、考核與獎勵於各服務單位之間並無組內差異，工作滿意度與主管領導統御達組內差異顯著性(表 4)，再利用 LSD 事後比較獲得，護理人員在工作滿意度上顯著低於醫事人員與醫師(表 5)，行政人員對於主管領導統御之滿意度顯著低於其他三個職類(表 6)。

表 4 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	2.79	0.54	3.65	.74	3.17	0.52	3.33	0.75
行政	2.88	0.65	3.38	1.05	3.14	0.72	3.13	0.87
醫事	3.05	0.44	3.68	.67	3.34	0.51	3.18	0.68
醫師	3.08	0.46	3.89	.66	3.26	0.57	3.24	0.83

表 5 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
工作滿意度	組間	4.00	3	1.33	4.43**
	組內	103.52	344	0.30	
	總和	107.52	347		
主管領導統御	組間	6.28	3	2.09	3.26*
	組內	221.23	344	.64	
	總和	227.51	347		
組織氣氛	組間	1.11	3	0.37	0.86
	組內	112.49	260	0.43	
	總和	113.60	263		
考核與獎勵	組間	1.50	3	0.50	2.47
	組內	52.61	260	0.20	
	總和	54.10	263		

*p<.05 **p<.005

表 6 護理人員於工作滿意度之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
護理	行政	-.092	.074	.214
	醫事	-.259	.081	.002**
	醫師	-.292	.131	.027*

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

表 7 行政人員於主管領導統御之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
	護理	-.275	.109	.012*
行政	醫事	-.299	.140	.032*
	醫師	-.519	.206	.012*

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

捌、開放式意見彙整

會辦 科室	序 號	意見內容	辦理情形
管 理 中 心	1	人力盤點應該公平公正，應該包含正職人員與主管，否則有的忙到加班，有的涼到上網。	1. 感謝建議，將列入下次人力盤點的參考。 2. 未來歡迎具體提供忙到加班或忙到上網的名單，俾便管理中心更能精準掌握全體員工工作狀況。
	2	有關全院性改善活動如創意提案，應該由管理中心來執行才對！徵求各科室提供建議沒關係，可以選好的出來做，但怎麼會叫建議的單位去執行呢？這樣不只限制了提案的範圍，資源運用上也綁手綁腳，沒有效率。	1. 管理中心舉辦「各單位健康促進創意提案選拔活動」，希望藉由各單位同仁集思廣益，以確實執行全院性改善活動。若僅由管理中心執行，廣度、深度均不足，健康促進的執行就會受限。 2. 管理中心分別於 105 年 4/14、5/4、6/29 先辦理工作坊，提供方向，再由各單位提供創意提案。若執行上有困難或資源不足，可隨時向相關單位(包括管理中心)提出支援協助。
	3	醫院定位不明，缺乏人才培育計畫，主管更換頻繁，政策缺乏延續性。	1. 醫院定位明確：(1)貫徹政府衛生政策及善盡社會責任。(2)建構優質安全的健康照護。(3)提供最佳社區健康服務。(4)羅致優秀人才並致力教學研究。(5)落實健康促進醫院政策。(6)發展以高齡親善為特色之公立醫院。 2. 本院明年度將參加教學醫院評鑑，將會逐步落實人才培育計畫。 3. 主管更換依工作表現及任務而定，屬於首長裁量權。 4. 醫院將以永續經營為目標，政策必要時隨時調整修改、以達到醫院營運目標。

會辦 科室	序 號	意見內容	辦理情形
護理科	4	各專科護理師應由護理科管理，而非放任無人管理，導致只要顧好主任就好，其他醫師有需要都不幫忙。	依據 105 年 3 月 23 日專科護理師培育暨執業規範委員會小組會議決議(組織章程)，專科護理師由護理科與醫療科共管，至於是否只顧好主任一事，無具體說明，本科不予表示意見。
	5	病房輪椅有些功能不佳可能有安全疑慮；枕頭、床單老舊，病人舒適度與觀感不佳；病床老舊操作不易，容易導致人員受傷。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對病房各項設備會全面檢視，針對功能異常者立即予修繕或汰舊，並將定期檢視維護功能正常，確保病人安全。 2. 枕頭、床單等被服類物品，本科每年皆編列預算購置新品，將加強病房被服使用清潔維護等管理，避免觀感不佳。
	6	業務繁重，門診人力嚴重不足，等待人數越來越多，我們壓力好大！	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本院門診單位共計 255 診次，護理人力配置標準應有 24 人，實際人力共有 30 名符合人力配置，目前 2 名徵才中，(其中 2 名育嬰假、1 名延長病假)。 2. 遇有醫師看診病患量多，業務需要配合看診延長時，依勞基法給予同仁超時補休。 3. 培養同仁正面思考觀念，醫院服務量與日俱增，全體員工與有榮焉，嘉惠社區民眾，本應是醫護人員服務之本。
	7	BLS 證書費用為何由員工自付而不是醫院支付？	目前由員工教育訓練經費項下支應。

會辦 科室	序 號	意見內容	辦理情形
人事室	8	中午打卡對於高樓層的人很不方便，而且會占用到休息時間，建議廢除。	請該科室建議本院增設刷卡機一台。
	9	本院現在契約人員多於公務人員，但是升遷制度卻有很大的限制，導致考績或薪水上有很大的差別，這非常不公平，畢竟”同工不同酬”是導致人才留不住的最大原因。	公務人員的陞遷、薪水是有法律規定，契約人員係依據本院營運狀況辦理。
	10	醫師考績應由院方打，而非醫師與助理護理師輪流。	有主管的科室醫師考績是由主管評分，沒有主管的科室就由院長評分，依法辦理。
	11	希望有雙向評核，即主管評下屬，下屬亦有評主管的機會。	員工滿意度調查亦有類似的功能。
	12	本院勞工與公務人員待遇差別大，前院長林盟喬一直努力改善此問題，本科有8年以上勞工從未加薪，非常不合理，正職人員每年加一級薪水，也沒做比較多事情。	請該科室主管可以從考績方面著手。 公務人員的薪水是有法律規定。
	13	醫院沒有公平公開的升遷制度，無法直接感受到鼓勵。	本院依升遷法辦理。
	14	中午休息時間若因業務需要辦理課程或活動是否應予加班計算，沒有的話是否違反勞基法。	若因業務需要辦理課程或活動，可以簽請補休或加班辦理。

會辦 科室	序 號	意見內容	辦理情形
總 務 室	15	廁所空間太小，院內設備老舊，環境雜亂，病人常抱怨蚊子多，怕來醫院得登革熱。	<p>一、本院為舊有建築，院內空間有限，已無法擴建新增廁所空間。</p> <p>二、本院係百年醫院，部分設備稍舊，近來已針對較舊設備逐步更換改善。</p> <p>三、本院為降低登革熱疫情擴散之風險，已進行下列因應措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.將可能產生病媒蚊之積水容器予以去除。 2.院內經常性漏水、積水之區域，加強清理並改善。 3.增加院內外環境巡檢頻率，要求清潔人員加強環境整潔維護。 4.於院內高風險之區域設置防蚊板(餐廳、衛材庫房、急診)，且因應各科室、各病房需求增置防蚊板。 5.於院內外安排定期噴藥消毒作業。 6.本院周圍排水溝蓋加裝防蚊網，且定期清理排水溝。 7.宣導院內同仁應隨手關閉門窗，並製作公告張貼於經常出入門扇，以防蚊蠅進入。 8.於高風險之區域增置加裝紗門，且更換破損紗窗紗門，以達阻隔蚊蟲直接進入院內。
資 訊 室	16	護理人員的電腦作業系統不人性化，很多還需要人工作業。	本年度已規劃建置護理資訊系統，將護理常用評估表單、紀錄單等電子化，降低人工作業負擔。
	17	辦公電腦設備太老舊需要換新。	已經逐步汰換電腦設備，今年規劃行政科室執行汰換。

會辦 科室	序 號	意見內容	辦理情形
社工室	18	往後可否設計線上點選，避免紙張浪費。	網路問卷容易有回收率過低(僅三成)的現象，現行仍是以紙本進行。
	19	醫院業務應依專業分工，例如緊急醫療救護常涉及醫療與護理專業，承辦常被問及救護站之工作內容或急救箱需帶之物品，因非承辦之專業，常需要詢問專業人員後轉述回覆，為避免溝通落差或影響緊急救護工作，建議由相關專業人員承辦較為恰當。	本市不同層級醫院緊急醫療救護支援業務辦理，分屬勞安室、護理科、社工室，權責單位尚無一致性。 本室由專人負責業務單位、執行單位、需求單位間聯繫事項，以求業務執行之順暢。
	20	本院志工有些缺乏熱誠，不夠主動協助病人。	本室於每年度志工教育訓練，皆排入服務精神與熱忱相關課程，並於志工小組會議討論，以期維持提升志工服務態度。
社醫部	21	建議社區服務台與現有服務台合併，增加服務民眾的效率。	目前社區服務台與馬上辦服務台各有其負責業務之特殊性及功能，為顧及服務之差異性、民眾便利性及服務動線順暢，兩方各司其職有其必要性，合併反而無法增加服務民眾的效率。
放射科	22	夜間南棟 1F 燈光沒開很暗、很可怕。	本科門診區域平日 1730 後並無檢查業務，也無人員留守，為配合院方節能減碳政策，一律請同仁 1730 下班關燈關電，若造成不便實屬抱歉。

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 2.87，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%，其中護理人員的滿意度更顯著低於醫師與醫事人員。
- 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 3.61，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，唯獨行政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 3.20，在四大構面中排序第三，顯示 64%的員工對於組織氣氛感到滿意。
- 四、考核與獎勵：整體員工對考核與獎勵滿意度平均值為 3.26，在四大構面中排序第二，顯示 65.2%的員工對於考核與獎勵感到滿意。

相較於去年來說，四大構面的分數呈現些微下滑，雖然員工們對於首長及單位主管的領導風格、組織氣氛與考核獎勵大多感到滿意，不過工作滿意度不足 60%，仍是重要的課題，尤其是護理人員之工作滿意度更是其他職類中顯著較低者。另外，對於行政人員來說，主管領導統御的滿意度顯著低於其他服務單位，值得進一步了解。

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：

本院在您們的共同努力打拼下，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，並提供員工一個安心立命的醫療環境，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作答，請於 4月30日前填妥逕送社工室。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

代理院長 賴俊煌 敬上

105年4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興趣..... | <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"/> |

第二部分 主管領導統御

- | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6.我認同直屬主管的領導風格..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.直屬主管會適時地稱讚同仁的工作表現..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.直屬主管面對同仁反應的問題時，總能很快地解決..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.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"/> |
| 10.直屬主管對於我們的工作構想抱以支持的態度..... | <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.直屬主管在處理事情時，總會考慮當事人的感受.....	<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"/>

第三部分 組織氣氛

13.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"/>
14.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"/>
15.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"/>
16.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"/>
17.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"/>
18.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

19.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"/>
20.本院的敘獎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"/>
21.本院有非常公平的陞遷制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.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"/>

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

婚姻狀況：未婚 已婚

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 行政 醫事 醫師

職務：非主管(契約) 非主管(正職) 主管

問卷到此結束，感謝您熱心的協助；請於4月30日前填妥逕送社工室，以便統計分析，謝謝