



高雄市立民生醫院

110 年度員工工作滿意度調查報告



中華民國 110 年 12 月

110 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 110 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 110 年 11 月 12 日至 110 年 11 月 26 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、職類及職務等七項，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. 6-10 年；4. 11-15 年；5. 16 年以上。
- (五)職類：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 760 份，較去年(716 份)增加 44 份，有效回收 584 份，有效回收率為 76.84%，其中網路 250 份，紙本 334 份。各職類回收率：護理 73.37%、行政 78.89%、醫事 92.86%、醫師 63.64%，相較於去年(護理 75.54%、行政 79.37%、醫事 78.64%、醫師 83.93%)醫事職類回收率大幅上升，但醫師職類下降約 20%為最多，其可能與最近較多新進醫師尚未熟悉院內政策有關。

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 21.23%，女性員工佔 78.77%，年齡 36-45 歲人數最多 (32.88%)；教育程度多為大學以上 (82.36%)，服務年資以未滿 2 年為最多 (33.90%)，次之為 2-5 年 (32.71%)；職類以護理工作人力佔最大宗 (48.12%)，後以行政人力次之 (26.88%)；職務方面以契約人員為主 (77.05%)。相較於 109 年度，兩年間的樣本分布大致相同，其中服務年資未滿 2 年增加了約 4%，符合近年擴大員編與員工人數逐年增加的趨勢。(表 1)。

表1樣本特性

		110年		109年	
		個數	百分比	個數	百分比
性別	男性	124	21.23	114	20.50
	女性	460	78.77	442	79.50
年齡	25歲以下	74	12.67	63	11.33
	26-35歲	191	32.71	184	33.09
	36-45歲	192	32.88	175	31.47
	46-55歲	103	17.64	110	19.78
	56歲以上	24	4.11	24	4.32
教育程度	高中職以下	35	6.78	45	9.20
	大學	481	82.36	444	79.86
	研究所以上	68	12.39	67	13.11
服務年資	未滿2年	198	33.90	165	29.68
	2-5年	191	32.71	194	34.89
	5-10年	90	15.41	95	17.09
	11-15年	43	7.36	41	7.37
	16年以上	62	10.62	61	10.97
職類	護理	281	48.12	278	50.00
	行政	157	26.88	150	26.98
	醫事	104	17.81	81	14.57
	醫師	42	7.19	47	8.45
職務	契約人員	450	77.05	425	76.44
	公務人員	134	22.95	131	23.56

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，反向題以反向計分，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	3.65	0.75
2.	目前的職務非常忙碌與繁重	1.97 ⁻¹	0.82
3.	目前的工作使我能發揮所長	3.70 ⁴	0.88
4.	我所煩惱的事情大多來自於我的工作	2.42 ⁻³	0.90
5.	最近一年來，在工作上常感到無形的壓力	2.29 ⁻²	0.86
6.	我對於工作環境的安全與舒適感到滿意	3.27	0.88
7.	我對於目前的工作付出與薪資所得感到滿意	3.05	0.90
8.	我認同直屬主管的領導方式	3.61	0.77
9.	直屬主管會明確傳達所交辦的事項	3.75 ³	0.82
10.	直屬主管總能很快地解決我反應的問題	3.62	0.91
11.	直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由	3.68 ⁵	0.92
12.	直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作	3.82 ¹	0.90
13.	我對於醫院目前推展的政策方向與目標感到滿意	3.39	0.86
14.	同仁間常有推卸責任的問題	3.11	0.88
15.	我可以很放心的與直屬主管溝通	3.60	0.87
16.	各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從	2.81 ⁻⁵	0.91
17.	各科室同仁之間常常互相交流，培養感情	3.25	0.92
18.	當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙	3.81 ²	0.91
19.	各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通	2.70 ⁻⁴	0.77
20.	表現良好的同仁，會獲得適當的獎勵與表揚	3.46	0.91
21.	本院的考績是依照個人的工作表現	3.43	0.92
22.	本院有公平與公開的陞遷制度	3.23	0.91
23.	我對醫院所提供之教育訓練與獎勵進修感到滿意	3.38	0.88

三、比較110及109年度滿意度最高及最低前五項

今年『目前的工作使我能發揮所長。』新入榜第四名，而『目前的職務符合我的職涯規劃。』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

110 年	109 年
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。
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。
直屬主管會明確傳達所交辦的事項。	直屬主管會明確傳達所交辦的事項。
目前的工作使我能發揮所長。	直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由。
直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由。	目前的職務符合我的職涯規劃。

表 4 滿意度最低前五項

110 年	109 年
目前的職務非常忙碌與繁重。	各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從。
最近一年來，在工作上常感到無形的壓力。	目前的職務非常忙碌與繁重。
我所煩惱的事情大多來自於我的工作。	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。	我所煩惱的事情大多來自於我的工作。

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」(3.64)滿意度最高、「考核與獎勵」(3.38)及「組織氣氛」(3.22)次之、「工作滿意度」(2.91)最低且未達 3 分，雖然兩年間數值無顯著差異，但「主管領導統御」、「組織氣氛」與「考核與獎勵」的滿意度較去年有微幅降低(表 5)。

表 5 四大構面平均值比較

年度 構面	110 年		109 年	
	M	SD	M	SD
工作滿意度	2.91	0.56	2.94	0.50
主管領導統御	3.64	0.72	3.73	0.73
組織氣氛	3.22	0.70	3.82	0.74
考核與獎勵	3.38	0.69	3.46	0.71

(二) 各職類比較分析

從各職類於四大構面的平均數可知，護理與行政人員對於「工作滿意度」的分數未達 3 分，而其餘項目分數皆有 3 分以上(表 6)；利用變異數分析發現，在「工作滿意度」、「組織氣氛」及「考核與獎勵」等組出現組內顯著差異性(表 7)，再利用 LSD 事後比較獲得，醫師在「工作滿意度」、「組織氣氛」與「考核與獎勵」的滿意度顯著高於其他職類(表 8、9、10)。

表 6 各職類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	2.85	.76	3.67	.77	3.18	.59	3.39	.80
行政	2.85	.65	3.56	.76	3.15	.65	3.33	.79
醫事	3.04	.49	3.61	.71	3.33	.51	3.30	.74
醫師	3.24	.38	3.86	.52	3.40	.51	3.68	.55

表 7 各職類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	7.993	3	2.664	5.937	.001**
	組內	260.291	580	.449		
	總和	268.284	583			
主管領導統御	組間	3.278	3	1.093	1.992	.114
	組內	318.152	580	.549		
	總和	321.430	583			
組織氣氛	組間	3.858	3	1.286	3.715	.011*
	組內	200.772	580	.346		
	總和	204.630	583			
考核與獎勵	組間	4.828	3	1.609	2.706	.045*
	組內	344.921	580	.595		
	總和	349.749	583			

*p<.05 **p<.005

表 8 醫師於工作滿意度之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
醫師	護理/照服	.39	.11	.000**
	行政/雇員	.40	.12	.000**
	醫事	.21	.12	.092

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

表 9 醫師於組織氣氛之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
醫師	護理/照服	.22	.10	.024*
	行政/雇員	.26	.10	.012*
	醫事	.07	.11	.482

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

表 10 醫師於考核與獎勵之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
醫師	護理/照服	.29	.13	.022*
	行政/雇員	.35	.13	.009*
	醫事	.38	.14	.008*

*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滿意度分數皆以主管職務的分數為最高，契約人員最低，甚至在「工作滿意度」非主管人員分數之平均不足 3 分(表 11)；利用變異數分析發現「工作滿意度」、「主管領導統御」與「考核與獎勵」皆達組內差異顯著性(表 12)，再利用 LSD 事後比較獲得，主管職務在「工作滿意度」、「主管領導統御」與「考核與獎勵」的滿意度皆顯著高於非主管職務(表 13、14、15)。

表 11 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)	2.87	0.69	3.61	0.73	3.20	0.57	3.32	0.78
非主管 (公職)	2.96	0.63	3.67	0.81	3.23	0.68	3.45	0.76
主管	3.26	0.50	4.10	0.52	3.43	0.54	3.89	0.46

表 12 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	4.987	2	2.493	5.502	.004**
	組內	263.297	581	.453		
	總和	268.284	583			
主管領導統御	組間	7.462	2	3.731	6.904	.001**
	組內	313.968	581	.540		
	總和	321.430	583			
組織氣氛	組間	1.693	2	.847	2.424	.089
	組內	202.936	581	.349		
	總和	204.630	583			
考核與獎勵	組間	10.457	2	5.229	8.954	.000**
	組內	339.292	581	.584		
	總和	349.749	583			

*p<.05 **p<.005

表 13 主管職務於工作滿意度之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
主管	契約人員	.39	.12	.001 ^{**}
	非主管(公職)	.30	.13	.027 [*]

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

表 14 主管職務於主管領導統御之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
主管	契約人員	.49	.13	.000 ^{**}
	非主管(公職)	.43	.15	.004 ^{**}

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

表 15 主管職務於考核獎勵之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
主管	契約人員	.56	.14	.000 ^{**}
	非主管(公職)	.44	.15	.005 [*]

*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	感謝增加機車停車位，能再加上遮雨棚就更好了。	目前遮雨棚規劃中。
	加強醫院環境清潔，常看到蟑螂、蚊子出沒。	本院定期噴藥，會再加強環境清潔。
	建議引進超商進駐院內或與企業合作特約。	本院 111 年將進行中庭整修工程，俟完工後，本院將規劃中庭。
	3 樓廁所常有人抽菸，建議加強巡落，或加裝高敏感型煙霧偵測器。	加強巡檢及禁煙宣導，並張貼禁煙標示。
	主任級以上能有獨立辦公室。	本案將依據院方指示辦理。
	建議電梯門打開能有語音的樓層提示，不然民眾常常走錯。	日後電梯檢討時，將納入研議事項。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
護 理 科	人力嚴重不足，工時過長，單位人力斷層問題嚴重，留不住新人(新人認為 loading 太重)，資深人員也負荷很大一直惡性循環，誠懇的期望可以改善。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據醫療機構設置標準規範，急性一般病床之全日護病比平均配置比例：地區醫院為十五人以下。護理科急性病房 11 月全日護病比，不包括護理長為 1:12 人，符合標準。 2. 新進人員對於工作常規、醫療作業系統、儀器操作不熟悉，需要單位護理長及資深人員多給予協助與關懷，對此將製作書面操作畫面輔助，請護理長必要時做輔助人力協助臨床事務。 3. 醫院成長業務擴張持續延攬人才投入護理團隊，工作適應磨合過程，除臨床教師、單位護理長多予協助外，院方大力提供留任獎金，以慰勞人員適應辛勞。
	進修花了時間與精力拿到學歷(專科-二技)，但卻無加給或津貼，讓人感到很無力。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據本院薪資給付標準表規範，護士（領有護士執照）專業加給為 1-12 級。護理師（領有護理師執照）以初階、進階、高階區分為 6-40 級。 2. 職務加給依據特殊單位如：感染症病房、開刀房、加護病房、急診、血液透析室、精神照護病房等，依據年資、能力進階及考核通過，簽核長官同意始得給予職務加給 1~3 級。 3. 醫院每月獎勵金點數給予，為單位護理長依同仁當月工作表現、投訴表揚給予點數調整；護理科將給予當月臨床教師、能力進階、投訴表揚、佔床率…等，個人或單位加獎勵金點數。
	希望取消護理 PGY 課程，希望可以變成有需要再上課晉升就好，不想因此增加許多無形不必要的壓力。	<ol style="list-style-type: none"> 1. PGY訓練為衛生福利部為提升醫療機構新進醫事人員醫療品質，達病人安全之目標，規範醫事人員畢業後領有醫事人員證書四年內，於教學醫院任職，須接受為期二年之臨床護理師（護士）訓練計畫。 2. 本院為地區教學醫院，負有教學訓練之責，目前護理科PGY訓練課程，多以數位學習系統進行線上學習，實體課程以跨團隊課程或特殊照護課程為主，課表皆於前一個月公佈，並發放至各單位，護理長依照同仁須完成期程安排上課。 3. 目前PGY課程分為0-5天、1-3個月、4-12個月及13-24個月，除新進前三個月因臨床照護需要，須完成教育訓練課程較密集，其餘時程皆是有多餘的時間可以安排，或可以與臨床教師護理長、護理長討論合宜的教育訓練時間。 4. 據統計：全國臨床執業護理人員學歷已約六成俱備大學（含）以上，學歷為職場上應具備之本職學能。

	<p>請護理科主管思考清楚再下政策，太多特別例外會讓某些單位覺得不公平，另外人力不足的狀況下就不要一直收病人，護病比太高了。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 護理科全日護病比符合衛生福利部醫療機構設置標準第 12 條之 1 及第 3 條等規定。 2. 各病房部分住院病人有照顧服務員之輔助人力協助基本生理照護。 3. 醫療法第 60 條規定醫院不得無故拒收治或拖延予病患適當急救診治，請意見人回歸醫療倫理審視。
--	--	---

會辦 科室	意見內容	辦理情形
社 醫 部	<p>建議出服模擬演練，應該由實習學生扮演，再由各職類專業人員講評，怎麼會是反過來呢？</p>	<p>因為出服沒有實習學生且因為疫情緣故，再者模擬演練已至第六年了，為了明瞭各職人員熟悉度，才 在最後一次由各職人員演出，推展政府長照業務，不然每年一定會聘請衛生局長官講評。</p>
	<p>希望員工家屬能有健檢優惠。</p>	<p>健檢中心會列入參考，提供優惠方式另案簽呈供長官評估</p>
	<p>篩檢站設在機車停車場，員工上下班經過，易增加感染之風險，建議改至草坪。</p>	<p>該篩檢站為外籍移工專設，應與一般民眾篩檢區隔故不適合合併在草坪區；另礙於院內空間有限再加上雨遮考量所以衛生局最後決定利用機車停車場前半部，爾後會叮囑現場人員注意動線分流，減少員工接觸的機會。</p>

會辦 科室	意見內容	辦理情形
人 事 室	非輪班人員上班刷卡時間應彈性給予 5-15 分鐘，或是每個月容許有幾次延遲不用請假，避免員工趕打卡造成交通意外。	本院屬醫療機構，任務性質特殊，不宜採彈性上班，爰仍維持現行不採彈性上班。
	公務人員調薪契約人員也應比照辦理，否則同工不同酬有失公平；另外讓契約人員能固定調升職等或加薪/獎勵金，以穩定人力。	契約人員調薪以工作屬性及工作繁重程度為考量，不定期予以調整。 獎勵金涉及本院營運績效及主管對屬員的綜合考評，個人所領之獎勵金每月均有起伏。
	要明確告知各主管排班時數要符合應上時數，不要有負時數的產生，而不是主管一句話說上層說不能負時數太多，要求員工們用特休來抵消（勞基法上不能這樣子吧！），問題是排班是主管排的，什麼時候是變成員工的問題呢？！	加強宣導排班者應注意排班時數符合應工時數。
	營養室應像行政科室一樣加入支援老檢和門口過卡排序。	營養室人員以營養師及廚工為主。營養師配合門診作業，廚工以輪班為主，爰不納入行政科室支援作業。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
企 劃 室	某行政大主管對員工的工作性質不熟悉，亂派沒有訓練的人員做不適合的工作。態度惡劣還出言恐嚇，亂壓員工的公文簽，建議副院長出來調解處理。	本室擬於院長室會議中宣導各行政主管理性與承辦人員溝通，對新到職或工作尚不熟悉之員工多加輔導，俾利院務的推行。
	希望能在院務會議提醒各位醫師要善待護理人員，大家都是同事不是長官跟下屬，尤其是某些情緒控管不佳的醫師還會咆嘯護理人員，面對他們比面對病人還要累。	本室擬於院務會議中，提醒各位醫師維護良好的醫護關係，避免情緒性用語。
	建議體恤無法參加尾牙的值班人員給予飯店餐券或獎金。	感謝員工建議，明年度將提升值班人員便當品質，讓無法出席檢討餐會的同仁也能享有美味的佳餚。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
資 訊 室	請規定資訊需求單完成時效，常常丟出需求就像石沉大海還要打電話一直催。	經查，目前相關資訊需求皆依需求單所填工時如期完成，且有時可提前完成或須延後皆會通知使用者目前執行情形，另於資訊需求單亦有使用者功能簽收之欄位以防案件被遺忘，如各單位有相關資訊需求請確實填寫需求單，本室將盡力於期限內完成。

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 2.91，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%，其中護理人員與契約人員是滿意度最低且未達 3 分，而醫師與主管的滿意度顯著高於其他職類與職務。
- 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 3.64，在四大構面中滿意度最高，顯示 72% 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，各職類間沒有顯著差距，但是非主管職務對於領導統御的滿意度顯著低於主管職務。
- 三、組織氣氛：整體員工對組織氣氛滿意度平均值為 3.22，在四大構面中排序第三，顯示接近 64% 的員工對於組織氣氛感到滿意，各職務之間沒有顯著差距，但醫師的滿意度顯著高於護理與行政職類。
- 四、考核與獎勵：整體員工對考核與獎勵滿意度平均值為 3.38，在四大構面中排序第二，顯示約 67% 的員工對於考核與獎勵感到滿意，其中醫事人員之滿意度低於其他職類，而醫師與主管的滿意度顯著高於其他職類與職務。

相較於去年來說，四大構面獲得的分數略微下降，而工作滿意度不足 60%，仍是重要的課題，尤其是契約人員今年滿意度跌破 3 分，可能與開放式意見反應的「薪資過低」、「無固定調薪」有關。另外，主管職務與醫師職類在四大構面中滿意度皆顯著高於其他職務與職類，是否呈現資源分配偏向於管理階層的問題，值得我們進一步關心與了解。

附件

高雄市立民生醫院員工工作滿意度調查問卷



已完成線上填寫 (掃描右上方 QR code，並繳回空白問卷)

親愛的工作夥伴，您好：

本院在同仁們的共同努力打拼下，各項業務得以順利推動執行，並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，特辦理本次問卷調查，煩請諸位同仁撥冗作答（線上、紙本擇一），並請各科室/單位於 **11月26日(五)**前匯整逕擲人事室以利統計分析。本問卷採不記名方式，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 平安順心

院長顏家祺敬上

110年11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"/> |
| 2.目前的職務非常忙碌與繁重..... | <input type="checkbox"/> |
| 3.目前的工作使我能發揮所長..... | <input type="checkbox"/> |
| 4.我所煩惱的事情大多來自於我的工作..... | <input type="checkbox"/> |
| 5.最近一年來，在工作上常感到無形的壓力..... | <input type="checkbox"/> |
| 6.我對於工作環境的安全與舒適感到滿意..... | <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"/> |

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"/> |
| 9.直屬主管會明確傳達所交辦的事項..... | <input type="checkbox"/> |
| 10.直屬主管總能很快地解決我反應的問題..... | <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"/>				
12. 直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作.....	<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"/>				

第三部分組織氣氛

14. 同仁間常有推卸責任的問題.....	<input type="checkbox"/>				
15. 我可以很放心的與直屬主管溝通.....	<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"/>				
17. 各科室同仁之間常常互相交流，培養感情.....	<input type="checkbox"/>				
18. 當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙.....	<input type="checkbox"/>				
19. 各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通.....	<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"/>				
21. 本院的考績是依照個人的工作表現.....	<input type="checkbox"/>				
22. 本院有公平與公開的陞遷制度.....	<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"/>				

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

職類：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，感謝您熱心協助；請各科室/單位負責人於 11月26日(五)前匯整逕擲人事室，謝謝