



高雄市立民生醫院

111 年度員工工作滿意度調查報告



中華民國 111 年 12 月

111 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 111 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 111 年 11 月 11 日至 111 年 11 月 25 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 768 份，較去年(760 份)增加 8 份，有效回收 564 份，有效回收率為 73.44%，其中網路 329 份，紙本 235 份，網路問卷數首次大於紙本。各職類回收率：護理 80.61%、行政 73.16%、醫事 77.19%、醫師 75%，相較於去年(護理 73.37%、行政 78.89%、醫事 92.86%、醫師 63.64%)護理與醫師職類回收率大幅上升，但醫事職類下降約 15%為最多。

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 15.55%，女性員工佔 84.45%，年齡 36-45 歲人數最多 (34.45%)；教育程度多為大學以上 (82.01%)，服務年資以未滿 2 年為最多 (32.01%)，次之為 2-5 年 (31.10%)；職類以護理工作人力佔最大宗 (48.17%)，後以行政人力次之 (30.18%)；職務方面以契約人員為主 (74.09%)。相較於 110 年度，兩年間的樣本分布大致相同，其中男性與年齡未滿 25 歲下降了約 4%。(表 1)。

表1樣本特性

		111年		110年	
		個數	百分比	個數	百分比
性別	男性	88	15.55	124	21.23
	女性	476	84.45	460	78.77
年齡	25歲以下	50	8.84	74	12.67
	26-35歲	175	31.10	191	32.71
	36-45歲	194	34.45	192	32.88
	46-55歲	116	20.43	103	17.64
	56歲以上	29	5.18	24	4.11
教育程度	高中職以下	22	3.93	35	6.78
	大學	463	82.01	481	82.36
	研究所以上	79	14.63	68	12.39
服務年資	未滿2年	180	32.01	198	33.90
	2-5年	175	31.10	191	32.71
	5-10年	96	17.07	90	15.41
	11-15年	48	8.54	43	7.36
	16年以上	65	11.28	62	10.62
職類	護理	272	48.17	281	48.12
	行政	170	30.18	157	26.88
	醫事	76	13.41	104	17.81
	醫師	46	8.23	42	7.19
職務	契約人員	418	74.09	450	77.05
	公務人員	146	25.91	134	22.95

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	3.79 ¹	0.92
2.	目前的職務非常忙碌與繁重	1.91 ⁻¹	0.76
3.	目前的工作使我能發揮所長	3.77 ²	0.87
4.	我所煩惱的事情大多來自於我的工作	2.35 ⁻³	0.69
5.	最近一年來，在工作上常感到無形的壓力	2.21 ⁻²	0.69
6.	我對於工作環境的安全與舒適感到滿意	3.19	0.95
7.	我對於目前的工作付出與薪資所得感到滿意	3.16	0.88
8.	我認同直屬主管的領導方式	3.49	0.93
9.	直屬主管會明確傳達所交辦的事項	3.73 ³	0.86
10.	直屬主管總能很快地解決我反應的問題	3.60	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	3.69	0.87
12.	直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作	3.73 ⁴	0.88
13.	我對於醫院目前推展的政策方向與目標感到滿意	3.51	0.79
14.	同仁間常有推卸責任的問題	3.00	0.88
15.	我可以很放心的與直屬主管溝通	3.50	0.67
16.	各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從	2.75 ⁻⁵	0.82
17.	各科室同仁之間常常互相交流，培養感情	3.20	0.94
18.	當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙	3.70 ⁵	0.72
19.	各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通	2.71 ⁻⁴	0.83
20.	表現良好的同仁，會獲得適當的獎勵與表揚	3.43	0.91
21.	本院的考績是依照個人的工作表現	3.36	0.76
22.	本院有公平與公開的陞遷制度	3.24	0.87
23.	我對醫院所提供之教育訓練與獎勵進修感到滿意	3.41	0.82

三、比較111及110年度滿意度最高及最低前五項

今年『目前的職務符合我的職涯規劃。』新入榜第一名，而『直屬主管對同仁工作上有所指正時，總能說明確切理由。』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

111年	110年
目前的職務符合我的職涯規劃。	直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作。
目前的工作使我能發揮所長。	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。
直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作。	目前的工作使我能發揮所長。
當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙。	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

111年	110年
我所煩惱的事情大多來自於我的工作。	目前的職務非常忙碌與繁重。
最近一年來，在工作上常感到無形的壓力。	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。
各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通。	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。	各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通。

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」(3.62)滿意度最高、「考核與獎勵」(3.36)及「組織氣氛」(3.14)次之、「工作滿意度」(2.91)最低且未達 3 分，其中「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	111 年		110 年	
	M	SD	M	SD
工作滿意度	2.91	0.52	2.91	0.56
主管領導統御	3.62	0.81	3.64	0.72
組織氣氛	3.14	0.57	3.22	0.70
考核與獎勵	3.36	0.77	3.38	0.69

(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，四大構面皆出現組內顯著差異性(表7)，再利用LSD事後比較獲得，行政/雇員與護理/照服在「工作滿意度」部分顯著低於醫事與醫師(表8)；行政/雇員與醫事人員在「主管領導統御」部分顯著低於護理/照服人員與醫師(表9)；醫師在「組織氣氛」部分顯著高於其他職類(表10)；行政/雇員與醫事人員在「考核與獎勵」部分顯著低於護理/照服人員與醫師(表11)；總體而言，醫師在四大構面的滿意度顯著高於其他職類(表8、9、10、11)。

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	2.87	.52	3.70	.73	3.14	.58	3.45	.77
行政	2.80	.68	3.43	.97	3.06	.69	3.21	.84
醫事	3.07	.57	3.61	.72	3.14	.66	3.15	.81
醫師	3.29	.52	3.90	.76	3.45	.65	3.70	.71

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	6.381	3	2.127	6.266	.000**
	組內	109.997	560	.339		
	總和	116.358	563			
主管領導統御	組間	6.463	3	2.154	3.279	.021*
	組內	212.853	560	.657		
	總和	219.316	563			
組織氣氛	組間	3.334	3	1.111	2.766	.042*
	組內	130.166	560	.402		
	總和	133.500	563			
考核與獎勵	組間	8.466	3	2.822	4.502	.004**
	組內	203.090	560	.627		
	總和	211.556	563			

*p<.05 **p<.005

表 8 行政/雇員於工作滿意度之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
行政/雇員	護理/照服	-.07464	.07468	.318
	醫事	-.26987	.10556	.011*
	醫師	-.48822	.12649	.000**

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

表 9 行政/雇員於主管領導統御之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
行政/雇員	護理/照服	-.26449	.10389	.011*
	醫事	-.17636	.14686	.231
	醫師	-.46246	.17598	.009*

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

表 10 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	.30742	.13199	.020*
	行政/雇員	.39630	.13761	.004**
	醫事	.31526	.15495	.043*

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

表 11 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/照服	-.29754	.13496	.028*
	行政/雇員	-.06124	.14345	.670
	醫師	-.55029	.19355	.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」非主管契約人員分數之平均不足3分(表12)；利用變異數分析發現四大構面皆達組內差異顯著性(表13)，再利用LSD事後比較獲得，契約人員在「工作滿意度」、「主管領導統御」、與「組織氣氛」之滿意度皆顯著低於公職人員(表14、15、16)；非主管人員在「考核與獎勵」之滿意度顯著低於主管人員(表17)；整體而言，主管職務在四大構面的滿意度皆顯著高於非主管職務(表14、15、16、17)。

表 12 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)	2.84	0.59	3.55	0.82	3.09	0.63	3.30	0.82
非主管 (公職)	3.09	0.63	3.78	0.79	3.28	0.66	3.43	0.70
主管	3.12	0.50	3.90	0.79	3.33	0.61	3.87	0.68

表 13 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	4.107	2	2.054	5.946	.003 ^{**}
	組內	112.250	561	.345		
	總和	116.358	563			
主管領導統御	組間	4.406	2	2.203	3.331	.037 [*]
	組內	214.910	561	.661		
	總和	219.316	563			
組織氣氛	組間	2.792	2	1.396	3.472	.032 [*]
	組內	130.708	561	.402		
	總和	133.500	563			
考核與獎勵	組間	6.743	2	3.371	5.350	.005 [*]
	組內	204.813	561	.630		
	總和	211.556	563			

*p<.05 **p<.005

表 14 非主管公職人員於工作滿意度之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
非主管	契約人員	.24736	.08257	.003 ^{**}
(公職)	主管	-.03066	.14780	.836

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

表 15 非主管公職人員於主管領導統御之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
非主管	契約人員	.23159	.11425	.043 [*]
(公職)	主管	-.10978	.20450	.592

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

表 16 非主管公職人員於組織氣氛之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
非主管	契約人員	.19719	.08910	.028 [*]
(公職)	主管	-.04849	.15948	.089

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

表 17 非主管公職人員於考核獎勵之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
非主管	契約人員	-.13627	.11154	.223
(公職)	主管	-.57172	.18056	.002 [*]

*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	機車停車場車位太少，地板不平還有碎石子，缺少遮雨棚。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有關停車位短缺部份，目前移工體檢已停辦，業已釋放相當數量停車格，請同仁多加利用。 2. 有關地板破損部份擬儘速洽請廠商修復。 3. 遮雨棚須俟年度經費評估辦理。
	二樓人事室前洗手台每次清洗時，都會將衣服前面整片用濕，對矮的人非常不友善，希望能有改善方式。	洗手台設置皆符合法規，且配合空間規劃設計，無法修改，目前改善方式為調小出水量，避免噴濕衣衫。
	總務主管和其組員前些日子裡，都新冠肺炎確診，使得醫院運作上面臨到業務危機，醫院相關重要業務無法正常工作，人員調配也無正常掌握工作，建請總務主管協調總務人力，並安排種子人員至大印服務台學習相關業務，且星期六，例假日輪值班表，必免人員因故請假，造成業務空窗。	已有安排人員學習並協調人力代理相關業務。
	希望有員工汽車停車場。	本院暫無其他空間可供員工停放汽車。
	地下室可以好好整頓一下嗎，病人問餐廳在哪裡都不好意思回答？	有關本院地下室餐廳業已納入112年度預算辦理整修。

	工友人數也不足，轉送病人電梯無控梯，電梯空間小，真的希望可以獲得改善，謝謝。	如有專用電梯需求，可洽大門警衛協助辦理。
	坐式廁所內建議加裝酒精噴瓶，以維持衛生安全。	已統計需求數量辦理中。
	建議午休時間行政科室電話自動跳語音：現在為休息時間，請於上班時間再撥，謝謝。	有關本院電話系統擬編列 113 年度資本門進行更換，屆時將可依需求設定模式。
	小便斗沖水量不足也常出現淤塞，建請改善。	已加強派員協助巡視處理。
	建請醫院提供適當的紙本診斷書存放場地，或建置電腦版列印機制方式，參考高醫，長庚醫院的電子化診斷模式，以俾利醫院體檢，醫療診斷書相關業務順利進行。	相關診斷書紙本存放位置為本院 1 樓管道間，另電子化診斷模式非總務室業務

會辦 科室	意見內容	辦理情形
資 訊 室	有民眾抱怨院內收訊差，希望一、二樓門診跟檢查區能建置 Wi-Fi 供民眾使用。	目前本院一、二樓看診區已有設立 iTaiwan Wi-Fi 連線，提供民眾免認證、免註冊即可使用無線上網服務（如收發電子郵件、瀏覽網頁等基本應用），連線如逾 15 分鐘閒置未使用時，或連續使用 4 小時後，系統將會主動終止連線並自動登出，避免長時間占用公共上網頻寬，影響其他使用者權益，如需詳細連線操作步驟請參閱附件一。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
護理科	門診支援業務一直增加，為何獎勵金卻要被打折，就因為不是輪班制？這樣行政人員是不是也要打折呢？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據績效獎勵金作業標準，每季由各單位護理長於會議中投票決定各單位下一季點數分配占比，非就門診獨一單位調整。 2. 上述說明並有會議紀錄可查。
	門診夜診未給一半的小夜津貼，小夜津貼 1600-0000，門診小夜 1700-2100，卻無夜間津貼或晚餐津貼可領。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本院夜班費核定係依據公立醫療機構護理（助產）人員夜班費支給辦法，小夜津貼需實際工作至24:00方符合給付。 2. 為獎勵夜間人員辛勞，護理科已另 110.07.28增修獎勵金作業辦法，小小夜由科獎勵金加點，於護理長會議公佈(並已施行)。
	護師服品質越來越差，還要分單位分顏色，我只覺得看起來好亂，還是全部統一的就好？	院方每年提供定製之護師服一套，為本院護理員工特享福利，從預算編列、全科護理人員親自投票決定至採購發放，有賴多科室協助且過程嚴謹，如有疑慮歡迎來科檢視，品質建議可回饋廠商，如個人欲放棄權利，亦予以尊重。
	門診想要個更衣室、休息室比登天還難，讓我們安心放東西換衣服這要求很過份嗎？	<ol style="list-style-type: none"> 1. 此項提案甚佳，亦可於歷年護士大會或科內各項會議盡早提出，已利作業效率。 2. 目前診間總數約 29 間，借 112 年 6S 競賽期間，請門診護理長提出更衣空間規劃與整理，並協助增購置物櫃。
	麻煩醫師的差勤交給人事好嗎，老是要盯醫師的差勤，我們是保母嗎？	111.11 起，醫師看診到、離勤時間已於診間以醫師卡登陸，此配套機制為過渡因應。
	模範護理師綁定考績，代表只能選護理長的愛將，一點都不公平。	護理科及高雄市護理師公會模範護理師評選，係有明訂評選項目，難偏頗護理長喜好之選。
	PT 人員時薪高，但只要護理長不在或去開會，就群聚聊天，建議培養去坐骨科或心臟內科。	有關 PT 人員護理長不在或去開會，就群聚聊天，建議具體舉證發生的事實，晨會不記名提出討論改善。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
企 劃 室	全院員工健康促進活動應該是自發性參與，主管不應該規定科室人員出席率。	本院員工健康促進活動係以實際促進員工身心健康為考量重點，希望以員工身心健康為中心，多鼓勵員工自發參加相關活動，並無強迫員工之意思。
	同為行政主管，為什麼社工室與營養室沒有主任辦公室呢？	本院為百年醫院，現址為民國 67 年興建之建物。由於本院業務擴增，原先規劃不敷使用，本企劃室亦無主任辦公室，俟本院行政區域重新整建時，再列入整體規劃考量。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
社 醫 部	社區工時護理人員的工作量並不亞於門診 時薪卻不如門診。	各單位設定薪資有其考量，會再參考其他單位工時人員時薪。
	不要再派行政人員支援社區健檢如老人健檢或是台郡等，工作都做不完了，還要去支援外科室。建議社醫部可申請部分工時人員來協助。	台郡 5 天巡檢由行政單位支援為院方長官指示；老人健檢期間，因所需人力龐大，社醫部本會聘用工時人員，仍不敷使用，故由行政單位支援亦為院方指示。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
人 事 室	防疫津貼若非當月 1 日到職者，可否依比例發放？否則 2 日以後到職的同仁感受十分差勁！	台端所詢應為 6~7 月專責應變醫院加碼津貼，發放方式係依會議指示辦理。其它防疫津貼無是類情形。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
社 醫 部	社區工時護理人員的工作量並不亞於門診 時薪卻不如門診。	各單位設定薪資有其考量，會再參考其他單位工時人員時薪。
	不要再派行政人員支援社區健檢如老人健檢或是台郡等，工作都做不完了，還要去支援外科室。建議社醫部可申請部分工時人員來協助。	台郡 5 天巡檢由行政單位支援為院方長官指示；老人健檢期間，因所需人力龐大，社醫部本會聘用工時人員，仍不敷使用，故由行政單位支援亦為院方指示。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
住 院 室	建議自動繳費機開放至夜間，每次到下午三點就關機。	目前自助繳費機開放時間為上午 8 點至下午 5 點，夜間因門診診次較少，目前僅提供人工櫃台服務，本室將持續評估夜間掛批代辦情況，調整自助繳費機開放時間是否延長。

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%，其中行政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 3.62，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，行政/雇員與醫事人員在「主管領導統御」部分顯著低於護理/照服人員與醫師，且契約人員對於領導統御的滿意度顯著低於公職人員。
- 三、組織氣氛：整體員工對組織氣氛滿意度平均值為 3.14，在四大構面中排序第三，顯示接近 63% 的員工對於組織氣氛感到滿意，但醫師的滿意度顯著高於護理與行政職類，且契約人員對於組織氣氛的滿意度顯著低於公職人員。
- 四、考核與獎勵：整體員工對考核與獎勵滿意度平均值為 3.36，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，其中醫事與行政/雇員之滿意度低於其他職類，且主管的滿意度顯著高於其他職務。

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，尤其是契約與行政人員滿意度跌破 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。

附件一

民生醫院iTaiwan Wi-Fi 無線上網使用說明

1. 請確認您的上網裝置，如筆記型電腦、平板、電腦、智慧型手機等，需支援WiFi無線網路模式
2. 請開啟您所需上網裝置的「網路連線」選項後，完成無線網路設定如下：

2-1 若您的上網裝置為採用iOS軟體



2-2 若您的上網裝置為採用Android 軟體



2-3若您的上網裝置為筆記型電腦，請協助尋找該裝置的網路

3. 開啓任一瀏覽器連網後，自動重導至登入頁面，點選(我同意&開始上網)後，即可登入使用



附件二

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25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

111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"/> | <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

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25日(五)前匯整逕擲人事室，謝謝