



高雄市立民生醫院

108 年度員工工作滿意度調查報告



中華民國 108 年 11 月

108 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 108 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 108 年 10 月 1 日至 108 年 10 月 31 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 629 份，回收 204 份，其中網路回收 196 份，紙本回收 8 份，有效回收率為 32.43%。各職類回收率：護理 37.66%、行政 41.71%、醫事 28.09%、醫師 13.33%，相較於去年(護理 85.77%、行政 65.33%、醫事 64.04%、醫師 37.78%)回收率大幅下降，其中護理職類下降約 50%為最多，其次為醫事人員下降約 40%，可能與本次以線上填答為主有關。

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 16.18%，女性員工佔 83.82%，年齡 26-35 歲人數最多 (32.84%)；教育程度多為大學以上(77.94%)，服務年資 2-5 年為最多 (44.12%)，次之為 2 年以下(23.04%)；服務單位以護理工作人力佔最大宗 (44.12%)，後以行政人力次之(40.69%)；職務方面以契約人員為主(73.53%)。相較於 107 年度，兩年間的樣本分布大致相同，唯年齡 36-45 歲與服務年資 2-5 年比率躍升為第一位，年齡 26-35 歲與服務年資未滿 2 年比率下降，可推論該年齡層員工與新進人員離職率有下降的趨勢（表 1）。

表1樣本特性

		108年		107年	
		個數	百分比	個數	百分比
性別	男性	33	16.18	63	15.40
	女性	171	83.82	346	84.60
年齡	25歲以下	19	9.31	49	11.98
	26-35歲	67	32.84	148	36.19
	36-45歲	70	34.31	129	31.54
	46-55歲	39	19.12	69	16.87
	56歲以上	9	4.41	14	3.42
教育程度	高中職以下	14	8.09	28	7.76
	大學	159	77.94	337	82.40
	研究所以上	31	16.32	44	11.55
服務年資	未滿2年	47	23.04	164	40.10
	2-5年	90	44.12	120	29.34
	5-10年	31	15.20	46	11.25
	11-15年	14	6.86	36	8.80
	16年以上	22	10.78	43	10.51
服務單位	護理	90	44.12	205	50.12
	行政	83	40.69	130	31.78
	醫事	25	12.25	57	13.94
	醫師	6	2.94	17	4.16
職務	契約人員	150	73.53	317	77.51
	公務人員	54	26.47	92	22.49

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	3.71	0.81
2.	目前的職務非常忙碌與繁重	2.02	0.76
3.	目前的工作使我能發揮所長	3.71	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	0.92
6.	我對於工作環境的安全與舒適感到滿意	3.21	0.90
7.	我對於目前的工作付出與薪資所得感到滿意	3.04	0.91
8.	我認同直屬主管的領導方式	3.57	0.91
9.	直屬主管會明確傳達所交辦的事項	3.78	0.89
10.	直屬主管總能很快地解決我反應的問題	3.63	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	3.70	0.81
12.	直屬主管給我充分的自主權，以利完成工作	3.82	0.82
13.	我對於醫院目前推展的政策方向與目標感到滿意	3.47	0.88
14.	同仁間常有推卸責任的問題	3.17	0.93
15.	我可以很放心的與直屬主管溝通	3.59	0.94
16.	各科室主管間常意見分歧，使同仁們感到無所適從	2.76	0.82
17.	各科室同仁之間常常互相交流，培養感情	3.33	0.81
18.	當工作上遇到困難時，同仁會主動幫忙	3.88	0.73
19.	各科室經常各自為政，缺乏橫向溝通	2.63	0.81
20.	表現良好的同仁，會獲得適當的獎勵與表揚	3.48	0.98
21.	本院的考績是依照個人的工作表現	3.46	0.95
22.	本院有公平與公開的陞遷制度	3.29	0.94
23.	我對醫院所提供之教育訓練與獎勵進修感到滿意	3.49	0.82

三、比較108及107年度滿意度最高及最低前五項

108年及107年滿意度最高之前四名均相同，差異的部分在於今年『目前的工作能使我發揮所長』新入榜第五名，而『我認同直屬主管的領導方式』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

108年	107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。	直屬主管會明確傳達所交辦的事項。
目前的職務符合我的職涯規劃。	目前的職務符合我的職涯規劃。
目前的工作能使我發揮所長。	我認同直屬主管的領導方式。

表4 滿意度最低前五項

108年	107年
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。
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。
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。	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(3.66)滿意度最高、考核與獎勵(3.43)及組織氣氛(3.23)次之、工作滿意度(2.94)最低且未達 3 分，雖然兩年間數值無顯著差異，但工作滿意度與考核獎勵較去年有微幅升高(表 5)。

年度 構面	108 年		107 年	
	M	SD	M	SD
工作滿意度	2.94	0.53	2.93	0.54
主管領導統御	3.66	0.72	3.71	0.76
組織氣氛	3.23	0.54	3.28	0.56
考核與獎勵	3.43	0.75	3.32	0.76

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，僅有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)；再利用變異數分析發現，四大構面在各服務單位組內並無顯著差異性(表 7)，顯示各職類在四大構面的滿意度感受相近。

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	2.89	0.54	3.56	0.63	3.22	0.61	3.47	0.67
行政	2.97	0.63	3.78	0.70	3.25	0.62	3.44	0.82
醫事	3.00	0.41	3.56	0.62	3.13	0.55	3.19	0.76
醫師	3.12	0.57	3.86	0.89	3.39	0.74	3.71	0.60

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	.638	3	.213	.656	.580
	組內	64.753	200	.324		
	總和	65.391	203			
主管領導統御	組間	2.647	3	.882	1.979	.118
	組內	89.159	200	.446		
	總和	91.806	203			
組織氣氛	組間	.405	3	.135	.363	.780
	組內	74.373	200	.372		
	總和	74.778	203			
考核與獎勵	組間	2.069	3	.690	1.251	.292
	組內	110.248	200	.551		
	總和	112.317	203			

*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，對於主管領導統御、組織氣氛與考核獎勵皆以主管職務的分數為最高，契約人員則是在主管領導統御、組織氣氛與考核獎勵的分數都最低(表 8)；利用變異數分析發現，工作滿意度與組織氣氛於各職務之間並無組內差異，而主管領導統御、考核與獎勵達組內差異顯著性(表 10)，再利用 LSD 事後比較獲得，契約人員在主管領導統御的滿意度顯著低於公職人員，主管職務在考核與獎勵的滿意度上顯著高於非主管人員(表 12)。

表 8 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)	2.93	0.58	3.59	0.67	3.20	0.62	3.38	0.75
非主管 (公職)	3.04	0.57	3.85	0.67	3.21	0.55	3.40	0.71
主管	2.91	0.42	3.84	0.64	3.47	0.60	3.89	0.63

表 9 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	.365	2	.183	.564	.570
	組內	65.025	201	.324		
	總和	65.391	203			
主管領導統御	組間	2.565	2	1.283	2.889	.058*
	組內	89.241	201	.444		
	總和	91.806	203			
組織氣氛	組間	1.285	2	.643	1.758	.175
	組內	73.493	201	.366		
	總和	74.778	203			
考核與獎勵	組間	4.536	2	2.268	4.229	.016*
	組內	107.782	201	.536		
	總和	112.317	203			

*p<.05 **p<.005

表 10 契約人員於主管領導統御之事後比較

		平均差異	標準誤	顯著性
契約人員	非主管(公職)	-0.26	0.13	.041*
	主管	-0.25	0.16	.128

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

表 11 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)	0.52	0.18	.004**
	非主管(公職)	0.50	0.21	.019*

*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. 本院因空間有限，故現有機車、汽車停車無法擴充，但本院周遭如凱旋二路，有多處免費機車停車場，請同仁多加利用。</p> <p>2. 109年長照中心將對外開放，本院將有較多汽車停車位，屆時再開放提供員工申請停放。</p>
	<p>➤ 加強醫院環境清潔，常常看到蟑螂出沒。</p>	<p>1. 本院環境清潔合約每月固定於公共區域消毒1次，將請委外公司更換消毒藥水，增強除蟲效果。</p> <p>2. 有關環境整潔須靠同仁與民眾共同維護，將加強宣導拒絕蟑螂三步驟：</p> <p>A. 「不給來」-除門、窗、管線不留縫隙外，若有破損處應立即修補，以免蟑螂趁機潛入，廚房、浴室的排水口須經常刷洗，夜間不用時須加蓋。</p> <p>B. 「不給住」-隨時保持室內整潔，室內外避免堆積舊報紙、紙箱雜物等，以減少蟑螂藏匿場所，讓牠沒有棲息的住所。</p> <p>C. 「不給吃喝」-將所有的食物妥為收藏，垃圾、廚餘妥善處理，垃圾桶、廚餘桶要加蓋，讓蟑螂沒有吃的機會，流理台要保持乾淨、避免積水，保持室內的乾燥，以減少蟑螂生存繁殖必要水分的條件。</p>
	<p>➤ 希望能有超商進駐院內。</p>	<p>本院已於108年10月14日上網辦理超商進駐招租案，惟廠商無意願投標，未來將持續檢討招租條件，期能提高廠商進駐意願。</p>

會辦 科室	意見內容	辦理情形
護理 科	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 建議交班時間列入可加班時數內。 	<p>護理師因不可控原因致交班延遲，可依勞基法申請加班時數申請。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 希望護理雙軌作業可取消至少其中一項，可增加工作效率。 	<p>目前護理書寫相關表單大多已改成電子化，須執行雙軌之表單只剩 TPR 單、血糖單及衛教單張回條貼護理紀錄單，目前護囑系統已完成改版及更新，皆在測試中。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 護理紀錄的書寫，原本只要寫病人評估和所規定八項護理紀錄，但開會後決策每班評值所有護理計劃，除了增加臨床工作負擔外，在夜班病人入睡時如何評值關於病人焦慮等心理方面的護理計劃？建議三班除了書寫評估外，可由護理計劃內擇 1-2 項主要的護理計劃評值。 	<p>病人的護理計劃是隨著病人病情變化 24 小時做調整，亦為護理的主軸之一，甚為重要；該意見將由護理紀錄小組會議中再次提出討論，以達成共識。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 關於夜間值班專科護理師開醫囑的問題，因為全院僅一個值班專科護理師，護理部提醒過護理人員不能自行重印醫囑，必須由值班專科護理師親自印出醫囑給護理人員，若是專師正在處理其他病人病情，無法立即將醫囑送到該單位，病人就只能等到該專師忙完，開完醫囑，並送單子到該單位，領完藥不適情形才能被處理嗎？這方面是否能有完整的改善方案？ 	<p>列印醫囑非護理人員之工作職責，值班專科護理師若遇特殊情形，可 call 二線醫師協助支援。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 支援緊急醫療救護來文不是應該直接分給護理科或是急診科嗎？怎麼會分給專業不相干的社工室呢？ 	<p>救護通知涉及醫療、護理及總務等跨科室，需行政協調，本科配合辦理人力支援。</p>

會辦 科室	意見內容	辦理情形
人事室	<p>➤ 請喪假應該用訃聞就好，不需要其他證明文件。</p>	<p>本院現行申請喪假業已採行提出訃聞證明即可，惟本院曾發生假冒或塗改訃聞請假不實案例，倘若有查證之必要情形時，仍保留得要求請假者提出相關的證明文件驗證。</p>
	<p>➤ 差勤系統比市府系統難操作，網頁上功能很多都重複，搞得很複雜，也沒有代理人線上簽章，我們醫院究竟何時才能趕上時代潮流。</p>	<p>市府差勤系統為人事行政總處開發的 webITR 系統，市府囿於伺服器、頻寬及輪排班功能，目前警、消、醫院、學校機關尚未納入系統，市府業已規劃近幾年內逐年納入。本院目前差勤系統為自購，由本院資訊室自行維護，有關系統功能改進及代理人線上簽章功能，均適時提出需求另由資訊室研處在案。</p>
	<p>➤ 本院請假流程、外訓登錄、心得上傳，分屬不同系統，人事室應主導整合不要再推給資訊室了。</p>	<p>差勤系統屬於本院的整體電腦系統功能之一，而當時醫院為了醫院評鑑，管理中心（企劃室）特地建置了「醫院評鑑系統」若有公假受訓者，皆應上網登錄，以供來日醫學評鑑所需，有關外訓登錄、心得上傳，皆屬分項系統。有關系統整合，仍需由資訊室研處。</p>
	<p>➤ 只要一整年病假超過 5 天考績就不能列為甲等，這個太無理了，擺明歧視容易生病的人！</p>	<p>依據市府衛生局訂頒「高雄市政府衛生局所屬市立醫院醫務契約人員管理要點」三十二、（三）請事假、普通傷病假合計超過五日者，年終考核不得考列甲等以上。本院據以辦理，尚非屬本院自行訂定之規則。</p>
	<p>➤ 老人健檢支援人力安排，人事室電話通知各科室抽籤，大家個別抽籤之後，人事室再告知支援時間。這方法已經實施很多年，人事室應該再進化，研議更簡化的方式。</p>	<p>老人健檢行政科室人力支援，除了平日外，尚有星期六也要出來支援，考量其公平性，先前均以個別抽籤後告知支援時間，將另研議以科室人力數排定科室支援時間，再由科室自行分派人力辦理。</p>
	<p>➤ 勞工休假與補休結算到底是到職日還是年底，連主管也說法不一，請人事室多加宣導。</p>	<p>本院契約人員採週年制，休假期限以到職日結算，與公職人員及公職技工工友採曆年制不同。另契約人員補休期限依勞基法施行細則第 22-2 條規定，等同休假期限(到職日)結算，又休假期限得經勞資雙方同意得延展一年，補休期限不得延展，休假或補休於期限未休完，各單位應結算工資或加班費，本室均業以發</p>

		紙本通告及於行政會報院務會議中宣導各科室主管，並將 ppt 檔傳送於群組通知，多次宣導轉知在案，將持續宣導周知。
	➤ 希望比照聯合醫院，讓契約人員能固定每二年調一職等加薪。	本院調薪制度以因應外在需求變化專案簽准方式及以每年固定辦理契約人員考績晉級(符合晉級資格人員列冊陳請院長考核圈選調升專業加給一級)方式辦理，適時調升薪資。
	➤ 科室之間職權界線不清、業務所屬錯置，會吵的就是可以不接業務，期待長官能有效解決科室之間帶來的衝突。	本院各科室業務職掌及職務規範均明定於「高雄市立民生醫院組織規程」中供各單位業務分工參據，公文事項歸屬不明確部分，會另由院本部裁酌指示辦理單位。
	➤ 員工滿意度調查結果不知道哪裡可以看到，也沒看到改善執行的計畫。	未來將建置於員工專區公告周知，並針對員工意見回覆可能的改善措施。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
感 控 室	➤ 消毒溶液可以使用罐裝日期到就可丟棄，每週的換消不止增加工作量，也無法達到無菌的概念，溶液倒來倒去過程可能會有細菌入侵，對病人的傷口也是一個風險。	小量型的瓶裝消毒溶液可避免分裝時不慎導致染污，擬酌量相關科室之意見後，評估購置於衛材倉庫之可行性。
	➤ 院內使用酒精棉球，皆是使用已滅菌布包裝乾棉球，人工加入酒精浸泡後使用，對於無菌原則存有疑慮，是否可更換一次性的酒精棉片，更能確保無菌原則。	單包裝之酒精棉片，可避免自行備置時不慎導致染污，擬酌量相關科室之意見後，評估購置於衛材倉庫之可行性。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
管 理 中 心	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 在職訓練不該辦在中午或假日，影響工作人員休息時間。 	本院顧及同仁平時業務繁忙無法參與課程，故教育訓練課程多半於中午休息時間或假日，若同仁因業務需要務必參與課程或活動，可以簽請補休或加班辦理。
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 醫院快速擴張，業務大幅增加，人力缺口不見補實。 	本院隨時計算人事費用率，皆在合理範圍內，適值醫院高層主管領導有方，營運績效良好，醫療服務需求俱增，未免落入”血汗醫院”形象，院方提供各科合理用人數量，讓員工無後顧之憂，安心工作。
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 圖書室門戶管制，靠人力。使得人力受到限制。建議門戶管制可使用門卡（識別證），連線資訊系統，方便大家使用。 	在本院經費許可的前提下，評估購置門禁管制系統。

會辦 科室	意見內容	辦理情形
資 訊 室	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 希望本院資訊系統更完整，如：電子化 Order, 不用再印紙本 Order 可節省紙張、增加效率、第一線護理人員可在資訊車上及時收到電子 Order 通知同步執行。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本院資訊系統目前配合健保法令規定暨各科室需求不斷修改更新，無紙化亦為本院努力目標，但須配合各單位作業流程逐步進行。 2. 各單位若有醫療資訊系統相關需求，建請依規定填寫電腦作業需求單送資訊室研議辦理。

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 2.94，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 3.66，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，唯獨契約人員之滿意度分數顯著低於公職人員，可能潛藏管理方式因職務而有所不同的弊病。
- 三、組織氣氛：整體員工對組織氣氛滿意度平均值為 3.23，在四大構面中排序第三，顯示接近 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 3.43，在四大構面中排序第二，顯示約 68%的員工對於考核與獎勵感到滿意，但其中主管職務之滿意度顯著高於非主管職務，推估可能為獎勵分配不均的原因。

相較於去年來說，四大構面獲得的分數略有升降，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，而今年護理人員之工作滿意度為最低。另外，契約人員在主管領導統御的滿意度分數顯著低於公職人員，而非主管職的考核與獎勵滿意度顯著低於主管職，綜合顯示「契約護理人員」在各方面的滿意度都顯著的低，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



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 **10月31日(四)**前線上作答完畢(掃描右上方 QR code)，或將紙本填妥逕送人事室。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

108年10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

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，感謝您協助；請於 10月31日(四)前填妥逕送人事室，以便統計分析，謝謝