

同仁堂健康员工工作幸福感问卷调研报告

目 录

目录

一、绪 论	2
(一) 研究背景	2
(二) 研究意义	3
(三) 研究目的和内容	3
1. 研究目的	3
2. 研究内容	3
二、理论基础及相关文献综述	3
(一) 员工工作幸福感定义	3
(二) 员工工作幸福感意义	4
(三) 员工工作幸福感作用	4
(四) 员工工作幸福感影响因素	4
(五) 相关文献综述	5
三、同仁堂健康研发部门员工工作幸福感调查	6
(一) 调研的思路	6
1. 问卷题目设计	6
2. 访谈提纲设计	6
(二) 调研的实施	6
1. 问卷发放与回收	6
2. 访谈的实施	6
(三) 调研结果分析	6
1. 问卷调研	6
(1) 薪酬福利情况	7
(3) 工作成就	错误!未定义书签。
(4) 工作氛围	误！未定义书签。
(5) 人际关系	错误!未定义书签。
2. 访谈分析	15

四、同仁堂健康研发部门员工工作幸福感存在的问题	16
（一）薪酬和福利制度不健全，难以发挥激励作用	16
（二）工作缺乏自主性，阻碍创新能力	错误!未定义书签。

(三) 忽视员工职业生涯规划	错误!未定义书签。
(四) 组织文化建设存在差距	错误!未定义书签。
(五) 员工之间沟通合作缺乏	错误!未定义书签。
五、同仁堂健康研发部门员工工作幸福感提升策略	17
(一) 完善薪酬福利制度	17
(二) 领导者转变观念，适当放权	错误!未定义书签。
(三) 重视员工职业生涯发展	错误!未定义书签。
(四) 构建幸福的企业文化.....	错误!未定义书签。
(五) 坚持学习，不断提高自身价值	错误!未定义书签。
(六) 正确认识自己，避免工作倦怠	错误!未定义书签。
六、结 论	19
参考文献	19
致 谢	错误!未定义书签。
附录问卷1	21
附录问卷2	26

一、绪论

(一)研究背景

工作作为生活中重要的一部分，占据了每个人人生中的大部分时间，工作中的幸福感左右着个体生活幸福感，也影响着企业发展的原动力。现代人力资源管理中，人并非传统意义上的劳动者，人性化的管理更能够激发员工的积极性，提升员工的幸福感，更能够让他们努力工作。提高员工的工作绩效，留住企业优秀人才，提升员工工作幸福感，这是每一个管理者需要思考解决的问题。如果企业员工的工作幸福感比较低，那么企业就会存在较为严重的阻碍其发展的负面行为，如员工之间冲突加剧、绩效低下、职业倦怠和频繁的离职等。而企业员工作

幸福感强则员工工作热情高、创造力强、工作效率高，对组织也有较高的认同感。因此，提升企业员工的工作幸福感至关重要。目前随着滋补养生品行业的快速发展，滋补养生品行业人员流动加剧，对于员工工作能力等要求不断提升，导致员工工作幸福感不高，从而工作积极性下降。其中具有代表性的就是同仁堂健康研

发，其部门的员工也存在着工作压力大、企业员工流动频繁等问题，所以本文就对同仁堂健康研发部门员工幸福感问题进行研究。

(二) 研究意义

本次研究将员工工作幸福感作为主题，并以同仁堂健康研发部门员工为研究对象，针对调查问卷结果，了解掌握力电器员工工作幸福感现状及存在的问题，并分析研究内在成因。这对深入了解和增强员工工作幸福感，促进员工与企业建立和谐劳动关系，丰富完善力电器企业人力资源管理机制、改善滋补养生品企业人力资源管理状况，具有一定的实践意义。

(三) 研究目的和内容

1. 研究目的

本文主要以同仁堂健康研发部门员工为研究对象，运用调查问卷、访谈等手段，探究同仁堂健康公司影响员工工作幸福感的因素，并针对出现的问题相应提出改善措施，达到改善企业与员工关系，提升员工幸福感和忠诚度，构建和谐幸福企业，进而提升力电器企业核心竞争能力的目的。

2. 研究内容

第一部分：绪论。介绍研究背景、阐明研究目的及意义，说明研究内容及研究方法。

第二部分：相关理论研究。明确幸福感含义，梳理国内外研究的理论成果。

第三部分：问卷调查和访谈分析研究。对同仁堂健康研发部门员工发放调查问卷，进行问卷分析；选取不同职级的员工进行访谈，进行访谈分析。

第四部分：问题分析。结合问卷和访谈分析结果，明确影响同仁堂健康研发部门员工工作幸福感因素。

第五部分：提升策略。根据问卷调查结果及成因分析，提出针对性建议。

第六部分：结论与展望。总结研究结果、指出研究不足之处，为以后研究借鉴经验。

二、理论基础及相关文献综述

(一) 员工工作幸福感定义

员工工作幸福感是指员工对工作经历和职能的整体质量评价(Warr, 1987)。企业员工工作幸福感是指员工在企业工作中获得的满意和快乐的体验(梁宗谦, 周明诚, 钟子华, 2022)。工作幸福感又称职业幸福感, 是指一个人在工作中的各种需要

得以满足、工作得到组织认同、自身价值能够实现、并得到成长机会而获得的满意而快乐的体验。Joan.E.Van.Horn(2010) 认为，工作幸福感是人们在发挥自身能力水平、完成规定工作任务的活动中所体验到的满足感。工作中的体验与感受

是多方面的，不仅仅是具体工作任务的执行、获得经济收入与其他回报、完成任务并达成目标的成就感、与同事交往中的彼此尊重与被尊重、融入组织的归属感等(黄嘉祥，杨思源，刘泽，2021)；还包括承受来自工作的各种压力、人际关系中的摩擦与矛盾、工作中产生的职业倦怠等。可见影响工作幸福感的因素是复杂的，既受职业特点、工作条件、工作环境等客观条件影响，也受人主观能力与心理因素影响。

(二) 员工工作幸福感意义

工作感到快乐、幸福感较高的员工会更倾向于做出有利于企业生产活动的行为，比如说他们会以更积极的心态去对待企业、与其他员工相处，也更愿意为工作付出。因为当员工产生愉悦的情绪时，会希望通过主动承担本职工作以外的工作来回报企业，以从工作中获得更多积极的情绪体验(陈乐心，王之晨，赵文翰，2020)。同时，企业员工也会产生更高的忠诚度，缺勤率和流失率也会因此而下降，有利于企业工作的开展。此外，在工作中感到幸福的员工会倾向于自豪地向外介绍自己的企业，有助于企业塑造良好的公众形象。总之，在工作中越是感到幸福的员工就越有可能表现出种种对企业有利的行为，最终促进其企业的发展和绩效的提高

(三) 员工工作幸福感作用

大量的研究表明，幸福快乐的员工就是富有生产力的员工，员工某一天的积极情感，对员工当天甚至第二天的工作创造性和积极性均有正向影响作用。其次，有较高情感承诺的雇员们会主动增加工作投入，从而创造更高的个人工作绩效(孙正道，康朝夕，郭一然，2020)。若员工的工作投入、工作本身满意度、工作回报满意度、工作群体满意度和情感承诺均较高的话，则其在工作积极性、人际促进、敬业精神等工作绩效方面均会有较好表现。

(四) 员工工作幸福感影响因素

员工工作幸福感的影响因素主要有工作安全感、工作性质、工作条件、工作压力等，而工作安全感又包括工作前景和退休保障，这些都是针对工作本身而言的，多数实证研究证明其会对员工的工作幸福感产生影响(韩平和，张英，2022)。

工作前景是指的继续在组织工作的可能性，工作不安全感即为可能面临解雇或是退休保障不够好，或是两者兼有。实证研究指出，工作不安全感与员工的工作幸福感和绩效呈现负相关关系(许乐人，曹雅意，朱明理，沈靖，2008)。很多调查研究也显示，退休保障的好坏直接关系到员工对于企业的忠诚度，这可以表明，退休保障越好，员工越容易感到幸福，进而提高其对企业的忠诚度。工作条件主要是工作环境、工作量、工作时间。良好的工作环境能够很好地提高员工的工作

积极性，进而提升其幸福感。过量的工作往往让员工喘不过气来，而很多调查也显示上晚班的员工大多希望调回白班。神经心理学的关于大脑唤醒水平的研究得

出的大脑的最优唤醒水平的结论可以清楚地表明,员工从事多种多样的工作利于其工作效率的提高,降低其对于工作产生负面情绪的可能性(吴怀德,唐之安,何宜真,萧嘉,2020)。因此,现在大多数企业实行轮岗制,也是为了降低员工对工作的倦怠,提高工作积极性。工作压力与幸福感呈负相关得到了许多学者的证实。儿科护士人员的工作压力越大,幸福感越低。

总结学者们的结论可以得出,工作安全感、工作内容丰富而不单一、良好的工作条件、工作压力小或适中与员工工作幸福感正相关(傅映波,姜乐敦,2019)。

若将它们再细分为不同的维度,其也与员工工作幸福感的各个维度有一定的相关关系,且原变量为“消极”或者说是为员工不利的变量(如工作不安全感),则会降低员工的幸福感,反之有利于员工工作幸福感水平的提高。

(五) 相关文献综述

Hansetal(2010)在分别研究质与量上的工作不安全感和幸福感关系时,发现工作不安全感对幸福感有着显著的负向影响。Alfredoetal(2009)在研究欺凌行为和幸福感的因果关系时发现,欺凌行为是作为员工工作幸福感的一个影响因素而非结果。Anneetal(2007)验证了工作特征对与工作相关的情感幸福感有线性关系。方文深,卢怀玉,袁兴(2018)研究得出组织认同感是工作满意度、离职倾向、组织公民行为和员工工作幸福感的独立预测因子,高组织认同感的员工表现出更高的工作动机和员工工作幸福感。

国内学者苗元江、夏良知,高博学,柳子平(2019)认为影响员工工作幸福感的因素主要包括个人动机、工作性质、收入、人际关系、组织支持和压力。管正仪,马之阳,薛天(2010)又在其硕士论文中将影响员工工作幸福感的因素概括为工作因素、组织因素。邓昭懿,姚可人,翟雅(2019)通过对神东煤炭集团的案例研究,发现影响该集团员工工作幸福感的因素主要是薪酬福利、劳动保护、后勤服务、管理方式、工作安排、自我家庭、培训发展、工作成等几个方面。

谭涵育,米韵达,汤俊(2020)通过对银行员工的研究发现,员工对自我实现感的现实需求若能得到很好的满足,与此显著相关的工作幸福感水平就会得到提升。章子谦,邹心远,苏海文,潘意(2015)则表明自我效能感不仅在员工自我领导与工作幸福感之间有中介作用,还可以在一定程度上提升工作幸福感水平。董翔霖,杜韵婉,陆正(2016)的研究证实新生代员工的幸福感与对组织的认同度之间有显著的相关性。此外,余安深,耿华茂,邱明朗(2016)研究结果表明,工作幸福感还会对组织绩效产生影响,且各因子的影响效果不同。阎之峰,毛乐意,阮雅(2016)认为工作幸福感可以促进组织公民行为,使旷工率和离职率降低,会

提高员工的工作绩效。饶嘉悦，应文源，易正(2018)认为工作幸福感受环境和个 人因素的共同影响，并与工作绩效高度相关。

综上所述，目前国内外专家学者关于员工工作幸福感的研究主要集中在员工工作幸福感的影响因素和员工工作幸福感对组织的影响方面，其关于如何提升员工工作幸福感的研究较少。通过对专家学者的研究总结，本文从企业薪酬福利、工作动机、工作氛围、工作人际关系、工作成就等几个维度对同仁堂健康研发部门员工工作幸福感情况进行调查，从而分析其目前企业提升员工工作幸福感存在的问题，并根据调查给出提升员工工作幸福感的对策。从而丰富关于如何提升员工工作幸福感的研究文献。

三、同仁堂健康研发部门员工工作幸福感调查

(一) 调研的思路

1. 问卷题目设计

结合同仁堂健康研发部的行业特性和工作特性，从性别、学历、岗位性质、职务级别等4个方面了解员工基本情况，重点从同仁堂健康企业工作价值、组织承诺、人际关系、薪酬福利、个体发展等五个维度进行编写调查问卷。

2. 访谈提纲设计

访谈三位同仁堂健康研发部员工，分别为基层部门研发人员、中层人力资源管理经理、研发项目负责人，访谈内容也是基于工作价值、组织承诺、人际关系、薪酬福利、个体发展等五个维度，并访谈其对于公司提升同仁堂健康研发部员工工作幸福感的建议。

(二) 调研的实施

1. 问卷发放与回收

问卷采用问卷星的形式进行发放，发放周期为2周，一共发放了50份，回收了50份，其中有效问卷50份，回收后统一进行分析和数据汇总。

2. 访谈的实施

根据上述相关文献的探究，并结合滋补养生品企业同仁堂健康研发部门员工的实际情况，选取3名员工作为访谈对象，希望通过详细的沟通访谈，从访谈结果反映出同仁堂健康研发部门员工工作幸福感的实际情况。

(三) 调研结果分析

1. 问卷调研

问卷结果分析

本文在同仁堂健康研发部门内部，随机抽取50名员工作为研究样本。共发放50份问卷，收回50份。此后的研究分析都是依据有效问卷进行。表3-1是对本次参加调研的员工的性别、年龄、学历、职务等基本信息的汇总情况：

表3.1同仁堂健康研发部门问卷调查样本汇总

类别	分类	类别人数	总人数	占比
性别	男	33	50	66.67%
	女	17	50	33.33%
年龄	25岁(含)及以下	17	50	34.44%
	25-35岁(含)	21	50	41.67%
	35岁以上	12	50	23.89%
学历	大专及以下	26	50	52.78%
	本科	14	50	29.44%
职务	研究生及以上	10	50	17.78%
	基层员工	39	50	78.89%
	中层员工	8	50	17.78%
	高层员工	3	50	3.33%

(1) 工作价值

在第5题“我认为我的工作非常有价值”问题中，742%的同仁堂健康研发部员工都同意此观点，还有12名滋补养生品企业员工认为一般，占据24%, 还有1名同仁堂健康研发部员工不同意此观点占据 2%，说明大部分同仁堂健康研发部员工对于自身的工作价值比较肯定，认为自己的工作是非常有价值的。

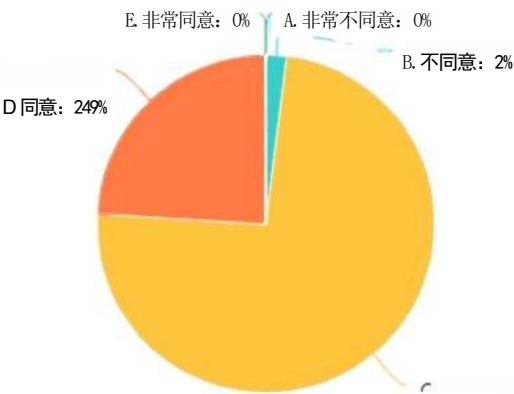
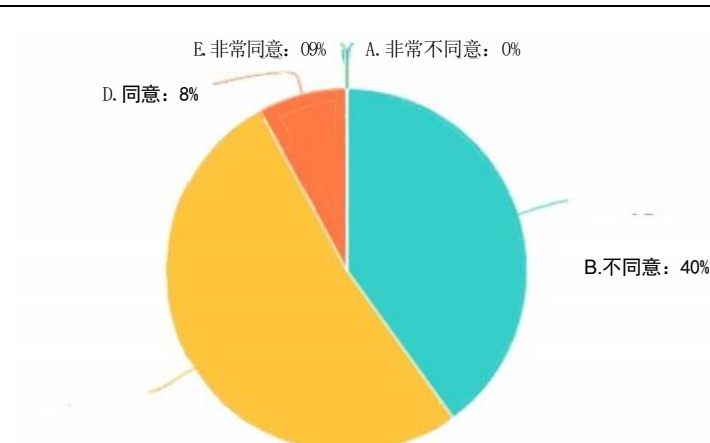


图1工作非常有价值情况

在第6题“我认为我现在的工作使我感到幸福”问题中，20人表示非常不同意，占据40%, 26人表示一般，占据52%。4位同仁堂健康研发部员工同意此观点占据8%, 可以看出滋补养生品企业员工的工作幸福感并不高，虽然没有表示非常不同意的，但是大多数同仁堂健康研发部员工都认为幸福感一般，说明同仁



堂健康企业在这方面还可以进一步加强。

图2工作中的最好的企业情况

在第7题“在同仁堂健康企业工作中我能发挥所长，能满足工作上的期望”，32人表示不同意，占据64%，12人表示一般，占据24%，6人表示同意，占据12%，可以看出，大部分同仁堂健康研发部员工在工作中都没能发挥自身的价值，工作期望与心理都得不到满足。

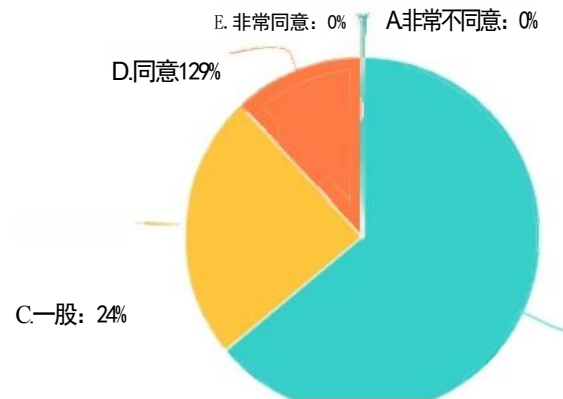


图3工作中能发挥所长能满足工作上的期望情况

在第8题“在同仁堂健康研发部工作中我能得到大家对自己工作能力的肯定”问题中，14人表示不同意，占据28%，27人认为一般，占据54%，9人认为同意，占据18%，没有人表示非常同意，表明大部分的同时在同仁堂健康研发部工作中并没有得到及时的鼓励与肯定，工作信心不强，容易在滋补养生品企业工作中受到打击，幸福感不强。同仁堂健康员工渴望在工作得到认同，对自己的工作高要求，往往会导致自己精神压力较大，当工作进展达不到预期目标时，员工工作幸福感指数较低。

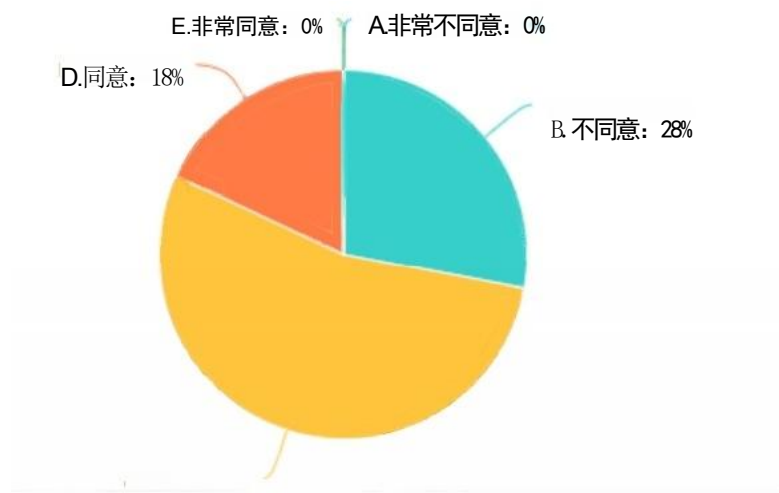


图4在工作中我能得到大家对自己工作能力的肯定情况

(2) 个体发展

在第9题“我认为我的工作有较好的发展前景”问题中，36人认为一般，占据72%，还有3人认为不同意，占据6%，还有11人认为同意，占据22%，说明大部分的同仁堂健康研发部员工认为在公司的发展前景一般，认为同仁堂健康公司没有为自己的发展考虑。

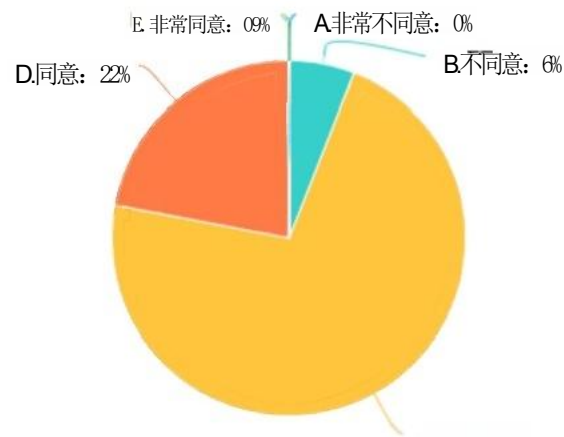


图5我认为我的工作有较好的发展前景情况

在第10题“我能够获得良好的晋升机会、空间”问题中表示不同意的有39人，占据78%，认为一般的8人，占据16%，表示同意的仅有3人，占据6%，可以看出大部分同仁堂健康研发部员工的晋升机会并不多，晋升空间也不大，同仁堂健康在这方面并没有给员工足够的幸福感。

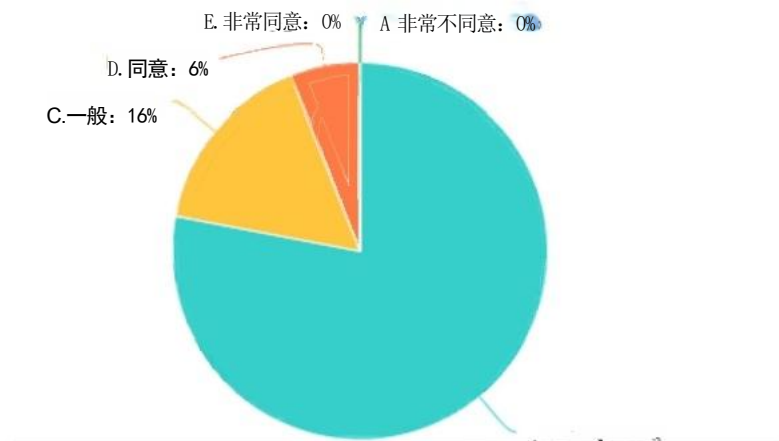
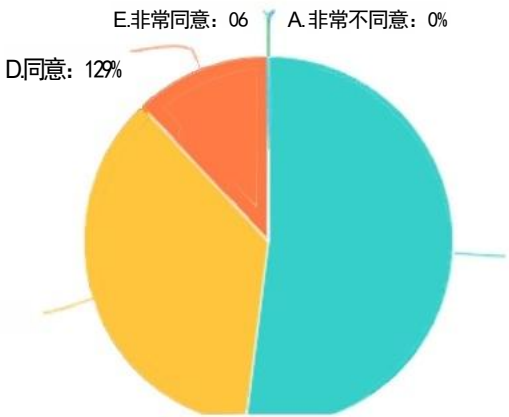


图6能够获得良好的晋升机会、空间情况

在“我能得到不错的培训机会且公平竞争”问题中，18人表示一般，占据36%，6人表示同意，占据12%，26人表示不同意，占据52%，总体来看，大部分同仁



堂健康研发部员工认为在同仁堂健康公司没能得到一定的培训发展机会，并且对于这些培训机会的竞争公正度抱有怀疑。

图7能得到不错的培训机会且公平竞争情况

在“我希望尽全力来帮助企业获得成功”问题中，

(3) 人际关系

在“我与领导和同事之间人际关系和谐融洽”问题中，6人表示一般，占据12%，44人表示同意，占据88%，可以看出，滋补养生品企业同仁堂健康研发部员工大部分都能处理好人际关系，与同事领导都能做好和谐融洽。



图8我与领导和同事之间人际关系和谐融洽情况

在“工作遇到困难时，我能够得到领导和同事的关心和帮助”问题中

在“工作中我能够和同事相互合作，良性竞争”问题中17人表示一般，占据34%，16人表示同意，占据32%，还有17人表示不同意，占据34%，可以看出，

部分员工在同仁堂健康公司并没有良好的团队协作，不能融入团队，经常与同仁堂健康研发部团队成员交流，大大降低了工工作幸福感指数。



图10工作中我能够和同事相互合作，良性竞争情况

(3) 组织承诺维度

在“我经常向朋友谈及同仁堂健康公司是一个适合工作的地方”问题中，有31人表示一般，占据62%，有8人表示同意，占据16%，还有11人表示不同意，占据22%，可以看出大部分滋补养生品企业同仁堂健康研发部员工对于同仁堂健康公司的环境并不认同，企业员工的行为方式受到组织所崇尚的文化的引导作用，优秀的企业文化公司的“软实力”，可以增强滋补养生品企业凝聚力，营造舒适的滋补养生品企业工作环境。同仁学健康公司注重提升工作效率。追求经济效益。同仁堂健康研发部管理缺乏人性化，忽视员工幸福管理，未能做到人与工作和谐统一，同仁堂健康研发部员工缺乏组织认同感，影响同仁堂健康研发部员工工作幸福感(韩平和，张英，2022)。

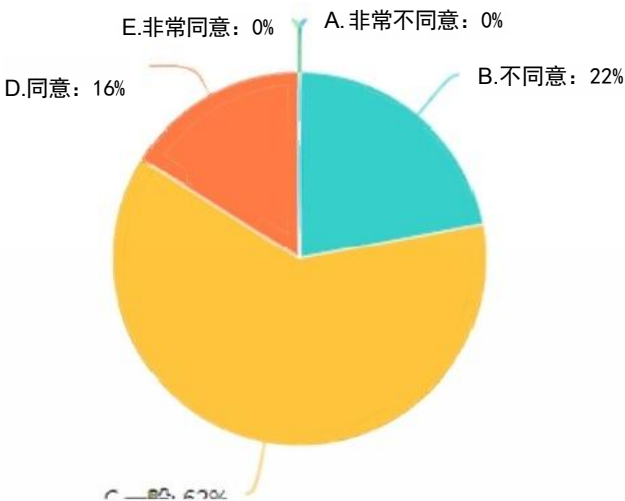


图11 我经常向朋友谈及公司是一个适合工作的地方情况

在“只要工作内容相同，我也愿意为其它企业工作”问题中，表示同意的有33人，占据66%，可以看出，大部分同仁堂健康研发部员工对于同仁堂健康企业的忠诚度并不够。

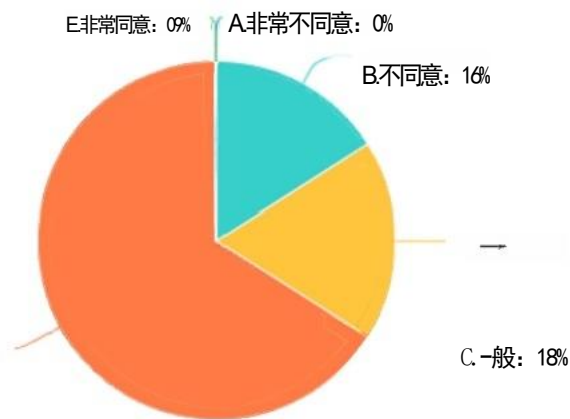


图12只要工作内容相同，我也愿意为其它企业工作情况

在“我认可同仁堂健康公司的文化”问题中，22人表示同意，占据44%，28人表示一般，占据56%，表明同仁堂健康公司有大半人对于同仁堂健康公司的文化在工作氛围维度方面，滋补养品企业组织文化情况较差。虽然44%的同仁堂健康研发部员工都较为认可公司的文化，但还存在着56%的同仁堂健康研发部员工不认可公司文化。

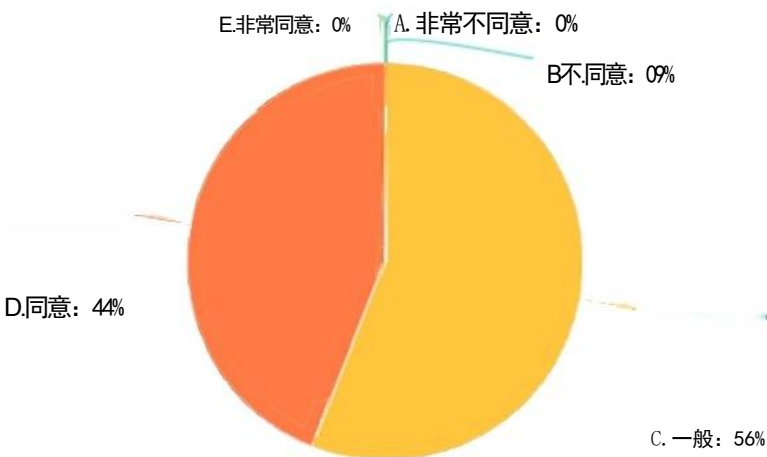


图13我认可公司的文化情况

在“这里的工作氛围使我感到轻松”问题中，31人表示同意，占据62%，19人表示一般，占据38%，表示大部分同仁堂健康研发部员工认为同仁堂健康公司的工作氛围还比较轻松。

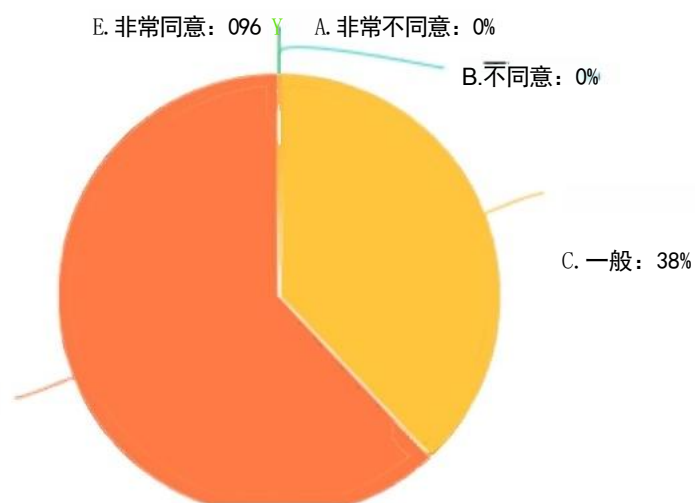


图14这里的工作氛围使我感到轻松

在“我所付出的劳动得到了相应的报酬”问题中，不同意此观点的9人，占据18%，认为一般的29人占据58%，同意此观点的12人，占据24%，可以看出同仁堂健康研发部员工的劳动大多都能够得到相应的报酬，不同意此观点的仅占少数。

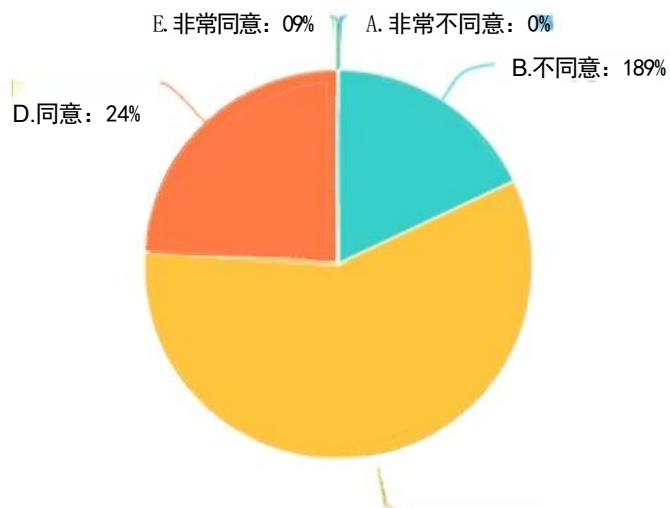
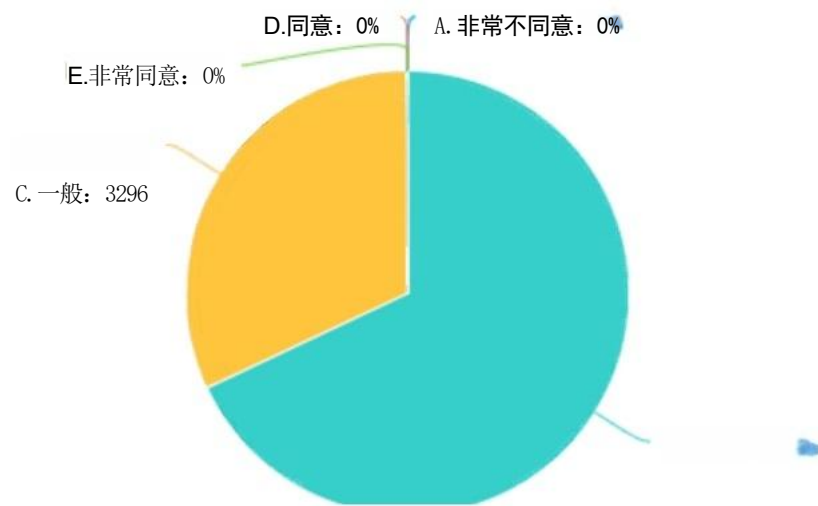


图15所付出的劳动得到了相应的报酬情况

在“我对同仁堂健康企业提供的薪酬很满意”问题中，不同意此观点的1人，占据34%，一般的占据32%，没有同意与非常同意此观点的同仁堂健康研发部员工，可以看出同仁堂健康研发部员工们普遍认为同仁堂健康企业提供的薪酬水平并不满意，员工的薪酬、福利等是影响员工工作积极性的重要因素，同时也是激发同仁堂健康研发部员工能动性的直接因素，企业提升“90后”员工工作幸福感



需要不断提高员工的福利待遇(傅映波，姜乐敦，2020)。

图16我对企业提供的薪酬很满意情况

在“企业提供的薪酬水平有很高的市场竞争力”问题中，不同意此观点的24人，占据48%，一般的占据50%，仅一人同意此观点，说明同仁堂健康研发部员工普遍认为企业提供的薪酬水平在市场上竞争力不高，

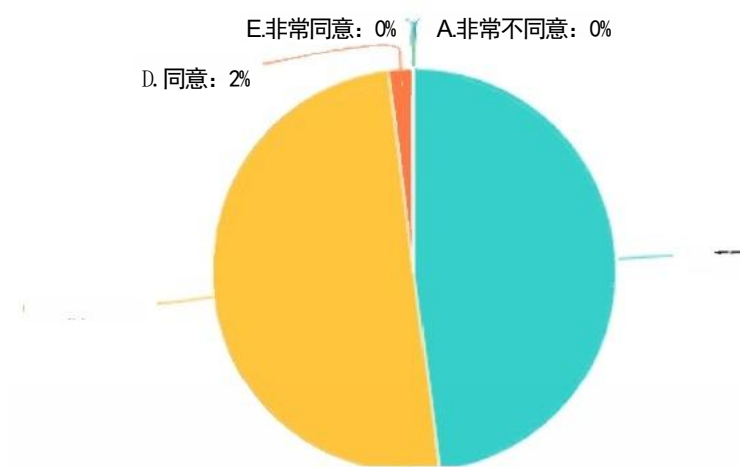


图17企业提供的薪酬水平有很高的市场竞争力情况

在“滋补养生品企业所提供的各种福利大大提高了我的工作幸福感”问题中，不同意此观点的22人，占据44%，认为一般的28人，占据56%，没有同意与非

常同意此观点的人，可以看出同仁堂健康企业所提供的各种福利并没有提高员工工作幸福感。

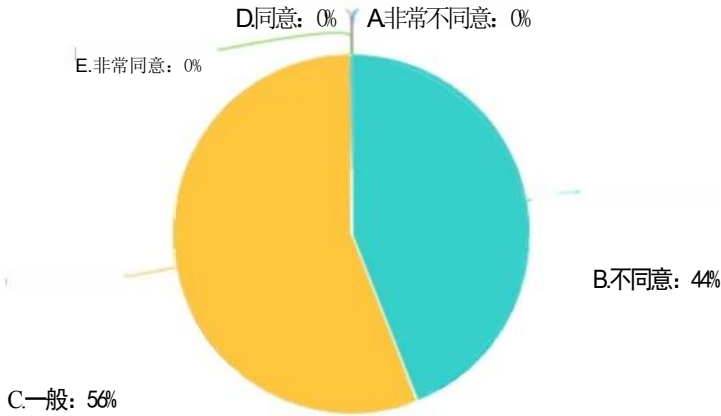


图18企业所提供的各种福利大大提高了我的工作幸福感情况

2. 访谈分析

(1) 领导的理解影响员工工作幸福感

通过访谈，我们了解到了同仁堂健康研发部门员工常常在工作中面临许多压力，这些压力会给员工的心理带来许多影响，也降低了员工的幸福感，谈话人A是职务基层，就表示常常在滋补养生品企业工作中遭遇压力。“比起在学校，在同仁堂健康现在要面临的压力很多，工作压力、生活压力……”(谭涵育，米韵达，汤俊，2020)。适度的压力能够带来工作动力。印象最深刻的一次是因为我个人工作的一次疏忽，导致同仁堂健康研发部全组的工作都要重做，当时真的非常害怕，马上和领导汇报了，领导当下没有批评我，而是立刻商量解决对策，将错误带来的损失控制在最小范围。事后领导才让我下来好好检讨，并让我给同仁堂健康研发部同事们好好道歉。”

但是高层管理对于基层的员工压力有不同的看法。“同仁堂健康基层员工工作经验不足，没有太大的生活压力，对待工作基本上愿意干、有冲劲，适当的压力能够让他们在短时期内快速成长”同仁堂健康研发部高层员工认为基层员工的压力并不大，说明，滋补养生品企业领导在管理过程中，常常忽略同仁堂健康研发部基层员工的工作压力，这对于提升同仁堂健康研发部员工幸福感有极大影响(章子谦，邹心远，苏海文，潘意，2020)。

(2) 薪酬和福利制度影响员工工作幸福感。

薪酬和福利制度的改善会影响员工工作幸福感，并且会对其产生重要影响，在一定限度内，薪酬和福利制度的增加会增强员工的工作幸福感。在访谈中，谈

话人B 提到自己在工作幸福感上“希望获得足够的尊重和肯定，在晋升渠道方面 更加的公开、透明，薪酬福利待遇调涨方面的制度更加完善。”因此，完善的薪 酬和福利制度会极大的影响同仁堂健康研发部员工的幸福感(董翔霖，杜韵婉，陆

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。
如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/028142134055006127>