

DOI: <https://doi.org/10.59294/HIUJS.23.2023.347>

Nghiên cứu sự hài lòng về môi trường làm việc của nhân viên Trường Cao đẳng Y tế Bạc Liêu

Phạm Thị Nhã Trúc

Trường Cao đẳng Y tế Bạc Liêu

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Sự hài lòng về môi trường làm việc sẽ giúp hình thành và thúc đẩy động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ, giảng viên Nhà trường. **Mục tiêu nghiên cứu:** Mô tả mức độ hài lòng về môi trường làm việc của cán bộ, giảng viên Trường Cao đẳng Y tế Bạc Liêu. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Với phương pháp nghiên cứu định lượng, chúng tôi đã khảo sát toàn bộ cán bộ, giảng viên ($n = 51$) Trường Cao đẳng Y tế Bạc Liêu từ tháng 7 đến tháng 8/2021. Mức độ hài lòng được khảo sát bằng thang đo Likert 5 bậc, nghiên cứu đã sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để kiểm tra độ tin cậy các thang đo, các biến định lượng được trình bày dưới dạng thống kê mô tả. **Kết quả:** Có 72.6% nhân viên hài lòng chung về môi trường làm việc. Các mối quan hệ đồng nghiệp, cấp quản lý trực tiếp, chính sách đào tạo và cơ hội phát triển được đánh giá hài lòng với $Mean \geq 3.8$. Chế độ chăm sóc sức khỏe; trang thiết bị trong phòng làm việc; hệ thống công nghệ thông tin được đánh giá với $Mean \leq 3.40$. Không có yếu tố nào được đánh giá ở mức không hài lòng. Có 27.5% nhân viên có ý định luân chuyển công việc, trong đó có 15.7% muốn thay đổi công việc hiện tại. **Kết luận:** Mức độ hài lòng chung về môi trường làm việc chưa cao. Lãnh đạo Nhà trường cần quan tâm về các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng với $Mean \leq 3.40$ để cải thiện và giúp nhân viên có điều kiện làm việc tốt khi thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời cần phát huy các thế mạnh hiện có của Trường, xây dựng đội nhóm làm việc để kích thích nhân viên hoạt động một cách tích cực.

Từ khóa: cán bộ, giảng viên (CB, GV), Cao đẳng Y tế Bạc Liêu (CĐYTBL)

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong các trường cao đẳng, đội ngũ cán bộ, giảng viên (CB, GV) chính là nguồn nhân lực giữ một vai trò quan trọng, mang tính quyết định sự phát triển và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo của Nhà trường. Từ năm 2019 đến nay, Trường Cao đẳng Y tế Bạc Liêu (CĐYTBL) bước đầu thực hiện tự chủ về tài chính nên đã thay đổi một số chính sách và quy trình làm việc để phù hợp với sự phát triển chung của Nhà trường. Sự thay đổi này có ảnh hưởng không ít đến sự hài lòng về môi trường làm việc của đội ngũ CB, GV nên mỗi năm Trường đều có người xin nghỉ việc hoặc chuyển công tác. Sự hài lòng về môi trường làm việc sẽ giúp hình thành và thúc đẩy động lực làm việc cho đội ngũ này, từ đó giúp nâng cao chất lượng đào tạo cho Nhà trường. Để nguồn nhân lực này làm việc hiệu quả thì cần tạo môi trường làm việc và chính sách phù hợp. Do đó, trường CĐYTBL cần nghiên cứu mức độ hài lòng của CB, GV về môi trường làm việc để làm cơ sở tạo động lực làm việc cho nhân viên trong giai đoạn phát triển của Nhà trường.

Tại Việt Nam, các đề tài nghiên cứu mức độ hài lòng về môi trường làm việc và yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên được các nhà nghiên cứu tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau [1-5] nhưng đều dựa trên cơ sở của một số học thuyết sau:

- **Thuyết nhu cầu của Maslow (1943):** Là lý thuyết động lực trong tâm lý học, gồm một mô hình 5 tầng của kim tự tháp thể hiện nhu cầu tự nhiên của con người phát triển từ nhu cầu cơ bản đến các nhu cầu cao hơn: sinh lý an toàn quan hệ xã hội kính trọng thể hiện bản thân. Thuyết cấp bậc nhu cầu của A. Maslow được đánh giá rất cao vì nó có ý nghĩa quan trọng đối với các nhà quản lý nhân lực ở chỗ muốn động viên nhân viên thì cần phải biết người lao động đang ở cấp độ nhu cầu nào, để từ đó có các giải pháp cho việc thỏa mãn nhu cầu người lao động.
- **Thuyết Công bằng của J. Stacy Adams (1963):** Đây là một thuyết nói về xu hướng muốn được đối xử công bằng của con người trong công việc.

Tác giả liên hệ: TS. Phạm Thị Nhã Trúc

Email: ptntruc@cdytbaclieu.edu.vn

Theo đó, nhân viên luôn đánh giá về công sức của họ bỏ ra và những lợi ích mà họ nhận được cũng như so sánh với các nhân viên khác về tỉ lệ đó. Việc so sánh này có thể căn cứ vào nhiều yếu tố như: Tiền lương, tiền thưởng, kỹ năng... Sự hài lòng công việc của người lao động phụ thuộc vào sự so sánh 2 nhóm yếu tố “đầu vào” và “đầu ra”. Nếu yếu tố “đầu ra” mà người lao động nhận được lớn hơn yếu tố “đầu vào” thì người lao động sẽ hài lòng với công việc của họ. Tính công bằng trong công việc còn được xem xét qua tương quan giữa tỷ lệ đóng góp và những kết quả nhận được của nhân viên này với nhân viên khác có hợp lý hay không.

- *Thuyết kỳ vọng của Victor Vroom (1964)*: bổ sung cho lý thuyết về tháp nhu cầu của Abraham Maslow bên cạnh thuyết công bằng. Thuyết kỳ vọng không chỉ xem xét nhu cầu của con người mà còn xem xét biện pháp để thỏa mãn nhu cầu đó và ảnh hưởng của hoàn cảnh đối với tổ chức. Thuyết này cho rằng sự đền đáp hoặc kết quả mà người ta mong muốn có thể kích thích hành vi của con người nhưng không cần thiết phải sử dụng sự đền đáp trực tiếp, lặp đi lặp lại nhiều lần cho một hành vi nào đó để tạo ra phản xạ có điều kiện. Sự gắn kết nhân tố cá nhân với hoàn cảnh bên ngoài rõ ràng sẽ có ích cho việc lý giải một cách sâu sắc hơn, toàn diện hơn hành vi và động cơ của cá nhân trong tổ chức.
- *Thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959)*: Theo Frederick Herzberg cho rằng có hai nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên tại nơi làm việc là: (1) các nhân tố duy trì và (2) các nhân tố động viên. Nhân tố duy trì là các nhân tố gây ra sự không hài lòng ở nơi làm việc, là các yếu tố bên ngoài hoặc độc lập với công việc, có liên quan đến tiền lương, tính ổn định của công việc, chính sách của đơn vị, điều kiện làm việc, năng lực của lãnh đạo và mối quan hệ giữa người giám sát, cấp dưới và đồng nghiệp. Khi nhân tố duy trì thực hiện chưa đầy đủ có thể khiến nhân viên rất không hài lòng. Nhân tố động viên gắn liền với động lực làm việc của nhân viên và phát sinh từ các điều kiện nội tại của công việc, phụ thuộc vào chính bản thân công việc. Các yếu tố của sự động viên bao gồm trách nhiệm, sự hài lòng trong công việc, sự công nhận, thành tích, cơ hội phát triển và thăng tiến.

Kết quả khảo sát từ các nghiên cứu này đều chỉ ra có một số yếu tố có ảnh hưởng nhiều đến mức độ

hài lòng của nhân viên là: Lương và phúc lợi; Điều kiện làm việc; Mối quan hệ cấp trên, đồng nghiệp; Cơ hội được đào tạo và phát triển [1 - 4]. Mặt khác, theo Hitka và cộng sự khi phân tích về các yếu tố hình thành động lực của nhân viên theo vùng miền và tuổi tác còn cho thấy thêm ba yếu tố động lực quan trọng nhất đó là môi trường làm việc, đội ngũ làm việc và lương cơ bản [6].

Nhằm tiếp thu, ghi nhận những nội dung hài lòng hoặc không hài lòng của CB, GV trường CĐYTBL để từng bước cải tiến, xây dựng chính sách, môi trường làm việc phù hợp, chúng tôi đã dựa trên cơ sở phân tích các học thuyết và tham khảo các kết quả nghiên cứu liên quan để tiến hành khảo sát mức độ hài lòng của CB, GV trường CĐYTBL về môi trường làm việc qua 5 yếu tố: (1) Lương và phúc lợi; (2) Điều kiện làm việc; (3) Mối quan hệ đồng nghiệp; (4) Mối quan hệ với cấp quản lý trực tiếp; (5) Cơ hội đào tạo, phát triển nghề nghiệp. Kết quả khảo sát sự hài lòng về môi trường làm việc của CB, GV để tìm cách nâng cao sự hài lòng của nguồn nhân lực này xem như một bước quan trọng trong kế hoạch quản trị nguồn nhân lực, giúp Nhà trường phát huy tối đa nguồn nội lực bên trong, xây dựng một môi trường làm việc chuyên nghiệp trong Nhà trường.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng, địa điểm, thời gian nghiên cứu

- Nghiên cứu thực hiện khảo sát CB, GV Trường Cao đẳng Y tế Bạc Liêu từ tháng 7/2021 đến tháng 8/2021.

- Tiêu chuẩn loại trừ: Những CB, GV đang đi học dài hạn; đang nghỉ ốm dài hạn hoặc thai sản trong thời gian thực hiện khảo sát.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng

2.3. Cỡ mẫu và chọn mẫu nghiên cứu

Chọn mẫu toàn bộ theo tiêu chuẩn chọn và tiêu chuẩn loại trừ, tại thời điểm điều tra chúng tôi đã thu thập được thông tin của 51 CB, GV tham gia trả lời phiếu phát vấn bằng bộ câu hỏi soạn sẵn. Bộ câu hỏi được xây dựng trên cơ sở tham khảo các biến số từ các nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng và mức độ hài lòng của nhân viên trong từng yếu tố. Cấu trúc bộ câu hỏi gồm 02 phần:

- + Phần 1: Nội dung về đặc điểm của CB, GV trường
- + Phần 2: Biến số đo lường các quan sát chính trong nghiên cứu gồm 24 câu hỏi được thiết kế mức hài lòng theo thang đo Likert 5 bậc được chia

thành 5 nhóm yếu tố: (1) Lương và phúc lợi; (2) điều kiện làm việc; (3) mức độ hài lòng về đồng nghiệp; (4) mức độ hài lòng cấp quản lý trực tiếp; (5) Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp; và mức độ hài lòng chung với môi trường làm việc và công việc hiện tại.

2.4. Phân tích và xử lý số liệu

Dữ liệu được nhập bằng phần mềm Epidata 3.1 và phân tích số liệu bằng chương trình SPSS 16.0. Mức độ hài lòng về môi trường làm việc của nhân viên trường CĐYTBL được khảo sát bằng thang đo Likert skill 5 bậc gồm 5 nhóm yếu tố. Nghiên cứu đã sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để kiểm tra độ tin cậy các thang đo của 5 nhóm yếu tố, nếu nhóm yếu tố nào có hệ số Cronbach's Alpha < 0.6 sẽ bị loại khỏi phân tích biến, tuy nhiên, với tính chất là một nghiên cứu khám phá sơ bộ, ngưỡng Cronbach's Alpha trong nghiên cứu của chúng tôi chọn ≥ 0.8 để đảm bảo độ tin cậy của thang đo càng cao. Sau khi kiểm định thang đo từng yếu tố

bằng hệ số Cronbach's Alpha, các biến định lượng được trình bày dưới dạng thống kê mô tả, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn.

Sự hài lòng của nhân viên trong công việc có thể được định nghĩa là mức độ tích cực của cảm xúc hoặc thái độ của họ có đối với công việc, lương, cơ hội phát triển, chính sách, phúc lợi đang có. Kết quả đánh giá mức hài lòng được quy định mức độ cho các chỉ số thể hiện qua giá trị thang đo Likert 5 mức như sau:

Bảng 1. Kết quả đánh giá mức độ hài lòng

| Mức hài lòng | Điểm trung bình (Mean) |
|--------------------|------------------------|
| Rất hài lòng | 4.20 < Mean ≤ 5.00 |
| Hài lòng | 3.40 < Mean ≤ 4.20 |
| Bình thường | 2.60 < Mean ≤ 3.40 |
| Không hài lòng | 1.80 < Mean ≤ 2.60 |
| Rất không hài lòng | Mean ≤ 1.80 |

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 2. Đặc điểm CB, GV trường CĐYTBL (n = 51)

| Đặc điểm | | Số lượng | Tỷ lệ % |
|---------------------------------------|------------------------|----------|---------|
| Tuổi (Min = 23 Max = 56) | <30 tuổi | 14 | 27.5 |
| | 30 - 39 tuổi | 24 | 47.1 |
| | 40 - 49 tuổi | 5 | 9.8 |
| | ≥ 50 tuổi | 8 | 15.7 |
| Giới | Nam | 20 | 39.2 |
| | Nữ | 31 | 60.8 |
| Thâm niên công tác tại Trường | < 5 năm | 11 | 21.6 |
| | 5 ≤ 10 năm | 21 | 41.2 |
| | 11 - 15 năm | 9 | 17.6 |
| | > 15 năm | 10 | 19.6 |
| Trình độ học vấn | Chuyên khoa II | 2 | 3.9 |
| | Thạc sĩ, chuyên khoa I | 14 | 41.2 |
| | Đại học | 22 | 43.1 |
| | Cao đẳng, Trung cấp | 6 | 11.8 |

Tuổi của CB, GV trường CĐYTBL thấp nhất là 23 tuổi, cao nhất là 56 tuổi, nhóm 30 - 39 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (47.1%), trên 40 tuổi chiếm 25.5%; CB, GV nữ nhiều hơn nam. Về trình độ học vấn,

sau đại học chiếm 45.1%, đại học chiếm 43.1%. CB, GV có thời gian gắn bó với Nhà trường từ 5 đến 10 năm chiếm 41,2% và trên 15 năm chiếm 19.6%.

Bảng 3. Mức độ hài lòng về lương và phúc lợi (n = 51)

| Tiêu chí đánh giá | Cronbach's Alpha | Mean ± SD |
|--|------------------|--------------|
| Mức lương hiện nay là phù hợp với năng lực và công việc của nhân viên | 0.886 | 3.63 ± 0.720 |
| Lương và tiền tăng thêm được trả xứng đáng cho trách nhiệm và chất lượng công việc | | 3.69 ± 0.735 |
| Hài lòng về chế độ chăm sóc sức khỏe của Nhà trường, có chính sách hỗ trợ nhân viên khi ốm đau | | 3.25 ± 0.913 |
| Hài lòng về các chế độ đãi ngộ khác | | 3.73 ± 0.850 |
| Chính sách lương và phúc lợi của Nhà trường khuyến khích tinh thần làm việc tích cực của mọi người | | 3.59 ± 0.753 |

Điểm trung bình về lương và phúc lợi cho thấy CB, GV trường CĐYTBL hài lòng về lương và phúc lợi (Mean ≥ 3.59). Mức độ hài lòng về chế độ chăm sóc sức khỏe có khoảng dao động khá lớn 3.25 ± 0.913.

Bảng 4. Mức độ hài lòng về điều kiện làm việc

| Tiêu chí | Cronbach's Alpha | Mean ± SD |
|---|------------------|--------------|
| Trang thiết bị trong phòng làm việc phù hợp để hỗ trợ các công việc hàng ngày | 0.813 | 3.31 ± 0.761 |
| Hệ thống công nghệ thông tin phù hợp và được cập nhật để hỗ trợ các hoạt động chung của Nhà trường, đặc biệt là hoạt động đào tạo | | 3.20 ± 0.980 |
| Trang thiết bị phòng học (máy chiếu, quạt, ánh sáng) đảm bảo đầy đủ trong các phòng học | | 3.55 ± 0.702 |
| Được hỗ trợ kịp thời khi có sự cố về máy, trang thiết bị | | 3.88 ± 0.683 |
| Chất lượng dịch vụ hỗ trợ và tiện ích tại thư viện đang được cải tiến | | 3.65 ± 0.744 |

Mức độ hài lòng đối với hệ thống công nghệ thông tin để hỗ trợ các hoạt động của Nhà trường, hoạt động giảng dạy được CB, GV có giá trị Mean = 3.20 ± 0.980. Các trang thiết bị phòng học có giá trị Mean = 3.55 ± 0.702. Khi

CB, GV gặp sự cố về máy, trang thiết bị thì được hỗ trợ kịp thời nên Mean = 3.88 ± 0.683. Sự hài lòng về chất lượng dịch vụ hỗ trợ và tiện ích tại thư viện trường có mức điểm trung bình 3.65 ± 0.744.

Bảng 5. Mức độ hài lòng về đồng nghiệp

| Tiêu chí | Cronbach's Alpha | Mean ± SD |
|--|------------------|--------------|
| Đồng nghiệp trong trường có thái độ thân thiện, tác phong làm việc chuyên nghiệp | 0.870 | 3.69 ± 0.707 |
| Đồng nghiệp trong đơn vị công tác luôn chia sẻ và giúp đỡ khi khó khăn | | 3.96 ± 0.662 |
| Đồng nghiệp khác đơn vị luôn sẵn sàng hỗ trợ để hoàn thành công việc | | 3.84 ± 0.579 |
| Học được nhiều kiến thức và kỹ năng từ đồng nghiệp | | 3.80 ± 0.664 |

Kết quả khảo sát cho thấy mối quan hệ giữa các đồng nghiệp trong trường đang thực hiện tốt,

điểm hài lòng về đồng nghiệp có Mean dao động từ 3.69-3.96.

Bảng 6. Mức độ hài lòng về cấp quản lý trực tiếp

| Tiêu chí đánh giá | Cronbach's Alpha | Mean ± SD |
|---|------------------|--------------|
| Cấp trên giao việc hợp lý, có những tiêu chuẩn về thời hạn và chất lượng cụ thể | 0.938 | 3.92 ± 0.659 |
| Cấp trên cung cấp đủ thông tin và nguồn lực giúp hoàn thành công việc | | 3.86 ± 0.664 |
| Cấp trên có giám sát tiến độ thực hiện công việc và hỗ trợ kịp thời | | 3.94 ± 0.676 |
| Cấp trên có năng lực lãnh đạo và điều hành | | 3.92 ± 0.744 |

Điểm trung bình hài lòng về cấp quản lý trực tiếp được CB, GV đánh giá hài lòng có Mean dao động từ 3.86 đến 3.94.

Bảng 7. Mức độ hài lòng về cơ hội đào tạo, phát triển nghề nghiệp

| Tiêu chí | Cronbach's Alpha | Mean ± SD |
|---|------------------|--------------|
| Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được Nhà trường định kỳ rà soát và triển khai có hiệu quả. | 0.812 | 3.82 ± 0.590 |
| Được tạo điều kiện tham gia đào tạo/bồi dưỡng nâng cao năng lực làm việc | | 3.90 ± 0.700 |

Cơ hội đào tạo, phát triển nghề nghiệp của CB, GV trường CĐYTBL được đánh giá hài lòng đạt điểm trung bình từ 3.82 đến 3.90.

Bảng 8. Thăm dò về ý định thay đổi công việc

| Tiêu chí | Tần số | Tỷ lệ % |
|--|-----------|-------------|
| CB, GV có ý định luân chuyển công việc, trong đó: | 14 | 27.5 |
| - Có ý định luân chuyển công việc giữa các đơn vị Phòng, Khoa của Trường | 6 | 11.8 |
| - Có ý định thay đổi công việc hiện tại | 8 | 15.7 |

Qua thăm dò CB, GV, có 27.5% CB, GV có ý định thay đổi công việc hiện tại, trong đó có 11.8% muốn luân chuyển công việc giữa các đơn vị trong

trường để giúp thay đổi môi trường làm việc và có 15.7% CB, GV đang có ý định thay đổi công việc hiện tại.

Bảng 9. Đánh giá mức độ hài lòng chung của đội ngũ CB, GV về môi trường làm việc và công việc hiện tại

| Tiêu chí | Tần số | Tỷ lệ % | Mean |
|--------------|-----------|------------|------|
| Tạm hài lòng | 14 | 27.4 | 3.84 |
| Hài lòng | 31 | 60.8 | |
| Rất hài lòng | 6 | 11.8 | |
| Tổng | 51 | 100 | |

Có 72.6% CB, GV hài lòng và rất hài lòng với công việc hiện tại và 27.4% CB, GV còn tạm hài lòng với công việc hiện tại (Mean = 3.84).

CĐYTBL phù hợp với đặc điểm của các trường Cao đẳng vì phần lớn người lao động trong Trường là giảng viên để phục vụ công tác đào tạo của Nhà trường nên đòi hỏi trình độ học vấn cao. Phần lớn CB, GV gắn bó với Nhà trường khá lâu, tỷ lệ phân bố về thâm niên công tác trong Nhà trường tương đối phù hợp với đặc điểm các trường Cao đẳng,

4. BÀN LUẬN

4.1. Đặc điểm CB, GV Trường CĐYTBL

Tuổi và trình độ chuyên môn của CB, GV Trường

Đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên [1].

4.2. Mức độ hài lòng về lương và phúc lợi

Điểm trung bình về lương và phúc lợi cho thấy CB, GV Trường CĐYTBL hài lòng về lương và phúc lợi. Kết quả này cao hơn kết quả khảo sát môi trường làm việc của Trường Đại học Tây Nguyên, chính sách lương và phúc lợi của Trường Đại học Tây Nguyên khuyến khích tinh thần làm việc của mọi người (Mean = 3.13); Trả lương và thưởng xứng đáng cho trách nhiệm và chất lượng công việc (Mean = 3.39) [8]. Điều này có thể lý giải CB, GV đã được trả lương và thu nhập tăng thêm phù hợp với năng lực và công việc nên đã khuyến khích được tinh thần làm việc tích cực của mọi người. Các phúc lợi như bảo hiểm, khen thưởng, chính sách hỗ trợ ốm đau, hiếu, hỷ, ... được Nhà trường thực hiện tốt. Kết quả này cũng phù hợp với một số nghiên cứu cho thấy một trong các yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên là lương, thưởng và phúc lợi có sự tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của nhân viên [3 - 4, 7]. Tuy nhiên, mức độ hài lòng về chế độ chăm sóc sức khỏe cho nhân viên chưa cao, có thể do trong giai đoạn vừa qua Nhà trường đang thực hiện giai đoạn đầu của tự chủ tài chính, chưa cân đối được ngân sách và còn bị tác động bởi dịch bệnh Covid-19 kéo dài nên có nhiều khoản cần phải cân đối, vì vậy chưa tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên.

4.3. Mức độ hài lòng về điều kiện làm việc

Điểm trung bình về mức độ hài lòng đối với hệ thống công nghệ thông tin để hỗ trợ các hoạt động của Nhà trường, đặc biệt là hoạt động giảng dạy được CB, GV đánh giá chưa cao, trong đó khoảng chênh lệch giữa các ý kiến khảo sát khá lớn. Các trang thiết bị phòng học có đáp ứng nhu cầu của CB, GV nhưng ở mức thấp. Nguyên nhân các thiết bị phòng học và hệ thống công nghệ thông tin trong Nhà trường một số đã không còn phù hợp, một số thường xuyên hư hỏng. Điểm trung bình khảo sát của CB, GV trường CĐYTBL tương đương với kết quả thăm dò mức độ hài lòng của đội ngũ giảng viên, cán bộ nhân viên đối với môi trường làm việc của Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội (Mean = 3.58) [9], sự tương đồng này có thể do cùng là môi trường đào tạo nên nhu cầu của CB, GV khi tham gia giảng dạy là giống nhau. Tuy nhiên, khi CB, GV gặp sự cố về máy, trang thiết bị khi đang làm việc hoặc giảng dạy thì được Nhà trường hỗ trợ kịp thời nên mức độ hài lòng cao hơn (Mean = 3.88) kết quả khảo sát của Trường Đại học Công Nghiệp Hà Nội (Mean = 3.67) [9]. Sự hài lòng về chất lượng

dịch vụ hỗ trợ và tiện ích tại Thư viện Trường có mức hài lòng chưa cao. Số lượng đầu sách trong Thư viện Trường có thể chưa nhiều như các trường cao đẳng, đại học khác nhưng cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu của CB, GV khi cần tìm hiểu. Tài liệu trong Thư viện Trường chưa đa dạng cho các loại hình sử dụng linh động như máy tính, điện thoại, ... tài liệu trong thư viện chủ yếu là các loại sách tham khảo, giáo trình, tạp chí khoa học, luận văn, ...

4.4. Mức độ hài lòng về đồng nghiệp

Mối quan hệ giữa các đồng nghiệp trong trường có điểm hài lòng cao, đang thực hiện tốt. Kết quả mức độ hài lòng về đồng nghiệp trong đơn vị công tác luôn chia sẻ và giúp đỡ khi khó khăn tương đồng với kết quả khảo sát của Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch [2]. CB, GV trong Nhà trường có thái độ thân thiện, luôn chia sẻ và giúp đỡ khi khó khăn, do đó họ có thể học được nhiều kiến thức và kỹ năng từ đồng nghiệp. Khi làm việc trong một môi trường thân thiện, được sự hỗ trợ, chia sẻ từ đồng nghiệp sẽ giúp CB, GV vui vẻ từ đó giúp tạo động lực cho CB, GV trong công việc. Tuy nhiên, trong một tổ chức thì vẫn còn một vài cán bộ có tác phong làm việc chưa chuyên nghiệp nên điểm trung bình hài lòng về tiêu chí này vẫn chưa cao (Mean = 3.69).

4.5. Mức độ hài lòng về cấp quản lý trực tiếp

Trong các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng thì điểm trung bình hài lòng về cấp quản lý trực tiếp được CB, GV đánh giá hài lòng có điểm cao. Đây là tín hiệu tốt cho một tập thể khi làm việc cùng nhau. Theo nghiên cứu của Võ Thanh Quang (2016) khi phân tích hồi quy đa biến về các yếu tố ảnh hưởng tác động mạnh nhất đến sự hài lòng của nhân viên là đánh giá kết quả thực hiện công việc, thứ hai là lãnh đạo, thứ ba là đào tạo - thăng tiến, thứ tư là đồng nghiệp, thứ năm là thu nhập và yếu tố có tác động yếu nhất là yếu tố điều kiện làm việc [10]. Do đó, khi đội ngũ cán bộ quản lý trường CĐYTBL có năng lực lãnh đạo, điều hành, khi giao việc có nêu rõ tiêu chuẩn, thời gian cụ thể, đồng thời có cung cấp thông tin để hỗ trợ nhân viên hoàn thành công việc, cũng như có giám sát tiến độ thực hiện của nhân viên sẽ giúp nhân viên tăng hiệu quả công việc. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này vẫn còn hạn chế là chỉ mới khảo sát sự hài lòng của CB, GV đối với cấp quản lý trực tiếp, chưa khảo sát về sự hài lòng của tất cả nhân viên về Ban Giám hiệu Nhà trường.

4.6. Mức độ hài lòng về cơ hội đào tạo, phát triển nghề nghiệp

Mức độ hài lòng về cơ hội đào tạo, phát triển nghề

ngiệp của CB, GV trường CĐYTBL đạt điểm trung bình ở mức hài lòng; kết quả khảo sát này cao hơn nghiên cứu của Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch (Mean = 3.58) [2]. Định kỳ hàng năm, Nhà trường đều cho CB, GV được đăng ký, đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn để phục vụ cho công tác chuyên môn, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phù hợp, đặc biệt là cán bộ quy hoạch được Nhà trường định kỳ rà soát. Công tác đào tạo, quy hoạch luôn được thực hiện công khai, dân chủ nên làm tăng mức độ hài lòng của CB, GV, có tác động tích cực đến động cơ làm việc của nhân viên.

4.7. Thăm dò về ý định thay đổi công việc

Từ kết quả thăm dò cho thấy có 27.5% CB, GV có ý định thay đổi công việc hiện tại, trong đó có 11.8% muốn luân chuyển công việc giữa các đơn vị trong trường để giúp thay đổi môi trường làm việc. Mặt khác, có 15.7% CB, GV đang có ý định thay đổi công việc hiện tại. Mặc dù, các kết quả khảo sát về các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc ở Trường như lương, phúc lợi, mối quan hệ đồng nghiệp, lãnh đạo cấp trực tiếp và cơ hội đào tạo, phát triển đều có điểm trung bình hài lòng ở mức gần 4.0 điểm nhưng vẫn còn những CB, không hài lòng với công việc hiện tại, điều này có thể bị ảnh hưởng bởi yếu tố bên trong hoặc yếu tố bên ngoài Nhà trường tác động.

4.8. Đánh giá mức độ hài lòng chung của đội ngũ CB, GV về môi trường làm việc và công việc hiện tại

Qua khảo sát về mức độ hài lòng chung thì không có CB, GV nào không hài lòng với môi trường làm việc và công việc hiện tại, có 72.6% CB, GV hài lòng và rất hài lòng với công việc hiện tại và 27.4% CB, GV còn tạm hài lòng với công việc hiện tại (Mean = 3.84). Tuy nhiên, từ kết quả thăm dò về ý định thay đổi công việc thì kết quả sự hài lòng chung của nhân viên là chưa cao. Do đó, Trường CĐYTBL cần đánh giá thêm các yếu tố tác động khác để xác định các yếu tố tác động đến sự không hài lòng, giảm động lực làm việc của nhân viên.

5. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Nghiên cứu chỉ thực hiện khảo sát như một nghiên cứu khám phá sơ bộ với mẫu toàn bộ nhưng kích

thước mẫu nghiên cứu vẫn chưa đủ lớn nên mức độ tác động của các biến trong từng nhóm yếu tố liên quan đến sự hài lòng về môi trường làm việc của nhân viên sẽ khác nhau. Mức hài lòng của CB, GV không những bị ảnh hưởng bởi yếu tố bên trong Nhà trường như các mối quan hệ con người, điều kiện làm việc, lương, cơ hội phát triển, ... mà có thể còn bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài Nhà trường tác động như hoàn cảnh gia đình, sự thu hút nguồn nhân lực của các cơ sở y tế tư nhân, ... Trong phạm vi nghiên cứu này chúng tôi chưa phân tích đến các yếu tố bên ngoài tác động đến môi trường, sự hài lòng và động lực làm việc của nhân viên. Đây cũng là hướng cho các nghiên cứu và khảo sát tiếp theo.

Nghiên cứu đã mô tả mức độ hài lòng về môi trường làm việc của CB, GV trường CĐYTBL qua 5 nhóm yếu tố với tỷ lệ hài lòng chung về công việc hiện tại là 72.6%. Mức độ hài lòng của CB, GV được đánh giá cao nhất chủ yếu là mối quan hệ đồng nghiệp, cấp quản lý trực tiếp và chính sách đào tạo, cơ hội phát triển nghề nghiệp (Mean \geq 3.8). Tuy nhiên, Nhà trường cần quan tâm hơn nữa về các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng thấp như: chế độ chăm sóc sức khỏe cho CB, GV (Mean = 3.25) và đầu tư thêm hệ thống công nghệ thông tin cho phù hợp với hoạt động chung của Nhà trường, đặc biệt là hoạt động đào tạo (Mean = 3.20) và trang thiết bị phòng học (Mean = 3.55) để từ đó giúp thúc đẩy tính chuyên nghiệp cho đội ngũ CB, GV (Mean = 3.69).

Do đó, muốn nâng cao mức độ hài lòng chung về môi trường làm việc và công việc hiện tại của đội ngũ CB, GV trường CĐYTBL thì cần phát huy các thế mạnh hiện có của Trường, xây dựng đội nhóm làm việc, thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, sinh hoạt chuyên môn phối hợp giữa các đơn vị để duy trì tinh đoàn kết, sự thân thiện và kỹ năng phối hợp làm việc của nhân viên. Đồng thời, chủ động trong đầu tư công kết hợp cùng xã hội hóa để tăng cường đầu tư về hệ thống công nghệ thông tin cho Nhà trường, đặc biệt là các phần mềm phục vụ quản lý đào tạo, quản lý cán bộ để giúp Nhà trường làm việc tăng tính chuyên nghiệp hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Đ.T.M. Hạnh và N.V.T. Trinh, “Yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn tỉnh Phú Yên”, *Tạp chí Khoa học & Đào tạo Ngân hàng*, Số 234, tr. 47-57, 2021.

[2] N.T. Hiệp, N.T.H. Mai, N.V.H. Sơn, ... và P.C. Danh, “Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch, năm 2022”, *Tạp chí Y học Việt Nam*, tập 519, số 1, tr. 349-353, 2022.

[3] L.N.Đ. Khôi và N.T.N. Phương, "Các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường Đại học Tiền Giang", *Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 28, tr.102-109, 2013.

[4] L.N.Đ. Khôi và Đ.H. Nghị, "Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của nhân viên y tế tại Thành Phố Cần Thơ", *Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 32, tr.94-102, 2014.

[5] T.T.N. Phương, "Giải pháp nâng cao động lực làm việc của giáo viên các trường trung cấp, cao đẳng tại tỉnh Bến Tre", Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Trà Vinh, Trà Vinh, 2017.

[6] Miloš Hitka, Zoltan Rozsa, Marek Potkány, Lenka Ližbetinová, "Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences", *Journal of Business Economic Management*, 20 (4), p. 674-693, 2019.

DOI:10.3846/jbem.2019.6586.

[7] H.N.K. Giao, "Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên bệnh viện đa khoa tỉnh Sóc Trăng", *Tạp chí kinh tế - kỹ thuật*, Số 21, tr. 13-23, 2018.

[8] Trường Đại học Tây Nguyên, *Báo cáo khảo sát lấy ý kiến phản hồi của giảng viên, viên chức và người lao động về môi trường làm việc tại Trường*, 2020.

[9] Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, *Báo cáo phân tích kết quả thăm dò mức độ hài lòng của đội ngũ giảng viên, cán bộ nhân viên đối với môi trường làm việc*, 2020.

[10] V.T. Quang, "Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên Bệnh Viện Đa Khoa Tỉnh Sóc Trăng", Luận Văn Thạc Sĩ Kinh Tế, Trường Đại học Tây Đô, 2016.

A research on employee satisfaction with working environment at Bac Lieu Medical College

Pham Thi Nha Truc

ABSTRACT

Background: Satisfaction with the working environment will help shape and stimulate work motivation for the school's staff and lecturers. Objective: To describe the level of satisfaction with the working environment of staff and lecturers at Bac Lieu Medical College. Materials and methods: Using a quantitative research method, we surveyed all staff and lecturers (n = 51) at Bac Lieu Medical College from July to August 2021. The satisfaction level was measured on a 5-level Likert scale, and Cronbach's Alpha coefficient was used to check the reliability of the scales. Quantitative variables were presented in the form of descriptive statistics. Results: 72.6% of employees were generally satisfied with the working environment and current job. Colleague relationships, direct management, training policies and development opportunities were assessed as satisfactory with Mean ≥ 3.8 . Healthcare regime, equipment in the working room, and information technology system were evaluated with Mean ≤ 3.40 . None of the factors were rated as unsatisfactory. However, 27.5% of employees intended to change their jobs, including 15.7% who wanted to change their current jobs. Conclusion: The overall level of satisfaction with the working environment is not high. School leaders need to pay attention to the criteria for assessing satisfaction with Mean ≤ 3.40 to improve and provide better working conditions for the staff to carry out their duties. Besides, it is necessary to leverage the existing strengths of the school and build a teamwork culture to stimulate positive employee engagement.

Keywords: administrative staff and teachers, Bac Lieu Medical College

Received: 08/03/2023

Revised: 29/03/2023

Accepted for publication: 03/04/2023