

KHẢO SÁT SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG TRUNG TÂM PHÁP Y TÂM THẦN KHU VỰC TÂY NAM BỘ NĂM 2023

Vương Ngọc Hải, Nguyễn Văn Oanh, Nguyễn Thị Lâm Linh

ĐẶT VẤN ĐỀ

Để có một cái nhìn chi tiết về mức độ hài lòng của nhân viên y tế tại Trung tâm Pháp y tâm thần khu vực Tây Nam Bộ, chúng tôi tiến hành nghiên cứu “Khảo sát sự hài lòng trong công việc của viên chức, người lao động Trung tâm Pháp y tâm thần khu vực Tây Nam Bộ năm 2023”. Kết quả của nghiên cứu nhằm phát hiện ra các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và mức độ hài lòng của viên chức, người lao động đối với công việc, có cơ hội hiểu rõ hơn các nhu cầu, thái độ, động lực của nhân viên đối với tổ chức. Đây là cơ sở để nghiên cứu đề xuất các giải pháp hợp lý nhằm nâng cao sự hài lòng công việc, tạo động lực để xây dựng nguồn nhân lực gắn bó công việc, an tâm công tác, đoàn kết, vững bước đồng hành cùng sự nghiệp của Trung tâm trong tương lai.

MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

- Mô tả sự hài lòng trong công việc của viên chức, người lao động Trung tâm Pháp y tâm thần khu vực Tây Nam Bộ.
- Khảo sát một số yếu tố liên quan đến mức độ hài lòng chung trong công việc của viên chức, người lao động.

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng lựa chọn là tất cả VC, NLD đang công tác tại Trung tâm Pháp y tâm thần khu vực Tây Nam Bộ năm 2023.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Thiết kế nghiên cứu

Sử dụng thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang, không áp dụng phương pháp phân tích do cỡ mẫu dự kiến tương đối nhỏ.

2.2.2. Cỡ mẫu và chọn mẫu

Cỡ mẫu được tính theo công thức:

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2} \times p \times (1 - p)}{d^2}$$

Ta chọn $p = 0,84$ (theo Nguyễn Quốc Thắng (2018) [8]), tính được $n = 35$.

Vậy cỡ mẫu cần lấy tối thiểu là 35.

Kết quả thu thập được 35 mẫu thỏa tiêu chuẩn chọn mẫu và nằm ngoài tiêu chuẩn loại trừ.

KẾT QUẢ

Mức độ hài lòng của đối tượng nghiên cứu:

- Về môi trường làm việc là $3,69 \pm 0,16$, đạt chưa đến mức tốt.
- Về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp là $4,35 \pm 0,13$, đạt trên mức tốt.
- Về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi là $4,26 \pm 0,13$, đạt trên mức tốt.
- Về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến là $4,23 \pm 0,14$, đạt trên mức tốt.
- Hài lòng chung về Trung tâm là $4,45 \pm 0,11$, đạt trên mức tốt. So với điểm trung bình cộng của các mức độ hài lòng từ bảng 3.2 đến bảng 3.5 là $4,13 \pm 0,14$ thì mức độ hài lòng chung về Trung tâm là cao nhất, trong đó 02 tiểu mục hài lòng nhất là “Tin tưởng vào sự phát triển của Trung tâm trong tương lai” và “Sẽ gắn bó làm việc tại Trung tâm lâu dài”.
- Đa số ý kiến đóng góp cần tiếp tục cải thiện môi trường làm việc và nâng cao thu nhập cho người lao động.

Các yếu tố liên quan đến mức độ hài lòng của VC, NLĐ:

- Đối tượng nam chiếm 51,43%, nữ chiếm 48,57%.
- Tuổi cao nhất là 60, tuổi thấp nhất là 29, tuổi trung bình là 38,29.
- Chuyên môn đào tạo bác sĩ chiếm tỷ lệ 22,86%, dược sĩ 5,71%, điều dưỡng 34,29%, còn lại 37,14% chuyên môn khác.
- Bằng cấp trung học chiếm 17,14%, cao đẳng 14,29%, đại học 57,14%, cao học, CKI chiếm 5,71%, tiến sĩ, CKII 2,86% và 2,86% bằng cấp khác.
- Số năm công tác trong ngành Y tập trung ở khoảng 5 - 7 năm.
- Số năm công tác tại Trung tâm tập trung ở khoảng 6 - 8 năm.
- Vị trí công tác hiện tại: Nhân viên biên chế 60,0%, lãnh đạo 20%, 20% hợp đồng lao động.
- Nhóm đối tượng chuyên môn tâm thần 60,0%, khối hành chính 34,29%, dược 5,71%.
- 65,71% VC, NLĐ không kiêm nhiệm, 22,86% kiêm nhiệm 2 công việc, 11,43%

kiêm nhiệm nhiều công việc.

- 68,57% VC, NLĐ tham gia trực, số lần trực trung bình 5 - 7 lần/ tháng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Bình (2016), *“Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế tại các Trung tâm y tế dự phòng thành phố Cần Thơ”*, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Trường Đại học Tây Đô.
2. Trần Kim Dung (2005), *“Đo lường sự thỏa mãn công việc trong điều kiện Việt Nam”*, Tạp chí Phát triển Khoa học công nghệ, Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh.
3. Bùi Đàm và Bùi Thị Thu Hà (2011), *“Đánh giá sự hài lòng đối với công việc của bác sĩ Bệnh viện Đa khoa Quảng Ngãi – Năm 2011”*, Y học thực hành, số 4 năm 2011.
4. Lê Trí Khải và cộng sự (2015), *“Sự hài lòng của nhân viên y tế tại các Bệnh viện thuộc tỉnh Kon Tum”*, Tạp chí Y học Dự phòng, 27 (8), tr 374-379.
5. Lê Nguyễn Đoan Khôi và Đỗ Hữu Nghị (2014), *“Các yếu tố ảnh hưởng đến hài lòng trong công việc của nhân viên y tế tại thành phố Cần Thơ”*, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, 32, tr 94-102.
6. Lê Thanh Nhuận và Lê Cự Linh (2009), *“Phát triển bộ công cụ đo lường sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở”*, Tạp chí Y tế Công cộng, số 11 năm 2009.
7. Hoàng Cao Sạ và cộng sự (2019), *“Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên y tế khoa Cấp cứu Bệnh viện Chợ Rẫy năm 2019”*, Viện Sức khỏe Cộng đồng, 2 (55), tr 63-68.
8. Nguyễn Quốc Thắng (2018), *“Sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Tâm thần Mỹ Đức năm 2018”*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở.
9. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.
10. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), Luật Viên chức số 58/2010/QH12.
11. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức số 52/2019/QH14.
12. Quyết định số: 3869/QĐ-BYT ngày 28/8/2019 của Bộ Y tế về việc Ban hành các mẫu phiếu và hướng dẫn khảo sát hài lòng Người bệnh và Nhân viên y tế.
13. Quyết định số : 2345/QĐ-BYT ngày 15/6/2015 của Bộ Y tế về việc Ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm Pháp y tâm thần khu vực Tây Nam Bộ.

14. Adeniji, A. A. (2011), *“Organisational climate and job satisfaction among academic staff in some selected private universities in Southwest Nigeria”*, PhD Thesis, Covenant University, Nigeria.
15. Al-Zawahreh, A., Al-Madi, F. (2012), *“The utility of equity theory in enhancing organisational effectiveness”*, European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences.
16. Acuna, S., Gomez, M., & Juristo, N. (2009), *“How do personality, team processes and task characteristics relate to job satisfaction and software quality?”* Information and Software Technology, 51, 627–639.
17. Dessler, G. (2008), *“Human resource management”*, Upper Saddle River, NJ: Pearson, Prentice Hall.
18. Muhammad Ehsan Malik (2010), *“Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan”*, International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 6.
19. Navdeep Kumar¹, Pankaj Garg (2011), *“Impact of motivational factors on employee’s job satisfaction-A study on some selected organization in Punjab, India”*, Asian journal of management research, 2 (1), 2229 – 3795.