

JOB SATISFACTION AMONG STAFF WORKING AT KIEN GIANG CENTER FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION AND SOME ASSOCIATED FACTORS, 2021

Le Tan La^{1,*}, Nguyen Thi Binh An²

¹Kien Giang Center for Disease Control and Prevention - Tue Tinh, Vinh Lac, Rach Gia city, Kien Giang, Vietnam

²Thang Long University - Nghiem Xuan Yem, Dai Kim, Hoang Mai, Hanoi, Vietnam

Received 11/02/2022

Revised 24/03/2022; Accepted 05/05/2022

ABSTRACT

A cross-sectional study was conducted on 200 staff working at Kien Giang Center for Disease Control and Prevention from 01/2021 to 06/2021 to assess their satisfaction with their job and identify some associated factors. Results of the study showed that all of the percentages of satisfaction of staff with different aspects of their job were high (>75%). The percentage of satisfaction with of co-worker relationships was the highest (86 %) and the percentage of satisfaction with the management mechanism was the lowest (75.5%). The percentage of staff's overall satisfaction (satisfaction with all factors) was 76.5%. Some associated factors with staff's satisfaction were sex, seniority and type of work ($p<0,05$).

Keywords: Staff's job satisfaction, associated factors with job satisfaction.

*Corresponding author

Email address: lattaidskg@gmail.com

Phone number: (+84) 363 190 487

<https://doi.org/10.52163/yhc.v63i3.347>



HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TRUNG TÂM KIỂM SOÁT BỆNH TẬT KIÊN GIANG VÀ CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN, NĂM 2021

Lê Tấn Là^{1,*}, Nguyễn Thị Bình An²

¹Trung tâm Kiểm soát bệnh tật Kiên Giang - Tuệ Tĩnh, Vĩnh Lạc, Tp. Rạch Giá, Kiên Giang, Việt Nam

²Trường Đại học Thăng Long - Nghiêm Xuân Yêm, Đại Kim, Hoàng Mai, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 11 tháng 02 năm 2022

Chỉnh sửa ngày: 24 tháng 03 năm 2022; Ngày duyệt đăng: 05 tháng 05 năm 2022

TÓM TẮT

Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện trên 200 nhân viên đang làm việc tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật Kiên Giang từ tháng 01 năm 2021 đến tháng 06 năm 2021 nhằm đánh giá sự hài lòng đối với công việc của đối tượng nghiên cứu và phân tích một số yếu tố liên quan đến thực trạng trên. Kết quả nghiên cứu cho thấy: tỷ lệ hài lòng của nhân viên với các khía cạnh khác nhau trong công việc của họ đều khá cao (trên 75 %). Trong đó, tỷ lệ nhân viên hài lòng về quan hệ đồng nghiệp cao nhất (86,0%) và hài lòng về cơ chế quản lý chiếm tỷ lệ thấp nhất (75,5%). Tỷ lệ nhân viên hài lòng chung với công việc là 76,5%. Nghiên cứu cũng chỉ ra các yếu tố giới, thâm niên công tác, loại công việc có liên quan đến sự hài lòng chung với công việc của đối tượng nghiên cứu ($p < 0,05$).

Từ khoá: Hài lòng công việc của nhân viên, yếu tố liên quan với hài lòng công việc.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự hài lòng đối với công việc đề cập đến suy nghĩ và cảm nhận của nhân viên về môi trường và điều kiện làm việc của mình [9]. Sự hài lòng bao gồm cả thái độ tích cực và tiêu cực đối với công việc. Các nghiên cứu trên thế giới đã chứng minh rằng sự hài lòng của nhân viên đối với công việc là yếu tố quan trọng có ảnh hưởng tới chất lượng và hiệu suất công việc. Chất lượng và hiệu quả công việc chỉ đạt được khi có sự hiểu biết lẫn nhau về sự hài lòng giữa nhà quản lý và nhân viên bởi quản lý chính là người tạo ra đối với công việc cho nhân viên [9]. Như vậy, sự hài lòng đối với môi trường làm việc của nhân viên có vai trò rất quan trọng.

Sự hài lòng đối với môi trường làm việc của nhân viên y tế có ý nghĩa đặc biệt quan trọng bởi vì chăm sóc sức khỏe là công việc nhạy cảm liên quan đến tính mạng của con người [8]. Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng có mối liên quan chặt chẽ giữa sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế và chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Khi nhân viên y tế hài lòng với công việc, chất lượng các dịch vụ y tế sẽ được nâng lên một cách đáng kể [7].

Kết quả từ một số nghiên cứu cũng đã chỉ ra một số yếu tố làm cho các cán bộ y tế nói chung đặc biệt là Bác sỹ làm việc tại tuyến huyện kém hài lòng về công việc. Trong đó thu nhập thấp và điều kiện làm việc không

*Tác giả liên hệ

Email: lattaidskg@gmail.com

Điện thoại: (+84) 363 190 487

<https://doi.org/10.52163/yhc.v63i3.347>

an toàn là hai nguyên nhân chủ yếu [6],[7]. Kết quả từ một số nghiên cứu cũng đã chỉ ra một số yếu tố làm cho các cán bộ y tế nói chung đặc biệt là Bác sỹ làm việc tại tuyến huyện kém hài lòng về công việc. Trong đó thu nhập thấp và điều kiện làm việc không an toàn là hai nguyên nhân chủ yếu [6],[7].

Do đó, tìm hiểu sự hài lòng của NVYT tại Trung tâm là điều hết sức cần thiết để có chế độ thu hút, đãi ngộ phù hợp cho NVYT. Điều này cũng rất cần thiết ở một Trung tâm đang hoàn thiện và phát triển như Trung tâm Kiểm soát bệnh tật Kiên Giang. Tuy nhiên, hiện chưa có nghiên cứu nào tại Trung tâm về vấn đề này. Xuất phát từ những lý do trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu: **“Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Kiên Giang, năm 2021”** nhằm cung cấp những thông tin khoa học giúp cho lãnh đạo Trung tâm xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển nhân lực phù hợp, đáp ứng nhu cầu của Trung tâm.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu áp dụng thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang.

2.2. Thời gian địa điểm và đối tượng nghiên cứu: Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 01/2021 đến tháng

06/2021 trên toàn bộ nhân viên đang làm việc tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Kiên Giang.

2.3. Phương pháp nghiên cứu: Chúng tôi tiến hành chọn tất cả bác sỹ, điều dưỡng viên, hộ sinh và kỹ thuật viên đang công tác tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Kiên Giang vào thời điểm nghiên cứu không phân biệt biên chế hay hợp đồng. Tổng số đối tượng tham gia là 200 người. Công cụ thu thập số liệu là bộ câu hỏi được thiết kế sẵn có tham khảo bộ câu hỏi trong nghiên cứu của Ma Doãn Quý năm 2010 và chỉnh sửa. Về đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu chỉ được thực hiện khi có sự thông qua của hội đồng duyệt đề cương trường Đại học Thăng Long. Các đối tượng tham gia nghiên cứu là hoàn toàn tự nguyện. Mọi thông tin thu thập được chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được giữ bí mật.

2.4. Phân tích và xử lý số liệu: Đánh giá hài lòng về từng yếu tố, từng nhóm yếu tố cũng như hài lòng chung được tính thành 2 nhóm: Nhóm chưa hài lòng và nhóm hài lòng. Đối tượng được cho là hài lòng chung ở từng nhóm khi NVYT hài lòng $\geq 80\%$ các nội dung trong nhóm và hài lòng chung với công việc khi NVYT hài lòng $\geq 80\%$ các nhóm yếu tố.

3. KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu và xã hội học của đối tượng nghiên cứu (n=200)

Đặc điểm nhân khẩu học		Số lượng	Tỷ lệ %
Giới:	Nam	84	42,0
	Nữ	116	58,0
Lứa tuổi	> 38 tuổi	97	48,5
	≤ 38 tuổi	103	51,5
Trình độ chuyên môn	Dưới đại học	109	54,5
	Đại học, trên đại học	91	45,5
Người thu nhập chính trong gia đình	Có	89	44,5
	Không	111	55,5
Thu nhập	2.000.001 – 3.000.000	45	22,5
	3.000.001 – 5.000.000	100	50,0
	> 5.000.000	55	27,5

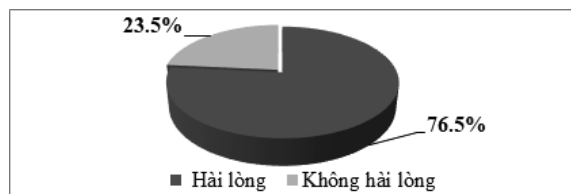
Nhận xét: Kết quả cho thấy đối tượng nghiên cứu trên đại học; 44,5% ĐTNC là người thu nhập chính (ĐTNC) là nữ giới chiếm tỉ lệ cao (58,0%). ĐTNC ở trong gia đình; phần lớn thu nhập trung bình ở mức nhóm ≤ 38 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (51,5%); Về trình độ học vấn ĐTNC có 45,5% trình độ đại học và 3.000.001–5.000.000VNĐ (chiếm 50,0%).

Bảng 2. Đặc điểm công việc của đối tượng nghiên cứu (n=200)

Đặc điểm công việc		Số lượng	Tỷ lệ %
Thâm niên công tác	≤ 5 năm	54	27,0
	> 5 năm	146	73,0
Thời gian làm việc	Giờ hành chính	173	86,5
	Có tham gia trực	27	13,5
Loại lao động	Biên chế	163	81,5
	Hợp đồng	37	18,5
Phân loại công việc	Thực địa	26	13,0
	Cận lâm sàng	30	15,0
	Hành chính	144	72,0
Chức vụ	Quản lý	27	13,5
	Nhân viên	173	86,5

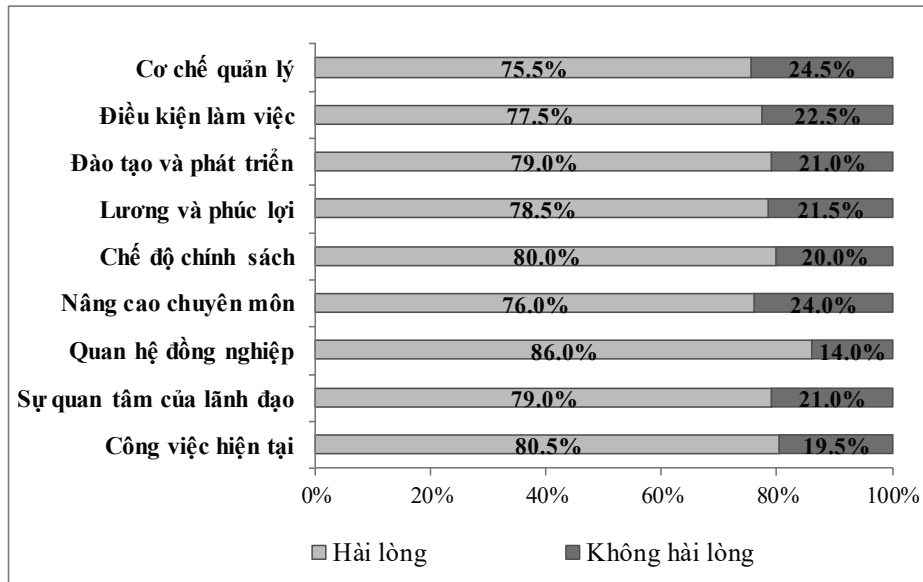
Nhận xét: Đa số ĐTNC có thâm niên công tác > 5 năm (73,0%), thời gian làm việc theo giờ hành chính (86,5%), loại lao động biên chế (86,5%) và phân loại công việc là hành chính (72,0%). Về chức vụ, có 86,5% ĐTNC là nhân viên và 13,5% là quản lý.

Biểu đồ 1. Tỷ lệ nhân viên hài lòng chung với công việc (n=200)



Nhận xét: Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ hài lòng chung của đối tượng đối với công việc chiếm tỷ lệ cao (76,5%). Tuy nhiên, kết quả của chúng tôi thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Tâm trên đối tượng điều dưỡng (82,1%) [4] nhưng cao hơn so với nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận năm 2008 với tỷ lệ 71,1% [2].

Biểu đồ 2. Tỷ lệ hài lòng của đối tượng theo khía cạnh trong công việc (n=200)



Nhận xét: Sự hài lòng của ĐTNCTC theo các khía cạnh đều chiếm tỷ lệ cao >75,0%. Trong đó, hài lòng về quan hệ đồng nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất (86,0%). Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận tại huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc năm 2008 (67,6%)

[2], nghiên cứu của Bùi Đàm tại Bệnh viện đa khoa Quảng Ngãi năm 2010 (66,8%) [1]. Có thể giải thích điều này do có sự khác biệt giữa các địa bàn nghiên cứu cũng như đối tượng nghiên cứu (NVYT tại Trung tâm y tế, bệnh viện và cộng đồng).

Bảng 3. Các yếu tố liên quan đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế (n=200)

Các yếu tố về nhân khẩu		Chưa hài lòng (n)	Hài lòng (n)	OR (KTC 95%)	p
Giới tính	Nam (n=84)	27	57	2,3 (1,8-4,4)	0,014
	Nữ (n=116)	20	96		
Nhóm tuổi	> 38 (n=97)	22	75	0,9 (0,5-1,8)	0,791
	≤ 38 (n=103)	25	78		
Trình độ chuyên môn	Dưới đại học (n=109)	20	89	0,5 (0,3-1,0)	0,060
	Từ đại học trở lên (n=91)	27	64		
Người thu nhập chính trong gia đình	Không (n=111)	25	86	0,9 (0,45-1,7)	0,716
	Có (n=89)	22	67		
Nhóm thu nhập trung bình/tháng	Dưới 4.500.000 (n=120)	23	97	0,6 (0,3-1,1)	0,077
	≥ 4.500.000 (n=80)	24	56		
Thâm niên công tác	≤ 5 năm (n=54)	22	32	3,3 (1,7-6,7)	<0,001
	> 5 năm (n=146)	25	121		
Thời gian làm việc trong ngày	Có tham gia trực (n=27)	3	24	0,4 (0,1-1,3)	0,103
	Giờ hành chính (n=173)	44	129		

Các yếu tố về nhân khẩu		Chưa hài lòng (n)	Hài lòng (n)	OR (KTC 95%)	p
Loại lao động	Hợp đồng (n=37)	18	19	4,4 (2,0-9,4)	<0,001
	Biên chế (n=163)	29	134		
Phân loại công việc	Thực địa (n=26)	7	19	0,8 (0,3-2,0)	0,600
	Cận lâm sàng (n=30)	8	22	0,8 (0,3-1,9)	0,599
	Hành chính (n=144)	32	112	-	-
Chức vụ	Nhân viên (n=173)	39	134	0,7 (0,3-1,7)	0,419
	Quản lý (n=27)	8	19		

Nhận xét: Kết quả nghiên cứu cho thấy nhân viên nam có khả năng chưa hài lòng cao gấp 2,3 lần so với nhân viên là nữ ($p=0,014$). Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của ĐD Sinh và cộng sự ở An Giang năm 2017 [3] và nghiên cứu Nguyễn Văn Thuận, Lê Văn Huy và cộng sự (2011) [5]. Điều này cũng phù hợp với thực tế xã hội khi nam giới là trụ cột trong gia đình, là người chịu trách nhiệm về kinh tế cũng như các vấn đề khác. Tuy nhiên, với mức thu nhập trung bình (4.513.000đ/tháng) của NVYT Trung tâm không cao, phần nào ảnh hưởng tới thái độ của đối tượng nam giới về sự hài lòng về công việc. Đó là chưa kể đến đối với nam giới, các vấn đề về nâng cao chuyên môn hay phát triển sự nghiệp, có vị trí, có tiếng nói trong cơ quan cũng hết sức quan trọng, ảnh hưởng tới cái tôi muốn tự khẳng định mình của họ.

Nghiên cứu cũng chỉ ra, đối tượng có thâm niên công tác ≤ 5 năm có khả năng chưa hài lòng với công việc cao hơn 3,3 lần so với ĐTNC công tác >5 năm.

Nghiên cứu cũng tìm thấy mối liên quan giữa loại lao động với sự hài lòng về công việc. Cụ thể: Đối tượng là nhân viên hợp đồng có khả năng chưa hài lòng cao hơn 4,4 lần so với ĐTNC là lao động biên chế (95%CI: 2,0 - 9,4, $p < 0,001$). Đây là điều tất nhiên bởi chế độ lao động cũng như lương, thưởng, các khoản phúc lợi có sự phân biệt rõ ràng giữa biên chế và hợp đồng. Hợp đồng ngắn hạn làm việc cũng bằng, hoặc có khi nhiều thời gian hơn so với biên chế nhưng các chế độ lao động, chế độ chính sách như đã nói ở trên không bằng so với nhân viên biên chế.

Chúng tôi chưa tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng với các yếu tố khác như nhóm tuổi, trình độ chuyên môn, người thu nhập chính trong gia

đình, thu nhập trung bình, thời gian làm việc trong ngày, phân loại công việc và chức vụ ($p>0,05$).

4. KẾT LUẬN

Tỷ lệ điều dưỡng hài lòng ở từng khía cạnh ở mức khá cao ($> 75,0\%$). Trong đó, hài lòng với mối quan hệ đồng nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất với 86,0%, tiếp đó là hài lòng với công việc hiện tại (80,5%), hài lòng với cơ chế quản lý chiếm tỷ lệ thấp nhất với 75,5%. Tỷ lệ điều dưỡng hài lòng chung về công việc chiếm 76,5%. Nghiên cứu cũng chỉ ra các yếu tố giới (OR=2,3, 95%CI: 1,8-4,4, $p<0,05$), thâm niên công tác (OR=3,3, 95%CI: 1,7-6,7, $p<0,05$), loại công việc (OR=4,4, 95%CI: 2,0-9,4, $p<0,05$) có liên quan đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên. Kết quả nghiên cứu là bằng chứng khoa học, góp phần xây dựng các giải pháp nhằm quản lý nhân lực y tế của bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Dam B, Job satisfaction of doctors working at Quang Ngai General Hospital, Master's thesis in Hospital Management, HaNoi University of Public Health, 2010.
- [2] Nhuan LT, Human resources and job satisfaction of health workers in Binh Xuyen district and commune level, Vinh Phuc province, Master's Thesis in Public Health, HaNoi University of Public Health, 2008.
- [3] Sinh et al, Job satisfaction of health workers at An Giang Hospital, 2017

- [4] Tam NTM, Human resources of nurses - Midwives - Technicians at public and private health facilities in Hanoi, Nurse information, 24, pp 44-46, 2005.
- [5] Thuan NV, Job satisfaction of lecturers- Approaching administrative behavior, Scientific journal (66), Hue University, 2011.
- [6] Health strategy and policy institute, Report: “Study about the status use of Doctors, Bachelor of Nursing Post-Graduation”, Ha Noi, 2011
- [7] Health strategy and policy institute, Report: “Analysis of some factors affecting the ability to attract and retain health workers in mountainous areas”, Hà Nội, 2012
- [8] Mark Vuricic and et al, Attracting doctor and medical students to rural Vietnam - insight from a Discrete Choice Experiment, 2010
- [9] Oxford University Press, Principles of Organizational Behaviour 4e: Glossary”, accessed date 12/3/2015, at web <http://www.oup.com/uk/orc/bin/9780199253975/01student/glossary/glossary.ht>. 2015

