

THỰC TRẠNG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y DƯỢC, ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

NGUYỄN THỊ TÂN TIẾN, ĐỖ PHẠM THÙY VÂN,
ĐÀO THỊ THU HOÀI, ĐỒNG THỊ THÙY LINH
Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng môi trường làm việc của giảng viên Trường Đại học Y-Dược, Đại học Thái Nguyên.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Mô tả, thiết kế nghiên cứu cắt ngang với cỡ mẫu là 241 giảng viên cơ hữu của Trường Đại học Y-Dược, Đại học Thái Nguyên. Thông tin được thu thập qua phiếu điều tra khảo sát.

Kết quả: Nghiên cứu chỉ ra thực trạng môi trường làm việc của giảng viên: 52,3% giảng viên hài lòng, 43,6% giảng viên rất hài lòng với kế hoạch, chính sách đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường; 62,1% giảng viên đồng ý và 27,1% hoàn toàn đồng ý rằng mình có cơ hội để thăng tiến, phát triển chuyên môn. 62,4% giảng viên đồng ý và 24,9% hoàn toàn đồng ý có điều kiện để thể hiện và khẳng định mình; 62,7% giảng viên hài lòng và 18,7% giảng viên rất hài lòng về môi trường làm việc của nhà trường văn minh, hiện đại; có 2,1% giảng viên không đồng ý rằng nhà trường đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất để cán bộ giảng viên làm việc và giảng dạy. Tuy nhiên chỉ có 40,6% giảng viên cho rằng họ được trả lương, thu nhập bằng thêm tương xứng với kết quả làm việc.

Từ khóa: Môi trường làm việc, giảng viên, nguồn nhân lực, động lực làm việc.

SUMMARY

STATUS OF WORK ENVIRONMENT OF TEACHERS IN THAI NGUYEN UNIVERSITY OF MEDICINE AND PHARMACY

To describe the working environment of the lecturers in Thai Nguyen University of Medicine and Pharmacy.

Subject and research methods: Descriptive research method, cross-sectional study design

Chịu trách nhiệm: Nguyễn Thị Tân Tiến
Email: nguyenthitantien@gmail.com
Ngày nhận: 11/01/2021
Ngày phản biện: 18/02/2021
Ngày duyệt bài: 26/02/2021

with sample size was 241 lecturers of the University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen University. Information was collected through the structured questionnaire.

Results: The study showed that: 43.6% of lecturers were very satisfied with the plans and policies of training and retraining of the University; 62.1% of lecturers agreed and 27.1% completely agreed that they had the opportunity for career development; 62.4% of lecturers agreed and 24.9% totally agreed with the conditions to express and affirm themselves; 62.7% of lecturers were satisfied and 18.7% of lecturers were very satisfied with the working environment of the modern and civilized school. However, only 40.6% of lecturers believed that their salary/ income were comparable with their work.

Keywords: Working environment, lecturer, human resource, working motivation.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng, tác động đến sự phát triển của một tổ chức. Việc quản lý nhân lực là yếu tố quyết định đến hiệu quả, hiệu lực của tổ chức. Ở các trường đại học đội ngũ giảng viên là nhân tố quan trọng, quyết định đến hiệu quả, chất lượng đào tạo [1]. Môi trường làm việc (MTLV) là yếu tố quan trọng chi phối đến khả năng, năng lực, hiệu quả làm việc và công tác [2]. Môi trường làm việc bao gồm cơ sở vật chất, tinh thần, chế độ chính sách, mối quan hệ giữa cán bộ lãnh đạo, quản lý với giảng viên, giảng viên với giảng viên [6]. Xây dựng MTLV lí tưởng là giải pháp quan trọng để phát triển đội ngũ giảng viên [5]. Kiến tạo môi trường làm việc tích cực cho đội ngũ giảng viên nhằm tạo ra môi trường làm việc tốt nhất để họ phát huy được tối đa tiềm năng, khả năng, nghề nghiệp, khẳng định mình trong quá trình giảng dạy, công tác, lao động sáng tạo cống hiến cho nghề nghiệp [2],[4]. Do vậy, chúng tôi tiến hành nghiên cứu “Thực trạng môi trường làm việc của giảng viên Trường Đại học Y-Dược, Đại học Thái Nguyên” với mục tiêu

nghiên cứu: Mô tả thực trạng môi trường làm việc của giảng viên Trường Đại học Y-Dược, Đại học Thái Nguyên.

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1. Đối tượng nghiên cứu

Giảng viên cơ hữu Trường Đại học Y-Dược, Đại học Thái Nguyên.

2. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 01/2020 đến tháng 12/2020.

3. Địa điểm nghiên cứu: Trường Đại học Y-Dược Thái Nguyên.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Mô tả, thiết kế nghiên cứu cắt ngang.

- Cỡ mẫu nghiên cứu: Chọn chủ đích 241 giảng viên cơ hữu.

- Biến số nghiên cứu: Tỷ lệ giảng viên đánh giá về đào tạo, thăng tiến; tỷ lệ giảng viên đánh giá về chế độ, phúc lợi; tỷ lệ giảng viên đánh giá về môi trường, không khí làm việc; tỷ lệ giảng viên đánh giá về điều kiện, cơ sở vật chất và chế độ làm việc, nghỉ ngơi.

5. Kỹ thuật thu thập số liệu: Khảo sát trên bộ câu hỏi có cấu trúc được thiết kế sẵn. Việc khảo sát được thực hiện bằng phương thức online, sử dụng thang đo Likert 5 điểm gồm các mức độ tương ứng mức 1. Hoàn toàn không đồng ý/hài lòng; mức 2. Không đồng ý /hài lòng; mức 3. Phân vân; mức 4. Đồng ý/Hài lòng; mức

5. Hoàn toàn đồng ý/Rất đồng ý/Rất hài lòng

6. Xử lý số liệu: Số liệu được làm sạch, mã hóa, nhập trên phần mềm Epidata 3.1 và được xử lý trên phần mềm SPSS 25.0. Đề cương nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức Trường Đại học Y Dược Thái Nguyên thông qua.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

1. Đặc điểm và đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Đặc điểm		SL	Tỷ lệ (%)
Giới	Nam	76	31,5
	Nữ	165	68,5
Cán bộ giảng viên	Viên chức	181	75,1
	Hợp đồng lao động	60	24,9
Trình độ	Tiến sĩ	53	22,0
	Chuyên khoa II	13	5,4
	Thạc sĩ, BSNT	151	62,6
	Đại học	24	10,0
Thâm niên	Dưới 5 năm	24	10,0
	Từ 5-10 năm	67	27,8
	Từ 10-20 năm	110	45,6
	Từ 20 năm trở lên	40	16,6

Nghiên cứu trên 241 giảng viên cho thấy giảng viên nữ nhiều hơn giảng viên nam chiếm 68,5%. Tỷ lệ cán bộ viên chức chiếm đa số với 75,1%. Nhóm trình độ học vấn, thạc sĩ, BSNT cao nhất với 62,6%. Thâm niên 10-20 năm chiếm đa số với 45,6%.

2. Thực trạng

Bảng 2. Đánh giá của giảng viên về đào tạo, thăng tiến

NỘI DUNG	MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ (%)				
	1	2	3	4	5
Nhà trường có kế hoạch, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ		1,2	2,9	52,3	43,6
Cán bộ, giảng viên được tự do học thuật, phát triển theo sở trường, năng lực cá nhân	0,8		12,0	57,7	29,5
Cán bộ, giảng viên có cơ hội để thăng tiến, phát triển chuyên môn	0,8	1,3	8,8	62,1	27,1
Trong quá trình làm việc, thầy/cô đã có điều kiện để thể hiện và khẳng định mình	0,4	0,8	12,4	61,4	24,9

Kết quả bảng 2, có đến 52,3% hài lòng, 43,6% rất hài lòng với kế hoạch, chính sách đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường. Phần lớn giảng viên hài lòng, rất hài lòng với việc được tự do học thuật, phát triển theo sở trường, năng lực cá nhân. Trong quá trình làm việc, có đến 62,1% giảng viên đồng ý và 27,1% hoàn toàn đồng ý rằng mình có cơ hội để thăng tiến, phát triển chuyên môn. 62,4% giảng viên đồng ý và 24,9% hoàn toàn đồng ý có điều kiện để thể hiện và khẳng định mình. Điều này cho thấy nhà trường

luôn tạo điều kiện để giảng viên phát huy khả năng sáng tạo, làm việc tốt, có cơ hội để thăng tiến và phát triển chuyên môn. Đánh giá của giảng viên trong nhà trường về chính sách đào tạo, bồi dưỡng và thăng tiến là khá tích cực. Đào tạo và thăng tiến là một trong những nhu cầu của con người nói chung và nhất là giảng viên nói riêng. Nếu như trường học có thể đem lại sự thỏa mãn nhu cầu đó sẽ tạo động lực cho giảng viên gắn bó với nơi mà mình làm việc và ngược lại sẽ làm giảm sự cống hiến, gắn bó [3].

Bảng 3. Đánh giá của giảng viên về chế độ, phúc lợi

NỘI DUNG	MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ (%)				
	1	2	3	4	5
Công tác nâng bậc lương được thực hiện đúng thời hạn		0,4	6,2	46,1	47,3
Thầy/cô được trả lương, thu nhập tăng thêm tương xứng với kết quả làm việc	0,8	5	40,7	40,6	12,9
Nhà trường có chính sách khen thưởng thỏa đáng, kịp thời		2,1	17	62,7	17,8
Chính sách tiền lương, thưởng trong Nhà trường là công bằng		5	24,2	56,7	14,2
Thầy/cô hài lòng với lương, thu nhập tăng thêm hiện nay		3,7	41,1	44,8	10,4
Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho CB, GV được thăng hạng chức danh nghề nghiệp (GVCC, GVC)			2,1	51,5	46,5
Công tác đánh giá cán bộ, giảng viên đảm bảo công bằng, khách quan	0,8	3,3	12,9	60,2	22,8

Có 62,7% giảng viên hài lòng, 17,8% giảng viên rất hài lòng về chính sách khen thưởng thỏa đáng, kịp thời của nhà trường. Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho CB, GV được thăng hạng chức danh nghề nghiệp (51,5% hài lòng; 46,5% rất hài lòng). Công tác đánh giá cán bộ, giảng viên đảm bảo công bằng, khách quan (60,2% hài lòng; 22,8% rất hài lòng). Đồng thời cũng khá hài lòng với chính sách khen thưởng, với sự công bằng về tiền lương, thưởng trong nhà trường. Tuy nhiên, chỉ có 40,6% giảng viên cho rằng họ được trả lương, thu nhập tăng thêm tương xứng với kết quả làm việc. Vì vậy, có đến 41,1% ý kiến phân vân về việc hài lòng với lương, thu nhập tăng thêm hiện nay. Mặc dù, các đánh giá có sự khác nhau giữa các giảng viên khi họ chưa được hưởng mức lương, thưởng như mong muốn nhưng nhìn chung nhà trường đã thực hiện tương đối tốt các chính sách về thu nhập, lương, thưởng

Bảng 4. Đánh giá của giảng viên về môi trường, không khí làm việc

NỘI DUNG	MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ (%)				
	1	2	3	4	5
Môi trường làm việc của nhà trường văn minh, hiện đại		1,2	17,4	62,7	18,7
Cán bộ, giảng viên có tác phong làm việc khẩn trương, đúng giờ		3,7	21,2	63,9	11,2
Phương pháp chỉ đạo, cách làm việc của Lãnh đạo nhà trường tốt		0,4	6,3	65,0	28,3
Cán bộ, giảng viên có tinh thần, trách nhiệm cao trong công việc		0,8	10,4	67,2	21,6
Cán bộ, giảng viên được tôn trọng và lắng nghe ý kiến	1,7	1,7	8,7	67,2	20,7
Lãnh đạo khoa có thái độ hòa nhã, ân cần và đối xử công bằng	2,1	0,4	7,9	61,4	28,2
Lãnh đạo bộ môn có thái độ hòa nhã, ân cần và đối xử công bằng	3,3	1,2	7,1	56,4	32,0
Cán bộ, giảng viên luôn hợp tác, chia sẻ và đối xử thân thiết với nhau		0,8	8,3	66,8	24,1
Thái độ của cán bộ phòng ban luôn hợp tác, hỗ trợ cán bộ, giảng viên	0,4	0,8	14,9	68,9	14,9

Đánh giá về môi trường làm việc, 62,7% giảng viên hài lòng và 18,7% giảng viên rất hài lòng về môi trường làm việc của nhà trường văn minh, hiện đại, chỉ có 1,2% không đồng ý. Nhà trường không chỉ xây dựng môi trường văn minh hiện đại mà các cách thức tổ chức, quản lý, điều hành, lãnh đạo tốt, đã tạo ra bầu không khí làm việc tốt khi bản thân cán bộ giảng viên có tinh thần, trách nhiệm cao trong công việc, luôn hợp tác, chia sẻ và đối xử thân thiết với nhau và được tôn trọng, lắng nghe ý kiến. Đồng thời cũng được đội ngũ phòng ban luôn hợp tác, hỗ trợ cán bộ, giảng viên. Việc xây dựng bầu không khí làm việc vui vẻ, thân thiện sẽ đem đến tâm lý thoải mái, kích thích sự hăng say làm việc cho cán bộ giảng viên của nhà trường [7].

Bảng 5. Đánh giá của giảng viên về điều kiện, cơ sở vật chất và chế độ làm việc, nghỉ ngơi

NỘI DUNG	MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ (%)				
	1	2	3	4	5
Nhà trường đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất để cán bộ giảng viên làm việc và giảng dạy		2,1	27	58,1	12,9
Nhà trường luôn thực hiện tốt chế độ làm việc cho nhà giáo		1,2	10,8	65,1	22,8
Nhà trường thực hiện tốt chính sách sức khỏe cho cán bộ giảng viên			2,9	63,5	33,6
Nhà trường quan tâm đến cán bộ, giảng viên trong các ngày Lễ, Tết, ốm đau, hiếu hỷ...			2,1	54,4	43,6
Nhà trường có chính sách hỗ trợ cán bộ, giảng viên tham quan nghỉ mát hằng năm		0,8	4,1	63,1	32,0
Nhà trường thực hiện đầy đủ chính sách về BHYT, BHXH			0,8	50,2	49,0

Chỉ có 2,1% giảng viên không đồng ý rằng nhà trường đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất để cán bộ giảng viên làm việc và giảng dạy. Khảo sát về việc Nhà trường thực hiện tốt chế độ làm việc cho nhà giáo chỉ có 1,2% giảng viên không đồng ý. Thông qua câu hỏi khảo sát ở bảng 4, có thể thấy về cơ bản, Lãnh đạo nhà trường đã có những chính sách tốt để quan tâm đến điều kiện làm việc cũng như các chế độ đãi ngộ, chế độ phúc lợi như quan tâm đến đời sống tinh thần, thăm hỏi với đội ngũ giảng viên để giảng viên yên tâm, phấn khởi làm việc. Trọng trách “trồng người” đòi hỏi người giảng viên khi thực hiện công việc cần phải có các điều kiện tương ứng (phòng làm việc, nội thất nơi làm việc, hệ thống trang thiết bị, công nghệ thông tin,...), cảnh quan nơi làm việc, nơi tổ chức các hoạt động tập thể (thể thao, văn nghệ),..., không khí làm việc chế độ làm việc, nghỉ ngơi [3]. Các yếu tố này nếu được cung cấp đầy đủ, đồng thời quá trình thực hiện công việc đảm bảo sự an toàn sẽ tạo sự hứng thú, sự tự hào và gắn bó của người giảng viên đối với nơi làm việc của mình.

KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ giảng viên về cả số lượng, chất lượng và cân bằng cơ cấu là mục tiêu quan trọng hiện nay [1]. Một trong những giải pháp thực hiện là xây dựng môi trường làm việc. Nghiên cứu chỉ ra thực trạng môi trường làm việc của giảng viên: 52,3% giảng viên hài lòng, 43,6% giảng viên rất hài lòng với kế hoạch, chính sách đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường; 62,1% giảng viên đồng ý và 27,1% hoàn toàn đồng ý rằng mình có cơ hội để thăng tiến, phát triển chuyên môn. 62,4% giảng viên đồng ý và 24,9% hoàn toàn đồng ý có điều kiện để thể

hiện và khẳng định mình; 62,7% giảng viên hài lòng và 18,7% giảng viên rất hài lòng về môi trường làm việc của nhà trường văn minh, hiện đại; 2,1% giảng viên không đồng ý rằng nhà trường đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất để cán bộ giảng viên làm việc và giảng dạy. Tuy nhiên chỉ có 40,6% giảng viên cho rằng họ được trả lương, thu nhập tăng thêm tương xứng với kết quả làm việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đề án công tác trọng tâm của Đảng ủy Trường Đại học Y-Dược, khóa XVII, Nhiệm kỳ 2020-2025.

2. **Nguyễn Thị Kim Dung** (2017), Tạo động lực làm việc cho giảng viên Trường Đại học Kinh tế Nghệ An, Luận án Tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.

3. **Trần Mạnh Hùng, Trần Việt Dũng** (2020), Nghiên cứu các nhân tố tác động tới động lực làm việc của giảng viên các trường đại học hiện nay, Tạp chí Công thương.

4. **Phạm Thị Minh Ly, Đào Thanh Nguyệt Nga** (2016), Các nhân tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên đại học tại các trường đại học trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí Kinh tế và Phát triển.

5. **Nguyễn Thị Xuân Lộc**, Giải pháp tạo động lực làm việc nhằm phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Vinh trong bối cảnh hiện nay (2019), Tạp chí Giáo dục.

6. **Phạm Hồng Quang** (2015), Đề tài cấp Bộ, Giải pháp phát triển môi trường làm việc cho giáo viên tiểu học vùng khó khăn khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam.

7. **Phạm Bích Thủy** (2016), Môi trường làm việc - Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên, Tạp chí Giáo dục.

CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN TUÂN THỦ ĐIỀU TRỊ Ở BỆNH NHÂN ĐÁI THÁO ĐƯỜNG TYP 2 TẠI BỆNH VIỆN TRUNG ƯƠNG THÁI NGUYÊN

NGÔ XUÂN LONG, HOÀNG TRUNG KIÊN, ĐINH NGỌC THANH
Khoa Điều dưỡng, Đại học Y Dược Thái Nguyên

Chịu trách nhiệm: Ngô Xuân Long
Email: xuanlong187@gmail.com
Ngày nhận: 07/01/2021
Ngày phân biện: 17/02/2021
Ngày duyệt bài: 26/02/2021

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng tuân thủ điều trị ở bệnh nhân đái tháo đường (ĐTĐ) typ 2 và một số yếu tố liên quan đến tuân thủ điều trị tại Bệnh viện Trung ương Thái Nguyên năm 2020.

Phương pháp: Nghiên cứu mô tả cắt ngang được tiến hành trên 400 bệnh nhân chẩn đoán