

JOB SATISFACTION OF MEDICAL STAFF AT MEDICAL STATIONS IN VINH CITY, NGHE AN PROVINCE IN 2023 AND SOME RELATED FACTORS

Ngo Tri Hiep^{1*}, Cao Thi Phi Nga¹, Nguyen Canh Phu¹, Ho Ngoc Linh Phuong¹,
Nguyen The Tung²

¹Vinh University of Medicine - 161 Nguyen Phong Sac, Vinh, Nghe An, Vietnam

²Vinh City Medical Center - 59 Tue Tinh, Vinh, Nghe An, Vietnam

Received: 29/11/2023

Revised: 01/02/2024; Accepted: 01/03/2024

ABSTRACT

Research objective: Describe the job satisfaction rate of medical staff at medical stations in Vinh city, Nghe An province in 2023 and explore some related factors.

Research method: Cross-sectional descriptive study conducted on 113 medical staff working at a medical station in Vinh city, Nghe An province from March to September 2023. The research tool is a set of survey questions that were promulgated by the Ministry of Health in 2015 with adjustments. SPSS 20.0 software was used for analysing the average score, standard deviation, and the chi-square test was used for finding out related factors.

Results: The average score and overall satisfaction rate with the working environment were 3.83 ± 0.59 and 77.9%; Regarding direct leadership and colleagues, it was 4.26 ± 0.57 and 94.7%; Regarding internal regulations, salary, benefits are 3.81 ± 0.62 and 80.5%; Regarding work, learning and promotion opportunities are 3.80 ± 0.67 and 80.5%. Overall job satisfaction with the Medical Station was 4.09 ± 0.54 and 90.3%. There is a relationship between job satisfaction and factors such as qualifications and number of on-call sessions.

Conclusion: The job satisfaction of medical staff with their work and the medical station is quite high. The heads of the units need to continue to maintain the aspects received good feedback from medical staff.

Keyword: Job satisfaction, medical staff, medical station, Vinh city.

*Corresponding author

Email address: drhieplinh@gmail.com

Phone number: (+84) 978 596 726

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD2.1013>

SỰ HÀI LÒNG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI CÁC TRẠM Y TẾ CỦA THÀNH PHỐ VINH, TỈNH NGHỆ AN VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN NĂM 2023

Ngô Trí Hiệp^{1*}, Cao Thị Phi Nga¹, Nguyễn Cảnh Phú¹, Hồ Ngọc Linh Phương¹, Nguyễn Thế Tùng²

¹Trường Đại học Y khoa Vinh - 161 Nguyễn Phong Sắc, Vinh, Nghệ An, Việt Nam

²Trung tâm Y tế thành phố Vinh - 59 Tuệ Tĩnh, Vinh, Nghệ An, Việt Nam

Ngày nhận bài: 29 tháng 11 năm 2023

Ngày chỉnh sửa: 01 tháng 02 năm 2024; Ngày duyệt đăng: 01 tháng 03 năm 2024

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu: Mô tả tỷ lệ hài lòng công việc của nhân viên y tế tại các trạm y tế của thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An năm 2023 và phân tích một số yếu tố liên quan.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 113 nhân viên y tế làm việc tại trạm y tế của thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An từ tháng 3 đến tháng 9 năm 2023. Công cụ nghiên cứu là bộ câu hỏi khảo sát được Bộ Y tế ban hành năm 2019 có điều chỉnh. Sử dụng phần mềm SPSS 20.0 để mô tả điểm trung bình, độ lệch chuẩn, sử dụng kiểm định khi bình phương để tìm hiểu các yếu tố liên quan.

Kết quả nghiên cứu: Điểm trung bình và tỷ lệ hài lòng chung về môi trường làm việc là $3,83 \pm 0,59$ và 77,9%; về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp là $4,26 \pm 0,57$ và 94,7%; về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi là $3,81 \pm 0,62$ và 80,5%; về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến là $3,80 \pm 0,67$ và 80,5%. Sự hài lòng chung về trạm y tế là $4,09 \pm 0,54$ và 90,3%. Có mối liên quan giữa sự hài lòng và các yếu tố bằng cấp, số buổi trực.

Kết luận: Sự hài lòng của nhân viên y tế công việc, về trạm y tế là khá cao. Người đứng đầu các đơn vị tiếp tục duy trì những nội dung đã có sự hài lòng tốt của nhân viên y tế.

Từ khóa: Sự hài lòng công việc, nhân viên y tế, trạm y tế, thành phố Vinh.

*Tác giả liên hệ

Email: drhieplinh@gmail.com

Điện thoại: (+84) 978 596 726

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD2.1013>



1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự hài lòng trong công việc là sự đánh giá tổng thể của một người về công việc của mình là thuận lợi hay không thuận lợi [1]. Sự hài lòng được cấu thành bởi nhiều yếu tố chủ quan xuất hiện trong quá trình thực hiện công việc. Khi người lao động nhận thức được giá trị của họ trong công việc, họ sẽ có thái độ tích cực đối với công việc và đạt được sự hài lòng. Khi đạt được sự hài lòng trong công việc sẽ tạo động lực cho người lao động và nâng cao hiệu quả làm việc. Sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế (NVYT) là một trong những yếu tố tác động đến chất lượng và hiệu quả của hệ thống chăm sóc sức khỏe. NVYT là những người cung cấp dịch vụ và chăm sóc cho người bệnh trực tiếp như bác sĩ và điều dưỡng hoặc gián tiếp như dược sĩ, nhân viên truyền thông [2]. Nhiều nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam đã cho thấy sự hài lòng với công việc của NVYT chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như thu nhập, đồng nghiệp, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến. Sự hài lòng với công việc cũng đóng vai trò quan trọng trong mối quan hệ với năng suất làm việc, các mối quan hệ đồng nghiệp, sức khỏe thể chất và tinh thần. Khi nhân viên hài lòng với công việc, họ làm việc hiệu quả hơn, tăng sự hài lòng của người bệnh và nâng cao dịch vụ chăm sóc sức khỏe [3]. Trạm y tế (TYT) phường, xã là tuyến y tế cơ sở thấp nhất. Người dân thường xem đây là lựa chọn cuối cùng khi đi khám bệnh. Việc thiếu vắng bệnh nhân đã khiến các TYT không thể thu hút được bác sĩ, phát triển chuyên môn kỹ thuật và cũng phần nào thiếu động lực để xây dựng TYT khang trang, xanh - sạch - đẹp cũng như thay đổi tác phong, tinh thần, thái độ phục vụ. Trong những năm gần đây, nhiều cán bộ y tế đã rời bỏ TYT để chuyển sang công tác tại khác hoặc làm việc ở các bệnh viện tư nhân, tuyến cao hơn. Chính vì vậy, để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chuyên môn của TYT, ngoài việc tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị cũng cần phải quan tâm đến vấn đề nâng cao mức độ hài lòng đối với công việc của NVYT. Bởi vì, sự hài lòng chính là một trong những yếu tố quan trọng để duy trì và thu hút nguồn nhân lực làm việc ở TYT. Chúng tôi tiến hành nghiên cứu nhằm mô tả tỷ lệ hài lòng của NVYT làm việc tại các TYT của thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An trong năm 2023 và phân tích một số yếu tố liên quan nhằm góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của dịch vụ y tế tại các TYT hiện nay.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu là mô tả cắt ngang có phân tích.

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện tại các TYT của Thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An từ tháng 4 năm 2023 đến tháng 10 năm 2023.

2.3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu (ĐTNC) là tất cả NVYT làm việc tại các TYT trên địa bàn thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An. Tiêu chuẩn loại trừ là các NVYT đang làm hợp đồng dưới 1 năm, từ chối tham gia hoặc vắng mặt trong thời gian nghiên cứu.

2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Cỡ mẫu nghiên cứu

Chúng tôi lựa chọn mẫu toàn bộ là các NVYT làm việc tại các TYT của thành phố Vinh đủ tiêu chuẩn và đồng ý tham gia nghiên cứu. Tổng cộng có 113 ĐTNC.

Phương pháp chọn mẫu

Cách chọn mẫu là thuận tiện trong thời gian nghiên cứu. Tất cả các ĐTNC đủ tiêu chuẩn được đưa vào khảo sát.

2.5. Biến số nghiên cứu

Biến số nghiên cứu bao gồm 3 nhóm: 1) Nhóm biến số đặc điểm chung và công việc ĐTNC: tuổi, giới, dân tộc, bằng cấp, chuyên môn đào tạo, số năm công tác trong ngành, số năm công tác tại TYT, vị trí công việc, phạm vi chuyên môn, công việc kiêm nhiệm, thu nhập, số buổi trực/tháng. 2) Nhóm biến số đo lường sự hài lòng của NVYT gồm 5 yếu tố: Sự hài lòng về cơ sở vật chất, điều kiện làm việc; Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp; Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi; Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến và Sự hài lòng chung về môi trường làm việc. 3) Nhóm biến số để phân tích mối liên quan với biến số phụ thuộc là Mức độ hài lòng nói chung của NVYT và các biến số độc lập là: đơn vị công tác, giới, nhóm tuổi, chuyên môn đào tạo chính, bằng cấp cao nhất, số năm công tác trong ngành y, số năm công tác tại TYT hiện nay, vị trí công tác hiện tại, phạm vi hoạt động chuyên môn, kiêm nhiệm công việc, số lần trực trong 1 tháng.

2.6. Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu

Thông tin được thu thập bằng bộ câu hỏi khảo sát với

thang đo mức độ hài lòng của NVYT đối với từng câu hỏi dựa trên thang điểm Likert với các mức độ từ 1 đến 5, trong đó: 1 là rất không hài lòng hoặc rất kém; 2 là không hài lòng hoặc kém; 3 là bình thường hoặc trung bình; 4 là hài lòng hoặc tốt; 5 là rất hài lòng hoặc rất tốt.

Bộ câu hỏi và mức độ đánh giá lấy theo mẫu phiếu khảo sát ý kiến của NVYT theo quyết định số 3869/QĐ-BYT có cải tiến phù hợp bối cảnh tại TYT [4].

Tính tỷ lệ NVYT hài lòng với từng tiêu mục, mục bằng tổng số phiếu nhận xét 4-5 điểm trên tổng số phiếu khảo sát. Để đánh giá sự hài lòng của NVYT theo từng khía cạnh, tỷ lệ hài lòng của khía cạnh được tính bằng trung bình cộng các tiêu mục của khía cạnh đó. Những ĐTNC có điểm trung bình cho từng tiêu mục ≥ 4 điểm được tính là có hài lòng, và ngược lại là chưa hài lòng. Sự hài lòng chung của NVYT được đánh giá dựa vào mục E (sự hài lòng chung về TYT). Biến số này được sử dụng để đánh giá về sự hài lòng của NVYT đối với TYT vì tại mục E có các tiêu mục đánh giá việc NVYT có gắn bó làm việc; hài lòng về lãnh đạo; tin tưởng vào sự phát triển của TYT.

Các điều tra viên được tập huấn kỹ các nội dung phiếu

khảo sát đến từng TYT để tiến hành phát vấn và hướng dẫn ĐTNC về nội dung và cách thức điền bộ câu hỏi khảo sát.

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu sau khi thu thập được làm sạch và nhập vào máy tính bằng phần mềm Epidata 3.1, sau đó chuyển sang phần mềm SPSS 20.0 để phân tích. Áp dụng các phương pháp thống kê mô tả: tần số, tính tỷ lệ phần trăm. Tính OR với 95%CI, kiểm định sự khác biệt giữa 2 tỷ lệ bằng Khi bình phương test, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với p-value < 0,05.

2.8. Đạo đức nghiên cứu

Đề tài được sự cho phép của Trường Đại học Y khoa Vinh và của TTYT thành phố Vinh. Nghiên cứu chỉ sử dụng thông tin của các ĐTNC vào mục đích của nghiên cứu và được thông báo tới ĐTNC. ĐTNC đồng ý và tình nguyện tham gia vào nghiên cứu mà không có sự ép buộc hay ràng buộc nào.

3. KẾT QUẢ

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu học, học vấn (n = 113)

Đặc điểm		Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	6	5,3
	Nữ	107	94,7
	Trung bình \pm Độ lệch chuẩn (42,2 \pm 6,7)		
Nhóm tuổi	≤ 30 tuổi	3	2,7
	31 – 40 tuổi	53	46,9
	> 40 tuổi	57	50,4
	Trung bình \pm Độ lệch chuẩn (42,3 \pm 6,8)		
Dân tộc	Kinh	112	99,1
	Khác	1	0,9
Bằng cấp cao nhất	Trung cấp	37	32,7
	Cao đẳng	43	38,1
	Đại học	32	28,3
	Sau đại học	1	0,9



Tỷ lệ nữ giới chiếm đa số 94,7%. Độ tuổi trung bình của ĐTNCC là $42,3 \pm 6,8$. Nhóm tuổi trên 40 tuổi chiếm ưu thế (50,4%) và nhóm từ 31 đến 40 tuổi (46,9%). Trình độ cao đẳng chiếm phần lớn (38,1%), tiếp theo là trung cấp (32,7%) và đại học (28,3%).

Bảng 2. Đặc điểm về tình trạng công việc (n = 113)

Tình trạng công việc		Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Số năm công tác trong ngành hiện nay	≤ 10 năm	10	8,8
	11 – 20 năm	73	64,6
	> 20 năm	30	26,5
Số năm công tác tại TYT hiện nay	≤ 10 năm	36	31,9
	11 – 20 năm	55	48,7
	> 20 năm	22	19,5
Vị trí công tác hiện tại	Trưởng, phó trạm	23	20,4
	Biên chế/hợp đồng dài hạn	88	77,9
	Biên chế/hợp đồng ngắn hạn	2	1,8
Phạm vi hoạt động, chuyên môn chính	Khám bệnh, chăm sóc	59	52,2
	Dược	11	9,7
	Dự phòng	14	12,4
	Khác (dân số, truyền thông)	29	25,7
Kiêm nhiệm công việc	Không kiêm nhiệm	15	13,3
	2 công việc	15	13,3
	> 2 công việc	83	73,4
Thu nhập trung bình /1 tháng	Dưới 5 triệu	7	6,2
	Từ 5 triệu trở lên	106	93,8
Số buổi trực trung bình trong 1 tháng	Dưới 5 buổi	32	28,3
	Từ 5 buổi trở lên	81	71,7

NVYT công tác tại TYT từ 11 đến 20 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (64,6%), trên 20 năm là 26,5% và thấp nhất là dưới 10 năm (8,8%). NVYT có biên chế hợp đồng dài hạn chiếm đa số 77,9%. Công việc khám chữa bệnh

chiếm tỷ lệ cao nhất (52,2%). Phần lớn NVYT (73,4%) phải kiêm nhiệm trên 2 công việc. Thu nhập trung bình trên 5 triệu chiếm đa số (93,8%). Có 71,7% NVYT có 5 buổi trực trên 1 tháng.

Bảng 3. Sự hài lòng chung về TYT (n = 113)

Nội dung	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)	Trung bình ± Độ lệch chuẩn
Cảm thấy tự hào khi được làm việc tại TYT	95	84,1	4,03 ± 0,67
Đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại TYT	95	84,1	4,02 ± 0,64
Tin tưởng vào sự phát triển của TYT trong tương lai.	95	84,1	4,04 ± 0,65
Sẽ gắn bó làm việc tại TYT lâu dài	95	84,1	4,05 ± 0,64
Mức độ hài lòng nói chung về lãnh đạo TYT và TTYT	103	91,2	4,19 ± 0,58
Tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc tại TYT	108	95,6	4,24 ± 0,52
Hài lòng chung về TYT	102	90,3	4,09 ± 0,55

Kết quả cho thấy tỷ lệ NVYT hài lòng chung về TYT là cao với tỷ lệ 90,3%, trong đó cả 6/6 tiêu mục đạt 4,0 trở lên.

Bảng 4. Mối liên quan giữa sự hài lòng chung của NVYT với các yếu tố cá nhân, chuyên môn đào tạo, học vấn (n = 113)

Yếu tố		Sự hài lòng		Chưa hài lòng		OR 95%CI	P
		n	%	n	%		
Nhóm tuổi	≤ 40 tuổi	50	89,3	6	10,7	1,24 (0,35 – 4,35)	0,728
	> 40 tuổi	52	91,2	5	8,8		
Chuyên môn chính	Y khoa	33	89,2	4	10,8	1,195 (0,327 – 4,369)	0,788
	Ngành khác	69	90,8	7	9,2		
Bằng cấp	Cao đẳng, Trung cấp	76	95,0	4	5,0	0,195 (0,053 – 0,722)	0,008
	Đại học, Sau đại học	26	78,8	7	21,2		

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy nhóm có bằng trung cấp, cao đẳng có khả năng hài lòng với cao hơn gấp 5,115 lần so với nhóm có bằng đại học, sau đại học một cách có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$ (OR=5,115; 95%CI: 1,385 - 18,896, $p=0,008$).



Bảng 5. Mối liên quan giữa sự hài lòng chung NVYT với các yếu tố công việc chuyên môn (n = 113)

Yếu tố	Sự hài lòng	Hài lòng		Chưa hài lòng		OR 95%CI	P
		n	%	n	%		
Năm công tác trong ngành	≤ 20 năm	75	90,4	8	9,9	1,042 (0,257 - 4,215)	0,954
	> 20 năm	27	90,0	3	10,0		
Năm công tác trong TYT	≤ 20 năm	81	89,0	10	11,0	0,386 (0,047 - 3,184)	0,36
	> 20 năm	21	95,5	1	4,5		
Vị trí công việc	Lãnh đạo	21	91,3	2	2	1,167 (0,234 - 5,811)	0,851
	Nhân viên	81	90,0	9	10,0		
Phạm vi chuyên môn	Khám, chăm sóc	54	91,5	5	8,5	1,135 (0,387 - 4,707)	0,637
	Khác	48	88,9	6	11,1		
Kiêm nhiệm	≤ 2 việc	27	90,0	3	10,0	0,960 (0,237 - 3,885)	0,954
	> 2 việc	75	90,4	8	9,6		
Tổng thu nhập/1 tháng	≤ 5 triệu	6	85,7	1	14,3	1,6 (0,175 - 14,657)	0,675
	> 5 triệu	96	90,6	10	9,4		
Số buổi trực/tháng	≤ 5 buổi	26	81,2	6	18,8	3,508 (0,987 - 12,461)	0,042
	> 5 buổi	76	93,8	5	9,7		

Kết quả thể hiện mối liên quan giữa sự hài lòng chung NVYT với các yếu tố công tác chuyên môn cho kết quả như sau: Nhóm có số buổi trực trên 5 buổi trên 1 tháng có khả năng hài lòng cao gấp 3,505 lần so với nhóm dưới 5 buổi trên 1 tháng một cách có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$ (OR=3,508; 95%CI: 0,987 – 12,461; $p=0,042$).

4. BÀN LUẬN

4.1. Tỷ lệ hài lòng chung về TYT của NVYT

Kết quả nghiên cứu thể hiện bảng 1 cho thấy: nữ giới chiếm đa số là 94,7%, nam giới chỉ có 5,3%. Độ tuổi trung bình của ĐTNC là $42,2 \pm 6,7$. Nhóm tuổi trên 40 tuổi chiếm 50,4% so với nhóm tuổi từ 30 tuổi trở xuống (2,7%) và nhóm tuổi từ 31 đến 40 tuổi (46,9%). Về bằng cấp chuyên môn, nhóm ĐTNC có trình độ cao đẳng chiếm phần lớn (38,1%), tiếp theo là trung cấp (32,7%) và đại học (28,3%), thấp nhất là sau đại học (0,9%). Kết quả nghiên cứu của bảng 2 cho thấy: số ĐTNC công tác trong ngành y tế từ 11 đến 20 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (64,6%), đa số có thời gian

làm việc tại TYT từ 11 đến 20 năm là 48,7%. Phần lớn ĐTNC là nhân viên biên chế hợp đồng dài hạn (77,9%), trưởng phó trạm chiếm (20,4%), rất ít nhân viên biên chế hợp đồng ngắn (1,8%). Về phạm vi hoạt động chuyên môn, cán bộ khám chữa bệnh, chăm sóc bệnh nhân chiếm tỷ lệ là 52,2%, tiếp theo là cán bộ dân số, truyền thông (25,7%) và dự phòng (12,4%), thấp nhất là cán bộ dược (9,7%). NVYT cảm thấy sự căng thẳng về mặt tinh thần nghiêm trọng, rất nghiêm trọng chỉ có 0,9%. Phần lớn NVYT phải kiêm nhiệm từ 3 công việc trở lên (73,4%). Thu nhập trung bình/1 tháng từ 5 triệu trở lên chiếm đa số (93,8%) và có 71,7% NVYT có 5 buổi trực trở lên/1 tháng.

Kết quả nghiên cứu thể hiện ở bảng 3 cho ta thấy: tỷ lệ hài lòng chung về TYT là khá cao với tỷ lệ 90,3%, trong đó cả 6/6 tiêu mục đạt 4,0 trở lên. Trong đó tiêu mục tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc tại TYT chiếm tỷ lệ cao nhất 95,6%. Các nội dung: “Cảm thấy tự hào khi được làm việc tại TYT”, “đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại TYT”, “tin tưởng vào sự phát triển của TYT trong tương lai” và “sẽ gắn bó làm việc tại TYT lâu dài” đều đạt tỷ lệ 84,1%. Kết quả nghiên cứu của Vũ Thị Hồng Thái và cộng sự cho

thấy điểm trung bình và tỷ lệ hài lòng trong khía cạnh hài lòng chung về bệnh viện của NVYT dao động từ 3,91- 4,12 và 75,5% - 84,8%. Trong đó, tỷ lệ hài lòng cao nhất là tiêu mục “Sẽ gắn bó làm việc tại bệnh viện lâu dài” với 84,8%. Thấp nhất là tiêu mục “Đạt được những thành công cá nhân khi làm việc tại bệnh viện” với 78,1% NVYT hài lòng [5]. Nghiên cứu của Trần Văn Bình và cộng sự năm 2016 cho thấy NVYT hài lòng chung với công việc đạt 77,3%; hài lòng với 4/5 nhóm yếu tố. NVYT hài lòng cao nhất về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp với 88,2%; hài lòng chung về trung tâm (84,6%), thấp nhất là quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi với 66,6% [6]. Nghiên cứu của Yong Lu và cộng sự tại Quảng Đông, Trung Quốc năm 2016 cho thấy mức độ hài lòng chung của NVYT là 71,6% [7]. Như vậy, tỷ lệ hài lòng chung về TYT của NVYT trong nghiên cứu chúng tôi là cao hơn các nghiên cứu trên.

4.2. Mối liên quan giữa sự hài lòng chung NVYT với các yếu tố nhân khẩu học, chuyên môn đào tạo, học vấn và công việc

Kết quả nghiên cứu của bảng 4 thể hiện mối liên quan giữa sự hài lòng chung NVYT với các yếu tố cá nhân. Kết quả phân tích hồi quy đơn biến cho thấy nhóm có bằng trung cấp, cao đẳng có khả năng hài lòng với cao hơn gấp 5,115 lần so với nhóm có bằng đại học, sau đại học một cách có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$ (OR=5,115; 95%CI: 1,385 - 18,896, $p=0,008$). Nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận năm 2008 cho thấy: có mối liên quan giữa sự hài lòng chung đối với công việc và các yếu tố: giới, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, người thu nhập chính, thu nhập trung bình/ tháng, thời gian công tác, chức vụ quản lý, nơi công tác, thời gian làm việc, loại lao động và loại công việc. Có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về tỷ lệ hài lòng đối với công việc giữa các nhóm tuổi. Tỷ lệ hài lòng chung với công việc ở nhóm tuổi ≤ 30 là 72,6%, nhóm tuổi 31 - 40 là 43,3%, nhóm tuổi 41 - 50 là 86,8% và ở nhóm ≥ 51 là 83,3% ($p < 0,05$). Trong đó, nhóm tuổi 31- 40 là nhóm có tỷ lệ hài lòng chung với công việc thấp nhất 43,3% [8]. Theo nghiên cứu của Lê Trí Khải và cộng sự có mối liên quan giữa sự hài lòng chung đối với công việc với nhóm tuổi. Không có mối liên quan giữa sự hài lòng chung đối với công việc và các yếu tố: giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn cao nhất được đào tạo, thu nhập chính, thu nhập trung bình/tháng, thời gian công tác, chức vụ và loại lao động [9]. Nghiên cứu của Yong Lu và cộng sự tại Quảng Đông, Trung Quốc năm 2016

cho thấy yếu tố về bằng cấp có liên quan đến sự hài lòng của NVYT [7].

Kết quả bảng 5 thể hiện mối liên quan giữa sự hài lòng chung NVYT với các yếu tố công tác chuyên môn. Nhóm có số buổi trực trên 5 buổi trên 1 tháng có khả năng hài lòng cao gấp 3,505 lần so với nhóm dưới 5 buổi trên 1 tháng một cách có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$ (OR=3,508; 95%CI: 0,987 - 12,461; $p=0,042$). Nghiên cứu của Trần Văn Bình chỉ ra được yếu tố đơn vị, số năm công tác của NVYT tại đơn vị hiện nay, bộ phận công tác trong đơn vị, tần suất làm trực/tháng là những yếu tố có liên quan đến sự hài lòng của NVYT đối với bệnh viện; các yếu tố trình độ chuyên môn đào tạo chính, số năm công tác trong ngành y, kiêm nhiệm nhiều việc cho thấy không có ảnh hưởng đáng kể đối với sự hài lòng của NVYT [6]. Trong nghiên cứu của Lê Trí Khải và cộng sự cho thấy có mối liên quan giữa sự hài lòng chung đối với công việc và các yếu tố: đơn vị, thời gian làm việc và loại công việc; không có mối liên quan giữa sự hài lòng chung đối với công việc và các yếu tố: thu nhập chính, thu nhập trung bình/tháng, thời gian công tác, chức vụ và loại lao động [9]. Nghiên cứu của Yong Lu và cộng sự tại Quảng Đông, Trung Quốc năm 2016 chỉ ra rằng các yếu tố như vị trí hoạt động, vị trí công tác, chuyên môn chính được đào tạo có mối liên quan đến sự hài lòng của NVYT [7]. Như vậy, so với một số nghiên cứu khác thì nghiên cứu của chúng tôi cũng có những kết quả khác. Có thể là ĐTNC trong nghiên cứu của chúng tôi công tác ở TYT, số ĐTNC không nhiều nên chưa phản ánh đầy đủ sự hài lòng với các yếu tố liên quan.

5. KẾT LUẬN

Sự hài lòng của NVYT về công việc, về TYT là cao. Người đứng đầu các đơn vị tiếp tục duy trì những nội dung đã có sự hài lòng tốt của NVYT, cải thiện những nội dung có chỉ số hài lòng còn thấp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Laurenz LM, Paul ES, Job Satisfaction; Human Resource Management, 2015, 5, <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- [2] Joseph B, Joseph M, The health of the healthcare workers. Indian J Occup Environ Med, 2016, 20(2): 71-72.



- [3] Irene VH, Anita AHV, Klaas HG et al., Job satisfaction among general practitioners: a systematic literature review. *Eur J Gen Pract*, 2006, 12(4):174-180.
- [4] Bộ Y tế, Quyết định số 3869/QĐ-BYT ngày 28 tháng 8 năm 2019 Ban hành các mẫu phiếu và hướng dẫn khảo sát hài lòng người bệnh và nhân viên y tế; 2019.
- [5] Vũ Thị Hồng Thái, Hà Hữu Tùng, Nguyễn Duy Khiêm, Sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Nông Nghiệp năm 2022, *Tạp chí Y học Việt Nam*, 2023, 526(5): 262 – 267.
- [6] Trần Văn Bình, Lê Trí Khải, Nguyễn Minh Thành và cộng sự, Sự hài lòng của nhân viên y tế tại các bệnh viện tỉnh thuộc tỉnh Kon Tum năm 2016; *Tạp chí Y học dự phòng*. 2017, 8(27), 374.
- [7] Yong L, Xiao-Min H, Xiao-Liang H et al., Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China; *BMJ Open*, 2016, 6(7).
- [8] Lê Thanh Nhuận, Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế cơ sở huyện Bình Xuyên tỉnh Vĩnh Phúc; Luận văn Thạc sĩ YTCC, Trường Đại học YTCC, 2008, Hà Nội.
- [9] Lê Trí Khải và cộng sự, Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế cơ sở tỉnh Kon Tum năm 2016; *Tạp chí Y học dự phòng*, 2016, 27(8): 374-84.