

APPLICATION OF JSS TOOL IN SURVEYING JOB SATISFACTION OF NURSING CLINICAL DEPARTMENTS AT CU CHI REGIONAL GENERAL HOSPITAL, HO CHI MINH CITY, VIETNAM

Nguyen Thi Thu Hien¹, Le Trung Chanh³, Pham Phi Lan³, Bien Huynh San Dan²,
Nguyen Thanh Phuong², Luong Khanh Duy^{1*}, Nguyen Thanh Luan¹

¹University of Medicine and Pharmacy at Ho Chi Minh - 217 Hong Bang, Ward 11, Dist 5, Ho Chi Minh City, Vietnam

²Cu Chi Regional General Hospital - 9A Nguyen Van Hoai, Bau Tre 2 Hamlet, Tan An Hoi Commune, Cu Chi Dist, Ho Chi Minh City, Vietnam

³Ho Chi Minh City Central Dental Hospital - 201A Nguyen Chi Thanh, Ward 12, Dist 5, Ho Chi Minh City, Vietnam

Received: 17/06/2024

Revised: 15/07/2024; Accepted: 25/08/2024

ABSTRACT

Introduction: According to current global trends, there is increasing concern about the satisfaction of medical staff, especially nurses in clinical departments. They play a key role in ensuring quality patient care. Nurse satisfaction is one of the main factors that strongly impacts employee retention or departure. At the same time, it is an important indicator in evaluating the activities and quality of medical services at a unit.

Objective: Determine the job satisfaction rate of nurses in clinical departments at Cu Chi Regional General Hospital, Ho Chi Minh City, Vietnam and related factors.

Research subjects and methods: Descriptive cross-sectional study conducted on 197 nurses at clinical departments of Cu Chi Regional General Hospital, Ho Chi Minh City, Vietnam. The study uses the JSS scale (Job Satisfaction Survey) to evaluate job satisfaction, combined with comparing the satisfaction rate with the scale of the Ministry of Health according to Decision No. 3869/QĐ-BYT issued on August 28/2019.

Results: The overall job satisfaction rate of the JSS toolkit reached 87,82%. In particular, the satisfaction rate in terms of relationships with colleagues is highest (97,97%) and the lowest in terms of working conditions (51,27%). Found a relationship between overall job satisfaction and seniority working at the hospital.

Conclusion: Nurses' job satisfaction is relatively high, however, it is necessary to continue to improve and pay attention to working conditions, reward systems, and promotion opportunities.

Keywords: JSS, job satisfaction, nursing.

*Corresponding author

Email address: Duykluong@ump.edu.vn

Phone number: (+84) 909091737

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD8.1463>

ỨNG DỤNG CÔNG CỤ JSS TRONG KHẢO SÁT SỰ HÀI LÒNG VỀ CÔNG VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG CÁC KHOA LÂM SÀNG TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA KHU VỰC CỬ CHI, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Thu Hiền¹, Lê Trung Chánh³, Phạm Phi Lâm³, Biện Huỳnh San Đan², Nguyễn Thành Phương², Lương Khánh Duy^{1*}, Nguyễn Thành Luân¹

¹Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh - 217 Hồng Bàng, P. 11, Q.5, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Bệnh viện Đa khoa khu vực Củ Chi - 9A Nguyễn Văn Hoài, ấp Bàu Tre 2, Xã Tân An Hội, H. Củ Chi, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

³Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Thành phố Hồ Chí Minh - 201A Nguyễn Chí Thanh, P. 12, Q. 5, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài: 17/06/2024

Chỉnh sửa ngày: 15/07/2024; Ngày duyệt đăng: 25/08/2024

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Theo xu hướng toàn cầu hiện nay, ngày càng có nhiều mối quan tâm đến sự hài lòng của nhân viên y tế, đặc biệt là điều dưỡng tại các khoa lâm sàng. Họ giữ vai trò then chốt trong việc đảm bảo chất lượng chăm sóc người bệnh. Sự hài lòng của điều dưỡng là một trong những yếu tố chính tác động mạnh đến sự ở lại hay ra đi của nhân viên. Đồng thời là một chỉ số quan trọng trong việc đánh giá các hoạt động và chất lượng của dịch vụ y tế tại một đơn vị.

Mục tiêu: Xác định tỷ lệ hài lòng về công việc của điều dưỡng các khoa lâm sàng tại bệnh viện Đa khoa khu vực Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh và các yếu tố liên quan.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả thực hiện trên 197 điều dưỡng tại các khoa lâm sàng bệnh viện Đa khoa khu vực Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng thang đo JSS (Job Satisfaction Survey) đánh giá sự hài lòng về công việc, kết hợp so sánh tỷ lệ hài lòng với thang đo của Bộ Y tế theo Quyết định số 3869/QĐ-BYT ban hành ngày 28/08/2019.

Kết quả: Tỷ lệ hài lòng chung về công việc của bộ công cụ JSS đạt 87,82%. Trong đó, tỷ lệ hài lòng khía cạnh mối quan hệ với đồng nghiệp đạt cao nhất (97,97%) và thấp nhất ở khía cạnh điều kiện làm việc (51,27%). Tìm thấy mối liên quan giữa sự hài lòng chung về công việc và thâm niên làm việc tại bệnh viện.

Kết luận: Sự hài lòng về công việc của điều dưỡng trong đời sống, tuy nhiên cần tiếp tục cải thiện và chú trọng đối với điều kiện làm việc, chế độ khen thưởng, cơ hội thăng tiến.

Từ khóa: JSS, sự hài lòng về công việc, điều dưỡng.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo Spector (1997) cho rằng sự hài lòng (SHL) trong công việc là cảm giác yêu thích công việc hiện tại và hiểu được từng bản chất công việc đối với người lao động [5]. Đối với ngành y tế hiện nay, điều dưỡng (ĐD) là nguồn lực lớn nhất chiếm 59% tổng số nhân viên y tế ở phạm vi toàn cầu và chiếm 70% so với Việt Nam.

Tuy vậy, do khối lượng, đặc thù công việc đáp ứng nhu cầu bệnh nhân, tình trạng quá tải, tinh thần trách nhiệm cao dẫn đến việc họ luôn chịu áp lực, stress tăng cao làm giảm đi nguồn nhân lực, sự gắn bó với công việc. Một nghiên cứu cho rằng SHL về công việc của điều dưỡng và ý định rời bỏ công việc có mối liên quan đáng kể với nhau. Và cho thấy phương pháp nâng cao sự hài lòng

*Tác giả liên hệ

Email: Duykluong@ump.edu.vn

Điện thoại: (+84) 909091737

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD8.1463>



của điều dưỡng là yếu tố quan trọng trong việc thúc đẩy giữ chân nguồn nhân lực lâu dài [6].

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

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

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Thực hiện tại bệnh viện (BV) Đa khoa khu vực Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh từ tháng 10/2022 đến tháng 06/2023.

2.3. Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng đang làm việc tại các khoa lâm sàng BV Đa khoa khu vực Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh.

Tiêu chuẩn chọn vào: Điều dưỡng đang làm việc tại các khoa lâm sàng. Thời gian làm việc trên 6 tháng. Đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại ra: Nhân viên thử việc, thực tập. Điều dưỡng đang nghỉ sinh. Không trả lời đủ câu hỏi ở hai bộ công cụ.

Cỡ mẫu, chọn mẫu

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

Áp dụng công thức tính cỡ mẫu ước lượng một tỷ lệ, như vậy cỡ mẫu được tính là 197 người. Dự trừ mất mẫu

10% cho các trường hợp chọn và loại cỡ mẫu cần lấy là 217 điều dưỡng.

2.4. Phương pháp thu thập số liệu: Khảo sát trực tuyến trên bộ câu hỏi soạn sẵn. Chọn mẫu phân tầng theo khoa lâm sàng, tiến hành chọn mẫu ngẫu nhiên đơn theo từng khoa trên đối tượng điều dưỡng. Thực hiện khảo sát trên bộ công cụ JSS và quay lại sau 14 ngày khảo sát bộ câu hỏi của Bộ Y tế trên cùng đối tượng.

Công cụ thu thập: Bộ công cụ JSS có 2 phần: Thông tin đối tượng (9 câu); Hải lòng về công việc (36 câu). Bộ câu hỏi Bộ Y tế có 2 phần: Thông tin đối tượng (8 câu); Hải lòng về công việc (37 câu).

2.5. Định nghĩa biến số chính: Sự hài lòng có 2 giá trị: Đối với bộ công cụ JSS: Điểm hài lòng chung khi ≥ 126 đến 216 và không hài lòng khi < 126 điểm. Đối với bộ công cụ của Bộ Y tế điểm hài lòng mức 3, 4, 5 điểm và không hài lòng 1 đến 2 điểm.

2.6. Phương pháp thống kê: Thu thập dữ liệu khảo sát bằng Microsoft Forms. Xuất dữ liệu đã khảo sát qua phần mềm Excel thực hiện lọc, làm sạch dữ liệu và phân tích dữ liệu bằng phần Stata 14.0.

2.7. Y đức: Đề cương nghiên cứu được chấp thuận về mặt y đức trong nghiên cứu từ Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Đại học Y Dược thành phố Hồ Chí Minh số: 87/HĐĐĐ-ĐHYD ký ngày 01/02/2023.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của điều dưỡng

Bảng 1. Đặc điểm của điều dưỡng (n=197)

	Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Khối làm việc	Khối ngoại	68	34,52
	Khối nội	129	65,48
Giới tính	Nam	18	09,14
	Nữ	179	90,86
Tuổi	<30 tuổi	06	03,05
	30-40 tuổi	149	75,63
	>40 tuổi	42	21,32
Thâm niên công tác tại BV	<5 năm	06	03,05
	5-10 năm	12	06,06
	11-15 năm	84	42,64
	>15 năm	95	48,22

	Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Thâm niên công tác tại khoa	<5 năm	10	05,08
	5-10 năm	23	11,68
	11-15 năm	89	45,18
	>15 năm	75	38,07
Số giờ làm việc/tuần	≤48 giờ	164	83,25
	>48 giờ	33	16,75
Số lần trực trung bình/ tháng	0 lần trực	69	35,03
	1-4 lần trực	18	09,14
	5-8 lần trực	86	43,65
	>8 lần trực	24	12,18
Tình trạng hôn nhân	Độc thân và khác	22	11,17
	Có gia đình/người yêu	175	88,83

Đa số ĐD là nữ, tập trung ở nhóm từ 30-40 tuổi. Thâm niên làm việc tại BV, tại khoa phần lớn từ 11-15 năm và >15 năm. Đa số thời gian làm việc ≤48 giờ/tuần, số lần trực trung bình/ tháng cao nhất từ 5-8 lần trực, có gia đình/người yêu.

3.2. Tỷ lệ hài lòng về công việc của điều dưỡng với bộ công cụ JSS

Bảng 2. Tỷ lệ hài lòng về công việc của điều dưỡng với bộ công cụ JSS (n=197)

Khía cạnh hài lòng	Hài lòng	
	Tần số	Tỷ lệ (%)
Lương	166	84,26
Cơ hội thăng tiến	154	78,17
Phương pháp giám sát và quản lý	190	96,45
Phúc lợi	171	86,80
Khen thưởng	120	60,91
Điều kiện làm việc	101	51,27
Mối quan hệ đồng nghiệp	193	97,97
Tính chất công việc	185	93,91
Mối quan hệ giao tiếp trong công việc	187	94,92
Hài lòng chung về công việc	173	87,82

Tỷ lệ hài lòng chung về công việc tương đối cao đạt 87,82%. Trong đó, khía cạnh mối quan hệ với đồng nghiệp có tỷ lệ hài lòng cao nhất và thấp nhất ở điều kiện làm việc.

3.3. Tỷ lệ hài lòng về công việc của điều dưỡng đối với bộ công cụ của Bộ Y tế

Bảng 3. Tỷ lệ hài lòng về công việc của điều dưỡng với bộ công cụ của BHYT (n=197)

Khía cạnh hài lòng	Hài lòng	
	Tần số	Tỷ lệ (%)
Môi trường làm việc	168	85,28
Lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp	179	90,86
Quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi	163	82,74
Công việc, cơ hội học tập và thăng tiến	176	89,34
Tỷ lệ hài lòng chung về công việc	167	84,77

Ở bộ công cụ của BHYT tỷ lệ hài lòng chung về công việc trên cùng đối tượng là 84,77%. Khía cạnh lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp có tỷ lệ cao nhất, thấp nhất là quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi.

3.4. So sánh tỷ lệ hài lòng về công việc của hai bộ công cụ JSS và BHYT

Tỷ lệ hài lòng chung của ĐD ở bộ công cụ JSS cao hơn 3,05% so với bộ công cụ của BHYT. Sự chênh lệch tỷ lệ hài lòng ở hai bộ công cụ là không đáng kể.

Có sự khác biệt ở khía cạnh điều kiện môi trường làm

việc thì tỷ lệ hài lòng về điều kiện môi trường làm việc ở bộ công cụ JSS (51,27%) thấp hơn 34,01% so với bộ công cụ BHYT (85,28%). Khía cạnh hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến ở bộ công cụ JSS 78,17% thấp hơn 11,17% so với bộ công cụ BHYT (89,34%).

Nhìn chung ở bộ công cụ JSS đa số ở các khía cạnh chiếm tỷ lệ hài lòng cao hơn so với bộ công cụ BHYT. Tuy nhiên về khía cạnh điều kiện môi trường làm việc và khen thưởng có tỷ lệ hài lòng thấp đáng kể. Bộ công cụ BHYT tổng quan tỷ lệ hài lòng về các khía cạnh phân bổ đều nhau nhưng tỷ lệ hài lòng ở mức khá.

3.5. Mối liên quan giữa tỷ lệ hài lòng chung về công việc đối với các đặc điểm của điều dưỡng các khoa lâm sàng với bộ công cụ JSS

Bảng 4. Mối liên quan giữa tỷ lệ hài lòng chung về công việc đối với đặc điểm của điều dưỡng các khoa lâm sàng (n=197)

Đặc điểm	Giá trị p	PR (KTC 95%)
Thâm niên công tác tại bệnh viện		
<5 năm		
5-10 năm	0,085	0,75 (0,54-1,04)
11-15 năm	<0,001	0,85 (0,77-0,93)
>15 năm	0,005	0,92 (0,86-0,97)

Những ĐD có thời gian làm việc 11-15 năm có tỷ lệ hài lòng về công việc bằng 0,85 lần ĐD làm việc <5 năm ($p < 0,001$, KTC 95% (0,77-0,93)). Những ĐD làm việc >15 năm có tỷ lệ hài lòng chung về công việc bằng 0,92 lần những ĐD làm việc <5 năm ($p = 0,005$, KTC 95% (0,86-0,97)).

3.6. Mối liên quan giữa tỷ lệ hài lòng ở các khía cạnh về công việc đối với các đặc điểm của điều dưỡng các khoa lâm sàng với bộ công cụ JSS

Bảng 5. Mối liên quan giữa tỷ lệ hài lòng ở các khía cạnh về công việc đối với đặc điểm của điều dưỡng các khoa lâm sàng (n=197)

Đặc điểm	Giá trị p	PR (KTC 95%)	
LƯƠNG			
Thâm niên công tác tại bệnh viện	<5 năm		
	5-10 năm	0,085	0,75 (0,54-1,04)
	11-15 năm	<0,001	0,84 (0,77-0,93)
	>15 năm	<0,001	0,84 (0,77-0,92)
CƠ HỘI THĂNG TIẾN			
Tuổi	<30 tuổi		
	30-40 tuổi	<0,001	0,78 (0,71-0,85)
	>40 tuổi	0,002	0,76 (0,64-0,90)
PHƯƠNG PHÁP GIÁM SÁT QUẢN LÝ			
Tuổi	<30 tuổi		
	30-40 tuổi	0,015	0,96 (0,93-0,99)
	>40 tuổi	0,319	0,98 (0,83-1,02)
Thâm niên công tác tại bệnh viện	<5 năm		
	5-10 năm		
	11-15 năm	0,046	0,95 (0,91-0,99)
	>15 năm	0,084	0,97 (0,93-1,00)
Thâm niên công tác tại khoa	<5 năm		
	5-10 năm		
	11-15 năm	0,046	0,95 (0,91-0,99)
	>15 năm	0,084	0,96 (0,91-1,01)
PHÚC LỢI			
Khó làm việc	Khó ngoài	0,008	1,16 (1,05-1,28)
	Khó nội		
Tuổi	<30 tuổi		
	30-40 tuổi	<0,001	0,87 (0,82-0,93)
	>40 tuổi	0,008	0,83 (0,73-0,95)



Đặc điểm		Giá trị p	PR (KTC 95%)
Thâm niên công tác tại bệnh viện	<5 năm		
	5-10 năm	1	
	11-15 năm	<0,001	0,83 (0,76-0,92)
	>15 năm	0,001	0,87 (0,81-0,94)
KHEN THƯỞNG			
Tuổi	<30 tuổi	0,015**	
	30-40 tuổi		1,31 (1,05-1,62)
	>40 tuổi		1,71 (1,11-2,64)
ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC			
Số giờ làm việc/tuần	>48 giờ	0,008	0,55 (0,32-0,93)
	≤48 giờ		
MỐI QUAN HỆ VỚI ĐỒNG NGHIỆP			
Tuổi	<30 tuổi		
	30-40 tuổi	0,046	0,97 (0,95-0,99)
	>40 tuổi		
TÍNH CHẤT CÔNG VIỆC			
Tuổi	<30 tuổi		
	30-40 tuổi	0,008	0,95 (0,92-0,99)
	>40 tuổi	0,026	0,89 (0,79-0,98)
Thâm niên công tác tại bệnh viện	<5 năm		
	5-10 năm		
	11-15 năm	0,015	0,93 (0,87-0,98)
	>15 năm	0,015	0,94 (0,89-0,99)
MỐI QUAN HỆ GIAO TIẾP			
Tuổi	<30 tuổi		
	30-40 tuổi	0,005	0,95 (0,91-0,98)
	>40 tuổi	0,158	0,95 (0,89-1,02)
Thâm niên công tác tại bệnh viện	<5 năm		
	5-10 năm	0,319	0,92 (0,77-1,09)
	11-15 năm	0,046	0,95 (0,91-0,99)
	>15 năm	0,026	0,95 (0,90-0,99)

Đặc điểm		Giá trị p	PR (KTC 95%)
Thâm niên công tác tại khoa	<5 năm		
	5-10 năm	0,159	0,91 (0,80-1,04)
	11-15 năm	0,026	0,94 (0,89-0,99)
	>15 năm	0,084	0,96 (0,92-1,00)

***: Kiểm định chi bình phương khuynh hướng

Lương: Có sự khác biệt và có ý nghĩa thống kê về sự hài lòng về mức lương giữa các nhóm thâm niên công tác tại BV với $p < 0,001$. Những ĐD làm việc 11-15 năm và >15 năm đều có tỷ lệ hài lòng bằng 0,84 lần nhóm ĐD làm việc <5 năm, KTC 95% là (0,77-0,93), (0,77-0,92). Cơ hội thăng tiến: Những ĐD 30-40 tuổi có tỷ lệ hài lòng bằng 0,78 lần những ĐD <30 tuổi ($p < 0,001$, KTC 95% (0,71-0,85)). Những ĐD >40 tuổi có tỷ lệ hài lòng bằng 0,76 lần ĐD <30 tuổi ($p = 0,002$, KTC 95% (0,64-0,90)).

Phương pháp giám sát, quản lý: Tỷ lệ hài lòng ở nhóm 30-40 tuổi bằng 0,96 lần so với nhóm <30 tuổi với $p = 0,015$, KTC 95% (0,93-0,99). Những ĐD có thâm niên công tác tại BV 11-15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,95 lần nhóm ĐD làm việc <5 năm ($p = 0,046$, KTC 95% (0,91-0,99)). ĐD có thâm niên công tác tại khoa 11-15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,95 lần nhóm ĐD có thâm niên công tác tại khoa < 5 năm với $p = 0,046$, KTC 95% (0,91-0,99).

Phúc lợi: ĐD tại khối ngoại có tỷ lệ hài lòng cao gấp 1,16 lần nhóm ĐD tại khối nội với $p = 0,008$, KTC 95% (1,05-1,28). Những ĐD ở nhóm 30-40 tuổi có tỷ lệ hài lòng bằng 0,87 lần những ĐD <30 tuổi ($p < 0,001$ và KTC 95% (0,82-0,93)). Những ĐD >40 tuổi có tỷ lệ hài lòng bằng 0,83 lần nhóm ĐD <30 tuổi ($p = 0,008$, KTC 95% (0,73-0,95)). ĐD làm việc tại BV 11-15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,83 lần ĐD làm việc <5 năm ($p < 0,001$, KTC 95% (0,76-0,92)). Những ĐD làm việc tại BV >15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,87 lần ĐD làm việc <5 năm ($p = 0,001$, KTC 95% (0,81-0,94)).

Khen thưởng: Tìm thấy mối liên quan có tính khuynh hướng về sự hài lòng giữa nhóm tuổi. Cứ tăng 1 nhóm tuổi thì tỷ lệ hài lòng tăng lên 1,31 lần, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p = 0,015$, KTC 95% (1,05-1,62)).

Điều kiện làm việc: Những ĐD làm việc >48 giờ có tỷ lệ hài lòng về điều kiện làm việc bằng 0,55 lần so với những ĐD làm việc ≤ 48 giờ với $p = 0,008$, KTC 95% (0,32-0,93). Mối quan hệ đồng nghiệp: ĐD 30-40 tuổi có tỷ lệ hài lòng bằng 0,97 lần những ĐD <30 tuổi hài lòng về mối quan hệ đồng nghiệp ($p = 0,046$ và KTC 95% (0,95-0,99)).

Tính chất công việc: ĐD có tỷ lệ hài lòng ở nhóm 30-40 bằng 0,95 lần nhóm ĐD <30 tuổi ($p = 0,008$, KTC

95% (0,92-0,99)). Nhóm ĐD >40 tuổi có tỷ lệ hài lòng bằng 0,89 lần nhóm ĐD <30 tuổi ($p = 0,026$, KTC 95% (0,79-0,98)). Những ĐD làm việc tại BV 11-15 năm và >15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,93 và 0,94 lần với những ĐD làm việc <5 năm với $p = 0,015$, KTC 95% lần lượt là (0,87-0,98), (0,89 – 0,99).

Mối quan hệ trong giao tiếp: Những ĐD 30-40 tuổi có tỷ lệ hài lòng bằng 0,95 lần những ĐD <30 tuổi với $p = 0,005$, KTC 95% (0,91-0,98). Những ĐD làm việc tại BV 11-15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,95 lần những ĐD làm việc <5 năm ($p = 0,046$, KTC 95% (0,91-0,99)). ĐD làm việc tại BV >15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,95 lần so với những ĐD làm việc <5 năm ($p = 0,026$, KTC 95% (0,90-0,99)). ĐD làm việc tại khoa 11-15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,94 lần những ĐD làm việc <5 năm với $p = 0,026$, KTC 95% (0,89-0,99).

4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu thực hiện trên 197 ĐD tại 16 khoa lâm sàng BV Đa khoa khu vực Củ Chi. Đa số ĐD đều là nữ, tương đồng với các nghiên cứu trong và ngoài nước [2, 4, 7, 8]. Điều này thể hiện được do đặc thù ngành đòi hỏi sự chăm sóc, phục vụ tỉ mỉ, cẩn thận, thấu hiểu nên sẽ thu hút nữ giới hơn. Độ tuổi trung bình là 37,52±04,34 tập trung phần lớn ở nhóm 30 đến 40 tuổi đang ở giai đoạn có kinh nghiệm, chuyên môn, có xu hướng ổn định trong công việc, nghiên cứu của tác giả Võ Đăng Khoa có kết quả tương tự [3]. Thâm niên làm việc tại bệnh viện, tại khoa lần lượt là 15 năm và 14 năm. Qua đó cho thấy, có sự tương đồng tỷ lệ thuận với nhóm tuổi, nhóm có gia đình/người yêu của ĐD. Số giờ làm việc trung vị 40 giờ/tuần, kết quả này ngược lại so với nghiên cứu của tác giả Lê Thị Châu có trung vị 53 giờ/tuần, đa số đối tượng tập trung ở nhóm làm việc >48 giờ/tuần [1]. Có 43,65% ĐD trực 5-8 lần/ tháng, các nghiên cứu có kết quả tương đồng [1, 3].

Kết quả cho thấy có 87,82% tỷ lệ hài lòng về công việc. Kết quả này cao hơn nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Thuận, một nghiên cứu khác tại thủ đô Athens-Hy Lạp tuy nhiên có nhiều yếu tố dẫn đến sự khác biệt này như thời điểm, vị trí địa lý, các văn hóa khác nhau [4]. Một nghiên cứu đã chỉ ra rằng phong cách lãnh đạo có thể làm giảm đi vấn đề bị bắt nạt tại nơi làm việc, góp

phần làm giảm thiểu tình trạng kiệt sức, làm giảm khả năng rời bỏ công việc đối với ĐD và hài lòng hơn với công việc [9]. Một nghiên cứu khác cho rằng ĐD cảm thấy căng thẳng do quá tải công việc về số lượng lẫn chất lượng ngang với đội ngũ bác sĩ, nhưng họ không có được sự hỗ trợ đầy đủ từ người quản lý, giám sát và đồng nghiệp điều này làm tăng căng thẳng cao dần mất đi sự hài lòng đối với công việc. Qua đó cho thấy, các khía cạnh khảo sát trong bộ công cụ JSS đều có tầm quan trọng và ảnh hưởng ít hoặc nhiều đến SHL về công việc của ĐD.

Tim thấy mối liên quan và có ý nghĩa thống kê giữa SHL chung với thâm niên công tác tại bệnh viện. Những ĐD làm việc 11-15 năm, >15 năm có tỷ lệ hài lòng bằng 0,85, 0,92 lần những ĐD làm việc <5 năm. Có thể thấy, thâm niên làm việc càng nhiều thì tỷ lệ hài lòng càng giảm dần, nhu cầu về việc đáp ứng hài lòng trong công việc ngày càng cao. Những nhu cầu, mong muốn cố định mà họ cần chưa được đáp ứng đầy đủ. Tim thấy mối liên quan giữa SHL về mức lương và nhóm thâm niên công tác tại BV, thời gian làm việc càng lâu thì SHL về mức lương càng giảm đặc biệt ở thời gian làm việc từ 11 đến trên 15 năm. Nghiên cứu của tác giả Dimitris Karaferis có kết quả cho rằng hài lòng về mức lương sẽ tăng dần theo số năm làm việc [4]. Khi họ cảm thấy mức lương nhận được xứng đáng với những công sức đã bỏ ra, thì sẽ tạo cho họ động lực làm việc và muốn duy trì công việc lâu dài. Những ĐD từ 30 tuổi trở lên họ cảm thấy cơ hội thăng tiến của họ càng giảm. Những ĐD làm việc ở khối nội hài lòng về phúc lợi nhiều hơn so với khối ngoại. Điều này có thể đến từ thời gian làm việc, trực của khối nội nhiều hơn so với khối ngoại, phúc lợi nhận được họ cảm thấy chưa hài lòng so với mong đợi. Các độ tuổi làm việc có tỷ lệ hài lòng về khen thưởng tăng dần, năng suất lao động của ĐD đều được công nhận. Đa số các khía cạnh đều có tác động đến SHL của điều dưỡng qua phân tích mối liên quan trên đặc tính nền của ĐD.

Điểm mạnh: Nghiên cứu tập trung vào sự hài lòng về công việc của ĐD các khoa lâm sàng, phân tích cụ thể các lĩnh vực trong bộ công cụ JSS và mô tả cụ thể các mối liên quan có thể tác động đến sự hài lòng về công việc. Kết quả nghiên cứu mang tính khách quan, có giá trị khoa học.

5. KẾT LUẬN

Sự hài lòng về công việc của điều dưỡng tương đối cao, tuy nhiên bệnh viện cần tiếp tục cải thiện và chú trọng hơn đối với điều kiện làm việc, chế độ khen thưởng, cơ hội thăng tiến. Dựa vào phân tích mối liên quan tập trung cải thiện đối với các nhóm đối tượng cụ thể. Kết quả cung cấp thông tin cho nhà quản lý bệnh viện bộ công cụ JSS có độ tin cậy và tính giá trị cao, sử dụng kết quả để đưa vào báo cáo.

LỜI CẢM ƠN

Nhóm nghiên cứu chân thành cảm ơn đến bệnh viện Đa khoa khu vực Củ Chi thành phố Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu nhận được kinh phí tài trợ từ Đại học Y Dược thành phố Hồ Chí Minh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Lê Thị Châu, Sự hài lòng đối với công việc và các yếu tố liên quan của điều dưỡng chăm sóc bệnh nhân nội trú Bệnh viện Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh, năm 2017. Luận văn Cử nhân Y tế Công cộng, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh, 2017.
- [2] Nguyễn Thị Thuận, Đánh giá sự hài lòng trong công việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện quận Thủ Đức năm 2020 và một số yếu tố ảnh hưởng. Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội, 2021.
- [3] Võ Đăng Khoa, Sự hài lòng trong công việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh và các yếu tố liên quan năm 2022. Luận văn Cử nhân Y tế Công cộng, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh, 2022.
- [4] Karaferis D., Aletras V., Niakas D., Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. BMC Psychology.10(1):1-13, 2022.
- [5] Meier L.L., Spector P.E. Job Satisfaction. Wiley Encyclopedia of Management, 2015, 5: 1-3.
- [6] Ramoo V., Abdullah K.L., Piaw C.Y., The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. Journal of Clinical Nursing.22(21-22):3141-52, 2013.
- [7] Sansoni J., De Caro W., Marucci A.R., et al., Nurses' Job satisfaction: An Italian study. Annali Di Igiene: Medicina Preventiva E Di Comunita.28(1):58-69, 2016.
- [8] Kalinowska P., Marcinowicz L., Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. Nursing Open.7(6):1680-90, 2020.
- [9] Laschinger H.K.S., Wong C.A., Grau A.L., The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. International journal of nursing studies.49(10):1266-76, 2012.