

HEALTH STAFF'S SATISFACTION AND SOME RELATED FACTORS AT THE NUTRITIONAL COUNSELING DEPARTMENTS AT THE INSTITUTE OF NUTRITION, 2023

Tran Thi Minh Nguyet^{1*}, Huynh Nam Phuong¹,
Pham Van Doanh², Tran Thuy Nga¹, Phan Bich Nga¹, Nguyen Thi Luong Hanh¹

¹National Institute of Nutrition - 48 Tang Bat Ho, Pham Dinh Ho Ward, Hai Ba Trung Dist, Hanoi City, Vietnam

²Ho Chi Minh City University of Technical Education - 1 Vo Van Ngan, Linh Chieu Ward, Thu Duc City, Ho Chi Minh City, Vietnam

Received: 27/08/2024

Revised: 19/12/2024; Accepted: 26/12/2024

ABSTRACT

Objective: Describe the level of job satisfaction and analyze some factors related to the satisfaction of healthcare staff at the nutritional counseling departments of the Nutrition Institute in 2023.

Subject and method: A descriptive cross-sectional survey was conducted to collect quantitative information from 35 healthcare staff at the nutritional counseling departments, using survey forms issued according to Decision 3869/QĐ-BYT dated August 28, 2019, by the Ministry of Health.

Results: The average overall satisfaction score was 3.9 ± 0.6 . Job satisfaction was lowest in the category of job satisfaction itself, scoring 3.5 ± 0.6 , and highest in the category of learning opportunities and career advancement, scoring 4.1 ± 0.6 . Only 37.1% of healthcare staff were generally satisfied with the Nutrition Institute's outpatient center. There was a statistically significant difference in satisfaction levels between administrative and professional domains ($p < 0.05$).

Conclusion: Enhancing job satisfaction among healthcare staff in nutritional counseling departments is crucial. This helps improve their work morale, retain them long-term in their positions.

Keywords: Satisfaction, health workers, Institute of Nutrition.

*Corresponding author

Email: dr.nguyetnhi@gmail.com **Phone:** (+84) 982653512 **Https://doi.org/10.52163/yhc.v66i1.1945**

KHẢO SÁT THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI CÁC KHOA KHÁM TƯ VẤN DINH DƯỠNG CỦA VIỆN DINH DƯỠNG NĂM 2023

Trần Thị Minh Nguyệt^{1*}, Huỳnh Nam Phương¹,
Phạm Văn Doanh², Trần Thúy Nga¹, Phan Bích Nga¹, Nguyễn Thị Lương Hạnh¹

¹Viện Dinh dưỡng Quốc gia - 48 Tăng Bạt Hổ, P. Phạm Đình Hổ, Q. Hai Bà Trưng, Tp. Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh -
1 Võ Văn Ngân, P. Linh Chiểu, Tp. Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài: 27/08/2024

Chỉnh sửa ngày: 19/12/2024; Ngày duyệt đăng: 26/12/2024

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả mức độ hài lòng và phân tích một số yếu tố liên quan đến hài lòng của NVYT tại các khoa khám tư vấn dinh dưỡng của Viện Dinh dưỡng năm 2023..

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Điều tra cắt ngang mô tả, thu thập thông tin định lượng từ 35 NVYT tại các khoa khám tư vấn dinh dưỡng thông qua phiếu phát vấn được ban hành theo Quyết định 3869/QĐ-BYT ngày 28/8/2019 của Bộ Y tế về khảo sát hài lòng người bệnh và nhân viên y tế.

Kết quả: Điểm trung bình hài lòng chung là $3,9 \pm 0,6$ điểm, trong đó yếu tố hài lòng với công việc có điểm trung bình thấp nhất với $3,5 \pm 0,6$ điểm và cao nhất là yếu tố cơ hội học tập và thăng tiến với $4,1 \pm 0,6$ điểm, chỉ có 37,1% NVYT hài lòng chung về Trung tâm khám bệnh của Viện Dinh dưỡng. Sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ở phạm vi hoạt động giữa khối hành chính và khối chuyên môn với $p < 0,05$.

Kết luận: Nâng cao mức độ hài lòng của NVYT trong các khoa khám dịch vụ là rất cần thiết, giúp cho NVYT có tinh thần làm việc tốt hơn, giữ họ gắn bó lâu dài với công việc và cống hiến hết mình cho hoạt động của đơn vị.

Từ khóa: Hài lòng, nhân viên y tế, Viện Dinh dưỡng.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo báo cáo của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), dự đoán rằng đến năm 2035, ở Đông Nam Á và Châu Phi sẽ thiếu hụt 12,9 triệu chuyên gia chăm sóc sức khỏe (47% và 25%) và chỉ có 1% ở khu vực châu Âu. Báo cáo cũng nhấn mạnh rằng khoảng 40% chuyên gia y tế trên thế giới sẽ nghỉ việc trong những thập kỷ tới vì có quá ít ưu đãi và lương thấp. Bằng chứng từ các quốc gia có thu nhập thấp, đặc biệt là các quốc gia cận Sahara, Ethiopia nhiều nhân viên y tế không hài lòng với công việc và các ưu đãi khác, bao gồm cả chất lượng cuộc sống [1], [2].

Sự hài lòng của NVYT trong các cơ sở dịch vụ khám chữa bệnh từ lâu đã trở thành chủ đề được quan tâm đặc biệt tại nhiều quốc gia. Việc đánh giá sự hài lòng của NVYT có vai trò quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Tìm hiểu sự hài lòng của NVYT với các dịch vụ y tế ngày càng

trở thành một nội dung quan trọng trong bối cảnh hiện nay, đặc biệt khi thực hiện cơ chế tự chủ của cơ sở khám chữa bệnh. Hiện nay có rất nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước về sự hài lòng của NVYT được tiến hành, kết quả cũng đa dạng, phụ thuộc vào các yếu tố đánh giá của từng nghiên cứu, từ những kết quả nghiên cứu đó đã đưa ra được các giải pháp nhằm cải thiện được phần nào chất lượng cơ sở khám chữa bệnh [3], [5], [6].

Viện Dinh dưỡng là một Viện nghiên cứu thuộc Bộ Y tế ngoài chức năng nghiên cứu và đưa ra các chiến lược cho ngành Dinh dưỡng, Viện còn có chức năng khám chữa bệnh và cung cấp một số dịch vụ như xét nghiệm. Định hướng xây dựng là một Viện kiểu mẫu vừa nghiên cứu vừa khám sức khỏe cho người dân, nâng cao chất lượng khám và điều trị các bệnh về dinh dưỡng cho người dân cả nước. Để nâng cao chất lượng dịch vụ thì vấn đề hài lòng của NVYT với Viện là một đề rất quan

*Tác giả liên hệ

Email: dr.nguyetnhi@gmail.com Điện thoại: (+84) 982653512 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66i1.1945>

trọng cần cải thiện, chính vì những lý do đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài “*Khảo sát thực trạng và một số yếu tố liên quan về mức độ hài lòng của nhân viên y tế tại các Khoa khám tư vấn dinh dưỡng của Viện Dinh dưỡng năm 2023*”.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế nghiên cứu:

Nghiên cứu cắt ngang có phân tích, mô tả sự hài lòng của NVYT và một số yếu tố liên quan.

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu:

Địa điểm nghiên cứu: Trung tâm khám tư vấn Dinh dưỡng, Viện Dinh dưỡng.

Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 4 năm 2023 đến tháng 12 năm 2023.

2.3. Đối tượng nghiên cứu:

- Toàn bộ NVYT đang làm việc tại Trung tâm khám tư vấn Dinh dưỡng và kiểm soát Béo phì, có thâm niên làm việc từ 12 tháng trở lên.

- Tiêu chuẩn loại trừ: Nhóm hợp đồng thời vụ, không đồng ý tham gia nghiên cứu.

2.4. Cơ mẫu, chọn mẫu:

Chọn toàn bộ NVYT đang công tác tại Trung tâm khám tư vấn Dinh dưỡng và kiểm soát Béo phì (cơ sở 1 và 2), Viện Dinh dưỡng. Tổng cộng 35 NVYT.

2.5. Biến số nghiên cứu:

Thông tin chung của khách hàng: Giới tính, tuổi, bằng cấp cao nhất, chuyên môn đào tạo, năm công tác tại Viện, vị trí công tác hiện tại, phạm vi hoạt động chuyên môn, kiêm nhiệm công việc.

Các yếu tố đánh giá mức độ hài lòng của NVYT: Sự hài lòng về môi trường 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; Sự hài lòng chung về viện.

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

- Đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên y tế tại khoa khám tư vấn dinh dưỡng của Viện Dinh dưỡng năm 2023. Sử dụng bộ câu hỏi được phát vấn cho NVYT tự điền, trước khi phát vấn cán bộ điều tra hướng dẫn và giới thiệu những nội dung liên quan đến phiếu phỏng vấn, sau đó phát cho đối tượng, thu lại phiếu ngay sau khi đối tượng được phát vấn hoàn thành phiếu.

- Nghiên cứu sử dụng mẫu phiếu khảo sát ý kiến của NVYT do Bộ Y tế ban hành (mẫu số 3) trong tài liệu hướng dẫn kiểm tra bệnh viện năm 2019 với 41 tiêu mục thuộc 5 khía cạnh [7].

+ Về môi trường làm việc: 9 tiêu mục.

+ Về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp: 9 tiêu mục.

+ Về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi: 12 tiêu mục.

+ Về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến: 7 tiêu mục.

+ Hài lòng chung về bệnh viện: 7 tiêu mục.

Đánh giá sự hài lòng của nhân viên Y tế sử dụng thang điểm Likert với các mức độ từ 1 - “*rất không hài lòng*”, 2 - “*không hài lòng*”, 3 - “*bình thường*”, 4 - “*hài lòng*” và 5 - “*rất hài lòng*”.

Tổng điểm trung bình = (Tổng số điểm của tất cả các câu hỏi khảo sát của các phân A, B, C, D, E) / (Tổng số câu hỏi).

Với thang điểm của Likert, khi phân tích sự hài lòng của NVYT tại các tiêu mục thì NVYT hài lòng khi đạt từ mức 4 (4 điểm) trở lên, vì thế mã hóa thành 2 nhóm: nhóm chưa hài lòng (1-3 điểm) và nhóm hài lòng (4-5 điểm) đối với từng tiêu mục, từ đó tính tỷ lệ hài lòng theo từng tiêu mục. Tương tự đánh giá sự hài chung là điểm trung bình của các tiêu mục khi đạt từ mức 4 (4 điểm) trở lên.

2.7. Xử lý và phân tích số liệu:

- Làm sạch, mã hoá và nhập bằng phần mềm Epi Data 3.1, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 26.0.

- Kiểm định Chi-Squared test (χ^2 - test) hoặc kiểm định Fisher exact test nếu > 20% số ô có tần số kỳ vọng nhỏ hơn 5, để kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm. Test t độc lập để so sánh giá trị trung bình giữa hai nhóm. Giá trị của p được thông nhất lấy 3 chữ thập phân sau dấu phẩy. Các kiểm định có ý nghĩa thống kê khi giá trị $p < 0,05$.

2.8. Đạo đức nghiên cứu:

Nghiên cứu đã được thông qua bởi Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu Y Sinh học của Viện Dinh dưỡng số 609/QLKH-VDD ngày 22 tháng 06 năm 2023.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

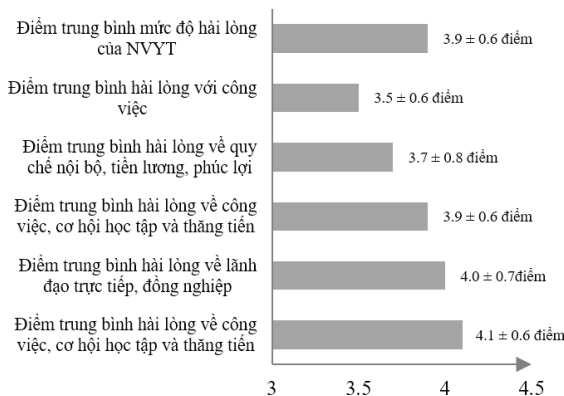
Bảng 1. Thông tin chung của nhân viên y tế (n= 35)

| Thông tin chung của nhân viên y tế | | Tần số (n) | Tỷ lệ (%) |
|------------------------------------|--------------|------------|-----------|
| Giới tính | Nam | 3 | 8,6 |
| | Nữ | 32 | 91,4 |
| Tuổi trung bình | | 40,5 ± 8,2 | |
| Nhóm tuổi | ≤ 40 tuổi | 16 | 45,7 |
| | > 40 tuổi | 19 | 54,3 |
| Bằng cấp cao nhất | Dưới đại học | 3 | 8,6 |
| | Đại học | 15 | 42,9 |
| | Trên Đại học | 17 | 48,6 |

| Thông tin chung của nhân viên y tế | | Tần số (n) | Tỷ lệ (%) |
|---|---------------------------|------------|-----------|
| Chuyên môn đào tạo | Bác sĩ | 16 | 45,7 |
| | Khác* | 19 | 54,3 |
| Số năm công tác trong ngành Y | | 16,3 ± 7,9 | |
| Nhóm năm công tác trong ngành Y | ≤ 15 năm | 19 | 54,3 |
| | > 15 năm | 16 | 45,7 |
| Số năm công tác tại Viện hiện nay | | 14,0 ± 7,8 | |
| Nhóm năm công tác tại Viện hiện nay | ≤ 15 năm | 23 | 65,7 |
| | > 15 năm | 12 | 34,3 |
| Vị trí công tác hiện tại | Trưởng, phó khoa phòng | 6 | 17,1 |
| | Nhân viên | 29 | 82,9 |
| Phạm vi hoạt động chuyên môn | Hành chính | 3 | 8,6 |
| | Chuyên môn | 32 | 91,4 |
| Phân công kiêm nhiệm nhiều công việc | Không kiêm nhiệm | 14 | 40,0 |
| | Kiểm nhiệm 2 công việc | 13 | 37,1 |
| | Kiểm nhiệm từ 3 công việc | 8 | 22,9 |
| Trung bình trực mấy lần trong một tháng | | 4,2 ± 2,3 | |

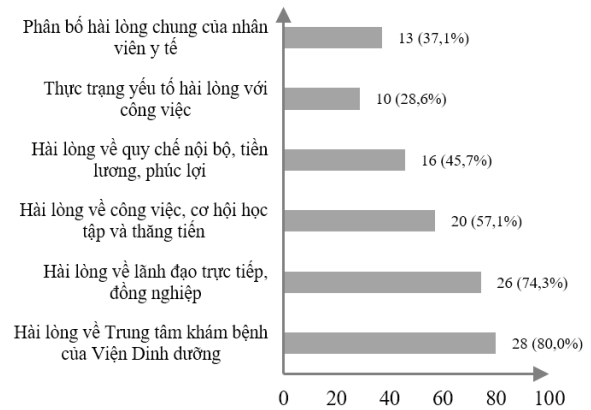
*Dược sĩ, Điều dưỡng, nữ hộ sinh, hóa

Trong tổng số 35 NV tại khoa khám tư vấn dinh dưỡng của Viện Dinh dưỡng tham gia nghiên cứu, trong đó có 3 NVYT là nam giới chiếm 8,6%, nữ giới 32 NVYT chiếm 91,4%. Độ tuổi trung bình là 40,5 ± 8,2 tuổi. NV trên Đại học 17 người chiếm 48,6%, Trung bình năm công tác tại Viện là 14,0 ± 7,8 năm, có 6 NVYT là trưởng, phó khoa phòng và 29 người là nhân viên. Khối chuyên môn là 32 NV chiếm 91,4%, có 13 kiêm nhiệm 2 CV và 8 người kiêm nhiệm 3 công việc.



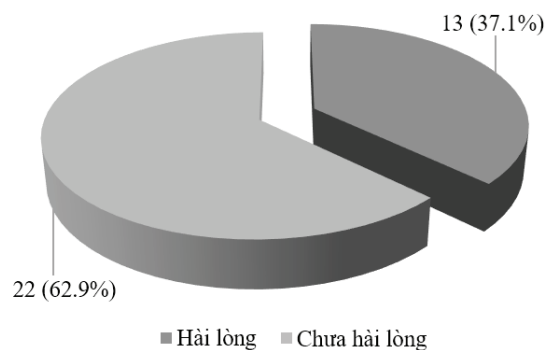
Hình 1. Điểm trung bình chung các yếu tố hài lòng của nhân viên y tế

So sánh 5 yếu tố để đánh giá hài lòng của NVYT thì yếu tố “Hài lòng với công việc” có điểm trung bình thấp nhất với 3,5 ± 0,6 điểm và cao nhất là yếu tố “Hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến” với 4,1 ± 0,6 điểm. Điểm trung bình hài lòng chung là 3,9 ± 0,6 điểm.



Hình 2. Phân bố hài lòng chung của nhân viên y tế qua 5 tiêu chí

Ở 5 tiêu chí đánh giá sự hài lòng chung của NVYT cho thấy, điểm hài lòng cao nhất là “hài lòng về Trung tâm khám bệnh” của Viện Dinh dưỡng chiếm 80,0%, thấp nhất là “hài lòng với công việc” chiếm 28,6%.



Hình 3. Phân bố hài lòng chung của nhân viên y tế

Nhân viên y tế có tỷ lệ hài lòng chung với 5 yếu tố đánh giá là tương đối thấp, chỉ có 13 NVYT chiếm 37,1% hài lòng với công việc và 22 NVYT chiếm 62,9% chưa hài lòng với công việc.

Bảng 2. Phân bố mức độ hài lòng của NVYT theo đặc điểm chung

| Phân nhóm | Đặc điểm | | | | p |
|------------------|----------|------|---------------|------|--------|
| | Hài lòng | | Chưa hài lòng | | |
| | n | (%) | n | (%) | |
| Giới tính | | | | | |
| Nam | 2 | 66,7 | 1 | 33,3 | 0,268* |
| Nữ | 11 | 34,4 | 21 | 65,6 | |
| Nhóm tuổi | | | | | |
| ≤ 40 tuổi | 6 | 37,5 | 10 | 62,5 | 0,621* |
| > 40 tuổi | 7 | 36,8 | 12 | 63,2 | |

| Đặc điểm | | | | | |
|--|----------|-------|---------------|------|--------|
| Phân nhóm | Hài lòng | | Chưa hài lòng | | p |
| | n | (%) | n | (%) | |
| Bằng cấp cao nhất | | | | | |
| Dưới đại học | 1 | 33,3 | 2 | 66,7 | 0,891 |
| Đại học | 5 | 33,3 | 10 | 66,7 | |
| Trên Đại học | 7 | 41,2 | 10 | 58,8 | |
| Chuyên môn đào tạo | | | | | |
| Bác sỹ | 8 | 50,0 | 8 | 50,0 | 0,148 |
| Khác | 5 | 26,3 | 14 | 73,7 | |
| Nhóm năm công tác tại Viện hiện nay | | | | | |
| ≤ 15 năm | 9 | 39,1 | 14 | 60,9 | 0,517* |
| > 15 năm | 4 | 33,3 | 8 | 66,7 | |
| Vị trí công tác hiện tại | | | | | |
| Trưởng, phó khoa phòng | 4 | 66,7 | 2 | 33,3 | 0,120* |
| Nhân viên | 9 | 31,0 | 20 | 69,0 | |
| Phạm vi hoạt động chuyên môn | | | | | |
| Hành chính | 3 | 100,0 | 0 | 0,0 | 0,044* |
| Chuyên môn | 10 | 31,2 | 22 | 68,8 | |
| Kiểm nhiệm công việc | | | | | |
| Không kiểm nhiệm | 4 | 28,6 | 10 | 71,4 | 0,054 |
| Kiểm nhiệm 2 công việc | 8 | 61,5 | 5 | 38,5 | |
| Kiểm nhiệm ≥ 3 công việc | 1 | 12,5 | 7 | 87,5 | |

(p) (χ^2 test); (p*) Fisher test: so sánh tỷ lệ hai nhóm nghiên cứu;

Khảo sát một số đặc điểm chung liên quan đến mức độ hài lòng của NVYT, kết quả cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ở phạm vi hoạt động chuyên môn ($p < 0,05$).

4. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu, điểm trung bình hài lòng chung của cả 5 mục nghiên cứu đạt $3,9 \pm 0,6$ điểm, tỷ lệ hài lòng 37,1%, trong đó có 02/05 yếu tố có điểm hài lòng trung bình đạt từ 4,0 điểm trở lên, còn 03/05 yếu tố đều dưới 4 điểm. Kết quả cho thấy mức độ hài lòng của NVYT là khá thấp, có nhiều lý do cho vấn đề này như do cơ sở hạ tầng hạn chế, cơ sở vật chất tuy đã được trang bị hiện đại, đầy đủ, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng hết được các chỉ tiêu khám, chưa có chính sách lôi kéo khách hàng, chưa có các kênh thông tin, truyền thông, tiếp cận đến

người dân. Mức lương, thưởng, thu nhập tăng thêm và chế độ phụ cấp chưa tương xứng so với năng lực cống hiến và so sánh với các đơn vị khác đặc biệt các phòng khám tư. Nghiên cứu của chúng tôi cho kết quả cao hơn nghiên cứu của Nguyễn Văn Liêm tại tỉnh Trà Vinh, tỉ lệ hài lòng 28,8% với điểm trung bình 3,72 điểm [5]. Thấp hơn các nghiên cứu khác như nghiên cứu của Hồ Chí Dũng tại tỉnh Cà Mau, tỉ lệ hài lòng là 46,3% [3]. Cũng thấp hơn nghiên cứu của tác giả Lahore, Pakistan với tỷ lệ hài lòng là 56,7% [6]. Nghiên cứu của Huixuan Chu tại Trung Quốc, tỷ lệ hài lòng là 48,22% [8]. Có thể thấy tỉ lệ và điểm trung bình mức độ hài lòng còn thấp do các tiêu chí trong tiêu mục đánh giá tương đối thấp.

Điều đó cho thấy ban Lãnh đạo viện nên tăng cường phát triển quảng bá hình ảnh trung tâm khám dinh dưỡng qua mạng xã hội như tạo nhiều clip về dinh dưỡng ấn tượng thu hút người coi. Nắm bắt được thị trường cũng như xu hướng công nghệ, phát triển khám dịch vụ qua mạng, phần mềm chăm sóc bệnh nhân từ xa chính là một ví dụ công cụ điển hình để nâng cao chất lượng cho các phòng khám vừa và nhỏ. Phần mềm tạo ra hiệu quả cho phép các phòng khám tập trung hơn vào khía cạnh con người trong việc theo dõi, chăm sóc. Nâng cao chất lượng và doanh thu cho khám dịch vụ. Tăng cường hợp tác với các bệnh viện, các phòng khám, phòng tiêm chủng. Tổ chức các buổi khám từ thiện, quảng bá hình ảnh của trung tâm, cũng như để người dân dễ dàng biết đến trung tâm khám dinh dưỡng một cách dễ dàng nhất. Luôn coi việc học tập nâng cao trình độ cho NVYT là việc quan trọng, thực hiện các lớp đào tạo, đào tạo lại cho các NVYT, thường xuyên thông qua các buổi họp chuyên môn, sinh hoạt chuyên đề của viện, tăng cường khích lệ NVYT tham gia, hợp tác hoạt động nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước để tiếp cận với nền y học hiện đại và cũng để quảng bá hình ảnh khám dịch vụ của Viện. Nên giao khối lượng công việc được giao phù hợp năng lực, chuyên môn đáp ứng nguyện vọng bản thân của NVYT, luôn tạo cơ hội để NVYT phát huy được điểm mạnh, luôn tạo cơ hội để NVYT có cơ hội thăng tiến khi nỗ lực làm việc, và quan trọng hơn chi trả mức thưởng và thu nhập tăng thêm ABC xứng đáng so với cống hiến, để đảm bảo rằng NVYT toàn tâm toàn ý, cống hiến hết bản thân, từ đó cũng sẽ giúp tăng mức độ hài lòng của khách hàng và thu hút nhiều khách hàng thường xuyên đến khám.

Nghiên cứu được tiến hành trên một phạm vi nhỏ là một cơ sở khám dịch vụ của Viện, nên chỉ dừng lại ở mức độ mô tả, chưa thể phân tích sâu hơn, làm rõ những yếu tố có thể liên quan thực sự đến mức độ hài lòng của NVYT. Mặc dù vậy, kết quả nghiên cứu đã góp phần làm rõ được mức độ hài lòng hiện tại của NVYT, từ đó giúp Ban Giám đốc nhìn nhận đúng thực trạng và quan tâm đến một số vấn đề có mức độ hài lòng thấp. Nhằm giúp Trung tâm khám tư vấn Dinh dưỡng nói riêng và Viện Dinh dưỡng nói chung phát triển mạnh, có thể cạnh tranh tốt với các bệnh viện hay các phòng khám uy tín khác, giúp giữ chân khách hàng và quảng bá được hình ảnh của Trung tâm khám tư vấn Dinh dưỡng.

5. KẾT LUẬN

Trong tổng số 35 nhân viên khám tư vấn dinh dưỡng của Viện Dinh dưỡng tham gia nghiên cứu chỉ có 13 NVYT chiếm 37,1% hài lòng với công việc. Trong điểm trung bình cao nhất là yếu tố “hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến” $4,1 \pm 0,6$ điểm với tỉ lệ là 57,1%. “Hài lòng với công việc” có điểm trung bình thấp nhất là $3,5 \pm 0,6$ điểm với tỉ lệ là 28,6%. Sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ở nhóm làm hành chính so với nhóm chuyên môn ($p < 0,05$). Nâng cao mức độ hài lòng của NVYT trong các khoa khám dịch vụ là rất cần thiết, giúp cho NVYT có tinh thần làm việc tốt hơn, giữ họ gắn bó lâu dài với công việc và cống hiến hết mình cho hoạt động của đơn vị.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Dodani S, LaPorte RE. Brain drain from developing countries: how can brain drain be converted into wisdom gain?. *Journal of the Royal society of Medicine*. 2005 Nov;98(11):487-91.
- [2] Dieleman M, Harnmeijer JW. Improving health worker performance: in search of promising practices. Geneva: World Health Organization. 2006 Sep;1(01):1-64.
- [3] Hồ Chí Dũng và Nguyễn Trung Nghĩa. Nghiên cứu sự hài lòng và một số yếu tố liên quan với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa huyện Cái Nước, tỉnh Cà Mau năm 2022-2023. *Tạp Chí Y học Việt Nam*, 2023, tập 531 -tháng 10-S 1B -2023.
- [4] Chmielewska M, Stokwizewski J, Filip J, Hermanowski T. Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research*. 2020 Dec;20:1-2.
- [5] Nguyễn Văn Liêm, Đỗ Mai Hoa, Vũ Thị Hậu. Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiều Cần, tỉnh Trà Vinh năm 2020. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*, 2022, Tập 06, Số 01-2022.
- [6] Von Bonsdorff ME. Age-related differences in reward preferences. *The International Journal of Human Resource Management*. 2011 Mar 1;22(06):1262-76.
- [7] Bộ Y tế. Quyết định 3869/QĐ-BYT ngày 28/8/2019 về việc ban hành mẫu phiếu và hướng dẫn khảo sát hài lòng người bệnh và nhân viên y tế, 2019.
- [8] Zhou H, Han X, Zhang J, Sun J, Hu L, Hu G, Wu S, Zhao P, Jiang F, Liu Y. Job satisfaction and associated factors among medical staff in tertiary public hospitals: results from a national cross-sectional survey in China. *International journal of environmental research and public health*. 2018 Jul;15(7):1528.