

## JOB SATISFACTION AND RELATED FACTORS OF INPATIENT NURSES AT VUNG TAU GENERAL HOSPITAL IN 2025

Lam Tuan Tu, Phan Thi Mai Anh

*Vung Tau General Hospital - No. 27, 2/9 Street, Phuoc Thang Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam*

Received: 15/12/2025

Revised: 25/01/2026; Accepted: 28/04/2026

### ABSTRACT

The research was conducted to determine the job satisfaction and related factors of nurses taking care of inpatients at the hospital in 2025. The data collected were questionnaires from 155 nurses directly involved in taking care of inpatients at the clinical departments of Vung Tau Hospital. The study was conducted with a cross-sectional descriptive design from May 2025 to July 2025. The results showed that 74.8% of inpatient nurses at the Hospital were satisfied with their jobs. The aspect with the highest satisfaction rate was the relationship with colleagues (98.7%), the aspect with the lowest satisfaction rate was working conditions (27.1%). Factors significantly related to job characteristics were working less than 48 hours/week, seniority of nurses and number of times on duty from 1-4 times/month.

**Keyword:** Satisfaction, inpatients, related factors.

---

\*Corresponding author

**Email:** phanmaianhbrvt@gmail.com **Phone:** (+84) 327483736 **DOI:** 10.52163/yhc.v67iCD5.5022



# SỰ HÀI LÒNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC VÀ CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN CỦA ĐIỀU DƯỠNG CHĂM SÓC BỆNH NHÂN NỘI TRÚ BỆNH VIỆN ĐA KHOA VŨNG TÀU NĂM 2025

Lâm Tuấn Tú, Phan Thị Mai Anh

Bệnh viện Đa khoa Vũng Tàu - Số 27 Đường 2/9, Phường Phước Thắng, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài: 15/12/2025

Ngày chỉnh sửa: 25/01/2026; Ngày duyệt đăng: 28/04/2026

## TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện nhằm mục đích xác định sự hài lòng đối với công việc và các yếu tố liên quan của điều dưỡng chăm sóc bệnh nhân nội trú tại bệnh viện năm 2025. Số liệu được thu thập là phiếu khảo sát trả lời câu hỏi của 155 điều dưỡng trực tiếp tham gia chăm sóc người bệnh nội trú tại các khoa lâm sàng của bệnh viện đa khoa Vũng Tàu. Nghiên cứu được thực hiện với thiết kế mô tả cắt ngang từ tháng 5/2025 đến tháng 7/2025. Kết quả có 74,8% điều dưỡng nội trú tại Bệnh viện hài lòng với công việc. Khía cạnh có tỷ lệ hài lòng cao nhất là mối quan hệ với đồng nghiệp (98,7%), khía cạnh có tỷ lệ hài lòng thấp nhất là điều kiện làm việc (27,1%). Các yếu tố có sự liên quan đáng kể đến đặc điểm công việc là việc làm việc dưới 48 giờ/tuần, thâm niên công tác của điều dưỡng và số lần trực từ 1-4 lần/tháng.

**Từ khóa:** Sự hài lòng, bệnh nhân nội trú, yếu tố liên quan.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực trong hệ thống chăm sóc sức khỏe rất quan trọng. Quản trị bệnh viện sao cho thúc đẩy động lực làm việc của họ là một vấn đề ưu tiên. Đặc biệt đối với lực lượng điều dưỡng. Do vai trò quan trọng trong hầu hết các hoạt động bệnh viện và là lực lượng chiếm đa số trong tổng số nhân viên bệnh viện.

Điều dưỡng có vai trò cốt lõi trong chăm sóc người bệnh toàn diện. Bên cạnh đó, ngoài việc thực hiện y lệnh và hỗ trợ điều trị, hoạt động cấp cứu-phiên trực, kiểm soát nhiễm khuẩn vệ sinh, điều dưỡng còn tham gia đào tạo, giáo dục sức khỏe, giao tiếp cộng đồng và nghiên cứu khoa học, cũng như quản lý hành chính và tài sản bệnh viện. Về số lượng, điều dưỡng là nguồn nhân lực quan trọng chiếm đa số trong hệ thống y tế Việt Nam nói chung và bệnh viện đa khoa Vũng Tàu nói riêng. Dù chiếm đa số, điều dưỡng có khối lượng công việc lớn, đặc biệt đối với các điều dưỡng chăm sóc trực tiếp cho bệnh nhân nội trú, mức độ căng thẳng và áp lực cao ảnh hưởng đến sức khỏe và sự hài lòng đối với công việc.

Sự hài lòng của điều dưỡng với công việc có mối liên hệ chặt chẽ với chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của người bệnh.

Do đó, việc nâng cao sự hài lòng và động lực làm việc của điều dưỡng là yếu tố thúc đẩy hiệu quả công việc và chất lượng dịch vụ y tế.

## 2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

1. Xác định tỷ lệ điều dưỡng chăm sóc bệnh nhân nội trú hài lòng chung với công việc tại Bệnh viện Đa khoa Vũng Tàu năm 2025.

2. Mô tả tỷ lệ hài lòng của điều dưỡng chăm sóc bệnh nhân nội trú đối với từng khía cạnh công việc theo mô hình JSS (Job Satisfaction Survey).

3. Phân tích một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng chung về công việc của điều dưỡng chăm sóc bệnh nhân nội trú tại Bệnh viện Đa khoa Vũng Tàu.

## 3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 3.1. Đối tượng

Là điều dưỡng trực tiếp tham gia chăm sóc người bệnh nội trú tại các khoa lâm sàng của Bệnh viện đa khoa Vũng Tàu.

### 3.2. Thời gian và địa điểm

- Thời gian: từ 05/2025 đến 06/2025.

- Địa điểm: Bệnh viện đa khoa Vũng Tàu.

### 3.3. Phương pháp

- Thiết kế: Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

- Quản lý số liệu và phân tích số liệu: Phần mềm Epi Data 3.1 và Stata 17.

## 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 4.1. Đặc điểm của điều dưỡng

Bảng 1: Đặc điểm của điều dưỡng nội trú (n=155)

Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
<b>Giới tính</b>		
Nam	11	7.1
Nữ	144	92.9
<b>Nhóm tuổi</b>		
< 30	28	18.1

\*Tác giả liên hệ

Email: phanmaianhbvt@gmail.com Điện thoại: (+84) 327483736 DOI: 10.52163/yhc.v67iCD5.5022

Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
30-39	65	41.9
40-49	43	27.7
> 50	19	12.3
<b>Tình trạng hôn nhân</b>		
Có gia đình	144	92.9
Độc thân	11	7.1

Nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam (Nữ 92,9%; Nam 7,1%). Về độ tuổi, nhóm 30–39 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (41,9%). Nhóm tình trạng hôn nhân có gia đình chiếm tỷ lệ cao hơn nhóm độc thân.

**Bảng 2. Đặc điểm công việc của điều dưỡng nội trú (n=155)**

Đặc điểm	Trung bình (ĐLC)	GTNL-GTNN
Thâm niên công tác tại BV	13.8 ± 8.3	1-32
Giờ làm việc trong một tuần	51.6 ± 9.9	40-72
Số lần trực trong một tháng	6.2 ± 2.4	0-8
BN chăm sóc/ngày	13.7 ± 7.7	2-30

Thâm niên trung bình làm việc của đội ngũ điều dưỡng tại bệnh viện là 13,8 năm. Số giờ làm việc trung bình mỗi tuần là 51,6 giờ. Bên cạnh đó, trung bình mỗi điều dưỡng phải trực 6,2 lần mỗi tháng và chăm sóc khoảng 13,7 bệnh nhân mỗi ngày.

#### 4.2. Sự hài lòng và các yếu tố liên quan

**Bảng 1. Đặc điểm sự hài lòng của điều dưỡng nội trú (n=155)**

Lĩnh vực	Trung bình	ĐLC	GTNL	GTNN
Lương	13.00	1.92	8	18
Cơ hội thăng tiến	13.65	2.04	6	17
Phương pháp giám sát	13.46	1.43	11	18
Phúc lợi	15.47	1.96	11	20
Khen thưởng	14.61	2.22	11	19
Điều kiện làm việc	13.30	2.42	10	20
Đồng nghiệp	15.81	1.69	13	20
Tính chất công việc	15.66	2.72	9	20
Giao tiếp trong BV	14.90	1.62	12	19
Hài lòng chung	129.88	10.28	116	169

**Bảng 2. Phân bố tỷ lệ sự hài lòng của điều dưỡng nội trú (n=155)**

Lĩnh vực	Không hài lòng (%)	Hài lòng (%)
Lương	83 (53.5%)	72 (46.5%)
Cơ hội thăng tiến	49 (31.6%)	106 (68.4%)
Phương pháp giám sát	76 (49%)	79 (51%)
Phúc lợi	13 (8.4%)	142 (91.6%)
Khen thưởng	59 (38.1%)	96 (61.9%)

Lĩnh vực	Không hài lòng (%)	Hài lòng (%)
Điều kiện làm việc	113 (72.9%)	42 (27.1%)
Đồng nghiệp	2 (1.3%)	153 (98.7%)
Tính chất công việc	16 (10.3%)	139 (89.7%)
Giao tiếp trong bệnh viện	20 (12.9%)	135 (87.1%)
Hài lòng chung	39 (25.2%)	116 (74.8%)

Kết quả cho thấy tỷ lệ hài lòng chung về công việc đạt 74,8%. Trong các khía cạnh được khảo sát, mối quan hệ đồng nghiệp (98,7%), tính chất công việc (89,7%) và giao tiếp trong bệnh viện (87,1%) là những yếu tố được đánh giá cao nhất. Điều kiện làm việc (27,1%), lương (46,5%), phương pháp giám sát (51,0%) và khen thưởng (61,9%) là những lĩnh vực có tỷ lệ hài lòng thấp nhất.

**Bảng 3. Phân bố tỷ lệ hài lòng về công việc của điều dưỡng theo khoa phòng (n=155)**

Khoa phòng	Tổng	Không hài lòng Tần số (Tỷ lệ %)	Hài lòng Tần số (Tỷ lệ %)
Cấp Cứu	17	6 (35.3%)	11 (64.7%)
ICU	8	1 (12.5%)	7 (87.5%)
LCK	6	5 (83.3%)	1 (16.7%)
Ngoại	16	7 (43.8%)	9 (56.2%)
Nhi	12	1 (8.3%)	11 (91.7%)
Nhiễm	8	1 (12.5%)	7 (87.5%)
Nội	18	3 (16.7%)	15 (83.3%)
Nội TM	21	5 (23.8%)	16 (76.2%)
PTGMHS	8	2 (25%)	6 (75%)
Sản	21	4 (19%)	17 (81%)
VLTL	9	2 (22.2%)	7 (77.8%)

Kết quả cho thấy mức độ hài lòng có sự khác biệt đáng kể giữa các khoa. Các khoa có tỷ lệ hài lòng cao nhất là khoa Nhi (91,7%), ICU (87,5%) và Nội (83,3%), Tỷ lệ hài lòng thấp đáng kể được ghi nhận tại khoa Liên chuyên khoa (16,7%), Ngoại (56,2%) và Cấp cứu (64,7%).

**Bảng 4. Mối liên quan giữa tỷ lệ hài lòng chung về công việc với đặc điểm của điều dưỡng nội trú (n=155)**

Biến số	Không hài lòng Tần số (%)	Hài lòng Tần số (%)	PR KTC 95%	Giá trị P
<b>Giới tính</b>				
Nam	2 18.18%	9 81.82%	0.71 (0.20- 2.56)	0.84
Nữ	37 25.69%	107 74.31%	1 (Nhóm tham chiếu)	
<b>Nhóm tuổi</b>				
<30	5 17.86%	23 82.14%	1 (Nhóm tham chiếu)	
30-39	17 26.15%	48 73.85%	0.90 (0.72- 1.13)	0.39
40-49	14 32.56%	29 67.44%	0.82 (0.63-1.08)	0.17

Biến số	Không hài lòng Tần số (%)	Hài lòng Tần số (%)	PR KTC 95%	Giá trị P
>50	3 15.79%	16 84.21%	1.03 (0.79-1.33)	1
<b>Hôn nhân</b>				
Có gia đình	37 25.69%	107 74.31%	1.41 (0.39-5.10)	0.84
Độc thân	2 18.18%	9 81.82%	1 (Nhóm tham chiếu)	
<b>Số lần trực/tháng</b>				
0 lần	4 28.58%	10 71.42%	1.01 (0.71-1.43)	1*
1-4 lần	1 4.16%	23 95.84%	1.35 (1.17-1.56)	0.009*
5-8 lần	34 29.06%	83 70.94%	1 (Nhóm tham chiếu)	
<b>Số giờ làm việc/tuần</b>				
≥48 giờ	37 29.84%	87 70.16%	0.75 (0.65-0.87)	0.006*
<48 giờ	2 6.45%	29 93.55%	1 (Nhóm tham chiếu)	
<b>Số năm kinh nghiệm</b>				
>5 năm	26 20.48%	101 79.52%	1.48 (1.04-2.12)	0.004
≤5 năm	13 46.43%	15 53.57%	1 (Nhóm tham chiếu)	

Kết quả phân tích chỉ ra rằng không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung với các yếu tố nhân khẩu học như giới tính, tuổi và tình trạng hôn nhân. Tuy nhiên, một số đặc tính công việc lại có ảnh hưởng đáng kể. Cụ thể, những điều dưỡng làm việc dưới 48 giờ mỗi tuần có tỷ lệ hài lòng cao hơn đáng kể so với nhóm làm việc ≥48 giờ ( $p=0,006$ ), cho thấy khối lượng công việc hợp lý là yếu tố then chốt quyết định sự hài lòng. Bên cạnh đó, điều dưỡng có thâm niên công tác trên 5 năm lại ít hài lòng hơn so với nhóm dưới 5 năm ( $p=0,004$ ), phản ánh sự tích lũy kỳ vọng chưa được đáp ứng trong quá trình làm việc. Đáng chú ý, nhóm trực từ 1-4 lần mỗi tháng đạt tỷ lệ hài lòng cao nhất (95,84%), gợi ý rằng tần suất trực vừa phải có thể là mức tối ưu để cân bằng giữa yêu cầu chuyên môn và sức khỏe nghề nghiệp.

## 5. BÀN LUẬN

Điều dưỡng tham gia nghiên cứu đến từ các khoa lâm sàng toàn viện với tổng số mẫu là 155 người. Đặc điểm mẫu nghiên cứu cho thấy tỷ lệ nữ chiếm 92,9%, phù hợp với cơ cấu giới tính chung của ngành điều dưỡng tại Việt Nam. Độ tuổi trung bình 30 - 39 tuổi và thâm niên công tác trung bình 13,8 năm phản ánh sự pha trộn giữa điều dưỡng trẻ và những người có kinh nghiệm lâu năm, qua đó giúp mô tả khá toàn diện thực trạng hài lòng của đội ngũ điều dưỡng trong bệnh viện. Tuy nhiên, sự phân bố điều dưỡng giữa các khoa có thể chưa thật sự đồng đều, điều này có thể tạo ra những khác biệt trong mức độ hài lòng theo từng đơn vị, nhất là ở những khoa có khối lượng công việc lớn hoặc mô hình chăm sóc đặc thù.

Tỷ lệ hài lòng chung của điều dưỡng được ghi nhận là 74,8%, mức này khá cao khi so sánh với một số nghiên cứu trong nước và quốc tế. Ở Việt Nam, nhiều nghiên cứu báo cáo tỷ lệ hài lòng dao động từ 45% đến 65%, do đó mức độ hài lòng trong nghiên cứu này phản ánh phần nào sự đáp ứng của bệnh viện đối với nhu cầu nghề nghiệp và tâm lý của điều dưỡng. Với mức hài lòng cao, đây là tín hiệu tích cực cho thấy môi trường làm việc đang được quản lý hiệu quả và phù hợp.

Khi phân tích từng khía cạnh của sự hài lòng, nghiên cứu cho thấy điều dưỡng đánh giá mức độ hài lòng khác nhau giữa các yếu tố. Quan hệ đồng nghiệp có tỷ lệ hài lòng 98,7%, phản ánh môi trường làm việc trong khoa nhìn chung có tính hợp tác ở mức cao. Bên cạnh đó, điều dưỡng hài lòng 68,4% về cơ hội đào tạo và thăng tiến, một chỉ số quan trọng phản ánh khả năng phát triển nghề nghiệp. Tính chất công việc ghi nhận mức hài lòng 89,7%, cho thấy vai trò của quản lý trong việc phân ca, phân nhiệm và tạo điều kiện cho điều dưỡng áp dụng năng lực chuyên môn. Ở khía cạnh môi trường và điều kiện làm việc, mức hài lòng đạt 27,1%, điều này chịu ảnh hưởng lớn bởi cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế, khối lượng công việc và mức độ an toàn nghề nghiệp. Lương ghi nhận mức hài lòng 46,5%, thường thấp hơn so với các yếu tố khác, phù hợp với nhiều nghiên cứu trong nước cho thấy chênh lệch giữa khối lượng công việc và thu nhập là một trong những nguyên nhân chính khiến điều dưỡng chưa hài lòng.

Nghiên cứu cũng xác định một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng của điều dưỡng. Các đặc điểm cá nhân như tuổi, giới tính và tình trạng hôn nhân không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê. Tuy nhiên một số đặc tính công việc lại có sự ảnh hưởng đáng kể. Cụ thể, những điều dưỡng làm việc dưới 48 giờ mỗi tuần có tỷ lệ hài lòng cao hơn đáng kể so với nhóm làm việc ≥48 giờ ( $p=0,006$ ), cho thấy khối lượng công việc hợp lý là yếu tố then chốt quyết định sự hài lòng. Bên cạnh đó, điều dưỡng có thâm niên công tác trên 5 năm lại ít hài lòng hơn so với nhóm dưới 5 năm ( $p=0,004$ ), phản ánh sự tích lũy kỳ vọng chưa được đáp ứng trong quá trình làm việc. Đáng chú ý, nhóm trực từ 1-4 lần mỗi tháng đạt tỷ lệ hài lòng cao nhất (95,84%), gợi ý rằng tần suất trực vừa phải có thể là mức tối ưu để cân bằng giữa yêu cầu chuyên môn và sức khỏe nghề nghiệp.

Nghiên cứu có một số điểm mạnh như phạm vi khảo sát bao phủ các khoa lâm sàng toàn viện, giúp phản ánh tương đối đầy đủ thực trạng của đội ngũ điều dưỡng; công cụ đo lường được chuẩn hóa và phân tích nhiều yếu tố liên quan giúp nhận diện rõ các khía cạnh ảnh hưởng đến sự hài lòng. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn có hạn chế nhất định. Thiết kế cắt ngang không cho phép kết luận quan hệ nhân - quả, trong khi dữ liệu tự báo cáo có thể bị ảnh hưởng bởi tâm lý xã hội. Một số yếu tố quan trọng như áp lực công việc thực tế hay số bệnh nhân trên mỗi điều dưỡng chưa được lượng hóa đầy đủ, hạn chế khả năng phân tích sâu hơn.

Từ những kết quả trên, nghiên cứu đưa ra hàm ý quan trọng cho công tác quản lý điều dưỡng. Bệnh viện cần chú trọng cải thiện môi trường làm việc, bố trí nhân lực hợp lý, tối ưu hoá phân ca và tăng cường các hoạt động hỗ trợ tâm lý - chuyên môn. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế ghi nhận minh bạch, xem xét điều chỉnh chế độ đãi ngộ và

tăng cường cơ hội đào tạo để thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của điều dưỡng. Việc nâng cao sự hài lòng của đội ngũ điều dưỡng không chỉ giúp cải thiện chất lượng dịch vụ chăm sóc mà còn góp phần xây dựng môi trường bệnh viện ổn định, bền vững.

## 6. KẾT LUẬN

Nghiên cứu xác định tỷ lệ hài lòng của điều dưỡng nội trú và các yếu tố liên quan. Kết quả cho thấy:

- Có 74,8% điều dưỡng nội trú tại Bệnh viện Đa khoa Vũng Tàu năm 2025 hài lòng với công việc, cho thấy mức độ hài lòng tương đối cao.

- Các khía cạnh có tỷ lệ hài lòng cao nhất: Mối quan hệ đồng nghiệp (98,7%), tính chất công việc (89,7%), và giao tiếp trong bệnh viện (87,1%).

- Các khía cạnh có tỷ lệ hài lòng thấp nhất: Điều kiện làm việc (27,1%), lương (46,5%), phương pháp giám sát (51%), và khen thưởng (61,9%).

- Không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung với các đặc điểm nhân khẩu – xã hội như giới tính, tuổi và tình trạng hôn nhân.

- Có mối liên quan đáng kể với đặc điểm công việc:

- Làm việc <48 giờ/tuần có tỷ lệ hài lòng cao hơn ( $p=0,006$ ).

- Điều dưỡng có thâm niên >5 năm hài lòng thấp hơn nhóm dưới 5 năm ( $p=0,004$ ).

- Nhóm trực 1-4 lần/tháng có tỷ lệ hài lòng cao nhất (95,84%), gợi ý mức trực vừa phải là tối ưu.

## 7. KIẾN NGHỊ

Để nâng cao sự hài lòng và duy trì nguồn nhân lực điều dưỡng ổn định, Bệnh viện Đa khoa Vũng Tàu cần tập trung vào các giải pháp sau:

### 1. Cải thiện điều kiện làm việc:

+ Rà soát và tinh gọn thủ tục hành chính.

+ Bổ sung nhân lực, phân bổ công việc hợp lý nhằm giảm tải khối lượng công việc và số giờ làm thêm.

+ Tạo môi trường làm việc an toàn, hỗ trợ tâm lý cho các khoa có áp lực cao (Cấp cứu, Ngoại, Liên chuyên khoa).

### 2. Chính sách đãi ngộ và phúc lợi:

+ Xem xét cơ chế lương, thưởng và phụ cấp cạnh tranh, công bằng và minh bạch.

+ Có chính sách ghi nhận đóng góp cho điều dưỡng thâm niên lâu năm để hạn chế nguy cơ giảm động lực và nghỉ việc.

### 3. Phát triển nghề nghiệp và giám sát quản lý:

+ Xây dựng lộ trình thăng tiến rõ ràng, tạo điều kiện học tập – đào tạo liên tục.

+ Nâng cao kỹ năng lãnh đạo, giám sát của quản lý khoa phòng theo hướng hỗ trợ, khuyến khích hơn là kiểm soát.

## 4. Chú trọng cân bằng công việc - cuộc sống:

+ Bố trí lịch trực hợp lý, khuyến khích tần suất trực 1–4 lần/tháng để duy trì sự hài lòng tối ưu.

+ Tăng cường các hoạt động hỗ trợ tinh thần, gắn kết đồng nghiệp để duy trì niềm đam mê về quan hệ tập thể.

## 8. TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Bộ Y tế, “Quyết định 1895/1997/QĐ-BYT ngày 19/09/1997 ban hành Quy chế bệnh viện do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành”.

[2] Mai, Bùi Thị Thanh, “Thực trạng hài lòng về công việc của điều dưỡng và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đại học Y Hải phòng năm 2022”, Tạp chí Khoa học sức khỏe, 2022, 1(4), 25-36.

[3] Ngọc, Đào Thị Thúy, Quế, Lê Thị, Khôi, Tạ Việt và các cộng sự, “Đánh giá mức độ hài lòng trong công việc của 827 nhân viên y tế đang công tác tại bệnh viện Trung Ương Quân Đội 108”, Tạp Chí Y học Quân sự, 2023, 364, 23–28.

[4] Thành, Nguyễn Đức, Anh, Bùi Thị Mỹ, Dũng, Nguyễn Khắc, Huệ, Tạ Thị Kim, “Thực trạng nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến thu hút và duy trì nhân lực tại Bệnh viện Đa khoa huyện Cư Kuin giai đoạn 2016 - 2018”, Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển, 2020, 04, 58-66.

[5] Trang, Dương Ngọc Phương, Anh, Bùi Thị Mỹ và Thành, Nguyễn Đức, “Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Truyền máu huyết học, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020”, Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển, 2020, 04(03), 124-132.

[6] Trang, Nguyễn Đỗ Thị Ngân và Thu, Phạm Thị Hương, “Đánh giá mức độ hài lòng nghề nghiệp của điều dưỡng và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đa khoa Thống Nhất tỉnh Đồng Nai năm 2024”, Tạp chí Khoa học Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng, 2024, số 33 -01/2025, 167-176.

[7] Gavurova, B., Dvorsky, J. và Popesko, B., “Patient Satisfaction Determinants of Inpatient Healthcare”, Int J Environ Res Public Health, 2021, 18(21).

[8] Thanh, N. D., Anh, P. Q., Huyen Chang, P. T. và các cộng sự. “Enhancing job satisfaction measurement tool in healthcare settings: Insights from a University Hospital in Vietnam”, SAGE Open Med, 2024, 12.