Vietnam Journal of Community Medicine, Vol 63, No 6 (2022) 24-31

# SATISFACTION WITH THE JOB OF MEDICAL STAFF AT HANOI GENERAL HOSPITAL OF TRADITIONAL MEDICINE IN 2021

Hoang Thu Phuong[1,*], Nguyen Thi Binh An[2]

[1]*Hanoi Traditional Medicine Hospital - No. 8 Pham Hung, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*
[2]*Thang Long University - Nghiem Xuan Yem, Dai Kim, Hoang Mai, Hanoi, Vietnam*

Received 29/06/2022
Revised 01/08/2022; Accepted 08/09/2022

**ABSTRACT**

**Objective:** Describe the job satisfaction of medical staff at Hanoi General Hospital of Traditional Medicine in 2021 and some related factors.

**Subjects and Methods**: A cross-sectional descriptive study on 200 medical staff working at Hanoi General Hospital of Traditional Medicine.

**Results:** The mean score of satisfaction of medical staff was 3.42 ± 0.28. The overall satisfaction rate for health workers' work was 49.0 %, of which professional improvement has the highest rate of satisfied health workers at 56.5% and the lowest was the management mechanism with 43.0%. There is a statistically significant relationship between the main income factor in the family and the average monthly income with the satisfaction of health workers with OR 0.52 and 1.98, respectively ($p<0.05$).

**Conclusions:** The level of job satisfaction of health workers was quite good, in the next time it is necessary to take positive measures to increase income and improve the working environment towards achieving higher employee satisfaction.

*Keywords:* Satisfaction, medical staff.

*Corressponding author
Email address: thuphuong9015@gmail.com
Phone number: (+84) 977 238 130
https://doi.org/10.52163/yhc.v63i6.449

# SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA Y HỌC CỔ TRUYỀN HÀ NỘI NĂM 2021

Hoàng Thu Phương[1,*], Nguyễn Thị Bình An[2]

[1]*Bệnh viện Y học Cổ truyền Hà Nội - Số 8 đường Phạm Hùng, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*
[2]*Trường Đại học Thăng Long - Nghiêm Xuân Yêm, Đại Kim, Hoàng Mai, Hà Nội, Việt Nam*

Ngày nhận bài: 29 tháng 06 năm 2022
Chỉnh sửa ngày: 01 tháng 08 năm 2022; Ngày duyệt đăng: 08 tháng 09 năm 2022

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Y học cổ truyền Hà Nội năm 2021 và một số yếu tố liên quan.

**Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 200 nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện đa khoa Y học cổ truyền Hà Nội.

**Kết quả:** Điểm trung bình về sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa YHCT Hà Nội là 3,42 ± 0,28. Tỷ lệ hài lòng chung đối với công việc của NVYT là 49,0%, trong đó nâng cao chuyên môn có tỷ lệ NVYT hài lòng cao nhất là 56,5% và thấp nhất là cơ chế quản lý với 43%. Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa yếu tố giữa những người là thu nhập chính trong gia đình và thu nhập bình quân hàng tháng với sự hài lòng của nhân viên y tế với OR lần lượt là 0,52 và 1,98 (p<0,05).

**Kết luận:** Mức độ hài lòng với công việc của NVYT chưa cao, trong thời gian tới cần có những biện pháp tích cực để tăng thu nhập và cải thiện môi trường làm việc hướng tới đạt được sự hài lòng của người lao động cao hơn.

*Từ khóa:* Sự hài lòng, nhân viên y tế.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế đang có một sự thiếu hụt nghiêm trọng ở quy mô toàn cầu. Theo ước tính của Tổ chức Y tế thế giới (WHO) có 57 quốc gia thiếu hụt nhân viên y tế (NVYT). Cần phải có thêm 4,3 triệu NVYT (trong đó có 2,4 triệu bác sỹ, điều dưỡng, nữ hộ sinh) để đáp ứng nhu cầu về chăm sóc y tế [8]. Ngoài nguyên nhân do thiếu đầu vào, nguồn nhân lực còn bị thiếu hụt do những nguyên nhân khác như: di cư, thay đổi nghề nghiệp, nghỉ hưu sớm do sức khỏe. Ngành Y tế Việt Nam đang đương đầu với những vấn đề nguồn nhân lực, đặc biệt là sự phân bố không đồng đều giữa các vùng miền, cũng như sự thiếu hụt nhân lực y tế có trình độ chuyên môn cao, sắp xếp nhân lực chưa phù hợp.

Sự hài lòng trong công việc là phản ứng chủ quan của người lao động đối với môi trường xung quanh nơi làm

*Tác giả liên hệ
Email address: thuphuong9015@gmail.com
Điện thoại: (+84) 977 238 130
https://doi.org/10.52163/yhc.v63i6.449

việc của họ. Một số các nghiên cứu đã chỉ ra rằng có mối liên quan chặt chẽ giữa sự hài lòng đối với công việc của NVYT và chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Sự hài lòng trong công việc của NVYT cao thì việc cung cấp các dịch vụ y tế và sức khỏe sẽ hiệu quả hơn, giúp cải thiện sự hài lòng toàn diện của bệnh nhân và giảm chi phí y tế [6]. Những nghiên cứu trong và ngoài nước đã cho thấy những yếu tố NVYT chưa thực sự hài lòng đối với công việc khác nhau , nhưng tập trung vào lương và thu nhập; điều kiện làm việc; cơ hội học tập và phát triển; quan hệ với bệnh nhân; giá trị nghề nghiệp; những yếu tố mà nhân viên y tế hài lòng hơn là mối quan hệ với đồng nghiệp, sự hỗ trợ của gia đình và người thân[1],[3],[6],[7].

Để đánh giá mức độ hài lòng với công việc của NVYT tại Bệnh viện Đa khoa Y học cổ truyền Hà Nội, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu:

***Mô tả sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Y học cổ truyền Hà Nội năm 2021 và tìm hiểu một số yếu tố liên quan.***

## 2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Đối tượng nghiên cứu

Các Bác sĩ, điều dưỡng, hộ sinh và kỹ thuật viên đang công tác tại các khoa lâm sàng và cận lâm sàng Bệnh viện Đa khoa Y học cổ truyền Hà Nội.

**** Tiêu chí lựa chọn:***

+ Nhân viên y tế đã được ký hợp đồng lao động hoặc biên chế đang làm việc tại các Khoa lâm sàng, Cận lâm sàng trong Bệnh viện.

**** Tiêu chuẩn loại trừ:***

+ Đối tượng làm công tác hành chính.

+ Đối tượng không phải là Bác sĩ, điều dưỡng, hộ sinh hay kỹ thuật viên.

+ Đối tượng từ chối tham gia nghiên cứu.

### 2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

+ Thời gian nghiên cứu: Tiến hành thu thập só liệu từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2021.

+ Địa điểm: Tại Bệnh viện Đa khoa Y học Cổ truyền Hà Nội.

### 2.3. Thiết kế nghiên cứu

- Thiết kế nghiên cứu: Mô tả cắt ngang

### 2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

**** Cỡ mẫu:***

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

Trong đó:

n: cỡ mẫu (số NVYT được phỏng vấn)

Z= 1,96

p= 0,5

d: sai số mong muốn, được xác định là 0,08

Từ các dữ liệu trên thay vào công thức ta được cỡ mẫu trong nghiên cứu là: n = 150. Trên thực tế điều tra được 200 người.

**** Phương pháp chọn mẫu:***

Sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên hệ thống với khoảng cách mẫu k=1.

Tại thời điểm điều tra số liệu có tất cả 331 nhân viên gồm bác sĩ, điều dưỡng, hộ sinh và kỹ thuật viên đang công tác tại các khoa lâm sàng và cận lâm sàng Bệnh viện Đa khoa Y học Cổ truyền Hà Nội.

Lập danh sách 331 nhân viên đủ tiêu chuẩn phỏng vấn: Chọn ĐTNC đầu tiên bằng cách bốc thăm ngẫu nhiên, các ĐTNC tiếp theo = nhân viên thứ 1 +1k, tương tự ta có ĐTNC tiếp theo là 1 + 2k, 1 + 3k…. Nếu đối tượng nào từ chối sẽ chọn đối tượng tiếp theo trong danh sách để phát vấn.

### 2.5. Bộ công cụ nghiên cứu:

Bộ câu hỏi khảo sát sự hài lòng của NVYT được xây dựng dựa trên tham khảo mẫu phiếu điều tra thông tin cùng 53 câu hỏi về mức độ hài lòng của NVYT thuộc bộ công cụ đo lường sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đức Giang năm 2010[5] và bộ công cụ đo lường sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Thanh Hà- Hải Dương năm 2015[1]. Bộ công cụ bao gồm 2 phần:

**Phần A:** Đặc điểm nhân khẩu học của đối tượng nghiên cứu. Phần này gồm 10 biến số về tuổi, giới, trình độ chuyên môn, thu nhập, phân loại công việc…

**Phần B:** Mức độ hài lòng của nhân viên y tế đối với công việc gồm 53 câu chia làm 9 nhóm biến số sau:

- Nhóm biến số về công việc hiện tại: 10 câu

- Nhóm biến số về quan hệ với lãnh đạo: 6 câu

- Nhóm biến số về quan hệ với đồng nghiệp: 5 câu
- Nhóm biến số về nâng cao chuyên môn: 4 câu
- Nhóm biến số về chế độ chính sách: 5 câu
- Nhóm biến số về lương và phúc lợi: 8 câu
- Nhóm biến số về đào tạo và phát triển: 4 câu
- Nhóm biến số về điều kiện làm việc: 5 câu
- Nhóm biến số về cơ chế quản lý: 6 câu

Với mỗi nội dung câu hỏi về mức độ hài lòng sử dụng thang đánh giá Likert của nhà khoa học Rensis Likert theo thang điểm với 5 mức độ từ rất không hài lòng (1 điểm) đến rất hài lòng (5 điểm). Thang điểm Likert được mã hóa thành 2 nhóm: nhóm chưa hài lòng (1-3 điểm) và nhóm hài lòng (4-5 điểm).

Tính độ tin cậy của bộ công cụ: Sử dụng bộ câu hỏi tiến hành điều tra thử trên 20 NVYT có đặc điểm tương đồng với tiêu chuẩn chọn mẫu của nghiên cứu trước khi tiến hành thu thập số liệu chính thức. Kết quả cho thấy: với 53 tiểu mục thuộc 9 nhóm biến số có giá trị Cronbach Alpha đều lớn hơn 0,8.

**2.6. Xử lý số liệu:** Sử dụng phần mềm SPSS 20.0 để phân tích và xử lý số liệu. Tính điểm trung bình và độ lệch chuẩn, tỷ lệ phần trăm cho từng tiểu mục. Test $\chi 2$, tỷ số chênh (OR) và khoảng tin cậy 95% (95% CI) được sử dụng để tìm mối liên quan có ý nghĩa khi $p<0,05$.

## 3. KẾT QUẢ

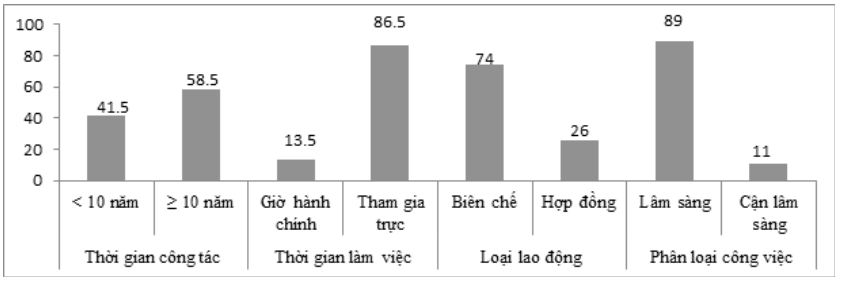
### 3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

***Bảng 3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu (n=200)***

| Đặc điểm | | Số lượng (SL) | Tỷ lệ % |
|---|---|---|---|
| Nhóm tuổi | 20 - 30 | 62 | 31,0 |
| | 31 – 40 | 76 | 38,0 |
| | 41 – 50 | 39 | 19,5 |
| | 51- 60 | 23 | 11,5 |
| Giới tính | Nam | 52 | 26,0 |
| | Nữ | 148 | 74,0 |
| Trình độ | Trung cấp | 94 | 47,0 |
| | Cao đẳng | 14 | 7,0 |
| | Đại học | 64 | 32,0 |
| | Sau ĐH | 28 | 14,0 |
| Thu nhập bình quân hàng tháng | ≤ 5 triệu | 47 | 23,5 |
| | Trên 5 triệu | 153 | 76,5 |
| Người thu nhập chính trong gia đình | Có | 137 | 68,5 |
| | Không | 63 | 31,5 |

***Nhận xét:*** Nhóm tuổi từ 31 -40 chiếm tỷ lệ cao nhất (38%) và thấp nhất là độ tuổi 51 -60 (11,5%), giới tính nữ (74,0%) nhiều hơn nam (26,0%). Trình độ trung cấp chiếm tỷ lệ cao với 47,0%, sau đó là đại học với 32,0%, sau đại học chỉ có 14,0%. Thu nhập bình quân hàng tháng trên 5 triệu (76,5%) cao hơn mức thu nhập ≤ 5 triệu (23,5%). Với 68,5% đối tượng là người đóng vai trò là thu nhập chính của gia đình.

***Biểu đồ 3.1. Đặc điểm về công việc của ĐTNC***




***Nhận xét*:** 89% ĐTNC làm lâm sàng và tham gia trực đêm (86,5%). ĐTNC có kinh nghiệm trên 10 năm là 58,5% và đã có biên chế là 74%.

**3.2. Sự hài lòng của nhân viên y tế**

***Bảng 3.2. Tỷ lệ hài lòng của đối tượng theo các thang đo (n=200)***

| Các thang đo | Hài lòng | | Chưa hài lòng | | Mean ± SD |
|---|---|---|---|---|---|
| | SL | % | SL | % | |
| Công việc hiện tại | 90 | 45,0 | 110 | 55,0 | 3,54 ± 0,37 |
| Sự quan tâm của lãnh đạo | 112 | 56,0 | 88 | 44,0 | 3,49 ± 0,56 |
| Quan hệ với đồng nghiệp | 108 | 54,0 | 92 | 46,0 | 3,53 ± 0,49 |
| Nâng cao chuyên môn | 113 | 56,5 | 87 | 43,5 | 3,46 ± 0,57 |
| Chế độ chính sách | 95 | 47,5 | 105 | 52,5 | 3,27 ± 0,49 |
| Lương và phúc lợi | 89 | 44,5 | 111 | 55,5 | 3,28 ± 0,40 |
| Đào tạo và phát triển | 95 | 47,5 | 105 | 52,5 | 3,4 ± 0,51 |
| Điều kiện làm việc | 88 | 44,0 | 112 | 56,0 | 3,37 ± 0,56 |
| Cơ chế quản lý | 86 | 43,0 | 114 | 57,0 | 3,43 ± 0,53 |
| **Tổng** | **98** | **49,0** | **102** | **51,0** | **3,42± 0,28** |

***Nhận xét:*** Tỷ lệ NVYT hài lòng chung với công việc là 49%, cao nhất ở thang đo nâng cao chuyên môn (56,5%) thấp nhất ở thang đo cơ chế quản lý (43%).

**3.3. Một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng của nhân viên y tế**

***Bảng 3.3. Một số yếu tố liên quan (n=200)***

| Các yếu tố về thu nhập | Chưa hài lòng | Hài lòng | OR 95% CI | p |
|---|---|---|---|---|
| **Người thu nhập chính trong gia đình** | | | | |
| Có | 23 (39,7) | 35 (60,3) | **0,52 (0,28 - 0,97)** | **0,04** |
| Không | 79 (55,6) | 63 (44,4) | | |
| **Thu nhập trung bình** | | | | |
| ≤ 5 triệu | 30 (63,8) | 17 (36,2) | **1,98 (1,01-3,89)** | **0,044** |
| > 5 triệu | 72 (47,1) | 81 (52,9) | | |
| **Chức vụ** | | | | |
| Quản lý | 11 (52,4) | 10 (47,6 ) | 1,06 (0,43– 2,63) | 0,894 |
| Nhân viên | 91 (50,8) | 88 (49,2 ) | | |
| **Phân loại theo công việc** | | | | |
| Lâm sàng | 80 (47,1 ) | 90 (52,9) | 0,32 (0,18-0,62) | 0,106 |
| Cận lâm sàng | 22 (73,3) | 8 (26,7) | | |
| **Loại lao động** | | | | |
| Biên chế | 73 (49,3) | 75 (50,7) | 0,77 (0,40-1,45) | 0,424 |
| Hợp đồng | 29 (55,8) | 23 (44,2) | | |
| **Thời gian làm việc** | | | | |
| Giờ hành chính | 15 (55,6) | 12 (44,4) | 1,23 (0,54-2,79) | 0,611 |
| Tham gia trực | 87(50,3) | 86 (49,7) | | |

***Nhận xét*:** Có sự khác biệt về tỷ lệ nhân viên y tế hài lòng về môi trường làm việc theo thu nhập trung bình và đối tượng là người thu nhập chính trong gia đình. Tỷ lệ NVYT là người thu nhập chính trong gia đình chưa hài lòng chung đối với công việc bằng 0,524 lần tỷ lệ NVYT không là người thu nhập chính trong gia đình. Tỷ lệ NVYT có thu nhập trung bình từ 5 triệu trở xuống chưa hài lòng chung đối với công việc cao gấp 1,98 lần tỷ lệ người có thu nhập trung bình trên 5 triệu. Sự khác biệt này đều có ý nghĩa thống kê (p<0,05).

## 4. BÀN LUẬN

### 4.1. Sự hài lòng của nhân viên y tế

Nghiên cứu xây dựng 9 thang đo với 53 tiểu mục, kết quả cho thấy điểm trung bình sự hài lòng của đối tượng là 3,42 ± 0,28; điểm trung bình hài lòng cao nhất về thang đo công việc hiện tại với 3,54 và thấp nhất về chế độ chính sách. Tỷ lệ hài lòng chung là 49% cao nhất là thang đo về nâng cao chuyên môn (56,5%) và thấp nhất thang đo cơ chế quản lý (43%). Có sự tương đồng về điểm trung bình với kết quả nghiên cứu của Lê Văn Cơ tại Bệnh viện đa khoa Thanh Hà - Hải Dương là 3,45 ± 0,38[1]. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi thấp hơn nhiều so với một số NC khác, cụ thể: NC của Bệnh viện quận Thủ Đức với điểm trung bình về hài lòng của NVYT đạt 3,81 trên tổng điểm 5; tỷ lệ hài lòng chung đối với bệnh viện đạt 73,01%, thấp nhất là thang đo môi trường làm việc 63,08%; cao nhất là sự lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp 80,48%[2], và NC của Đinh Văn Giang và cộng sự với tỷ lệ hài lòng chung là 93,4%[3].

Giải thích về điều này là do nghiên cứu được khảo sát vào thời kì dịch bệnh Covid-19 diễn ra hết sức phức tạp. Đại dịch COVID-19 không chỉ làm thay đổi các yêu cầu với công việc mà còn ảnh hưởng sâu sắc tới

cuộc sống cũng như sức khỏe thể chất và tinh thần của các nhân viên y tế. Đó là khối lượng công việc nhiều hơn, nghỉ ngơi ít hơn, stress nhiều hơn, thu nhập giảm, đào tạo hạn chế, ít được chia sẻ, chăm sóc gia đình, thậm chí còn bị cộng đồng kỳ thị. Bệnh viện đa khoa YHCT Hà Nội là bệnh viện công lập được phân tuyến điều trị số lượng lớn bệnh nhân COVID-19. Nhân viên y tế là lực lượng tuyến đầu chống dịch, phải làm việc với cường độ lớn trong thời gian dài đã ảnh hưởng đến sự hài lòng về công việc của họ.

Kết quả của chúng tôi cũng tìm được điểm tương đồng với cùng thời gian thực hiện qua nghiên cứu của Hội thầy thuốc trẻ Việt Nam về "Tình trạng lương khu vực công đối với nhân viên y tế tuyến đầu trong COVID-19" với 2.700 nhân viên y tế thực hiện từ tháng 9-11/2021: khoảng 60% nhân viên y tế đã phải cáng đáng khối lượng công việc và thời gian làm việc tăng lên đáng kể trong thời gian diễn ra đại dịch COVID-19. Khoảng 40% gặp phải những khó chịu, suy giảm về sức khỏe thể chất và 70% bị lo lắng, trầm cảm, hơn 1/3 nhân viên y tế cho biết lương, thưởng và phụ cấp của họ đã bị giảm. Tất cả dẫn đến 25% giảm mức độ hài lòng với công việc của họ.

Như vậy, vấn đề về chính sách cho NVYT không phải chỉ dừng lại ở cấp độ bệnh viện mà là toàn ngành Y tế. Cần có sự thay đổi, xây dựng hệ thống cơ chế, chính sách hỗ trợ đồng bộ, đặc thù cho lực lượng y tế ở tất cả các tuyến, các lĩnh vực nhằm khuyến khích, động viên tạo động lực làm việc cho NVYT. Đồng thời, cần tiến hành thêm một cuộc khảo sát sau khi dịch COVID-19 kết thúc để có đánh giá khách quan hơn về sự hài lòng của NVYT, một NC định tính nhằm khảo sát sâu hơn những điểm còn chưa hài lòng. Bởi khi có sự hài lòng cao, NVYT sẽ có sự hứng khởi, động lực làm việc và có ý thức cao hơn về vai trò nhiệm vụ mình đang làm, từ đó hiệu quả công việc sẽ cao và chất lượng chăm sóc, điều trị sẽ đạt tốt hơn.

### 4.2. Một số yếu tố liên quan

Một số nghiên cứu về sự hài lòng của NVYT không tìm thấy mối liên quan giữa đặc điểm nhân khẩu học cũng như đặc điểm về thu nhập, cách thức lao động với yếu tố hài lòng chung của NVYT như nghiên cứu tại Trung tâm Y tế huyện Hương Sơn, tỉnh Hà Tĩnh của Đinh Văn Giang [3] hay nghiên cứu của Nguyên Văn Phong tại Bệnh viện đa khoa Lương Tài- Bắc Ninh năm 2015 [4].

Nghiên cứu của chúng tôi tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê ($p<0,05$) giữa người là thu nhập chính trong gia đình và thu nhập trung bình của NVYT với sự hài lòng chung của đối tượng. Cụ thể, người là thu nhập chính trong gia đình chưa hài lòng về công việc bằng 0,52 lần những người không phải là trụ cột chính; người có thu nhập trung bình từ 5 triệu trở xuống chưa hài lòng về công việc cao gấp 1,98 lần người có thu nhập trên 5 triệu. Kết quả của chúng tôi có sự tương đồng với nghiên cứu của Lê Văn Cơ những người là thu nhập chính không hài lòng về công việc cao gấp 2,7 lần so với những người không là thu nhập chính [1]. Thực tế xã hội hiện nay, nam giới và nữ giới đều đi làm, cùng chia sẻ kinh tế trong gia đình. Đối với các nhân viên bệnh viện đa phần là nữ giới, có thể do mức lương chưa cao nên họ tự coi mình không phải là người thu nhập chính trong gia đình (71%). Đặc biệt nghiên cứu được thực hiện trong giai đoạn dịch Covid-19 diễn ra hết sức phức tạp, nhiều đợt giãn cách xã hội nên thu nhập tăng thêm bị ảnh hưởng đáng kể. Vấn đề chi tiêu ảnh hưởng không nhỏ tới tâm lý cũng như công việc của họ. Tuy nhiên thực tế mức thu nhập trung bình của NVYT tại bệnh viện khoảng 8 triệu đồng, không cao so với mức sống trung bình, mức tăng lương không đủ so với lạm phát hàng năm dẫn đến họ cảm thấy không hài lòng về công việc cao hơn những người khác. Một phần nữa, chênh lệch thu nhập giữa NVYT ở bệnh viện công lập so với bệnh viện tư là khá lớn nên ảnh hưởng tới sự hài lòng về công việc. Kết quả này giúp Ban giám đốc bệnh viện cần có phương hướng, giải pháp hiệu quả làm tăng thu nhập cho NVYT giúp họ yên tâm công tác.

Nghiên cứu này, chúng tôi không tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa đặc điểm về công việc như: thời gian làm việc, chức vụ, cách thức lao động với sự hài lòng chung của ĐTNC. Nguyên nhân có thể do cỡ mẫu chưa đủ lớn hoặc do khảo sát nên nhiều khi NVYT còn chưa tích đúng theo thực tế bản thân. Do vậy, để làm sáng tỏ hơn cho kết quả NC này, chúng tôi cần tiến hành NC với số mẫu lớn hơn, và kết hợp khảo sát định tính để biết rõ hơn nguyên nhân NVYT chưa có sự hài lòng cao.

## 5. KẾT LUẬN

Điểm trung bình về sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa YHCT Hà Nội là 3,42 ± 0,28.

Tỷ lệ hài lòng chung đối với công việc của NVYT là 49%, trong đó thang đo nâng cao chuyên môn có tỷ lệ

NVYT hài lòng cao nhất là 56,5% và thấp nhất là thang đo cơ chế quản lý với 43%.

Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa yếu tố đối tượng là người thu nhập chính và bình quân thu nhập hàng tháng với sự hài lòng của nhân viên y tế (p<0,05).

## KIẾN NGHỊ

Kết quả NC là cơ sở khoa học để các nhà lãnh đạo y tế có chính sách đãi ngộ thích hợp, điều chỉnh môi trường làm việc, cơ chế tiền lương, thưởng giúp người lao động có cuộc sống ổn định và đạt được sự hài lòng với công việc cao.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Lê Văn Cơ, "Đánh giá sự hài lòng của nhân viên y tế đối với công việc tại Bệnh viện đa khoa Thanh Hà", Luận văn Thạc sỹ Y tế công cộng, Trường Đại học Y tế công cộng, 2015.

[2] Bệnh viện Thủ Đức, "Khảo sát sự hài lòng của nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện quận Thủ Đức", 2018

[3] Đinh Văn Giang và cộng sự, "Mô tả sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại trung tâm Y tế huyện Hương Sơn, tỉnh Hà Tĩnh", Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, 2020.

[4] Nguyễn Văn Phong, Đánh giá sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện ĐK Lương Tài, Bắc Ninh năm 2015, Luận văn thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường ĐH Y tế Công cộng, 2015.

[5] Ma Doãn Quý, "Thực trạng nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang, Hà Nội", Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội, 2010.

[6] Chen Z, Wang B, Lin Y et al, "Research Status of Job Satisfaction of Medical Staff and its Influencing Factors", Journal of Service Science and Management, 2021, 14, tr. 45-57. doi: 10.4236/jssm.2021.141004.

[7] Daneshkohan A; Zarei E, Mansouri T, "Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran". Global Journal of Health Science, 2015, 7 (3), pp. 153 – 160.

[8] WHO, "Working together for Health ", The World Health Report 2006, Geneva, Switzerland, 2006.