

SATISFACTION OF HEALTHCARE WORKERS AT THE MILITARY HOSPITAL 91 AND RELATED FACTORS

Pham Minh Tuan¹, Hac Van Vinh², Dao Trong Quan², Ngo Thi Van Huyen², Hoang Minh Nam^{2*}

¹Military Hospital 91

²TNU - University of Medicine and Pharmacy

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 06/10/2023	This study was conducted to evaluate the satisfaction of healthcare workers at Military Hospital 91 in 2023 and identify some related factors. A cross-sectional descriptive study was conducted and data was collected on 190 medical staffs at Military Hospital 91. Research results showed that the overall satisfaction rate of healthcare workers at Military Hospital 91 was 63.2%. The subsection "relationship with leaders" has the highest satisfaction rate, with 76.3%. The subsections "Facilities and equipment" have the lowest satisfaction rate, with 36.3%. Age, education level and number of times on call per month have a statistically significant relationship with health workers' satisfaction ($p < 0.05$). It is concluded that the job satisfaction rate of healthcare workers at the Military Hospital 91 is 63.2%.
Revised: 14/11/2023	
Published: 15/11/2023	
KEYWORDS	
Satisfy	
Satisfaction	
Healthcare worker	
Military Hospital 91	
Thai Nguyen	

THỰC TRẠNG SỰ HÀI LÒNG CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN QUÂN Y 91 VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN

Phạm Minh Tuấn¹, Hạc Văn Vinh², Đào Trọng Quân², Ngô Thị Vân Huyền², Hoàng Minh Nam^{2*}

¹Bệnh viện Quân Y 91, ²Trường Đại học Y Dược - ĐH Thái Nguyên

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 06/10/2023	Nghiên cứu nhằm đánh giá sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Quân y 91 năm 2023 và xác định một số yếu tố liên quan. Một nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện và thu thập số liệu trên 190 nhân viên y tế tại Bệnh viện Quân Y 91 bằng bộ công cụ có sẵn. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế tại Bệnh viện Quân y 91 là 63,2%. Tiêu mục "mối quan hệ với lãnh đạo" có tỷ lệ hài lòng cao nhất, với 76,3%. Tiêu mục "Cơ sở vật chất trang thiết bị" có tỷ lệ hài lòng thấp nhất, với 36,3%. Độ tuổi, trình độ học vấn và số lần trực trong tháng có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của nhân viên y tế ($p < 0,05$). Kết luận rằng, tỷ lệ hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Quân y 91 là 63,2%.
Ngày hoàn thiện: 14/11/2023	
Ngày đăng: 15/11/2023	
TỪ KHÓA	
Hài lòng	
Sự hài lòng	
Nhân viên y tế	
Bệnh viện quân y 91	
Thái Nguyên	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.8917>

* Corresponding author. Email: hoangnam.ytn@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Sự hài lòng (HL) trong công việc của nhân viên là mục tiêu ưu tiên của mọi nhà quản lý. Sự hài lòng đối với công việc là cảm giác hay đáp ứng cảm xúc mà con người trải qua khi thực hiện một công việc [1]. Tại Việt Nam, sự hài lòng của nhân viên y tế (NVYT) đã được quan tâm trong những năm gần đây. Bộ Y tế đã ra Quyết định số 3869/QĐ-BYT để thực hiện công tác đánh giá sự hài lòng của người bệnh [2].

Nhiều nghiên cứu đánh giá sự hài lòng của NVYT đã được thực hiện ở Việt Nam trong những năm gần đây. Tỷ lệ hài lòng của NVYT trong nghiên cứu của Lê Thị Kim Loan (2016) tại Đắk Lắk là 10% [3]; Ngô Trần Đức Hữu (2020) ở Bình Dương là 76,9% [4]; Trần Thị Lý và cộng sự (2022) tại Bắc Ninh là 84,24% [5]; Đào Thị Thúy Ngọc và cộng sự (2023) tại Bệnh viện 108 là 96,5% [6]; Nguyễn Minh Trí và cộng sự (2023) tại Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương là 91,1% [7] và còn nhiều nghiên cứu khác. Các nghiên cứu này chỉ ra một số yếu tố liên quan tới sự hài lòng của cán bộ y tế (CBYT) như: chế độ lương và phúc lợi, điều kiện làm việc, cơ hội đào tạo và phát triển, mối quan hệ với đồng nghiệp [3]; yếu tố giới tính, tuổi và thâm niên công tác [8].

Bệnh viện Quân y 91 là bệnh viện đa khoa hạng 2 thuộc Quân khu 1, nằm trên địa bàn thành phố Phố Yên, Thái Nguyên. Để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chuyên môn của bệnh viện, 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. Tuy nhiên chưa có nghiên cứu nào về vấn đề này tại Bệnh viện Quân y 91. Câu hỏi đặt ra là sự hài lòng của NVYT tại Bệnh viện 91 như thế nào và yếu tố nào ảnh hưởng đến sự hài lòng đó? Xuất phát từ thực tế đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu đánh giá sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Quân y 91, Quân khu 1 năm 2023 và xác định một số yếu tố liên quan.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng, địa điểm và thời gian nghiên cứu

2.1.1. Đối tượng nghiên cứu

Toàn bộ nhân viên y tế (NVYT) hiện đang làm việc tại Bệnh viện Quân y 91, Quân khu 1, năm 2023.

- Tiêu chuẩn chọn:
 - + Đang công tác tại Bệnh viện
 - + Đã làm việc liên tục tối thiểu 6 tháng và đồng ý tham gia nghiên cứu.
- Tiêu chuẩn loại trừ:
 - ✓ Đối tượng đang xin nghỉ phép dài hạn hoặc đang đi học (Không có mặt tại bệnh viện trên 6 tháng).
 - ✓ Không đồng ý tham gia nghiên cứu.
 - ✓ Làm việc chưa đủ 6 tháng tại bệnh viện.

2.1.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 12/2022 đến tháng 05/2023.
- Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Quân y 91, Quân khu 1.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

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

2.2.2. Xác định cỡ mẫu, cách chọn mẫu định lượng

* Cỡ mẫu:

Toàn bộ cán bộ nhân viên y tế trong toàn bệnh viện đáp ứng tiêu chuẩn chọn mẫu, trong nghiên cứu chọn được 190 người.

* *Phương pháp chọn mẫu*: Chọn mẫu toàn bộ theo phương pháp thuận tiện cho đến khi đủ 190 mẫu.

2.3. Các biến số, chỉ số nghiên cứu

- Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu theo giới, độ tuổi, năm công tác, mức thu nhập, đặc điểm công việc.

- Sự hài lòng về mối quan hệ với lãnh đạo; mối quan hệ với đồng nghiệp; tiền lương và phúc lợi; học tập, phát triển và khẳng định bản thân; môi trường tương tác của cơ quan; kiến thức, kỹ năng và kết quả công việc hiện tại; cơ sở vật chất, trang thiết bị. Sự hài lòng chung đối với công việc của NVYT.

- Mối liên quan giữa sự hài lòng của đối tượng nghiên cứu với một số đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm công việc.

2.4. Phương pháp thu thập số liệu

2.4.1. Công cụ thu thập số liệu và cách đánh giá

* *Công cụ thu thập số liệu nghiên cứu định lượng*:

Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi xây dựng dựa trên thang đo hài lòng của NVYT tuyển cơ sở được phát triển bởi tác giả Lê Thanh Nhuận. Đây là bộ công cụ đã được xây dựng và kiểm định với độ tin cậy cao, chỉ số Cronbach Alpha của các yếu tố đạt từ 0,81- 0,95 [1]. Bộ câu hỏi gồm 02 phần: Phần 1: Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu; Phần 2: Đánh giá sự HL trong công việc qua 40 câu hỏi cho 7 yếu tố: mối quan hệ với lãnh đạo (8 mục); mối quan hệ với đồng nghiệp (6 mục); tiền lương và phúc lợi (6 mục); học tập, phát triển và khẳng định bản thân (7 mục); môi trường tương tác của cơ quan (7 mục); kiến thức, kỹ năng và kết quả công việc hiện tại (4 mục); cơ sở vật chất, trang thiết bị (2 mục). Mỗi câu được đo lường bằng thang đo Likert 5 (tương ứng: 1. Rất không hài lòng, 2. Không hài lòng, 3. Bình thường, 4. Hài lòng, 5. Rất hài lòng) và cũng được áp dụng cho mỗi tiêu mục của thang đo. Trong nghiên cứu của chúng tôi, mức độ hài lòng được phân loại thành 2 nhóm là hài lòng (4-5 điểm) và nhóm không hài lòng (1-3 điểm).

2.4.2. Kỹ thuật thu thập số liệu

Thu thập số liệu định lượng theo phương pháp phát vấn: Một phiếu khảo sát được gửi đến NVYT đã được lựa chọn tại các khoa/phòng để họ tự trả lời các câu hỏi bằng cách lựa chọn các tùy chọn hoặc điền câu trả lời thông qua các bước:

- Bước 1: Lựa chọn đối tượng nghiên cứu, giải thích về mục tiêu nghiên cứu và mời họ vào nghiên cứu.

- Bước 2: Sau khi đối tượng ký vào phiếu đồng ý tham gia nghiên cứu thì Điều tra viên phát phiếu thu thập số liệu và hướng dẫn đối tượng tự điền câu trả lời vào phiếu đã được thiết kế sẵn về các thông tin nhân khẩu học và sự hài lòng người bệnh. Nghiên cứu viên giải đáp mọi thắc mắc liên quan đến nghiên cứu và đối tượng tự nguyện tham gia vào nghiên cứu.

- Bước 3: Nhận lại phiếu, kiểm tra phiếu, mã hóa và nhập liệu.

2.5. Phương pháp xử lý phân tích số liệu

Số liệu được làm sạch, mã hóa và nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1. Phân tích bằng phần mềm SPSS 20. Các số liệu được phân tích bằng test thống kê mô tả số lượng và tỷ lệ %, giá trị trung bình, độ lệch chuẩn. Mối liên quan được xác định qua Chi-square test hoặc Fisher Exact test, Risk test.

2.6. Đạo đức nghiên cứu

Các thông tin thu thập được chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu và được giữ bí mật, chỉ nghiên cứu viên mới được phép tiếp cận. Nghiên cứu được tiến hành và công bố khi được sự đồng ý của Bệnh viện Quân Y 91.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Quân Y 91

Bảng 1. *Hài lòng chung của NVYT theo từng khía cạnh (n=190)*

Khía cạnh	Hài lòng		Không hài lòng		TB $\pm$ SD
	n	%	n	%	
Mối quan hệ với lãnh đạo	145	76,3	45	23,7	3,78 $\pm$ 0,3
Mối quan hệ với đồng nghiệp	105	55,3	85	44,7	3,65 $\pm$ 0,3
Tiền lương và phúc lợi	141	74,2	49	25,8	3,74 $\pm$ 0,3
Học tập, phát triển và khẳng định	80	42,1	110	57,9	3,46 $\pm$ 0,4
Môi trường tương tác của cơ quan	107	56,3	83	43,7	3,56 $\pm$ 0,4
Kiến thức, kỹ năng và kết quả công việc	113	59,5	77	40,5	3,63 $\pm$ 0,4
Cơ sở vật chất, trang thiết bị	69	36,3	121	63,7	3,47 $\pm$ 0,5
Hài lòng chung	120	63,2	70	36,8	

Kết quả tại Bảng 1 cho thấy, tỷ lệ hài lòng của NVYT rất khác nhau giữa các tiêu chí. NVYT hài lòng nhất về yếu tố mối quan hệ với lãnh đạo (chiếm 76,3%), tiếp đến là yếu tố tiền lương và phúc lợi. NVYT ít hài lòng nhất với yếu tố là cơ sở vật chất, trang thiết bị. Tỷ lệ hài lòng chung của NVYT tại Bệnh viện Quân y 91 là 63,2%.

3.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế

Bảng 2. *Mối liên quan giữa hài lòng chung về công việc với giới tính, nhóm tuổi của NVYT*

Giới tính	Hài lòng		Không hài lòng		P	OR (KTC 95%)
	n	%	n	%		
Nam	95	61,7	59	38,2	>0,05	1,41 (0,65-3,08)
Nữ	25	69,4	11	30,6		
Dưới 30 tuổi	3	25,0	9	75,0	<0,05	5,75 (1,50-22,03)
Trên 30 tuổi	117	65,7	61	34,3		
Tổng	120	63,2	70	36,8		

Kết quả ở Bảng 2 cho thấy, giới tính không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của NVYT ($p > 0,05$). Độ tuổi có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của NVYT ($p < 0,05$). Tỷ lệ NVYT có độ tuổi trên 30 hài lòng cao gấp 5,75 so với những người dưới 30 tuổi (OR (95%CI) : 5,75 (1,50-22,03)).

Bảng 3. *Mối liên quan giữa hài lòng chung với trình độ học vấn*

Đặc điểm cá nhân	Hài lòng		Không hài lòng		P	OR (KTC 95%)
	n	%	n	%		
Đại học, sau đại học	23	50,0	23	50,0	<0,05	2,06 (1,05-4,05)
Cao đẳng, trung cấp	97	67,4	47	32,6		
Tổng	120	63,2	70	36,8		

Qua Bảng 3 cho thấy, trình độ học vấn có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của NVYT ($p < 0,05$). Tỷ lệ NVYT có trình độ trung cấp, cao đẳng hài lòng cao gấp 2,06 lần so với những người có trình độ đại học và sau đại học (OR (95%CI) : 2,06 (1,05-4,05)).

Bảng 4. *Mối liên quan giữa sự hài lòng chung với số lần trực trong tháng*

Số lần trực trung bình một tháng	Hài lòng		Không hài lòng		P	OR (KTC 95%)
	n	%	n	%		
≤ 8 lần	22	100	0	0	<0,05	
> 8 lần	198	58,3	70	41,7		

Kết quả tại Bảng 4 chỉ ra rằng, số lần trực trung bình một tháng có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của NVYT ($p < 0,05$). Tỷ lệ hài lòng ở những NVYT trực ít hơn 8 lần/tháng (100%) cao hơn những người trên 8 lần/tháng (chiếm 58,3%).

4. Bàn luận

4.1. Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Quân y 91, Quân khu 1 năm 2023

Kết quả nghiên cứu ở bảng 1 cho thấy sự hài lòng của nhân viên y tế Bệnh viện 91 có sự khác nhau giữa các yếu tố:

4.1.1. Sự hài lòng về mối quan hệ với lãnh đạo

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, đa số nhân viên y tế tại Bệnh viện Quân Y 91 hài lòng về mối quan hệ với lãnh đạo với tỷ lệ là 76,3%. Điểm trung bình của mức độ hài lòng này là $3,78 \pm 0,3$ điểm. Kết quả này cho thấy mức độ hài lòng về mối quan hệ với lãnh đạo của NVYT trong bệnh viện khá tốt. Tại bệnh viện Quân y 91, với đặc thù là một bệnh viện thuộc lực lượng vũ trang, mối quan hệ giữa lãnh đạo và NVYT không chỉ là mối quan hệ trong công việc giữa lãnh đạo bệnh viện với nhân viên mà còn là mối quan hệ giữa chỉ huy cấp trên và chiến sĩ cấp dưới. Do đó, phần lớn NVYT hài lòng với mối quan hệ với lãnh đạo. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với sự hài lòng về mối quan hệ với lãnh đạo của NVYT tại Bệnh viện Trung ương Quân đội 108. Điểm trung bình về hài lòng với lãnh đạo đạt 4,39/5 điểm [6].

4.1.2. Sự hài lòng về mối quan hệ với đồng nghiệp

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 55,3% nhân viên y tế của bệnh viện hài lòng về mối quan hệ với đồng nghiệp với điểm trung bình là $3,65 \pm 0,3$ điểm. Điều này có thể do trong công việc hàng ngày hầu như các NVYT đều giúp đỡ hỗ trợ nhau và có mối quan hệ tốt do có thời gian dài làm việc cùng nhau nhưng không tránh khỏi những mâu thuẫn trong công việc và cuộc sống.

4.1.3. Sự hài lòng với tiền lương và phúc lợi

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, phần lớn nhân viên y tế của bệnh viện Quân y 91 hài lòng với chế độ tiền lương và phúc lợi (74,2%). Điều này do đặc thù của bệnh viện Quân Y 91 là bệnh viện thuộc lực lượng vũ trang, nên nhân viên y tế của bệnh viện được hưởng lương và phụ cấp theo ngạch bậc quy định ở mức khá cao. Tuy nhiên, với tình hình kinh tế chung của cả nước, NVYT của bệnh viện vẫn có mong muốn được cải thiện về thu nhập từ lương và các phúc lợi khác. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với mức độ hài lòng về tiền lương và phúc lợi của NVYT tại Bệnh viện Trung ương Quân đội 108. Trong nghiên cứu này, NVYT đánh giá về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi xã hội với mức điểm trung bình là 4,27/5 điểm [6].

4.1.4. Sự hài lòng của NVYT về học tập, phát triển và khẳng định

Có 42,1% NVYT của bệnh viện hài lòng với yếu tố học tập, phát triển và khẳng định với điểm trung bình là $3,46 \pm 0,4$ điểm. Việc học tập nâng cao trình độ của NVYT của bệnh viện còn bị hạn chế do các bệnh viện thuộc quân đội đều muốn cử NVYT đi học tập theo các trường trong quân đội để có thể đảm bảo đúng quy định. Tuy nhiên, với đặc thù của ngành y, có một số chuyên ngành các trường Y thuộc quân đội chưa có nên việc học tập nâng cao trình độ còn bị hạn chế. Một lý do khác là do đặc thù của quân đội nên việc học tập nâng cao trình độ và thăng tiến trong công việc thường kèm theo tiêu chí về thời gian công tác, cấp bậc của NVYT. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Bùi Thị Tố Quyên và cộng sự. Theo nghiên cứu này, điểm trung bình hài lòng về cơ hội học tập đạt $3,2 \pm 1,0/5$ điểm và điểm cơ hội thăng tiến trung bình đạt $3,2 \pm 0,9/5$ điểm [9].

4.1.5. Sự hài lòng về cơ sở vật chất và công việc tại cơ quan đơn vị

Chỉ có 36,3% NVYT hài lòng về cơ sở vật chất của bệnh viện, với điểm trung bình là $3,47 \pm 0,5$. Bệnh viện Quân Y 91 được xây dựng từ những năm 1965, trải qua hơn 50 năm hình thành và phát triển, bệnh viện luôn quan tâm đầu tư hệ thống trang thiết bị y tế tương đối hiện đại, tuy nhiên cơ sở vật chất hạ tầng và trang thiết bị vẫn còn nhiều hạn chế và hỏng hóc, xuống cấp. Chính vì vậy, tỷ lệ hài lòng với trang thiết bị và cơ sở vật chất của bệnh viện còn chưa cao. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với kết quả nghiên cứu của Cù Bạch Mi tại Trà Vinh, cho thấy tỷ lệ Điều dưỡng hài lòng đối với công việc khác nhau theo từng yếu tố khác nhau và đạt thấp nhất là yếu tố điều kiện làm việc: 47,1%; tỷ lệ điều dưỡng hài lòng chung đối với công việc đạt 62,7% [10].

4.1.6. Đánh giá sự hài lòng chung của NVYT tại Bệnh viện Quân Y 91

Tỷ lệ hài lòng của NVYT rất khác nhau giữa các tiêu chí, NVYT hài lòng nhất về yếu tố mối quan hệ với lãnh đạo (chiếm 76,3%), tiếp đến là yếu tố tiền lương và phúc lợi. NVYT ít hài lòng nhất với 2 yếu tố là kiến thức, kỹ năng và kết quả công việc và cơ sở vật chất, trang thiết bị. Tỷ lệ hài lòng chung của NVYT tại Bệnh viện Quân y 91 là 63,2%. Kết quả này là do nhiều yếu tố tạo nên, trong đó có sự quan tâm, hỗ trợ của lãnh đạo bệnh viện và chính sách tiền lương, phúc lợi của bệnh viện dành cho NVYT khá tốt. Bên cạnh đó, sự đoàn kết tương trợ giữa các NVYT trong bệnh viện, tạo nên một môi trường làm việc tốt và nâng cao sự hài lòng của họ.

Tỷ lệ hài lòng với công việc của NVYT Bệnh viện 91 tương đồng với tỷ lệ hài lòng của NVYT trong nghiên cứu của tác giả Trần Thị Lý và Trịnh Thanh Loan tại Bắc Ninh. Trong nghiên cứu này, điểm trung bình chung của NVYT đối với 5 lĩnh vực là 3,88 điểm (điểm tối đa là 5) và tỷ lệ hài lòng chung của NVYT là 75,56% [5].

4.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế

Kết quả tại bảng 2 cho thấy không có mối liên quan giữa giới tính với sự hài lòng của NVYT ($p > 0,05$), nhưng có sự liên quan về độ tuổi với sự hài lòng với công việc ($p < 0,05$). Tỷ lệ NVYT có độ tuổi trên 30 hài lòng cao gấp 5,75 so với những người dưới 30 tuổi (OR (95%CI): 5,75 (1,50-22,03)). Những NVYT trẻ tuổi thường là những người mới đi làm được giao nhiều công việc nhưng mức lương lại thấp hơn so với những người đã đi làm nhiều năm. Theo kết quả nghiên cứu của Trần Thị Lý tại Bắc Ninh, tuổi có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với mức độ hài lòng của NVYT ($p < 0,05$; OR (95% CI): 0,24 (0,07-0,79)). Tỷ lệ hài lòng ở nhóm tuổi trên 30 tuổi chiếm 96,3%, cao hơn nhóm tuổi dưới 30 tuổi (86%) [8].

Trình độ học vấn có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của NVYT ($p < 0,05$). Tỷ lệ NVYT có trình độ trung cấp, cao đẳng hài lòng cao gấp 2,06 lần so với những người có trình độ đại học và sau đại học (OR (95%CI): 2,06 (1,05-4,05)). Điều này có thể giải thích do những người có trình độ học vấn càng cao sẽ có xu hướng mong muốn được làm việc trong một môi trường làm việc tốt hơn nữa với mức thu nhập cao hơn. Ngoài ra, những người có trình độ chuyên môn cao muốn làm việc ở những nơi có điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị tốt hơn để họ có thể thể hiện hết khả năng của họ trong công việc. Chính vì vậy, đôi khi mức độ hài lòng của họ với công việc tại bệnh viện có thể thấp hơn so với những người có trình độ thấp hơn. Theo Bùi Thị Tú Quyên và cộng sự, trình độ học vấn có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của nhân viên y tế tại Việt Nam. Theo đó những người có trình độ cử nhân trở lên có mức độ hài lòng thấp hơn những người có trình độ dưới đại học (Coefficient: 0,16 (95% CI: 0,08; 0,25) [9].

Kết quả nghiên cứu cho thấy, số lần trực trung bình một tháng có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của NVYT ($p < 0,05$). Tỷ lệ hài lòng ở những NVYT trực ít hơn 8 lần/tháng (100%) cao hơn những người trên 8 lần/tháng (chiếm 58,3%). Trực đêm là điểm đặc trưng của các cán bộ trong ngành y. Tuy nhiên, tần suất trực của nhân viên y tế càng nhiều sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe về thể chất và tinh thần của họ, đôi khi có thể gây ra những mệt mỏi, căng thẳng trong công việc. Bên cạnh đó, NVYT phải trực nhiều sẽ có ít thời gian dành cho bản thân

họ và gia đình, điều đó có thể dẫn đến những căng thẳng trong cuộc sống của họ. Kết quả nghiên cứu của Ngô Trần Đức Hữu và cộng sự tương tự với nghiên cứu của chúng tôi, số lần trực trong tháng có liên quan có ý nghĩa thống kê với mức độ hài lòng của NVYT. Cụ thể, những NVYT có số lần trực trong 1 tháng từ 7 lần trở lên có khả năng không hài lòng cao hơn so với những người có tần suất trực ít hơn (OR (95%CI): 0,59 (0,37-0,94), $p < 0,05$ [4].

5. Kết luận

- Tỷ lệ hài lòng chung của NVYT tại Bệnh viện Quân y 91 là 63,2%. Tiêu mục “mối quan hệ với lãnh đạo” có tỷ lệ hài lòng cao nhất, với 76,3%. Tiêu mục “Cơ sở vật chất trang thiết bị” có tỷ lệ hài lòng thấp nhất, với 36,3%.

- Độ tuổi, trình độ học vấn và số lần trực trong tháng có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng của NVYT ($p < 0,05$).

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] N. T. Le and L. C. Le, “Developing a toolkit to measure satisfaction of grassroots medical staff,” *Journal of Public Health*, vol. 11, no. 1, pp. 18-24, 2009.
- [2] Ministry of Health, *Decision No. 3869/QĐ-BYT dated August 28, 2019 Promulgating forms and instructions for patient and medical staff satisfaction surveys*, Hanoi, 2019.
- [3] L. T. K. Le, *Assessing job satisfaction of nurses at Dak Lak Provincial General Hospital in 2016*, University of Public Health, Hanoi, 2016.
- [4] H. T. D. Ngo, *Job satisfaction of medical staff of Binh Duong Provincial General Hospital in 2020 and some related factors*, Thang Long University, Hanoi, 2020.
- [5] L. T. Tran and L. T. Tran, “Current status of human resources and job satisfaction of medical staff at the Center for Disease Control of Bac Ninh Province,” *Vietnam Medical Journal*, vol. 528, no. 2, pp. 269-273, 2023.
- [6] N. T. T. Dao *et al.*, “Assessing the level of job satisfaction of 827 medical staff working at Central Military Hospital 108,” *Military Medicine Journal*, vol. 364, no. 5-6/2023, pp. 23-28, 2023.
- [7] T. M. Nguyen *et al.*, “Job satisfaction of medical staff at the Central Traditional Medicine Hospital and influencing factors in 2023,” *Vietnamese Medicine*, vol. 528, no. 2/2023, pp. 51-55, 2023.
- [8] L. T. Tran *et al.*, “Current status and some factors related to the level of satisfaction of medical staff at Yen Phong General Clinic, Bac Ninh Province,” *Journal of Public Health*, vol. 63, no. 3, pp. 120-126, 2022.
- [9] Q. T. T. Bui, L. T. H. Vu, and M. V. Hoang, “Job satisfaction of healthcare workers in Vietnam: A multilevel study,” *International Journal of Healthcare Management*, vol. 14, no. 4, pp. 1091-1097, 2021.
- [10] M. B. Cu, *Job satisfaction and related factors of clinical nurses at Tra Vinh general hospital in 2015*, University of Public Health, Hanoi, 2015.