

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

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 Tiểu Cần, tỉnh Trà Vinh năm 2020

Nguyễn Văn Liêm^{1*}, Đỗ Mai Hoa², Vũ Thị Hậu³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiểu Cần - tỉnh Trà Vinh năm 2020.

Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng với định tính, cỡ mẫu 153 nhân viên y tế, 07 cuộc phỏng vấn sâu.

Kết quả: Tỷ lệ hài lòng công việc thấp đạt 28,8%. Điểm trung bình hài lòng chung 3,72. Có mối liên quan giữa yếu tố thu nhập ($p=0,006$; $\chi^2=7,56$; $OR=3,74$), trình độ học vấn ($p=0,009$; $\chi^2=6,87$; $OR=4,29$), vị trí công tác ($p=0,001$; $\chi^2=11,15$; $OR=4,60$) với sự hài lòng công việc. Yếu tố thu nhập; yếu tố môi trường làm việc; yếu tố lãnh đạo và đồng nghiệp; yếu tố đặc điểm cá nhân có ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên y tế.

Kết luận: Tỷ lệ hài lòng công việc thấp, bệnh viện cần tăng thu nhập cho NVYT, cải thiện môi trường làm việc, lãnh đạo quan tâm hơn đến nhân viên, triển khai hệ thống đánh giá thực hiện công việc. NVYT cần chia sẻ khó khăn với BV, nỗ lực phấn đấu bản thân và yêu quý công việc.

Từ khóa: Sự hài lòng, nhân viên y tế, bệnh viện Tiểu Cần.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đánh giá sự hài lòng công việc của nhân viên là một nhiệm vụ quan trọng đối với một doanh nghiệp, bởi qua đó giúp cho doanh nghiệp đề ra những chính sách phù hợp nhằm quản lý nguồn nhân lực hiệu quả hơn, nâng cao sức cạnh tranh. Hiện nay phần lớn các bệnh viện hoạt động như doanh nghiệp, kể cả bệnh viện công, bởi theo nghị định 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ (1) các đơn vị y tế hướng tới tự chủ, tức là cũng có sự cạnh tranh quyết liệt, trước

tình hình như thế, các bệnh viện phải đưa ra nhiều giải pháp trong đó có giải pháp quản lý nguồn nhân lực.

Trong bối cảnh chưa đủ nhân sự, bệnh viện Tiểu Cần hiện nay lại càng thiếu hơn do một số cán bộ y tế, xin chuyển và nghỉ việc. Trong 3 năm (2017 – 2020), đã có 03 BS chuyên khoa Sản xin nghỉ và chuyển việc; 02 BS chuyên khoa Nội chuyển việc; 01 Dược Sĩ đại học xin nghỉ việc (2), (3).

Chúng tôi tiến hành nghiên cứu **“Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế và một**



*Địa chỉ liên hệ: Nguyễn Văn Liêm
Email: nguyenliemxq1970@gmail.com

¹ Bệnh viện Đa khoa Khu Vực Tiểu Cần - Trà Vinh

² Tổ chức hợp tác phát triển y tế của Đại học Harvard

³ Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 13/10/2020

Ngày phản biện: 20/11/2021

Ngày đăng bài: 28/02/2022

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0601SKPT20-056>

số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiều Cần – tỉnh Trà Vinh năm 2020” này để cung cấp bằng chứng khoa học và các thông tin giúp cho lãnh đạo bệnh viện có chính sách phù hợp quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng với định tính.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Tại Bệnh viện Đa khoa Khu vực Tiều Cần, huyện Tiều Cần, tỉnh Trà Vinh từ tháng 05 đến tháng 08 năm 2020.

Đối tượng nghiên cứu

Định lượng: Toàn bộ nhân viên y tế đang làm việc tại bệnh viện Đa khoa Khu vực Tiều Cần - Trà Vinh.

Định tính: Phỏng vấn nhóm lãnh đạo (Giám đốc, Trưởng phòng Tổ chức Cán bộ, Trưởng phòng Kế hoạch Tổng hợp) và nhóm nhân viên (BS, ĐD khối Lâm sàng, KTV khối Cận lâm sàng; nhân viên khối Hành chính).

Tiêu chuẩn lựa chọn: Công tác trên một năm, có mặt tại bệnh viện trong thời gian nghiên cứu.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Cỡ mẫu: 153 NVYT chiếm 86,4% tổng số NVYT và 7 cuộc PVS (3 lãnh đạo, 4 nhân viên).

Phương pháp chọn mẫu: Chọn toàn bộ NVYT đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Khu vực Tiều Cần để phát vấn. Chọn mẫu định tính có chủ đích.

Các biến số và bộ công cụ nghiên cứu

- Biến số thông tin chung của NVYT (tuổi, giới tính, thu nhập, học vấn...)

- Biến số sự hài lòng của NVYT dựa theo bộ công cụ (Nghiên cứu sử dụng bộ công cụ của Bộ Y tế nhằm đo lường mức độ hài lòng công việc. Tham khảo Học thuyết hai yếu tố của Frederick Herzberg đưa ra những yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc, sự kết hợp hai nội dung trên nhằm đạt mục tiêu nghiên cứu).

- Biến số các yếu tố ảnh hưởng sự hài lòng dựa theo học thuyết hai yếu tố của Frederick Herzberg.

Phương pháp thu thập số liệu

Định lượng: Thu thập qua phiếu khảo sát sự hài lòng NVYT bao gồm 43 tiểu mục. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ, từ “rất không hài lòng” (1 điểm); đến “rất hài lòng” (5 điểm) để đo lường mức độ hài lòng của NVYT. Với 43 tiểu mục thì tổng số điểm <172: Không hài lòng; ≥ 172 là hài lòng.

Định tính: Thu thập qua phỏng vấn sâu và lưu lại bằng máy ghi âm.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu định lượng và nhập bằng phần mềm EpiData3.1, làm sạch, xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0. Thông tin định tính được gỡ băng, trích dẫn theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu đã được Hội đồng đạo đức của trường Đại học Y tế Công cộng thông qua theo số 176/2020/YTCC-HD3 ngày 29 tháng 04 năm 2020. Được sự đồng ý của lãnh đạo bệnh viện. Số liệu thông tin thu thập được chỉ phục vụ nghiên cứu.

KẾT QUẢ

Đặc điểm đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm chung về đối tượng nghiên cứu (n=153)

Nội dung	n	Tỷ lệ (%)
Giới		
Nam	63	41,2
Nữ	90	58,8
Tuổi		
<= 30	51	33,3
>30	102	66,7
Trình độ học vấn		
Trên đại học	17	11,1
Đại học, cao đẳng, trung cấp, khác.	136	88,9
Trình độ chuyên môn		
Chuyên Khoa I, II, Bác Sĩ, Dược sĩ Đại học, Cử nhân Y (ĐD, KTV, NHS)	67	43,8
Trung cấp Y/Dược, Sơ cấp Y /Dược, Chuyên ngành khác	86	56,2
Thu nhập trung bình /tháng		
≤ 8000.000	129	84,3
>8.000.000	24	15,7
Vị trí công tác		
Lãnh đạo	26	17,0
Nhân viên	127	83,0

Bảng 1 cho thấy trong 153 ĐTNC có 90 nữ NVYT chiếm tỉ lệ 58,8% và 63 nam NVYT chiếm tỉ lệ 41,2 %. Nhóm tuổi dưới hoặc bằng 30 là 51 người, chiếm tỉ lệ 33,3%; có 17 người trên đại học chiếm tỉ lệ 11,1 %; có 129 NVYT thu nhập dưới hoặc bằng 80.000.000

đồng chiếm tỉ lệ 84,3%. Nhóm lãnh đạo là 26 người chiếm tỉ lệ 17 %; còn lại là nhân viên có 127 người chiếm tỉ lệ 83%.

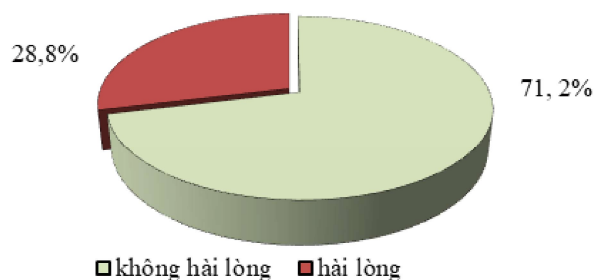
Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế

Bảng 2. Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tham gia nghiên cứu (n=153)

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Tỉ lệ hài lòng (%)
Sự hài lòng về môi trường làm việc	3,66	0,528	34,0
Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp	3,85	0,529	57,5
Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến	3,74	0,573	43,1
Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương và phúc lợi	3,61	0,570	27,5
Sự hài lòng cảm nhận chung về bệnh viện	3,75	0,563	50,3

Điểm trung bình và tỉ lệ hài lòng chung về: Yếu tố môi trường công việc là 34% ($3,66 \pm 0,528$); Yếu tố lãnh đạo và đồng nghiệp là 57,5% ($3,85 \pm 0,529$); Yếu tố công việc, cơ hội

học tập và thăng tiến là 43,1% ($3,74 \pm 0,573$); Yếu tố quy chế nội bộ, tiền lương và phúc lợi là 27,5% ($3,61 \pm 0,570$). Yếu tố hài lòng chung bệnh viện là 50,3% ($3,75 \pm 0,563$).



Hình 1. Tỉ lệ nhân viên y tế hài lòng công việc tại bệnh viện năm 2020

Biểu đồ 1 cho thấy có 28,8% (44 NVYT) hài lòng, 71,2% (109 NVYT) không hài lòng.

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

Nhóm yếu tố thuộc về cá nhân

Bảng 3. Mối liên quan giữa đặc điểm cá nhân với sự hài lòng công việc của nhân viên y tế (n=153)

Đặc điểm cá nhân	Sự hài lòng chung công việc		χ^2	OR KTC (95%)	P
	Chưa hài lòng n (%)	Hài lòng n (%)			
Trình độ học vấn					
Cấp II, III, Trung cấp, Cao đẳng, đại học	120 (75%)	34 (25%)	6,868	4,286 (1,513-12,137)	0,009
Trên đại học	7 (41,2%)	10 (58,8%)			
Thu nhập trung bình / tháng					
<=8 triệu	98 (76%)	31 (24%)	7,559	3,736 (1,521-9,178)	0,006
>8 triệu	11 (45,8%)	13 (54,2%)			
Vị trí công tác					
Nhân viên	98 (77,2%)	29 (22,8%)	11,154	4,608 (1,909 - 11,126)	0,001
Lãnh đạo, Trưởng, phó Khoa phòng	11 (42,3%)	15 (57,7%)			

Kết quả cho thấy, có mối liên quan giữa học vấn với sự hài lòng công việc ($p=0,009<0,05$) khoảng tin cậy 95% (1,513-12,137) nhóm có

trình độ học vấn sau đại học có sự hài lòng công việc lớn gấp 4,286 (OR) lần nhóm có trình độ học vấn khác; giữa thu nhập với sự

hài lòng công việc ($p=0,006<0,05$) khoảng tin cậy 95% (1,521-9,178) nhóm có thu nhập trên 8 triệu đồng/ tháng có sự hài lòng công việc lớn gấp 3,736 (OR) lần nhóm có thu nhập dưới hoặc bằng 8 triệu đồng/ tháng; giữa vị trí công tác với sự hài lòng công việc ($p=0,001<0,05$) khoảng tin cậy 95% (1,909 ; 11,126) nhóm lãnh đạo có sự hài lòng công việc lớn gấp 4,608(OR) lần nhóm nhân viên.

Yếu tố thập nhập có ảnh hưởng lớn đến sự hài lòng công việc của NVYT nói chung, phần lớn những người có thu nhập cao là những NVYT có thời gian công tác lâu, “Đa số những bậc anh đi trước có mức thu nhập cao, ổn định thì hài lòng với công việc nhiều hơn” (PVS nhân viên BV). Nhu cầu mục tiêu cá nhân của mỗi người khác nhau nên sự hài lòng đối với công việc cũng dễ khác nhau, kết quả phỏng vấn - “Đa số Bác sĩ trẻ muốn có môi trường làm việc tốt hơn để có cơ hội nâng cao tay nghề, NVYT nữ thì cần có thời gian nhiều để chăm sóc gia đình nhiều hơn.” (PVS lãnh đạo BV).

Kết quả phỏng vấn cho biết: “các em bây giờ thường so sánh với đơn vị khác về thu nhập, về môi trường làm việc, điều đó cũng hướng đến tâm lý làm việc của mấy em” (PVS lãnh đạo BV).

Yếu tố thuộc môi trường bệnh viện

Hiện tại Khoa Cấp cứu, Khoa Sản thường xuyên thiếu nhân lực, thiếu thuốc men phương tiện điều trị, sự quan tâm động viên của lãnh đạo là hết sức cần thiết, có ý kiến “Lãnh đạo có quan tâm nhưng chưa thường xuyên” (PVS nhân viên BV).

Các chính sách qui định tại bệnh viện chưa được thực thi nghiêm minh, dễ đưa đến sự so sánh và bất mãn trong NVYT “Công tác kiểm tra chưa chặt chẽ, một số nhân viên chưa bảo đảm giờ giấc và vị trí việc làm” (PVS nhân viên BV).

Nguồn nhân lực tại bệnh viện đang thiếu so với qui định, kết quả phỏng vấn “Bệnh viện đang rất thiếu nhân lực cho khoa Sản, Điều dưỡng chung bệnh viện cũng đang thiếu...” (PVS lãnh đạo BV). “Do thiếu nhân lực nên một số vị trí phải trực tua 2, phần nào làm giảm sự hài lòng công việc của NVYT”. (PVS lãnh đạo BV).

Tình hình trật tự an ninh bệnh viện hiện nay rất được quan tâm, đã có trường hợp NVYT bị hành hung, nên có ý kiến cho rằng: “Bệnh viện cần quan tâm và bảo đảm tình hình an ninh trật tự, để NVYT an tâm làm chuyên môn” (PVS nhân viên BV).

Do thiếu trình độ chuyên môn có giới hạn, thiếu phương tiện điều trị nên bệnh viện không dám giữ bệnh điều trị, nên có ý kiến: “Cần tạo điều kiện cho Y, BS học nâng cao trình độ chuyên môn, trang bị đầy đủ hơn phương tiện điều trị, mạnh dạn giữ bệnh và phát huy nghề nghiệp” (PVS nhân viên BV).

Nhóm yếu tố môi trường bên ngoài

Hiện nay y tế tuyến cơ sở còn gặp nhiều khó khăn về nhân lực cũng như trang thiết bị, nên có ý kiến cho rằng: “Ngành y tế thường tập trung chú trọng cho tuyến tỉnh, tuyến trung ương, trong khi tuyến cơ sở chưa được quan tâm nhiều” (PVS nhân viên BV). Chính sách qui định của cơ quan BHYT, BHXH liên quan đến việc xuất toán của bệnh viện nên có ý kiến cho rằng “Các quy định ràng buộc của BHYT đã gây áp lực cho Y Bác Sĩ” (PVS nhân viên BV).

Trong thời gian qua mặc dù chính sách tiền lương của NVYT có tăng nhưng: “Hiện tại tiền lương còn thấp, điều đó cũng phần nào ảnh hưởng đến tâm tư nguyện vọng của nhân viên y tế” (PVS lãnh đạo BV).

BÀN LUẬN

Đánh giá sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế

Sự hài lòng của nhân viên y tế về môi trường làm việc.

Tỉ lệ hài lòng chung với yếu tố môi trường làm việc là 34%. Với kết quả này, bệnh viện cần cải thiện điều kiện môi trường làm việc tốt hơn, cần chú ý đến cơ hội phát triển nghề nghiệp của NVYT, bảo đảm an ninh trật tự trong bệnh viện. Kết quả phù hợp với nghiên cứu của Nguyễn Văn Hoàn (2017) tại Bệnh viện Đa khoa Khu vực 333, huyện Eakar, tỉnh Đắk Lắk năm 2017” là 28,2 % (4).

Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp.

Tỉ lệ hài lòng chung lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp là 57,5%, cao hơn các nội dung khác, tuy nhiên kết quả PVS cho thấy lãnh đạo cần quan tâm thường xuyên hơn nữa đến nhân viên. Nghiên cứu của Conrad Musunguzi và cộng sự (2018) cho thấy phong cách lãnh đạo tác động đến động lực làm việc và sự hài lòng công việc của nhân viên y tế (5).

Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến.

Tỉ lệ hài lòng công việc, cơ hội học tập và thăng tiến là 43,1%. Kết quả PVS cho

thấy lãnh đạo bệnh viện cần tạo điều kiện cho NVYT học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Nghiên cứu của Bùi Thị Hạnh (2018) tại bệnh viện Cái Bè - Tiền Giang cho kết quả tỉ lệ hài lòng về yếu tố đào tạo, học tập, thăng tiến là 39,6% (6).

Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi.

Tỉ lệ hài lòng chung với yếu tố quy chế nội bộ tiền lương, phúc lợi là 27,5%. Việc có mức thu nhập thấp, có yếu tố chưa công bằng trong việc đánh giá xếp loại nhân viên, ảnh hưởng và làm giảm sự hài lòng của NVYT. Nghiên cứu

của Wim Van Lerberghe (2014) cho thấy việc trả lương không đúng với năng lực, tính chất công việc dễ xảy ra hiện tượng là đối phó, mâu thuẫn quyền lợi và bị chảy máu nhân tài.

Sự hài lòng cảm nhận chung về bệnh viện.

Tỉ lệ hài lòng chung về bệnh viện là 50,3%. Kết quả này thấp hơn so với nghiên cứu của Đinh Xuân Bình tại bệnh viện Đa khoa Nông nghiệp, năm 2019 là 73% (7), nghiên cứu của Trần Phước Lâm (2019), tại khoa Cấp cứu bệnh viện Chợ Rẫy là 76,8% (8).

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

Yếu tố môi trường bên ngoài

Chính sách phát triển y tế cơ sở chưa theo kịp nhu cầu của xã hội và NVYT có thể ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng công việc của NVYT.

Các qui định của cơ quan BHYT ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc. Kết quả này hợp với nghiên cứu của Bùi Thị Hạnh (2017) đa số các Bác Sĩ, Điều Dưỡng khối lâm sàng bị ảnh hưởng nhiều với các qui định về thủ tục thanh quyết toán bảo hiểm y tế (6).

Yếu tố thuộc môi trường bệnh viện

Sự quan tâm của lãnh đạo có ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của NVYT, có ý kiến cho rằng lãnh đạo cần quan tâm sâu sắc hơn nữa. Nghiên cứu của Conrad Musunguzi và cộng sự (2018). Kết quả cho thấy phong cách lãnh đạo tác động đến sự hài lòng công việc của nhân viên y tế (5).

Chính sách tiền lương tăng thêm chưa phát huy do nguồn thu bệnh viện thấp, việc đánh giá xếp loại NVYT đôi khi chưa khách quan làm giảm sự hài lòng của NVYT. Kết quả này cũng tương đồng kết quả của nghiên cứu của Đinh Xuân Bình (2019) (7) yếu tố hệ thống đánh giá kết quả công việc có ảnh hưởng đến sự hài lòng của NVYT.

Tình hình an ninh trật tự bệnh viện chưa bảo đảm để NVYT an tâm làm việc chuyên môn, điều này ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của NVYT, kết quả PVS cũng phù hợp với kết quả khảo sát qua phát vấn.

Nhóm yếu tố đặc điểm nhân viên y tế

NVYT thu nhập trên 8 triệu đồng có tỉ lệ hài lòng 54,2% cao hơn nhóm còn lại (24%). Mức thu nhập càng tăng thì tỉ lệ hài lòng càng tăng, lãnh đạo bệnh viện cần cải thiện và tăng nguồn thu nhập cho NVYT so với mức hiện nay.

Phần lớn những NVYT có trình độ học vấn sau đại học đã được bệnh viện tạo điều kiện cho đi học trong thời gian trước, đã hỗ trợ kinh phí đào tạo và nay thường ở các vị trí lãnh đạo, có mức thu nhập cao nên có tỉ lệ hài lòng công việc cao 58,8%, trong khi nhóm NVYT khác là 25%

Kết quả nghiên cứu tương đồng với nghiên cứu của Trần Phước Lâm (2019) tại khoa cấp cứu bệnh viện Chợ Rẫy năm 2019, đặc điểm của NVYT: có ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc (8). Phù hợp với nghiên cứu của Huixuan Zhou (2016) và cộng sự. Đặc điểm cá nhân có liên quan đáng kể với sự hài lòng công việc (9).

Hạn chế: Nghiên cứu đã cung cấp thông tin về mức độ hài lòng công việc của NVYT tại bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiểu Cần-tỉnh Trà Vinh năm 2020, đồng thời cũng phân tích và nêu ra được một số yếu tố chính ảnh hưởng đến sự hài lòng trên, tuy nhiên chưa đề ra những biện pháp cụ thể nhằm nâng cao sự hài lòng công việc của NVYT ví dụ như làm thế nào để nâng cao thu nhập cho NVYT? Để khắc phục hạn chế, từ kết quả nghiên cứu, phân tích sâu hơn nữa nguyên nhân gốc rễ của sự hài lòng thấp, từ đó có những đề nghị giải pháp cụ thể hơn từ thực tế bệnh viện, giúp cho lãnh đạo có phương hướng chính sách phù hợp hơn.

KẾT LUẬN

Tỉ lệ hài lòng chung đối với công việc ở mức 28,8%. Trong đó nội dung quy chế nội bộ, tiền lương và phúc lợi là thấp nhất 27,5%; Điểm trung bình hài lòng của 5 nội dung trong bộ câu hỏi đo lường sự hài lòng là 3,72 trên thang điểm 5.

Các yếu tố môi trường bên ngoài (đặc thù ngành Y, tiền lương), yếu tố môi trường bên trong (sự quan tâm của lãnh đạo, đánh giá xếp loại nhân viên, điều kiện môi trường làm việc) yếu tố đặc điểm cá nhân (thu nhập, học vấn, vị trí công tác) có ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của NVYT.

Từ kết quả nghiên cứu, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị cho lãnh đạo bệnh viện cần: Cải thiện, tăng nguồn thu nhập ABC hàng tháng cho NVYT; Cải thiện môi trường làm việc, bảo đảm trật tự an ninh bệnh viện; Quan tâm hơn, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của NVYT; Tăng cường quản lý nguồn nhân lực, công bằng trong việc đánh giá xếp loại. Đối với nhân viên y tế: Có sự cảm thông với những khó khăn, hạn chế của bệnh viện. Không ngừng học hỏi, nỗ lực phấn đấu bản thân trong mọi hoàn cảnh. Trình bày quan điểm, kiến nghị khi có cơ hội, tạo mối quan hệ tốt với lãnh đạo và đồng nghiệp. Trân trọng và yêu quý việc làm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ. Nghị định 16/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 02 năm 2015- Quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp. Hà Nội: Chính phủ; 2015.
2. Bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiểu Cần. Báo cáo tổng kết công tác y tế năm 2017. Bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiểu Cần; 2017.
3. Bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiểu Cần. Báo cáo tổng kết công tác y tế năm 2018. Bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiểu Cần; 2018.
4. Nguyễn Văn Hoàn. 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 333,

- huyện Eakar, tỉnh Đắk Lắk năm 2017 [Luận văn Thạc sĩ Y tế Công cộng]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2017.
5. C. Musinguzi, L. Namale, E. Rutebemberwa, A. Dahal, P. Nahirya-Ntege, A. Kekitiinwa. The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda, J Healthc Leadersh, 2018;10:21-32.
 6. Bùi Thị Hạnh. *Sự hài lòng với công việc của Bác sĩ, Điều dưỡng khối lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa Cái Bè tỉnh Tiền Giang năm 2018* Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2018.
 7. Đinh Xuân Bình. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Đa khoa Nông Nghiệp, năm 2019. Hà Nội: Trường đại học y tế công cộng 2019.
 8. Trần Phước Lâm. Thực trạng sự hài lòng công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại khoa Cấp cứu bệnh viện Chợ Rẫy năm 2019 [Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ]. Hà Nội: Đại học Y tế Công Cộng Hà Nội; 2019.
 9. Huixuan Zhou, Guangyu Hu. 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;15.

Job satisfaction of health workers and a number of influencing factors in Tieu Can - Tra Vinh Regional General Hospital, 2020

Nguyen Van Liem¹, Do Mai Hoa², Vu Thi Hau³

¹ Tieu Can-Tra Vinh Regional General Hospital

² Harvard Medical Development Cooperation Organization

³Hanoi University of Public Health

Objective : Describe job satisfaction and analyze some factors affecting job satisfaction of health workers in Regional General Hospital Tieu Can district - Tra Vinh province, 2020. **Methods:** The cross-sectional study design with the combination of quantitative and qualitative methods was applied with total 153 health workers, performed from May to August 2020. **Main findings:** The rate of job satisfaction was low at 28.8%. Overall satisfaction score of 3.72. There is a relationship between the factors of income ($p = 0.006$; $\chi^2 = 7.56$; OR = 3.74), education level ($p = 0.009$; $\chi^2 = 6.87$; OR = 4.29), working position ($p = 0.001$; $\chi^2 = 11.15$; OR = 4.60) with job satisfaction. Income factor; working environment factors; leadership and colleague factors; Personal characteristics factors affecting job satisfaction of health workers. Job satisfaction rate is low, hospitals need to increase income for health workers, improve the working environment, leaders pay more attention to employees, implement a work performance evaluation system. The health worker needs to share difficulties with the hospital, strive to strive for himself and love his job.

Keywords: Job satisfaction, health workers, Tieu Can hospital.