

NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG, HỘ SINH HỆ ĐIỀU TRỊ TẠI CÁC BỆNH VIỆN CÔNG LẬP TỈNH QUẢNG TRỊ NĂM 2015

Hà Lâm Chi¹, Võ Văn Thắng², Võ Thị Huệ Mân²

(1) Bệnh viện đa khoa tỉnh Quảng Trị

(2) Khoa Y tế Công cộng - Trường Đại học Y Dược Huế

Tóm tắt

Đặt vấn đề: Dịch vụ chăm sóc do điều dưỡng cung cấp là một trong những trụ cột của hệ thống dịch vụ y tế ở Việt Nam. Trong những năm qua, dịch vụ điều dưỡng, hộ sinh (ĐD, HS) đã có nhiều tiến bộ góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên, công tác điều dưỡng, hộ sinh ở nước ta vẫn đang đứng trước những tồn tại và thách thức: Nhân lực điều dưỡng, hộ sinh thiếu cả số lượng, chất lượng và cơ cấu chưa phù hợp. Nghiên cứu này nhằm góp phần đánh giá thực trạng nhân lực cũng như mức độ hài lòng của đội ngũ điều dưỡng, hộ sinh tại các bệnh viện công lập tại địa phương, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch phát triển hệ thống điều dưỡng, hộ sinh đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân. **Mục tiêu:** Xác định tỷ lệ hài lòng và các yếu tố liên quan đến sự hài lòng trong công việc của ĐD, HS hệ điều trị tại các bệnh viện công lập tỉnh Quảng Trị năm 2015. **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện thông qua khảo sát 433 ĐD, HS công tác tại các khoa lâm sàng của 12 bệnh viện công lập tại tỉnh Quảng Trị trong tháng 12 năm 2015. Kết quả từ các phiếu tự điền bởi đối tượng nghiên cứu được nhập và xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS Version 20.0. **Kết quả:** Tỷ lệ hài lòng chung đối với công việc của đối tượng nghiên cứu là 52,9%. Các yếu tố liên quan đến sự hài lòng của điều dưỡng, hộ sinh đối với công việc) bao gồm: Chức vụ công tác, tuyến bệnh viện công tác, khoa làm việc hiện tại, thu nhập trung bình hàng tháng từ bệnh viện ($p < 0,05$). **Kết luận:** cải thiện điều kiện, môi trường làm việc, mức thu nhập, đảm bảo chế độ chính sách đãi ngộ, tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ, phát triển cá nhân, nêu cao vai trò trách nhiệm trong công việc và phát triển bệnh viện là cần thiết để làm tăng mức độ hài lòng của đội ngũ ĐD, HS trong công việc, từ đó nâng cao chất lượng chăm sóc người bệnh tại các bệnh viện.

Từ khóa: Điều dưỡng, hộ sinh, hài lòng, chất lượng chăm sóc

Abstract

FACTORS ASSOCIATED WITH JOB SATISFACTION AMONG NURSES AND MIDWIVES WORKING AT THE PUBLIC HOSPITALS IN QUANG TRI PROVINCE

Ha Lam Chi¹, Vo Van Thang², Vo Thi Hue Man²

(1) Quang Tri General Hospital

(2) Hue University of Medicine and Pharmacy

Introduction: Caring service provided by nurses was one of the main factor of medical service system of Viet Nam. During recent years, nurses and midwives service had made significant progress in improving the quality of health caring service. However, jobs of nurses and midwives in Vietnam were still facing some problems and challenges: lack of both quality and quantity, discrepant structure. This study aimed to evaluate the human resource situation as well as the satisfaction level of nurse and midwife staff in state-run local hospitals, which would be the foundation for the plan of developing nurse and midwife system in order to satisfy the healthcare need of the patients. **Objectives:** To investigate the satisfaction rate and satisfaction involved factors with particular jobs of nurses and midwives at treatment systems in the public hospitals in Quang Tri province in year 2015. Data was collected using self-administrative questionnaires

- Địa chỉ liên hệ: Võ Văn Thắng, email: vovanthang147@gmail.com

DOI: 10.34071/jmp.2016.6.19

- Ngày nhận bài: 15/12/2016; Ngày đồng ý đăng: 13/1/2017; Ngày xuất bản: 20/1/2017

and entered and analysed by the statistical software of SPSS Version 20.0. **Methodology:** A cross sectional study was carried out in Dec. 2015 on a total of 433 nurses, midwives working at clinical departments of 12 governmental hospitals in Quang Tri province. **Results:** Percentage of general job satisfaction rate with the particular jobs was 52.9%. Factors involving satisfaction of nurses, midwives with their jobs included: working position, hospital level of care, clinical departments, and monthly income getting from hospital ($p < 0.05$). **Conclusions:** It was highly necessary to improve working conditions and environment, and income, to ensure treatment regimens and policies, to make further training and higher working position feasible, to heighten role and responsibility on working and to develop hospital in order to raise the satisfaction rate of nurses and midwives, and hence to enhance the quality of patient care in hospitals.

Key words: Nurses, midwives, satisfaction, quality of care.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Dịch vụ chăm sóc do điều dưỡng cung cấp là một trong những trụ cột của hệ thống dịch vụ y tế. Ở nước ta, trong những năm qua, dịch vụ điều dưỡng, hộ sinh đã có nhiều tiến bộ góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên, công tác điều dưỡng, hộ sinh ở nước ta vẫn đang đứng trước những tồn tại và thách thức: Nhân lực điều dưỡng, hộ sinh thiếu cả số lượng, chất lượng và cơ cấu chưa phù hợp. Bên cạnh đó, cơ sở vật chất, trang thiết bị cho chăm sóc người bệnh còn nhiều hạn chế; môi trường công việc có nhiều áp lực về tâm lý và cường độ công việc; hệ thống chính sách, tiêu chuẩn về điều dưỡng, hộ sinh còn thiếu và chưa đáp ứng với yêu cầu hội nhập quốc tế; chưa có phân cấp cụ thể phạm vi hành nghề của điều dưỡng viên, hộ sinh viên theo trình độ đào tạo, thiếu sự phân định giữa vai trò của điều dưỡng, hộ sinh và của bác sĩ trong chuỗi chăm sóc y tế liên tục cho người bệnh là những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến công tác điều dưỡng, chăm sóc người bệnh và sự hài lòng của đội ngũ ĐD, HS đối với công việc. Như vậy, để nâng cao chất lượng chăm sóc người bệnh, bên cạnh việc tăng cường nguồn nhân lực điều dưỡng, hộ sinh cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu trình độ phù hợp, cần phải tạo cơ chế và môi trường thuận lợi để người điều dưỡng có điều kiện phát huy tối đa phẩm chất và năng lực, yên tâm công tác, góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, chăm sóc người bệnh.

Với ý nghĩa đó, để góp phần đánh giá thực trạng nhân lực cũng như mức độ hài lòng của đội ngũ điều dưỡng, hộ sinh tại các bệnh viện công lập trong tỉnh, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch phát triển hệ thống điều dưỡng, hộ sinh đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài nhằm mục tiêu: Xác định tỷ lệ hài lòng và các yếu tố liên quan đến sự hài lòng trong công việc

của điều dưỡng, hộ sinh hệ điều trị tại các bệnh viện công lập tỉnh Quảng Trị năm 2015.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

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

Bao gồm tất cả các ĐD, HS trực tiếp chăm sóc và điều trị người bệnh, ĐD trưởng khoa; ĐD, HS làm công tác hành chính tại các khoa lâm sàng, có thời gian công tác tối thiểu 6 tháng tại 12 bệnh viện công lập trên địa bàn tỉnh Quảng Trị. Thời gian nghiên cứu: Tháng 12 năm 2015.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

Tất cả các ĐD, HS tại các bệnh viện với số lượng 433, được nhận một mẫu phiếu khảo sát được thiết kế sẵn và tự điền kết quả vào phiếu khảo sát. Xây dựng nội dung bao gồm nhóm yếu tố duy trì có 07 yếu tố với 20 biến số và nhóm yếu tố động viên có 04 yếu tố với 13 biến số. Thang điểm Likert được sử dụng dưới dạng biến định lượng (01: rất không hài lòng, 02: hài lòng, 03: tạm chấp nhận được, 04: hài lòng, 05: Rất hài lòng).

Giá trị hài lòng và không hài lòng được đánh giá theo mức điểm trung bình chung (theo từng nhóm yếu tố duy trì và động viên và chung cho cả 2 nhóm) đạt được phân theo 2 nhóm:

- Hài lòng: Nếu điểm trung bình chung $\geq 3,75$
- Không hài lòng: Nếu điểm trung bình chung $< 3,75$

Kết quả khảo sát của các phiếu tự điền bởi đối tượng nghiên cứu được nhập và xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS. Test χ^2 được sử dụng để tìm hiểu mối liên quan của các yếu tố nhân khẩu học, đặc điểm cá nhân của đối tượng nghiên cứu đối với sự hài lòng đối với công việc.

3. KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

3.1. Sự hài lòng đối với các yếu tố duy trì

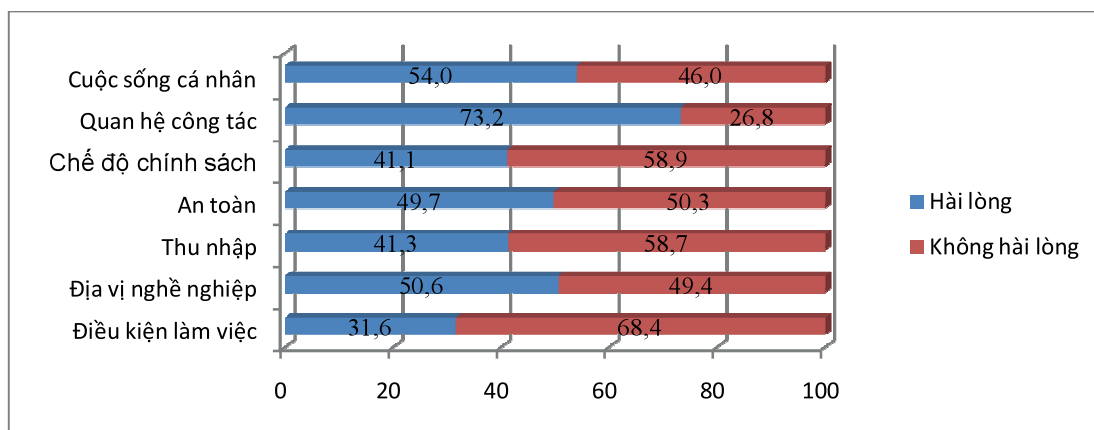
Bảng 1. Điểm trung bình hài lòng đối với các yếu tố duy trì (n=433)

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
Điều kiện làm việc		
Điều kiện cơ sở vật chất	3,64	0,77
Điều kiện trang thiết bị y tế	3,52	0,69
Môi trường làm việc, trang thiết bị bảo hộ lao động	3,45	0,80
Hài lòng chung đối với điều kiện làm việc	3,54	0,63
Địa vị nghề nghiệp		
Vị thế công việc được xã hội tôn trọng	3,57	0,80
Vai trò chủ động, độc lập trong công tác chuyên môn	3,77	0,68
Hài lòng chung đối với yếu tố địa vị nghề nghiệp	3,67	0,66
Thu nhập		
Chế độ tiền lương, phụ cấp phù hợp	3,68	0,77
Phân bố thu nhập công bằng	3,55	0,77
Mức tăng thu nhập ngoài lương, thưởng lễ, tết phù hợp.	3,58	0,78
Hài lòng chung với yếu tố thu nhập	3,60	0,65
An toàn		
Công việc ổn định, yên tâm công tác	4,06	0,76
Công việc phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn	4,03	0,64
Cường độ làm việc phù hợp, không áp lực căng thẳng	3,36	0,88
Hài lòng chung đối với yếu tố an toàn trong công việc	3,82	0,62
Chế độ chính sách		
Chế độ nghỉ trực, nghỉ phép, nghỉ lễ được đảm bảo	3,83	0,92
Chính sách khen thưởng, kỷ luật hợp lý	3,74	0,78
Thực hiện chế độ tham quan, nghỉ dưỡng	3,18	1,16
Hài lòng chung đối với chế độ chính sách	3,58	0,75
Quan hệ công tác		
Sự giám sát của cấp trên đúng mức	3,87	0,68
Quan hệ với cấp trên	3,93	0,67
Quan hệ với đồng nghiệp	4,11	0,63
Hài lòng chung đối với yếu tố quan hệ trong công việc	3,97	0,58
Cuộc sống cá nhân		
Cuộc sống riêng tư ổn định, góp phần yên tâm công tác	3,90	0,78
Lãnh đạo quan tâm, giúp đỡ trong cuộc sống	3,64	0,83
Đồng nghiệp quan tâm, giúp đỡ trong cuộc sống	3,80	0,74
Hài lòng chung đối với yếu tố cuộc sống riêng tư	3,78	0,66

Điểm trung bình chung hài lòng của 7 yếu tố duy trì đạt được từ 3,58 đến 3,97, trong đó:

- Yếu tố có điểm trung bình $\geq 3,75$ (Hài lòng): 03 yếu tố.

-Yếu tố có điểm trung bình $< 3,75$ (Không hài lòng): 04 yếu tố.



Biểu đồ 1. Tỷ lệ hài lòng đối với các yếu tố duy trì

Đối với các yếu tố duy trì, tỷ lệ hài lòng cao nhất đối với yếu tố quan hệ công tác (73,2%) tiếp theo là cuộc sống cá nhân (54%), địa vị nghề nghiệp (50,6%). Có 4 yếu tố có tỷ lệ hài lòng <50% bao gồm: an toàn (49,7%), thu nhập (41,3%), chế độ chính sách (41,1%) và thấp nhất là điều kiện làm việc (31,6%).

3.2. Sự hài lòng của ĐD, HS đối với các yếu tố động viên

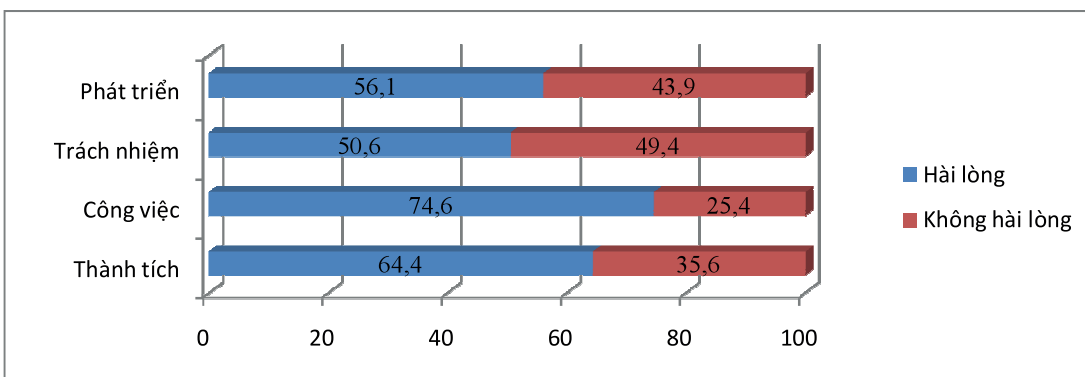
Bảng 2. Điểm trung bình hài lòng đối với các yếu tố động viên

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
Thành tích		
Cá nhân đóng góp có hiệu quả vào thành tích chung	3,88	0,62
Thành tích cá nhân được cấp trên ghi nhận	3,77	0,75
Thành tích cá nhân được đồng nghiệp ghi nhận	3,80	0,70
Hài lòng chung với yếu tố thành tích	3,82	0,60
Công việc		
Yêu thích với công việc được giao	3,97	0,72
Công việc phù hợp nguyện vọng, phát huy được năng lực	3,89	0,74
Hài lòng chung với yếu tố công việc phù hợp	3,93	0,69
Trách nhiệm		
Cá nhân được giao công việc đi đôi với trách nhiệm và quyền hạn	3,93	0,66
Cá nhân được biết về kế hoạch, phát triển của BV	3,62	0,82
Ý kiến đóng góp của cá nhân được quan tâm xem xét giải quyết	3,57	0,79
Hài lòng chung với yếu tố trách nhiệm	3,71	0,66
Phát triển		
Năng lực bản thân có sự tiến bộ	3,87	0,60
Công việc hiện tại tạo điều kiện cho cá nhân phát triển	3,79	0,71
Được tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ chuyên môn	3,73	0,89
Thường xuyên được cập nhật những kiến thức liên quan đến công việc	3,88	0,72
Được đào tạo thêm về vi tính, ngoại ngữ	3,14	0,92
Hài lòng chung với yếu tố phát triển	3,69	0,61

Điểm trung bình chung hài lòng của 4 yếu tố động viên đạt được từ 3,69 đến 3,93, trong đó:

- Yếu tố có điểm trung bình $\geq 3,75$ (Hài lòng): 02 yếu tố.

- Yếu tố có điểm trung bình $< 3,75$ (Không hài lòng): 02 yếu tố.



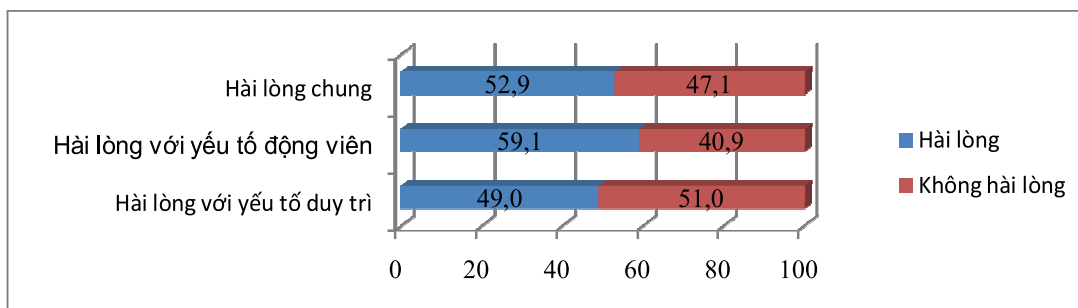
Biểu đồ 2. Tỷ lệ hài lòng đối với các yếu tố động viên

Đối với các yếu tố động viên, tỷ lệ hài lòng cao nhất đối với yếu tố công việc (74,6%), tiếp theo là yếu tố thành tích (64,4%), phát triển (56,1%) và thấp nhất là trách nhiệm (50,6%).

3.3. Tỷ lệ hài lòng chung của ĐD, HS đối với công việc

Bảng 3. Điểm trung bình hài lòng chung trong công việc

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
Hài lòng với yếu tố duy trì	3,71	0,53
Hài lòng với yếu tố động viên	3,79	0,57
Hài lòng chung	3,75	0,53



Biểu đồ 3. Tỷ lệ hài lòng chung đối với công việc

- Tỷ lệ hài lòng với nhóm yếu tố duy trì là 49,0% với điểm hài lòng trung bình là 3,71.

- Tỷ lệ hài lòng với nhóm yếu tố động viên là 59,1%, điểm trung bình 3,79.

- Tỷ lệ hài lòng chung đối với công việc của đối tượng nghiên cứu là 52,9%, điểm trung bình hài lòng: 3,75.

3.4. Các yếu tố liên quan đến sự hài lòng của ĐD, HS đối với công việc

3.4.1. Chức vụ công tác hiện tại của ĐD, HS

Trong nghiên cứu của chúng tôi, đây là yếu tố có liên quan đến sự hài lòng đối với yếu tố duy trì, động viên và hài lòng chung đối với công việc.

Kết quả nghiên cứu của Lưu Ngọc Hoạt cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa tỷ lệ hài lòng với công việc đang được phân công. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Như Tú cũng chỉ ra rằng có mối liên quan giữa sự hài lòng trong công việc đối với vị trí công tác của ĐD. Tác giả Phạm Trí Dũng cũng đã tìm thấy có sự liên giữa sự hài lòng đối với công việc với yếu tố nhóm loại công việc của nhân viên y tế.

Trong nghiên cứu của Irum Sajjad Dar về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của ĐD ở các bệnh viện công ở Pakistan đã tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa mức độ hài lòng của đối tượng nghiên cứu với tình trạng công việc cụ

thể như ĐD trưởng và các ĐD khác. Ali Keyfarzandi Asl (Iran) cũng tìm thấy mối liên quan giữa tỷ lệ hài lòng đối với công việc với yếu tố loại công việc. Kết quả nghiên cứu của Kelesi Martha (Hy Lạp) cũng chứng tỏ có mối liên quan giữa sự hài lòng trong công việc của ĐD đối với yếu tố vị trí công việc và chức vụ công tác.

3.4.2. Tuyển bệnh viện công tác của ĐD, HS

Trong hệ thống bệnh viện tại tỉnh Quảng Trị hiện nay được phân thành 02 tuyến: tuyến huyện và tuyến tỉnh. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối liên quan giữa yếu tố tuyển bệnh viện công tác của ĐD, HS đối với sự hài lòng đối với yếu tố duy trì và hài lòng chung đối với công việc. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Như Tú cũng cho thấy có mối liên quan giữa sự hài lòng trong công việc của ĐD đối với nơi công tác, sự khác biệt giữa 02 nhóm có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$), trong đó ĐD làm việc ở tuyến càng cao thì sự hài lòng càng tăng. Nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận cũng cho thấy tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế công tác tại tuyến huyện cao hơn tuyến xã.

3.4.3. Nơi làm việc hiện tại của ĐD, HS

Trong nghiên cứu của chúng tôi, đây là yếu tố có liên quan đến sự hài lòng đối với yếu tố động viên, trong đó nơi làm việc được phân chia theo hai hệ: Hệ Nội (điều trị bệnh nhân không liên quan đến phẫu thuật) và hệ ngoại (Điều trị bệnh nhân có liên quan đến phẫu thuật).

Hồ Thị Thu Hằng đã nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Long năm 2015 cho thấy: Mức độ hài lòng chung về tất cả các yếu tố động lực làm việc của nhân viên khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các khoa, phòng làm việc. Tác giả Phạm Trí Dũng cũng tìm thấy có sự liên quan có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng đối với công việc với yếu tố nơi công tác của cán bộ y tế. Kết quả nghiên cứu của Cù Bạch Mi chứng tỏ có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung đối với công việc của điều dưỡng khối nội và khối ngoại.

3.4.4. Thu nhập trung bình hàng tháng của ĐD, HS

Kết quả phân tích thống kê cho thấy yếu tố thu nhập trung bình hàng tháng của ĐD, HS từ bệnh viện là yếu tố có liên quan đến sự hài lòng đối với yếu tố duy trì.

Tương tự nghiên cứu của chúng tôi, các tác giả khác cũng tìm thấy mối liên quan giữa sự hài lòng với yếu tố thu nhập như Cù Bạch Mi với nhóm yếu tố thu nhập trung bình/tháng [33], Vũ Xuân Phú và Phạm Trí Dũng với yếu tố lương và phúc lợi. Tác

giả Phạm Đình Tiến nghiên cứu tại BVĐK tỉnh Đắk Lắk cũng cho thấy yếu tố thu nhập được các nhân viên cho là quan trọng nhất trong các nhóm yếu tố liên quan đến thu hút và duy trì nguồn nhân lực BV. Nghiên cứu của Lê Nguyễn Đoàn Khôi cho thấy: tiền lương là một trong 5 nhân tố (cùng với môi trường quản lý, phương tiện làm việc, đồng nghiệp và đào tạo phát triển) ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của nhân viên y tế. Tác giả Nguyễn Đình Toàn cũng tìm thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê động lực làm việc chung đối với công việc của nhân viên y tế với yếu tố về nhân khẩu học là nguồn thu nhập chính trong gia đình và yếu tố lương có giá trị dự đoán động lực làm việc chung đối với công việc của nhân viên y tế. Kết quả nghiên cứu của Abdulazeez (Sudan) cho thấy sự hài lòng của ĐD đối với công việc có liên quan chặt chẽ với yếu tố mức lương hàng tháng ($p < 0,05$). Kết quả nghiên cứu của Jong-Hyun Yang (Hàn Quốc) cho thấy lợi ích và phúc lợi làm tăng mức độ hài lòng của nhân viên làm việc tại các bệnh viện.

4. KẾT LUẬN

4.1. Tỷ lệ hài lòng của 433 điều dưỡng, hộ sinh trong công việc như sau

- Tỷ lệ hài lòng chung đối với công việc của đối tượng nghiên cứu là 52,9%, trong đó tỷ lệ hài lòng với nhóm yếu tố động viên (59,1%) và tỷ lệ hài lòng với nhóm yếu tố duy trì là 49,0%.

4.2. Các yếu tố liên quan đến sự hài lòng của điều dưỡng, hộ sinh đối với công việc ($p < 0,05$)

- Chức vụ công tác: liên quan đến sự hài lòng đối với yếu tố duy trì, động viên và hài lòng chung đối với công việc.

- Tuyển bệnh viện công tác: Liên quan đến sự hài lòng đối với yếu tố duy trì và hài lòng chung đối với công việc.

- Nơi làm việc hiện tại: Liên quan đến sự hài lòng đối với yếu tố động viên.

- Thu nhập trung bình hàng tháng: Liên quan đến sự hài lòng đối với yếu tố duy trì.

5. KIẾN NGHỊ

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo với nhiều hình thức, nhất là đối với các bệnh viện tuyến huyện. Có cơ chế động viên, khuyến khích đội ngũ điều dưỡng, hộ sinh học tập nâng cao trình độ chuyên môn, vi tính, ngoại ngữ.

- Các bệnh viện cần tăng cường các giải pháp chống quá tải, tiếp tục nâng cấp cơ sở vật chất, đầu tư trang thiết bị hiện đại để triển khai kỹ thuật mới

phục vụ người bệnh, chú trọng công tác bảo hộ lao động, cải thiện điều kiện, môi trường làm việc cho cán bộ y tế.

- Thực hiện đầy đủ chính sách đãi ngộ đối với cán bộ y tế, đảm bảo tiền lương, nâng cao mức thu nhập, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho

đội ngũ điều dưỡng, hộ sinh. Có biện pháp cải tiến quản lý, tăng năng suất lao động, động viên khuyến khích bằng nhiều hình thức, trong đó chú trọng yếu tố vật chất, tài chính. Có chính sách thu hút có hiệu quả cán bộ đối với tuyến cơ sở, vùng sâu, vùng xa còn nhiều khó khăn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y Tế (2004), “Điều dưỡng học và các nguyên lý cơ bản về điều dưỡng”, *Tài liệu quản lý Điều dưỡng*, Nhà xuất bản Y học, tr. 344-353.

2. Lưu Ngọc Hoạt (2010), *Khảo sát mức độ hài lòng của điều dưỡng viên, kỹ thuật viên làm việc tại bệnh viện đại học Y Hà Nội*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở năm 2010, Trường Đại học Y Hà Nội.

3. Phạm Trí Dũng, Đặng Thị Như Hằng, Nguyễn Trí (2010). “Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại các Trung tâm Y tế dự phòng tuyến huyện tỉnh Bình Thuận,” *Tạp chí Y tế Công cộng*, số 16 (16), tr. 4-9.

4. Hồ Thị Thu Hằng (2015), “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Long năm 2015”, *Kỷ yếu các đề tài nghiên cứu khoa học Bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Long năm 2015*.

5. Lê Nguyễn Đoàn Khôi, Đỗ Hữu Nghị (2014), “Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của nhân viên y tế tại Thành phố Cần Thơ”, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 32, tr. 94-102.

6. Cù Bạch Mi (2015), *Sự hài lòng đối với công việc và một số yếu tố liên quan của điều dưỡng khối lâm sàng tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Trà Vinh năm 2015*, Luận văn thạc sỹ quản lý bệnh viện, Trường đại học Y tế công cộng, Hà Nội.

7. Vũ Xuân Phú, Vũ Thị Lan Hương (2011), “Thực trạng

nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, Hà Nội năm 2011”, *Tạp chí Y học thực hành* (821), Số 5/2015, tr. 153-159.

8. Phạm Đình Tiến (2012), *Thực trạng nguồn nhân lực và các yếu tố liên quan đến việc thu hút, duy trì nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Lắk năm 2012*, Luận văn Thạc sỹ quản lý bệnh viện, Trường Đại học y tế công cộng, Hà Nội.

9. Nguyễn Đình Toàn (2013), *Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa huyện Lạng Giang, Bắc Giang năm 2013*, Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội.

10. Nguyễn Thị Như Tú (2013), “Một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng trong công việc của điều dưỡng tại tỉnh Bình Định”, *Kỷ yếu đề tài nghiên cứu khoa học Điều dưỡng* (Kỷ niệm 25 năm thành lập Hội Điều dưỡng Việt Nam), Nhà xuất bản Giao thông Vận tải, tr. 85-93.

11. Abdulazeez et al (2016), “Job Satisfaction and Related Factors among Intensive Care Nurses in Governmental Hospitals at Khartoum State – Sudan”, *Journal of Community and Public Health Nursing*, Volume 2, Issue 2, pp. 1-5.

12. Yang J. H. et al (2014), “A Study on Factors Affecting Job Satisfaction of Shift Workers in Hospitals”, *Advanced Science and Technology Letters*, Vol.72, pp. 5-10.