

trạng rối loạn tăng động giảm chú ý tại khoa tâm thần Bệnh viện Nhi Trung Ương. Tạp chí Y học Việt Nam. 2022;510(2).

9. **EI-Monshed AH, Fathy AM, Shehata AAM.** Association between Sleep Habits and Quality of Life in Children with Attention Deficit Hyperactivity Disorder. American Journal of Nursing Research. 2020;8(2):297-302.

10. **Van der Heijden KB, Stoffelsen RJ, Popma A, Svaab H.** Sleep, chronotype, and sleep hygiene in children with attention-deficit/hyperactivity disorder, autism spectrum disorder, and controls. European Child and Adolescent Psychiatry. 2018;27(1):99-111.

SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN Y HỌC CỔ TRUYỀN TRUNG ƯƠNG VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG NĂM 2023

Nguyễn Minh Trí¹, Trần Minh Hiếu², Trương Quang Tiến³,
Phạm Thị Thu Hồng⁴, Nguyễn Minh Tấn⁵

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Y học cổ truyền trung ương năm 2023. **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu có phân tích, kết hợp định lượng với định tính, theo trình tự. Nghiên cứu định lượng sử dụng bộ câu hỏi khảo sát được Bộ Y tế (BYT) ban hành năm 2015 kèm theo Công văn số 1334/KCB-QLCL của Cục Quản lý khám chữa bệnh - BYT, có tất cả 471 nhân viên y tế (NVYT) được lựa chọn tham gia nghiên cứu. Nghiên cứu định tính chọn chủ đích các đối tượng để thực hiện phỏng vấn sâu về một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của NVYT. Sử dụng phần mềm SPSS 20.0 để mô tả điểm trung bình, độ lệch chuẩn, sử dụng kiểm định khi bình phương để tìm hiểu các yếu tố liên quan. **Kết quả:** Tỷ lệ hài lòng của từng tiểu mục đều đạt trên 90%, trong đó cao nhất là tiểu mục về tạo điều kiện cho NVYT được học tập nâng cao trình độ chuyên môn với 95,3% và thấp nhất là hài lòng về khối lượng công việc được giao. Sự hài lòng chung về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến của NVYT là 91,5%. Tuy nhiên, các ý kiến cũng cho biết tình trạng thiếu thuốc, vật tư sử dụng cho người bệnh gây khó khăn trong công việc của NVYT. Phần nào ảnh hưởng tâm lý, gây tâm lý dễ chán nản, căng thẳng khi phải giải thích cho người bệnh. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng của NVYT. **Kết luận:** Ban lãnh đạo bệnh viện cần có những biện pháp can thiệp thích hợp như: Bổ sung các chính sách, khen thưởng, khuyến khích đối với những NVYT làm việc trong những ngày nghỉ lễ, tết. Bên cạnh đó, cần có cơ chế thu hút và giữ chân những nhân lực có trình độ chuyên môn, nhóm NVYT dưới 35 tuổi, có hoàn cảnh gia đình khó khăn.

Từ khóa: Sự hài lòng với công việc; Hài lòng; Công việc; Nhân viên y tế; Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương.

SUMMARY

SATISFACTION WITH THE WORK OF MEDICAL STAFF AT THE NATIONAL HOSPITAL OF TRADITIONAL MEDICINE AND INFLUENCING FACTORS IN 2023

Objective: Describe the job satisfaction of medical staff at the National Traditional Medicine Hospital in 2023. **Research methodology:** Research with analysis, combining quantitative with qualitative, sequence. The quantitative study using a set of survey questionnaires issued by the Ministry of Health in 2015 together with Official Letter No. 1334/KCB-QLCL of the Medical Examination and Treatment Administration had a total of 471 health workers selected to participate in the study. Qualitative research purposefully selects subjects to conduct in-depth interviews on a number of factors affecting the job satisfaction of health workers. Use SPSS 20.0 software to describe GPA, standard deviation, use testing when squared to find out relevant factors. **Results:** The satisfaction rate of each subsection was over 90%, of which the highest was the subsection on facilitating medical staff to improve their professional qualifications with 95.3% and the lowest was satisfaction with the assigned workload. The overall job satisfaction, learning opportunities and advancement of healthcare workers was 91.5%. However, comments also said that the shortage of medicines and supplies used for patients makes it difficult for health workers. Partly psychological effects, causing psychological depression and stress when having to explain to patients. This negatively affects the satisfaction of healthcare workers. **Conclusion:** Hospital leaders need to take appropriate interventions such as: Supplementing policies, rewards and incentives for medical staff working during holidays and Tet. In addition, it is necessary to have a mechanism to attract and retain qualified human resources, groups of health workers under 35 years old, with difficult family circumstances. **Keywords:** Job satisfaction; Satisfied; Business; Healthcare workers; Central Hospital of Traditional Medicine.

¹Công ty TNHH thương mại và xuất nhập khẩu LA-SANTÉ Việt Nam

²Bệnh viện Y học cổ truyền Trung Ương

³Trường Đại học Y tế công cộng

^{4,5}Bộ Y tế

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Minh Trí
Email: nguyeminhtrilahn.279@gmail.com

Ngày nhận bài: 14.4.2023

Ngày phản biện khoa học: 26.5.2023

Ngày duyệt bài: 19.6.2023

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo Paul E Spector thì "Sự hài lòng trong công việc chỉ đơn giản là cách mọi người cảm nhận về công việc của họ và các khía cạnh khác nhau của công việc của họ. Sự hài lòng trong công việc là mức độ mà mọi người thích (hài lòng) hoặc không thích (không hài lòng) công việc của họ. Sự hài lòng trong công việc là một chỉ số cơ bản cần nghiên cứu" (2).

Một nghiên cứu tại Ethiopia (2018), cho thấy mức độ hài lòng với công việc chung của các chuyên gia chăm sóc sức khỏe là 54% (4). Phát hiện này có thể so sánh với các nghiên cứu trước đây được thực hiện ở Ấn Độ (2013) 50% và tại Ethiopia (2017) 52,9% ở Addis Ababa và (5, 6). Tại Việt Nam, nghiên cứu của tác giả Đặng Hoàng Vũ (2020) sử dụng thang đo của BYT đánh giá sự hài lòng với công việc của 268 NVYT Bệnh viện Chợ Rẫy. Kết quả cho thấy tỉ lệ hài lòng toàn diện của NVYT đạt khá cao 76,1%, trong đó tỉ lệ hài lòng của các yếu tố lần lượt cao nhất là về hài lòng chung 86,9%; tiếp theo là về lãnh đạo, đồng nghiệp (85,8%); về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi là 83,6%; về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến là 83,2%; thấp nhất là tỉ lệ NVYT hài lòng về môi trường làm việc 81,0% (1).

Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương tính đến 6 tháng đầu năm 2022, số lượng người bệnh tăng đột biến khoảng 10% so với cùng kỳ năm ngoái nên áp lực đối với công việc của NVYT ngày càng cao (3). Tính đến thời điểm hiện tại chưa có đề tài nghiên cứu khoa học về sự hài lòng với công việc của NVYT tại bệnh viện. Để trả lời câu hỏi về sự hài lòng với công việc của NVYT tại bệnh viện và một số yếu tố ảnh hưởng như thế nào? Chúng tôi thực hiện nghiên cứu "Sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Y học cổ truyền trung ương và các yếu tố ảnh hưởng năm 2023".

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu. Nghiên cứu kết hợp có phân tích, kết hợp định lượng với định tính, theo trình tự.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu. Nghiên cứu được thực hiện tại các khoa/phòng, Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương từ 10/2022 – tháng 4/2023.

Đối tượng nghiên cứu. Tất cả nhân viên đang làm việc tại tất cả các khoa/phòng trong bệnh viện trong thời gian nghiên cứu. Đại diện Ban lãnh đạo là Phó Giám đốc bệnh viện phụ trách khối điều dưỡng; Lãnh đạo các khoa/phòng; NVYT tại các khoa/phòng.

Tiêu chuẩn loại trừ: Đối tượng không đồng ý tham gia vào nghiên cứu; nghỉ thai sản, đang nghỉ việc không hưởng lương, đang đi học dài hạn hoặc đi công tác dài ngày. Những đối tượng làm việc dưới 6 tháng tại bệnh viện.

Cỡ mẫu, chọn mẫu

Định lượng. Áp dụng công thức tính cỡ mẫu ước lượng một tỉ lệ:

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

Trong đó: - α : xác suất sai lầm loại 1; $\alpha = 0,05$; độ tin cậy 95%

- z: trị số từ phân phối chuẩn, $Z(1 - \alpha/2) = 1,96$

- p: Chọn $p = 0,7$ dựa trên tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế năm 2018 tại bệnh viện Chợ Rẫy theo nghiên cứu của tác giả Tôn Thanh Trà về các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của NVYT tại bệnh viện Chợ Rẫy năm 2018.

- d: Sai số tuyệt đối, chọn $d = 0,05$

Vậy, cỡ mẫu tối thiểu phù hợp cho nghiên cứu là 323 NVYT.

Chọn mẫu: Chọn tất cả 372 NVYT (dự phòng 15%) và đưa vào phân tích.

Định tính. Chọn mẫu có chủ đích cho đến khi thông tin thu được bão hòa thì dừng lại, thực hiện 10 cuộc phỏng vấn sâu (PVS) với Lãnh đạo bệnh viện, Lãnh đạo phòng Tổ chức cán bộ, Phòng Kế hoạch tổng hợp, Phòng Điều dưỡng; Lãnh đạo khoa Cấp cứu, Lãnh đạo khoa Nội, NVYT.

Biến số định lượng và các chủ đề định tính. Nghiên cứu bao gồm các biến số về nhóm thông tin chung; Mức độ hài lòng về môi trường làm việc; Mức độ hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến; Mức độ hài lòng chung về bệnh viện. Chủ đề nghiên cứu định tính về ảnh hưởng của yếu tố cá nhân (Tuổi, giới tính, trình độ học vấn); Ảnh hưởng của các yếu tố từ phía bệnh viện với sự hài lòng công việc của NVYT (Sự quan tâm của lãnh đạo; Điều kiện môi trường làm việc; Vị trí, khối lượng công việc, áp lực công việc).

Công cụ và phương pháp thu thập số liệu

- Thu thập số liệu định lượng: Sử dụng bộ câu hỏi khảo sát được Bộ Y tế ban hành năm 2015 kèm theo Công văn số 1334/KCB-QLCL của Cục Quản lý khám chữa bệnh. Phát phiếu điều tra để NVYT tự điền khoảng 10 phút, điều tra viên tiến hành thu lại và kiểm tra rà soát lại đảm bảo các phiếu đã điền đầy đủ thông tin.

- Thu thập số liệu định tính: PVS theo nội dung hướng dẫn, có sử dụng máy ghi âm.

Phương pháp phân tích số liệu

Nghiên cứu định lượng: Sử dụng các thống

kê mô tả như điểm trung bình, độ lệch chuẩn và kiểm định khi bình phương để tìm hiểu mối liên quan.

Nghiên cứu định tính: Phân tích theo chủ đề, làm sạch dữ liệu và phân loại, sau đó chọn những ý kiến tiêu biểu để trích dẫn vào đề tài.

Đạo đức trong nghiên cứu. Nghiên cứu đã được Hội đồng Đạo đức của Trường Đại học Y

tế công cộng thông qua theo Quyết định số 461/2022/YTCC-HĐ3 ngày 23/12/2022.

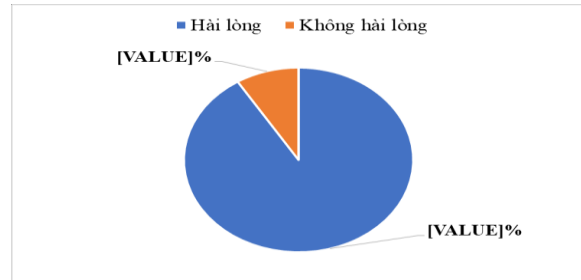
III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Hải lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến

Bảng 1: Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến

| Các yếu tố | TB ± ĐLC | Hài lòng | |
|--|-------------|----------|-----------|
| | | Tần số | Tỉ lệ (%) |
| Khối lượng công việc được giao | 4,01 ± 0,7 | 432 | 91,7 |
| Công việc chuyên môn đáp ứng nguyện vọng bản thân. | 4,15 ± 0,6 | 435 | 92,4 |
| Tạo điều kiện cho NVYT nâng cao trình độ chuyên môn. | 4,34 ± 0,6 | 449 | 95,3 |
| Tạo điều kiện cho NVYT học tiếp các bậc cao hơn. | 4,20 ± 0,5 | 446 | 94,7 |
| Công khai các tiêu chuẩn cho các chức danh lãnh đạo. | 4,31 ± 0,6 | 442 | 93,8 |
| Bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo dân chủ, công bằng. | 4,30 ± 0,6 | 441 | 93,6 |
| Có cơ hội thăng tiến khi nỗ lực làm việc. | 4,29 ± 0,6 | 439 | 93,2 |
| Sự hài lòng chung về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến | 29,56 ± 3,8 | 431 | 91,5 |

Tỉ lệ hài lòng của NVYT về khía cạnh công việc, cơ hội học tập và thăng tiến đạt tỉ lệ rất cao có điểm trung bình hài lòng từng tiểu mục cao hơn điểm trung bình hài lòng tối thiểu. Cùng với đó là tỉ lệ hài lòng của từng tiểu mục đều đạt trên 90%, trong đó cao nhất là tiểu mục về tạo điều kiện cho NVYT được học tập nâng cao trình độ chuyên môn với 95,3% và thấp nhất là hài lòng về khối lượng công việc được giao. Sự hài lòng chung về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến của NVYT là 91,5%.



Biểu đồ 1: Tỷ lệ hài lòng công việc của NVYT
Tỉ lệ hài lòng công việc của NVYT đạt khá cao 91,1%, tỉ lệ không hài lòng là 8,9%.

3.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của NVYT

3.2.1. Yếu tố cá nhân

Bảng 2: Mối liên quan giữa hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến của NVYT với các yếu tố nhân khẩu học

| Các yếu tố | | Hài lòng | Không hài lòng | OR (95% CI) | p |
|----------------------------------|--------------------|-------------------|------------------|---------------------------------|-------------|
| | | n(%) | n(%) | | |
| Nhóm tuổi | Dưới 35 tuổi | 259 (89,6) | 30 (10,4) | 0,5 (0,2-1,1) | 0,06 |
| | Từ 35 tuổi trở lên | 172 (94,5) | 10 (5,5) | | |
| Giới tính | Nam | 131 (91,6) | 12 (8,4) | 1,01 (0,5-2,1) | 0,96 |
| | Nữ | 300 (91,5) | 28 (8,5) | | |
| Bằng cấp | Đại học trở lên | 276 (92,9) | 21 (7,1) | 1,6 (0,8-3,1) | 0,15 |
| | Cao đẳng trở xuống | 155 (89,1) | 19 (10,9) | | |
| Thâm niên công tác trong ngành Y | Dưới 5 năm | 168 (89,8) | 19 (10,2) | 0,7 (0,4-1,4) | 0,29 |
| | Từ 5 năm trở lên | 263 (92,6) | 21 (7,4) | | |
| Thâm niên công tác tại bệnh viện | Dưới 5 năm | 187 (90,8) | 19 (9,2) | 0,8 (0,4-1,6) | 0,62 |
| | Từ 5 năm trở lên | 244 (92,1) | 21 (7,9) | | |

Kết quả cho thấy chưa đủ bằng chứng chứng minh có mối liên quan giữa hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến của NVYT với yếu tố cá nhân (p>0,05). Trong đó nhóm NVYT dưới 35 tuổi hài lòng 89,6%, từ 35 tuổi trở lên hài lòng 94,5%. Các bác sĩ hài lòng 94,7%, NVYT

khác hài lòng 90,4%. NVYT có trình độ đại học trở lên hài lòng 92,9%, trình độ học vấn từ cao đẳng trở xuống là 89,1%. Thâm niên công tác của NVYT trong ngành y dưới 5 năm có tỉ lệ hài lòng là 89,8%, đối với NVYT làm việc từ 5 năm trở lên tỉ lệ hài lòng là 92,6%. Thâm niên công

tác của NVYT trong bệnh viện dưới 5 năm có tỉ lệ hài lòng là 90,8%, đối với NVYT làm việc từ 5 năm trở lên tỉ lệ hài lòng là 92,1%.

3.2.2. Yếu tố cơ quan chủ quản (bệnh viện). Thông tin nhận được qua PVS cho thấy sự quan tâm của lãnh đạo bệnh viện, lãnh đạo đơn vị có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của NVYT. Cụ thể hàng năm thường tổ chức thăm quan, nghỉ mát, công đoàn bệnh viện cũng tổ chức nhiều hoạt động giúp NVYT giao lưu, đoàn kết hơn.

"Vì khi mà lãnh đạo khoa quan tâm, chăm lo đời sống nhân viên thì dĩ nhiên nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng với môi trường đó thì mức độ hài lòng sẽ nâng lên. Nếu được quan tâm chăm sóc hơn thì mức độ hài lòng tại khoa sẽ hài lòng hơn. Mình sẽ cố gắng nhiều hơn nếu được quan tâm tận tình từ lãnh đạo." (PVS 04, Lãnh đạo nữ 42 tuổi).

3.2.3. Điều kiện môi trường làm việc. Về trang thiết bị hiện nay bệnh viện đã có một số trang thiết bị hiện đại và chuẩn bị bổ sung thêm một số trang thiết bị mới. Bệnh viện đang có sự thay đổi lớn, chưa bao giờ có nhiều trang thiết bị hiện đại như hiện nay điều này ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của NVYT.

"Bệnh viện rất chú trọng vào hệ thống trang thiết bị chẩn đoán, đặc biệt là trang thiết bị khối cận lâm sàng. Hiện nay bệnh viện đã có một số trang thiết bị hiện đại, nhìn chung về trang thiết bị đã đáp ứng được công tác khám chữa bệnh" (PVS 06, Lãnh đạo nam 36 tuổi).

IV. BÀN LUẬN

4.1. Mức độ hài lòng công việc của NVYT tại Bệnh viện. Tỉ lệ hài lòng của NVYT về môi trường làm việc là thấp nhất trong 5 yếu tố đánh giá mức độ hài lòng của NVYT (91,1%). Kết quả của chúng tôi cao hơn so với nghiên cứu của Võ Xuân Phú là 6,4% (10), Lê Trí Khải (2015) là 69,2%, Đặng Hoàng Vũ (2020) tại Bệnh viện Chợ Rẫy là 81,0% (1), Nguyễn Văn Liêm (2020) tại Bệnh viện đa khoa Khu vực Tiểu Cần – Trà Vinh là 34,0% (7). Sự khác nhau về kết quả nghiên cứu có thể do thiết kế nghiên cứu, đối tượng, địa điểm nghiên cứu.

Tỉ lệ hài lòng về công việc, đào tạo, thăng tiến của NVYT là 83,2%, cao hơn trong nghiên cứu của Lê Trí Khải (2015) là 65,4% (8), Đặng Hoàng Vũ (2020) tại Bệnh viện Chợ Rẫy là 83,2%(1), Nguyễn Văn Liêm (2020) tại Bệnh viện đa khoa Khu vực Tiểu Cần – Trà Vinh là 43,1% (7). Sự chênh lệch về tỉ lệ giữa hai nghiên cứu có thể giải thích bởi cơ chế, quy định tại mỗi bệnh viện khác nhau.

Kết quả cho thấy tỉ lệ hài lòng công việc của

NVYT đạt rất cao 91,1%, tương đồng với kết quả của Lê Trí Khải (2015) là 74,2% (8), Đặng Hoàng Vũ (2020) tại Bệnh viện Chợ Rẫy là 76,1% (1), Nguyễn Văn Liêm (2020) tại Bệnh viện đa khoa Khu vực Tiểu Cần – Trà Vinh là 28,8% (7). Sự khác biệt này là do tính chất của mỗi bệnh viện khác nhau về chế độ tiền lương và đãi ngộ theo cơ chế tự chủ của ngành y tế.

4.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của NVYT tại Bệnh viện

4.2.1. Yếu tố cá nhân. Kết quả nghiên cứu định lượng cho thấy chưa tìm thấy mối liên quan giữa các yếu tố cá nhân với sự hài lòng toàn diện với $p > 0,05$. Đối với NVYT từ 35 tuổi trở lên hài lòng công việc đạt 94,0%, nhóm NVYT dưới 35 tuổi đạt 89,3%. Tương đồng với nghiên cứu của tác giả Đặng Hoàng Vũ (2020) cho biết nhóm NVYT từ 35 tuổi trở lên thì có xu hướng hài lòng cao hơn nhóm NVYT dưới 35 tuổi, ($p < 0,05$) (1). Một số kết quả của một số nghiên cứu khác của tác giả Lê Trí Khải (2016) tại tỉnh Kom Tum và nghiên cứu của nhóm tác giả Huixuan Zhou và cộng sự (2018) tại Trung Quốc cũng cho biết kết quả tương tự NVYT lớn tuổi có xu hướng hài lòng công việc cao hơn NVYT trẻ tuổi (8, 9).

4.2.2. Môi trường bên trong (Sự quan tâm của lãnh đạo). Sự quan tâm của Lãnh đạo bệnh viện, Lãnh đạo đơn vị là yếu tố có ảnh hưởng tích cực làm tăng mức độ hài lòng của NVYT. Kết quả định lượng và định tính đều cho thấy đa số NVYT cảm thấy hài lòng về sự quan tâm của các cấp Lãnh đạo bệnh viện. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Đặng Hoàng Vũ (2020) tại Bệnh viện Chợ Rẫy, tác giả cho biết sự quan tâm, động viên, hỗ trợ kịp thời của lãnh đạo bệnh viện, lãnh đạo khoa làm cho NVYT hài lòng công việc cao hơn (1).

4.2.3. Điều kiện môi trường làm việc. Kết quả PVS cũng phản ánh rằng ngoài áp lực về khối lượng công việc thì NVYT còn phải chịu áp lực tâm lí, sức ép về phía thân nhân người bệnh. Như đối với khoa hồi sức là do đặc thù giữa bệnh nhân đa phần là bệnh nhân hôn mê cho nên NVYT ít có giao tiếp, khi có giao tiếp thì không có được tự tin lắm cho nên hơi rụt rè vì mỗi một ngày có sẽ khoảng thời gian nửa tiếng đồng hồ để cho thân nhân vào thăm bệnh, lúc đó NVYT tiếp xúc với thân nhân do sự lo lắng nên họ thường gây áp lực cho NVYT. Do ít giao tiếp nên đôi khi có những thân nhân cảm thấy không chịu được gọi điện thoại vào đường dây nóng của bệnh viện, nên ảnh hưởng đến công việc và mức độ hài lòng của NVYT.

V. KẾT LUẬN

Tỉ lệ hài lòng công việc của NVYT rất cao 91,1%, trong đó tỉ lệ hài lòng của các yếu tố lần lượt cao nhất là về hài lòng chung 92,6%; tiếp theo là về lãnh đạo, đồng nghiệp 91,7%, về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến là 91,5%; thấp nhất là tỉ lệ NVYT hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi và về môi trường làm việc đồng tỉ lệ 91,1%.

Khuyến nghị của chúng tôi là bổ sung các chính sách, khen thưởng, khuyến khích đối với những NVYT làm việc trong những ngày nghỉ lễ, tết. Bên cạnh đó, cần có cơ chế thu hút và giữ chân những nhân lực có trình độ chuyên môn, nhóm NVYT dưới 35 tuổi, có hoàn cảnh gia đình khó khăn. Đảm bảo cung ứng thuốc, vật tư tiêu hao cho hoạt động chuyên môn trong bệnh viện. Cần sắp xếp, bố trí và phân công nhân lực phù hợp với khối lượng công việc, khả năng, năng lực của NVYT, để giảm áp lực công việc cho NVYT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Đặng Hoàng Vũ.** Mức độ hài lòng công việc của nhân viên y tế tại các khoa Hồi sức - Cấp cứu bệnh viện Chợ Rẫy, thành phố Hồ Chí Minh và các yếu tố ảnh hưởng năm 2020. Hà Nội: Đại học Y tế công cộng; 2020.
2. **Paul Spector.** *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences.* Thousand Oaks, California 1997. Available from: <https://sk.sagepub.com/books/job-satisfaction>.

3. **Bệnh viện Y học cổ truyền trung ương.** Báo cáo kết quả hoạt động năm 2021 và Phương hướng hoạt động năm 2022. 2021.
4. **Getnet Gedif, Yetnayyet Sisay, Anmut Alebel, Yihalem Abebe Belay.** Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Res Notes.* 2018;11(1):824-.
5. **E. T. Bekru, A. Cherie, A. A. Anjulo.** Job satisfaction and determinant factors among midwives working at health facilities in Addis Ababa city, Ethiopia. *PloS one.* 2017; 12(2): e0172397.
6. **SSM Rashid.** Determinants of job satisfaction among nurses at the Muhimbili National Hospital 2013/2013.
7. **Nguyễn Văn Liêm, Đỗ Mai Hoa.** 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. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển.* 2022;6(01):133-40.
8. **Lê Trí Khải, và cộng sự.** Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế cơ sở tỉnh Kon Tum năm 2016. *Tạp chí Y học dự phòng.* 2016;27(8):374-84.
9. **Huixuan Zhou, Xueyan Han, Juan Zhang, Jing Sun, Linlin Hu, Guangyu Hu, et al.** Job Satisfaction and Associated Factors among Medical Staff in Tertiary Public Hospitals: Results from a National Cross-Sectional Survey in China. *Int J Environ Res Public Health.* 2018;15(7):1528.
10. **Vũ Xuân Phú.** 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.* 2012;821:153-1589.

BÁO CÁO CA LÂM SÀNG: TĂNG SẢN THỂ NỐT KHU TRÚ GAN SAU HÓA CHẤT ĐIỀU TRỊ UNG THƯ DẠ DÀY

Ngô Thị Ngọc Minh¹, Nguyễn Thị Thu Hà¹,
Trần Đức Huy¹, Trịnh Hà Châu¹, Lê Văn Khăng¹

chất với phác đồ XELOX (phác đồ có chứa Oxaliplatin).

Từ khóa: Tăng sản thể nốt khu trú, hội chứng tắc nghẽn xoang gan, tổn thương gan do hóa chất

SUMMARY

APPEARANCE OF FOCAL NODULAR HYPERPLASIA AFTER CHEMOTHERAPY IN PATIENT DURING FOLLOW UP OF GASTRIC CANCER

Chemotherapy could induce multiple liver parenchymal and vascular disorder presenting as diffuse or focal lesion. Focal nodular hyperplasia (FNH) – like nodules is benign lesions that should be distinguish to hepatic metastasis because they associate with further interventions and treatments. The main mechanism of the appearance of FNH is Oxaliplatin-induced portal venous injuries called hepatic sinusoid obstruction syndrome (HSOS). Here, we present a case of the development of FNH during

TÓM TẮT

Tổn thương gan do hóa chất điều trị ung thư có thể biểu hiện lan tỏa hoặc khu trú. Tăng sản thể nốt khu trú tại gan (FNH) là tổn thương lành tính cần phải phân biệt với thứ phát bởi vì điều này ảnh hưởng đến các can thiệp hay điều trị sau đó. Cơ chế chính của sự xuất hiện các nốt này là do sự biến đổi tĩnh mạch cửa ở gan do Oxaliplatin và được gọi là hội chứng tắc nghẽn xoang sinusoid. Trong bài báo này, chúng tôi xin trình bày ca lâm sàng bệnh nhân xuất hiện các nốt FNH sau điều trị ung thư biểu mô tuyến dạ dày và hóa

¹Bệnh viện Bạch Mai

Chịu trách nhiệm chính:

Email: dr.wind2020@gmail.com

Ngày nhận bài: 14.4.2023

Ngày phản biện khoa học: 26.5.2023

Ngày duyệt bài: 20.6.2023