

kỹ hơn về mối liên hệ này và tác động của các yếu tố khác.

## V. KẾT LUẬN

Nhìn chung, nghiên cứu đã đi sâu vào việc xác định những yếu tố nguy cơ quan trọng liên quan đến hạ đường huyết ở trẻ sơ sinh non tháng tại Bệnh viện Sản Nhi An Giang. Các kết quả đáng chú ý đã tiết lộ mối liên hệ trực tiếp giữa cân nặng của trẻ so với tuổi thai và mức độ tăng cân của mẹ trong thai kỳ với nguy cơ mắc bệnh. Điều này đánh dấu một khía cạnh quan trọng của quá trình thai kỳ và tạo ra cơ hội để thực hiện các biện pháp phòng ngừa hiệu quả hơn. Việc tối ưu hóa cân nặng của mẹ trước và trong thai kỳ có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc giảm nguy cơ hạ đường huyết ở trẻ sơ sinh non tháng. Những thông điệp quan trọng này nên được tích hợp vào chăm sóc thai kỳ và chăm sóc sức khỏe của trẻ sơ sinh để đảm bảo tình trạng sức khỏe tốt nhất cho cả mẹ và bé. Để tiến xa hơn, cần có sự hợp tác đa ngành giữa các chuyên gia y tế để tạo ra các gợi ý cụ thể hơn cho việc quản lý rủi ro và chăm sóc toàn diện cho những trẻ sơ sinh có nguy cơ cao.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Chê Thị Ánh Tuyết** (2013), Một số yếu tố nguy

cơ hạ đường máu giai đoạn sơ sinh sớm Luận Văn Thạc Sĩ Y Học, Đại học Y Huế,

2. **Medicine Institute of, I. O. M. Pregnancy Weight Guidelines National Research Council Committee to Reexamine** (2009), "The National Academies Collection: Reports funded by National Institutes of Health", Weight Gain During Pregnancy: Reexamining the Guidelines, tr
3. **L. Y. Wang, L. Y. Wang, Y. L. Wang, C. H. Ho** (2023), "Early neonatal hypoglycemia in term and late preterm small for gestational age newborns", *Pediatr Neonatol*, tr
4. **P. C. Holtrop** (2022), "The frequency of hypoglycemia in full-term large and small for gestational age newborns", *Am J Perinatol*, 10 (2), tr 150-154.
5. **K. Neal, S. Ullah, S. J. Glastras** (2022), "Obesity Class Impacts Adverse Maternal and Neonatal Outcomes Independent of Diabetes", *Front Endocrinol (Lausanne)*, 13 tr 832678.
6. **T. Arimitsu, Y. Kasuga, S. Ikenoue, Y. Saisho, M. Hida, J. Yoshino, H. Itoh, M. Tanaka, D. Ochiai** (2023), "Risk factors of neonatal hypoglycemia in neonates born to mothers with gestational diabetes", *Endocr J*, 70 (5), tr 511-517.
7. **M. A. Guillén-Sacoto, B. Barquiel, N. Hillman, M. Burgos, L. Herranz** (2018), "Gestational diabetes mellitus: glycemic control during pregnancy and neonatal outcomes of twin and singleton pregnancies", *Endocrinol Diabetes Nutr (Engl Ed)*, 65 (6), tr 319-327.

# NGHIÊN CỨU SỰ HÀI LÒNG VỀ CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN KHOA DƯỢC TẠI MỘT SỐ BỆNH VIỆN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ NĂM 2022 -2023

Ngô Kiều Nghi<sup>1,2</sup>, Trần Văn Đệ<sup>2</sup>, Đào Trần Nhất Phong<sup>2</sup>, Huỳnh Thị Mỹ Duyên<sup>2</sup>,  
Lê Minh Hữu<sup>2</sup>, Trương Thị Quyên<sup>2</sup>, Phạm Thị Ngọc Nga<sup>2</sup>

## TÓM TẮT

**Đặt vấn đề:** trong bối cảnh đang có sự thu hút nguồn nhân lực về các bệnh viện tư và chày máu chất xám tại các bệnh viện công, sự hài lòng về công việc của nhân viên y tế sẽ đảm bảo duy trì đủ nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng các dịch vụ y tế tại các cơ sở y tế. **Mục tiêu nghiên cứu:** Khảo sát sự hài lòng về công việc của nhân viên khoa Dược tại một số bệnh viện trên địa bàn Thành phố Cần Thơ, năm 2022-2023. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:**

Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 303 nhân viên khoa Dược tại 11 bệnh viện công lập trên địa bàn Thành phố Cần Thơ đồng ý tham gia nghiên cứu trong thời gian từ tháng 12/2022 đến tháng 3/2023. **Kết quả:** Tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên khoa Dược là 73,3%. Tỷ lệ hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất với 71,6%, tiếp đến là sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (64,4%); hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến (63,7%), cuối cùng là sự hài lòng về môi trường làm việc (61,4%). Trong các đặc điểm, nơi cư trú là đặc điểm được xác định có liên quan ý nghĩa thống kê với tỷ lệ hài lòng về công việc ( $p = 0,008$ ). **Kết luận:** Còn hơn 1/4 nhân viên khoa Dược (26,7%) chưa hài lòng về công việc. Các chính sách đãi ngộ phù hợp và nhiều chính sách, biện pháp khác nên được thực hiện để nâng cao hơn nữa sự hài lòng của nhân viên.

**Từ khóa:** sự hài lòng, nhân viên khoa dược, bệnh viện công lập, thành phố Cần Thơ.

<sup>1</sup>Bệnh viện Phụ sản Cần Thơ

<sup>2</sup>Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

Chịu trách nhiệm chính: Phạm Thị Ngọc Nga

Email: ptnnga@ctump.edu.vn

Ngày nhận bài: 18.8.2023

Ngày phản biện khoa học: 20.9.2023

Ngày duyệt bài: 25.10.2023

**SUMMARY****STUDY ON JOB SATISFACTION OF PHARMACY DEPARTMENT STAFF AT SOME HOSPITALS IN CAN THO CITY IN 2022 – 2023**

**Background:** In the context of attracting human resources to private hospitals and brain drain in public hospitals, job satisfaction of medical staff will ensure the maintenance of sufficient human resources, efforts and improve the quality of medical services at medical facilities. **Objective:** Survey job satisfaction of Pharmacy Department staff at some hospitals in Can Tho City, 2022-2023. **Materials and methods:** Cross-sectional descriptive study on 303 Pharmacy department staff at 11 public hospitals in Can Tho City who agreed to participate in the study from December 2022 to March /2023. **Results:** The overall satisfaction rate of Pharmacy Department staff was 73.3%. The satisfaction rate with direct leaders and colleagues accounted for the highest rate at 71.6%, followed by satisfaction with internal regulations, salary, and benefits (64.4%); job satisfaction, learning opportunities, advancement (63.7%), and finally satisfaction with the working environment (61.4%). Among the characteristics, place of residence was the characteristic determined to have a statistically significant relationship with the job satisfaction rate ( $p = 0.008$ ). **Conclusion:** More than 1/4 of Pharmacy staff (26.7%) were not satisfied with their jobs. Appropriate remuneration policies and many other policies and measures should be implemented to further enhance employee satisfaction.

**Keywords:** satisfaction, pharmacy staff, public hospital, Can Tho city.

**I. ĐẶT VẤN ĐỀ**

Nhân lực là một yếu tố quan trọng cho thành công của một tổ chức, đơn vị. Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế sẽ đảm bảo duy trì đủ nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng các dịch vụ y tế tại các cơ sở y tế đặc biệt trong bối cảnh đang có sự thu hút nguồn nhân lực về các bệnh viện tư và chảy máu chất xám tại các bệnh viện công. Một trong những lý do chảy máu chất xám là không hài lòng. Tại Việt Nam, tỷ lệ hài lòng với công việc của nhân viên y tế với bệnh viện khác nhau theo từng địa phương như An Giang (60,2%), Sóc Trăng (69,6%) [1], [2].

Thành phố Cần Thơ là một thành phố trung tâm ở Đồng bằng sông Cửu Long, hằng ngày phải tiếp nhận một lượng lớn bệnh nhân. Nhưng các nghiên cứu về mức độ hài lòng trong công việc cũng như các vấn đề sức khỏe tâm thần trên các nhân viên ngành Dược vẫn còn hạn chế. Xuất phát từ thực tế trên chúng tôi thực hiện đề tài mục tiêu: "*Khảo sát sự hài lòng về công việc của nhân viên khoa Dược tại một số bệnh viện trên địa bàn Thành phố Cần Thơ, năm 2022-2023*".

**II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU****2.1. Đối tượng nghiên cứu**

**Đối tượng nghiên cứu.** Nhân viên khoa Dược tại các bệnh viện công lập trên địa bàn Thành phố Cần Thơ đồng ý tham gia nghiên cứu trong thời gian từ tháng 12/2022 đến tháng 3/2023.

**2.2. Phương pháp nghiên cứu**

**Thiết kế nghiên cứu:** mô tả cắt ngang có phân tích

**Cỡ mẫu:** 303 nhân viên khoa Dược của 11 bệnh viện công lập có giường bệnh trên địa bàn Thành phố Cần Thơ.

**Phương pháp chọn mẫu:** áp dụng phương pháp chọn mẫu có chủ đích 11 bệnh viện trong địa bàn thành phố Cần Thơ

Bước 2: Lập danh sách tất cả các nhân viên khoa Dược tại bệnh viện.

Bước 3: Chọn tất cả nhân viên khoa Dược đạt tiêu chuẩn chọn và không có tiêu chuẩn loại trừ cho đến khi chọn đủ mẫu tham gia nghiên cứu.

Nội dung nghiên cứu:

- Phân bố nhân viên khoa Dược tại 11 bệnh viện: số lượng nhân viên tại từng bệnh viện tham gia trong nghiên cứu

- Tỷ lệ hài lòng về công việc

Được đánh giá dựa trên bộ câu hỏi khảo sát mức độ hài lòng với công việc dựa trên phiếu khảo sát ý kiến của nhân viên khoa Dược theo QĐ 3869/QĐ-BYT bao gồm 5 nội dung:

(1) Sự hài lòng về môi trường làm việc: 9 câu

(2) Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp: 9 câu

(3) Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi: 12 câu

(4) Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến: 7 câu

(5) Sự hài lòng chung về bệnh viện: 7 câu

Đánh giá dựa trên thang điểm Likert từ 1 đến 5 (1: rất không hài lòng; 2: không hài lòng; 3: nửa hài lòng nửa không hài lòng; 4: hài lòng; 5: rất hài lòng). Sau đó, được mã hóa thành nhóm chưa hài lòng (1 - 3 điểm) và nhóm hài lòng (4 - 5 điểm) đối với từng tiểu mục, từ đó tính tỷ lệ hài lòng đối với công việc theo từng tiểu mục. Điểm của nhóm biến bằng tổng điểm của các tiểu mục thành phần, mã hóa lại các nhân tố thành nhóm hài lòng ( $\geq 75\%$  số điểm hay  $\geq 3,75$  điểm) và nhóm chưa hài lòng (còn lại). Mức điểm hài lòng tổng thể bằng tổng điểm của các nhóm biến và mã hóa thành nhóm hài lòng ( $\geq 75\%$  số điểm) và nhóm chưa hài lòng (còn lại).

- Yếu tố liên quan đến tỷ lệ hài lòng về công việc: Liên quan tỷ lệ hài lòng về công việc với các

đặc điểm của đối tượng nghiên cứu, bao gồm: giới tính, tuổi, dân tộc, nơi cư trú, trình độ học vấn, thời gian công tác trong ngành Dược, thời gian công tác tại bệnh viện, thời gian làm việc mỗi ngày; hình thức lao động; chức vụ tại bệnh viện; số lần trực. Liên quan có ý nghĩa thống kê với  $p < 0,05$ .

**2.3. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu.** Thu thập số liệu theo phiếu thu thập và bộ câu hỏi. Mã hóa ngẫu nhiên 11 bệnh viện thành mã số BV từ 1 đến 11 khi thực hiện phân tích thống kê. Số liệu sau khi được thu thập sẽ được nhập liệu bằng phần mềm Excel 2013. Tiếp theo, thực hiện phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0 theo các chỉ số nghiên cứu đã xác định: trung bình cộng (Mean), độ lệch chuẩn (SD), tỷ lệ phần trăm (%). Dùng phép kiểm định  $\chi^2$  để kiểm định mối liên quan giữa các yếu tố với mức  $\alpha = 0,05$  với khoảng tin cậy 95%.

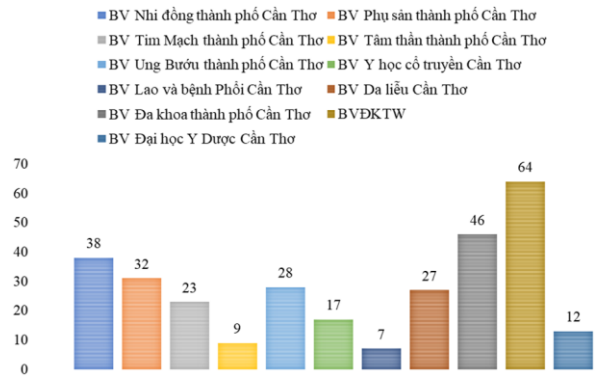
**III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

**3.1. Phân bố nhân viên khoa Dược tại các bệnh viện**

**Bảng 1. Tỷ lệ hài lòng công việc**

Nội dung	Hài lòng n(%)		$\bar{X} \pm SD$
	Có	Không	
Sự hài lòng về môi trường làm việc	186 (61,4)	117 (38,6)	3,81 ± 0,80
Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp	217 (71,6)	86 (28,4)	3,99 ± 0,73
Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi	195 (64,4)	108 (35,6)	3,88 ± 0,77
Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến	193 (63,7)	110 (36,3)	3,86 ± 0,73
Hài lòng chung	222 (73,3)	81 (26,7)	4,01 ± 0,73

**Nhận xét:** Tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên khoa Dược là 73,3%. Tỷ lệ hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất với 71,6%, tiếp đến là sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (64,4%); hài lòng về



**Biểu đồ 1. Số lượng nhân viên khoa Dược tham gia nghiên cứu tại các bệnh viện**

**Nhận xét:** Nghiên cứu được thực hiện trên nhân viên Khoa Dược thuộc 11 bệnh viện tại TP. Cần Thơ, số lượng nhiều nhất là Bệnh viện Đa khoa Trung Ương Cần Thơ với 64 (21,1%) nhân viên, ít nhất là Bệnh viện Lao và Bệnh Phổi Cần Thơ với 7 (2,3%) nhân viên.

**3.2. Tỷ lệ hài lòng về công việc và yếu tố liên quan**

**- Tỷ lệ hài lòng về công việc**

công việc, cơ hội học tập, thăng tiến (63,7%), cuối cùng là sự hài lòng về môi trường làm việc (61,4%).

**- Yếu tố liên quan đến tỷ lệ hài lòng về công việc**

**Bảng 2. Liên quan giữa tỷ lệ hài lòng công việc với một số đặc điểm dân số học**

Đặc điểm		Hài lòng n(%)		p
		Có	Không	
Giới tính	Nam	52 (76,5)	16 (23,5)	0,536
	Nữ	169 (71,9)	66 (28,1)	
Tuổi	< 30 tuổi	57 (68,7)	26 (31,3)	0,313
	≥ 30 tuổi	164 (74,5)	56 (25,5)	
Nơi cư trú	Cần Thơ	213 (74,7)	72 (25,3)	0,008
	Khác	8 (44,4)	10 (55,6)	
Trình độ học vấn	Sau đại học	32 (71,1)	13 (28,9)	0,864
	Đại học	110 (74,3)	38 (25,7)	
	Cao đẳng/Trung cấp	79 (71,8)	31 (28,2)	
Thời gian công tác trong ngành Dược	≤ 10 năm	122 (70,9)	50 (29,1)	0,434
	> 10 năm	99 (75,6)	32 (24,4)	
Thời gian công tác tại bệnh viện	≤ 10 năm	140 (71,8)	55 (28,2)	0,591
	> 10 năm	81 (75,0)	27 (25,0)	
Thời gian làm việc/ngày	≤ 8 giờ	27 (79,4)	7 (20,6)	0,420

	> 8 giờ	194 (72,1)	75 (27,9)	
Hình thức lao động	Biên chế	161 (72,5)	61 (27,5)	0,884
	Hợp đồng	60 (74,1)	21 (25,9)	
Chức vụ tại bệnh viện	Quản lý	7 (58,3)	5 (41,7)	0,318
	Nhân viên	214 (73,5)	77 (26,5)	
Số lần trực	Có trực	62 (69,7)	27 (30,3)	0,478
	Không trực	159 (74,3)	55 (25,7)	

**Nhận xét:** Trong các đặc điểm của đối tượng nghiên cứu, chỉ có nơi cư trú có mối quan hệ với tỷ lệ hài lòng về công việc với  $p = 0,008$ .

#### IV. BÀN LUẬN

Nghiên cứu được thực hiện trên nhân viên khoa Dược thuộc 11 bệnh viện tại Thành phố Cần Thơ, số lượng nhiều nhất là Bệnh viện Đa khoa Trung Ương Cần Thơ với 64 (21,1%) nhân viên, ít nhất là Bệnh viện Lao và Bệnh Phổi Cần Thơ với 7 (2,3%) nhân viên. Kết quả về tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên khoa Dược là 73,3%. Tỷ lệ hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất với 71,6%, tiếp đến là sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (64,4%); hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến (63,7%), cuối cùng là sự hài lòng về môi trường làm việc (61,4%). Tìm hiểu về yếu tố liên quan, trong 10 đặc điểm bao gồm: giới tính, tuổi, dân tộc, nơi cư trú, trình độ học vấn, thời gian công tác trong ngành Dược, thời gian công tác tại bệnh viện, thời gian làm việc mỗi ngày; hình thức lao động; chức vụ tại bệnh viện; số lần trực, kết quả bảng 3 cho thấy chỉ có nơi cư trú liên quan có ý nghĩa thống kê với  $p=0,008$ .

Vai trò và nhiệm vụ của người lãnh đạo trong các cơ sở y tế rất quan trọng. Người lãnh đạo biết tôn trọng, quan tâm, chia sẻ khó khăn với nhân viên, giải quyết kịp thời những mâu thuẫn nội bộ sẽ làm tăng sự hài lòng, tạo niềm tin và duy trì sự phát triển nguồn nhân lực của bệnh viện. Ngoài ra việc thực hiện Chỉ thị số: 03/CT- BCT về học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh cũng góp phần rất lớn cho việc xây dựng mối quan hệ giữa đồng nghiệp với nhau và giữa nhân viên với lãnh đạo. Mối quan hệ tốt với đồng nghiệp sẽ giúp đỡ nhân viên rất nhiều trong công việc cũng như cuộc sống. Để có được mối quan hệ tốt đẹp đó, nhân viên y tế cần ủng hộ, động viên và giúp đỡ lẫn nhau vào những lúc cần thiết. Xây dựng và giữ vững mối quan hệ đó sẽ giúp nhân viên trong đơn vị cùng tiến bộ, nâng cao chất lượng bệnh viện

Mối quan hệ giữa lãnh đạo, đồng nghiệp với nhân viên khoa Dược tại các bệnh viện tại TP. Cần Thơ tương đối tốt, tỷ lệ hài lòng chung là 71,6%. Thấp hơn sự hài lòng của NVYT tỉnh Sóc

Trăng về lãnh đạo, đồng nghiệp 76,8% [2]. Hoàng Thị Phượng 82,2% NVYT hài lòng về quan hệ với đồng nghiệp, 78,3% NVYT hài lòng về sự quan tâm của lãnh đạo [3].

Tỷ lệ nhân viên khoa Dược hài lòng chung về quy chế nội bộ, tiền lương và các khoản phúc lợi trong nghiên cứu chúng tôi là 64,4%. Tỷ lệ hài lòng cao hơn so với Nguyễn Hữu Thắng 36,6% [4], Lê Thị Thảo Vi 35,3% [5]. Tuy nhiên kết quả này thấp hơn nghiên cứu của Trần Văn Bình 72,7% [6]. Có thể do nghiên cứu chúng tôi tiến hành vào giai đoạn phục hồi sau đại dịch COVID – 19, các bệnh viện đang còn trong hoàn cảnh khó khăn dẫn đến việc giảm mức chi cho lương và các khoản phúc lợi.

Cơ hội học tập, thăng tiến trong công việc là một trong những yếu tố rất quan trọng ảnh hưởng đến việc duy trì và phát triển nguồn nhân lực y tế. Theo Thông tư 22/2013/TT-BYT nhu cầu học tập nâng cao trình độ liên tục hằng năm để đáp ứng chuyên môn nghiệp vụ của NVYT là rất cần thiết.

Chính sách đào tạo, phát triển được đa số nhân viên đánh giá là ảnh hưởng động lực làm việc. Các nhân viên cho rằng việc đào tạo không chỉ trang bị cho nhân viên những kỹ năng nghề nghiệp mà điều này cũng chỉ ra rằng bệnh viện đang đầu tư vào họ, từ đó nhân viên cảm thấy được khuyến khích và có động lực hơn

Tuy nhiên một số trường hợp quy hoạch đào tạo chưa phù hợp, chưa đáp ứng được nguyện vọng cá nhân cũng như nhu cầu đơn vị. Tỷ lệ hài lòng về vấn đề này trong nghiên cứu chúng tôi là 63,7% thấp hơn so với nghiên cứu của Trần Văn Bình 77,4% [6].

Môi trường làm việc là nơi người lao động gắn bó trong suốt thời gian làm việc, nơi diễn ra quá trình thực hiện công việc của người lao động. Môi trường làm việc tốt góp phần không nhỏ vào việc tạo ra sự hài lòng đối với công việc cho người lao động.

Tỷ lệ hài lòng chung về môi trường làm việc của nhân viên khoa Dược các bệnh viện tại TP. Cần Thơ tương đối cao (61,4%), tương đương so với tỷ lệ hài lòng về môi trường làm việc của NVYT huyện Đăk Hà 62,76% [8]. Thấp hơn so

với kết quả nghiên cứu của Trần Văn Bình 72,4% [6], Nguyễn Thị Hoài Thu 91,4% [7].

Các quy chế nội bộ, chế độ lương và các khoản phụ cấp là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc, lòng yêu nghề của nhân viên. Phụ cấp giúp nâng cao thu nhập cho người lao động, làm cho người lao động thấy họ được quan tâm và được đánh giá chính xác với công việc mà họ đảm nhận. Ngoài ra phụ cấp còn tạo sự công bằng giữa những người lao động, giữa những người làm việc trong môi trường độc hại và không độc hại, giữa những người hoàn thành công việc và không hoàn thành công việc, những nhân viên hoặc khoa/ phòng hoạt động tích cực, hiệu quả sẽ được hưởng mức phụ cấp cao hơn so với các vị trí khác.

Theo nhiều nghiên cứu trước đây, sự hài lòng cao trong công việc là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến động lực và năng suất của nhân viên. Những nhân viên hài lòng có xu hướng cam kết và làm việc hiệu quả hơn, từ đó họ dễ dàng phát huy hết năng lực đáp ứng hoặc vượt hiệu quả công việc hơn cả mong đợi. Trong nghiên cứu của chúng tôi, đa số nhân viên bệnh viện (72,9%) cho biết hài lòng với công việc. Điều này phù hợp với một nghiên cứu ở Lebanon [8], nơi hầu hết dược sĩ bệnh viện (72,2%) hài lòng hơn với môi trường làm việc của họ ( $p=0,03$ ). Kết quả của chúng tôi cho thấy mức độ hài lòng với công việc cao hơn so với các nghiên cứu ở Ethiopia [9], nơi chỉ có khoảng 32,7% chuyên gia dược tại các bệnh viện công cho biết họ hài lòng với công việc. Nó cũng cao hơn ở Malaysia [10], nơi có khoảng 52% dược sĩ tại các bệnh viện công và phòng khám chăm sóc sức khỏe cho biết họ 'hài lòng'. Sự khác biệt trong các kết quả này có thể bị ảnh hưởng bởi các điều kiện làm việc khác nhau và các thước đo mức độ hài lòng được sử dụng trong mỗi nghiên cứu. Hơn một phần tư dược sĩ trong nghiên cứu của chúng tôi cho biết không hài lòng với công việc. Điều này cung cấp bằng chứng quản lý bệnh viện cần cải thiện và thực hiện các biện pháp phù hợp để nâng cao sự hài lòng trong công việc của dược sĩ bệnh viện. Sự không hài lòng trong công việc của dược sĩ đã được chứng minh là có liên quan đến việc quản lý thuốc kém, lơ là trong việc phát hiện các phản ứng có hại của thuốc và tương tác với bệnh nhân kém hơn. Vì vậy, giải quyết những vấn đề này là rất quan trọng để duy trì chất lượng dịch vụ và sự an toàn của bệnh nhân [8].

## V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên khoa Dược là 73,3%. Tỷ lệ hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất với 71,6%, tiếp đến là sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (64,4%); hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến (63,7%), cuối cùng là sự hài lòng về môi trường làm việc (61,4%). Trong 10 đặc điểm khảo sát chỉ có 01 yếu tố liên quan đến hài lòng công việc là nơi cư trú.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bệnh viện Đa khoa trung tâm An Giang**, Đánh giá sự hài lòng của nhân viên năm 2017, Báo cáo bệnh viện năm 2017, tr. 10-15.
- Lưu Thị Liên** (2020), Thực trạng và các yếu tố liên quan đến stress, trầm cảm, lo âu của nhân viên y tế thuộc Trung tâm y tế huyện Sóc Sơn, Thành phố Hà Nội, năm 2019, Khóa luận tốt nghiệp đại học ngành Y đa khoa, Đại học quốc gia Hà Nội.
- Hoàng Thị Phương** (2016), Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế bệnh viện An Lão, Hải Phòng, Tạp chí Y học dự phòng, tập XXVI, số 14 (187), tr.137-143
- Nguyễn Hữu Thắng** (2014), Sự hài lòng của nhân viên y tế đối với công việc chăm sóc và điều trị HIV/AIDS tại một số bệnh viện, tỉnh Hòa Bình năm 2013, Tạp chí Y học thực hành, tập XXIV, số 7 (156), tr.67-71
- Lê Thị Thảo Vi** (2014), Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên trung tâm truyền thông giáo dục sức khỏe và các yếu tố liên quan các tỉnh khu vực phía Nam năm 2012, Tạp chí Y học TP.Hồ Chí Minh, tập 18 phụ bản của số 6, 2014, tr.341-348
- Trần Văn Bình** (2017), Sự hài lòng của nhân viên y tế tại các bệnh viện, trung tâm y tế tuyến huyện có giường bệnh thuộc tỉnh Kontum năm 2016, Tạp chí Y học thực hành, tập 27, số 8 năm 2017, tr.374-384
- Nguyễn Thị Hoài Thu** (2017), Sự hài lòng đối với công việc của bác sĩ đa khoa tại bệnh viện tỉnh Hưng Yên và một số yếu tố liên quan năm 2015, Tạp chí y học dự phòng, tập 27, số 3-2017, tr. 214-2
- Nassar, E., Kassouf, S., Hajj, A., Sacre, H., Akel, M., Zeenny, R. M.,... Salameh, P.** (2022). A pilot assessment of the career and job satisfaction of the pharmaceutical workforce in Lebanon. *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice*, 15(1), 1–11.
- Ayele, Y., Hawulte, B., Feto, T., Basker, G. V., & Bacha, Y. D.** (2020). Job satisfaction among pharmacy professionals working in public hospitals and its associated factors, eastern Ethiopia. *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice*, 13(1), 1–9.
- Almarhapi, S. A., & Khalil, T. A.** (2021). Depression among healthcare workers in North West Armed Forces hospital-Tabuk, Saudi Arabia: Prevalence and associated factors. *Annals of medicine and surgery* (2012), 68.