

đến việc nhiễm nấm *Malassezia*, *Demodex* trên người bệnh trứng cá nói chung và trên các bệnh lý da liễu thường gặp khác.

4.3. Hạn chế nghiên cứu. Nghiên cứu của chúng tôi còn một số hạn chế. Thứ nhất, kích thước mẫu khảo sát là 80 bệnh nhân, nên kết quả có thể chưa phản ánh đầy đủ tình hình nhiễm nấm *Malassezia*, *Demodex* và ngoại suy kết quả trên phạm vi rộng hơn của toàn bộ quần thể bị bệnh trứng cá. Thứ hai, phương pháp nghiên cứu là nghiên cứu mô tả cắt ngang, chỉ tập trung vào xác định mối liên hệ mà không thể khẳng định được mối quan hệ nhân quả giữa nhiễm nấm *Malassezia*, *Demodex* với các đặc điểm lâm sàng. Cuối cùng, việc chuẩn đoán yêu cầu mật độ trên 20 tế bào nấm/vi trường để xác định nhiễm nấm. Trong nghiên cứu của chúng tôi mật độ 4 tế bào nấm/vi trường chỉ có thể ghi nhận sự hiện diện của nấm *Malassezia*. Vì vậy, mặc dù có nấm *Malassezia* được phát hiện, nhưng kết quả này không có ý nghĩa trong việc điều trị trứng cá do nấm *Malassezia* gây ra.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhiễm nấm *Malassezia*, *Demodex* khá cao (35%), chiếm ưu thế ở nhóm người bệnh từ 18 - 25 tuổi, nữ giới cao hơn nam giới, hơn nửa có tiền sử điều trị. Tỷ lệ nhiễm nấm *Malassezia*, *Demodex* liên quan có ý nghĩa thống kê với các đặc điểm lâm sàng như ngứa, cảm giác kiến bò, da đỏ, bong vảy và viêm da quanh miệng. Vì vậy, cần thực hiện xét nghiệm tìm kiếm vi sinh vật ở những người bệnh có các đặc điểm trên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alexis A., Tan J., Rocha M. và cộng sự. (2024). Is Acne the Same Around the World?. J Clin Aesthet Dermatol, 17(9), 16–22.
2. Anh N.M., Hai L.P.H., Thu N.T.A. và cộng sự. (2024). Acne status and associated factors among university students: A cross-sectional study. YHCD, 65(Tiếng Anh).
3. Vasam M., Korutla S., và Bohara R.A. (2023). Acne vulgaris: A review of the pathophysiology, treatment, and recent nanotechnology based advances. Biochem Biophys Rep, 36, 101578.
4. Zhao Y., Guo N., Xun M. và cộng sự. (2011). Sociodemographic characteristics and risk factor analysis of Demodex infestation (Acari: Demodicidae). J Zhejiang Univ Sci B, 12(12), 998–1007.
5. Spatz M. và Richard M.L. (2020). Overview of the Potential Role of *Malassezia* in Gut Health and Disease. Front Cell Infect Microbiol, 10, 201.
6. Norn M.S. (1971). Demodex folliculorum. Incidence, regional distribution, pathogenicity. Dan Med Bull, 18(1), 14–17.
7. Phạm Thị Bảo Trâm, Phạm Thanh Thảo, và Huỳnh Văn Bá (2023). Nghiên cứu tình hình nhiễm nấm, demodex, đặc điểm lâm sàng và một số yếu tố liên quan của mụn trứng cá tại bệnh viện da liễu cần thơ năm 2021. Tạp chí Da liễu, 38.
8. Akçinar U.G., Ünal E., và Doğruman Aİ F. (2018). Demodex spp. as a possible aetiopathogenic factor of acne and relation with acne severity and type. Postepy Dermatol Alergol, 35(2), 174–181.
9. Huỳnh Bạch Cúc (2015). Nghiên cứu tình hình nhiễm nấm, Demodex trên người bệnh mụn trứng cá trưởng thành đến khám tại bệnh viện Da Liễu Cần Thơ, Đại học y dược Cần Thơ.
10. Yuan C., Zheng S.-L., Ma Y.F. và cộng sự. (2017). Cleanser use could decrease numbers of Demodex Folliculorum in mild to moderate acne patients. Dermatoendocrinol, 9(1), e1348444.

THỰC TRẠNG HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN DA LIỄU HÀ NỘI VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG

Nguyễn Trí Khánh Linh¹, Lê Đức Minh¹,
Nguyễn Thị Bích Liên¹, Bùi Sĩ Hưng¹

TÓM TẮT

Sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế là nhân tố quan trọng góp phần thúc đẩy và nâng cao hiệu quả làm việc. **Mục tiêu:** Mô tả mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội năm 2024 và các yếu tố liên quan. **Phương pháp:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang với 117

nhân viên y tế. Sử dụng phần mềm SPSS 16 để thống kê mô tả và phân tích số liệu sơ cấp. **Kết quả:** Tỷ lệ NVYT có sự hài lòng chung về bệnh viện 92,3%. Mức độ hài lòng cao về công việc trong đó yếu tố “Sẽ gắn bó làm việc tại bệnh viện lâu dài” cao nhất đạt 96,6% và “cảm thấy tự hào khi làm việc tại bệnh viện” đạt 95,7%, hài lòng với chính sách phúc lợi đạt 95,7%. Các cơ hội phát triển nghề nghiệp được đánh giá tốt, với “tạo điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn” đạt mức hài lòng 95,7%. Nghiên cứu chưa tìm thấy mối liên quan giữa tuổi, giới tính, chuyên môn, học vấn, thâm niên với hài lòng công việc. **Kết luận:** Nhân viên y tế tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội có sự hài lòng cao với công việc. Không có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng và các yếu tố liên quan.

¹Bệnh viện Da liễu Hà Nội

Chịu trách nhiệm chính:

Email: phongtochucbvdlhn@gmail.com

Ngày nhận bài: 15.9.2025

Ngày phản biện khoa học: 22.10.2025

Ngày duyệt bài: 27.11.2025

Từ khóa: Mức độ hài lòng trong công việc, nhân viên y tế, Bệnh viện Da liễu Hà Nội.

SUMMARY

CURRENT STATUS OF JOB SATISFACTION LEVEL OF MEDICAL STAFF AT HANOI DERMATOLOGY HOSPITAL AND INFLUENCING FACTORS IN 2024

Job satisfaction of medical staff is an important factor contributing to promoting and improving work efficiency. **Objectives:** To describe the level of job satisfaction of medical staff at Hanoi Dermatology Hospital in 2024 and factors related. **Method:** A cross-sectional descriptive study with 117 medical staff. Using SPSS 16 software for descriptive statistics and analysis of primary data. **Results:** The rate of medical staff with general satisfaction with the hospital is 92.3%. The level of job satisfaction is high, in which the factor "Will stay with the hospital for a long time" is the highest at 96.6% and "feel proud to work at the hospital" is 95.7%, satisfaction with welfare policy is 95.7%. Career development opportunities are rated well, with "creating conditions to improve professional qualifications" reaching a satisfaction level of 95.7%, reflecting the support from the hospital. The study did not find a correlation between age, gender, expertise, education, seniority, and job satisfaction. **Conclusion:** Medical staff at Hanoi Dermatology Hospital have high job satisfaction. There was no statistically significant difference between satisfaction and related factors

Keywords: Job satisfaction, medical staff, Hanoi Dermatology Hospital.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế (NVYT) là một yếu tố quan trọng trong việc duy trì chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe tại các cơ sở y tế. Đảm bảo sự hài lòng và động lực làm việc của nhân viên y tế là điều thiết yếu để cung cấp các dịch vụ y tế hiệu quả. Nghị quyết 46-NQ/TƯ ngày 23/02/2005 của Bộ Chính trị đã khẳng định nghề y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt. Ngành y tế đã và đang thực hiện những cải cách nhằm nâng cao sự hài lòng của người bệnh và chú trọng đến việc giải quyết mối quan hệ giữa cống hiến và nhu cầu sinh kế của cán bộ y tế thông qua các văn bản và hành động cụ thể. Nghị quyết 20-NQ/TƯ ngày 25/10/2017 tiếp tục nhấn mạnh quan điểm này, cho thấy sự quan tâm của nhà nước đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế.

NVYT là yếu tố quyết định đối với chất lượng và hiệu quả của các hoạt động chăm sóc sức khỏe tại các cơ sở y tế [2]. Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã chỉ ra rằng sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế không chỉ giúp duy trì nguồn nhân lực mà còn nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, đặc biệt trong bối cảnh thiếu

hút nhân lực y tế trên quy mô toàn cầu, khu vực Châu Á - Thái Bình Dương và tại Việt Nam [2, 6, 8]. Một số nghiên cứu cũng chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của NVYT bao gồm: tuổi tác, tình trạng hôn nhân, vai trò là người thu nhập chính, trình độ chuyên môn, vị trí công tác, thâm niên, cơ hội đào tạo, thăng tiến và tính chất công việc [1, 4, 5, 8].

Bệnh viện Da liễu Hà Nội là một trong những bệnh viện uy tín của Hà Nội được nhiều người tin tưởng. Sự hài lòng của nhân viên y tế tại đây không chỉ giúp họ gắn kết hơn với tổ chức mà còn thúc đẩy sự phát triển tổ chức, giảm thiểu tình trạng chuyển việc, nghỉ việc và mất cân đối nhân lực. Tuy nhiên, cho đến nay có rất ít nghiên cứu về sự hài lòng của NVYT trong chuyên ngành da liễu cũng như tại các bệnh viện Hà Nội.

Những bằng chứng và số liệu thống kê trên cho thấy việc nghiên cứu sâu hơn về sự hài lòng của nhân viên y tế tại bệnh viện là hết sức cần thiết, nhằm nâng cao chất lượng môi trường làm việc và ổn định nguồn nhân lực. Nghiên cứu được thực hiện nhằm: *Mô tả mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội năm 2024 và xác định một số yếu tố ảnh hưởng.*

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu. Nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội và đồng ý tự nguyện tham gia nghiên cứu. Loại trừ các nhân viên đang trong thời gian nghỉ thai sản, nghỉ việc không hưởng lương, đi học dài hạn hoặc đi công tác dài ngày.

2.2. Thời gian thu thập số liệu: Từ tháng 5/2024 – tháng 07/2024

2.3. Phương pháp nghiên cứu

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

Cỡ mẫu: Nghiên cứu cắt ngang với cỡ mẫu 117 là toàn bộ nhân viên y tế thỏa mãn tiêu chuẩn đang công tác tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội năm 2024.

Phương pháp chọn mẫu: Mẫu được chọn theo phương pháp lấy mẫu toàn bộ gồm 117 nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội năm 2024.

Nội dung nghiên cứu: Nghiên cứu về sự hài lòng của nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội năm 2024 dựa trên bộ câu hỏi khảo sát được xây dựng và phê duyệt theo Quyết định số 3186/QĐ-BYT ngày 29/11/2022 của Bộ Y tế về kiểm tra chất lượng bệnh viện và khảo sát sự hài lòng của người bệnh và nhân viên y tế.

Công cụ và kỹ thuật thu thập số liệu:

Bảng khảo sát được gửi trực tiếp đến các nhân viên, sau khi được điền đầy đủ thông tin và đánh giá, thu lại bảng khảo sát để xử lý số liệu. Thang đo được đánh giá theo thang điểm Likert scale (1 - "rất không hài lòng", 2 - "không hài lòng", 3 - "bình thường", 4 - "hài lòng" và 5 - "rất hài lòng"). Tổng điểm trung bình = (Tổng số điểm của tất cả các câu hỏi khảo sát của các phần A, B, C, D, E) / (Tổng số câu hỏi). Điểm hài lòng trung bình chung của toàn bộ nhân viên y tế được tính dựa trên điểm trung bình của tất cả các phiếu khảo sát. Tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế đối với mỗi nội dung và tổng thể được tính dựa trên phần trăm số người có câu trả lời hài lòng ở mức ≥ 4 điểm.

Phân tích số liệu: Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 16.0 để xử lý số liệu, với các phương pháp thống kê mô tả và suy luận để hiểu rõ đặc điểm của mẫu nghiên cứu và đánh giá mức độ hài lòng công việc. Kiểm định Chi-square (so sánh tỷ lệ %) và p-value. Phương pháp này giúp xác định và đánh giá mức độ liên quan của các yếu tố độc lập như tuổi, giới tính, chuyên môn, và thời gian công tác đối với các khía cạnh hài lòng trong công việc.

Đạo đức trong nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện theo các nguyên tắc đạo đức nhằm đảm bảo quyền lợi và bảo mật thông tin cho tất cả đối tượng tham gia. Trước khi thu thập dữ liệu, nghiên cứu đã được phê duyệt bởi Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học của Bệnh viện Da liễu Hà Nội, nhằm xác minh tính hợp lý và an toàn cho đối tượng. Ngoài ra, lãnh đạo bệnh viện đã cho phép nghiên cứu tiếp cận và sử dụng dữ liệu trong bệnh viện, đảm bảo sự minh bạch và hợp pháp trong quá trình nghiên cứu. Trước khi tham gia, đối tượng được giải thích rõ ràng về mục đích và nội dung nghiên cứu, cũng như quyền tự nguyện tham gia hoặc từ chối mà không ảnh hưởng đến quyền lợi cá nhân. Mọi thông tin thu thập được mã hóa và

bảo mật, đảm bảo không tiết lộ danh tính của đối tượng. Nguyên tắc bảo mật thông tin được thực hiện nghiêm ngặt nhằm xây dựng niềm tin và tôn trọng quyền riêng tư của từng đối tượng tham gia.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**3.1. Một số đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu****Bảng 1. Phân bố đặc điểm nhân khẩu học (n=117)**

Biến số	Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nhóm tuổi	20 - 34	40	34,2
	35 - 49	57	48,7
	>50	20	17,1
Giới	Nam	23	19,7
	Nữ	94	80,3
Chuyên môn	Bác sĩ	41	35,0
	Dược sĩ	14	12,0
	Điều dưỡng, Y sĩ	49	41,9
	Kỹ thuật y	10	8,5
	Khác (Y tế công cộng)	3	2,6
Trình độ học vấn	Trung cấp	4	3,4
	Cao đẳng	29	24,8
	Đại học	44	37,6
	Sau đại học	40	34,2
Số năm công tác tại bệnh viện	Dưới 5 năm	19	16,2
	Trên 5 năm	98	83,8
Tổng		117	100,0

Về giới tính, tỷ lệ nam giới là 19,7% (23 người) và nữ giới là 80,4% (94 người). Về trình độ học vấn, 3,4% (4 người) có trình độ trung cấp, 24,8% (29 người) có trình độ cao đẳng, 37,6% (44 người) có trình độ đại học, 34,2% (40 người) có trình độ sau Đại học. Tỷ lệ nhân viên y tế có số năm công tác trên 5 năm tại bệnh viện là 83,8%.

3.2. Sự hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội**Bảng 2. Điểm trung bình và tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội**

Đặc điểm	TB ± ĐLC	Hài lòng	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Hài lòng chung với công việc của nhân viên y tế (n=117)			
Cảm thấy tự hào khi được làm việc tại bệnh viện	4,45 ± 0,6	112	95,7
Tin tưởng vào sự phát triển của bệnh viện trong tương lai	4,45 ± 0,6	112	95,7
Sẽ gắn bó làm việc tại bệnh viện lâu dài	4,45 ± 0,5	113	96,6
Sự hài lòng chung về bệnh viện	30,71 ± 4,0	108	92,3
Hài lòng với môi trường làm việc (n=117)			
Phòng làm việc	4,62 ± 0,7	106	91,5
Môi trường học tập tạo điều kiện	4,61 ± 0,6	112	95,7
Môi trường làm việc đảm bảo an toàn	4,50 ± 0,8	108	92,3

Thái độ của người bệnh và người nhà	4,14 ± 0,6	108	92,3
Hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (n=117)			
Lãnh đạo có năng lực	4,43 ± 0,6	110	94,0
Lãnh đạo lắng nghe và tiếp thu ý kiến đóng góp	4,06 ± 0,5	109	93,2
Môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết	4,20 ± 0,5	111	94,9
Hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương phúc lợi (n=117)			
Mức lương tương xứng	4,02 ± 0,6	110	94,0
Quy chế chi tiêu nội bộ công bằng, hợp lý, công khai	4,14 ± 0,7	109	93,2
Bảo đảm đóng BHXH, BHYT, khám sức khỏe, hỗ trợ ốm đau, thai sản	4,19 ± 0,6	112	95,7
Tổ chức tham quan, nghỉ dưỡng đầy đủ	4,08 ± 0,4	112	95,7
Hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến (n=117)			
Công việc chuyên môn đáp ứng nguyện vọng bản thân	4,15 ± 0,6	108	92,3
Tạo điều kiện cho NVYT nâng cao trình độ chuyên môn	4,34 ± 0,6	112	95,7
Có cơ hội thăng tiến khi nỗ lực làm việc	4,29 ± 0,6	109	93,2

Nhân viên y tế có mức độ hài lòng cao về môi trường làm việc và cam kết gắn bó với bệnh viện, với hầu hết các yếu tố đều đạt tỷ lệ hài lòng trên 92%. Mức độ hài lòng của nhân viên y tế với các yếu tố môi trường làm việc rất cao, với tỷ lệ hài lòng cho từng yếu tố đều trên 91%. Các yếu tố về lãnh đạo như "lãnh đạo có năng lực", "lãnh đạo lắng nghe và tiếp thu ý kiến đóng góp" đạt 94% và 93,2%. Nhân viên y tế thể hiện sự hài lòng cao đối với đồng nghiệp trong môi trường làm việc với tỷ lệ 94,9%. Chính sách về bảo đảm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các

hỗ trợ sức khỏe và thai sản có tỷ lệ hài lòng cao nhất ở mức 95,7%, tương tự tỷ lệ hài lòng đối với tổ chức tham quan, nghỉ dưỡng. Các yếu tố khác về thu nhập là mức lương và quy chế chi tiêu nội bộ đạt 94% và 93,2%. Yếu tố "tạo điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn" đạt tỷ lệ hài lòng cao nhất với 95,7%. Các yếu tố khác như công việc đáp ứng nguyện vọng, cơ hội thăng tiến cũng được đánh giá tích cực.

3.3. Một số yếu tố liên quan đến hài lòng công việc của nhân viên y tế

Bảng 3. Liên quan giữa một số yếu tố với sự hài lòng của NVYT (n=117)

Yếu tố	Nhóm	Môi trường làm việc (%)	Lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (%)	Quy chế nội bộ, phúc lợi (%)	Công việc, cơ hội học tập, thăng tiến (%)
Nhóm tuổi	Dưới 35 tuổi	90,0	90,0	87,5	87,5
	Từ 35 tuổi trở lên	93,5	93,5	93,5	93,5
P-value		0,80	0,16	0,08	0,06
Giới tính	Nam	91,3	91,3	91,3	91,3
	Nữ	86,9	86,9	85,9	86,9
P-value		0,95	0,95	0,79	0,96
Bằng cấp	Đại học trở lên	92,9	92,9	92,9	92,9
	Cao đẳng trở xuống	90,9	90,9	87,9	87,9
P-value		0,21	0,21	0,13	0,15
Thâm niên công tác tại BV	Dưới 5 năm	89,5	89,5	89,5	89,5
	Từ 5 năm trở lên	90,8	90,8	90,8	91,8
P-value		0,99	0,99	0,59	0,62

Về môi trường làm việc, nhóm từ 35 tuổi trở lên, tỷ lệ hài lòng cao hơn so với nhóm dưới 35 tuổi. Tương tự, nhóm nhân viên có bằng cấp đại học trở lên cũng thể hiện tỷ lệ hài lòng cao hơn các nhóm còn lại. Thâm niên công tác trong ngành và tại bệnh viện từ 5 năm trở lên dường như có mối liên hệ tích cực với mức độ hài lòng, với tỷ lệ hài lòng đạt trên 90%. Mối liên quan không có ý nghĩa ($p>0,05$).

Về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp, nhân viên nữ có tỷ lệ hài lòng tương tự như nam giới,

khoảng 91%. Nhóm có trình độ đại học trở lên cũng có tỷ lệ hài lòng cao hơn (92,9%) so với nhóm có trình độ thấp hơn. Thâm niên công tác dưới 5 năm có tỷ lệ hài lòng thấp hơn 89,5% so với 90,8%. Các mối liên quan không có ý nghĩa với $p>0,05$.

Về quy chế nội bộ, lương, phúc lợi, NVYT có độ tuổi từ 35 trở lên và thâm niên công tác từ 5 năm trở lên có mức độ hài lòng cao hơn về quy chế nội bộ, tiền lương, và phúc lợi, với tỷ lệ hài lòng của nhóm trên 35 tuổi đạt 93,5%. Nhân

viên có bằng đại học trở lên cũng có tỷ lệ hài lòng nhỉnh hơn so với những người có trình độ thấp hơn, lần lượt là 92,9% so với 87,9%. Sự khác biệt giữa giới tính về mức độ hài lòng là không đáng kể, với tỷ lệ hài lòng ở cả nam và nữ đều trên 90%. Các mối liên quan không có ý nghĩa với $p > 0,05$.

Về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến, kết quả cho thấy nhóm nhân viên từ 35 tuổi trở lên có tỷ lệ hài lòng cao hơn (93,5%) so với nhóm dưới 35 tuổi (87,5%). Nhân viên có bằng cấp từ đại học trở lên và thâm niên công tác từ 5 năm trở lên cũng có xu hướng hài lòng cao hơn về công việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp, với tỷ lệ hài lòng của nhóm có thâm niên công tác tại bệnh viện từ 5 năm trở lên đạt 91,8%. Tỷ lệ hài lòng của nam và nữ không có sự chênh lệch đáng kể, đều ở mức trên 91%. Các mối liên quan không có ý nghĩa với $p > 0,05$.

IV. BÀN LUẬN

4.1. Thực trạng về sự hài lòng của NVYT đang công tác tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội. Kết quả về điểm đánh giá sự hài lòng cho thấy rằng nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội hài lòng chung về Bệnh viện 92,3%. Trong đó yếu tố "Sẽ gắn bó làm việc tại bệnh viện lâu dài" chiếm tỷ lệ cao nhất 96,6% cho thấy sự tích cực về tinh thần của nhân viên bệnh viện. Cùng với đó yếu tố "môi trường học tập tạo điều kiện" với tỷ lệ hài lòng 95,7% cho thấy bệnh viện rất chú trọng tạo ra không gian phát triển cho nhân viên, giúp họ tiếp cận kiến thức mới và nâng cao năng lực chuyên môn, từ đó đóng góp vào hiệu quả điều trị và sự chuyên nghiệp trong phục vụ người bệnh. So với nghiên cứu của Hồ Chí Dũng và cộng sự (2023) tại Bệnh viện Đa khoa huyện Cái Nước [3], nơi nhân viên đánh giá tích cực môi trường nhưng phải đối mặt với thiếu nguồn lực và áp lực cao, Bệnh viện Da liễu Hà Nội có sự chuẩn bị tốt hơn về cơ sở vật chất và nguồn lực, tạo môi trường làm việc ổn định và hỗ trợ tốt cho nhân viên.

Các yếu tố về lãnh đạo như "lãnh đạo có năng lực" và "lãnh đạo lắng nghe và tiếp thu ý kiến đóng góp" cũng đạt tỷ lệ hài lòng cao, lần lượt là 94% và 93,2%. Sự đánh giá tích cực này cho thấy lãnh đạo bệnh viện có vai trò rõ ràng trong việc xây dựng một môi trường làm việc thân thiện, hỗ trợ và thúc đẩy sự phát triển của nhân viên. So với nghiên cứu của Hồ Chí Dũng và cộng sự (2023) tại Bệnh viện Đa khoa huyện Cái Nước, nơi tỷ lệ hài lòng với lãnh đạo và đồng nghiệp đạt 64,1% [3], sự hài lòng tại Bệnh viện

Da liễu Hà Nội vượt trội hơn đáng kể. Sự khác biệt này có thể phản ánh văn hóa làm việc và khả năng quản lý tốt tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội, đặc biệt là trong việc khuyến khích sự hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau. Bên cạnh đó, các yếu tố như "cảm thấy tự hào khi làm việc tại bệnh viện" và "tin tưởng vào sự phát triển của bệnh viện trong tương lai" cũng đạt tỷ lệ hài lòng cao 95,7%, thể hiện rõ sự hài lòng tổng thể của nhân viên với định hướng và không gian phát triển tại bệnh viện.

4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội. Kết quả phân tích cho thấy các mối quan hệ giữa các yếu tố nhân khẩu học như nhóm tuổi, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên công tác với mức độ hài lòng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội không có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$).

Ở Bệnh viện Da liễu Hà Nội, có thể các yếu tố môi trường này đã đạt đến một mức độ đáp ứng tốt, đồng đều cho các nhóm nhân viên khác nhau, dẫn đến sự hài lòng tương đối đồng đều giữa các nhóm tuổi, giới tính, học vấn, và thâm niên công tác. Điều này đồng nghĩa với việc nhân viên không bị phân biệt hay chịu ảnh hưởng khác biệt dựa trên nhân khẩu học mà được đánh giá và đối xử công bằng trong các khía cạnh công việc.

Tuy nhiên, một số nghiên cứu khác lại cho thấy có mối liên hệ có ý nghĩa giữa các yếu tố nhân khẩu học và sự hài lòng công việc. Chẳng hạn, nghiên cứu của Hoàng Thị Hải Vân và cộng sự (2018) tại các bệnh viện tư nhân ở Việt Nam ghi nhận rằng nữ giới có mức độ hài lòng thấp hơn nam giới, có thể do áp lực công việc hoặc kỳ vọng nghề nghiệp khác biệt giữa hai giới [7].

Sự không có ý nghĩa thống kê trong mối quan hệ giữa các yếu tố nhân khẩu học và mức độ hài lòng trong nghiên cứu tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội có thể xuất phát từ việc bệnh viện đã xây dựng được một môi trường làm việc đồng đều và công bằng cho mọi nhân viên.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhân viên y tế tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội hài lòng chung trong công việc cao (92,3%). Nghiên cứu chưa tìm thấy mối liên quan giữa tuổi, giới tính, chuyên môn, học vấn, thâm niên với hài lòng công việc. Bệnh viện Da liễu Hà Nội cần triển khai các biện pháp cải tiến môi trường làm việc và ổn định nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng khám chữa bệnh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. S. Tao và các cộng sự. (2021), "Satisfaction

- with Public Hospital Reform and Associated Factors Among Medical Staff: A Cross-Sectional Survey in Wuhan, China", Risk Manag Healthc Policy. 14, tr. 5071-5080.
2. **Nguyễn Phương Hoa và Bùi Thị Duyên** (2010), "Khảo sát thực trạng nhân lực y tế tại tuyến y tế cơ sở, tỉnh Hòa bình năm 2010", Tạp chí nghiên cứu y học 80(3).
 3. **Dũng Hồ Chí và Nghĩa Nguyễn Trung** (2023), "Nghiên cứu sự hài lòng và một số yếu tố liên quan với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Huyện Cái Nước, Tỉnh Cà Mau năm 2022-2023", Tạp chí Y học Việt Nam. 531(1B).
 4. **Lê Thanh Hà, Nguyễn Hữu Thắng, Nguyễn Thị Thu Hà, Nguyễn Thị Phương Thảo, Dương Kim Tuấn, Ngô Trí Hiệp** (2015), "Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại Việt Nam: Nghiên cứu tổng quan có hệ thống, giai đoạn 2000-2014", Tạp chí Y học dự phòng. 6(166), tr. 245.
 5. **Vũ Minh Tuấn** (2015), Sự hài lòng đối với công việc của bác sỹ tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Hưng Yên và một số yếu tố liên quan năm 2015, Trường Đại học Y tế công cộng, Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện.
 6. **Nguyễn Thanh Hương Thái Quốc Việt, Nguyễn Đức Thành, Nguyễn Minh Hoàng** (2018), "Hài lòng với công việc và một số yếu tố ảnh hưởng của nhân viên khối hành chính Bệnh viện đa khoa khu vực tỉnh An Giang năm 2018", Trường Đại học Y Tế Công Cộng Hà Nội.
 7. **Hoàng Thị Hải Vân và các cộng sự.** (2022), "Sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại các bệnh viện tư nhân ở Việt Nam năm 2018", Tạp chí Nghiên cứu Y học. 151(3), tr. 188-199.
 8. **Vũ Thị Lan Hương Vũ Xuân Phú** (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", Y học thực hành. 5.

THỰC TRẠNG RỐI LOẠN LIPID MÁU VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN BỆNH VẢY NẾN TẠI BỆNH VIỆN DA LIỄU HÀ NỘI NĂM 2024

Đinh Thị Yến¹, Phạm Ngọc Đức¹, Nguyễn Thu Uyên¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Xác định tỷ lệ rối loạn lipid máu và một số yếu tố liên quan đến bệnh vảy nến. **Đối tượng và phương pháp:** Nghiên cứu cắt ngang trên 112 người bệnh được chẩn đoán xác định vảy nến tại Bệnh viện Da liễu Hà Nội năm 2024. Số liệu được thu thập từ các bệnh án của người bệnh được điều trị tại Bệnh viện. Các chỉ số lipid máu được phân tích liên quan với đặc điểm lâm sàng. **Kết quả:** Tuổi trung bình người bệnh là $40,2 \pm 13,0$, nam giới chiếm 37,5%. Vảy nến thể mảng gặp nhiều nhất (85,6%), phần lớn có thời gian mắc bệnh trên 12 tháng. Tỷ lệ rối loạn lipid máu chung là 55,4%. Trong đó, tăng Cholesterol toàn phần và Triglycerid chiếm tỷ lệ cao nhất (24,1% và 23,2%). Nam giới có nồng độ Triglycerid cao hơn nữ có ý nghĩa thống kê. Các chỉ số lipid còn lại không khác biệt. Tỷ lệ uống rượu bia ở nam cao hơn nữ. **Kết luận:** Rối loạn lipid máu thường gặp ở người bệnh vảy nến (>50%). Kiểm soát yếu tố nguy cơ, đặc biệt thói quen sử dụng rượu bia, có ý nghĩa quan trọng. **Từ khóa:** Vảy nến, rối loạn lipid máu

SUMMARY

DYSLIPIDEMIA AND SOME FACTORS ASSOCIATED WITH PSORIASIS AT HANOI DERMATOLOGY HOSPITAL IN 2024

Objective: To determine the prevalence of dyslipidemia and some related factors in patients with

psoriasis. **Subjects and Methods:** Cross-sectional study was conducted on 112 patients with a confirmed diagnosis of psoriasis at Hanoi Dermatology Hospital. Data were collected at the hospital. Blood lipid parameters were analyzed in relation to clinical characteristics. **Results:** The mean age was 40.2 ± 13.0 years, with males accounting for 37.5%. Plaque psoriasis was the most common type (85.6%), and the most patients had disease duration over 12 months. The prevalence of dyslipidemia was 55.4%. The most common abnormalities were elevated total cholesterol (24.1%) and triglycerides (23.2%). Triglyceride levels were significantly higher in males, while other lipid indices showed no significant differences. The prevalence of alcohol use was higher in men than in women. **Conclusion:** Dyslipidemia is common in patients with psoriasis (>50%). Controlling risk factors, particularly alcohol consumption, plays an important role. **Keywords:** Psoriasis, dyslipidemia.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bệnh vảy nến là một bệnh viêm da mạn tính, đặc trưng bởi sự tăng sinh quá mức tế bào sừng, liên quan đến rối loạn miễn dịch và yếu tố di truyền, thường khởi phát hoặc nặng lên do nhiễm trùng, stress, thuốc hay chấn thương cơ học. Hai đỉnh tuổi khởi phát là 16–22 và 57–60 với tỷ lệ nam nữ tương tự nhau, nhưng nam có xu hướng khởi phát sớm hơn [1]. Mặc dù bệnh không ảnh hưởng đến tính mạng nhưng bệnh vẫn ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng cuộc sống. Các triệu chứng lâm sàng thường gặp dát đỏ giới hạn rõ, phủ vảy trắng bạc, dễ bong, có thể chảy máu điểm khi cạo, tổn thương phân

¹Bệnh viện Da liễu Hà Nội

Chịu trách nhiệm chính: Đinh Thị Yến

Email: drdinhthuyendinh@gmail.com

Ngày nhận bài: 15.9.2025

Ngày phản biện khoa học: 21.10.2025

Ngày duyệt bài: 27.11.2025