

đột biến trên các gen trong cơ chế gây BrS [2], đặc biệt là gen SCN5A, việc khảo sát các đột biến này và mối liên quan với các đặc điểm lâm sàng, cận lâm sàng của người bệnh, sẽ là tiền đề làm rõ mối liên quan kiểu hình kiểu gen, giúp tiếp cận chẩn đoán và phân tầng nguy cơ của BrS trong tương lai.

## V. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu đã cung cấp tỷ lệ một số đặc điểm về tiền sử, lâm sàng và cận lâm sàng trong nhóm bệnh nhân BrS ở Việt Nam, nhìn chung tương đồng với các công bố trên thế giới.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Brugada P. and Brugada J.**, Right bundle branch block, persistent ST segment elevation and sudden cardiac death: a distinct clinical and electrocardiographic syndrome: a multicenter report. *J Journal of the American College of Cardiology*, 1992. **20**(6): p. 1391-1396.
2. **Hosseini, S.M., et al.**, Reappraisal of reported genes for sudden arrhythmic death: evidence-based evaluation of gene validity for Brugada syndrome. 2018. **138**(12): p. 1195-1205.
3. **Postema P.G.**, About Brugada syndrome and its prevalence. *J Europace*, 2012. **14**(7): p. 925-928.
4. **Offerhaus, J.A., C.R. Bezzina, and A.A.J.N.R.C. Wilde**, Epidemiology of inherited arrhythmias. 2020. **17**(4): p. 205-215.
5. **Antzelevitch C. and Patocskai B.**, Brugada syndrome: clinical, genetic, molecular, cellular, and ionic aspects. *J Current problems in cardiology*, 2016. **41**(1): p. 7-57.
6. **Members, A.T.F., et al.**, 2015 ESC Guidelines for the management of patients with ventricular arrhythmias and the prevention of sudden cardiac death: The Task Force for the Management of Patients with Ventricular Arrhythmias and the Prevention of Sudden Cardiac Death of the European Society of Cardiology (ESC) Endorsed by: Association for European Paediatric and Congenital Cardiology (AEPC). 2015. **17**(11): p. 1601-1687.
7. **Antzelevitch C., Yan G.-X., Ackerman M.J., et al.**, J-Wave syndromes expert consensus conference report: emerging concepts and gaps in knowledge. 2017. **19**(4): p. 665-694.
8. **Jons C. and Gollob M.H.**, Brugada syndrome: Let's talk about sex. *J Heart rhythm*, 2018. **15**(10): p. 1466-1467.
9. **Priori S.G., Napolitano C., Giordano U., et al.**, Brugada syndrome and sudden cardiac death in children. *J The Lancet*, 2000. **355**(9206): p. 808-809.
10. **Probst, V., et al.**, Long-term prognosis of patients diagnosed with Brugada syndrome: results from the FINGER Brugada Syndrome Registry. 2010. **121**(5): p. 635-643.

# THỰC TRẠNG NGHỈ VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI CÁC CƠ SỞ Y TẾ CÔNG LẬP Ở TỈNH BÌNH DƯƠNG NĂM 2021-2022

Nguyễn Hồng Chương\*, Huỳnh Minh Chín\*  
Lê Nguyễn Đăng Khoa\*, Hồ Trung Hiếu\*

## TÓM TẮT

**Đặt vấn đề:** Động lực của nhân viên y tế có thể ảnh hưởng đến việc cung cấp các dịch vụ y tế. Tinh thần của lực lượng lao động thấp có thể làm suy yếu chất lượng cung cấp dịch vụ và khiến người lao động nghỉ việc. Mặc dù sự hiện diện của đội ngũ nhân viên chất lượng cao, năng động là một khía cạnh quan trọng của hoạt động của hệ thống y tế, nó cũng là một trong những yếu tố khó đo lường nhất. **Mục tiêu nghiên cứu:** Mô tả mức độ động lực làm việc của nhân viên y tế và xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thị, thành phố ở tỉnh Bình Dương năm 2022. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu cắt ngang mô tả được thực

hiện 342 nhân viên y tế tại các trung tâm y tế huyện, thị, thành phố ở tỉnh Bình Dương năm 2022. **Kết quả:** Nhân viên y tế trong nghiên cứu của chúng tôi có sự hài lòng cao về bản chất công việc, môi trường công việc, lãnh đạo, đồng nghiệp, động lực làm việc. Tuy nhiên, nhân viên y tế cũng có sự không hài lòng cao về vấn đề sự công nhận, thu nhập và phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến. 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 độ tuổi và khoa phòng làm việc. Độ tuổi 41-50 tuổi có mức độ hài lòng cao nhất và thấp dần theo độ tuổi giảm dần. Về khoa phòng làm việc, phòng hành chính có mức độ hài lòng cao nhất, kế đến là khối ngoại, khối nội và thấp nhất là khoa/phòng khác. **Kết luận:** Cải thiện sự hài lòng và tinh thần của nhân viên y tế quan trọng đối với việc duy trì nhân viên y tế. **Từ khóa:** động lực làm việc, nhân viên y tế, công lập

## SUMMARY

**THE STATUS OF OFF WORK OF HEALTH WORKER AND AFFECTED OF FACTORS TO**

\*Sở Y tế tỉnh Bình Dương

Chịu trách nhiệm chính: Huỳnh Minh Chín

Email: Bsckinhnv.bvdt@gmail.com

Ngày nhận bài: 3.01.2023

Ngày phản biện khoa học: 20.2.2023

Ngày duyệt bài: 3.3.2023

## THE WORKING MOTIVATION OF HEALTH WORKER AT PUBLIC HEALTH FACILITIES IN BINH DUONG PROVINCE 2021-2022

**Background:** Health worker motivation can potentially affect the provision of health services. Low morale among the workforce can undermine the quality of service provision and drive workers away from the profession. While the presence of high-quality, motivated staff is a key aspect of health system performance, it is also one of the most difficult factors to measure. **Objectives:** To describe of working motivation of health worker and to determine the factors affected the working motivation of health workers at health centers at district, town and city in Binh Duong province in 2022. **Materials and method:** A cross-sectional study was carried on 342 health worker at health centers at district, town and city in Binh Duong province. **Results:** Health worker had high satisfaction about the nature of work, work environment, leadership, colleagues, working motivation. However, health workers also have high dissatisfaction in recognition, income and benefits, training and promotion opportunities. The level of general satisfaction about all factors of employee's work motivation is significantly different between age groups and working departments. The age group 41-50 years old has the highest level of satisfaction and decreases with decreasing age. Regarding the working department, the administrative department has the highest satisfaction level, followed by the foreign and internal departments and the lowest is other departments. **Conclusion:** Improving health worker satisfaction and morale important for health worker retention. **Keywords:** health worker, working motivation, public

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Quản trị nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay không chỉ đơn thuần là việc thực hiện các thủ tục hành chính liên quan đến con người, mà cần được xem như một chiến lược phát triển của bất kỳ tổ chức nào trong môi trường cạnh tranh và hội nhập. Các tổ chức cần phải nhận thức rằng con người là vốn quý giá nhất trong tổ chức của mình, là nguồn lực cần được đầu tư phát triển [4]. Theo tổ chức Y tế Thế giới, nguồn nhân lực là yếu tố cơ bản cho mọi thành tựu y tế. Trong bệnh viện, NVYT là yếu tố không thể thiếu trong việc góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ y tế trong khu vực công. Muốn đạt được tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện thì phải có đội ngũ nhân viên làm việc có hiệu quả, nghiêm túc, tận tâm với nghề và có được điều đó thì trước hết họ phải có động lực với công việc hiện tại [8]. Để ngành Y tế phát triển theo kịp với sự phát triển của xã hội, vào ngày 18/11/2016, Bộ trưởng Bộ Y tế đã ký Quyết định số 6858/QĐ-BYT ban hành "Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện 2016". Mục tiêu của Bộ Tiêu chí là

khuyến khích, định hướng và thúc đẩy các bệnh viện tiến hành các hoạt động cải tiến và nâng cao chất lượng nhằm cung ứng dịch vụ y tế an toàn, chất lượng, hiệu quả và đem lại sự hài lòng cho người bệnh, người dân và NVYT. Lấy người bệnh là trung tâm của hoạt động điều trị và chăm sóc, NVYT là then chốt của toàn bộ hoạt động khám, chữa bệnh [1]. Năm 2022, tỉnh có hơn 600 chỉ tiêu tuyển dụng nhân viên y tế. Thiếu nguồn nhân lực trong đơn vị y tế công lập đang là bài toán nan giải của tỉnh Bình Dương. Mặc dù, thời gian qua tỉnh đã có nhiều chính sách thu hút, đãi ngộ, giữ chân đội ngũ bác sĩ có tay nghề, chuyên môn cao tuy nhiên, ngành y tế tỉnh vẫn đối mặt với tình trạng thiếu bác sĩ có chuyên môn. Chúng tôi thực hiện nghiên cứu "Thực trạng nghỉ việc của nhân viên y tế và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại các cơ sở y tế công lập ở tỉnh Bình Dương năm 2021-2022" với các mục tiêu sau:

1. Thực trạng nghỉ việc của nhân viên y tế tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thị, thành phố ở tỉnh Bình Dương năm 2021-2022.

2. Mức độ động lực làm việc của nhân viên y tế tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thị, thành phố ở tỉnh Dương năm 2022.

3. Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thị, thành phố ở tỉnh Bình Dương năm 2022.

### II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Đối tượng nghiên cứu:** Nhân viên y tế tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thị, thành phố của tỉnh Bình Dương.

**Tiêu chuẩn chọn mẫu:** Nhân viên y tế công tác tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thị, thành phố của tỉnh Bình Dương từ 3 tháng trở lên và Đồng ý tham gia nghiên cứu.

**Tiêu chuẩn loại trừ:** Nhân viên y tế không trả lời đầy đủ các thông tin và Nhân viên y tế không đồng ý tham gia nghiên cứu.

**Thời gian và địa điểm nghiên cứu:** từ tháng 03/2022 đến tháng 09/2022, tại tỉnh Bình Dương

**Phương pháp nghiên cứu**

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

**Cỡ mẫu:** Nghiên cứu định lượng được sử dụng để đo lường các yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại các trung tâm y tế tuyến huyện, thị, thành phố của tỉnh Bình Dương. Sử dụng mô hình nghiên cứu gồm có 33 biến quan sát. Theo Hair và cộng sự (năm 1998) để có thể phân tích EFA cần thu

thập dữ liệu với ít nhất 5 quan sát trên một biến quan sát nên cỡ mẫu tối thiểu là  $N > 5 \cdot x$ , trong đó, x là tổng số biến quan sát và cỡ mẫu không ít hơn 100. Như vậy, cỡ mẫu cần thiết trong nghiên cứu này để phân tích hồi quy là  $N > 5 \cdot 33$  (165). Tuy nhiên để tăng thêm độ tin cậy của dữ liệu và có thể loại bỏ những bảng câu hỏi trả lời không hợp lệ, nên chúng tôi chọn hệ số thiết kế  $D=2$ . Từ đó, cỡ mẫu tối thiểu trong nghiên cứu này là 330. Thực tế, chúng tôi thu thập được 360 mẫu.

**Phương pháp chọn mẫu:** Tỉnh Bình Dương có tổng 09 trung tâm y tế tuyến huyện, thị, thành phố bao gồm: trung tâm Y tế thành phố Thủ Dầu Một, trung tâm Y tế thị xã Thuận An, trung tâm Y tế thị xã Dĩ An, trung tâm Y tế thị xã Bến Cát, trung tâm Y tế thị xã Tân Uyên, trung tâm Y tế huyện Dầu Tiếng, trung tâm Y tế huyện Phú Giáo, trung tâm Y tế huyện Bàu Bàng, trung tâm Y tế huyện Bắc Tân Uyên. Với cỡ mẫu 330, chia đều cho 9 trung tâm y tế, mỗi trung tâm y tế thu thập ít nhất 40 mẫu với phương pháp chọn mẫu thuận tiện những NVYT thỏa mãn tiêu chuẩn chọn mẫu và tiêu chuẩn loại trừ.

**Nội dung nghiên cứu**

**Mục tiêu 1:** Thống kê dựa trên báo cáo của các trung tâm y tế tuyến huyện, bệnh viện tỉnh Bình Dương về: số lượng nhân viên y tế nghỉ việc, thời gian nghỉ việc, trình độ chuyên môn.

**Mục tiêu 2 và 3:** Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu: độ tuổi, giới tính, vị trí công tác, trình độ học vấn, thâm niên công tác, tổng thu nhập, vị trí làm việc, khoa/phòng làm việc, thời gian làm việc trong tuần, tập huấn. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế: đánh giá sự ảnh hưởng của bản chất công việc, môi trường công việc, lãnh đạo, đồng nghiệp, sự công nhận, thu nhập và phúc lợi, cơ hội và thăng tiến, động lực công việc. Mỗi câu sử dụng thang đo Likert 5 điểm với 5 mức độ từ "rất không đồng ý" đến "rất đồng ý" để đánh giá mức độ đồng ý/không đồng ý của đối tượng nghiên cứu.

**Phương pháp thu thập số liệu**

**Mục tiêu 1:** Thống kê dựa trên báo cáo của các trung tâm y tế tuyến huyện, bệnh viện tỉnh Bình Dương.

**Mục tiêu 2 và mục tiêu 3:** Sử dụng bộ câu hỏi tự điền. Sau khi được giải thích, nếu nhận được sự đồng ý tham gia nghiên cứu: Bảng câu hỏi khảo sát được phát trực tiếp cho nhân viên y tế hiện đang làm việc tại các trung tâm y tế này. Chúng tôi đến từng trung tâm y tế và kiểm tra bảng khảo sát, chỉ giữ lại những bảng có điền đầy đủ thông tin và mang tính khách quan.

Ngoài ra, để đảm bảo tính chính xác của bảng khảo sát, chúng tôi loại ra những phiếu chỉ chọn 1 mức độ như chỉ đánh giá vào mức độ 1, mức độ 5.

**Phương pháp xử lý và phân tích số liệu:**

Dữ liệu thu thập được sau khi làm sạch, toàn bộ các phiếu thu thập được nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1. Phân tích và xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 22.0.

**III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

Thống kê số lượng nhân viên y tế nghỉ việc trong năm 2021 và 6 tháng đầu năm 2022

**Bảng 1. Thống kê số lượng nhân viên y tế nghỉ việc**

|                      | Chuyên môn                   | Số lượng nhân viên y tế nghỉ việc |
|----------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Năm 2021             | Bác sĩ và bác sĩ chuyên khoa | 24                                |
|                      | Dược sĩ, điều dưỡng          | 66                                |
|                      | Nhân viên khác               | 72                                |
|                      | <b>Tổng</b>                  | <b>162</b>                        |
| 6 tháng đầu năm 2022 | Bác sĩ và bác sĩ chuyên khoa | 35                                |
|                      | Điều dưỡng, nữ hộ sinh       | 60                                |
|                      | Kỹ thuật viên y khoa         | 6                                 |
|                      | Nhân viên khác               | 65                                |
|                      | <b>Tổng</b>                  | <b>166</b>                        |

Theo báo cáo từ các cơ sở y tế công lập của tỉnh Bình Dương, trong năm 2021 có 162 nhân viên y tế nghỉ việc và 6 tháng đầu năm 2022 có 166 nhân viên y tế nghỉ việc.

**Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu**

**Bảng 2. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu**

|                     | Đặc điểm           | Tần số (n) | Tỷ lệ (%) |
|---------------------|--------------------|------------|-----------|
| Giới tính           | Nam                | 106        | 31,0      |
|                     | Nữ                 | 236        | 69,0      |
| Độ tuổi             | Dưới 30 tuổi       | 33         | 9,6       |
|                     | 30-40 tuổi         | 86         | 25,1      |
|                     | 41-50 tuổi         | 159        | 46,5      |
|                     | Trên 50 tuổi       | 64         | 18,7      |
| Thâm niên công tác  | Từ 1-5 năm         | 33         | 9,6       |
|                     | Từ 6-10 năm        | 86         | 25,1      |
|                     | Từ 10-20 năm       | 158        | 46,2      |
|                     | Trên 20 năm        | 65         | 19,0      |
| Thu nhập trung bình | Dưới 3 triệu đồng  | 35         | 10,2      |
|                     | Từ 3-5 triệu đồng  | 112        | 32,7      |
|                     | Từ 5-10 triệu đồng | 145        | 42,4      |
|                     | Trên 10 triệu đồng | 50         | 14,6      |
| Trình độ chuyên môn | Bác sĩ chuyên khoa | 52         | 15,2      |
|                     | Bác sĩ đa khoa     | 14         | 4,1       |
|                     | Cử nhân            | 34         | 9,9       |

|                     |                           |            |            |
|---------------------|---------------------------|------------|------------|
| Khoa/phòng làm việc | Điều dưỡng                | 150        | 43,9       |
|                     | Kỹ thuật viên xét nghiệm  | 11         | 3,2        |
|                     | Khác                      | 81         | 23,7       |
|                     | Hành chính                | 65         | 19,0       |
|                     | Khoa lâm sàng, khối nội   | 131        | 38,3       |
|                     | Khoa lâm sàng, khối ngoại | 81         | 23,7       |
|                     | Khác                      | 65         | 19,0       |
| <b>Tổng</b>         |                           | <b>342</b> | <b>100</b> |

Trong 342 nhân viên y tế tham gia nghiên cứu, đa số là nữ giới với 69,0%. Về độ tuổi, chủ

yếu đối tượng nghiên cứu từ 41-50 tuổi chiếm 46,5%, ít nhất là nhóm dưới 30 tuổi chiếm 9,6%. Về thâm niên công tác, đa số nhân viên y tế có thời gian công tác từ 10 đến 20 năm chiếm tỷ lệ 46,2%. Về thu nhập, chủ yếu tối tượng nghiên cứu có thu nhập từ 5 đến 10 triệu đồng chiếm tỷ lệ 42,4%. Về trình độ chuyên môn, đa số đối tượng nghiên cứu là điều dưỡng với 43,9%. Về khoa phòng làm việc, 38,3% nhân viên y tế công tác tại khối nội và 23,7% nhân viên y tế công tác tại khối ngoại.

### Mức độ động lực làm việc của nhân viên y tế

**Bảng 3. Mức độ động lực làm việc của nhân viên y tế**

| Đặc điểm  | TB ± SD      | Không đồng ý |      | Bình thường |      | Đồng ý |      |
|---|--------------|--------------|------|-------------|------|--------|------|
|   |              | n            | %    | n           | %    | n      | %    |
| <b>Bản chất công việc</b>   |              |              |      |             |      |        |      |
| 1. Thích thú khi thực hiện công việc của mình                                   | 3,34 ± 1,153 | 91           | 26,6 | 62          | 18,1 | 189    | 55,3 |
| 2. Công việc phù hợp với sở trường và năng lực của mình                         | 3,67 ± 1,025 | 50           | 14,6 | 87          | 25,4 | 205    | 59,9 |
| 3. Công việc cho phép phát huy tối đa năng lực cá nhân                          | 3,65 ± 0,987 | 48           | 14,0 | 95          | 27,8 | 199    | 58,2 |
| 4. Công việc nhiều động lực phấn đấu  | 2,72 ± 1,175 | 173          | 50,6 | 72          | 21,1 | 97     | 28,4 |
| 5. Được nhận thông tin phản hồi về công việc                                    | 3,72 ± 1,101 | 52           | 15,2 | 58          | 17,0 | 232    | 67,8 |
| <b>Môi trường công việc</b>   |              |              |      |             |      |        |      |
| 6. Thời gian làm việc phù hợp   | 3,37 ± 1,078 | 173          | 50,6 | 72          | 21,2 | 97     | 28,4 |
| 7. Nơi làm việc đảm bảo sự an toàn thoải mái                                    | 2,80 ± 1,283 | 157          | 45,9 | 81          | 23,7 | 104    | 30,4 |
| 8. Công việc ổn định, không phải lo lắng về mặt việc làm                        | 3,60 ± 1,204 | 37           | 10,8 | 64          | 18,7 | 241    | 70,5 |
| 9. Được cung cấp đầy đủ phương tiện, máy móc và thiết bị phục vụ cho công việc  | 3,45 ± 1,157 | 68           | 19,9 | 71          | 20,8 | 203    | 59,4 |
| <b>Lãnh đạo</b>   |              |              |      |             |      |        |      |
| 10. Cấp trên hỗ trợ, chia sẻ nhiệt tình   | 3,23 ± 1,106 | 76           | 22,2 | 113         | 33,0 | 153    | 44,7 |
| 11. Được cấp trên tôn trọng và tin tưởng trong công việc                        | 3,01 ± 1,136 | 116          | 33,9 | 109         | 31,9 | 117    | 34,2 |
| 12. Tác phong của cấp trên luôn lịch sự, hòa nhã                                | 3,24 ± 1,176 | 94           | 27,5 | 85          | 24,9 | 163    | 47,7 |
| 13. Cấp trên có thái độ đối xử công bằng, không phân biệt giữa các nhân viên    | 3,12 ± 1,159 | 108          | 31,6 | 98          | 28,7 | 136    | 39,8 |
| 14. Nhận được sự sẻ chia của cấp trên về cuộc sống                              | 3,30 ± 1,166 | 90           | 26,3 | 86          | 25,1 | 166    | 48,5 |
| 15. Luôn được cấp trên ghi nhận sự đóng góp năng lực với tổ chức                | 3,74 ± 1,166 | 58           | 17,0 | 51          | 14,9 | 233    | 68,1 |
| <b>Đồng nghiệp</b>  |              |              |      |             |      |        |      |
| 16. Đồng nghiệp luôn sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau                                  | 3,14 ± 1,277 | 105          | 30,7 | 88          | 25,7 | 149    | 43,6 |
| 17. Đồng nghiệp luôn hỗ trợ, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn với trong công việc | 3,49 ± 1,146 | 69           | 20,2 | 104         | 30,4 | 169    | 49,4 |
| 18. Đồng nghiệp là người thân thiện, trung thực                                 | 3,36 ± 1,334 | 97           | 28,4 | 77          | 22,5 | 168    | 49,1 |

|  |              |     |      |    |      |     |      |
|--|--------------|-----|------|----|------|-----|------|
| 19. Nhận được sự sẻ chia của đồng nghiệp về cuộc sống  | 3,85 ± 0,964 | 81  | 23,7 | 87 | 25,4 | 174 | 50,9 |
| <b>Sự công nhận</b>  |              |     |      |    |      |     |      |
| 20. Tổ chức đánh giá thành tích chính xác, công bằng, khách quan giữa các nhân viên                    | 2,84 ± 1,283 | 144 | 42,1 | 93 | 27,2 | 105 | 30,7 |
| 21. Lãnh đạo của luôn động viên và khen ngợi khi nhân viên làm việc tốt                                | 2,56 ± 1,307 | 183 | 53,5 | 71 | 20,8 | 88  | 25,7 |
| 22. Nhận được sự công nhận đầy đủ, kịp thời để làm tốt công việc của mình                              | 1,98 ± 1,231 | 250 | 73,1 | 39 | 11,4 | 53  | 15,5 |
| <b>Thu nhập và phúc lợi</b>  |              |     |      |    |      |     |      |
| 23. Mức lương hiện nay phù hợp với năng lực và đóng góp vào tổ chức                                    | 1,93 ± 1,168 | 256 | 74,9 | 48 | 14,0 | 38  | 11,1 |
| 24. Có thể sống dựa vào thu nhập từ công việc hiện tại   | 1,80 ± 1,152 | 275 | 80,4 | 31 | 9,1  | 36  | 10,5 |
| 25. Lương và các khoản thu nhập được trả đầy đủ, đúng hạn  | 1,47 ± 0,858 | 309 | 90,4 | 17 | 5,0  | 16  | 4,7  |
| 26. Lương, thưởng, phụ cấp được trả công bằng, thỏa đáng   | 1,77 ± 1,053 | 279 | 81,6 | 33 | 9,6  | 30  | 8,8  |
| <b>Cơ hội đào tạo và thăng tiến</b>  |              |     |      |    |      |     |      |
| 27. Tổ chức tạo nhiều cơ hội thăng tiến  | 1,89 ± 1,171 | 268 | 78,4 | 37 | 10,8 | 37  | 10,8 |
| 28. Cơ hội thăng tiến công bằng cho công chức, nhân viên   | 1,78 ± 1,103 | 276 | 80,7 | 31 | 9,1  | 35  | 10,2 |
| 29. Tổ chức luôn tạo điều kiện nhân viên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phát huy sáng kiến | 3,34 ± 1,153 | 91  | 26,6 | 62 | 18,1 | 189 | 55,3 |
| 30. Tổ chức thực hiện các chính sách một cách nhất quán  | 2,72 ± 1,175 | 173 | 50,6 | 72 | 21,2 | 97  | 28,4 |
| <b>Động lực làm việc</b>   |              |     |      |    |      |     |      |
| 31. Cảm thấy hứng thú khi làm công việc  | 3,65 ± 0,987 | 48  | 14,0 | 95 | 27,8 | 199 | 58,2 |
| 32. Làm việc với tâm trạng tốt nhất  | 3,72 ± 1,101 | 52  | 15,2 | 58 | 17,0 | 232 | 67,8 |
| 33. Thực hiện công việc với nỗ lực cao nhất  | 3,67 ± 1,025 | 50  | 14,6 | 87 | 25,4 | 205 | 59,9 |

Về bản chất công việc của nhân viên y tế, công việc phù hợp với sở trường và năng lực của mình có mức độ hài lòng cao nhất với trung bình  $3,67 \pm 1,025$ , công việc nhiều động lực phần đầu có mức độ hài lòng thấp nhất với  $2,72 \pm 1,175$ .

Về môi trường công việc, công việc ổn định, không phải lo lắng về mất việc làm có mức độ hài lòng cao nhất với  $3,6 \pm 1,204$ , nơi làm việc đảm bảo sự an toàn thoải mái có mức độ hài lòng thấp nhất với  $2,8 \pm 1,283$ .

Về lãnh đạo, luôn được cấp trên ghi nhận sự đóng góp năng lực với tổ chức có mức độ hài lòng cao nhất với  $3,74 \pm 1,166$ , được cấp trên tôn trọng và tin tưởng trong công việc có mức độ hài lòng thấp nhất với  $3,01 \pm 1,136$ .

Về đồng nghiệp, nhận được sự sẻ chia của đồng nghiệp về cuộc sống có mức độ hài lòng cao nhất với  $3,85 \pm 0,964$ , đồng nghiệp luôn sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau có mức độ hài lòng thấp nhất với  $3,14 \pm 1,277$ .

Về sự công nhận, nhận được sự công nhận đầy đủ, kịp thời để làm tốt công việc của mình có mức độ hài lòng thấp nhất với  $1,98 \pm 1,231$ .

Về thu nhập và phúc lợi, đa phần nhân viên y tế có mức độ hài lòng rất thấp, thấp nhất là hài lòng về lương và các khoản thu nhập được trả đầy đủ, đúng hạn với  $1,47 \pm 0,858$ .

Về cơ hội đào tạo và thăng tiến, tổ chức luôn tạo điều kiện để nhân viên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phát huy sáng kiến có mức độ hài lòng cao nhất với  $3,34 \pm 1,153$ , cơ hội thăng tiến công bằng cho công chức, nhân viên có mức độ hài lòng thấp nhất với  $1,78 \pm 1,103$ .

Về động lực làm việc, làm việc với tâm trạng tốt nhất có mức độ hài lòng cao nhất với  $3,72 \pm 1,101$ , cảm thấy hứng thú khi làm công việc có mức độ hài lòng thấp nhất với  $3,65 \pm 0,987$ .

**Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế**

**Bảng 4. Mức độ động lực làm việc giữa các đặc điểm công việc của nhân viên y tế**

| Đặc điểm            | Mức độ động lực làm việc  |               | p     |
|---------------------|---------------------------|---------------|-------|
|                     | Trung bình                | Độ lệch chuẩn |       |
| Giới tính           | Nam                       | 97,87         | 0,324 |
|                     | Nữ                        | 99,84         |       |
| Độ tuổi             | Dưới 30 tuổi              | 89,31         | 0,008 |
|                     | 30-40 tuổi                | 93,43         |       |
|                     | 41-50 tuổi                | 102,65        |       |
|                     | Trên 50 tuổi              | 97,213        |       |
| Thâm niên công tác  | Từ 1-5 năm                | 98,09         | 0,212 |
|                     | Từ 6-10 năm               | 96,65         |       |
|                     | Từ 10-20 năm              | 101,42        |       |
|                     | Trên 20 năm               | 99,12         |       |
| Thu nhập trung bình | Dưới 3 triệu đồng         | 97,31         | 0,184 |
|                     | Từ 3-5 triệu đồng         | 92,31         |       |
|                     | Từ 5-10 triệu đồng        | 99,97         |       |
|                     | Trên 10 triệu đồng        | 102,36        |       |
| Trình độ chuyên môn | Bác sĩ chuyên khoa        | 96,29         | 0,764 |
|                     | Bác sĩ đa khoa            | 95,57         |       |
|                     | Cử nhân                   | 97,87         |       |
|                     | Điều dưỡng                | 96,98         |       |
|                     | Kỹ thuật viên xét nghiệm  | 99,20         |       |
|                     | Khác                      | 101,45        |       |
| Khoa/phòng làm việc | Hành chính                | 102,75        | 0,007 |
|                     | Khoa lâm sàng, khối nội   | 89,91         |       |
|                     | Khoa lâm sàng, khối ngoại | 93,71         |       |
|                     | Khác                      | 87,19         |       |

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 độ tuổi và khoa phòng làm việc. Độ tuổi 41-50 tuổi có mức độ hài lòng cao nhất  $102,65 \pm 22,573$  và thấp dần theo độ tuổi giảm dần.

Về khoa phòng làm việc, phòng hành chính có mức độ hài lòng cao nhất với  $102,75 \pm 23,014$ , kế đến là khối ngoại với  $93,71 \pm 18,642$ , khối nội  $89,91 \pm 17,492$  và thấp nhất là khoa phòng khác với  $87,19 \pm 20,149$ .

Mức độ hài lòng chung về các yếu tố động lực làm việc giữa các yếu tố khác như giới tính, thâm niên công tác, thu nhập trung bình, trình độ chuyên môn.

#### IV. BÀN LUẬN

##### Mức độ động lực làm việc của nhân viên y tế

**Bản chất công việc:** Bản chất công việc là công việc thể hiện các đặc trưng như sự đa dạng, sáng tạo, thách thức và tạo cơ hội để sử dụng, phát huy các kỹ năng, năng lực cá nhân. Nếu các tổ chức muốn tăng cường động lực cho nhân viên thì phải cung cấp những công việc thú vị và đầy thử thách sẽ thúc đẩy sự đổi mới, sự sáng tạo, ý thức hoàn thành và tăng trách nhiệm

của nhân viên [9]. Nghiên cứu của chúng tôi cho thấy các nội dung về Thích thú khi thực hiện công việc của mình, công việc phù hợp với sở trường và năng lực của mình, công việc cho phép phát huy tối đa năng lực cá nhân, được nhận thông tin phản hồi về công việc có hơn 50% NVYT đồng ý. Tuy nhiên, về nội dung Công việc nhiều động lực phấn đấu có đến 50,6% NVYT không đồng ý.

**Môi trường công việc:** Môi trường làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến mức độ động lực của nhân viên. Nếu các tổ chức không thể cung cấp môi trường làm việc tốt hơn, sự không hài lòng sẽ xuất hiện từ phía nhân viên. Nghiên cứu của chúng tôi ghi nhận: có đến 45,9% nhân viên y tế không đồng ý với nội dung Nơi làm việc đảm bảo sự an toàn thoải mái, 50,6% nhân viên y tế không đồng ý với nội dung Thời gian làm việc phù hợp. Nghiên cứu này của chúng tôi được thực hiện trong thời kỳ đại dịch COVID-19 vẫn còn đang diễn tiến trên khắp thế giới, khối lượng công việc của nhân viên y tế rất nặng, tất cả nhân viên y tế đều phải tăng thời gian công việc, áp lực công việc. Với môi trường có nguy cơ lây nhiễm bệnh cao, đa số nhân viên y tế không cảm thấy an toàn với môi trường làm việc hiện nay tại các trung tâm y tế.

**Lãnh đạo:** Lãnh đạo là một quá trình mà một người gây ảnh hưởng đến những người khác để thực hiện một mục tiêu nào đó, đồng thời hướng tổ chức tới sự gắn kết chặt chẽ, tạo niềm tin và động lực cho nhân viên phát huy năng lực của mình. Giao tiếp không tốt giữa lãnh đạo và nhân viên làm giảm động lực làm việc, khi nhân viên thấy tổ chức không quan tâm đến họ, nhân viên bắt đầu không quan tâm đến công việc [6]. Trịnh Xuân Long (2016) cho rằng yếu tố lãnh đạo là thành phần cần thiết trong việc nâng cao động lực làm việc của nhân viên [3]. Với các nội dung khảo sát về yếu tố lãnh đạo trong nghiên cứu này của chúng tôi, đa số nhân viên y tế đều có thái độ bình thường và tích cực. Có 68,1% nhân viên y tế đồng ý với nội dung Luôn được cấp trên ghi nhận sự đóng góp năng lực với tổ chức, 47,7% đồng ý với nội dung Tác phong của cấp trên luôn lịch sự, hòa nhã, 48,5% đồng ý với nội dung Nhận được sự sẻ chia của cấp trên về cuộc sống.

**Đồng nghiệp:** Đồng nghiệp là thành viên của một nhóm hoặc một nhóm người làm việc chung trong một tổ chức và chịu sự tương tác lẫn nhau. Một nơi làm việc có sự nhiệt tình, đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau, chia sẻ kinh nghiệm, phối hợp làm việc của đồng nghiệp sẽ giúp cho nhân viên nâng cao hiệu quả trong công việc và ngược lại. Trịnh Xuân Long cho rằng mối quan hệ với đồng nghiệp càng tốt thì động lực làm việc càng cao [3]. Nghiên cứu của chúng tôi cho thấy, các nội dung khảo sát về đồng nghiệp có đa số nhân viên thấy bình thường hoặc đồng ý với động lực này. Có 50,9% NVYT nhận được sự chia sẻ của đồng nghiệp về cuộc sống, 49,1% NVYT nhận xét đồng nghiệp thân thiện, trung thực, 49,4% NVYT nhận được sự hỗ trợ, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn từ đồng nghiệp.

**Sự công nhận:** Công nhận là một trong những mong muốn hàng đầu của nhân viên, nếu được công nhận, nhân viên sẽ hăng hái và có tinh thần làm việc đạt hiệu quả hơn. Tuy nhiên, nghiên cứu này chúng tôi cho thấy, có đến 73,1% nhân viên y tế không đồng ý với nội dung Nhận được sự công nhận đầy đủ, kịp thời để làm tốt công việc của mình, 53,5% nhân viên y tế không nhận được sự động viên, khen ngợi khi nhân viên làm việc tốt, 42,1% cho rằng tổ chức chưa đánh giá thành tích chính xác, công bằng, khách quan giữa các nhân viên.

**Thu nhập và phúc lợi:** Thu nhập luôn là vấn đề thiết thực và nhạy cảm trong chính sách có liên quan đến con người. Tiền lương luôn là động lực quan trọng nhất kích thích con người

làm việc hăng hái, tích cực. Tiền lương và phúc lợi càng tốt sẽ kích thích tinh thần làm việc của nhân viên, tạo cho nhân viên cảm giác được quan tâm, an toàn khi làm việc tại tổ chức mà không phải lo bất kỳ một chế độ nào khác [5]. Đa số NVYT trong nghiên cứu của chúng tôi không hài lòng với thu nhập và phúc lợi hiện nay tại các trung tâm y tế: 74,9% NVYT không đồng ý với nội dung Mức lương hiện nay phù hợp với năng lực và đóng góp vào tổ chức, 80,4% NVYT không đồng ý với nội dung Có thể sống dựa vào thu nhập từ công việc hiện tại, 90,5% NVYT không đồng ý với nội dung Lương và các khoản thu nhập được trả đầy đủ, đúng hạn, 81,6% NVYT không đồng ý với nội dung Lương, thưởng, phụ cấp được trả công bằng, thỏa đáng.

**Cơ hội đào tạo và thăng tiến:** Đào tạo là các hoạt động nhằm mục đích nâng cao tay nghề hay kỹ năng của nhân viên đối với công việc [5]. Thăng tiến là cơ hội để nâng lương, năng lực làm việc và trình độ được khẳng định của nhân viên, nhằm mở ra cho họ vị trí cao hơn trong tổ chức dựa trên cơ sở những định hướng trong tương lai. Nghiên cứu của Wong và cộng sự (1999) thì đào tạo và phát triển được coi là yếu tố cần thiết để tạo động lực cho các nhân viên. Đào tạo và phát triển được xếp hạng như là nhân tố quan trọng nhất trong việc tạo động lực làm việc của nhân viên. Tuy nhiên, có từ 50,6%-80,7% NVYT không đồng ý với các nội dung sau: tổ chức tạo nhiều cơ hội thăng tiến, cơ hội thăng tiến công bằng cho công chức, nhân viên, tổ chức thực hiện chính sách một cách nhất quán.

**Mức độ các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế.** Nghiên cứu của chúng tôi ghi nhận mối liên quan giữa độ tuổi và mức độ động lực làm việc của NVYT. Những NVYT có độ tuổi từ 41-50 tuổi có mức độ hài lòng cao nhất, kể đến là những NVYT trên 50 tuổi, 30-40 tuổi và thấp nhất là những NVYT dưới 30 tuổi. Kết quả nghiên cứu này của chúng tôi tương đồng với nghiên cứu của Hồ Thị Thu Hằng thực hiện tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Long năm 2015. Độ tuổi > 35 có trung bình mức độ hài lòng cao nhất và thấp dần theo độ tuổi giảm dần (kiểm định ANOVA,  $p = 0,019$ ) [2]. Tuy nhiên, nghiên cứu của tác giả Mutale (2013), nghiên cứu đánh giá động lực làm việc của nhân viên y tế ở ba quận nông thôn của Zambia năm 2013. Kết quả là nữ có số điểm động lực làm việc cao hơn nam (trung bình là 78,5 (7,8) so với nam là 74,1 (7,0)). Trong khi đó, nghiên cứu của chúng tôi ghi nhận mức độ hài lòng về các yếu tố động lực làm việc giữa nam và nữ không có khác biệt có

ý nghĩa thống kê ( $p > 0,05$ ).

Về khoa phòng làm việc, phòng hành chính có mức độ hài lòng cao nhất với  $102,75 \pm 23,014$ , kế đến là khối ngoại với  $93,71 \pm 18,642$ , khối nội  $89,91 \pm 17,492$  và thấp nhất là  $87,19 \pm 20,149$ . Nghiên cứu của chúng tôi có kết quả tương đồng với nghiên cứu của Hồ Thị Thu Hằng, khi nhân viên phòng hành chính có mức độ hài lòng cao nhất, kế đến là khoa ngoại lâm sàng và khoa nội lâm sàng, thấp nhất là các khoa/phòng khác [2].

Nghiên cứu của chúng tôi khác biệt so với nghiên cứu của Lambrou P. (2010) đã tiến hành đánh giá những yếu tố động lực làm việc ảnh hưởng đến các bác sĩ và y tế tại bệnh viện Nicosia tại Cyprus, đồng thời xác định mối liên quan giữa động lực làm việc và sự hài lòng đối với công việc. Kết quả của nghiên cứu cho thấy tiền lương có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa nam và nữ, khu vực làm việc trong bệnh viện, bác sĩ nữ với y tá nữ và bác sĩ cấp cứu có số điểm hài lòng về tiền lương cao hơn ( $p < 0,005$ ). Bác sĩ có mức độ hài lòng về công việc thấp hơn có ý nghĩa thống kê so với y tá, điều dưỡng. Điều dưỡng trong vai trò phẫu thuật và những người trên 55 tuổi có điểm hài lòng về công việc cao hơn những đối tượng khác [7].

## V. KẾT LUẬN

Nhân viên y tế trong nghiên cứu của chúng tôi có sự hài lòng cao về bản chất công việc, môi trường công việc, lãnh đạo, đồng nghiệp, động lực làm việc. Tuy nhiên, nhân viên y tế cũng có sự không hài lòng cao về vấn đề sự công nhận, thu nhập và phúc lợi, cơ hội đào tạo và thăng tiến.

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 độ tuổi và khoa phòng làm việc. Độ tuổi 41-50 tuổi có mức độ hài lòng cao nhất  $102,65 \pm 22,573$  và thấp dần theo độ tuổi giảm dần. Về khoa phòng làm việc, phòng hành chính có mức độ hài lòng cao nhất với  $102,75 \pm 23,014$ , kế đến là khối ngoại với  $93,71 \pm 18,642$ , khối nội  $89,91 \pm 17,492$  và thấp nhất là khoa/phòng khác với  $87,19 \pm 20,149$ .

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Bộ Y tế (2016)** "Quyết định số 6858/QĐ-BYT ban hành "Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện 2016"".
2. **Hồ Thị Thu Hằng, Đỗ Thị Lệ Thu, Nguyễn Kiều Trinh (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".
3. **Trịnh Xuân Long (2016)** "Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của công chức trong cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định".
4. **Nguyễn Thị Thùy Quyên (2017)** Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế ngành lao tỉnh Tây Ninh,
5. **Kovach, Kenneth A (1987)** "What motivates employees? Workers and supervisors give different answers". J Business Horizons, 30 (5), 58-65.
6. **Nelson, Bob (1996)** "Dump the cash, load on the praise". PERSONNEL JOURNAL-BALTIMORE THEN COSTA MESA, 75, 65-70.
7. **Lambrou Persefoni, Kontodimopoulos Nick, Niakas Dimitris (2010)** "Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital". J Human resources for health, 8(1), 1-9.
8. **C. C. Pinder (2014)** "Work motivation in organizational behavior". Psychology Press,
9. **Safiullah, Ayesha Binte (2015)** "Employee motivation and its most influential factors: A Study on the telecommunication industry in Bangladesh". World Journal of Social Sciences, 5 (1), 79-92.

## ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ PHẪU THUẬT NỘI SOI CẮT ĐẠI TRÀNG TRONG ĐIỀU TRỊ UNG THƯ ĐẠI TRÀNG PHÍA BÊN TRÁI

Đặng Quốc Ái<sup>1,2</sup>, Trần Ngọc Dũng<sup>1</sup>

### TÓM TẮT

**Đặt vấn đề:** Ung thư đại tràng phía bên trái có nhiều đặc điểm khác với phía bên phải cả về mặt bệnh học và mô bệnh học. Phẫu thuật nội soi điều trị ung

thư đại tràng phía bên trái cũng có những đặc điểm riêng cần được nghiên cứu và thảo luận. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Đây là một nghiên cứu hồi cứu trên nhóm bệnh nhân được phẫu thuật nội soi cắt đại tràng phía bên trái để điều trị ung thư biểu mô tuyến nguyên phát tại đại tràng và chưa di căn xa. **Kết quả:** Trong khoảng thời gian từ tháng 1 năm 2017 đến tháng 12 năm 2022 chúng tôi thu thập được 72 bệnh nhân đủ tiêu chuẩn nghiên cứu. Tuổi trung bình nhóm nghiên cứu là  $62,72 \pm 12,35$  tuổi. Trong đó có 61,1% là nam giới và 38,9% là nữ giới. Vị trí khối u gồm có 13 (18,1%) đại tràng góc lách, 11 (15,3%) đại tràng xuống và 48 (66,6%) đại tràng

<sup>1</sup> Đại học Y Hà Nội

<sup>2</sup> Bệnh viện E

Chịu trách nhiệm chính: Đặng Quốc Ái

Email: drdangquocai@gmail.com

Ngày nhận bài: 2.01.2023

Ngày phản biện khoa học: 21.2.2023

Ngày duyệt bài: 3.3.2023