

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH TIỀN GIANG NĂM 2023

Nguyễn Trường Sơn¹, Tạ Văn Trâm¹

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: việc nâng cao động lực làm việc cho nhân viên y tế để phục vụ tốt cho công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng đã được Nhà nước, Ngành Y tế và lãnh đạo các cơ sở y tế đặc biệt quan tâm trong thời gian vừa qua. **Mục tiêu:** khảo sát thực trạng động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang năm 2023. **Phương pháp:** nghiên cứu mô tả cắt ngang sử dụng phương pháp phỏng vấn định lượng trên 392 nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên hệ thống trong thời gian từ tháng 01/2023 đến tháng 03/2023 bằng bộ phiếu chuẩn bị sẵn thông qua 7 yếu tố động lực làm việc với 33 tiểu mục. **Kết quả:** 43,1% nhân viên y tế được coi là có động lực làm việc. Trong số 7 yếu tố được đưa ra, yếu tố "Thương hiệu và văn hoá bệnh viện" được xem yếu tố động lực làm việc cao nhất của nhân viên y tế (69,9%, điểm trung bình đạt 4,0/5 điểm). Ngược lại yếu tố "Thu nhập" có động lực thấp nhất (31,9%, điểm trung bình đạt 3,5/5 điểm). **Kết luận:** tìm hiểu các yếu tố động lực làm việc của nhân viên y tế để từ đó nâng cao chất lượng khám chữa bệnh phục vụ tốt cho công tác chăm sóc sức khỏe cho người dân cần được đặc biệt quan tâm. **Từ khóa:** động lực làm việc, nhân viên y tế, Tiền Giang.

SUMMARY

WORKING MOTIVATION OF MEDICAL STAFF IN TIEN GIANG GENERAL HOSPITAL IN 2023

Background: improving the working motivation of health workers to better serve the community's health care has been paid special attention by the State, the Health Sector and leaders of medical facilities in the field of health care past time. **Objective:** to survey the working motivation status of medical staff at Tien Giang General Hospital in 2023. **Methods:** cross-sectional descriptive study using quantitative interview method on 392 medical staff who are working at Tien Giang Provincial General Hospital were selected by systematic random method from January 2023 to March 2023 by a set of prepared questionnaires through 7 motivational factors for working with 33 subsection. **Results:** 43.1% of health workers are considered motivated to work. Among the 7 factors given, the factor "Hospital brand and culture" is considered the highest motivating factor for medical staff (69.9%, average score is 4.0/5). point). In

contrast, the factor "income" has the lowest motivation (31.9%, the average score is 3.5/5 points). **Conclusion:** understanding the motivational factors of health workers to improve the quality of medical examination and treatment to serve the health care of the people needs special attention. **Keywords:** work motivation, medical staff, Tien Giang.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngành y tế là ngành lao động đặc biệt, có vai trò quan trọng trong xã hội. Đồng thời, lại là lao động cực nhọc, căng thẳng, độc hại nên dễ lây nhiễm bệnh tật. Do đó, đòi hỏi nhân viên y tế luôn phải có ý thức rèn luyện nâng cao trình độ, năng lực làm việc và có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm cao. Vì thế việc nâng cao động lực làm việc cho nhân viên y tế để phục vụ tốt cho công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng đã được Nhà nước, Ngành Y tế và lãnh đạo các cơ sở y tế đặc biệt quan tâm trong thời gian vừa qua.

Xuất phát từ những yêu cầu cấp thiết đối với nhiệm vụ của ngành y tế tỉnh Tiền Giang nói chung và Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang nói riêng chúng tôi đã tiến hành thực hiện đề tài "Khảo sát động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Tiền Giang năm 2023" với mục tiêu: Khảo sát thực trạng động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang năm 2023.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu. Đội ngũ nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang.

Tiêu chuẩn lựa chọn: Những người trực tiếp tham gia khám chữa bệnh và làm các công việc khác (ví dụ quản lý) đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang; Làm việc tại Bệnh viện ít nhất 12 tháng.

Tiêu chuẩn loại trừ: Từ chối tham gia nghiên cứu; Đi học, nghỉ hậu sản, nghỉ ốm, vắng mặt trong thời gian thu thập số liệu.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

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

2.3.2. Cỡ mẫu và chọn mẫu

Cỡ mẫu nghiên cứu: Áp dụng công thức

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

¹Bệnh viện Chợ Rẫy

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Trường Sơn

Email: truongsonkv@gmail.com

Ngày nhận bài: 4.7.2023

Ngày phản biện khoa học: 17.8.2023

Ngày duyệt bài: 8.9.2023

Trong đó: n là cỡ mẫu cần cho nghiên cứu;
Z là hệ số tin cậy được lấy dựa vào ngưỡng xác suất $\alpha = 0,05 \rightarrow Z(1 - \alpha/2) = 1,96$; p là tỷ lệ NVYT có động lực làm việc; p=50% để đạt được cỡ mẫu lớn nhất; d= 0,05; n=384 nhân viên y tế; thu thập được 392 phiếu khảo sát đảm bảo yêu cầu.

2.3.3. Nội dung nghiên cứu. Nghiên cứu tiến hành tìm hiểu động lực làm việc của NVYT tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Tiền Giang thông qua 7 yếu tố với 33 tiểu mục. Mỗi yếu tố, tiểu mục được đo lường bởi thang đo Likert ở 5 mức độ: 1 - Rất không đồng ý, 2 - Không đồng ý, 3 - Bình thường, 4 - Đồng ý, 5 - Rất đồng ý.

2.3.4. Phương pháp thu thập và phân tích số liệu

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Yếu tố về đặc điểm công việc hiện tại

Bảng 3.1. Mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung về yếu tố đặc điểm công việc hiện tại

Yếu tố về đặc điểm công việc		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Công việc phù hợp với tính cách, năng lực	SL	0	9	67	266	50
	%	0,0	2,3	17,1	67,9	12,8
Yêu thích công việc đang đảm nhiệm	SL	0	3	69	269	51
	%	0,0	0,8	17,6	68,6	13,0
Công việc luôn tạo sự thú vị	SL	3	15	145	185	44
	%	0,8	3,8	37,0	47,2	11,2
Công việc tạo cơ hội hoàn thiện kỹ năng, chuyên môn	SL	0	3	104	230	55
	%	0,0	0,8	26,5	58,7	14,0
Công việc có nhiều thách thức	SL	0	4	117	187	84
	%	0,0	1,0	29,8	47,7	21,4

Tính trên thang điểm 5, điểm trung bình các nội dung về đặc điểm công việc hiện tại trên nhóm NVYT đang làm việc tại BVĐK tỉnh Tiền Giang tham gia nghiên cứu này là 3,8/5 điểm, trong đó nội

Xử lý và phân tích số liệu bằng SPSS 20.0.

Thang điểm Likert 5 cấp độ: Rất không đồng ý (1 điểm), Không đồng ý (2 điểm), Bình thường (3 điểm), Đồng ý (4 điểm), Rất đồng ý (5 điểm). Điểm trung bình của từng yếu tố được tính bằng tổng điểm của từng nội dung trong yếu tố đó và được mã hóa thành 2 nhóm: "Có động lực làm việc" (≥ 4 điểm, tức lựa chọn phương án đồng ý hoặc rất đồng ý) và nhóm "Chưa có động lực làm việc" (< 4 điểm, tức lựa chọn 1 trong 3 phương án còn lại).

Động lực làm việc chung của nhân viên y tế được tính bằng tổng điểm 7 yếu tố. Mức điểm coi là "Có động lực làm việc" khi điểm trung bình của các yếu tố ≥ 4 từ đó quy đổi ra tỷ lệ % để phân tích các yếu tố liên quan.

dung "Công việc luôn tạo sự thú vị" có điểm trung bình thấp nhất (3,6/5 điểm). Các nội dung khác đều có điểm trung bình đạt 3,9/5 điểm.

3.2. Yếu tố về công nhận thành tích

Bảng 3.2. Mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung về yếu tố công nhận thành tích

Yếu tố về công nhận thành tích		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
BV có chính sách khen thưởng theo kết quả làm việc	SL	0	6	105	209	72
	%	0,0	1,5	26,8	53,3	18,4
Lãnh đạo đánh giá đúng năng lực	SL	0	3	142	153	94
	%	0,0	0,8	36,2	39,0	24,0
BV ghi nhận sự đóng góp vào sự phát triển của BV	SL	0	3	132	172	85
	%	0,0	0,8	33,7	43,9	21,7
BV luôn nhất quán thực hiện chính sách khen thưởng	SL	0	12	121	177	82
	%	0,0	3,1	30,9	45,2	20,9

Điểm trung bình về yếu tố công nhận thành tích tính trên 392 nhân viên y tế được phỏng vấn đạt 3,9/5 điểm với mức dao động từ 3,8-3,9/5 điểm ở các nội dung.

3.3. Yếu tố về lãnh đạo

Bảng 3.3. Mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung về yếu tố lãnh đạo

Yếu tố về lãnh đạo		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Lãnh đạo cung cấp những thông tin phản hồi giúp cải thiện hiệu suất công việc	SL	0	6	174	148	64
	%	0,0	1,5	44,4	37,8	16,3
Lãnh đạo luôn ghi nhận sự đóng góp đối với BV	SL	0	6	142	173	71
	%	0,0	1,5	36,2	44,1	18,1
Lãnh đạo hòa nhã, gần gũi, thân thiện	SL	0	6	102	214	70
	%	0,0	1,5	26,0	54,6	17,9
Luôn nhận sự được giúp đỡ, hướng dẫn, tư vấn của cấp trên khi cần thiết	SL	0	7	121	186	78
	%	0,0	1,8	30,9	47,4	19,9

Điểm trung bình với 04 nội dung về lãnh đạo được đưa ra trong nghiên cứu này là 3,8/5 điểm, dao động từ 3,7 điểm đến 3,9 điểm.

3.4. Yếu tố về thu nhập

Bảng 3.4. Mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung về yếu tố thu nhập

Yếu tố về thu nhập		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Mức lương hiện tại phù hợp với năng lực	SL	6	117	108	149	12
	%	1,5	29,8	27,6	38,0	3,1
Thưởng tương xứng với thành tích đóng góp	SL	3	41	155	161	32
	%	0,8	10,5	39,5	41,1	8,2
BV có chính sách phúc lợi đa dạng, công bằng	SL	3	26	152	192	19
	%	0,8	6,6	38,8	49,0	4,8
Chi trả lương, thưởng, phúc lợi đúng thời hạn	SL	3	12	86	234	57
	%	0,8	3,1	21,9	59,7	14,5

Điểm trung bình với 04 nội dung liên quan tới yếu tố thu nhập đạt 3,5/5 điểm, trong đó nội dung "Mức lương hiện tại phù hợp với năng lực" có mức điểm thấp nhất (3,1/5 điểm) và cao nhất là nội dung "Bệnh viện chi trả lương, thưởng, phúc lợi đúng thời hạn" với 3,8/5 điểm.

3.5. Yếu tố về thương hiệu và văn hóa bệnh viện

Bảng 3.5. Mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung về yếu tố thương hiệu và văn hóa bệnh viện

Yếu tố về thương hiệu và văn hóa bệnh viện		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Tự hào về thương hiệu của BV	SL	0	3	56	253	80
	%	0,0	0,8	14,3	64,5	20,4
Văn hóa làm việc tại BV giúp làm việc hiệu quả	SL	0	9	57	245	81
	%	0,0	2,3	14,5	62,5	20,7
BV luôn phục vụ tốt cho người bệnh	SL	0	3	53	244	92
	%	0,0	0,8	13,5	62,2	23,5
BV có chiến lược phát triển rõ ràng và bền vững	SL	0	3	122	178	89
	%	0,0	0,8	31,1	45,4	22,7
Tự hào là cán bộ công nhân viên của BV	SL	0	6	53	198	135
	%	0,0	1,5	13,5	50,5	34,4

Tính theo thang điểm 5, điểm trung bình mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung liên quan về thương hiệu và văn hoá bệnh viện đạt 4,0 điểm, với mức dao động từ 3,9 điểm đến 4,2 điểm.

3.6. Yếu tố về môi trường làm việc

Bảng 3.6. Mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung về môi trường làm việc

Yếu tố về môi trường làm việc		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Đồng nghiệp luôn sẵn sàng giúp đỡ và phối hợp với nhau để hoàn thành tốt công việc được giao	SL	0	3	106	194	89
	%	0,0	0,8	27,0	49,5	22,7
Đồng nghiệp đáng tin cậy, sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm	SL	0	3	97	210	82
	%	0,0	0,8	24,7	53,6	20,9
Môi trường BV sạch sẽ, tiện nghi và an toàn	SL	0	0	22	222	148

	%	0,0	0,0	5,6	56,6	37,8
Cảm thấy yên tâm làm việc lâu dài tại BV	SL	0	3	29	231	129
	%	0,0	0,8	7,4	58,9	32,9
Khối lượng công việc, thời gian làm việc là hợp lý	SL	6	12	74	203	97
	%	1,5	3,1	18,9	51,8	24,7
Được cung cấp đầy đủ phương tiện, máy móc và thiết bị phục vụ công việc	SL	3	6	60	226	97
	%	0,8	1,5	15,3	57,7	24,7

Điểm trung bình các nội dung về môi trường làm việc đạt 4,1/5 điểm trong đó nội dung đạt cao nhất là "môi trường BV sạch sẽ, tiện nghi và an toàn" và thấp nhất là 2 nội dung về "đồng nghiệp luôn sẵn sàng giúp đỡ và phối hợp với

nhau để hoàn thành tốt công việc được giao" và "đồng nghiệp đáng tin cậy, sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm" (đạt 3,9/5 điểm).

3.7. Yếu tố về cơ hội đào tạo và thăng tiến

Bảng 3.7. Mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung về yếu tố cơ hội đào tạo và thăng tiến

Yếu tố về cơ hội đào tạo và thăng tiến		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc ở BV	SL	3	15	106	179	89
	%	0,8	3,8	27,0	45,7	22,7
Các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp được thể hiện tốt	SL	3	6	127	159	97
	%	0,8	1,5	32,4	40,6	24,7
Được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng cần thiết trong công việc	SL	0	6	109	194	83
	%	0,0	1,5	27,8	49,5	21,2
Chính sách thăng tiến ở BV rõ ràng và công bằng	SL	0	17	111	171	93
	%	0,0	4,3	28,3	43,6	23,7
Được tham gia ý kiến, đề bạt, bổ nhiệm	SL	0	17	111	171	93
	%	0,0	4,3	28,3	43,6	23,7

Điểm trung bình mức độ đồng ý của nhân viên y tế với các nội dung liên quan tới cơ hội đào tạo và thăng tiến đạt 3,9/5 điểm và tương tự nhau ở cả 5 nội dung được khảo sát trong nghiên cứu này.

3.8. Mức độ động lực làm việc của nhân viên y tế

Bảng 3.8. Mức độ động lực làm việc của nhân viên y tế

Yếu tố	Có ĐLLV		Thiếu ĐLLV	
	SL	%	SL	%
Đặc điểm công việc	194	49,5	198	50,5
Công nhận thành tích	194	49,5	198	50,5
Lãnh đạo	183	46,7	209	53,3
Thu nhập	125	31,9	267	68,1
Thương hiệu và văn hóa BV	274	69,9	118	30,1
Môi trường làm việc	256	65,3	136	34,7
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	192	49,0	200	51,0
Chung	169	43,1	223	56,9

IV. BÀN LUẬN

4.1. Yếu tố về đặc điểm công việc hiện tại. Kết quả khảo sát trong nghiên cứu này cho thấy đa số nhân viên y tế đều đồng ý rằng công việc phù hợp với tính cách và năng lực của bản

thân (80,7%), và họ đang cảm thấy yêu thích công việc hiện tại (81,6%). Điều này cho thấy Ban lãnh đạo BVĐK Tiền Giang đã triển khai thực hiện công tác đánh giá năng lực, trình độ của nhân viên y tế để từ đó giao nhiệm vụ một cách khoa học, hợp lý với từng vị trí việc làm. Tuy nhiên, kết quả vẫn còn gần một nửa (41,6%) nhân viên y tế cho rằng công việc hiện tại chưa tạo sự thú vị (điểm trung bình mức độ đồng ý với nhận định "Công việc luôn tạo sự thú vị" chỉ đạt 3,6/5 điểm). Bên cạnh đó, còn 30,9% nhân viên y tế cho rằng công việc hiện tại chưa có nhiều thách thức.

4.2. Yếu tố về công nhận thành tích.

Nhân viên y tế sẽ làm việc một cách hiệu quả hơn nếu như họ được công nhận đầy đủ những đóng góp, thành tích cho đơn vị. Bệnh viện cần xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc một cách rõ ràng, có khả năng lượng hoá được kết quả công việc của nhân viên y tế. Bên cạnh đó kết quả đánh giá phải công khai, minh bạch, rõ ràng và công bằng.

Ngoài khen thưởng theo quy định, bệnh viện cũng cần có những khen thưởng đột xuất khi NVYT xử lý tốt tình huống trong KCB hoặc tăng lương trước thời hạn cho những NVYT có thành tích cao, có nhiều sáng kiến kinh nghiệm...

4.3. Yếu tố về lãnh đạo. Có sự liên kết chặt chẽ giữa mỗi quan hệ tích cực của nhân tố lãnh đạo với động lực của người lao động. Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn Khải và cộng sự tại BVĐK tỉnh Kiên Giang cho thấy sự hài lòng về quan hệ với cấp trên cũng tạo ĐLLV tốt cho nhân viên y tế. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng trong số những người hài lòng với mối quan hệ với cấp trên thì tỷ lệ có ĐLLV cao hơn hẳn so với nhóm người không hài lòng trong quan hệ với cấp trên (87,7% so với 64,6% và $OR=3,89$). Bên cạnh đó, nhóm NVYT hài lòng về chế độ quản trị và chính sách của bệnh viện có ĐLLV cao hơn rất rõ rệt so với nhóm không hài lòng ($OR=17,92$ và $p<0,001$) [2].

4.4. Yếu tố về thu nhập. Trong một nghiên cứu khác trên đối tượng là bác sĩ tại BVĐK Tiền Giang của tác giả Mai Huy Trúc cho thấy hầu hết bác sĩ đều có chung nhận định tiền lương. Bệnh viện chi trả hàng tháng chưa đủ trang trải cuộc sống và lo cho gia đình. Nguồn thu nhập tăng thêm ở phòng mạch bên ngoài là nguồn thu nhập chính của họ [4]. Kết quả nghiên cứu trên diện rộng của tác giả Chu Tuấn Anh cho thấy vẫn còn tới 73,7% NVYT cho rằng mức lương từ công việc hiện nay luôn làm cho họ phải lo lắng về cuộc sống của bản thân và gia đình, tỷ lệ này ở tuyến tỉnh và tuyến huyện là 83,9%, cao hơn 26,1% so với tuyến Trung ương (57,8%).

4.5. Yếu tố về thương hiệu và văn hóa bệnh viện. Trong những năm gần đây BVĐK Tiền Giang đã không ngừng được đầu tư về cơ sở vật chất, nâng cấp trang thiết bị, là bệnh viện lớn có uy tín của khu vực Tây Nam Bộ nên thương hiệu và uy tín của BV ngày càng được nâng cao. Kết quả nghiên cứu thấy sự cần thiết phải triển khai các giải pháp nhằm tăng động lực làm việc của NVYT. Và để tăng động lực làm việc liên quan tới các yếu tố về văn hóa bệnh viện, ban lãnh đạo BV cần thường xuyên kết hợp cùng với các cơ quan đoàn thể của BV như Công đoàn, Đoàn thanh niên để tổ chức các phong trào thi đua, hoạt động vui chơi tập thể, các chuyến du lịch hoặc nghỉ mát vào những dịp nghỉ hè, lễ, tết, thăm hỏi động viên NVYT khi ốm đau, các sự kiện hiếu, hỷ của cá nhân và gia đình nhân viên y tế.

4.6. Yếu tố về môi trường làm việc. Một số nghiên cứu trong nước về động lực của nhân viên y tế cũng đề cập đến vấn đề này như của tác giả Nguyễn Phương Thủy cho thấy nhóm nhân viên hài lòng với điều kiện lao động có ĐLLV cao hơn tới 6,59 lần so với nhóm nhân viên

không hài lòng với điều kiện làm việc. Các kết quả nghiên cứu đều đưa ra nhận định rằng việc chú ý cải thiện điều kiện làm việc sẽ không chỉ làm tăng ĐLLV của NVYT mà còn góp phần đảm bảo chất lượng KCB và an toàn cho người bệnh.

4.7. Yếu tố về cơ hội đào tạo và thăng tiến. Trong quá trình KCB, những kiến thức và kỹ thuật chuyên ngành không ngừng phát triển. Vì vậy, nếu NVYT không được đào tạo, bồi dưỡng liên tục thì sẽ trở nên lỗi thời và lạc hậu, không đáp ứng được nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng cao của người dân. Ngược lại, khi được đào tạo sẽ giúp NVYT nâng cao chuyên môn, kỹ năng, tay nghề, cũng như cách tư duy mới. Đồng thời qua đào tạo cũng sẽ giúp họ cảm nhận được sự quan tâm, sự nhìn nhận đúng mức, sự đánh giá cao năng lực của bản thân, từ đó đáp ứng được yêu cầu thực hiện công việc một cách tốt hơn, đem lại năng suất, chất lượng, hiệu quả công tác KCB, và làm họ gắn bó hơn với đơn vị. Nghiên cứu của tác giả Monanyi và cộng sự đã chỉ ra rằng đào tạo tại chỗ giúp thúc đẩy động lực làm việc chung của NVYT tại Kenya ($p=0,013$), sự hài lòng trong công việc ($p=0,001$) cũng như sự cam kết với tổ chức ($p<0,001$) [7].

4.8. Mức độ động lực làm việc của nhân viên y tế. Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc trong nghiên cứu này thấp hơn nghiên cứu tại trung tâm y tế huyện An Minh của Võ Quốc Trận (53,7%) [3], của Ngô Văn Tuôi tại BVĐK khu vực Cù Lao Minh (54,9%) và thấp hơn nhiều so với nghiên cứu của Nguyễn Văn Khải tại BVĐK Kiên Giang (72,9%) [2]. Kết quả nghiên cứu tại BVĐK Tiền Giang về mức độ tạo động lực làm việc của các yếu tố cũng có sự khác biệt với một số nghiên cứu trước đó. Như nghiên cứu của tác giả Daneshkohan A. (2015) tại Iran: yếu tố chính sách quản lý tốt có điểm trung bình ($4,58\pm 0,68$) là yếu tố tạo động lực quan trọng đối với nhân viên y tế [5]. Nghiên cứu của Lambrou P. (2010) [6] tại Cyprus: thành tích đạt được có mức độ động lực làm việc cao nhất ($4,18 \pm 0,85$), động lực cao thứ hai là tiền lương ($3,65 \pm 1,02$). Các kết quả trên khác biệt so với nghiên cứu của chúng tôi là do bộ câu hỏi dùng để đánh giá động lực làm việc khác nhau, đồng thời có sự khác nhau về thời gian và địa điểm nghiên cứu.

V. KẾT LUẬN

- Có 43,1% NVYT đang làm việc tại BVĐK Tiền Giang được coi là có ĐLLV.

- Yếu tố "Thương hiệu và văn hoá bệnh viện" được xem yếu tố động lực làm việc cao nhất của

NVYT (69,9%, điểm trung bình đạt 4,0/5 điểm). Ngược lại yếu tố "Thu nhập" có động lực thấp nhất (31,9%, điểm trung bình đạt 3,5/5 điểm).

- Năm nội dung được coi là động lực làm việc ở mức cao của NVYT đang làm việc tại BVĐK Tiền Giang bao gồm "Môi trường bệnh viện sạch sẽ, tiện nghi và an toàn" (94,4%), "Cảm thấy yên tâm làm việc lâu dài tại BV" (91,8%), "Bệnh viện luôn phục vụ tốt cho người bệnh" (85,7%), "Tự hào về thương hiệu của BV" (84,9%) và "Tự hào là cán bộ công nhân viên của BV" (84,9%).

- Năm nội dung được coi là động lực làm việc ở mức thấp bao gồm "Mức lương hiện tại phù hợp với năng lực" (41,1%), "Thường tương xứng với thành tích đóng góp" (49,3%), "Bệnh viện có chính sách phúc lợi đa dạng, công bằng" (53,8%), "Lãnh đạo cung cấp những thông tin phản hồi giúp cải thiện hiệu suất công việc" (54,1%) và "Công việc luôn tạo sự thú vị" (58,4%).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Chu Tuấn Anh** (2022), Tạo động lực cho người lao động tại các cơ sở dịch vụ y tế ở Việt Nam,

Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.

2. **Nguyễn Văn Khải, Trần Quang Huy và Trương Việt Dũng** (2022), "Động lực làm việc của nhân viên y tế tại khối nội - bệnh viện đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2020 và một số yếu tố liên quan", Tạp Chí Y học Việt Nam, (2)513, tr.50-55.
3. **Trần Thị Lý và cộng sự** (2022), "Yếu tố duy trì động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại trung tâm y tế huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang năm 2020-2021", Tạp Chí Y học Việt Nam, 518(1), tr.194-199.
4. **Mai Huy Trúc, Lê Bảo Châu** (2021), "Thực trạng động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2021", Tạp chí Y học Việt Nam, 2(508), tr.242-246.
5. **Daneshkohan, A., Zarei, E. & Mansouri, T.** (2015), "Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran", Global Journal of Health Science, 7(3), pp.153-160.
6. **Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. & Niakas, D.** (2010), "Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital", Human Resources for Health, 8(26). pp.1-9.
7. **Monanvi GO., et al** (2016). "Value of training on motivation among health workers in Narok County, Kenya", Pan Afr Med J, 23:261.

MỐI LIÊN QUAN GIỮA MỘT SỐ KẾT QUẢ ĐIỀU TRỊ VÀ HÌNH ẢNH HỌC CỦA NGƯỜI BỆNH HUYẾT KHỐI TĨNH MẠCH NÃO

Doãn Thị Huyền¹, Phạm Thị Ngọc Linh^{1,3}, Võ Hồng Khôi^{1,2,3}

TÓM TẮT

Mục tiêu: Phân tích mối liên quan giữa một số kết quả điều trị và hình ảnh học của bệnh nhân huyết khối tĩnh mạch não. **Đối tượng và phương pháp:** Nghiên cứu mô tả tiến cứu được thực hiện trên 38 bệnh nhân huyết khối tĩnh mạch não điều trị tại Trung tâm Thần Kinh, Bệnh viện Bạch Mai từ tháng 3 năm 2020 đến tháng 6 năm 2021. **Kết quả:** Tổn thương nhồi máu não thường gặp nhất chiếm 31,6%, chảy máu não 21,1% và nhồi máu não chuyển dạng chảy máu 18,4%. Thời gian nằm viện trung bình 12,5 ± 7,6 ngày. Không có sự khác biệt số ngày nằm viện giữa các bệnh nhân tắc một xoang tĩnh mạch hay tắc nhiều xoang tĩnh mạch, và giữa nhóm có tổn thương nhu mô não hay không có tổn thương nhu mô não. Chúng tôi cũng thấy rằng không có mối liên quan giữa tình trạng phục hồi được đánh giá trên thang điểm mRS của

bệnh nhân khi ra viện và sau 12 tuần với tình trạng tổn thương nhu mô não và số xoang huyết khối. **Kết luận:** Trên hình ảnh cộng hưởng từ não - mạch não của bệnh nhân huyết khối tĩnh mạch não, tổn thương nhồi máu não là thường gặp nhất 31,6%, chảy máu não và nhồi máu não chuyển dạng chảy máu gặp ít hơn, lần lượt 21,1% và 18,4%. Không có mối liên quan giữa thời gian nằm viện và tổn thương trên hình ảnh học. Không có mối liên quan giữa điểm mRS khi ra viện và tổn thương trên hình ảnh học.

Từ khóa: Huyết khối tĩnh mạch não, hình ảnh học, kết quả điều trị.

SUMMARY

RELATIONSHIP BETWEEN TREATMENT RESULTS AND MAGNETIC RESONANCE OF CEREBRAL VENOUS THROMBOSIS

Objective: Analyse the relationship between treatment results and magnetic resonance imaging of cerebral venous thrombosis. **Subjects and methods:** A prospective, descriptive study of 38 patients with cerebral venous thrombosis treated at the Department of Neurology, Bach Mai Hospital from March 2020 to June 2021. **Results:** The most common types of brain injury include ischemic stroke, accounting for 31.6% of cases, hemorrhagic stroke 21.1%, and hemorrhagic transformation 18.4%. The average hospital stay is

¹Bệnh viện Bạch Mai

²Đại học Y Hà Nội

³Đại học Y Dược ĐHQG Hà Nội

Chịu trách nhiệm chính: Doãn Thị Huyền

Email: doanthsihuyen25@gmail.com

Ngày nhận bài: 7.7.2023

Ngày phản biện khoa học: 21.8.2023

Ngày duyệt bài: 11.9.2023