

Cận lâm sàng

- DNT: màu vàng (64,3%), áp lực tăng (90,9%). Nồng độ protein trung bình $2,38 \pm 1,85$ g (tăng trên 1g là 86,8%), đường giảm (89,3%). Số lượng tế bào trung bình là 433 ± 429 tế bào (> 100 tế bào/ml là 88,6%). Kết quả nuôi cấy (+) là 67,6% và PCR (+) là 90,7%.

- Chẩn đoán hình ảnh: 54% có tổn thương trên phim X quang, trong đó tổn thương dạng nốt 51,9%, tràn dịch màng phổi 14,8%, lao kê 11,1%. MRI sọ não 83,9% có bất thường, trong đó nhồi máu não (30,8%), phù não (38,5%), giãn não thất (26,9%).

- Xét nghiệm máu: 78,6% có suy giảm miễn dịch nặng CD4 dưới 200.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Bộ Y tế.** (2015), Hướng dẫn chẩn đoán, điều trị và dự phòng bệnh lao, Nhà xuất bản Y học, Hà Nội.
2. **Marais S., Thwaites G., Schoeman J. F., et al.** (2010). Tuberculous meningitis: a uniform case definition for use in clinical research. The

- Lancet infectious diseases. 10(11), 803-812.
3. **Lee H. G., William T., Menon J., et al.** (2016). Tuberculous meningitis is a major cause of mortality and morbidity in adults with central nervous system infections in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia: an observational study. BMC Infectious Diseases. 16(1), 296.
 4. **Ngô Ngọc Am.** (2006), Lao màng não, NXB y học, Hà Nội.
 5. **Miftode E. G., Dorneanu O. S., Leca D. A., et al.** (2015). Tuberculous Meningitis in Children and Adults: A 10-Year Retrospective Comparative Analysis. PLoS One. 10(7), e0133477.
 6. **Kaur H., Sharma K., Modi M., et al.** (2015). Prospective Analysis of 55 Cases of Tuberculosis Meningitis (TBM) in North India. J Clin Diagn Res. 9(1), DC15-9.
 7. **Nguyễn Thị Hà.** (2009), Nghiên cứu đặc điểm lâm sàng, cận lâm sàng của lao màng não ở người lớn theo giai đoạn bệnh, Luận văn thạc sỹ y học, Đại học Y Hà Nội.
 8. **Nguyễn Văn Đông.** (2006), Một số đặc điểm lâm sàng, cận lâm sàng và yếu tố tiên lượng ở bệnh nhân lao màng não, Luận văn thạc sỹ y học, Học viện Quân Y.

KHẢO SÁT SỰ GẮN KẾT CỦA VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐẾN MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC TẠI BỆNH VIỆN PHỤ SẢN THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Nguyễn Minh Phương¹, Lê Thị Kim Định², Lê Thị Ngọc Hương²,
Huỳnh Thị Xuân Trinh², Trần Ngọc Bích², Phạm Huỳnh Bảo Trân²,
Trần Khánh Nga¹, Võ Phạm Minh Thu¹

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Việc tập trung xây dựng một môi trường làm việc làm cho nhân viên cảm thấy hạnh phúc sẽ tác động tích cực đến mức độ hoàn thành công việc của nhân viên và đem lại hiệu quả tối ưu cho tổ chức. **Mục tiêu:** (1) Đánh giá sự gắn kết và ảnh hưởng của sự gắn kết đến mức độ hoàn thành công việc của viên chức-người lao động tại Bệnh viện Phụ sản thành phố Cần Thơ. (2) Phân tích mối liên quan giữa sự hài lòng với sự gắn kết của viên chức-người lao động đối với bệnh viện. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích trên 410 viên chức-người lao động đang làm việc tại Bệnh viện Phụ sản thành phố Cần Thơ từ tháng 5/2023-10/2023. **Kết quả:** Tỷ lệ gắn kết của viên chức-người lao động đối với bệnh viện chiếm 80,2%. Trong đó, 80,2% chọn rất gắn kết, 49 viên

chức-người lao động chiếm 12% chọn gắn kết trung bình và 32 viên chức-người lao động chiếm 7,8% mức độ gắn kết kém. Có mối liên quan giữa sự hài lòng đối với bệnh viện và mức độ gắn kết, và sự gắn kết có ảnh hưởng đến mức độ hoàn thành công việc của viên chức-người lao động, sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với $p < 0,001$. **Kết luận:** Tăng cường sự hài lòng của viên chức-người lao động về khen thưởng, bố trí trực và xây dựng hình ảnh lãnh đạo để tăng sự gắn kết của viên chức người lao động đối với bệnh viện. **Từ khóa:** Sự gắn kết, nguồn nhân lực, mức độ hoàn thành công việc

SUMMARY

SURVEY ON THE COHESION OF EMPLOYEES TO THE LEVEL OF JOB COMPLETION AT CAN THO GYNECOLOGY AND OBSTETRICS HOSPITAL

Background: Focusing on building a working environment that makes employees feel happy will positively impact the level of employee work completion and bring optimal efficiency to the organization. **Objectives:** (1) To evaluate the cohesion and impact of cohesion on the level of job completion of employees at Can Tho Gynecology and Obstetrics Hospital. (2) To analyze the relationship

¹Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

²Bệnh viện Phụ sản Thành phố Cần Thơ

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Minh Phương

Email: nmphuong@ctump.edu.vn

Ngày nhận bài: 23.11.2023

Ngày phản biện khoa học: 25.12.2023

Ngày duyệt bài: 24.01.2024

between satisfaction and the commitment of employees to the hospital. **Research subjects and methods:** A cross-sectional descriptive study with analysis of 410 officials and workers working at Can Tho Gynecology and Obstetrics Hospital from May to October 2023. **Results:** The engagement rate of employees with the hospital is 80.2%, including 392 employees chose to be very engaged, corresponding to 80.2%, 49 employees chose average cohesion, accounting for 12%, and 32 employees chose poor engagement, accounting for 7.8%. There is a relationship between satisfaction with the hospital and the level of engagement, and engagement has an impact on the level of job completion of employees - this difference is statistically significant with $p < 0.001$. **Conclusion:** It is necessary to increase satisfaction of employees with rewards, on-duty arrangements, and building leadership image to increase employees engagement for the hospital. **Keywords:** Cohesion, human resources, level of job completion

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, công tác y tế đã có nhiều thay đổi, không chỉ ở chất lượng khám, điều trị mà còn ở cung cách phục vụ, thái độ phục vụ hướng đến sự hài lòng của người bệnh. Sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức sẽ giúp ổn định trong đội ngũ nhân viên. Điều đó, tiết kiệm được thời gian và chi phí (tuyển dụng, đào tạo,...), giảm các sai sót (do nhân viên mới gây ra khi chưa quen với công việc mới), tạo niềm tin và tinh thần đoàn kết trong nội bộ tổ chức. Từ đó nhân viên sẽ xem tổ chức là nơi lý tưởng cho họ phát huy năng lực của mình cũng như gắn bó lâu dài với tổ chức. Cuối cùng quan trọng hơn hết, sự ổn định này sẽ giúp tổ chức hoạt động hiệu quả hơn, tạo được sự tin cậy của khách hàng về chất lượng. Do đó, việc tập trung xây dựng một môi trường làm việc làm cho nhân viên cảm thấy hạnh phúc sẽ tác động tích cực đến mức độ hoàn thành công việc của nhân viên và đem lại hiệu quả tối ưu cho tổ chức.

Từ những lý do cho thấy việc nghiên cứu tác động của yếu tố gắn kết của viên chức-người lao động (VC-NLĐ) tới mức độ hoàn thành công việc đang trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Đồng thời, để có giải pháp tốt nhất nhằm giúp viên chức, người lao động hoàn thành công việc tốt nhất để nâng cao hiệu quả làm việc khẳng định thương hiệu bệnh viện, nhóm nghiên cứu thực hiện nghiên cứu với 02 mục tiêu:

1. *Đánh giá sự gắn kết và ảnh hưởng của sự gắn kết đến mức độ hoàn thành công việc của viên chức-người lao động tại Bệnh viện Phụ sản thành phố Cần Thơ.*

2. *Phân tích mối liên quan giữa sự hài lòng với sự gắn kết của viên chức-người lao động đối*

với bệnh viện.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu: Tất cả viên chức, người lao động đang làm việc tại Bệnh viện Phụ sản thành phố Cần Thơ từ tháng 5/2023 đến 9/2023

Tiêu chuẩn chọn mẫu: Tất cả viên chức, người lao động đang làm việc tại Bệnh viện Phụ sản Tp. Cần Thơ đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ: Những trường hợp không thực hiện thu thập dữ liệu trong quá trình nghiên cứu; đang trong thời gian học tập trung dài hạn ngoài địa bàn thành phố Cần Thơ; đang trong thời gian nghỉ không hưởng lương, nghỉ hậu sản

2.2. Phương pháp nghiên cứu

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

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu toàn bộ. Chọn tất cả các đối tượng thỏa tiêu chuẩn chọn mẫu trong thời gian nghiên cứu. Ước lượng số mẫu nghiên cứu thu thập được $n=410$.

Nội dung nghiên cứu: Đánh giá dựa trên các nội dung của mẫu phiếu, nội dung kiểm tra, đánh giá chất lượng bệnh viện của Bộ Y tế [1], [2]

Sự gắn kết: đánh giá trên 4 nội dung gồm (1) Cảm thấy tự hào khi được làm việc tại bệnh viện; (2) Tin tưởng vào sự phát triển của bệnh viện trong tương lai; (3) Cảm thấy hạnh phúc, thỏa mãn khi được làm công việc của mình; (4) Tự đánh giá mức độ gắn kết làm việc với bệnh viện. Dao động điểm từ 0-4 điểm. Xác định VC-NLĐ có gắn kết khi đạt 4 điểm. Phân loại mức độ gắn kết như sau: Rất gắn kết khi 4 điểm; Trung bình-khá khi 3 điểm; Kém khi 0-2 điểm.

Mức độ hoàn thành công việc đánh giá trên 4 nội dung gồm (1) Bản thân tin rằng mình là nhân viên làm việc hiệu quả; (2) Cấp trên của tôi tin rằng tôi là người làm việc hiệu quả; (3) Đồng nghiệp của tôi tin rằng tôi là người làm việc hiệu quả; (4) Tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc của bản thân. Điểm dao động 0-4 điểm. Phân mức độ hoàn thành công việc như sau: Rất tốt 4 điểm; Tốt 3 điểm; Trung bình 2 điểm; Kém 0-1 điểm

Sự hoàn thành đối với bệnh viện gồm 3 nội dung: (1) Thường theo thành tích; (2) Cas trực; (3) Phong cách lãnh đạo với tổng điểm 0-21 điểm. Hài lòng khi đạt từ 17 điểm trở lên.

Phương pháp thu thập số liệu: Sử dụng Phiếu khảo sát trực tuyến thiết kế bằng Google biểu mẫu, gửi đến đối tượng nghiên cứu thông

qua đường dẫn biểu mẫu.

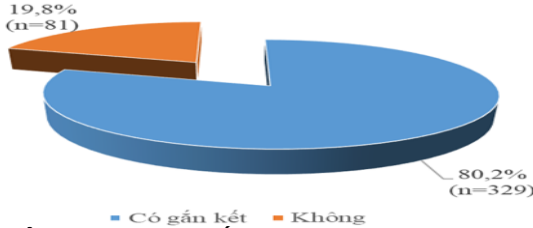
Xử lý số liệu: SPSS 26.0

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu.

Trong số 410 phiếu trả lời cung cấp thông tin cá nhân về giới tính cho thấy: có tới 77,6% là nữ và 22,4% là nam. Nhóm VC-NLĐ ≤ 35 tuổi có 261 người chiếm 63,7%, nhóm VC-NLĐ >35 tuổi 149 người chiếm 36,3% do Bệnh viện Phụ sản thành phố Cần Thơ là bệnh viện mới được thành lập gần đây nên đa số nhân viên đều ở độ tuổi còn trẻ. Trình độ cao đẳng trở xuống chiếm 23,9%. Viên chức, người lao động có trình độ đại học trở lên chiếm 76,1%. Trong mẫu nghiên cứu khối hành chính chiếm 14,4%, khối lâm sàng chiếm 61% và khối cận lâm sàng chiếm 24,6%.

3.2. Sự gắn kết và ảnh hưởng của sự gắn kết đến mức độ hoàn thành công việc của viên chức - người lao động



Biểu đồ 1. Tỷ lệ gắn kết của VC-NLĐ đối với bệnh viện

Nhận xét: Tỷ lệ gắn kết của VC-NLĐ đối với bệnh viện chiếm 80,2%.

Bảng 1. Mức độ gắn kết của viên chức-người lao động

Mức độ gắn kết	n	Tỷ lệ (%)
Rất gắn kết	329	80,2
Trung bình - khá	49	12,0
Kém	32	7,8
Tổng	410	100

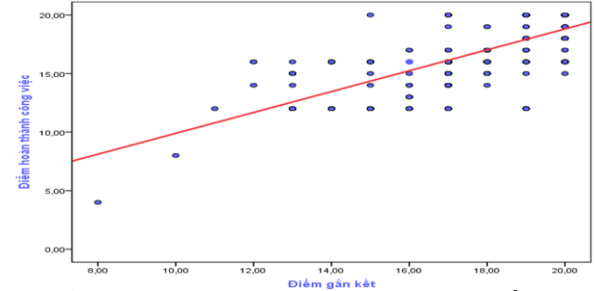
Nhận xét: Kết quả khảo sát từ bảng 3.13 cho thấy: Có 329 VC-NLĐ chiếm 80,2% chọn rất gắn kết, 49 VC-NLĐ chiếm 12% chọn gắn kết trung bình và 32 VC-NLĐ chiếm 7,8% mức độ gắn kết kém.

Bảng 2. Sự ảnh hưởng của mức độ gắn kết đến mức độ hoàn thành công việc của viên chức-người lao động

Sự gắn kết	Mức độ hoàn thành công việc				p
	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	
Rất gắn kết	299 (90,9%)	15 (4,6%)	10 (3,0%)	5 (1,5%)	<0,001
Trung bình-khá	26 (53,1%)	1 (2,0%)	7 (14,3%)	15 (30,6%)	

Kém	7 (21,9%)	9 (28,1%)	2 (6,3%)	14 (43,8%)
Tổng	332 (81,0%)	25 (6,1%)	19 (4,6%)	34 (8,3%)

Nhận xét: có sự ảnh hưởng của mức độ gắn kết đến mức độ hoàn thành công việc của viên chức, người lao động. Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với p<0,001.



Biểu đồ 2: Sự tương quan giữa sự gắn kết với hoàn thành công việc

Nhận xét: có sự tương quan thuận giữa điểm gắn kết với sự hoàn thành công việc của viên chức người lao động. Trong đó, r=0,736 và p<0,001.

3.3. Phân tích mối liên quan giữa sự hài lòng đối với bệnh viện với sự gắn kết của viên chức người lao động đối với bệnh viện

Bảng 3. Mối liên quan giữa sự hài lòng đối với bệnh viện và mức độ gắn kết đối với bệnh viện

Sự hài lòng đối với bệnh viện	Sự gắn kết			Tổng	p
	Rất gắn kết	Trung bình-khá	Kém		
Hài lòng	295 (92,8%)	21 (6,6%)	2 (0,6%)	318	<0,001
Không hài lòng	34 (37,0%)	28 (30,4%)	30 (32,6%)	92	
Tổng	329 (80,2%)	49 (12%)	32 (7,8%)	410	

Nhận xét: Kết quả khảo sát cho thấy có mối liên quan giữa sự hài lòng với mức độ gắn kết. Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với p<0,001

IV. BÀN LUẬN

4.1. Đặc điểm đối tượng nghiên cứu.

Trong số 410 phiếu trả lời cung cấp thông tin cá nhân về giới tính cho thấy: có tới 77,6% là nữ và 22,4% là nam. Nhóm VC-NLĐ ≤ 35 tuổi có 261 người chiếm 63,7%, nhóm VC-NLĐ >35 tuổi 149 người chiếm 36,3% do Bệnh viện Phụ sản thành phố Cần Thơ là bệnh viện mới được thành lập gần đây nên đa số nhân viên đều ở độ tuổi còn trẻ. Điều này phù hợp với quan sát thực tế. Kết

quả này có sự khác biệt với nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Hòa (2022) [3] với tỉ lệ 52,6% nam và 47,4% nữ; có 34,6% VC-NLĐ dưới 30 tuổi và 65,4% VC-NLĐ từ 30 tuổi trở lên.

Trình độ cao đẳng trở xuống chiếm 23,9%. Viên chức, người lao động có trình độ đại học trở lên chiếm 76,1%. Theo chủ trương của Bộ Y tế yêu cầu đến năm 2021, nguồn nhân lực phục vụ trong ngành y tế sẽ phải được chuẩn hóa lên trình độ Cao đẳng, đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người bệnh. Ý thức được việc này nên viên chức, người lao động Bệnh viện Phụ sản thành phố Cần Thơ đã học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của Bộ Y tế quy định. Kết quả này tương đương với nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Hòa (2022) [3], có 16,6% VC-NLĐ có trình độ cao đẳng trở xuống và 83,4% VC-NLĐ có trình độ đại học trở lên.

Trong mẫu nghiên cứu khối hành chính chiếm 14,4%, khối lâm sàng chiếm 61% và khối cận lâm sàng chiếm 24,6%. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Hòa (2022) [3], có 59,6% VC-NLĐ thuộc khối lâm sàng, 35,3% VC-NLĐ thuộc khối Cận lâm sàng, và 5,1% VC-NLĐ thuộc khối Dược. Từ kết quả này cho thấy hoạt động của nhân lực hành chính và phi y tế tại bệnh viện đạt hiệu quả cao. Tuy nhiên, việc này đồng nghĩa với áp lực nặng nề hơn trên nhóm VC-NLĐ khối hành chính, đây mặc dù là nhóm không trực tiếp chăm sóc và điều trị cho người bệnh nhưng lại là những người đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý, hỗ trợ, đảm bảo hoạt động thường xuyên của bệnh viện.

4.2. Sự gắn kết và ảnh hưởng của sự gắn kết đến mức độ hoàn thành công việc của viên chức-người lao động. Kết quả nghiên cứu về mức độ gắn kết của viên chức-người lao động ghi nhận: Rất gắn kết chiếm 80,2%, gắn kết trung bình 12% và Gắn kết kém là 7,8%. Kết quả này thấp hơn nghiên cứu của Lê Trần Tấn Tài (2016) [5] với tỷ lệ này là 85,4%, cao hơn nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Hòa (2022) [3] với tỉ lệ 76,1%. Sự khác biệt này có thể do sự khác nhau về bối cảnh, độ lớn của mẫu, áp lực của công việc đối với các nghiên cứu thực hiện trên các bệnh viện quy mô khác nhau. Sự gắn kết tổ chức của nhân viên y tế có tác động tích cực đến mức độ hoàn thành công việc của họ. Điều này cho thấy các nhân viên y tế có mức độ gắn kết với bệnh viện cao thì kết quả hoàn thành công việc càng cao. Kết quả này cũng phù hợp với nhiều nghiên cứu trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe đã nêu ở phần tổng quan.

Nghiên cứu của Rajendran Muthuveloo (2005) đã tìm thấy kết quả chỉ ra rằng sự gắn kết với tổ chức ảnh hưởng quan trọng đến các kết quả của tổ chức. Sự gắn kết với tổ chức càng cao dẫn đến sự trung thành càng cao, giảm căng thẳng do công việc, tăng hiệu quả trong công việc và khuynh hướng rời bỏ tổ chức thấp hơn [7]. Kết quả khảo sát cho thấy, những VC-NLĐ có mức độ gắn kết càng cao thì kết quả hoàn thành công việc của họ càng cao. Trong đó, có sự tương quan khá chặt giữa mức độ gắn kết với mức độ hoàn thành công việc của viên chức-người lao động, với $r=0,736$ và $p<0,001$. Sự ảnh hưởng của sự gắn kết đến mức độ hoàn thành công việc trong nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Hòa và cộng sự (2022) [3] là 76,1% thấp hơn so với kết quả nghiên cứu của chúng tôi. Sự khác biệt này có thể do sự khác nhau về bối cảnh, độ lớn của mẫu nghiên cứu thực hiện trên các bệnh viện quy mô khác nhau.

4.3. Phân tích mối liên quan giữa sự hài lòng đối với bệnh viện với sự gắn kết của viên chức-người lao động đối với bệnh viện. Những nhân viên được hài lòng, họ thường có xu hướng quan tâm nhiều hơn tới chất lượng công việc của mình, có nhiều cam kết với tổ chức, có tỉ lệ gắn bó với tổ chức cao hơn [6]. Sự hài lòng của viên chức-người lao động đối với bệnh viện đánh giá trên 3 khía cạnh là hài lòng đối với công tác khen thưởng, với lãnh đạo và bố trí cas trực. Kết quả khảo sát cho thấy VC-NLĐ cảm thấy hài lòng sẽ gắn bó làm việc lâu dài hơn tại bệnh viện. Có 318 người hài lòng và 92 người không hài lòng, phân thành 02 nhóm. Nhóm 1: Hài lòng khi làm việc tại bệnh viện cho tỉ lệ gắn kết như sau: Rất gắn kết: có 295 người chiếm 92,8%; gắn kết trung bình-khá: có 21 người chiếm 6,6%; gắn kết kém: có 02 người chiếm 0,6%. Nhóm 2: Không hài lòng khi làm việc tại bệnh viện thì tỉ lệ gắn kết như sau: Rất gắn kết: có 34 người chiếm 37%; gắn kết trung bình: có 28 người chiếm 30,4%; gắn kết kém: có 30 người chiếm 32,6%. Kết quả này tương đương với nghiên cứu của Cao Minh Trí (2017) [4] phong cách lãnh đạo có tác động tích cực đến mức độ hoàn thành công việc. Như vậy, bệnh viện nên có chính sách và phương hướng tăng sự hài lòng của viên chức-người lao động đối với bệnh viện để tăng mức độ gắn kết của nhân viên đối với bệnh viện. Trong đó, lãnh đạo nên dành thêm thời gian gần gũi, trao đổi, lắng nghe những ý kiến của viên chức, người lao động để thấu hiểu thêm tâm tư, nguyện vọng của viên chức, người lao động nhằm kịp thời tháo gỡ khó

khăn, giúp viên chức, người lao động yên tâm làm việc đạt hiệu quả cao gắn bó lâu dài với bệnh viện. Cung cấp đầy đủ thiết bị làm việc, tạo môi trường làm việc năng động, thân thiện; tạo thêm sân chơi bổ ích cho viên chức, người lao động có dịp gặp gỡ, chia sẻ, giao lưu và gắn kết hơn trong công việc, cuộc sống. Việc lãnh đạo quản lý quan tâm điều chỉnh môi trường làm việc tốt sẽ giúp nhóm VC-NLĐ này nhận thức được giá trị của họ trong công việc, họ sẽ dễ có thái độ tích cực hơn trong công tác khi biết rõ giá trị của bản thân trong công việc.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ gắn kết của viên chức-người lao động đối với bệnh viện: có 392 viên chức-người lao động chọn rất gắn kết chiếm 80,2%, 49 viên chức-người lao động chiếm 12% chọn gắn kết trung bình và 32 viên chức-người lao động chiếm 7,8% mức độ gắn kết kém. Có sự ảnh hưởng của mức độ gắn kết đến mức độ hoàn thành công việc của viên chức, người lao động. Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với $p < 0,001$. Có sự tương quan thuận giữa điểm gắn kết với sự hoàn thành công việc của viên chức-người lao động.

Trong đó, $r=0,736$ và $p < 0,001$. Có mối liên quan giữa sự hài lòng với mức độ gắn kết. Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với $p < 0,001$.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Bộ Y tế.** Quyết định số 3859/QĐ-BYT ngày 28/8/2019 của Bộ Y tế về việc "Ban hành các mẫu phiếu và hướng dẫn khảo sát hài lòng Người bệnh và Nhân viên y tế".
2. **Bộ Y tế.** Quyết định số 6859/QĐ-BYT ngày 18/11/2016 của Bộ Y tế về việc "Ban hành nội dung kiểm tra, đánh giá chất lượng bệnh viện năm 2016".
3. **Nguyễn Thị Minh Hòa** (2022) [3] Tác động của gắn kết tới mức độ hoàn thành công việc của nhân viên y tế, Bệnh viện đa khoa Thái Thụy, Thái Bình.
4. **Cao Minh Trí** (2017) Tác động của các nhân tố thuộc phong cách lãnh đạo đến kết quả thực hiện công việc của cán bộ công chức các cơ quan chuyên môn tại tỉnh Sóc Trăng.
5. **Lê Trần Tấn Tài** (2016) Các yếu tố tác động đến sự dẫn dắt của nhân viên với tổ chức tại Trường Đại học Tài chính- Marketing.
6. **Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R.** (2011). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. New York, NY: McGrawHill/Irwin.
7. **Rajendran Muthuveloo:** Strategy to Develop an Effective Workplace Environment Vol. 1, No. 1, 2014.

NGHIÊN CỨU MỘT SỐ CHỈ TIÊU XÉT NGHIỆM SINH HOÁ, MIỄN DỊCH TRÊN BỆNH NHÂN VIÊM GAN VI RÚT B MẠN TÍNH ĐƯỢC ĐIỀU TRỊ BẰNG BÀI THUỐC "LONG SÀI THANG"

Lê Hồng Phú¹, Nguyễn Công Thục¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Đánh giá tác dụng của bài thuốc "Long sài thang" trên các chỉ tiêu cận lâm sàng ở bệnh nhân viêm gan vi rút B mạn tính. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** nghiên cứu mô tả tiến hành trên 60 bệnh nhân viêm gan vi rút B mạn tính, ngẫu nhiên chia 2 nhóm: điều trị "Long sài thang" và điều trị "Ich can ninh". Hiệu quả điều trị được đánh giá sau 1 và 2 liệu trình thông qua các chỉ số xét nghiệm sinh hoá và miễn dịch. **Kết quả:** giá trị trung bình các chỉ số xét nghiệm ALT, AST, TBIl, γ -GT, ALP, G, SIL-2R, TNF- α , tỷ số A/G đều cải thiện rõ rệt, tỷ lệ bệnh nhân có chỉ số ALT, AST, γ -GT trở về bình thường ở nhóm nghiên cứu đều cải thiện rõ hơn so với nhóm chứng chỉ sau 1 liệu trình điều trị. Tỷ lệ bệnh nhân có HBeAg, HBcAg, HBV-DNA chuyển âm tính ở nhóm nghiên cứu cũng rõ

hơn so với nhóm chứng sau 2 liệu trình điều trị. **Kết luận:** bài thuốc "Long sài thang" có tác dụng bảo vệ tế bào gan, phục hồi chức năng gan và hạn chế sự phát triển vi rút viêm gan B.h

Từ khoá: Viêm gan vi rút B, Long sài thang

SUMMARY

STUDY ON SOME BIOCHEMICAL AND IMMUNOLOGICAL INDICATORS IN PATIENTS WITH CHRONIC HEPATITIS B VIRUS TREATED WITH THE REMEDY "LONG SAI THANG"

Objectives: Evaluate the treatment effectiveness of "Longchaitang". **Methods:** 60 patients with chronic hepatitis Virus B were randomly divided into two groups, 32 in treatment group and 28 in control group. The treatment group was administrated with "Longchaitang" One dose for 1 day. Each decoction was extracted two times. The control group was treated with Ich can ninh tablets. Patients were asked to take 3 tablets twice a day. Course of treatment: 3 months is one of course of treatment for both groups and effect was estimated after 2 courses of treatment. **Results:** average values of test indices ALT, AST,

¹Viện Y học Cổ truyền Quân đội

Chịu trách nhiệm chính: Lê Hồng Phú

Email: hongphu70@yahoo.com

Ngày nhận bài: 20.11.2023

Ngày phản biện khoa học: 18.12.2023

Ngày duyệt bài: 24.01.2024