

nhóm điều trị sớm ngăn. Tuy nhiên, sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê. Số ngày điều trị cũng ảnh hưởng có ý nghĩa đến tỷ lệ liền sẹo tốt với $p < 0,001$. Thời gian điều trị càng ngắn, tỷ lệ liền sẹo càng tăng (tỷ lệ liền sẹo tốt là 100% nếu điều trị < 4 ngày nhưng tỷ lệ này là 25% nếu điều trị kéo dài quá 7 ngày).

Bảng 4 cho thấy hầu hết bệnh nhân đều cho con bú cả 2 bên với tỷ lệ 87,3%. Tương tự như trên, không có sự khác biệt giữa loại hình vật lý trị liệu với tình trạng cho con bú sau điều trị và thời gian điều trị tác động có ý nghĩa với tình trạng cho con bú với $p < 0,001$. Tỷ lệ cho con bú cả 2 bên sau điều trị 4-7 ngày là cao nhất (90,7%) trong khi tỷ lệ này ở nhóm điều trị < 4 ngày là 83,3%. Như vậy, khi đánh giá mối liên quan giữa vật lý trị liệu và điều trị áp xe vú nhận thấy không có mối liên quan giữa loại hình vật lý trị liệu nhưng số ngày trị liệu lại có ảnh hưởng đến hiệu quả điều trị.

V. KẾT LUẬN

Can thiệp vật lý trị liệu trong điều trị áp xe vú tuy không còn là vấn đề mới trong thực hành lâm sàng hiện nay nhưng những hiệu quả của vật lý trị liệu vẫn chưa được đánh giá đầy đủ và sâu rộng. Trong nghiên cứu này, chúng tôi nhận thấy không có mối liên quan giữa hiệu quả điều trị áp xe vú với loại hình vật lý trị liệu nhưng lại có sự khác biệt giữa số ngày điều trị.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Irusen H, Rohwer AC, Steyn DW, Young T.** Treatments for breast abscesses in breastfeeding women. The Cochrane database of systematic reviews. Aug 17 2015;2015(8):Cd010490. doi:10.1002/14651858.CD010490.pub2
2. **Patani N, MacAskill F, Eshelby S, et al.** Best-practice care pathway for improving management of mastitis and breast abscess. Journal of British Surgery. 2018;105(12):1615-1622.
3. **Rimoldi SG, Pileri P, Mazzocco MI, et al.** The Role of Staphylococcus aureus in Mastitis : A Multidisciplinary Working Group Experience. Journal of human lactation: official journal of International Lactation Consultant Association. Aug 2020; 36(3): 503-509. doi:10.1177/ 0890334419876272
4. **Kataria K, Srivastava A, Dhar A.** Management of lactational mastitis and breast abscesses: review of current knowledge and practice. The Indian journal of surgery. Dec 2013;75(6):430-5. doi:10.1007/s12262-012-0776-1
5. **Lam E, Chan T, Wiseman SM.** Breast abscess: evidence based management recommendations. Expert review of anti-infective therapy. Jul 2014; 12(7): 753-62. doi: 10.1586/ 14787210. 2014.913982
6. **Cooper BB KD.** Physical therapy intervention for treatment of blocked milk duct in lactating women. J Women's Health Phys Ther. 2015; 39(3):115-126.
7. **Anh ĐT.** Nghiên cứu chẩn đoán và điều trị áp xe vú tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Trường Đại học Y Hà Nội; 2021.
8. **Hàng ĐTV.** Nghiên cứu tắc tuyến sữa ở phụ nữ sau sinh tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương. Trường Đại học Y Hà Nội; 2017.

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIÊN TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HÙNG VƯƠNG TỈNH PHÚ THỌ

Nguyễn Thị Tố Uyên¹, Đinh Xuân Hoàng², Nông Phương Mai¹

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để thúc đẩy nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt mục tiêu. Động lực làm việc của điều dưỡng viên là yếu tố quan trọng đối với chất lượng chăm sóc người bệnh và sự hài lòng nghề nghiệp của điều dưỡng viên. Chúng tôi tiến hành nghiên cứu với mục tiêu sau Mô tả động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương, tỉnh Phú Thọ năm 2022". **Phương pháp nghiên cứu:** Mô tả cắt ngang, đối tượng nghiên cứu là toàn bộ điều dưỡng viên của bệnh viện cỡ mẫu là

233. **Kết quả nghiên cứu:** động lực làm việc tại yếu tố "làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài" chiếm tỷ lệ cao nhất 84,1%, thấp nhất là tiểu mục "làm việc chỉ vì để lĩnh lương" 68,7%. động lực làm việc tại yếu tố "làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài" chiếm tỷ lệ cao nhất 84,1%, thấp nhất là tiểu mục "làm việc chỉ vì để lĩnh lương" 68,7%. dưới góc độ yếu tố phát triển sự nghiệp có 94,8% điều dưỡng có động lực với tiểu mục "nâng cao kinh nghiệm qua làm việc". 91% điều dưỡng có động lực tại mục "cơ hội được học tập", nhưng chỉ 78,5% điều dưỡng có động lực tại mục "cơ hội thăng tiến". 91% điều dưỡng có động lực tại mục "cơ hội được học tập", nhưng chỉ 78,5% điều dưỡng có động lực tại mục "cơ hội thăng tiến". 80,3% điều dưỡng có động lực làm việc tại tiểu mục "lãnh đạo thực hiện đúng quy chế dân chủ trong mọi hoạt động của đơn vị". Có 88,4% điều dưỡng đánh giá có động lực làm việc tại yếu tố có đủ phương tiện làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị. **Kết luận:** Nghiên cứu cho thấy đa số các điều dưỡng viên đều có tỷ lệ đồng ý cao với các yếu tố thúc đẩy động lực làm việc, họ

¹Trường Đại học Y Dược - Đại học Thái Nguyên

²Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương tỉnh Phú Thọ

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Thị Tố Uyên

Email: nguyenthituyen@tnmc.edu.vn

Ngày nhận bài: 4.12.2023

Ngày phản biện khoa học: 15.01.2024

Ngày duyệt bài: 6.2.2024

thấy tự hào vì được làm việc tại bệnh viện và được phát triển chuyên môn nghề nghiệp môi trường làm việc tốt. **Từ khóa:** Động lực làm việc, điều dưỡng, bệnh viện Hùng Vương

SUMMARY

MOTIVATION OF NURSES AT HUNG VUONG GENERAL HOSPITAL, PHU THO PROVINCE

Background: Work motivation is the desire and willingness of workers to motivate efforts towards achieving goals. A nurse's motivation is an important factor for the quality of patient care and the professional satisfaction of nurses. We conducted the study with the following objective: Describe the motivation of nurses in the Hung Vuong General Hospital, Phu Tho province 2022." **Method study:** Cross-sectional description, the subject of the study was all hospital nurses sample size was 233. **Research results:** motivation to work in the factor "working to ensure a long life" accounted for the highest rate of 84.1%, the lowest was the subsection "working only for pay" 68.7%. The motivation to work in the factor "Working to ensure a long life" accounted for the highest rate of 84.1%, the lowest was the subsection "Working only for pay" 68.7%. In terms of career development, 94.8% of nurses are motivated with the subsection "Improving work experience". 91% of nurses are motivated in the "opportunities to learn" category, but only 78.5% of nurses are motivated in the "opportunities for advancement" category. 91% of nurses are motivated in the "opportunities to learn" category, but only 78.5% of nurses are motivated in the "opportunities for advancement" category. 80.3% of nurses are motivated to work under the subsection "Leadership complies with democratic regulations in all activities of the unit". 88.4% of nurses rated as motivated to work at the factor of having sufficient working facilities, facilities and equipment. **Conclude:** Research showed that the majority of nurses had a high rate of agreement with motivational factors, they feel proud to work at the hospital and have professional development in a good working environment.

Keywords: Working motivation, nursing, Hung Vuong hospital

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để thúc đẩy nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt mục tiêu. Động lực làm việc của điều dưỡng viên là yếu tố quan trọng đối với chất lượng chăm sóc người bệnh và sự hài lòng nghề nghiệp của điều dưỡng viên. Trong môi trường y tế, điều dưỡng viên phải đối mặt với những nguy cơ: lây nhiễm, tổn thương, trực đêm, thái độ bất hợp tác của người bệnh và người nhà... Ngoài ra, trong quá trình làm việc, một số bất cập trong cơ chế điều hành quản lý công việc, chế độ tiền lương, thưởng, cơ hội đào tạo và phát triển... khiến động lực làm việc của Điều dưỡng bị giảm sút. Một số nghiên cứu trước

đây đã đánh giá động lực làm việc của điều dưỡng viên tại các bệnh viện khác nhau và cho thấy các kết quả khác nhau. Nghiên cứu của Nguyễn Thanh Bình (2017) cho thấy tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc chưa cao, chỉ có 55,5% nhân viên điều dưỡng là có động lực làm việc [1]. Nghiên cứu của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (2017) cho thấy động lực làm việc của điều dưỡng tương đối thấp với điểm trung bình động lực làm việc là 3,72 [7]. Bệnh viện đa khoa Hùng Vương là một bệnh viện đa khoa tư nhân đầu tiên của tỉnh Phú Thọ. Đội ngũ nhân viên y tế nhất là điều dưỡng luôn phải chịu áp lực từ nhiều phía như tiếp xúc với người bệnh nguy cơ cao, chính sách bảo hiểm y tế cũng như các bất đồng trong công việc, quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp, cơ hội thăng tiến và các khoản phúc lợi tại bệnh viện chưa được như kỳ vọng... Điều này, có thể làm ảnh hưởng tới động lực làm việc của điều dưỡng viên. Vậy câu hỏi đặt ra là: Động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương ra sao? Để trả lời cho những câu hỏi đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu "Động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện đa khoa Hùng Vương và đề xuất giải pháp" với mục tiêu: "Mô tả động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương, tỉnh Phú Thọ năm 2022".

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu. Điều dưỡng các khoa lâm sàng đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương - Phú Thọ

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Thời gian tiến hành: 10/2022 – 10/2023.

- Địa điểm nghiên cứu: tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương, tỉnh Phú Thọ.

2.3. Thiết kế nghiên cứu. Nghiên cứu theo phương pháp mô tả, thiết kế nghiên cứu cắt ngang

2.4. Cỡ mẫu. Chọn toàn bộ điều dưỡng đang công tác tại các khoa lâm sàng Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương, tỉnh Phú Thọ mà đáp ứng tiêu chí lựa chọn.

2.5. Phương pháp chọn mẫu. Sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện có chủ đích để chọn đối tượng tham gia nghiên cứu

2.6. Biến số nghiên cứu

- Tỷ lệ giới tính nam và nữ. tình trạng hôn nhân, trình độ, nguồn thu nhập, thời gian công tác, chức vụ, vị trí công tác.

- Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc về yếu tố công việc, yếu tố cam kết với tổ chức, kỷ luật của bản thân, về yếu tố sức khỏe, yếu tố thừa nhận thành tích, về yếu tố sự thành đạt, về

yếu tố quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp, về yếu tố chính sách, điều kiện, môi trường làm việc.

- Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc chung.

2.7. Phương pháp thu thập thông tin.

Trong nghiên cứu, chúng tôi sử dụng bộ câu hỏi có cấu trúc soạn sẵn thông qua hình thức phát vấn. Bộ công cụ bao gồm 2 phần: phần 1 thông tin chung về ĐTNC và phần 2: Động lực làm việc của điều dưỡng viên theo 2 khía cạnh yếu tố bên trong và yếu tố bên ngoài. Bộ công cụ đánh giá động lực làm việc của điều dưỡng được xây dựng và điều chỉnh dựa trên công cụ đo lường ĐLLV cho nhân viên y tế của tác giả Patrick Mbindyo và cộng sự (2008) [1]. và tác giả Hồ Ngọc Thành đã dịch sang tiếng Việt có chỉnh sửa lại phù hợp với đối tượng nghiên cứu ở Việt Nam[2]. Bộ công cụ này được xây dựng để làm thang đo động lực làm việc điều dưỡng viên có tổng số 9 yếu tố trong đó có 4 yếu tố đo lường động lực làm việc và 5 yếu tố đo lường ảnh hưởng động lực làm việc với 31 tiêu mục:

Đánh giá mức độ động lực làm việc theo từng tiêu mục được tính theo giá trị trung bình của từng tiêu mục và được chia làm 2 mức độ: ≥ 4 - 5 điểm là có động lực làm việc và 1 - <4 điểm tương ứng với chưa có động lực làm việc. Mức điểm "động lực làm việc" đại diện cho từng yếu tố khi điểm trung bình của các tiêu mục trong yếu tố đó ≥ 4 điểm. Ngược lại, mức điểm "chưa có động lực làm việc" đại diện cho từng yếu tố khi điểm trung bình của tiêu mục < 4.

Điểm động lực làm việc chung được tính theo tổng điểm của tất cả các yếu tố. Với 09 yếu tố (31 tiêu mục) có tối đa là 155 điểm và tối thiểu là 31 điểm, điểm cao nhất cho một tiêu mục là 5 điểm và thấp nhất là 1 điểm. Do đó điểm động lực làm việc chung được chia làm 2 mức độ: ≥ 124 điểm (tương ứng với 4*n) là có động lực và < 124 điểm là chưa có động lực[3] [4].

2.8. Xử lý và phân tích số liệu. Số liệu

Bảng 2. Động lực làm việc theo yếu tố công việc (n=233)

Nội dung	Có động lực		Chưa có động lực		Điểm trung bình ± SD
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Làm việc chỉ vì để lĩnh lương	160	68,7	73	31,3	4,00±1,19
Làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài	196	84,1	37	15,9	4,13±0,78
Cảm thấy có động lực để làm việc chăm chỉ	189	81,1	44	18,9	4,13±0,75

Nhận xét: Động lực làm việc tại yếu tố "làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài" chiếm tỷ lệ cao nhất 84,1%, thấp nhất là tiêu mục "làm việc chỉ vì để lĩnh lương" 68,7%.

Bảng 3. Động lực làm việc của điều dưỡng về yếu tố cam kết với tổ chức (n=233)

Nội dung	Có động lực		Chưa có động lực		Điểm trung bình ± SD
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Tự hào khi được làm việc cho bệnh viện	218	93,6	15	6,4	4,49±0,62
Nhận thấy giá trị của bản thân và giá trị	198	85,0	35	15,0	4,20±0,67

sau khi làm sạch được nhập vào máy tính bằng phần mềm EpiData 3.1 và phân tích bằng phần mềm SPSS (Statistical Package for Social Sciences) phiên bản 25.0 cho các thông tin mô tả và phân tích thống kê.

2.9. Đạo đức nghiên cứu

- Đề cương nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y - Dược Thái Nguyên thông qua.

- Chỉ thực hiện phỏng vấn với những đối tượng đồng ý tham gia.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1: Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu (n=233)

Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới		
Nam	57	24,5
Nữ	176	75,5
Tuổi		
≤ 25	66	28,3
26-35	149	64,0
36-45	18	7,7
>46	0	0,0
Tình trạng hôn nhân		
Có gia đình	148	63,5
Độc thân/ly hôn	85	36,5
Trình độ chuyên môn		
Trung cấp	61	26,2
Cao đẳng, Đại học	172	73,8
Chuyên khoa I/Thạc sĩ	0	0,0

Nhận xét: Điều dưỡng tại bệnh viện chủ yếu là nữ (75,5%), tuổi chiếm số lượng lớn nhất là từ 26 – 35 tuổi; chủ yếu điều dưỡng đã có gia đình (63,5%), trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng chiếm đa số 73,8%.

3.2. Động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương

của bệnh viện là tương đồng					
Vui vì làm việc ở BV này hơn là ở những cơ sở khác	210	90,1	23	9,9	4,24±0,65
Cảm thấy bản thân có sự cam kết cao với bệnh viện	209	89,7	24	10,3	4,24±0,62
Bệnh viện đã truyền cảm hứng để tôi làm tốt công việc của mình	210	90,1	23	9,9	4,32±0,65

Nhận xét: có 93,6% điều dưỡng "tự hào khi được làm việc cho bệnh viện", nhưng chỉ có 85% điều dưỡng "nhận thấy giá trị của bản thân và giá trị của bệnh viện là tương đồng"

Bảng 4. Động lực làm việc của điều dưỡng theo yếu tố tính kỷ luật của bản thân (n=233)

Nội dung	Có động lực		Chưa có động lực		Điểm trung bình ± SD
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Luôn hoàn thành công việc của mình hiệu quả và chính xác	194	83,3	39	16,7	4,13 ± 0,68
Là một nhân viên chăm chỉ	208	89,3	25	10,7	4,06±0,54
Đi làm việc luôn đúng giờ	216	92,7	17	7,3	4,19±0,56
Thường hay nghỉ làm việc	205	88,0	28	12,0	4,47±0,88
Thỉnh thoảng đi làm muộn cũng không sao cả	196	84,1	37	15,9	4,41±0,91

Nhận xét: Tiêu mục "đi làm việc luôn đúng giờ" có động lực làm việc cao nhất 92,7%. Tiêu mục "luôn hoàn thành công việc của mình hiệu quả và chính xác" có điểm động lực thấp nhất 83,3.

Bảng 5. Phân bố động lực làm việc dưới góc độ yếu tố thành tích (n=233)

Nội dung	Có động lực		Chưa có động lực		Điểm trung bình ± SD
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Sự ghi nhận của đồng nghiệp với kết quả công việc	183	78,5	50	21,5	3,94±0,69
Sự ghi nhận của lãnh đạo với kết quả công việc	179	76,8	54	23,2	4,00±0,74
Việc bình xét, thi đua, khen thưởng, công bằng, kịp thời	173	74,2	60	25,8	4,03±0,85

Nhận xét: Có 78,5% điều dưỡng có động lực tại tiêu mục "sự ghi nhận của đồng nghiệp với kết quả công việc"

Bảng 6. Phân bố động lực làm việc dưới góc độ yếu tố phát triển sự nghiệp (n=233)

Nội dung	Có động lực		Chưa có động lực		Điểm trung bình ± SD
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức chuyên môn	210	90,1	23	9,9	4,30±0,65
Nâng cao kinh nghiệm qua làm việc	221	94,8	12	5,2	4,39±0,58
Công tác nhân sự đúng quy trình	195	83,7	38	16,3	4,10±0,67
Công bằng trong làm việc và học tập	182	78,1	51	21,9	4,07±0,76

Nhận xét: Dưới góc độ yếu tố phát triển sự nghiệp có 94,8% điều dưỡng có động lực với tiêu mục "nâng cao kinh nghiệm qua làm việc"

Bảng 7. Phân bố động lực làm việc dưới góc độ yếu tố về sự thành đạt (n=233)

Nội dung	Có động lực		Chưa có động lực		Điểm trung bình ± SD
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Được chủ động trong công việc	194	83,3	39	16,7	4,24±0,77
Cơ hội được học tập	212	91,0	21	9,0	4,34±0,65
Cơ hội được thăng tiến	183	78,5	50	21,5	4,14±0,76
Công việc phù hợp, có điều kiện phát huy chuyên môn nghiệp vụ	195	83,7	38	16,3	4,20±0,73

Nhận xét: 91% điều dưỡng có động lực tại mục "cơ hội được học tập", nhưng chỉ 78,5% điều dưỡng có động lực tại mục "cơ hội thăng tiến"

Bảng 8. Phân bố động lực làm việc dưới góc độ yếu tố quan hệ với lãnh đạo đồng nghiệp (n=233)

Nội dung	Có động lực		Chưa có động lực		Điểm trung bình ± SD
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Lãnh đạo thực hiện đúng quy chế dân chủ trong mọi hoạt động của đơn vị	187	80,3	46	19,7	4,23±0,82
Lãnh đạo gần gũi, quan tâm, chia sẻ	193	82,8	40	17,2	4,25±0,74
Đồng nghiệp thân thiện, đoàn kết, tôn trọng và hỗ trợ nhau	195	83,7	38	16,3	4,24±0,76

Nhận xét: 80,3% điều dưỡng có động lực làm việc tại tiêu mục "lãnh đạo thực hiện đúng quy chế dân chủ trong mọi hoạt động của đơn vị"

Bảng 9. Phân bố động lực làm việc yếu tố chính sách, điều kiện, môi trường làm việc (n=233)

Nội dung	Có động lực		Chưa có động lực		Điểm trung bình ± SD
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
Có đủ phương tiện làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị	206	88,4	27	11,6	4,34 ±0,70
Các chế độ lương, phụ cấp đầy đủ	178	76,4	55	23,6	4,18 ±0,85

Nhận xét: Có 88,4% điều dưỡng đánh giá có động lực làm việc tại yếu tố có đủ phương tiện làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị.

IV. BÀN LUẬN

4.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu. Đối tượng nghiên cứu bao gồm 233 điều dưỡng trong đó nam giới có tỷ lệ thấp hơn nữ giới với tỷ lệ nam/nữ là 24,5%/75,5%. Tuổi trung bình của điều dưỡng là 26 – 35 chiếm tỷ lệ cao nhất 64,0%. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với kết quả nghiên cứu của Lê Quang Trí tại Bệnh viện Đa khoa Đồng Tháp và nghiên cứu của Chu Thị Huyền tại bệnh viện đa khoa Đức Giang, điều dưỡng nữ giới tỷ lệ là 51,6%; và nghiên cứu của Phùng Thanh Hùng tại Bà Rịa Vũng Tàu⁶.

4.2. Động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương

***Động lực làm việc theo yếu tố công việc.** Kết quả nghiên cứu cho thấy, động lực làm việc tại yếu tố "làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài" chiếm tỷ lệ cao nhất 84,1% (với điểm trung bình là 4,13±0,78), thấp nhất là tiêu mục "làm việc chỉ vì để lĩnh lương" 68,7% (điểm trung bình là 4,00±1,19). Điều này cho thấy rõ ràng người điều dưỡng làm việc không chỉ để lĩnh lương vào cuối tháng là quan trọng hơn là để đảm bảo cuộc sống lâu dài. Tương đồng với kết quả nghiên cứu của Phùng Thanh Hùng và cộng sự 2019, điểm động lực yếu tố động lực làm việc chung lần lượt là 2,87; 3,46; 3,69 cho từng tiêu mục "làm việc để lĩnh lương vào cuối tháng", "có động lực để làm việc chăm chỉ" và "làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài"⁶.

***Động lực làm việc của điều dưỡng về**

yếu tố cam kết với tổ chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 93,6% điều dưỡng "tự hào khi được làm việc cho bệnh viện", nhưng chỉ có 85% điều dưỡng "nhận thấy giá trị của bản thân và giá trị của bệnh viện là tương đồng". Từ đây cho thấy rõ ràng điều dưỡng tại bệnh viện đa khoa Hùng Vương rất tự hào khi được cống hiến, làm việc trong bệnh viện, điều dưỡng cảm thấy vui khi được làm việc tại bệnh viện hơn nơi khác, cảm thấy có sự cam kết cao với bệnh viện và bệnh viện đã truyền cảm hứng để điều dưỡng làm tốt công tác của mình. Nghiên cứu của chúng tôi có kết quả cao hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Thanh Bình. Nghiên cứu của Nguyễn Thanh Bình⁸

*** Động lực làm việc theo yếu tố tính kỷ luật của bản thân.** Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng tiêu mục "đi làm việc luôn đúng giờ" có động lực làm việc cao nhất 92,7%. Kết quả này cho thấy điều dưỡng viên có sự kỷ luật trong công việc, luôn cố gắng hoàn thành công việc của mình một cách hiệu quả và chính xác, đi làm việc đúng giờ. Tuy nhiên, vẫn còn một số điều dưỡng viên có thói quen nghỉ làm việc và thỉnh thoảng đi làm muộn. Điều này cho thấy bệnh viện đã tạo môi trường làm việc kỷ luật, chuyên nghiệp, khuyến khích, ghi nhận những điều dưỡng viên có tính kỷ luật. Kết quả nghiên cứu này tương đồng với nghiên cứu của Dương Ngọc Phương Trang 2020, khía cạnh sự tận tâm có 93,3% điều dưỡng có động lực làm việc, cao hơn chúng tôi với 75,1% điều dưỡng có động lực làm việc⁹. Kết quả của chúng tôi cao hơn Nguyễn Thanh Bình. Tiêu mục "luôn hoàn thành công việc hiệu quả và chính xác" điểm trung bình của chúng tôi là 4,13 trong khi của Nguyễn Thanh Bình là

3,57. Yếu tố điểm thấp nhất của chúng tôi là "thỉnh thoảng đi làm muộn cũng không sao cả" có điểm trung bình cao hơn là 4,41 so với 3,76⁸.

*** Động lực làm việc dưới góc độ yếu tố thành tích.** Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 78,5% điều dưỡng có động lực tại tiểu mục "sự ghi nhận của đồng nghiệp với kết quả công việc; 76,8% có động lực tại tiểu mục ghi nhân của lãnh đạo, và 74,2% cảm thấy có động lực về việc bình xét thi đua khen thưởng công bằng, kịp thời. Kết quả này cho thấy điều dưỡng viên có nhu cầu được ghi nhận, đánh giá, khen thưởng về thành tích công việc của mình. Tuy nhiên, điều dưỡng viên vẫn còn một số băn khoăn về việc bình xét, thi đua, khen thưởng chưa thực sự công bằng, kịp thời. Nghiên cứu của chúng tôi tương đồng của Lê Quang Trí nghiên cứu tại Đồng Tháp năm 2013 với yếu tố "sự ghi nhận của đồng nghiệp" đạt 75,9%. Yếu tố "sự ghi nhận của lãnh đạo với kết quả công việc" đạt 72,2%. Với việc "bình xét, thi đua, khen thưởng, công bằng, kịp thời" chiếm 69,3% có động lực⁵.

*** Động lực làm việc dưới góc độ yếu tố phát triển sự nghiệp.** Dưới góc độ yếu tố phát triển sự nghiệp có 94,8% điều dưỡng có động lực với tiểu mục "nâng cao kinh nghiệm qua làm việc", "Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức chuyên môn." có 90,1% điều dưỡng có động lực, Có 78,1 % điều dưỡng có động lực ở tiểu mục "Công bằng trong làm việc và học tập". Kết quả này cho thấy điều dưỡng viên có nhu cầu được phát triển nghề nghiệp, nâng cao trình độ, kinh nghiệm và cơ hội thăng tiến. Tuy nhiên, điều dưỡng viên vẫn còn một số băn khoăn về công tác nhân sự và sự công bằng trong làm việc và học tập. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cao hơn nghiên cứu của Lê Quang Trí với tỷ lệ điều dưỡng có động lực từ 59,3% tại yếu tố "công tác quy hoạch cán bộ của bệnh viện" đến 89,2% tại yếu tố "nâng cao kinh nghiệm qua quá trình làm việc"⁵.

*** Động lực làm việc dưới góc độ yếu tố về sự thành đạt.** Các nội dung có động lực cao nhất là: được chủ động trong công việc (83,3%), cơ hội được học tập (91,0%). Kết quả này cho thấy điều dưỡng viên có nhu cầu được thành đạt trong công việc, được chủ động trong công việc, có cơ hội học tập, thăng tiến và được làm việc trong môi trường phù hợp với năng lực và sở trường của mình. Để nâng cao động lực làm việc của điều dưỡng viên về yếu tố về sự thành đạt, cần: Tạo môi trường làm việc dân chủ, cho phép điều dưỡng viên được chủ động trong công việc. Tạo điều kiện cho điều dưỡng viên được học tập,

nâng cao trình độ và kỹ năng nghề nghiệp. Tạo cơ hội thăng tiến cho điều dưỡng viên. Tạo môi trường làm việc phù hợp với năng lực và sở trường của điều dưỡng viên.

*** Động lực làm việc dưới góc độ yếu tố quan hệ với lãnh đạo đồng nghiệp.** Các nội dung có động lực cao nhất là đồng nghiệp thân thiện, đoàn kết, tôn trọng và hỗ trợ nhau (83,7%). Các nội dung có động lực thấp nhất là lãnh đạo thực hiện quy chế dân chủ trong mọi hoạt động của đơn vị (chiếm 80,3%). Kết quả này cho thấy điều dưỡng viên có nhu cầu được làm việc trong môi trường có mối quan hệ tốt đẹp giữa lãnh đạo và đồng nghiệp. Họ mong muốn lãnh đạo là người gần gũi, quan tâm, chia sẻ với nhân viên. Họ cũng mong muốn đồng nghiệp thân thiện, đoàn kết, tôn trọng và hỗ trợ nhau. Nghiên cứu của chúng tôi có kết quả cao hơn của Lê Quang Trí (2013), về yếu tố quan hệ lãnh đạo, đồng nghiệp, tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc đạt từ 61,4% (sự đoàn kết của mọi người trong bệnh viện) đến 75,9% (cấp trên giúp đỡ khi khó khăn), điểm trung bình đạt 3,74⁵.

*** Động lực làm việc dưới góc độ yếu tố chính sách, điều kiện, môi trường làm việc.** Có 88,4% điều dưỡng đánh giá có động lực làm việc tại yếu tố có đủ phương tiện làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị và 76,4% điều dưỡng có động lực về chế độ lương và phụ cấp đầy đủ.

Nghiên cứu của chúng tôi có kết quả cao hơn của Lê Quang Trí với tỷ lệ điều dưỡng có động lực trong nội dung "cơ sở trang thiết bị vật chất đầy đủ" chỉ chiếm 46,1%⁵. So với Nguyễn Đình Toàn, tỷ lệ điều dưỡng có động lực trong yếu tố môi trường làm việc chỉ chiếm 33%, nghiên cứu của chúng tôi có kết quả cao hơn hẳn (78,1%)¹⁰. Sự khác biệt này có thể giải thích do bệnh viện Hùng Vương là bệnh viện tư nhân do vậy có nhiều nguồn lực hơn để đầu tư vào chế độ lương, phụ cấp, phương tiện làm việc cơ sở vật chất, trang thiết bị cho nhân viên

V. KẾT LUẬN

Điều dưỡng viên của bệnh viện có tỷ lệ cam kết tổ chức là khá cao: có tới 93,6% tự hào khi được làm việc tại bệnh viện, 90,1% cho là bệnh viện đã truyền cảm hứng để họ làm tốt công việc của mình.

Tỷ lệ điều dưỡng có động lực là do "sự ghi nhận của đồng nghiệp với kết quả công việc" chiếm cao nhất (78,5%). Dưới góc độ yếu tố về sự thành đạt: 91% điều dưỡng có động lực với lý do là có "cơ hội được học tập", nhưng chỉ 78,5% điều dưỡng có động lực tại mục "cơ hội thăng

tiến". Tỷ lệ điều dưỡng có động lực là yếu tố đồng nghiệp thân thiện, đoàn kết, tôn trọng và hỗ trợ nhau chiếm 83,7%. Có 88,4% điều dưỡng đánh giá có động lực làm việc tại yếu tố có đủ phương tiện làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị.

VI. KHUYẾN NGHỊ

Để nâng cao động lực làm việc Bệnh viện cần chú trọng đến đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị chính sách tiền lương, xây dựng mối quan hệ đồng nghiệp tôn trọng và hỗ trợ, và sự ghi nhận của đồng nghiệp của bệnh viện với những kết quả công việc của họ. Tạo điều kiện phát triển sự nghiệp cho họ, khen thưởng kịp thời.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Mbindyo, Patrick M & cộng sự.** Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Human resources for health* 7, 1-11 (2009).
2. **Thành, Hồ Ngọc Thành.** Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng, Bệnh viện đa khoa huyện Tam Nông, Đồng Tháp năm 2016, Luận văn Chuyên khoa II Tổ chức quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, (2016).
3. **Huyền, Chu Thị Huyền và cộng sự.** Động lực làm việc của điều dưỡng chăm sóc người bệnh Covid-19 và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đa khoa Đức Giang năm 2022. *Tạp chí Y học Việt Nam* 514, 42-49 (2022).
4. **Thành, Nguyễn Trung Thành và Nguyễn Đức Thành.** Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Da Liễu thành phố Hồ Chí Minh năm 2021. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển* 5, 25-32 (2021).
5. **Tri, Lê Quang Trí.** Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng tại bệnh viện Đa khoa Đồng Tháp năm 2013, Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Đại học Y tế công cộng, (2013).
6. **Hùng, Phùng Thanh Hùng & cộng sự.** Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Bà Rịa Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu năm 2019. *Tạp chí Y học Cộng đồng* 1, 79-85 (2020).
7. **Ngọc, Võ Tuấn Ngọc và cộng sự.** Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Y dược học dân tộc thành phố Hồ Chí Minh năm 2019. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển* 4, 123-132 (2020).
8. **Bình, Nguyễn Thanh Bình.** Động lực làm việc của Điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa khu vực Ba Tri, tỉnh Bến Tre năm 2017, Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng, (2017).
9. **Trang, Dương Ngọc Phương Trang và cộng sự.** Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện
10. **Truyền máu huyết học, Thành phố Hồ Chí Minh** năm 2020. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển* 4, 124-131 (2020).

TÌNH TRẠNG VIÊM LỢI Ở HỌC SINH LỚP 8 TRƯỜNG LIÊN CẤP HERMANN GMEINER, HÀ NỘI NĂM 2023

Lưu Văn Tường¹, Đỗ Thị Thu Hương¹, Đinh Diệu Hồng¹, Nguyễn Thị Minh Huyền¹, Phùng Hữu Đại¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Đánh giá thói quen vệ sinh răng miệng và tình trạng viêm lợi ở học sinh lớp 8 trường liên cấp Hermann Gmeiner, Hà Nội, năm 2023. **Đối tượng và phương pháp:** 57 học sinh khối lớp 8 tại trường liên cấp Hermann Gmeiner, Hà Nội, năm 2023. Nghiên cứu mô tả cắt ngang. **Kết quả và kết luận:** 100% học sinh có chải răng hàng ngày, trong đó 42,1% có súc miệng và 38,6% có sử dụng chỉ nha khoa. Tỷ lệ học sinh chải răng hai lần/ngày trở lên cao (87,7%). Đa số học sinh lớp 8 không đi khám răng miệng định kỳ (49,1%). Tỷ lệ viêm lợi khá cao (59,6%), và chủ yếu học sinh bị viêm lợi ở mức độ nhẹ (50,9% tổng số).

Từ khóa: Viêm lợi, học sinh

SUMMARY

GINGIVITIS IN STUDENT AT HERMANN GMEINER INTER – LEVEL SCHOOL, HA NOI IN 2023

Objective: To evaluate oral hygiene habits and gingivitis in 8th grade students at Hermann Gmeiner Inter-level school, Hanoi in 2023. **Subjects and methods:** 57 students at Hermann Gmeiner inter-level school, Hanoi in 2023. Cross-sectional descriptive study. **Results and conclusions:** 100% of students brush their teeth every day, of which 42.1% rinse their mouth and 38.6% use dental floss. The percentage of students brushing their teeth twice a day or more is high (87.7%). The majority of 8th grade students do not have regular dental check-ups (49.1%). The rate of gingivitis is quite high (59.6%), and mainly students have mild gingivitis (50.9% of the total).

Keywords: Gingivitis, student

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Viêm lợi, một bệnh lý răng miệng phổ biến, đặc biệt thường xảy ra ở lứa tuổi học sinh trước

¹Trường Đại học Y Dược – Đại học Quốc Gia Hà Nội

Chịu trách nhiệm chính: Đinh Diệu Hồng

Email: dieuhong201@gmail.com

Ngày nhận bài: 4.12.2023

Ngày phản biên khoa học: 16.01.2024

Ngày duyệt bài: 6.2.2024