

DOI: 10.58490/ctump.2024i76.2498

NGHIÊN CỨU ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN
CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA VĨNH LONG
NĂM 2023-2024

Nguyễn Văn Thuận*, Nguyễn Phương Toại

Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

*Email: drnguyenthuanvl@gmail.com

Ngày nhận bài: 11/4/2024

Ngày phản biện: 16/7/2024

Ngày duyệt đăng: 25/7/2024

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Động lực làm việc của nhân viên y tế là yếu tố quyết định tới sự thành công hay thất bại của bệnh viện. Mặc dù là bệnh viện tuyến cuối của tỉnh Vĩnh Long, hiện tại bệnh viện còn thiếu nhiều Bác sĩ và có người sau khi tốt nghiệp sau Đại học đã xin chuyển công tác hoặc tự ý nghỉ việc. **Mục tiêu nghiên cứu:** Khảo sát động lực làm việc và xác định một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long năm 2023-2024. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu sử dụng thiết kế cắt ngang mô tả động lực làm việc và cắt ngang phân tích xác định một số yếu tố liên quan trên 589 nhân viên y tế làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long năm 2023-2024. **Kết quả:** Động lực làm việc cao của nhân viên y tế đang làm việc tại bệnh viện Đa khoa tỉnh Vĩnh Long là 51,6%. Nghiên cứu tìm thấy một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế như: NVYT là người có thu nhập chính trong gia đình ($aOR=1,9$, 95% CI: 1,1-3,4, $p=0,041$), chưa đáp ứng nhu cầu thừa nhận thành tích ($aOR=3,3$, 95% CI: 1,7-6,5, $p<0,001$), chưa đáp ứng nhu cầu về sự thăng tiến ($aOR=2,0$, 95% CI: 1,1-3,9, $p=0,043$), về sự thành đạt ($aOR=3,6$, 95% CI: 1,8-7,0, $p<0,001$), các mối quan hệ lãnh đạo và đồng nghiệp tiêu cực ($aOR=2,1$, 95% CI: 1,1-4,6, $p<0,047$), các chế độ, chính sách chưa đáp ứng ($aOR=2,7$, 95% CI: 1,3-5,3, $p=0,005$). **Kết luận:** Tỷ lệ động lực làm việc cao của nhân viên chỉ ở mức trung bình và các yếu tố thuộc về sự đáp ứng của bệnh viện liên quan đến động lực làm việc của nhân viên. Bệnh viện cần có những biện pháp để tạo động lực làm việc cho nhân viên y tế để họ có thể làm việc hiệu quả và gắn bó lâu dài với bệnh viện.

Từ khóa: Động lực làm việc, nhân viên y tế, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Vĩnh Long.

ABSTRACT

RESEARCH WORK MOTIVATION AND SOME RELATED FACTORS OF
MEDICAL STAFF AT VINH LONG PROVINCIAL
GENERAL HOSPITAL IN 2023-2024

Nguyen Van Thuan*, Nguyen Phuong Toai

Can Tho University of Medicine and Pharmacy

Background: The working motivation of medical staff is determining the success or failure of a hospital. Although it is the provincial hospital of Vinh Long province, the hospital currently lacks many doctors and some people have asked to transfer jobs or voluntarily quit their jobs after graduating. **Objectives:** To survey work motivation and identifying some related factors of medical staff working at Vinh Long Provincial General Hospital in 2023-2024. **Materials and methods:** The study used a cross-sectional design to describe work motivation and cross-sectional analysis to identify some related factors on 589 medical staff working at Vinh Long Provincial General Hospital in 2023-2024. **Results:** The work motivation of medical staff were 51.6%. The study found a number of factors related to the work motivation of medical staff such as: Health workers had low work

motivation in groups were the main income earner in the family (aOR=1.9, 95% CI: 1.1-3.4, $p=0.041$), the hospital had not performed well in the following areas: recognition of achievements (aOR=3.3, 95% CI: 1.7-6.5, $p<0.001$), advancement (aOR=2.0, 95% CI: 1.1-3.9, $p<0.001$), success (aOR=3.6, 95% CI: 1.8-7.0, $p<0.001$), leader-employee relationships (aOR=2.1, 95% CI: 1.0-4.6, $p=0.047$), need to policies and regimes (aOR=2.7, 95% CI: 1.3-5.3, $p=0.005$). **Conclusions:** The work motivation of medical staff at the hospital was still at an average level and factors related to the hospital's responses really related to the motivation of medical staff. Hospitals need more in-depth research to find out the causes leading to this situation and take measures to motivate medical staff so they can work effectively and stick around for a long time with the hospital.

Keywords: Work motivation, medical staff, Vinh Long Provincial General Hospital.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong hoạt động quản lý nhân sự, động lực làm việc của nhân viên là một chủ đề được quan tâm đặc biệt không chỉ bởi bởi động lực biểu hiện cho sức sống, sự linh hoạt mà còn là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp, quyết định tới sự thành công hay thất bại của tổ chức [1]. Tuy nhiên, vấn đề động lực và tạo động lực cho nhân viên y tế (NVYT) tại các cơ sở y tế lại là một vấn đề vô cùng phức tạp và chứa đựng rất nhiều mâu thuẫn [1]. Xem xét các vấn đề từ lương, thưởng, môi trường làm việc, tạo cơ hội thăng tiến, tạo ra các giá trị tinh thần...nói chung là cơ chế về quản lý nhân sự, cơ chế tạo động lực đòi hỏi luôn luôn linh hoạt, hiệu quả [2]. Cũng chính các vấn đề này đang trở thành mối lo lắng và trở ngại chung cho các nhà quản lý nhân sự ở khu vực nhà nước, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác tạo động lực cho nhân viên không chỉ riêng Bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long [3], [4].

Mặc dù là Bệnh viện tuyến cuối của tỉnh Vĩnh Long, hiện tại Bệnh viện còn thiếu nhiều bác sĩ chuyên ngành nội, ngoại khoa, bác sĩ sinh hóa, huyết học, vi sinh, chẩn đoán hình ảnh, kiểm soát nhiễm khuẩn, điều dưỡng,... đặc biệt là bác sĩ chuyên ngành giải phẫu bệnh, ung thư nhưng trong những năm gần đây hầu như không tuyển dụng được. Chưa kể đến một số bác sĩ nói riêng và NVYT nói chung ở những chuyên ngành này và có người sau khi tốt nghiệp sau Đại học đã xin chuyển công tác hoặc tự ý nghỉ việc [3]. Theo thống kê tại bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long tính đến năm 2022, trong 5 năm gần đây số lượng NVYT nghỉ việc và chuyển công tác lên đến gần 100 người [3], [5].

Chính vì vậy, để tìm hiểu một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của đội ngũ NVYT này nhằm nắm được tâm tư nguyện vọng của cán bộ y tế tại Bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long, từ đó có những đề xuất một số giải pháp cho Ban giám đốc bệnh viện tạo điều kiện cho người NVYT yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với bệnh viện, tăng năng suất lao động. Do đó, nghiên cứu: “Nghiên cứu động lực làm việc, một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long năm 2023-2024” được thực hiện với các mục tiêu sau: Khảo sát động lực làm việc và xác định một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long năm 2023-2024.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

NVYT đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long

- **Tiêu chuẩn chọn mẫu:** NVYT bao gồm: Bác sĩ, điều dưỡng viên, kỹ thuật viên, nữ hộ sinh, các nhân viên phòng chức năng khác đang công tác tại Bệnh viện đa khoa Vĩnh Long ít nhất 6 tháng, đồng ý tham gia nghiên cứu.

- **Tiêu chuẩn loại trừ:** Những nhân viên y tế đang đi học dài hạn, không làm việc

trong thời gian nghiên cứu, nghỉ thai sản, nhân viên vắng mặt 3 lần không liên hệ được.

- **Cỡ mẫu:** Công thức ước tính cỡ mẫu theo một tỉ lệ:

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

Trong đó:

n: Là cỡ mẫu tối thiểu.

α : Mức ý nghĩa = 0,05.

d: Sai số tương đối cho phép = 0,04.

$Z_{1-\alpha/2}$: Hệ số tin cậy, chọn hệ số tin cậy là 95% $\rightarrow Z_{1-\alpha/2} = 1,96$.

p: Tỷ lệ động lực làm việc của NVYT. Theo nghiên cứu của Danh Thái Lan năm 2021 đối tượng nghiên cứu có động lực làm việc là 60% [6]. Chọn $p=0,60$ và thay vào công thức được $n=577$. Cỡ mẫu thực tế của chúng tôi là 589 nhân viên y tế.

- **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Số lượng NVYT tại bệnh viện là 889 người. Nghiên cứu gửi các phiếu tự điền khuyết danh tháng 11/2023 cho toàn bộ nhân viên y tế tại bệnh viện và thu lại vào tháng 12/2023.

- **Nội dung nghiên cứu:**

+ Đặc điểm chung: Tuổi, giới tính, là người thu nhập chính, chuyên môn, khoa/phòng làm việc, phân loại công việc.

+ Động lực làm việc: Động lực làm việc của nhân viên y tế được đánh giá bao gồm 9 tiêu mục phản ảnh động lực làm việc của nhân viên y tế bao gồm: tính phù hợp về khối lượng công việc, say mê công việc, chủ động trong công việc, nỗ lực nhằm đạt được mục tiêu, năng lực phù hợp với yêu cầu công việc, chịu trách nhiệm về công việc, công việc ổn định, an toàn, kết quả công việc, cải tiến phương pháp làm việc, nghiên cứu sử dụng thang đo động lực làm việc của Trần Viết Hào (2015) với chỉ số Cronbach's Alpha=0,866 [1] Mỗi tiêu mục được đánh giá bằng thang đo Likert 5 mức độ từ thấp đến cao cụ thể là từ mức 1 đến mức 5 tương ứng từ rất không đồng ý đến rất đồng ý. Xếp loại động lực làm việc: Động lực làm việc cao khi NVYT đánh giá các tiêu mục có từ 80% đánh giá ở mức 4 và 5, Động lực làm việc thấp khi tổng điểm các tiêu mục có ít hơn 80% đánh giá ở mức 4 và 5.

+ Sự đáp ứng các nhu cầu NVYT của bệnh viện: Các biến số liên quan thuộc về sự đáp ứng các nhu cầu của NVYT đối với bản thân và tổ chức gồm 6 nội dung: Sự thừa nhận thành tích, sự thăng tiến, sự thành đạt, quan hệ lãnh đạo - đồng nghiệp, chính sách - chế độ quản trị và điều kiện làm việc, thang đo nhu cầu của NVYT được dựa trên nghiên cứu của Trần Viết Hào (2015) với chỉ số Cronbach's Alpha>0,8 [1]. Mỗi biến số được đánh giá bằng thang đo Likert 5 mức độ từ thấp đến cao. Xếp loại bệnh viện có đáp ứng nhu cầu của NVYT khi có từ 80% tiêu mục đánh giá ở mức 4 và 5, không đáp ứng khi các tiêu mục có ít hơn 80% đánh giá ở mức 4 và 5.

+ Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc: Tuổi, giới tính, thu nhập chính trong gia đình, chuyên môn, khoa/phòng làm việc, chức vụ quản lý và sự đáp ứng các nhu cầu của BV.

- **Phương pháp thu thập số liệu:** Nghiên cứu thu thập số liệu bằng cách gửi bộ câu hỏi tự điền, khuyết danh được thiết kế sẵn.

- **Phương pháp xử lý số liệu:** Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 26.0. Số liệu được mô tả bằng tần số và tỷ lệ. So sánh hai tỷ lệ bằng kiểm định Chi bình phương, OR với KTC 95%, có ý nghĩa thống kê khi $p<0,05$.

- **Đạo đức trong nghiên cứu:** Nghiên cứu được thông qua của Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu Y sinh Trường ĐHYDCT số 23.195.HV/PCT-HĐĐĐ và sự cho phép của

Bệnh viện Đa khoa tỉnh Vĩnh Long. Nghiên cứu chỉ khảo sát không ảnh hưởng gì đến tâm lý và sức khỏe của đối tượng nghiên cứu. Mọi thông tin của đối tượng được giữ bí mật và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

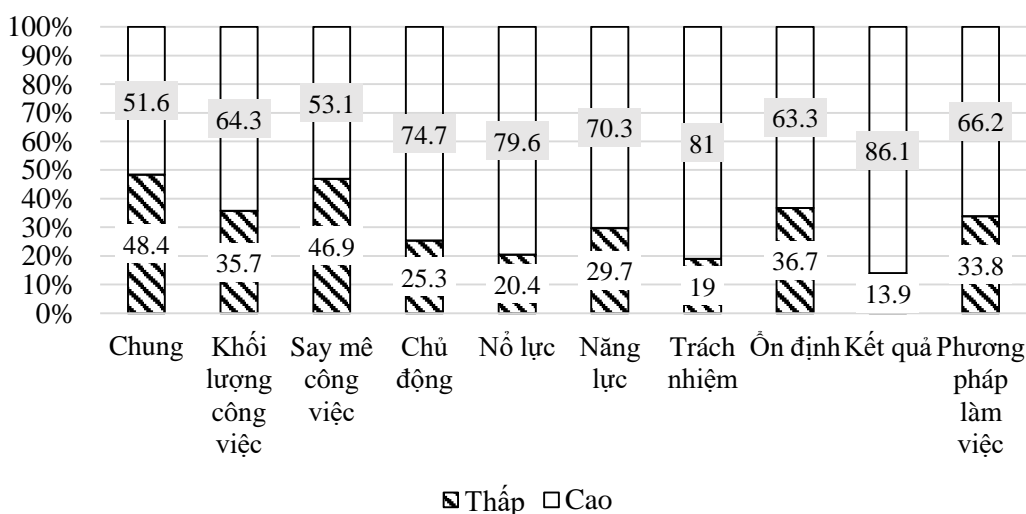
3.1. Thông tin chung

Bảng 1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Biến số		Tần số	Tỷ lệ	Biến số		Tần số	Tỷ lệ
Nhóm tuổi	<40 tuổi	290	49,2	Chuyên môn	Bác sĩ	160	27,2
	≥ 40 tuổi	299	50,8		Khác	429	72,8
Giới tính	Nam	361	61,3	Công việc	Quản lý	58	9,8
	Nữ	228	38,7		Chuyên môn	531	90,2
Thu nhập chính	Có	431	73,2	Khoa/phòng	Lâm sàng	390	66,2
	Không	158	26,8		Còn lại	199	33,8
Tổng		589	100,0	Tổng		589	100,0

Nhận xét: Trong nghiên cứu tỷ lệ đối tượng nghiên cứu <40 tuổi là 49,2% và từ 40 tuổi trở lên là 50,8%, nam là 61,3%, 73,2% là người mang lại thu nhập chính, 27,2% chuyên môn bác sĩ, 9,8% là quản lý và 66,2% đối tượng làm việc tại khoa lâm sàng.

3.2. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan



Biểu đồ 1. Động lực làm việc của nhân viên y tế

Nhận xét: Tỷ lệ đối tượng nghiên cứu có động lực làm việc cao là 51,6%, 48,4% thấp.

Bảng 2. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế

Biến số	Thấp		Cao		OR (95% CI)	p	aOR (95% CI)	p*	
	n	%	n	%					
Nhóm tuổi	<40 tuổi	153	52,8	137	47,2	1,4 (1,0-2,0)	0,037	1,1 (0,6-1,9)	0,727
	≥ 40 tuổi	132	44,1	167	55,9				
Giới tính	Nam	188	52,1	173	47,9	1,468 (1,1-2,1)	0,024	1,3 (0,8-2,2)	0,362
	Nữ	97	42,5	131	57,5				
Người thu nhập chính	Không	91	57,6	67	42,4	1,2 (1,1-1,6)	0,007	1,9 (1,1-3,4)	0,041
	Có	194	45,0	237	55,0				

Biến số		Thấp		Cao		OR (95% CI)	p	aOR (95% CI)	p*
		n	%	n	%				
Chuyên môn	Bác sĩ	90	56,3	70	43,8	1,5 (1,1-2,2)	0,020	1,0 (0,6-1,8)	0,975
	Khác	195	45,5	234	54,5				
Khoa/phòng	Lâm sàng	216	55,4	174	44,6	2,4 (1,6-3,3)	<0,001	1,7 (0,9-2,9)	0,068
	Còn lại	69	34,7	130	65,3				
Công việc	Quản lý	14	24,1	44	75,9	1,543 (1,1-2,2)	<0,001	2,2 (0,8-5,7)	0,111
	Chuyên môn	271	51,0	260	49,0				
Đáp ứng sự thừa nhận thành tích	Không	230	85,8	38	14,2	29,3 (18,7-45,9)	<0,001	3,3 (1,7-6,5)	<0,001
	Có	55	17,1	266	82,9				
Đáp ứng sự thăng tiến	Không	220	84,9	39	84,9	23,0 (14,9-35,6)	<0,001	2,0 (1,1-3,9)	0,043
	Có	65	19,7	265	19,7				
Đáp ứng sự thành đạt	Không	221	87,7	31	12,3	30,4 (19,1-48,4)	<0,001	3,6 (1,8-7,0)	<0,001
	Có	64	19,0	273	81,0				
Mối quan hệ	Tiêu cực	196	90,7	20	9,3	31,3 (18,6-52,5)	<0,001	2,1 (1,0-4,6)	0,047
	Tích cực	89	23,9	284	76,1				
Chế độ, chính sách quản trị	Không	268	67,7	128	32,3	21,7 (12,6-37,3)	<0,001	2,7 (1,3-5,3)	0,005
	Có	17	8,8	176	91,2				
Điều kiện làm việc	Chưa tốt	226	79,0	60	21,0	15,6 (10,4-23,3)	<0,001	1,5 (0,8-2,8)	0,218
	Tốt	59	19,5	244	80,5				
Tổng		285	48,4	304	51,6				

Nhận xét: NVYT là người thu nhập chính, hợp đồng làm việc, sự đáp ứng của bệnh viện về thừa nhận thành tích, sự thăng tiến, sự thành đạt của NVYT, mối quan hệ lãnh đạo-đồng nghiệp, chế độ, chính sách quản trị của bệnh viện dành cho NVYT là những yếu tố liên quan đến động lực làm việc của NVYT ($p < 0,05$).

IV. BÀN LUẬN

4.1. Thông tin chung

Tuổi: Trong nghiên cứu của chúng tôi, tỷ lệ đối tượng nghiên cứu <40 tuổi là 49,2% và từ 40 tuổi trở lên là 50,8%. Kết quả tương đồng với kết quả nghiên cứu của Trần Việt Hào năm 2015 với tỷ lệ đối tượng nghiên cứu ≤ 39 tuổi là 42% và tỷ lệ từ 39 tuổi trở lên là 58% [1], Nguyễn Đức Thành và cộng sự (cs) năm 2020 tại Đắk Lắk với 46,2% từ 30-40 tuổi [7]. Giới tính: Tỷ lệ nam trong nghiên cứu là 61,3% và tỷ lệ này cao hơn nhiều so với tỷ lệ nữ trong nghiên cứu là 38,7%. Kết quả tương đồng với kết quả nghiên cứu của Trần Việt Hào năm 2015 với tỷ lệ nam là 62,2%, tỷ lệ nữ là 37,8% [1], Nguyễn Đức Thành và cs (2020) [8], Nguyễn Trung Thành và cs (2021) [9]. Nghiên cứu trên đối tượng nghiên cứu là điều dưỡng thì có sự khác biệt so với nghiên cứu của chúng tôi trong nghiên cứu của Nguyễn Đức Thành và cộng sự (cs) năm 2020 tại Đắk Lắk với 90,8% là nữ.

4.2. Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan

Động lực làm việc của các cá nhân trong tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc cho cá nhân và tổ chức. Trong nghiên cứu của chúng tôi, 51,6% đối tượng nghiên cứu có mức động lực làm việc ở mức cao và 48,4% đối tượng nghiên cứu ở mức độ thấp. Tỷ lệ nằm ở mức trung bình và thấp hơn một số nghiên cứu khác. Nguyên nhân được lý giải vì ở mỗi đơn vị khác nhau, động lực làm việc còn phụ thuộc vào các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc như yếu tố công việc, cơ sở vật chất, điều kiện môi trường làm việc, sự thăng tiến, yếu tố cam kết với tổ chức, yếu tố về chính sách và điều kiện, môi trường làm việc. Nghiên cứu của Nguyễn Đức Thành tỷ lệ này đến 81,8% [8], Nguyễn Trung Thành và cs (2021) đến 90,8% [9]. Nghiên cứu của chúng tôi phân tích đơn biến cho thấy rằng tỷ lệ động lực làm việc cao ở đối tượng nghiên cứu là bác sĩ thấp hơn các đối tượng nghiên cứu có chuyên môn còn lại, chính vì thế, nghiên cứu của chúng tôi có động lực làm việc cao thấp hơn so với nghiên cứu trên đối tượng nghiên cứu là điều dưỡng trong nghiên cứu của Nguyễn Đức Thành và cs (2020) [8].

Tỷ lệ động lực làm việc thấp ở người <40 tuổi là 52,5% và tỷ lệ này ở ≥ 40 tuổi là 44,1%. Tỷ số chênh chỉ ra sự khác biệt OR=1,413 (95% CI: 1,021-1,954). Tuy nhiên, khi phân tích hồi quy đa biến số, chúng tôi chưa ghi nhận mối liên quan này thật sự có ý nghĩa. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương tự Trần Viết Hào năm 2025 với OR = 2,65; $p < 0,05$ [1]. Tỷ lệ động lực mức độ thấp ở nam là 52,1%, tỷ lệ này ở nữ là 42,5%. Tỷ số chênh OR= 1,468 (95% CI: 1,051-2,050). Sự khác biệt ghi nhận ý nghĩa thống kê khi phân tích đơn biến với $p=0,024$. Tuy nhiên, hồi quy đa biến chưa ghi nhận liên quan này. Tỷ lệ động lực làm việc của người không phải là người có thu nhập chính trong gia đình thấp hơn có ý nghĩa thống kê so với người là thu nhập chính của gia đình, OR=1,9 (95% CI: 1,1-3,356). Kết quả nghiên cứu của Nguyễn Đức Thành và cs (2020) [8], Nguyễn Thùy Trang và cs trên điều dưỡng viên thì chưa ghi nhận liên quan này ($p > 0,05$) [10]. Nghiên cứu của chúng tôi chưa ghi nhận mối liên quan thật sự giữa động lực làm việc và các đặc điểm như về chuyên môn của đối tượng nghiên cứu, khoa/phòng làm việc và chức vụ quản lý của đối tượng nghiên cứu ($p > 0,05$) khi phân tích đa biến. Kết quả nghiên cứu của Nguyễn Đức Thành và cs (2020), Nguyễn Thùy Trang và cs cũng tương tự với $p > 0,05$.

Những đối tượng nghiên cứu chưa được đáp ứng nhu cầu về sự thừa nhận thành tích có động lực làm việc ở mức độ thấp là 85,8% trong khi đó tỷ lệ này ở nhóm được đáp ứng nhu cầu thừa nhận thành tích thì chỉ 17,1%, tỷ số chênh chỉ ra sự khác biệt OR=3,3 (95% CI: 1,7-6,5). Những đối tượng nghiên cứu chưa được đáp ứng về nhu cầu về sự thăng tiến có động lực làm việc ở mức độ thấp là 84,9% trong khi đó tỷ lệ này ở nhóm được nhu cầu về thăng tiến thì chỉ 19,7%, tỷ số chênh chỉ ra sự khác biệt OR=2,0 (95% CI: 1,1-3,9). Những đối tượng nghiên cứu không được bệnh viện đáp ứng nhu cầu về sự thành đạt có động lực làm việc ở mức độ thấp là 87,7% trong khi đó tỷ lệ này ở nhóm được đáp ứng nhu cầu về thăng tiến thì chỉ 19,0%, tỷ số chênh chỉ ra sự khác biệt OR=3,6 (95% CI: 1,8-7,0). Đối tượng nghiên cứu đánh giá chưa đáp ứng về các mối quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp có động lực làm việc ở mức độ thấp là 90,7% trong khi đó tỷ lệ này ở nhóm đánh giá tích cực nội dung này thì chỉ 23,9%, tỷ số chênh chỉ ra sự khác biệt OR=2,1 (95% CI: 1,1-4,6). Các các chế độ, chính sách của bệnh viện chưa đáp ứng nhu cầu của NVYT có động lực làm việc ở mức độ thấp là 67,7% trong khi đó tỷ lệ này ở nhóm đánh giá các chế độ, chính sách của bệnh viện đã đáp ứng nhu cầu cá nhân thì chỉ 8,8%, tỷ số chênh chỉ ra sự khác biệt OR=2,7 (95% CI: 1,3-5,3), sự khác biệt này ghi nhận có ý nghĩa thống kê với

$p < 0,05$. Đối tượng nghiên cứu đánh giá điều kiện tại nơi làm việc chưa tốt có động lực làm việc ở mức độ thấp là 79,0% trong khi đó tỷ lệ này ở nhóm đánh giá tốt là 19,5%, tuy nhiên khi phân tích hồi quy đa biến thì liên quan này chưa có ý nghĩa, kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương tự kết quả nghiên cứu động lực làm việc của bác sỹ tại BVĐK tỉnh Đồng Tháp năm 2015 của Trần Việt Hào [1]. Nghiên cứu định tính bằng phương pháp phỏng vấn sâu của Nguyễn Đức Thành xác định lương, thu nhập và các chế độ đãi ngộ là một trong những yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của NVYT [9]. Amballi Adebayo Adetola và cs phân tích tương quan giữa động lực làm việc của cá nhân với tổ chức ghi nhận có sự tương quan thuận với $r=0,351$, $p < 0,001$ [11].

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ động lực làm việc cao của nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Vĩnh Long là 51,6%. Tỷ lệ động lực làm việc cao của nhân viên y tế tại bệnh viện còn nằm ở mức độ trung bình. Sự đáp ứng của bệnh viện với những nhu cầu cá nhân của NVYT có liên quan đến động lực làm việc của NVYT do đó bệnh viện cần có thêm những nghiên cứu sâu hơn để tìm hiểu những nguyên nhân dẫn đến thực trạng này và có những biện pháp để tạo động lực làm việc cho nhân viên y tế để họ có thể làm việc hiệu quả và gắn bó lâu dài với bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Việt Hào. Động lực và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sỹ Bệnh Viện Đa Khoa Đồng Tháp Năm 2015. Luận văn tốt nghiệp Thạc Sĩ Quản Lý Bệnh Viện, Trường Đại học Y Tế Công cộng. Hà Nội. 2015.
2. Viện Y tế công cộng. Giáo trình Quản trị nhân lực Y tế. NXB Y học. 2018. Hà Nội.
3. Sở Y tế tỉnh Vĩnh Long. Báo cáo số: 396 /BC-SYT, ngày 17 tháng 02 năm 2023 Báo cáo thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực y tế. Vĩnh Long.
4. Hoàng Thị Hồng Lộc và Nguyễn Quốc Nghi. Xây dựng khung lý thuyết về động lực làm việc ở khu vực công tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*. 2014. 32 (2014), 97-105, doi:ctu.jvn.2014.152.
5. Hội đồng nhân dân tỉnh Vĩnh Long. Nghị quyết số 53/2022/NQ-HDND ngày 14 tháng 12 năm 2022 về việc ban hành Quy định chính sách phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2022-2026 trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long. 2022. Vĩnh Long.
6. Danh Thái Lan, Nguyễn Hữu Thắng, Tống Thị Thảo. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện phổi tỉnh Sơn La, năm 2021. *Tạp chí y học Việt Nam*. 2023. Tập 523, (số 2), 284 – 287, DOI: <https://doi.org/10.51298/vmj.v523i2.4575>.
7. Nguyễn Đức Thành, Chu Huyền Xiêm, Bùi Thị Mỹ Anh, Nguyễn Văn Mạnh, Tạ Thị Kim Huệ. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện huyện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk năm 2019. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*. 2020. Tập 04, (Số 03), 42 – 49, DOI : <https://doi.org/10.38148/JHDS.0403SKPT20-035>.
8. Nguyễn Đức Thành, Nguyễn Xuân Lương, Phùng Thanh Hùng. Động lực làm việc của bác sỹ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Y Dược học Dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*. 2020. Tập 04, Số 03, doi.org/10.38148/JHDS.0403SKPT20-059.
9. Nguyễn Trung Thành, 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*. 2021, 05, doi.org/10.38148/JHDS.0505SKPT21-045.

10. Nguyễn Thùy Trang, Bùi Thị Mỹ Anh, Lê Ngọc Cúa. Động lực làm việc của điều dưỡng viên và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Cửu Long, Thành Phố Cần Thơ năm 2020. *Tạp chí nghiên cứu khoa học*. 2020. 60 (7), 191 – 197.
11. Amballi Adebayo Adetola et al. Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State. 2022. *Central Asian Journal of Medical and Natural Sciences*. 2022. 03, ISSN: 2660-4159, doi.org/10.17605/cajms.v3i2.655.

DOI: 10.58490/ctump.2024i76.2565

NGHIÊN CỨU GIÁ TRỊ CỦA SIÊU ÂM ĐÁNH DẤU MÔ CƠ TIM TRONG DỰ BÁO RỐI LOẠN CHỨC NĂNG TÂM THU THẤT TRÁI DO ANTHRACYCLINES TRÊN BỆNH NHÂN UNG THƯ

Thạch Văn Tùng^{1*}, Nguyễn Thị Diễm¹, Trương Tú Trạch²

1. Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

2. Bệnh viện Đa khoa Sóc Trăng

*Email: bsvantung1993@gmail.com

Ngày nhận bài: 11/4/2024

Ngày phản biện: 03/7/2024

Ngày duyệt đăng: 25/7/2024

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Rối loạn chức năng tim là một tác dụng phụ đã được ghi nhận trong quá trình hóa trị. Việc phát hiện sớm các rối loạn chức năng tim giúp bác sĩ hạn chế thấp nhất các biến chứng trên tim cho bệnh nhân. **Mục tiêu nghiên cứu:** Nghiên cứu giá trị siêu âm đánh dấu mô cơ tim trong dự báo rối loạn chức năng tâm thu thất trái do anthracyclines trên bệnh nhân ung thư. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Bệnh nhân ung thư có sử dụng phác đồ hóa trị liệu nhóm thuốc anthracyclines được siêu âm tim 3 lần để khảo sát giá trị biến dạng toàn bộ thất trái theo trục dọc, tìm hiểu mối liên quan với độc tính lên tim của thuốc hóa trị. **Kết quả:** Nghiên cứu trên 60 bệnh nhân với độ tuổi trung bình $54,03 \pm 10,26$, nữ chiếm 86,7%. Siêu âm đánh dấu mô cơ tim (LVGLS) trung bình thời điểm T0: $-18,46 \pm 2,79$, giảm thấp ở thời điểm T1: $-15,90 \pm 3,11$, tăng lên ở thời điểm T2: $-17,13 \pm 4,51$. LVEF trung bình thời điểm T0: $60,03 \pm 6,42$, T1: $58,26 \pm 7,30$, T2: $57,48 \pm 8,13$. Có mối liên quan giữa LVGLS và độc tính trên tim và LVGLS là yếu tố dự báo sớm độc tính trên tim với điểm cắt độ giảm tương đối LVGLS T1 là 17,78%, độ nhạy 66,7%, độ đặc hiệu 77,1%, AUC = 0,720 (KTC 95%: 0,555 – 0,886, $p = 0,019$). Ở thời điểm T2, AUC = 0,693 (KTC 95%: 0,540 – 0,845), điểm cắt độ giảm tương đối LVGLS T2 4,71%, $p = 0,04$, độ nhạy 83,3%, độ đặc hiệu 58,3%. Có mối tương quan giữa độ giảm tương đối EF T2 và độ giảm tương đối LVGLS T2 với $r = 0,409$, $p = 0,013$. **Kết luận:** LVGLS giảm khi hóa trị thuốc anthracyclines là yếu tố tiên lượng xuất hiện độc tính trên tim của nhóm thuốc này.

Từ khóa: Rối loạn chức năng tim, siêu âm đánh dấu mô cơ tim, độc tính thuốc hóa trị.