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

Nguyễn Văn Khải[1,2], Trần Quang Huy[1], Trương Việt Dũng[1]

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc (ĐLLV) của nhân viên y tế (NVYT) các khoa Khối nội Bệnh viện đa khoa Kiên Giang năm 2020 và phân tích một số yếu tố liên quan. **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện trên 384 NVYT làm việc tại các khoa Khối nội Bệnh viện đa khoa Kiên Giang. Số liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền sử dụng thang đo Likert 5 mức độ. **Kết quả:** Tỷ lệ NVYT có ĐLLV tốt là 72,9%. Điểm nguyện vọng về sự thành đạt cao nhất (trung bình 4,03 điểm so với tối đa 5 điểm) thấp nhất là động lực từ sự thừa nhận thành tích (trung bình 3,76 điểm). NVYT có trình độ đại học trở lên, đối tượng bác sĩ có ĐLLV cao hơn so với nhóm NVYT có trình độ dưới đại học và đối tượng là Điều dưỡng, kỹ thuật viên với OR lần lượt là 4,8 và 3,03. Nhóm NVYT hài lòng về mức thu nhập cá nhân có động lực làm việc cao hơn rõ rệt so với nhóm nhân viên chưa hài lòng (OR= 3,11; p<0,001). Nhóm hài lòng về điều kiện làm việc có ĐLLV tốt cao hơn nhóm chưa hài lòng với điều kiện làm việc (OR=6,59; p<0,001). Nhóm NVYT hài lòng về chế độ quản trị và chính sách có ĐLLV cao hơn nhiều so với nhóm NVYT chưa hài lòng (OR=17,92; p<0,001). Nhóm NVYT có thái độ tích cực (ủng hộ) với công tác quản lý và giám sát công việc có ĐLLV tốt cao hơn rõ rệt so với nhóm nhân viên có thái độ tiêu cực (OR=7,57; p<0,001). **Kết luận:** Tỷ lệ nhân viên có động lực làm việc tốt khá cao (72,9%). Các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê đến động lực làm việc bao gồm: Hài lòng với chế độ quản lý của bệnh viện, thái độ tích cực với công tác quản lý, đáp ứng nguyện vọng và quyền lợi cá nhân (lương, thưởng, tham quan học tập, nghỉ dưỡng). Trình độ chuyên môn, nghề nghiệp và thái độ tích cực với phòng chống dịch Covid 19 cũng liên quan đến động lực làm việc của nhân viên.

Từ khóa: động lực làm việc, nhân viên y tế, yếu tố liên quan, Bệnh viện đa khoa tỉnh Kiên Giang.

SUMMARY

WORKING MOTIVATION OF MEDICAL STAFF AT INTERNAL MEDICINE BLOCK OF KIEN GIANG PROVINCIAL GENERAL HOSPITAL IN 2020 AND SOME ASSOCIATED FACTORS

Objectives: to describe working motivation of medical staff at the Internal Medicine Block of Kiên Giang Provincial General Hospital in 2020 and analyze some related factors. **Methods:** across-sectional descriptive study was conducted on 384 medical staff working at the internal medicine block of Kien Giang Provincial General hospital. Data were collected by self-administered questionnaires. **Results:** The percentage of health workers with good working motivation was 72.9%. The highest motivation score was the achievement aspiration (average 4.03 points versus maximum 5 points) while the lowest motivation score was the recognition of achievement (3.76 points on average). Medical staff with university degree or higher and doctors had higher working motivation than the group with lower qualifications and the group of nurses and technicians with ORs of 4.8 and 3.03 respectively. The group of medical staff who were satisfied with their personal income had a significantly higher working motivation than the group of unsatisfied employees (OR= 3.11; p< 0.001). The group of medical staff satisfied with the working conditions had higher motivation to work than the group that was not satisfied (OR=6.59; p<0.001). The group of health workers who were satisfied with the management regime and policies had much higher working motivation than the group of unsatisfied health workers (OR=17.92; p<0.001). The group of health workers with a positive attitude towards (in favor of) management and supervision had higher motivation to work than the group of those with a negative attitude (OR=7.57; p<0.001). **Conclusions:** The percentage of employees with good working motivation is quite high (72.9%). Statistically significant factors associated with working motivation include: satisfaction with the hospital's management regime, positive attitude towards management, fulfillment of aspirations and personal interests (salary, bonus, studying tour and resort). Professional qualifications, occupation and positive attitude to prevention and control of Covid 19 are also related to medical staff's motivation.

Keywords: working motivation, medical staff, associated factors, Kien Giang provincial general hospital.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc (ĐLLV) là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để nỗ lực hướng tới việc đạt được các mục tiêu của tổ chức. Có ba nhóm yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV là: đặc điểm của nhân viên y tế (nhân khẩu học, kinh tế, xã hội), nguyện vọng của họ (về thu nhập, động viên tinh thần, vật chất, về an toàn lao động và trong bối cảnh dịch COVID19…) và sự tuân thủ chính sách và chế độ quản trị của đơn vị công tác.

Mục tiêu của các nhà quản lý bệnh viện là phải làm sao để nhân viên y tế (NVYT) có ĐLLV để đạt hiệu quả cao nhất trong công việc. Trước những yếu tố đặc thù nghề nghiệp ngành y, áp

[1]*Trường ĐH Thăng Long*
[2]*Bệnh viện Lao và Bệnh phổi Kiên Giang*
Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Văn Khải
Email: nvkhaisytkg@gmail.com
Ngày nhận bài: 16.2.2022
Ngày phản biện khoa học: 30.3.2022
Ngày duyệt bài: 6.4.2022

lực về thời gian làm việc và khối lượng công việc thì động lực của nhân viên y tế là một yếu tố cần được quan tâm. Vậy, câu hỏi đặt ra là ĐLLV của các nhân viên y tế đang công tác tại Khối Nội - Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang như thế nào? Yếu tố nào liên quan tới ĐLLV của nhân viên y tế tại đây và mức độ liên quan thế nào? Trả lời các câu hỏi này sẽ bổ sung các thông tin cần thiết cho quản trị nhân lực, tạo điều kiện tốt nhất cho người lao động phát huy năng lực của mình không chỉ cho công việc mà còn đạt được nguyện vọng chính đáng của mỗi cá nhân. Chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài nhằm mục tiêu:

1. Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại Khối Nội – Bệnh viện đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2020.

2. Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Khối Nội – Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2020.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Đối tượng nghiên cứu: NVYT (bác sĩ, điều dưỡng) có thời gian làm việc tại Khối Nội Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang từ 6 tháng trở lên, đồng ý tham gia nghiên cứu.

2.2 Thời gian và địa điểm nghiên cứu:

- Thời gian thu thập thông tin: từ tháng 9/2020 đến tháng 11/2020.
- Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang

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

Cỡ mẫu và chọn mẫu: tính theo công thức của nghiên cứu ước tính một tỷ lệ. Để có cỡ mẫu lớn nhất, chúng tôi chọn p (tỷ lệ nhân viên có ĐLLV tốt) = 0,5. Thay giá trị vào công thức ta được n = 384. ĐTNC được chọn vào nghiên cứu bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiên trong số những ĐTNC đủ tiêu chuẩn chọn vào nghiên cứu (trong tổng số 447 bác sĩ và điều dưỡng của cả khối).

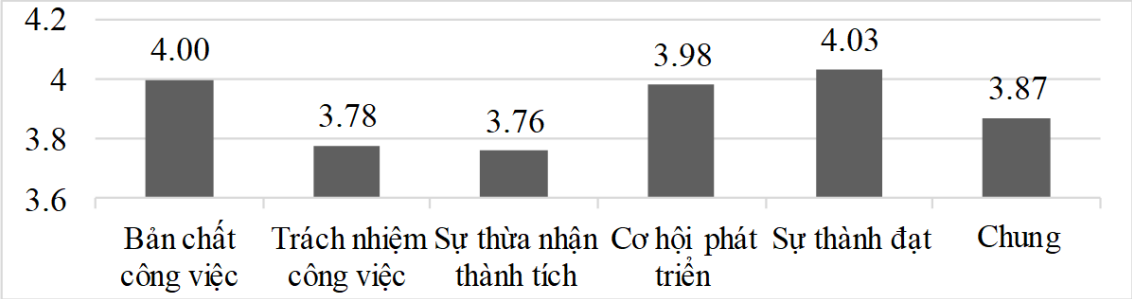
2.4 Công cụ và phương pháp thu thập thông tin: Sử dụng bộ câu hỏi dùng để khảo sát động lực làm việc của NVYT đã được Trường Đại học y tế công cộng sử dụng [3],[4] nhưng có chỉnh sửa một số từ ngữ và bổ sung các câu hỏi về thái độ của NVYT đối với dịch COVID19. Thang điểm Likert 5 mức độ được sử dụng để đo lường mức độ động lực. Kiểm tra độ thích hợp bằng Cronbach'alpha, mức dao động từ 0,615 đến 0,818. Với mỗi câu trả lời theo thang Likert, mức 4 và 5 điểm là động lực tốt. Đánh giá động lực theo nhóm dựa trên điểm trung bình các câu trong nhóm. Đánh giá mức độ chung**:** ĐLLV tốt của một đối tượng nghiên cứu với điểm cắt 75% của tổng điểm 25 câu (≥ 93 điểm)**,** dưới mức này là động lực chưa tốt.

2.5 Phân tích số liệu: **Số liệu được phân tích bằng phần mềm SPSS 18.0. T**hống kê mô tả bằng được sử dụng để tính tần số, tỷ lệ % với các biến định tính, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn với các biến định lượng. Thông kê phân tích được sử dụng để tìm yếu tố liên quan đến ĐLLV thông qua tính tỷ số chênh (OR), 95% CI và p<0,05 là mức thống kê có ý nghĩa.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu. Tổng số có 384 NVYT đáp ứng tiêu chuẩn tham gia vào nghiên cứu. Tỷ lệ nam là 52,1% và nữ là 47,9%. Phần lớn NVYT ở độ tuổi dưới 40 (chiếm 76,8%). Có 31,0% đối tượng là thu nhập chính trong gia đình. Tỷ lệ điều dưỡng là 65,6%, bác sĩ là 34,4%. Thời gian làm việc tại bệnh viện trung bình là 9,45 ± 6,61 năm. NVYT trong biên chế là 86,5%.

3.2. Điểm trung bình các yếu tố thành phần thúc đẩy động lực làm việc



Biểu đồ 1. Phân bố điểm trung bình các yếu tố thúc đẩy động lực làm việc

Với thang điểm 5, điểm trung bình chung các yếu tố thúc đẩy dao động khá nhiều, trong đó "sự thành đạt" có điểm trung bình cao nhất là 4,03 điểm, thấp nhất là sự "thừa nhận thành tích" là 3,78 điểm và điểm trung bình chung đạt 3,87.

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

Bảng 1. Đặc điểm đối tượng liên quan đến động lực làm việc (n=384)

Đặc điểm đối tượng		Động lực làm việc [N(%)]		OR (95% CI)	p
		Tốt	Chưa tốt		
Nhóm tuổi	≥ 40	76 (81,7)	17 (18,3)	**1,90** (1.06 - 3.41)	**<0,05**
	< 40	204 (70,1)	87 (29,9)		
Vị trí trong gia đình	Thu nhập chính	95 (79,8)	24 (20,2)	**1,71** (1.02 - 2.87)	**<0,05**
	Thu nhập phụ	185 (69,8)	80 (30,2)		
Trình độ	Đại học, sau ĐH	266 (76,2)	83 (23,8)	**4,8** (2,34 – 9,87)	**<0,05**
	TC-CĐ	14 (40,0)	21 (60,0)		
Loại hình lao động	Biên chế	251 (75,6)	81 (24,4)	**2,45** (1,34 – 4,48)	**<0,05**
	Hợp đồng	29 (55,8)	23 (44,2)		
Nghề nghiệp	Bác sĩ	113 (85,6)	19 (14,4)	**3,03** (1,74 – 5,25)	**<0,05**
	Điều dưỡng	167 (66,3)	85 (33,7)		
Động lực làm việc tốt (chung)		**280 (72,9)**	**104 (27,1)**		

Tỷ lệ NVYT có ĐLLV tốt là 72,9%. NVYT có trình độ đại học trở lên, đối tượng bác sĩ có ĐLLV cao hơn so với nhóm NVYT có trình độ dưới đại học và đối tượng là Điều dưỡng với OR lần lượt là 4,8 và 3,03.

Bảng 2. Đảm bảo quyền lợi của đối tượng liên quan đến động lực làm việc (n=384)

Quyền lợi của đối tượng		Động lực làm việc [N(%)]		OR (95% CI)	p
		Tốt	Chưa tốt		
Lương, phụ cấp	Hài lòng	213(84,5)	39(15,5)	**5,29** (3,27-8,58)	**<0,001**
	Chưa hài lòng	67(50,8)	65(49,2)		
Chế độ thưởng	Hài lòng	253(81,4%)	58(18,6%)	**6,25** (3,62-10,80)	**0,001**
	Chưa hài lòng	30(41,1%)	43(58,9%)		
Chế độ tham quan,nghỉ dưỡng	Hài lòng	256(78,3%)	71(21,7%)	**4,00** (2,28-7,17)	**0,002**
	Chưa hài lòng	27(47,4%)	30(52,6%)		
An toàn nơi làm việc	Hài lòng	250(80,4%)	61(19,6%)	**4,97** (2,90-8,52)	**0,01**
	Chưa hài lòng	33(45,2%)	40(54,8%)		
Được lãnh đạo quan tâm	Hài lòng	242(79,9%)	61(20,1%)	**3,87** (2,30-6,50)	**<0,05**
	Chưa hài lòng	41(50,6%)	40(49,4%)		

Nhân viên y tế hài lòng về chế độ lương, phụ cấp có tỷ lệ ĐLLV tốt cao hơn nhóm chưa hài lòng (84,5% so với 50,8%) và nhóm chưa hài lòng về chế độ khen thưởng của bệnh viện có tỷ lệ ĐLLV tốt thấp nhất.

Bảng 3. Các yếu tố tại đơn vị công tác, trách nhiệm liên quan đến động lực làm việc (n=384)

Yếu tố tại đơn vị Công tác		Động lực làm việc [N(%)]		OR (95%CI)	p
		Tốt	Chưa tốt		
Hài lòng điều kiện làm việc	Có	260 (79,0)	69 (21,0)	6,59 (3,58-2,14)	**< 0,05**
	Không	20 (36.4)	35 (63.6)		
Phục tùng cấp trên	Có	121 (87,7)	1 (12,3)	3,89 (2,20 - 6,89)	**< 0,05**
	Không	159 (64,6)	87 (5,4)		
Hài lòng với đồng nghiệp	Có	64 (75,30)	21 (24,7)	1,17 (0,67-2,04)	> 0,05
	Không	216 (72,2)	83 (27,8)		
Hài lòng về quản lý, giám sát	Có	184 (89,8)	21 (10,2)	7,57 (4,42-12,98)	**< 0,05**
	Không	96 (53,6)	83 (46,4)		
Chấp nhận chính sách, quản trị	Có	267 (82,9)	55 (17,1)	17,92 (9,01-35,31)	**< 0,05**
	Không	13 (21,3)	48 (78,7)		

Hài lòng về các quy định trong quản lý và việc chấp nhận chính sách của nhà nước và quy chế quản trị nhân lực của bệnh viện đóng vai trò quan trọng nhất đối với người có ĐLLV tốt của NVYT.

Bảng 4. Động lực làm việc liên quan đến tình hình dịch bệnh COVID-19

Thái độ đối với dịch COVID-19	Động lực làm việc [N(%)]		OR (95%CI)	p
	Tốt	Chưa tốt		
Tích cực	83 (82,2)	18 (17,8)	**2,01 (1,14-3,55)**	**<0,05**
Chưa tích cực	197 (69,6)	86 (30,4)		

NVYT có thái độ tích cực đối với phòng chống dịch bệnh COVD-19 có ĐLLV cao gấp hai lần hơn so với nhóm nhân viên có thái độ chưa tích cực.

IV. BÀN LUẬN

4.1. Động lực làm việc của nhân viên y tế. Kết quả ở Biểu đồ 3.1 cho thấy điểm trung bình chung là 3,87 (trên thang điểm 5), nhưng điểm trung bình của từng nhóm yếu tố ĐLLV khá khác nhau: Điểm động lực trung bình chung về yếu tố "sự thành đạt" và bản chất công việc lần lượt là 4,03 và 3,98 trong khi sự "thừa nhận thành tích" và "trách nhiệm công việc" có điểm thấp nhất là 3,76 điểm, với 3,78 điểm. Kết quả này cho thấy có sự không tương xứng giữa quyền lợi và trách nhiệm. Mỗi người đều quan tâm đến quyền lợi cho mình, tuy nhiên, trong nghiên cứu của chúng tôi điểm trung bình của yếu tố bản chất công việc là 4 điểm như vậy có thể coi NVYT của bệnh viện đã nhận thức đúng về nghề nghiệp là ĐLLV điều này sẽ làm cho nhân viên có lòng yêu nghề và ý thức trách nhiệm với công việc của mình đó chính là cơ sở nền tảng để bảo đảm chất lượng công việc. Đây là kết quả của công tác tuyên truyền giáo dục cho CBNV đã được thực hiện khá tốt trong những năm qua của bệnh viện. Điều này phù hợp tỷ lệ 72,9% NVYT ở của bệnh viện có ĐLLV tốt, đây là một tỷ lệ khá cao và khá tương đồng với kết quả của một số nghiên cứu khác [2], [4], [5].

4.2. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc. Theo Herzberg, các yếu tố tạo nên động lực lao động bao gồm các yếu tố then chốt đó là: Bản chất công việc, trách nhiệm với công việc; sự thành đạt; sự thừa nhận thành tích; sự thăng tiến; chính sách và chế độ quản trị; sự giám sát; tiền lương; quan hệ con người; điều kiện làm việc; khen thưởng. Những yếu tố trên có thể chia thành 3 nhóm: (1) đặc điểm cá nhân của NVYT (2) quyền lợi cho NVYT được bệnh viện đảm bảo (3) trách nhiệm của nhân viên y tế, tuân thủ quy chế bệnh viện và (4) đảm bảo các điều kiện làm việc.

Về cá nhân: Kết quả trong Bảng 3.1 cho thấy người lớn tuổi hơn có ĐLLV tốt hơn, cụ thể nhóm tuổi ≥ 40, có ĐLLV tốt cao hơn nhóm tuổi < 40 là 1,9 lần. Đây là vấn đề mà công tác quản lý nhân sự phải đặc biệt quan tâm nhóm lao động trẻ, vì nhóm này có thể có hoài bão lớn hơn nhưng chưa được đáp ứng. Trong quản lý nhân sự nên lưu ý đặc điểm này và phân tích sâu thêm nguyện vọng của họ là thăng tiến hay thu nhập, hay chế độ nghỉ dưỡng du lịch.

Trong nghiên cứu của chúng tôi, nhóm nhân viên có bằng cấp từ đại học trở lên và nhóm bác sĩ có động lực tốt cao hơn nhóm nhân viên trung cấp, cao đẳng và nhóm điều dưỡng và KTV lần lượt là 5 lần và 3 lần. Kết quả này cũng tương đồng với kết quả của nhiều nghiên cứu khác và là điều không ngạc nhiên vì người có bằng cấp cao thì thường có vị trí công việc tốt hơn, thu nhập tốt hơn, khả năng thăng tiến nhiều hơn nên ĐLLV cao hơn. Tuy đây là vấn đề không dễ giải quyết nhưng cũng cần quan tâm xây dựng lộ trình phát triển cá nhân cho mỗi nhân viên và có chính sách khuyến khích tạo cơ hội cho nhân viên có trình độ chuyên môn thấp được học tập nâng cao trình độ nhất là đối tượng điều dưỡng, hộ sinh hay KTV trung cấp vì theo Thông tư liên tịch số 26/2015 của Bộ Nội Vụ và Bộ Y tế thì đến ngày 01 tháng 01 năm 2025 sẽ không còn chức danh điều điều dưỡng, hộ sinh hay KTV trung cấp nữa. Thực hiện được điều này sẽ giúp làm tăng thêm ĐLLV cho điều dưỡng, hộ sinh và KTV nói chung và những người có trình độ trung cấp/cao đẳng nói riêng.

Nhóm biên chế ĐLLV tốt cao hơn nhóm lao động hợp đồng 2,45 lần, sự khác nhau có ý nghĩa thống kê (p <0,05). Kết quả này cũng tương tự như kết quả được tìm thấy trong nghiên cứu của Mutale tại Zambia [6] và của Weldegebriel tại Ethiopia [8] và nghiên cứu của Hồ Thị Thu Hằng tại tỉnh Vĩnh Long [2]. Hiện nay tình trạng nhân viên y tế diện hợp đồng ngày càng phổ biến trong các bệnh viện công lập vì vậy trong công tác quản lý phải hết sức chú ý để giải thích, khuyến khích đồng thời xây dựng thực hiện những chính sách không phân biệt giữa lao động hợp đồng và lao động biên chế để mọi nhân viên đều có ĐLLV tốt góp phần nâng cao chất lượng phục vụ người bệnh.

Về quyền lợi: Lương và các khoản thu nhập tăng thêm có liên quan đến động lực của NVYT đã được phát hiện ở một số nghiên cứu [4],[5],[7], nghiên cứu của chúng tôi cũng cho thấy nhóm hài lòng về lương và phụ cấp có ĐLLV cao hơn hẳn so với nhóm không hài lòng (OR=5; p<0,001) và khen thưởng cũng tác động mạnh đến ĐLLV làm việc của nhân nhân viên (OR=6, p<0,01). Các yếu tố như đảm bảo an toàn trong công việc, có thời gian nghỉ dưỡng và tham quan học tập là những yếu tố cũng có liên quan có ý nghĩa thống kê với ĐLLV của nhân viên (OR từ 4 đến 5, p<0,01). Kết quả này cũng được phát hiện trong không ít nghiên cứu trong nước và quốc tế [6],[7],[8] đây là điều hợp lý, có thể giải thích được vì người lao động luôn quan tâm đến quyền lợi cả vật chất và tinh thần. Muốn nhân

viên có ĐLLV tốt, bệnh viện cần chú ý đến thu nhập của nhân viên y tế và động viên khen thưởng cũng như chú ý đến đời sống tinh thần của NVYT.

Về trách nhiệm với công việc và tôn trọng quy chế tổ chức, quản trị. Thái độ tích cực (ủng hộ) với công tác quản lý và giám sát công việc có ĐLLV cao hơn rõ rệt so với nhóm nhân viên có động lực chưa tốt (OR=7,57; p<0,001). Nhóm NVYT hài lòng về mối quan hệ với cấp trên có ĐLLV cao hơn nhóm chưa hài lòng trong quan hệ với cấp trên (OR=3,89; p<0,001), đặc biệt 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 với OR=17,92 và p<0,001). Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Hồ Thị Thu Hằng và của Lê Thanh Nhuận [2],[3]. Trong thực tế công tác, mỗi cơ quan cần xây dựng, duy trì và phát triển các quy chế tổ chức và quản trị với sự đồng thuận cao của cán bộ nhân viên. Đảm bảo điều kiện tốt và môi trường làm việc thân thiện.

Chỉ khi nhân viên có đủ điều kiện làm việc thì họ mới có thể làm việc tốt, phát huy khả năng của mình và như vậy thì động lực lao động sẽ tăng lên, kết quả nghiên cứu của chúng tôi 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. Kết quả này tương tự với kết quả của nhiều nghiên cứu khác trong đó có nghiên cứu được thực hiện ở nước đang phát triển như nghiên cứu của Weldegebriel và cộng sự tại Ethiopia [8] và kết quả nghiên cứu của Hồ Thị Thu Hằng, Hồ Ngọc Thành và Nguyễn Văn Tuôi là những nghiên cứu được thực hiện ở Vĩnh Long, Đồng Tháp và Bến Tre là những nơi có nhiều nét tương đồng với địa bàn nghiên cứu của chúng tôi [2],[4],[5]. Kết quả nghiên cứu này có ý nghĩa quan trọng trong thực tế vì 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.

Sự hài lòng về quan hệ với cấp trên cũng tạo ĐLLV tốt. Kết quả nghiên cứu cho thấy 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); Trong thực tế người lãnh đạo đơn vị quan tâm đến nhân viên chính là một nguyên lý của quản lý chất lượng toàn diện (quan tâm đến khách hàng bên trong), đây cũng chính là nguyên tắc "động tác nhỏ, tác động lớn" mà mỗi người lãnh đạo cần lưu ý để tạo ĐLLV cho nhân viên.

Về ảnh hưởng của đại dịch COVID 19 lên nhân viên y tế đã có một số báo cáo trong 2 năm gần đây như nghiên cứu của Ngô Thanh Hải và cộng sự [1]. Trong nghiên cứu của chúng tôi nhóm nhân viên có thái độ tích cực đối với công tác phòng chống dịch bệnh COVD-19 có ĐLLV tốt cao hơn gấp hơn hai lần so với nhóm có thái độ chưa tích cực. Kết quả này cho thấy trong lúc dịch bệnh Covid 19 còn đang diễn biến rất phức tạp, các nhà quản lý cần chú ý để nhân viên có kiến thức, kỹ năng và thái độ về phòng chống bệnh dịch để từ đó có ĐLLV đúng đắn và tốt hơn và ở chiều ngược lại một khi nhân viên có ĐLLV tốt thì sẽ có thái độ làm việc tốt và có ý thức trách nhiệm cao hơn với công việc của mình kể cả khi công việc có nhiều khó khăn thách thức như khi phải căng sức để ứng phó với bệnh dịch.

V. KẾT LUẬN

- Tỷ lệ nhân viên y tế có ĐLLV tốt khá cao (chiếm 72,9%).

- Điểm trung bình chung các yếu tố thúc đẩy động lực chưa cao (đạt 3,87 trên thang điểm 5), trong đó "sự thành đạt" có điểm trung bình cao nhất (4,03 điểm), thấp nhất là sự "thừa nhận thành tích" (3,78 điểm).

- Các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê đến ĐLLV bao gồm: Hài lòng với chế độ quản lý của bệnh viện, thái độ tích cực với công tác quản lý, đáp ứng nguyện vọng và quyền lợi cá nhân (lương, thưởng, tham quan học tập, nghỉ dưỡng). Trình độ chuyên môn, nghề nghiệp và thái độ tích cực với phòng chống dịch Covid 19 cũng liên quan đến ĐLLV của nhân viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Ngô Thanh Hải, Trần Quang Huy,** Tác động của đại dịch Covid 19 đối với người điều dưỡng. Tạp chí Điều dưỡng Việt Nam, 2021, (**36);** 3-9.
2. **Hồ Thị Thu Hằng, Đỗ Thị Lệ Thu và Nguyễn Kiều Trinh**, Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Long năm 2015, Kỷ yếu các đề tài nghiên cứu khoa học Bệnh viện đa khoa Vĩnh Long.
3. **Lê Thanh Nhuận**, Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của Nhân viên y tế tuyến cơ sở huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc năm 2008, Luận văn Thạc sỹ YTCC, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội.
4. **Hồ Ngọc Thành**, Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa Tam Nông, Đồng Tháp. Luận văn chuyên khoa II, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội, 2018.
5. **Ngô Văn Tuôi**, Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa khu vực Cù Lao Minh, tỉnh

Bến Tre. Luận văn chuyên khoa II, Trường Đại học y tế công cộng, 2017.
6. **Mutale, W., Ayles, H., Bond, V et al,** Measuring health workers' motivation in rural health facilities: baseline results from three study districts in Zambia. Human resources for health, 2013, 11**(1)**; 1-8.
7. **Tripathy, J. P., Goel, S., Kumar, A. M**, Measuring and understanding motivation among community health workers in rural health facilities in India A mixed method study. BMC health services research, 2016, 16(1), 1-10
8. **Weldegebriel, Z., Ejigu, Y., Weldegebreal, F et al**, Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. Patient preference and adherence, 2016, 10; **159**

ĐẶC ĐIỂM LÂM SÀNG VÀ THỂ TẠNG THEO Y HỌC CỔ TRUYỀN CỦA NGƯỜI NGHIỆN THUỐC LÁ TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Trần Thái Hà*, Vũ Nam*, Nguyễn Hoàng Anh*

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu: Mô tả đặc điểm lâm sàng của người nghiện thuốc lá tại thành phố Hà Nội. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu**: Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 1882 người dân nghiện thuốc lá tại thành phố Hà Nội từ tháng 08/2019 đến tháng 08/2020. **Kết quả**: tỷ lệ nam giới hút thuốc là 96,4%, lao động tự do 48,1%, tuổi hút thuốc lá trong khoảng từ 40 – 59 tuổi chiếm tỷ lệ 43.8%, thời gian hút thuốc từ 11 – 20 năm chiếm tỷ lệ 26.5%, tỷ lệ thiệt chẩn chất lưỡi đỏ chiếm 62.7% và tỷ lệ thích ăn, uống đồ mát chiếm 47.9%. **Kết luận**: Người nghiện thuốc lá tại Hà Nội nam giới chiếm đa phần, chủ yếu là lao động tự do, độ tuổi trung niên, thể tạng theo y học cổ truyền là thiên Nhiệt

Từ khóa: Đặc điểm lâm sàng, thể tạng, nghiện thuốc lá, Hà Nội

SUMMARY

THE CLINICAL CHARACTERISTICS AND THE BODY CONSTITUTION OF SMOKERS IN HANOI CITY

Objectives: to describe clinical characteristics of smokers. **Stydy subjects and methods:** A cross-sectional descriptive study of 1882 smokes in Hanoi city from August 2019 to August 2020. **Results:** The percentage of male smokers was 96%; freelance workers 3%; 40 – 59 years old smokers was 43.8%; 11 – 20 years smoking time was 26.5%, red tongue appearance was 62.7% and prefer cool food was 47.9%. **Conclusion**: In Hanoi, male smokers make up the majority, mainly self-employed, at midle –age and the body constitution is Yang type.

Keywords: Clinical characteristics, body constitution, smokers, Hanoi.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghiện thuốc lá là trạng thái rối loạn tâm thần - hành vi do tương tác giữa cơ thể với nicotin trong khói thuốc lá, biểu hiện bằng cảm giác thôi thúc mạnh mẽ buộc người nghiện phải hút thuốc lá. Hành vi hút thuốc lá giúp người nghiện có được cảm giác sảng khoái và tránh được cảm giác khó chịu vì thiếu thuốc.

Người nghiện thuốc lá thường xuất hiện các triệu chứng như: thèm thuốc, lo lắng, cáu gắt, căng thẳng, giảm tập trung, mất ngủ, đau đầu, ho, ngứa họng…

Chúng tôi tiến hành tìm hiểu đặc điểm lâm sàng của người nghiện thuốc lá tại thành phố Hà Nội nhằm mục tiêu sau: *Bước đầu mô tả các đặc điểm lâm sàng, đặc điểm triệu chứng theo y học cổ truyền của người nghiện thuốc lá tại thành phố Hà Nội.*

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu. 1882 người dân nghiện thuốc lá sinh sống tại Hà Nội, được chẩn đoán theo tiêu chuẩn DSM - IV, tuổi từ 18 trở lên, không phân biệt giới tính, nghề nghiệp.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Từ tháng 08/2019 đến tháng 08/2020.

Nghiên cứu được tiến hành trên địa bàn 2 quận nội thành là Đống Đa, và Ba Đình đại diện cho khu vực thành thị, và 2 huyện ngoại thành là Ứng Hòa và Thanh Trì đại diện cho khu vực nông thôn. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng tiến hành điều tra trên người bệnh đến khám chữa bệnh tại 04 bệnh viện trên địa bàn Hà Nội: Bệnh viện Y học cổ truyền Trung Ương, Bệnh viện đa khoa Y Học Cổ Truyền Hà Nội, Bệnh viện Xanh Pôn, Bệnh viện Đống Đa

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu mô tả, thiết kế cắt ngang.

- Cỡ mẫu cho điều tra cộng đồng: Cỡ mẫu tối thiểu cho nghiên cứu được tính dựa trên công thức ước lượng tỷ lệ với sai số tương đối:

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

**Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương*
Chịu trách nhiệm chính: Trần Thái Hà
Email: phdtranthaiha@gmail.com
Ngày nhận bài: 16.2.2022
Ngày phản biện khoa học: 31.3.2022
Ngày duyệt bài: 6.4.2022