

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIÊN TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA KHU VỰC NGHĨA LỘ, TỈNH YÊN BÁI NĂM 2020-2021

Trần Thị Lý¹, Nguyễn Duy Tài², Nguyễn Công Toàn³

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: 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. Đối với các bệnh viện, động lực làm việc của các điều dưỡng viên ảnh hưởng đến chất lượng chăm sóc và điều trị cho người bệnh. **Mục tiêu:** Mô tả động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái, năm 2020-2021. **Phương pháp:** Nghiên cứu cắt ngang. **Kết quả:** Nghiên cứu thu thập thông tin định lượng từ 114 Điều dưỡng viên (ĐDV) tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái thông qua phiếu phỏng vấn. Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ ĐDV có động lực làm việc là 78,9%, mức độ động lực làm việc của ĐDV chỉ đạt ở mức trung bình với 3,68 điểm \pm 0,33. Động lực của ĐDV với "yếu tố tuân thủ giờ giấc làm việc" ở mức cao nhất với 4,02 điểm \pm 0,87. Động lực của ĐDV với "yếu tố động lực chung" ở mức thấp nhất với 3,5 điểm \pm 0,52.

Từ khóa: Động lực làm việc, điều dưỡng viên, bệnh viện

SUMMARY

THE WORKING MOTIVATION OF NURSES AT NGHIA LO GENERAL HOSPITAL, YEN BAI PROVINCE IN 2020-2021

Background: Working motivation of individuals in the organization plays an important role in improving productivity and working efficiency for individuals and organizations. For hospitals, the working motivation of nurses affects the quality of care and treatment for patients. **Objective:** Describe working motivation of nurses at Nghia Lo general hospital, Yen Bai province in 2020-2021. **Methods:** Cross-sectional study. **Results:** The study collected quantitative information from 114 nurses at Nghia Lo general hospital, Yen Bai province through questionnaires. The research results show that working motivation of nurses is high (78.9%), the level of working motivation of nurses was only average with 3.68 points \pm 0.33. Motivation of nurses with "Compliance with working time factors" was the highest with 4.02 points \pm 0.87. Motivation of nurses with "Common motivation factors" was the lowest with 3.5 points \pm 0.52.

Keywords: Working motivation; Nurses, Hospital.

¹Bệnh viện Phổi Trung ương

²Trường Đại học Công nghệ thành phố Hồ Chí Minh

³Bệnh viện đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái

Chịu trách nhiệm chính: Trần Thị Lý

Email: ly13021984@gmail.com

Ngày nhận bài: 7.6.2023

Ngày phản biện khoa học: 21.7.2023

Ngày duyệt bài: 11.8.2023

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc ngày nay đã trở thành khái niệm phổ biến và được nhiều nhà khoa học nghiên cứu trong nhiều năm qua. Có rất nhiều định nghĩa khác nhau về động lực đã được nghiên cứu công bố. Theo giáo trình Hành vi tổ chức thì động lực làm việc được định nghĩa là "Động lực của người lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sự sẵn sàng, nỗ lực say mê làm việc nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cũng như của bản thân người lao động" [1].

Trong ngành y tế số lượng điều dưỡng viên chiếm tỷ lệ cao nhất, theo Báo cáo Cục Quản lý Khám, chữa bệnh có 73.326 bác sĩ và 129.337 điều dưỡng viên (ĐDV) đang làm công tác điều trị tại các cơ sở khám chữa bệnh trên toàn quốc. Tỷ lệ điều dưỡng/bác sĩ là 1,8 thấp hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới [2]. Theo WHO, chất lượng trong khám chữa bệnh có 4 trụ cột: Thuốc – Trang thiết bị y tế; điều trị; y học chứng cứ; và trụ cột cuối cùng là điều dưỡng viên. Tại Việt Nam hiện nay, ngành điều dưỡng đã và đang trở thành một ngành độc lập, cùng song hành với sự phát triển của các ngành khác trong khối ngành khoa học sức khỏe. Các dịch vụ chăm sóc do ĐDV cung cấp có phạm vi rất rộng, từ việc hỗ trợ chẩn đoán và điều trị, thực hiện các kỹ thuật từ chăm sóc tinh xảo đến chăm sóc vệ sinh cơ bản cho người bệnh. Do vậy, đánh giá đúng vai trò và vị thế nghề nghiệp của ĐDV cũng như tạo động lực để họ làm việc tích cực là rất cần thiết. Tuy nhiên, ngành điều dưỡng của Việt Nam hiện nay chưa được đánh giá đúng: Nhận thức về địa vị và giá trị của ngành điều dưỡng trong y học và trong khám chữa bệnh của một bộ phận cán bộ y tế và người dân chưa đúng; hệ thống quản lý ĐDV chưa được quan tâm hoàn thiện; nguồn nhân lực điều dưỡng thiếu về số lượng và trình độ chuyên môn [3].

Ở Việt Nam đã có một số nghiên cứu về động lực làm việc của NVYT [4-6], nhưng nghiên cứu về động lực của ĐDV còn hạn chế. Để có căn cứ đề xuất giải pháp tạo động lực làm việc cho ĐDV, chúng tôi tiến hành nghiên cứu "Động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái, năm 2020-2021".

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian nghiên cứu: từ tháng 05/2020 đến tháng 05/2021

2.2. Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái.

2.3. Đối tượng nghiên cứu:

- Toàn bộ Điều dưỡng viên đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái, có thời gian làm việc từ 01 năm trở lên.

- Tiêu chuẩn loại trừ: ĐDV từ chối tham gia nghiên cứu, ĐDV vắng mặt trong thời gian thu thập số liệu (đang đi học dài hạn, nghỉ theo chế độ thai sản, nghỉ ốm).

2.4. Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang, nghiên cứu định lượng

2.5. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu. Chọn mẫu toàn bộ ĐDV đáp ứng tiêu chuẩn nghiên cứu. Thực tế chọn được 114 ĐDV.

2.6. Phương pháp thu thập số liệu

- Cách thức thu thập số liệu: Phát vấn (ĐDV tự điền câu trả lời theo bộ câu hỏi chuẩn bị trước, có sự hỗ trợ của Điều tra viên).

- Công cụ thu thập số liệu: Bộ câu hỏi phát vấn ĐDV gồm 2 phần với 33 câu

+ Phần A: Thông tin về nhân khẩu học, xã hội của ĐDV: Từ A1 đến A11

+ Phần B: Thông tin về động lực làm việc của ĐDV: từ B1 đến G4

▪ Nhóm 1-Yếu tố động lực làm việc chung: Từ B1 đến B3

▪ Nhóm 2-Yếu tố quá tải trong công việc: Từ C1 đến C2

▪ Nhóm 3-Yếu tố mối quan hệ nơi làm việc: Từ D1 đến D3

▪ Nhóm 4-Yếu tố hài lòng với công việc: từ E1 đến E7

▪ Nhóm 5-Yếu tố tuân thủ giờ làm việc: từ F1 đến F3

▪ Nhóm 6-Yếu tố ý thức trách nhiệm đối với công việc: Từ G1 đến G4

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

- Mã hoá và nhập bằng phần mềm excel, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 20.0.

- Phân tích mô tả (tỷ lệ phần trăm, trung bình, độ lệch chuẩn) được sử dụng để mô tả đặc điểm ĐDV và thực trạng động lực làm việc của ĐDV.

2.8. Tiêu chí đánh giá sử dụng trong nghiên cứu

- Thang đo Likert về động lực làm việc đối với từng tiêu mục được áp dụng với thang điểm từ 1 điểm-Rất không đồng ý; 2 điểm-Không đồng ý; 3 điểm-Bình thường; 4 điểm-Đồng ý; 5 điểm-Rất đồng ý).

- 8 câu hỏi mang nghĩa "âm tính" đã được đảo ngược điểm thang đo Likert khi nhập liệu bao gồm: B3, C1, C2, F1, F2

- Điểm của từng yếu tố được tính bằng trung bình cộng của các tiểu mục có trong yếu tố đó. Động lực làm việc của ĐDV đối với mỗi yếu tố được mã hóa thành hai nhóm:

+ Điểm trung bình $\geq 3,5$: Có động lực

+ Điểm trung bình $< 3,5$: Chưa có động lực

- Đối với động lực làm việc chung: Động lực làm việc sẽ được đo dựa trên điểm trung bình của 6 nhóm yếu tố. Với điểm cắt là 3,5 động lực làm việc chung được mã hóa thành ba nhóm như sau:

+ Nhóm "Động lực làm việc cao": Từ 4 – 5 điểm

+ Nhóm "Động lực làm việc trung bình": Từ 3,5 – 3,99 điểm

+ Nhóm "Chưa có động lực làm việc": Từ 1 – 3,49 điểm

2.9. Đạo đức trong nghiên cứu:

- ĐDV được giải thích về mục đích, nội dung của nghiên cứu.

- Mọi thông tin về ĐDV được bảo mật. Các số liệu, thông tin thu thập được chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu, không phục vụ cho mục đích nào khác.

- Nghiên cứu được Hội đồng thông qua đề cương của trường Đại học Y Hà Nội phê duyệt trước khi triển khai.

- Nghiên cứu được Lãnh đạo Bệnh viện đồng ý và phê duyệt thực hiện.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

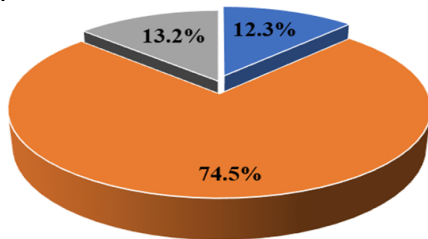
3.1. Đặc điểm của Điều dưỡng viên

Bảng 3.1. Thông tin chung về ĐDV (n=114)

Đặc điểm	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Giới		
Nam	29	25,4
Nữ	85	74,6
Độ tuổi		
≤ 30 tuổi	21	18,4
31 – 40 tuổi	79	69,3
41 – 50 tuổi	7	6,15
≥ 51 tuổi	7	6,15
Tình trạng hôn nhân		
Có gia đình	85	74,5
Ly hôn, góa	13	11,4
Độc thân	16	14,1
Trình độ học vấn		
Trên đại học	1	0,9
Đại học/Cao đẳng	77	67,5
Trung cấp	36	31,6
Dân tộc		
Kinh	82	71,9

Dân tộc khác	32	28,1
Vị trí công tác		
Lâm sàng	99	86,8
Hành chính	15	13,2

Nhận xét: ĐDV là nam chiếm tỷ lệ 25,4%, ĐDV là người dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ 28,1%. Gần hai phần ba số điều dưỡng tham gia nghiên cứu ở độ tuổi 31- 40 chiếm tỷ lệ 69,3%. Tỷ lệ độc thân, ly hôn/góa cũng khá cao 25,5%. Có 67,5% số ĐDV trình độ đại học và cao đẳng, đặc biệt có 0,9% ĐDV có trình độ sau đại học. ĐDV chủ yếu làm việc tại các khoa lâm sàng chiếm tỷ lệ 86,8%, có 13,2% ĐD làm việc trong khu vực hành chính.



■ < 5.000.000 ■ 5.000.000 - 10.000.000 ■ ≥ 10.000.000

Biểu đồ 3.1. Mức thu nhập trung bình/tháng của ĐDV (n=114)

Nhận xét: 74,6% ĐDV có mức thu nhập từ 5-10 triệu/tháng, 12,3% ĐDV có thu nhập dưới 5 triệu/tháng và 13,2% ĐDV có thu nhập trên 10 triệu/tháng

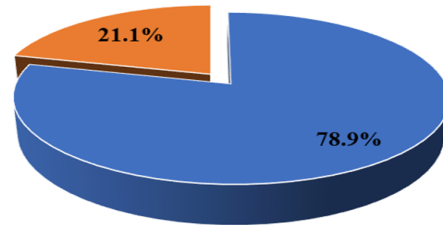
3.2. Động lực làm việc của Điều dưỡng viên

Bảng 3.2. Các yếu tố đo lường động lực làm việc của ĐDV (n=114)

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Mức độ
Yếu tố động lực chung	3,5	0,52	Trung bình
Yếu tố quá tải do công việc	3,51	0,63	Trung bình
Yếu tố mối quan hệ nơi làm việc	3,66	0,72	Trung bình
Yếu tố sự hài lòng với công việc	3,67	0,57	Trung bình
Yếu tố tuân thủ giờ giấc làm việc	4,02	0,87	Cao
Yếu tố ý thức trách nhiệm đối với công việc	3,74	0,48	Trung bình
Động lực làm việc chung của Điều dưỡng viên	3,68	0,33	Trung bình

Nhận xét: Kết quả từ bảng 3.2 cho thấy động lực làm việc của ĐDV tại Bệnh viện ĐKKV Nghĩa Lộ chỉ đạt ở mức trung bình với 3,68 điểm ± 0,33. Trong 6 nhóm yếu tố tạo động lực thì

“Yếu tố tuân thủ giờ giấc làm việc” có mức độ động lực cao nhất với điểm trung bình là 4,02 ± 0,87, “Yếu tố động lực chung” có mức độ động lực thấp nhất so với các yếu tố khác với điểm trung bình là 3,5 điểm ± 0,52.



■ Có động lực làm việc ■ Chưa có động lực làm việc

Biểu đồ 3.2. Động lực làm việc của ĐDV (n=114)

Nhận xét: Tỷ lệ ĐDV có động lực làm việc chung ở mức cao đạt 78,9%. Số ĐDV còn lại chưa có động lực làm 21,1%.

IV. BÀN LUẬN

ĐDV là nữ giới chiếm 74,6%, điều này phản ánh đúng cơ cấu giới tính trong nghề điều dưỡng, đây là nghề chăm sóc bệnh nhân đòi hỏi sự tử mĩ, chịu khó nên thường là nữ giới lựa chọn. Tuy nhiên đây cũng là một khó khăn cho công tác bố trí nhân lực làm việc khi nữ giới thường nghỉ sinh con và bận rộn công việc gia đình. Độ tuổi của ĐDV chủ yếu ở khoảng 31- 40 tuổi đây là một điểm mạnh của bệnh viện vì độ tuổi này đã cơ bản tích lũy được kinh nghiệm trong nghề, đồng thời có sức khỏe và nhiệt huyết để làm việc. Trình độ học vấn của ĐDV chủ yếu là trình độ đại học, cao đẳng (67,5%) điều này là tương đối cao so với một bệnh viện miền núi điều kiện kinh tế còn khó khăn và địa hình đi lại khá xa trung tâm. Tuy nhiên vẫn còn 36 cán bộ chiếm 31,6% có trình độ trung cấp, thực tế này đòi hỏi các đối tượng này phải học tập nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu của công việc cũng như chuẩn hóa trình độ cán bộ y tế (đến hết năm 2023 cán bộ y tế phải có trình độ cao đẳng trở lên). Bệnh viện ĐKKV Nghĩa Lộ là bệnh viện miền núi nên tỷ lệ ĐDV là người dân tộc thiểu số ở đây chiếm tỷ lệ khá cao (28,1%) điều này cho thấy đồng bào dân tộc cũng đang khẳng định được vị trí của mình trong xã hội, có sự công bằng trong công tác tuyển dụng của đơn vị và đây cũng là một lợi thế trong giao tiếp với bệnh nhân là người dân tộc.

Về thu nhập và đặc điểm công việc của ĐDV cho thấy đa số ĐDV tại đây được bố trí làm công việc đúng chuyên môn (86,8% được làm việc tại

các khoa lâm sàng và cận lâm sàng) chỉ có 13,2% làm việc hành chính. Điều này cho thấy việc bố trí việc làm của đơn vị tương đối hợp lý, tạo điều kiện cho sự phát triển năng lực chuyên môn của cán bộ, từ đó tạo động lực làm việc cho điều dưỡng. Tuy nhiên thu nhập trung bình hàng tháng của ĐDV không cao, chủ yếu giao động ở mức từ 5-10 triệu/tháng (74,6%). Đây cũng là thực trạng của ngành y tế nói chung và của đối tượng ĐDV nói riêng, lao động vất vả nhưng mức thu nhập còn thấp. Điều này được lý giải có thể do chính sách đãi ngộ của nhà nước cho ngành Y tế chưa tương xứng, đối tượng ĐDV chưa được quan tâm đúng mức so với những đóng góp của mình trong đơn vị, cũng có thể do đây là bệnh viện miền núi, điều kiện kinh tế xã hội chưa phát triển nên thu nhập của cán bộ tại đây chưa cao.

Động lực làm việc của ĐDV tại bệnh viện đa khoa khu vực Nghĩa Lộ ở mức trung bình (điểm trung bình động lực đạt 3,68 điểm). Có 78,9% điều dưỡng cho rằng có động lực làm việc và 21,1% chưa có động lực làm việc. Kết quả nghiên cứu này tương đối giống với kết quả của tác giả Nguyễn Việt Tuấn (79,6% có động lực; 20,4% chưa có động lực; điểm trung bình động lực 3,71 điểm) [7]. Sự giống nhau này có thể được giải thích là do cả 2 nghiên cứu đều sử dụng bộ câu hỏi đo lường động lực giống nhau, đối tượng nghiên cứu và địa điểm nghiên cứu cũng gần như tương đồng nhau. Tuy nhiên kết quả nghiên cứu của tôi thấp hơn kết quả của tác giả Nguyễn Thùy Trang (80,9% có động lực và 19,1% chưa có động lực, điểm trung bình động lực đạt 4,01 điểm) [8]. Sự khác biệt này có thể lý giải tại bệnh viện lớn hơn, phát triển hơn và ở các khu vực có điều kiện kinh tế cao thì động lực làm việc cũng cao hơn. Có thể do ở các bệnh viện lớn thu nhập của ĐDV cao hơn, điều kiện làm việc cũng tốt hơn, cơ hội phát triển bản thân cao hơn, từ đó dẫn đến động lực làm việc cũng cao hơn. Nhưng từ các kết quả nghiên cứu khác cho thấy động lực làm việc không chỉ ảnh hưởng bởi lương, thưởng, cơ sở vật chất làm việc mà còn ảnh hưởng bởi các mối quan hệ nơi làm việc, người lãnh đạo,... Chính vì vậy Bệnh viện đa khoa khu vực Nghĩa Lộ cần khắc phục những mặt hạn chế dẫn tới giảm động lực làm việc của điều dưỡng, đồng thời phát triển các thế mạnh của bệnh viện để nâng cao động lực làm việc của đối tượng này.

Trong 6 yếu tố xác định động lực làm việc của ĐDV trong nghiên cứu này thì "yếu tố tuân thủ giờ giấc làm việc" có điểm trung bình cao nhất

(4,02 điểm và có 86% ĐDV có động lực làm việc với yếu tố này) tiếp đến là các yếu tố (ý thức trách nhiệm với công việc, sự hài lòng với công việc, yếu tố mối quan hệ nơi làm việc, yếu tố quá tải do công việc) và thấp nhất là yếu tố động lực chung (3,5 điểm, 24,6%). Từ kết quả này cho thấy tuân thủ giờ giấc làm việc, ý thức trách nhiệm với công việc, sự hài lòng với công việc của ĐDV tại bệnh viện đa khoa khu vực Nghĩa Lộ là khá tốt, tuy nhiên lãnh đạo bệnh viện cần khắc phục các yếu tố mối quan hệ nơi làm việc để nâng cao động lực làm việc của ĐDV.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ ĐDV tại bệnh viện ĐKKV Nghĩa Lộ có động lực làm việc tương đối cao (78,9%), tuy nhiên mức độ động lực làm việc của ĐDV chỉ đạt ở mức trung bình, 3,68 điểm \pm 0,33. Còn 21,1% ĐDV chưa có động lực làm việc.

Trong số các yếu tố tạo động lực làm việc, động lực của ĐDV với "yếu tố tuân thủ giờ giấc làm việc" ở mức cao nhất là 4,02 điểm \pm 0,87 (có 86% ĐDV có động lực làm việc với yếu tố này) và thấp nhất là với "yếu tố động lực chung" đạt 3,5 điểm \pm 0,52 (có 24,6% ĐDV có động lực làm việc với yếu tố này).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bùi Anh Tuấn và Phạm Thuý Hương** (2009). Giáo trình hành vi tổ chức, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội, tr. 85.
- Bộ Y tế** (2016). Báo cáo Cục Quản lý Khám, chữa bệnh năm 2016, Hà Nội.
- Bộ Y tế** (2013). Chương trình hành động quốc gia về tăng cường công tác điều dưỡng, hộ sinh giai đoạn 2013 - 2020, Hà Nội.
- Lê Quang Trí** (2013). Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Đồng Tháp năm 2013. Luận văn thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học y tế công cộng.
- Phan Thị Thanh Tâm** (2016). Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của bác sĩ tại BVĐK tỉnh Quảng Ngãi. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện trường Đại học Y tế Công cộng 2016.
- Trần Việt Hào** (2015). Động lực và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực của bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa Đồng Tháp năm 2015. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội. 2015.
- Nguyễn Việt Tuấn** (2018). Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa khu vực Ngọc Lặc tỉnh Thanh hóa năm 2018. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.
- Nguyễn Thùy Trang** (2020). Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Cửu Long, thành phố Cần Thơ năm 2020, Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Đại học y tế Công cộng, Hà Nội.