

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI TRUNG TÂM Y TẾ HUYỆN BÙ ĐĂNG, TỈNH BÌNH PHƯỚC NĂM 2023

Nguyễn Văn Biên¹, Lê Ngọc Quang², Nguyễn Xuân Bái³

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế là nhân tố quan trọng góp phần thúc đẩy và nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên y tế. **Mục tiêu:** Mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế huyện Bồ Đăng tỉnh Bình Phước năm 2023. **Phương pháp:** Điều tra cắt ngang, nghiên cứu định lượng kết hợp định tính, thu thập thông tin định lượng từ 181 NVYT tại Trung tâm Y tế huyện Bồ Đăng thông qua phiếu phát vấn, thu thập thông tin định tính qua phỏng vấn sâu 03 Lãnh đạo trung tâm, 10 Trưởng/phó khoa phòng, 4 cuộc thảo luận nhóm từ 28 nhân viên y tế. **Kết quả:** Điểm trung bình động lực là 4,04 ± 0,30 điểm, có động lực làm việc là 71,8%. Các yếu tố như thâm niên công tác, loại hợp đồng, thu nhập trung bình, bộ phận làm việc, tiền lương và các khoản thu nhập (OR:CI95%: 2,47 (1,25 - 4,91); Quản trị và điều hành tổ chức (OR:CI95%: 9,68 (2,86 - 32,76); Ổn định và an toàn của công việc (OR:CI95%: 2,58 (1,32 - 5,00); Cơ hội đào tạo và phát triển (OR:CI95%: 14,94 (6,66 - 33,50); Ghi nhận thành tích (OR:CI95%: 7,33 (3,02 - 17,82) có liên quan đến động lực làm việc (p<0,05). **Kết luận:** Tạo động lực cho nhân viên y tế trong Trung tâm y tế là rất cần thiết để bảo đảm lợi ích cho cả hai phía giúp cho nhân viên y tế có tinh thần làm việc hăng say hơn, giữ họ gắn bó lâu dài với công việc và cống hiến hết mình cho hoạt động của đơn vị.

Từ khóa: Động lực làm việc, nhân viên y tế, Trung tâm y tế huyện Bồ Đăng

SUMMARY

HEALTH STAFF'S WORKING MOTIVATION AND SOME RELATED FACTORS AT BU DANG DISTRICT HEALTH CENTER, BINH PHUOC PROVINCE IN 2023

Background: Job satisfaction of health workers is an important factor that contributing to promoting and improving the working efficiency of medical staffs. **Objective:** Describe working motivation and analyze some factors related to working motivation of health workers in Health Center of Bu Dang district, Binh Phuoc province, in 2023. **Methods:** Cross-sectional

study, quantitative combined qualitative research. The study collected quantitative information from 181 health workers through questionnaires and collected qualitative information through in-depth interviews with leaders and health workers. **Results:** The average score of motivational was 4.04 ± 0.30 points and the work motivation was 71.8%. Factors such as salary and others income (OR:CI95%: 2.47 (1.25 - 4.91); executive management (OR:CI95%: 9.68 (2.86 - 32.76); Stability and safety of work (OR: CI95%: 2.58 (1.32-5.00); Training and development opportunities (OR:CI95%: 14.94 (6.66-33.50); Recognition of achievements (OR:CI95%: 7.33 (3.02 - 17.82) related to work motivation (p<0.05). **Conclusion:** It is essential to motivate medical staff in district health centers to ensure benefits for both sides to help medical staff work harder, keep them engaged, long-term with the work and devote themselves to the operation of the unit.

Keywords: working motivation, health staff's, Bu Dang district health center

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc (ĐLLV) của nhân viên là một lĩnh vực rất phức tạp, được nghiên cứu chuyên sâu trong những năm qua. Việc phân tích động lực của nhân viên đã đóng góp vai trò quan trọng trong lý thuyết và thực hành quản lý kể từ thế kỷ 20 [1]. WHO đưa ra khuyến nghị, động lực của các nhân viên y tế (NVYT) được coi là chỉ số chính về chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe tại bệnh viện [2].

Trên thế giới cũng như ở Việt Nam, một số nghiên cứu trên các đối tượng nhân lực của ngành y tế như bác sĩ, điều dưỡng và các nhân viên khác cho thấy ĐLLV là chưa cao. Nhiều yếu tố ảnh hưởng tích cực và cả không tích cực đến ĐLLV của họ như: Tiền lương, tiền thưởng; kết quả thực hiện công việc; công tác đào tạo và phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ; môi trường làm việc; quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo; công tác quản lý công việc; các chính sách y định của tổ chức [3], [4], [5], [6].

Trong thực tiễn quản lý nhân sự tại Trung tâm Y tế (TTYT) huyện Bồ Đăng, tỉnh Bình Phước chúng tôi nhận thấy có nhiều vấn đề liên quan đến ĐLLV của cán bộ công nhân viên chưa được làm rõ, vẫn còn nhiều bất cập trong các mối quan hệ ràng buộc như công sức đóng góp được ghi nhận, tiền lương, thưởng, thời gian làm việc, áp lực công việc... do đó chưa có một cơ sở khoa

¹Trung tâm Y tế huyện Bồ Đăng, tỉnh Bình Phước

²Trường Đại học Y tế Công cộng

³Trường Đại học Y Dược Thái Bình

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Xuân Bái

Email: bainxytb@yahoo.com.vn

Ngày nhận bài: 19.9.2023

Ngày phản biện khoa học: 13.11.2023

Ngày duyệt bài: 29.11.2023

học để khuyến nghị, tìm ra giải pháp, nhằm nâng cao chất lượng làm việc cũng như tạo động lực tích cực cho các NVYT trong thời gian tới. Chính vì những lý do đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài: “Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước năm 2023” với 2 mục tiêu cụ thể sau: *Mô tả động lực làm việc và Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NVYT tại TTYT huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước, năm 2023.*

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 3 năm 2023 đến tháng 10 năm 2023.

2.2. Địa điểm nghiên cứu: TTYT huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước.

2.3. Đối tượng nghiên cứu
Cấu phần định lượng

- NVYT đang làm việc ở các khoa, phòng, trung tâm tại TTYT Bù Đăng khi thực hiện nghiên cứu, có thời gian làm việc từ 1 năm trở lên.

- **Tiêu chuẩn loại trừ:** Nhóm Trạm y tế, nhóm hợp đồng thời vụ, không đồng ý tham gia nghiên cứu.

Cấu phần định tính

- Nhóm Lãnh đạo, quản lý: Đại diện Ban Giám đốc TTYT, Trưởng/phó khoa phòng và đại diện NVYT.

2.4. Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang có phân tích, kết hợp phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính.

2.5. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu

- Nghiên cứu định lượng: Chọn toàn bộ 182 NVYT đáp ứng tiêu chuẩn tham gia nghiên cứu, điều tra thực tế 181 NVYT (1 trường hợp vắng do đi học).

- Nghiên cứu định tính: Chọn có chủ đích phỏng vấn sâu 03 Lãnh đạo trung tâm, 10 Trưởng/phó khoa phòng, 4 cuộc thảo luận nhóm từ 28 nhân viên y tế.

2.6. Phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu định lượng:

- Bộ công cụ đánh giá ĐLLV của NVYT được xây dựng trên các cơ sở lý thuyết về ĐLLV, tham khảo nghiên cứu của Patrick M Mhindy và dụng bộ câu hỏi đã được hiệu chỉnh từ nghiên cứu của tác giả Phạm Xuân Anh Đào [4] và Nguyễn Thùy Trang [5].

- Bộ đánh giá về ĐLLV của NVYT gồm 3 yếu tố và 10 tiểu mục, gồm: Yếu tố hài lòng với công việc (3 tiểu mục); Yếu tố cam kết với tổ chức (4 tiểu mục); Yếu tố sự tận tâm (3 tiểu mục). Bộ câu hỏi đo lường ảnh hưởng gồm 7 yếu tố với 33

câu hỏi. Trong đó có hai phần đo lường là Yếu tố duy trì gồm 5 yếu tố với 23 câu hỏi và Yếu tố thúc đẩy 2 yếu tố với 10 câu hỏi.

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

Nghiên cứu định tính: Sử dụng bộ câu hỏi hướng dẫn phỏng vấn sâu, tìm hiểu ý kiến của Lãnh đạo và NVYT về các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của NVYT.

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

Với số liệu định lượng:

- Làm sạch, mã hoá và nhập bằng phần mềm Epi Data 3.1, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 20.0.

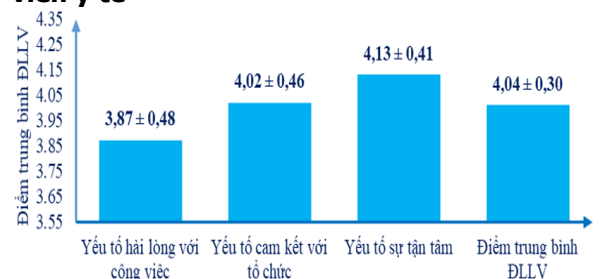
- Kiểm định Chi-Squared test (χ^2 - test) hoặc kiểm định Fisher exact test nếu số ô > 20% có tần số kỳ vọng nhỏ hơn 5, để kiểm định sự khác biệt giữa hai nhóm. Test t độc lập để so sánh giá trị trung bình giữa hai nhóm. Tính tỷ suất chênh OR (Odds Ratio) và khoảng tin cậy 95% để đánh giá mức độ liên quan giữa yếu tố với ĐLLV của NVYT.

Với số liệu định tính: Ghi chép biên bản, ghi âm, phân tích, trích dẫn theo chủ đề nhằm bổ sung, lý giải cho các thông tin định lượng.

2.8. Đạo đức của nghiên cứu. Nghiên cứu đã được thông qua bởi Hội đồng Đạo đức nghiên cứu Y Sinh học của Trường Đại học Y tế công cộng số 246/2023/YTCC-HD3 ngày 23 tháng 05 năm 2023.

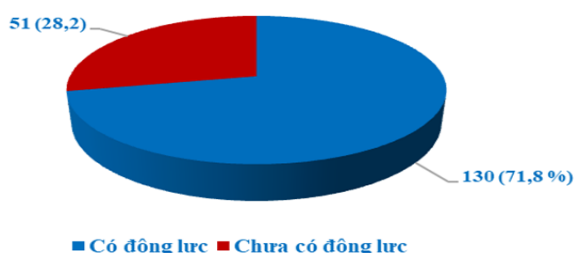
III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Động lực làm việc chung của nhân viên y tế



Hình 1. Điểm trung bình các yếu tố động lực của nhân viên y tế

Điểm trung bình ĐLLV là 4,04 ± 0,30 điểm, trong đó “Yếu tố hài lòng với công việc” có điểm trung bình thấp nhất với 3,87 ± 0,48 điểm, tiếp theo là “Yếu tố cam kết với tổ chức” 4,02 ± 0,46 điểm, và cao nhất là “Yếu tố sự tận tâm” với 4,13 ± 0,41 điểm.



Hình 2. Phân bố động lực làm việc chung của nhân viên y tế

Động lực làm việc chung là 130 NVYT chiếm 71,8%, chưa có động lực làm việc là 51 người chiếm 28,2%.

3.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế

Bảng 1. Phân bố động lực làm việc nhân viên y tế theo đặc điểm nhân khẩu

Đặc điểm	Phân nhóm	Không ĐLLV		Có ĐLLV		OR (CI95%)	P
		n	(%)	n	(%)		
Giới tính	Nam	17	27,9	44	72,1	1	-
	Nữ	34	28,3	86	71,7	1,02 (0,52 - 2,03)	0,948
Nhóm tuổi	> 50 tuổi	10	27,8	26	72,2	1	-
	41 - 50 tuổi	7	14,3	42	85,7	0,43 (0,15 - 1,28)	0,130
	31 - 40 tuổi	26	32,9	53	67,1	1,28 (0,53 - 3,04)	0,582
	≤ 30 tuổi	8	47,1	9	52,9	2,31 (0,69 - 7,67)	0,171
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	9	42,9	12	57,1	1	-
	Có gia đình	42	26,2	118	73,8	0,48 (0,19 - 1,21)	0,112

(p), χ^2 test: so sánh tỷ lệ hai nhóm nghiên cứu

Có sự khác biệt tỷ lệ ĐLLV của NVYT giữa các nhóm đặc điểm nhân khẩu, tuy nhiên chưa có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$).

Bảng 2. Phân bố ĐLLV của NVYT theo nghề nghiệp, chuyên môn và thu nhập

Đặc điểm	Phân nhóm	Không ĐLLV		Có ĐLLV		OR (CI95%)	P
		n	(%)	n	(%)		
Trình độ chuyên môn	Sau đại học	2	11,8	15	88,2	1	-
	Bác sĩ	5	18,5	22	81,5	1,70 (0,29 - 9,97)	0,554
	Đại học khác	13	24,5	40	75,5	2,44 (0,49 - 12,10)	0,276
	Cao đẳng/ trung cấp/khác	31	36,9	53	63,1	4,39 (0,94 - 20,47)	0,060
Nhóm thâm niên công tác	> 10 năm	35	24,8	106	75,2	1	-
	6- 10 năm	5	23,8	16	76,2	0,95 (0,32 - 2,77)	0,920
	1-5 năm	11	57,9	8	42,1	4,16 (1,55 - 11,18)	0,005
Loại hợp đồng	Biên chế	45	26,0	128	74,0	1	-
	Hợp đồng	6	75,0	2	25,0	8,53 (1,66 - 43,81)	0,007*
Thu nhập chính trong gia đình	Có	44	29,5	105	70,5	1	-
	Không	7	21,9	25	78,1	0,67 (0,27 - 1,66)	0,382
Thu nhập trung bình/tháng (VNĐ)	≥ 7 triệu	22	20,2	87	79,8	1	-
	< 7 triệu	29	40,3	43	59,7	2,67 (1,37 - 5,18)	0,003
Chức danh/ Chức vụ	Quản lý	3	14,3	18	85,7	1	-
	Nhân Viên	48	30,0	112	70,0	2,57 (0,72 - 9,14)	0,132
Bộ phận công tác	Lâm sàng	24	18,9	103	81,1	1	-
	Dự phòng	16	45,7	19	54,3	3,61 (1,62 - 8,04)	0,002
	Hành chính	11	57,9	8	42,1	5,90 (2,14 - 16,26)	0,001

(p) (χ^2 test); (p*) Fisher test: so sánh tỷ lệ hai nhóm nghiên cứu; 1: nhóm tham chiếu

NVYT có thâm niên công tác (OR:CI95%: 4,16; 1,55 - 11,18) so với nhóm từ 1-5 năm ($p < 0,01$). NVYT biên chế có ĐLLV cao gấp 8,53 lần (OR:CI95%: 8,53 (1,66 - 43,81) so với nhân viên hợp đồng ($p < 0,01$). NVYT thu nhập trung bình ≥ 7 triệu/tháng có ĐLLV cao gấp 2,67 lần (OR:CI95%: 2,67 (1,37 - 5,18) so với NVYT thu nhập trung bình < 7 triệu/tháng ($p < 0,01$). NVYT

bộ phận lâm sàng có ĐLLV cao gấp 3,61 lần (OR:CI95%: 3,61 (1,62 - 8,04) so với bộ phận dự phòng ($p < 0,01$) và cao gấp 5,90 lần (OR:CI95%: 5,90 (2,14 - 16,26) bộ phận hành chính ($p < 0,01$).

Nhóm Trình độ chuyên môn, thu nhập chính trong gia đình và chức danh/chức vụ, có sự khác biệt tỷ lệ ĐLLV của NVYT tuy nhiên sự khác biệt

chưa có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$).

Bảng 3. Mối quan hệ giữa yếu tố duy trì và động lực làm việc

Yếu tố	Không ĐLLV		Có ĐLLV		OR (CI95%)	p
	n	%	n	%		
Yếu tố tiền lương và các khoản thu nhập						
Đồng ý/ rất đồng ý	16	18,8	69	81,2	1	-
Chưa đồng ý	35	36,5	61	63,5	2,47 (1,25 - 4,91)	0,008
Yếu tố quản trị và điều hành tổ chức						
Đồng ý/ rất đồng ý	3	5,8	49	94,2	1	-
Chưa đồng ý	48	37,2	81	62,8	9,68 (2,86 - 32,76)	< 0,001
Yếu tố môi quan hệ đồng nghiệp						
Đồng ý/ rất đồng ý	35	24,8	106	75,2	1	-
Chưa đồng ý	16	40,0	24	60,0	2,02 (0,97 - 4,23)	0,060
Yếu tố điều kiện làm việc						
Đồng ý/ rất đồng ý	22	20,4	86	79,6	1	-
Chưa đồng ý	29	39,7	44	60,3	2,58 (1,32 - 5,00)	0,005
Yếu tố ổn định và an toàn của công việc						
Đồng ý/ rất đồng ý	6	5,5	103	94,5	1	-
Chưa đồng ý	45	62,5	27	37,5	28,6 (11,1 - 74,08)	< 0,001

(p), χ^2 test: so sánh tỷ lệ hai nhóm nghiên cứu; 1: nhóm tham chiếu

NVYT Đồng ý/ rất đồng ý với yếu tố tiền lương và các khoản thu nhập có ĐLLV cao gấp 2,47 lần (OR:CI95%: 2,47 (1,25 - 4,91); NVYT Đồng ý/ rất đồng ý với yếu tố quản trị và điều hành tổ chức có ĐLLV cao gấp 9,68 lần (OR:CI95%: 9,68 (2,86 - 32,76); NVYT đồng ý/ rất đồng ý với điều kiện làm việc có ĐLLV cao gấp 2,58 lần (OR:CI95%: 2,58 (1,32 - 5,00);

NVYT đồng ý/ rất đồng ý với yếu tố ổn định và an toàn của công việc có ĐLLV cao gấp 28,6 lần (OR:CI95%: 28,6 (11,1 - 74,08) so với nhóm chưa đồng ý, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$). NVYT đồng ý/ rất đồng ý với yếu tố môi quan hệ đồng nghiệp có ĐLLV cao gấp 2,02 lần (OR:CI95%: 2,02 (0,97 - 4,23), tuy nhiên sự khác biệt chưa có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$).

Bảng 4. Mối quan hệ giữa yếu tố thúc đẩy và động lực làm việc

Yếu tố	Không ĐLLV		Có ĐLLV		OR (CI95%)	p
	n	%	n	%		
Yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển						
Đồng ý/rất đồng ý	10	8,9	102	91,1	1	-
Chưa đồng ý	41	59,4	28	40,6	14,94 (6,66 - 33,50)	< 0,001
Yếu tố ghi nhận thành tích						
Đồng ý/rất đồng ý	33	21,4	121	78,6	1	-
Chưa đồng ý	18	66,7	9	33,3	7,33 (3,02 - 17,82)	< 0,001

(p), χ^2 test: so sánh tỷ lệ hai nhóm nghiên cứu; 1: nhóm tham chiếu

NVYT đồng ý/ rất đồng ý với yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển có ĐLLV cao gấp 14,94 lần (OR:CI95%: 14,94 (6,66 - 33,50); NVYT đồng ý/ rất đồng ý với yếu tố ghi nhận thành tích có ĐLLV cao gấp 7,33 lần (OR:CI95%: 7,33 (3,02 - 17,82) so với nhóm chưa đồng ý, ($p < 0,001$).

cơ sở y tế, rất cần phải chú trọng đến việc tạo động lực cho người lao động. ĐLLV chung của NVYT là 71,8%, điểm trung bình ĐLLV là $4,04 \pm 0,30$ điểm. Trung bình các yếu tố động lực của NVYT cho thấy "Yếu tố sự tận tâm" có điểm cao nhất $4,13 \pm 0,41$ điểm, tiếp theo là "Yếu tố cam kết với tổ chức" $4,02 \pm 0,46$ và thấp nhất là "Yếu tố hài lòng với công việc" $3,87 \pm 0,48$ điểm. Có nhiều yếu tố có thể làm các NVYT chưa có nhiều động lực, như thu nhập thấp, áp lực công việc cao, thiếu điều kiện, cơ sở vật chất, và thiếu kinh phí để thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Theo ghi nhận của Lãnh đạo "Hiện nay TTYT đang gặp khó khi hoạt động dịch vụ y tế, vì Nhà nước quản

IV. BÀN LUẬN

4.1. Động lực làm việc của NVYT. Động lực của NVYT là yếu tố chính quyết định việc giữ chân NVYT và hiệu quả hoạt động của đơn vị [7]. NVYT có động lực có nhiều khả năng áp dụng kiến thức của họ vào việc cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe thực sự [8]. Do đó, để nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc trong các

lý khá chặt bởi các quy định về giá và phí dịch vụ, ấn định giá, phí. Trong khi khung giá, phí hiện nay được cho là rất thấp, nên khó khăn cho TTYT trong việc chủ động tăng nguồn thu" (PVS lãnh đạo TTYT). Một Lãnh đạo khoa khối lâm sàng cho biết "Tuy đã được sự quan tâm của Ban Lãnh đạo trung tâm, nhưng các chế độ cũng còn thấp và chưa phù hợp, các chế độ phụ cấp như trực, ưu đãi nghề, độc hại, phẫu thuật, còn rất thấp và chưa xứng với công sức bỏ ra" (PVS-NV khối lâm sàng). Một NVYT cho thấy, "Kinh phí cho một hoạt động chỉ dừng lại 5 triệu cho một năm, do đó chúng tôi chỉ hoạt động cầm chừng, muốn đi xuống cơ sở để kiểm tra các hoạt động cũng rất khó khăn" (TLN - NV khối dự phòng). Một lãnh đạo khoa chia sẻ "Muốn có trang thiết bị hiện đại để phục vụ người bệnh và tăng thêm thu nhập cho NVYT, chúng ta nên có chính sách xã hội hóa y tế, kêu gọi các doanh nghiệp đầu tư và chia sẻ quyền lợi" (PVS- Lãnh đạo khoa khối lâm sàng). ĐLLV của NVYT trong nghiên cứu cao hơn khảo sát của Phạm Xuân Anh Đào tại bệnh viện Quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh, điểm trung bình ĐLLV của Bác sĩ là 3,79/5 điểm chiếm 62,8% [4]. Tuy nhiên vẫn thấp hơn so với nghiên cứu Nguyễn Thùy Trang, ĐLLV của điều dưỡng là 73,9% [5]. So với các nghiên cứu khác, chúng tôi có thể thấy, NVYT tại TTYT dự phòng Bộ Đẳng tỉnh Bình Phước có ĐLLV tốt hơn một số TTYT hoặc Bệnh viện công lập, tuy nhiên với tỉ lệ 28,2% các NVYT chưa có ĐLLV cũng là điều hết sức cần quan tâm, để xây dựng môi trường làm việc tại TTYT tốt hơn.

4.2. Các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của NVYT. Các yếu tố như thâm niên công tác, loại hợp đồng, thu nhập trung bình, bộ phận làm việc, yếu tố tiền lương và các khoản thu nhập, yếu tố quản trị và điều hành tổ chức, điều kiện làm việc, yếu tố ổn định và an toàn của công việc, yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển, yếu tố ghi nhận thành tích có liên quan đến động lực làm việc ($p < 0,05$). Thực tế cho thấy còn nhiều NVYT chưa đồng ý và thỏa mãn các yếu tố trên. Tương tự như Nghiên cứu Nguyễn Thùy Trang, ĐLLV của điều dưỡng tại bệnh viện Đa khoa Hoàn Mỹ Cửu Long, TP Cần Thơ [5]. Phạm Xuân Anh Đào, ĐLLV bác sĩ tại TTYT quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh [4], Nguyễn Việt Tuấn, ĐLLV của nhân viên y tế tại TTYT đa khoa khu vực Ngọc Lặc tỉnh Thanh Hoá [3], Patrick M Mbindyo và cộng sự năm 2009 tại Kenya [6]

Đào tạo và phát triển là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của cơ quan là điều kiện quyết định để các tổ

chức có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường cạnh tranh, do đó cần tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ, tạo niềm tin được thăng tiến, có những chính sách, sắp xếp, điều động phù hợp với công việc, khả năng. Có chế độ khen thưởng, động viên kịp thời để thúc đẩy ĐLLV, xây dựng bầu không khí làm việc thân thiện, thoải mái, tạo môi trường làm việc tốt hơn nữa cho nhân viên y tế. Ban lãnh đạo TTYT cần nắm bắt tâm tư của NVYT, quan tâm và ghi nhận những đóng góp của họ cho tổ chức. Cần có những chế độ khen thưởng đúng lúc, kịp thời, đầy đủ và công bằng với những công lao mà nhân viên đóng góp...Tiền lương phải được trả thỏa đáng so với sự đóng góp của người lao động và phải công bằng. Sử dụng hợp lý các hình thức khuyến khích tài chính như tăng lương tương xứng với việc thực hiện công việc, tiền thưởng, các hình thức trả công khuyến khích, chế độ phúc lợi... để nâng cao sự nỗ lực và thành tích lao động của NVYT.

V. KẾT LUẬN

5.1. Động lực làm việc của NVYT. Điểm trung bình động lực làm việc của nhân viên y tế là $4,04 \pm 0,30$ điểm, có động lực làm việc là 71,8%.

5.2. Yếu tố liên quan đến động lực làm việc của NVYT. Các yếu tố như thâm niên công tác, Loại hợp đồng, thu nhập trung bình, bộ phận làm việc, yếu tố tiền lương và các khoản thu nhập, yếu tố quản trị và điều hành tổ chức, điều kiện làm việc, yếu tố ổn định và an toàn của công việc, yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển, yếu tố ghi nhận thành tích có liên quan đến động lực làm việc ($p < 0,05$).

Trung tâm cần có chính sách linh hoạt, mở rộng và đầu tư nhiều hơn vào phòng khám dịch vụ từ con người đến vật tư, trang thiết bị y tế hiện đại, để tăng thêm thu nhập. Tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ, tạo niềm tin được thăng tiến, có những chính sách, sắp xếp, điều động phù hợp với công việc, khả năng. Có chế độ khen thưởng, động viên kịp thời để thúc đẩy động lực làm việc, xây dựng bầu không khí làm việc thân thiện, thoải mái, tạo môi trường làm việc tốt hơn nữa cho nhân viên y tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Toode K, Routasalo P, Suominen T.** Work motivation of nurses: A literature review. International journal of nursing studies. 2011;48(2):246-57.
2. **Organization WH.** The world health report 2006: working together for health: World Health Organization; 2006.
3. **Tuân; NV.** Động lực làm việc của nhân viên y tế

- và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế đa khoa khu vực Ngọc Lặc tỉnh Thanh Hoá năm 2018.: Trường Đại học Y tế công cộng.; 2018.
- Đào; PXA.** Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của bác sĩ tại Trung tâm Y tế quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh.: Trường Đại học Y tế công cộng.; 2018.
 - Trang; NT.** 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. Trường Đại học Y tế công cộng 2020.
 - Mbindyo PM, Blaauw D, Gilson L, English M.** Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. Human resources for health. 2009;7(1):1-11.
 - Peters DH, Chakraborty S, Mahapatra P, Steinhardt L.** Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: cross-sectional analysis from two Indian states. Hum Resour Health. 2010;8:27.
 - Prytherch H, Kagoné M, Aninanya GA, Williams JE, Kakoko DC, Leshabari MT, et al.** Motivation and incentives of rural maternal and neonatal health care providers: a comparison of qualitative findings from Burkina Faso, Ghana and Tanzania. BMC Health Serv Res. 2013;13:149.

THỰC TRẠNG TRẦM CẢM SAU SINH VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN Ở NỮ NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI KHOA ĐIỀU DƯỠNG - KỸ THUẬT Y HỌC

Việt Thị Minh Trang¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Khảo sát thực trạng trầm cảm sau sinh ở nữ nhân viên y tế và yếu tố liên quan tại Khoa Điều dưỡng – Kỹ thuật y học, Trường Đại học y khoa Phạm Ngọc Thạch năm 2023. **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu cắt ngang, hồi cứu thực hiện trên 85 nữ NVYT tại Khoa ĐD – KTYH với bộ câu hỏi thiết kế sẵn. **Kết quả:** Tỷ lệ nữ NVYT bị TCSS là 28,2%. Có mối liên quan giữa TCSS và các yếu tố như vấn đề tâm lý, tinh thần (OR = 4,8; p < 0,004); cảm giác áp lực khi đi làm lại sau sinh (OR = 2,9; p < 0,042), tư tưởng thích con trai (OR = 7,1; p < 0,001); tiền căn sản khoa (OR = 3,1; p < 0,021); có hỗ trợ sinh sản (OR = 0,08; p < 0,008); tình trạng hôn nhân (OR = 0,26; p < 0,023). **Kết luận và kiến nghị:** Tỷ lệ TCSS ở nữ NVYT là 28,2%. Nên có những nghiên cứu sâu với cỡ mẫu lớn hơn. Cơ sở y tế nên có chiến lược sàng lọc TCSS và hỗ trợ nữ nhân viên của đơn vị.

Từ khóa: Trầm cảm sau sinh, thang đánh giá trầm cảm sau sinh Edinburgh.

SUMMARY

SURVEY ON POSTPARTUM DEPRESSION AND SOME RELATED FACTORS IN FEMALE HEALTHCARE WORKERS AT FACULTY OF NURSING AND MEDICAL TECHNOLOGY

Objectives: To survey the rate of postpartum depression (PD) and some related factors in female healthcare workers at Faculty of nursing and medical technology, Pham Ngoc Thach University of Medicine in 2023. **Methods:** A cross-sectional retrospective study, conducted on 85 female healthcare workers by using a structured questionnaire. **Results:** The rate of

female healthcare workers suffering from PD is 28.2%. There is a relationship between PD and some factors such as: psychological and spiritual issues (OR = 4.8; p < 0.004); feeling pressured when back to work (OR = 2.9; p < 0.042); prefer boy than girl (OR = 7.1; p < 0.001); obstetric history (OR = 3.1; p < 0.021); assisted reproductive therapy (OR = 0.08; p < 0.008) and marital status (OR = 0.26; p < 0.023). **Conclusions and recommendations:** The percentage of PD among female healthcare workers is about 28.2%. We need to conduct in-depth studies with larger samples. Healthcare facilities should have a strategy for PD screening and support for their female staffs. **Keywords:** Postpartum depression, Edinburgh Postnatal Depression Scale (EPDS)

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Phụ nữ có nguy cơ mắc trầm cảm cao hơn nam giới và tăng cao hơn nữa ở một số thời điểm như dậy thì, mang thai, sinh con và mãn kinh. Đặc biệt, giai đoạn sau sinh có thể là khoảng thời gian căng thẳng cho sản phụ vì phải đối mặt với những nhiệm vụ mới của vai trò làm mẹ, thay đổi thói quen sinh hoạt, công việc hàng ngày và các mối quan hệ gia đình – xã hội, vấn đề kinh tế...^[7].

Trầm cảm sau sinh (TCSS) là tình trạng rối loạn cảm xúc, thay đổi thể chất – tâm lý – hành vi sau sinh chủ yếu do thay đổi nội tiết đột ngột, mất sức trong thai kỳ và chuyển dạ sinh nên sản phụ thường có suy nghĩ tiêu cực, căng thẳng, mệt mỏi, cáu gắt, buồn chán, lo lắng...^[7,10]. Khoảng 80% bà mẹ trải qua cảm giác đau khổ nhất thời 10 ngày đầu sau sinh, chủ yếu 3 – 5 ngày đầu tiên. Cơ quan kiểm soát và phòng ngừa dịch bệnh Hoa Kỳ (CDC) đã dùng Hệ thống giám sát đánh giá nguy cơ khi mang thai (PRAMS) cho thấy cứ 8 phụ nữ sinh con thì có 1 người bị TCSS^[7], trong khi nghiên cứu "Tỷ lệ và yếu tố

¹Trường ĐHYK Phạm Ngọc Thạch, Bv Hùng Vương

Chịu trách nhiệm chính: Việt Thị Minh Trang

Email: lavender@pnt.edu.vn

Ngày nhận bài: 20.9.2023

Ngày phản biện khoa học: 14.11.2023

Ngày duyệt bài: 01.12.2023