

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

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 2019Võ Tuấn Ngọc^{1*}, Nguyễn Trọng Hiếu², Nguyễn Duy Tiến¹, Nguyễn Đức Thành¹**TÓM TẮT**

Mục tiêu: Nghiên cứu được thực hiện nhằm mục tiêu mô tả động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Y dược học dân tộc, thành phố Hồ Chí Minh năm 2019.

Phương pháp nghiên cứu: Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính. Nghiên cứu định lượng được thực hiện qua phát vấn 86 Điều dưỡng lâm sàng. Nghiên cứu định tính được thu thập qua 10 cuộc phỏng vấn sâu và 2 cuộc thảo luận nhóm với đại diện lãnh đạo, đại diện các khoa/phòng.

Kết quả: Điểm trung bình động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Viện Y dược học dân tộc, thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 tương đối thấp là 3,72/5 điểm, tỷ lệ điều dưỡng lâm sàng có động lực là 76,7%. Tỷ lệ yếu tố cam kết và sự tận tâm với công việc có động lực ở mức cao (86% và 94,2%). Tỷ lệ hài lòng với công việc có động lực rất thấp (40,7%). Một số yếu tố có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc chung là yếu tố người thu nhập chính, yếu tố thu nhập ($p < 0,05$). Cần thực hiện các giải pháp cải thiện điều kiện làm việc cũng như sắp xếp công việc của điều dưỡng lâm sàng tại một số khoa phòng sao cho phù hợp với nhu cầu và năng lực của họ, chi trả, tạo cơ hội thăng tiến để giúp cải thiện động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng.

Từ khóa: Động lực làm việc, Yếu tố ảnh hưởng, Viện Y dược học dân tộc thành phố Hồ Chí Minh.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế (NLYT) được coi là yếu tố then chốt bảo đảm hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế, đặc biệt là đội ngũ điều dưỡng lâm sàng. Việc quản lý và điều hành tốt đội ngũ điều dưỡng lâm sàng không những giúp nâng cao chất lượng dịch vụ y tế mà còn tăng cường công bằng trong chăm sóc sức khỏe và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Trong đó, việc tìm hiểu và nâng cao động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng đóng vai trò quan trọng, có ý nghĩa đặc biệt trong việc tăng hiệu quả thực hiện cung cấp dịch vụ của các bệnh viện. Việc tăng cường tạo động lực làm việc cho điều dưỡng lâm sàng càng cần thiết

hơn khi trong thời gian sắp tới các bệnh viện sẽ được giao quyền tự chủ cả về tài chính và nhân lực. Một số nghiên cứu trên thế giới cũng như ở Việt Nam trên các đối tượng nhân lực y tế như bác sĩ, điều dưỡng và nhân viên khối hành chính cho thấy nhân lực y tế có động lực làm việc chưa cao. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng tích cực và không tích cực đến động lực làm việc của họ như: chế độ lương, thưởng; đánh giá thực hiện công việc; đào tạo và phát triển; môi trường làm việc; quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo; công tác quản lý công việc; các chính sách qui định của tổ chức (1-5). Theo số liệu báo cáo thống kê của Viện Y dược học dân tộc (YDHDT) Thành phố Hồ Chí Minh những năm gần đây về tình



*Địa chỉ liên hệ: Võ Tuấn Ngọc

Email: vtn@huph.edu.vn

¹Trường Đại học Y tế công cộng

²Viện Y Dược học dân tộc Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 02/01/2020

Ngày phản biện: 29/01/2020

Ngày đăng bài: 28/6/2020

hình khám chữa bệnh cho thấy số lượng người bệnh đến khám và điều trị năm sau tăng hơn năm trước nhưng nhân lực thì có sự thiếu hụt cả về số lượng và chất lượng so với nhu cầu điều trị của bệnh nhân, đặc biệt là trong nhóm điều dưỡng lâm sàng tại các khoa phòng. Những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực làm việc của đội ngũ điều dưỡng lâm sàng? Vì vậy, chúng tôi tiến hành nghiên cứu với đề tài “**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**” nhằm mục đích mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Viện Y dược học dân tộc.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Mô tả cắt ngang kết hợp định lượng và định tính,

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 2/2019 đến tháng 7/2019 tại Viện Y dược học dân tộc, thành phố Hồ Chí Minh.

Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng lâm sàng đang làm việc có thời gian công tác tại bệnh viện từ 9 tháng trở lên và cán bộ lãnh đạo quản lý bệnh viện đang làm việc tại bệnh viện.

Cỡ mẫu, chọn mẫu

- Cấu phần định lượng: Chọn mẫu toàn bộ Điều dưỡng lâm sàng đang làm việc tại Viện Y dược học dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh. Tổng số lượng mẫu $n = 86$ người.

- Cấu phần định tính: Chọn 01 đại diện lãnh đạo Viện, Trưởng phòng quản lý chất lượng Viện, Trưởng phòng tổ chức cán bộ Viện, Điều dưỡng trưởng bệnh viện, Điều dưỡng trưởng các khoa lâm sàng: dự kiến phỏng vấn sâu 07 người, Điều dưỡng lâm sàng đang làm việc công tác tại Viện được từ 05 năm trở lên: dự kiến 01 cuộc thảo luận nhóm và Điều dưỡng lâm sàng mới vào công tác tại Viện được từ 06 tháng đến 01 năm (04 người):

01 cuộc thảo luận nhóm. Như vậy có 10 cuộc phỏng vấn sâu và 02 cuộc thảo luận nhóm.

Biến số nghiên cứu

Biến số nhân khẩu học gồm tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, thâm niên, loại hợp đồng, hôn nhân, bộ phận công tác. Biến động lực làm việc gồm 3 yếu tố với 10 tiểu mục: yếu tố hài lòng với công việc (03 tiểu mục), yếu tố cam kết với tổ chức (04 tiểu mục), yếu tố sự tận tâm (03 tiểu mục). Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc gồm: nhà lãnh đạo, đồng nghiệp và điều kiện làm việc, hệ thống chi trả, yếu tố quản trị điều hành, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ.

Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu

Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi thiết kế sẵn để phát vấn cho 86 Điều dưỡng lâm sàng, dùng bảng kiểm để ghi nhận thông tin của 3 phân hệ. Với cấu phần định tính, tiến hành 10 cuộc phỏng vấn sâu dựa trên hướng dẫn phỏng vấn tương ứng trong thời gian từ 35 – 45 phút; 2 cuộc thảo luận nhóm với Điều dưỡng lâm sàng đang làm việc công tác tại Viện được từ 05 năm trở lên và nhóm Điều dưỡng mới vào công tác tại Viện được từ 06 tháng đến 01 năm.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu định lượng được nhập vào phần mềm Epi data 3.1 và phân tích bằng SPSS 22.0. Số liệu định tính được gỡ băng, mã hóa và trích dẫn theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng theo Quyết định số 95/2019/YTCC-HD3 ngày 8/4/2019.

KẾT QUẢ

Đặc điểm chung của các đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành trên 86 điều dưỡng lâm sàng. Trong đó tỷ lệ nam giới chỉ chiếm

20,9% trong khi nữ giới lên đến 79,1%. Về độ tuổi, nhóm điều dưỡng dưới 30 tuổi chiếm 48,8%, nhóm trên 30 chiếm 52,2%. Về tình trạng hôn nhân, nhóm độc thân và nhóm có lập gia đình có tỷ lệ không quá chênh lệch (48,8% và 51,2%). Về trình độ học vấn, số điều dưỡng có trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm tỷ lệ lớn hơn số có trình độ đại học và cao đẳng (56,9% so với 43,1%). Về thâm niên công tác, 62,8% điều dưỡng lâm sàng đã công tác trên 3 năm, 37,2% còn lại mới chỉ công tác dưới 3 năm tại

bệnh viện. Về hình thức lao động, số điều dưỡng thuộc biên chế chỉ có 47,7% trong khi số điều dưỡng làm việc theo dạng hợp đồng chiếm tỷ lệ cao hơn với 52,3%. Về đơn vị làm việc, hầu hết các điều dưỡng làm việc tại các khoa lâm sàng với tỷ lệ 96,5%, còn lại một số ít làm việc kiêm nhiệm tại các phòng chức năng và các khoa cận lâm sàng (3,5%).

Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Viện Y dược học dân tộc, thành phố Hồ Chí Minh năm 2019

Bảng 1. Động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					TB	ĐLC
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
1	Có động lực làm việc	0 (0)	10 (11,6)	42 (48,8)	11,6 (48,8)	0 (0)	3,27	0,67
2	Rất hài lòng với công việc	0 (0)	1 (1,2)	66 (76,7)	9 (10,5)	0 (0)	3,97	0,52
3	Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	0 (0)	1 (1,2)	13 (15,1)	64 (74,4)	8 (9,3)	3,92	0,54

Động lực làm việc về sự hài lòng với công việc của điều dưỡng lâm sàng có nội dung về hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân có tỷ lệ đồng ý cao nhất (83,7%). Nội dung về có động lực làm việc có tỷ lệ đồng ý là 48,8% và nội dung rất hài lòng với công việc chỉ ở mức 10,5%. Tuy nhiên, nếu xét theo điểm trung bình về mức độ đồng ý, nội dung về rất hài lòng với công việc lại có điểm trung bình cao nhất (3,97), sau đó là nội dung về hài lòng với cơ hội

sử dụng khả năng của bản thân (3,92) và cuối cùng là nội dung về có động lực làm việc (3,27).

Kết quả nghiên cứu định tính cũng cho thấy vấn đề tương tự với nội dung về hài lòng với công việc của điều dưỡng “Có không ít ý kiến cho rằng việc sắp xếp công việc hiện nay của điều dưỡng lâm sàng tại một số khoa phòng chưa thực sự phù hợp với nhu cầu và năng lực của họ”. Điều này làm cho động lực của điều dưỡng giảm đi rất nhiều.

Bảng 2. Động lực làm việc với yếu tố cam kết với tổ chức

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					TB	ĐLC
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
1	Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở bệnh viện	0 (0)	0 (0)	10 (11,6)	57 (66,3)	19 (22,1)	4,10	0,58
2	Tự hào khi làm việc ở bệnh viện	0 (0)	0 (0)	5 (5,8)	51 (59,3)	30 (34,9)	4,29	0,57
3	Vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những bệnh viện khác	0 (0)	0 (0)	5 (5,8)	56 (65,1)	25 (29,1)	4,23	0,55
4	Bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình	0 (0)	0 (0)	7 (8,1)	59 (68,6)	20 (23,3)	4,15	0,54

Kết quả động lực làm việc với cam kết với tổ chức của điều dưỡng lâm sàng. Nội dung về tự hào khi làm việc ở bệnh viện và nội dung về vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những bệnh viện khác có tỷ lệ đồng ý cao nhất (94,2%). Đồng thời, đây cũng là hai nội dung có điểm trung bình đồng ý cao nhất với mức lần lượt là

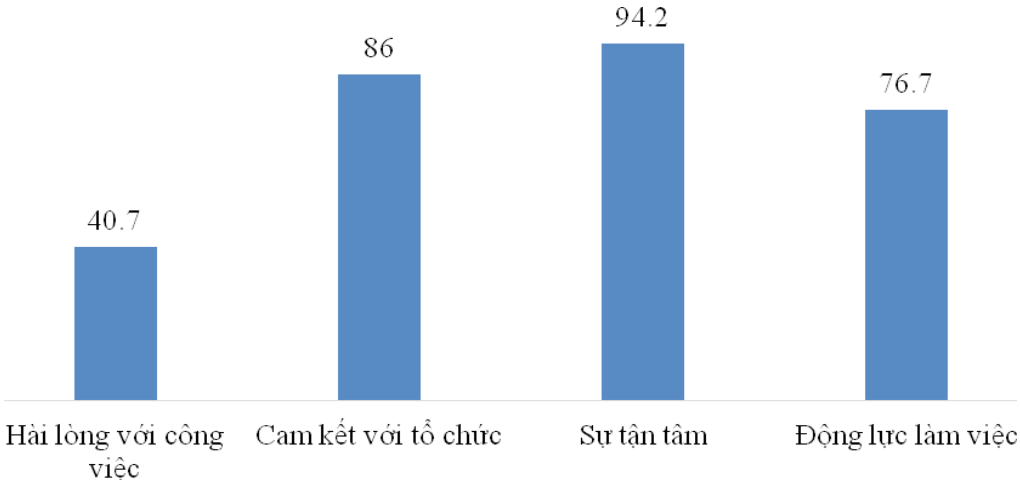
4,29 và 4,32. Nội dung về bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình đứng ở vị trí thứ 3 với tỷ lệ điều dưỡng đồng ý là 91,9% và điểm trung bình ở mức 4,15. Cuối cùng, nội dung về nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở bệnh viện là nội dung có tỷ lệ đồng ý và điểm trung bình thấp nhất (88,4% và 4,1).

Bảng 3. Động lực làm việc với yếu tố sự tận tâm

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					TB	ĐLC
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
1	Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả	0 (0)	0 (0)	4 (4,7)	57 (66,3)	25 (29,1)	4,24	0,53
2	Bản thân là nhân viên chăm chỉ	0 (0)	0 (0)	6 (7,0)	49 (57,0)	31 (36,0)	4,29	0,59
3	Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	0 (0)	0 (0)	3 (3,5)	48 (55,8)	35 (40,7)	4,37	0,55

Điểm trung bình của yếu tố sự tận tâm chung với động lực của điều dưỡng có điểm trung bình tương đối cao ($4,36 \pm 0,48$). Trong đó phần lớn các điều dưỡng cho rằng họ hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả có

điểm trung bình $4,24 \pm 0,53$ chiếm 95,4%, bản thân là nhân viên chăm chỉ (điểm trung bình $4,29 \pm 0,59$) chiếm 93%, bản thân chấp hành giờ giấc làm việc (điểm trung bình $4,37 \pm 0,55$) chiếm 96,5%.



Biểu đồ 1. Tỷ lệ điều dưỡng lâm sàng có động lực làm việc

Kết quả đánh giá chung về tỷ lệ điều dưỡng lâm sàng có động lực làm việc. Cấu phần về hài lòng với công việc lại không được điều dưỡng của bệnh viện đánh giá cao với tỷ lệ đồng ý chỉ ở mức 40,7%. Cuối cùng, nếu đánh giá ở mức độ chung, tỷ lệ điều dưỡng tại bệnh viện có động lực làm việc tại thời điểm nghiên cứu là 76,7%.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Viện Y học dân tộc Hồ Chí Minh năm 2019

Các yếu tố thuộc về cá nhân

Bảng 4. Mối liên quan giữa động lực làm việc và yếu tố nhân khẩu học

Các yếu tố		Động lực nói chung		p	χ ²	OR (95% CI)
		Có	Không			
Giới	Nam	11 (61,1)	7 (38,9)	0,077	3,12	0,371 (0,12-1,14)
	Nữ	55 (80,9)	13 (19,1)			
Nhóm tuổi	<30 tuổi	32 (76,2)	10 (23,8)	0,905	0,014	0,94 (0,35-2,56)
	>= 30 tuổi	34 (77,3)	10 (22,7)			

Các yếu tố		Động lực nói chung		p	χ^2	OR (95% CI)
		Có	Không			
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	32 (76,2)	10 (23,8)	0,905	0,014	0,94 (0,35-2,56)
	Có gia đình	34 (77,3)	10 (22,7)			
Trình độ chuyên môn	Đại học và sau đại học	29 (78,4)	8 (21,6)	0,755	0,97	1,18 (0,43-3,25)
	Cao đẳng và trung cấp	37 (75,5)	12 (24,5)			
Thâm niên công tác	< 3 năm	20 (62,5)	12 (37,5)	0,016*	5,794	0,29 (0,10-0,82)
	>= 3 năm	46 (85,2)	8 (14,8)			
Loại hợp đồng	Biên chế	35 (85,4)	6 (14,6)	0,05*	3,26	2,63 (1,90-7,693)
	Hợp đồng	31 (68,9)	14 (31,1)			
Bộ phận công tác	Lâm sàng	64 (77,1)	19 (22,9)	0,553**		
	Cận lâm sàng & hành chính	2 (66,7)	1 (33,3)			

* $p < 0,005$, kiểm định χ^2

** Kiểm định Fisher exact

Kết quả tại bảng 4 cho thấy kết quả kiểm định đơn biến giữa các yếu tố nhân khẩu học và động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện. Trong số các yếu tố nhân khẩu học đã nêu, chỉ có yếu tố về thâm niên công tác và yếu tố về loại hình lao động/hợp đồng là có ý nghĩa thống kê trong mối liên quan với động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện. Cụ thể, tỷ lệ điều dưỡng có thâm niên làm việc dưới 3 năm có động lực làm việc thấp với $OR = 0,29$ ($p = 0,016$; $\chi^2 = 5,794$; $OR = 0,29$). Tỷ lệ điều dưỡng thuộc nhóm biên chế có động lực làm việc cao với $OR = 2,63$ ($p = 0,05$; $\chi^2 = 3,26$; $OR = 2,63$).

Yếu tố về hệ thống chi trả và các chế độ đãi ngộ khác

Qua thảo luận nhóm cho thấy hầu hết các điều dưỡng đều nhận định rằng thu nhập hàng tháng hiện vẫn đủ để đáp ứng chi tiêu của bản thân và gia đình. Đồng thời bản thân các điều dưỡng cũng không phải làm thêm gì khác để tăng thu nhập. Tuy nhiên, bên cạnh các điểm tích cực nêu trên, kết quả TLN của điều dưỡng cũng đưa ra một điểm cần cải thiện trong yếu tố các chế độ đãi ngộ đó là chế độ trực, nghỉ bù và nghỉ lễ của điều dưỡng: “*Có điều duy nhất mà bệnh viện cần cải thiện trong các chế độ đó là chế độ trực, nghỉ bù cũng như nghỉ lễ. Hiện tại khối lượng công việc của điều dưỡng tại bệnh viện là rất nhiều. Trong khi đó, chúng tôi hiếm khi được nghỉ bù hay mà thường xuyên trực tăng ca, áp lực công việc rất nhiều trong khi không có nhiều thời gian để nghỉ ngơi*” (TLN_Điều dưỡng).

Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc là yếu tố ảnh hưởng không tốt đến động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện. Đa phần các ý kiến của điều dưỡng cho biết tình trạng cơ sở vật chất cũng như các trang thiết bị làm việc hiện nay chưa đáp ứng được với yêu cầu công việc với khối lượng bệnh nhân ngày càng gia tăng. “*Trang thiết bị và cơ sở hạ tầng có lẽ là điều chúng tôi thấy rằng cần có sự thay đổi và nâng cấp để đảm bảo chất lượng công việc cũng như nâng cao hài lòng của bệnh nhân. Nhiều thiết bị, dụng cụ tại các khoa hiện nay đã khá cũ rồi số lượng cũng không đủ trong khi bệnh nhân ngày càng nhiều. Nếu không thay đổi thì bản thân nhân viên nhân viên mình cũng gặp khó khăn mà bệnh nhân cũng sẽ không đánh giá cao dịch vụ*” (TLN_Điều dưỡng).

Đào tạo và phát triển

Đào tạo và phát triển của bệnh viện rất được chú trọng và là một trong những yếu tố thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên bệnh viện nói chung và điều dưỡng nói riêng. Ngoài yếu tố thăng tiến trong công việc thì cần phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thường xuyên cập nhật những kiến thức mới để áp dụng trong việc chăm sóc, điều trị cho người bệnh. “*Hiện nay, các nhân viên của bệnh viện chưa được đánh giá sau đào tạo. Bản thân các chương trình đào tạo của bệnh viện chúng tôi cũng chưa có cách thức đánh giá sau đào tạo cho học viên. Tuy nhiên, đây là một vấn đề cần phải được quan tâm và triển khai trong thời gian tới để đảm bảo hiệu quả công tác đào tạo (PVS_Lãnh đạo bệnh viện).*”

Quản trị và điều hành

Công tác quản trị và điều hành hiện nay được các điều dưỡng đánh giá vừa mang yếu tố tích cực vừa mang yếu tố tiêu cực tác động đến động lực làm việc của họ. Ngoài ra, một số trưởng khoa phòng cũng chưa có sự hỗ trợ phù hợp cho những trường hợp vừa nêu để đảm bảo quyền lợi cho nhân viên. “*Mặc dù cách thức đánh giá*

mới hướng tới minh bạch, khách quan nhưng trong quá trình triển khai vẫn còn bất cập ở một vài tiêu chí đánh giá, nhất là nhóm nhiệm vụ. Rồi một số anh chị trưởng phó khoa phòng cũng chưa được linh hoạt trong việc hỗ trợ nhân viên trong khi thời gian chuyển đổi cách đánh giá thì rất nhanh. Nhiều anh chị bên khối hỗ trợ hành chính còn rơi vào tình trạng không hoàn thành công việc” (TLN_Điều dưỡng).

Quan hệ trong công việc

Quan hệ trong công việc là yếu tố có tác động tích cực đến động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện. Bản thân đồng nghiệp điều dưỡng với nhau trong các khoa phòng đều có sự hỗ trợ và chia sẻ trong công việc. Cán bộ quản lý cần nắm bắt tình hình của nhân viên kịp thời hơn để có sự hỗ trợ hợp lý chứ không chỉ tập trung vào một số người hoặc một số nhóm nhất định. “*Anh chị em điều dưỡng trong các khoa phòng có sự phối hợp và hỗ trợ nhau trong công việc. Có vấn đề gì về mặt chuyên môn chúng tôi đều mạnh dạn chia sẻ để hỗ trợ nhau hoặc hỗ trợ từ phía trưởng phó khoa, điều dưỡng trưởng hoặc phòng điều dưỡng*” (TLN_Điều dưỡng).

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Viện YDHDH Hồ Chí Minh

Kết quả nghiên cứu chỉ ra điểm hài lòng với công việc của điều dưỡng, trong đó tiêu mục “rất hài lòng với công việc” đạt điểm trung bình là 76,5% điều dưỡng có động lực với công việc tại Viện YDHDH thành phố Hồ Chí Minh. Trong các câu phản được sử dụng để đánh giá động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng trong nghiên cứu này, sự tận tâm trong công việc và cam kết với tổ chức có tỷ lệ đồng ý cao (trên dưới 90%) trong khi câu phản hài lòng với công việc chỉ ở mức (40,7%). Như vậy, có thể thấy, động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng nói riêng và nhân viên y tế nói chung tại các bệnh viện phụ thuộc rất lớn vào đặc thù và bối cảnh của từng bệnh

viện. Tuy vậy, trong bối cảnh của viện YDHD Thành phố Hồ Chí Minh, ban giám đốc của bệnh viện cần quan tâm đến việc nâng cao sự hài lòng đối với công việc của điều dưỡng lâm sàng. Đặc biệt trong đó, tỷ lệ điều dưỡng đồng ý rằng họ hài lòng với công việc là rất thấp (10,5%). Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Hồ Ngọc Thành (2016) và Nguyễn Thị Kim Huệ (2016) tại bệnh viện Nhi Trung ương(1) (2). Tuy nhiên, kết quả này lại không tương đồng với kết quả nghiên cứu của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (2017) với tỷ lệ có động lực làm việc đều ở mức cao ở cả 3 nhóm câu phần(3). Thậm chí, khi so sánh với kết quả nghiên cứu của Phạm Xuân Anh Đào (2018) còn cho thấy sự trái ngược về tỷ lệ có động lực trong các nhóm câu phần(4). Nguyên nhân của vấn đề này xuất phát từ việc phân công công việc chưa hợp lý và chưa dựa trên nhu cầu của các điều dưỡng. Đây là điểm mà ban lãnh đạo bệnh viện và quản lý các khoa phòng cần có sự rà soát và điều chỉnh để đảm bảo sự cân đối và phù hợp trong quá trình phân công công việc cho các điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện.

Hạn chế của nghiên cứu

Cỡ mẫu cũng không đủ lớn để đánh giá tính giá trị bằng kỹ thuật thống kê. Mặc dù gặp những hạn chế trên, nhưng bộ công cụ tham khảo từ nghiên cứu khác mà đã được chuyên gia về lĩnh vực dịch sang tiếng Việt, đánh giá độ tin cậy và được tham khảo ý kiến của các cán bộ quản lý Viện YDHD Thành phố Hồ Chí Minh để xác định tính giá trị ban đầu. Bên cạnh đó, khi thực hiện thu thập thông tin, các đối tượng nghiên cứu được giải thích rõ ràng mục đích và ý nghĩa của nghiên cứu, động viên sự tự nguyện tham gia, cũng như giải thích việc trả lời các câu hỏi. Thời gian nghiên cứu cũng là mặt hạn chế không đề cập đến yếu tố văn hóa tổ chức có ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc mà các nghiên cứu sau cần khắc phục.

Một số yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc

Theo kết quả nghiên cứu, trong các yếu tố nhân khẩu học, thâm niên công tác và loại hình lao

động/hợp đồng là hai yếu tố có ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện. Trong đó, nhóm làm việc dưới 3 năm và nhóm hợp đồng có động lực làm việc thấp hơn nhiều so với nhóm làm từ 3 năm trở lên và nhóm biên chế. Kết quả này cũng tương đương với các kết quả nghiên cứu khác về động lực của nhân viên y tế tại Việt Nam (5), (2), (6). Đây cũng là điều mà bệnh viện cần giải quyết trong đó cần ưu tiên tuyển dụng và sắp xếp công việc cho nhân lực điều dưỡng một cách phù hợp và hiệu quả hơn. Ngược lại với thu nhập và chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc lại là yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng của bệnh viện. Đây là ý kiến thống nhất từ tất cả các bên của bệnh viện từ điều dưỡng, quản lý cho đến lãnh đạo bệnh viện. Điều kiện hạ tầng xuống cấp và trang thiết bị không đảm bảo yêu cầu công việc là tình trạng của khá nhiều bệnh viện công lập các tuyến hiện nay. Kết quả này cũng tương đồng với các nghiên cứu và báo cáo khác (7), (8), (4). Cùng với các giải pháp về nhân lực, phương pháp quản lý, quản trị, đổi mới cơ chế tài chính, ứng dụng công nghệ thông tin, cung ứng dược phẩm, thì công tác đầu tư, quản lý cơ sở hạ tầng, trang thiết bị y tế cũng đang hết sức được quan tâm, đẩy mạnh. Đầu tư, hoàn thiện hệ thống cơ sở vật chất là điều kiện để mở rộng, nâng cao kỹ thuật chuyên môn, tăng cường chất lượng khám chữa bệnh, đáp ứng sự mong đợi, sự hài lòng của người bệnh về dịch vụ y tế

Kết quả nghiên cứu cho thấy đào tạo và phát triển là yếu tố tác động tích cực đến động lực làm việc của điều dưỡng tại bệnh viện. Kết quả định lượng cũng cho thấy tỷ lệ điều dưỡng có trình độ cao đẳng và trung cấp cũng chiếm tới 75,5% và điều này có nghĩa là về lâu dài bệnh viện cần chú trọng đầu tư nâng cao trình độ dài hạn cho điều dưỡng chứ không chỉ là các khóa đào tạo ngắn hạn. Đây cũng là tình trạng chung của nhiều bệnh viện công lập tại Việt Nam.

Công tác quản trị và điều hành là yếu tố mang cả ảnh hưởng tích và tiêu cực đến động lực làm việc của điều dưỡng. Với hệ thống quản trị theo

hướng minh bạch, rõ ràng, Viện YDHDĐT thành phố Hồ Chí Minh đang đi theo đúng chiến lược chung của Bộ Y tế trong việc cải cách cơ chế vận hành và quản lý tại các cơ sở y tế công lập. Việc đội ngũ lãnh đạo, quản lý là những người có kỹ năng tốt cũng là một lợi thế cho bệnh viện để vận hành bệnh viện theo hệ thống quản trị hiện đại. Tuy nhiên, để duy trì được việc này lâu dài, bệnh viện cũng cần chú trọng vào việc đào tạo và chuyển giao liên tục giữa các cấp, các khoa phòng và thể hệ lãnh đạo, quản lý.

Yếu tố cuối cùng được đề cập đến trong các số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng chính là quan hệ trong công việc. Theo đó, tại Viện YDHDĐT thành phố Hồ Chí Minh, mối quan hệ đồng nghiệp của các điều dưỡng chính là yếu tố mang lại ảnh hưởng tích cực cho động lực làm việc của họ. Đây cũng là điều mà bệnh viện lại cần tiếp tục phát huy để duy trì động lực làm việc cho điều dưỡng lâm sàng.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Điểm trung bình động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Viện Y dược học dân tộc, thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 tương đối thấp là 3,72/5 điểm, tỷ lệ điều dưỡng lâm sàng có động lực là 76,7%. Yếu tố cam kết và sự tận tâm với công việc có tỷ lệ có động lực ở mức cao (86% và 94,2%). Cấu phần về hài lòng với công việc lại có tỷ lệ có động lực rất thấp (40,7%). Trong số các yếu tố nhân khẩu học đã nêu, chỉ có yếu tố về thâm niên công tác và yếu tố về loại hình lao động/hợp đồng là có ý nghĩa thống kê trong mối liên quan với động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện. Tỷ lệ điều dưỡng có thâm niên làm việc dưới 3 năm có động lực làm việc thấp $OR=0,29$ ($p=0,016$; $\chi^2=5,794$; $OR=0,29$). Tỷ lệ điều dưỡng thuộc nhóm biên chế có động lực làm việc cao $OR=2,63$ ($p=0,05$; $\chi^2=3,26$; $OR=2,63$).

Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của dưỡng lâm sàng, là nhà lãnh

đạo biết lắng nghe nhân viên, môi trường làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp. Những yếu tố hạn chế động lực làm việc của dưỡng lâm sàng là hệ thống chi trả, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc. Một số giải pháp cần ưu tiên thực hiện để cải thiện động lực làm việc của dưỡng lâm sàng tại bệnh viện như tăng chế độ phụ cấp (phụ cấp trực, phụ cấp ngành,...). Rà soát bố trí, phân công công việc phù hợp với khối lượng công việc, năng lực. Cải thiện môi trường làm việc, tăng thu nhập với chiến lược có lộ trình trong cơ chế tự chủ cũng như điều kiện làm việc của dưỡng lâm sàng tại Viện Y dược học dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả xin cảm ơn Trường Đại học Y tế công cộng; Ban lãnh đạo cùng toàn bộ tập thể Viện Y dược học dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh đã ủng hộ và tạo điều kiện cho chúng tôi thực hiện nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công Cộng; 2016.
2. Nguyễn Thị Kim Huệ. Tạo động lực lao động cho điều dưỡng viên tại bệnh viện Nhi trung ương: Trường ĐH Lao động Xã hội; 2016.
3. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai, Nguyễn Đức Thành, Phùng Thanh Hùng. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của điều dưỡng tại 14 khoa lâm sàng bệnh viện bệnh Nhiệt đới, thành phố Hồ Chí Minh năm 2017. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu và Phát triển. 2017;1(1):69-77.
4. Phạm Xuân Anh Đào. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của bác sĩ tại bệnh viện quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2018.
5. 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]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công Cộng; 2013.
6. Nguyễn Viết Tuấn. Động lực làm việc của điều

7. BVĐK Công an Nam Định. Báo cáo tổng kết hoạt động bệnh viện 2015.
8. Hoàng Mạnh Toàn. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng viên lâm sàng Bệnh viện Giao thông vận tải trung ương năm 2013 [Thạc sỹ quản lý bệnh viện]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công Cộng; 2013.

Motivation and some factors affecting motivation of clinical nurses working in traditional medicine institute of Ho Chi Minh City in 2019

Vo Tuan Ngoc¹ , Nguyen Trong Hieu² , Nguyen Duy Tien¹ , Nguyen Duc Thanh¹

¹Hanoi University of Public Health

²Traditional Medicine Institute of Ho Chi Minh City

Objectives: This study has two objectives as follows: To describe the motivations of clinical nursing and determine factors influencing the motivation of clinical nurses in the traditional medicine institute of Ho Chi Minh City in 2019. **Methods:** This is a cross-sectional descriptive study, combining quantitative and qualitative methods. Quantitative data was conducted via a self-administered questionnaire among 86 clinical nurses. Qualitative data was collected from 10 in-depth interviews and 2 focus groups discussion. **Main findings:** The average working motivation score of clinical nurses in the traditional medicine Institute Ho Chi Minh city is quite low (3.72/5); The proportion of clinical nurses being motivated is 76.7%. Commitment and dedication for the job have high motivation proportion(86% and 94.2 %). The nurses that satisfy their job have a very low motivated proportion(40.7%). This study found some factors which have a statistically significant association with general motivation are the main income earner in the family and income factor ($p<0.05$). The negative factors are promotion opportunities and working conditions. Therefore, it's necessary to provide solutions to help improve working condition as well as organize their job in some faculties so it's fit their demands and abilities, paying, also create an opportunity for a promotion to improve the working motivation of clinical nurses.

Keywords: *Motivation, influenced factor, Traditional medicine institute of Ho Chi Minh city.*