

MÔ TẢ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI BỆNH VIỆN QUÂN Y 354, NĂM 2017

ThS. ĐOÀN NGỌC SƠN - Bệnh viện Quân y 354

Phản biện khoa học: PGS.TS. NGUYỄN MINH HIẾU
Nguyên Trưởng Phòng Khoa học-Quản huân,
Cục Quân y

TÓM TẮT: **Mục tiêu:** Đánh giá thực trạng động lực làm việc và tìm hiểu một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng. **Đối tượng và phương pháp:** Nghiên cứu xã hội học, mô tả cắt ngang 226 điều dưỡng đang làm việc tại Bệnh viện Quân y 354, từ tháng 3-7/2017. **Kết quả:** Điều dưỡng có động lực làm việc tốt đạt từ 73,5-79,6%. Có 85,0% điều dưỡng tự hào về công việc, 84,0% điều dưỡng chủ động và trách nhiệm trong công việc, 78,4% điều dưỡng thấy công việc có ý nghĩa, 77,9% điều dưỡng yêu thích công việc. Điều dưỡng khối lâm sàng có động lực làm việc tốt cao hơn khu vực còn lại gấp 2,42 lần. Điều dưỡng viên có quan hệ tốt với đồng nghiệp và lãnh đạo thì có động lực làm việc cao hơn so với điều dưỡng viên có mối quan hệ chưa tốt. Công tác quản trị và điều hành tổ chức có ý nghĩa lớn trong việc tạo động lực làm việc, quản trị điều hành tốt giúp cho người điều dưỡng có động lực làm việc tốt gấp 1,97 lần so với nhóm cho rằng vấn đề này chưa tốt.

Từ khóa: Động lực làm việc, điều dưỡng.

ABSTRACT: **Objectives:** Evaluate the real situation of work motivation and investigation of some factors affecting the motivation of nursing. **Subjects and methods:** Sociological study, cross-sectional description of 226 nursing, who were working at the Military hospital 354, from March to July 2017. **Results:** Nurses with good working motivation reached 73.5-79.6%. There were 85.0% of nurses proud with their work, 84.0% of nurses proactive and responsible for their work, 78.4% of nurses found their work meaningful, 77.9% of nurses loved their work. Nurses of the clinical departments had better work motivation than the other departments by 2.42 times. Nurses with good relationships with colleagues and leaders had a higher motivation to work than nurses with poor relationships. The work of management and administration of the organization had a great significance in creating work motivation, good governance to help nurses have a good work motivation of 1.97 times compared to the group that considered this problem was not good.

Keywords: Motivation for work, nursing.

Chịu trách nhiệm nội dung: ThS. Đoàn Ngọc Sơn, Email: vudoanngocson@gmail.com

Ngày nhận bài: 25/02/2019; mời phản biện khoa học: 25/3/2019; chấp nhận đăng: 25/4/2019.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ.

Động lực làm việc tác động lớn đến người lao động. Một môi trường làm việc tích cực tạo cho nhân viên động lực lao động. Đây cũng là tiêu chí quan trọng của các nhà quản lý để xây dựng tổ chức. Vì thế, các công ty đã quan tâm hơn đến vấn đề xây dựng môi trường làm việc cho người lao động, từ không gian làm việc đến các nhu cầu cá nhân; từ mối tương tác giữa người lao động với nhau đến tương tác với người quản lý... để mang lại lợi ích cho tổ chức [1], [3]. Tại các cơ sở y tế, cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế và môi trường làm việc là các yếu tố quan trọng tạo nên năng suất lao động, tránh các rủi ro, tạo niềm tin cho người bệnh. Thực tế hiện nay, điều dưỡng viên thường phải làm việc với cường độ lớn, công việc lại gặp nhiều rủi ro, độc hại và bạo lực... [2]. Do đó, để phát huy hết năng lực chuyên môn,

tăng cường tính sáng tạo trong công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, thì việc tạo ra động lực làm việc là hết sức cần thiết [4].

Thời gian qua, Bệnh viện Quân y 354 đã từng bước khẳng định được vị thế của mình, đội ngũ điều dưỡng được quan tâm hơn và khẳng định vai trò. Tuy nhiên, đến nay, bệnh viện chưa có nghiên cứu nào về động lực làm việc của điều dưỡng. Chúng tôi triển khai nghiên cứu này với mục tiêu đánh giá thực trạng động lực làm việc và tìm hiểu một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực của điều dưỡng tại Bệnh viện Quân y 354.

2. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.

2.1. Đối tượng nghiên cứu:

226 điều dưỡng đang làm việc tại Bệnh viện Quân y 354, từ tháng 3/2017 đến tháng 6/2017 đồng ý tham gia nghiên cứu.

2.2. Phương pháp nghiên cứu:

- Thiết kế nghiên cứu: xã hội học, mô tả cắt ngang.

- Trình tự nghiên cứu: xây dựng bộ công cụ nghiên cứu theo khung lí thuyết của Henzberg F (chia làm nhóm các yếu tố tạo động lực và các yếu tố ảnh hưởng) để thu thập số liệu.

- Các chỉ tiêu nghiên cứu:

+ Các yếu tố tạo động lực làm việc: yếu tố nhân khẩu/nghề nghiệp; sự hài lòng; điều kiện làm việc; quan hệ với đồng nghiệp, với lãnh đạo; quản trị và điều hành.

+ Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc: sự thành đạt; bản chất công việc; sự ghi nhận thành tích; phát triển chuyên môn nghề nghiệp.

- Đánh giá kết quả theo thang điểm Likert cho từng chỉ tiêu: rất không đồng ý (1 điểm); không đồng ý (2 điểm); bình thường (3 điểm); đồng ý (4 điểm); rất đồng ý (5 điểm). Dựa trên điểm của các tiểu mục, chia thành hai nhóm: chưa có động lực (từ 1-3 điểm); có động lực (từ 4-5 điểm). Từ đó, có điểm trung bình (TB) và điểm động lực chung (ĐLC) cho từng chỉ tiêu nghiên cứu.

- Xử lí số liệu: bằng phương pháp thống kê y học thông thường

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN.

3.1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu:

Bảng 1. Đặc điểm đối tượng nghiên cứu.

Đặc điểm		Số ĐD	Tỉ lệ %
Giới tính	Nam	85	37,6
	Nữ	141	62,4
Tuổi	Dưới 30 tuổi	21	9,3
	Từ 30-40 tuổi	133	58,8
	Trên 41 tuổi	72	31,9
Trình độ chuyên môn	Trung cấp, cao đẳng	173	76,5
	Đại học, sau đại học	53	23,5
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	08	3,5
	Kết hôn	213	94,2
	Ly hôn/góa bụa	02	2,2
Là thu nhập chính trong gia đình	Có	159	70,4
	Không	67	29,6
Thâm niên công tác	Từ 1-5 năm	15	6,6
	Từ 5-10 năm	78	34,5
	Trên 10 năm	133	58,8
Khoa ban công tác	Khối lâm sàng	173	76,5
	Khối cận lâm sàng	47	20,8
	Ban chức năng	06	2,7

3.2. Các yếu tố tạo động lực làm việc:

Bảng 2. Sự hài lòng với công việc.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
Hài lòng với công việc	4,03	0,69
Hài lòng với đồng nghiệp	4,13	0,74
Hài lòng với người chỉ huy	4,01	0,72

Bảng 3. Cơ sở vật chất, trang thiết bị.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
Trang thiết bị đầy đủ để phục vụ công việc.	4,01	0,72
Cơ sở vật chất đầy đủ để phục vụ công việc.	4,2	0,73
Thiết bị hiện có bảo đảm an toàn cho công việc.	4,22	0,72

Bảng 4. Mối quan hệ với đồng nghiệp.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
Thấy thoải mái khi làm việc với đồng nghiệp khác.	4,09	0,74
Được đồng nghiệp động viên, hỗ trợ trong công việc.	4,17	0,71
Được đồng nghiệp giúp đỡ khi khó khăn.	4,25	0,71
Thường xuyên trao đổi thông tin với đồng nghiệp.	4,19	0,74
Luôn quý mến đồng nghiệp	4,21	0,73

Bảng 5. Mối quan hệ với lãnh đạo.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
CHKB giải quyết tốt những khó khăn, vướng mắc.	4,1	0,75
CHKB đối xử công bằng.	4,14	0,73
CHKB chia sẻ, lắng nghe ý kiến của nhân viên.	4,14	0,73
CHKB động viên kịp thời khi hoàn thành nhiệm vụ.	4,15	0,75
CHKB hướng dẫn nhiệt tình trong công việc.	4,15	0,7

(CHKB: chỉ huy khoa, ban).

Bảng 6. Quản trị và điều hành của tổ chức.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
Hiểu rõ CĐCS và KLQĐ, nội quy, quy chế bệnh viện.	4,21	0,72
Công việc quá tải và nhiều áp lực phải hoàn thành.	4,18	0,71
Sự giám sát người quản lí ảnh hưởng động lực.	3,98	0,79
Thân nhân được hưởng các chế độ theo quy định.	4,05	0,71

(CĐCS: chế độ chính sách, KLQĐ: kỉ luật quân đội).

3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực:

Bảng 7. Bản chất công việc.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
Cảm thấy công việc của mình có ý nghĩa.	4,13	0,74
Thích những công việc mình đang làm.	4,15	0,76
Tự hào với công việc mình đang làm tại Bệnh viện	4,24	0,7
Chủ động và có tinh thần trách nhiệm với công việc	4,2	0,69

Bảng 8. Sự ghi nhận thành tích.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
Chỉ huy luôn ghi nhận những kết quả đạt được	4,22	0,76
Được đóng góp và ghi nhận ý kiến có ích cho đơn vị	4,04	0,75
Đồng nghiệp sẵn sàng ghi nhận kết quả đạt được.	4,03	0,73
Phương thức thi đua khen thưởng của đơn vị công bằng	4,16	0,74

Bảng 9. Phát triển chuyên môn nghề nghiệp.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
Bệnh viện tạo điều kiện thăng cấp khi đạt thành tích.	4,05	0,78
Được cơ quan tạo điều kiện đi học nâng cao trình độ.	4,09	0,75
Được chỉ huy định hướng công việc	4,15	0,67

Bảng 10. Sự thành đạt.

Các yếu tố động lực	Điểm TB	Điểm ĐLC
Công việc được xã hội đánh giá cao và tôn trọng.	4,07	0,76
Công việc được chỉ huy đánh giá cao và tôn trọng.	4,19	0,75
Công việc được đồng nghiệp đánh giá cao và tôn trọng.	4,12	0,76
Công việc được gia đình đánh giá cao và tôn trọng.	4,16	0,75
Công việc được người bệnh đánh giá cao và tôn trọng.	4,15	0,73

3.4. Một số yếu tố liên quan với động lực làm việc:

Bảng 11. Các yếu tố nhân khẩu học.

Các yếu tố		Động lực làm việc		Tổng	OR khoảng tin cậy	p
		Tốt	Chưa tốt			
Giới tính	Nam	56 (65,9%)	29 (34,1%)	85	1,06 (0,6-1,87)	0,837
	Nữ	91 (64,5%)	50 (35,5%)	141		
Tuổi	≤ 40 tuổi	110 (67,1%)	54 (32,9%)	164	1,38 (0,75-2,52)	0,3
	>40 tuổi	37 (59,7%)	25 (40,3%)	62		
Trình độ chuyên môn	Trung cấp, cao đẳng	116 (61,7%)	57 (32,9%)	173	1,44 (0,77-2,72)	0,253
	Đại học, sau đại học	31 (58,5%)	22 (41,5%)	53		
Tình trạng hôn nhân	Đang kết hôn	138 (64,8%)	75 (35,2%)	213	0,82 (0,24-2,75)	0,74
	Chưa kết hôn/li thân/li hôn/góa bụa.	9 (69,2%)	4 (30,8%)	13		
Là thu nhập chính trong gia đình	Có	49 (30,7%)	110 (69,3%)	159	1,68 (0,73-3,9)	0,222
	Không	13 (19,5%)	54 (80,5%)	67		
Thời gian công tác	Từ 10 năm trở xuống	60 (64,5%)	33 (35,5%)	93	0,96 (0,55-1,68)	0,889
	Trên 10 năm	87 (65,4%)	46 (34,6%)	133		
Khoa ban công tác	Khoa lâm sàng	121 (69,9%)	52 (30,1%)	173	2,42 (1,29- 4,53)	0,049
	Phòng ban, khoa CLS	26 (49,1%)	27 (50,9%)	53		

Bảng 12. Mối liên quan giữa đặc thù công việc và động lực làm việc.

Các yếu tố nghề nghiệp		Động lực làm việc		Tổng	OR khoảng tin cậy	p
		Tốt	Chưa tốt			
Hài lòng với công việc	Hài lòng	98 (66,2%)	50 (33,8%)	148	1,16 (0,66-2,06)	0,61
	Chưa hài lòng	49 (62,8%)	29 (37,2%)	78		
Quan hệ với đồng nghiệp	Tốt	126 (69,6%)	55 (30,4%)	181	2,62 (1,25-5,10)	0,004
	Chưa tốt	21 (46,7%)	24 (53,3%)	45		
Quan hệ với lãnh đạo	Tốt	114 (69,1%)	51 (30,9%)	165	1,9 (1,04-3,46)	0,036
	Chưa tốt	33 (54,1%)	28 (45,9%)	61		
Quản trị và điều hành	Tốt	111 (69,6%)	48 (30,4%)	159	1,97 (1,1-3,55)	0,022
	Chưa tốt	36 (53,7%)	31 (46,3%)	67		
Ý nghĩa của công việc	Tốt	126 (68,5%)	58 (31,5%)	184	2,17 (1,1-4,29)	0,023
	Chưa tốt	21 (50,0%)	21 (50,0%)	42		
Phát triển chuyên môn	Tốt	101 (63,9%)	57 (36,1%)	158	0,85 (0,46-1,55)	0,59
	Chưa tốt	46 (67,6%)	22 (32,4%)	68		

4. BÀN LUẬN.

4.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng:

- Động lực làm việc dưới góc độ thành đạt: sự đánh giá của chỉ huy tạo cho người điều dưỡng động lực làm việc cao nhất là 4,19 điểm (chiếm tỉ lệ 80,1%); tương đương nghiên cứu của Võ Văn Tài năm 2010, Lê Quang Trí năm 2013 và Nguyễn Hoàng Sơn năm 2014 (sự đánh giá của người chỉ huy tạo cho người điều dưỡng động lực làm việc lần lượt là 78,2%, 72,2%, 71,9%) [6], [8] [5].

- Động lực làm việc dưới góc độ bản chất công việc: điểm trung bình đối với các yếu tố này đều trên 4 điểm, chiếm 78,4%. Điều này cho thấy, ổn định và sự an toàn trong công việc là những yếu tố không thể thiếu với người điều dưỡng. Kết quả này thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Việt Triều năm 2015 (tỉ lệ nhân viên y tế có động lực với yếu tố này chiếm 92,4%) [9], nhưng tương đương với nghiên cứu của Nguyễn Đình Toàn năm 2013 (70% có động lực với bản chất công việc) [7].

- Động lực làm việc dưới góc độ ghi nhận thành tích và thăng tiến: việc khen thưởng, ghi nhận thành tích, cho đi đào tạo là các yếu tố kích thích người lao động làm việc hiệu quả, nâng cao năng suất lao động. Trong nghiên cứu này, người điều dưỡng có nguyện vọng tiếp tục được học tập đạt 79,6%, đồng nghiệp ghi nhận kết quả đạt được là 75,2%, đồng ý với phương thức thi đua khen thưởng là 79,2%. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Việt

Triều năm 2015 (yếu tố sự ghi nhận thành tích là 69,7%) [13]. Theo nghiên cứu của Võ Văn Tài năm 2010 với đối tượng bác sĩ, yếu tố sự ghi nhận thành tích là 79,2% [6]. 72,5% điều dưỡng đồng ý với sự tăng cấp khi đạt thành tích.

4.2. Các yếu tố tạo động lực làm việc của điều dưỡng:

- Các yếu tố nhân khẩu học: trong nghiên cứu này, sự khác biệt giữa động lực làm việc của người điều dưỡng ở những khu vực khác nhau có ý nghĩa thống kê. Điều dưỡng làm việc tại các khoa lâm sàng có động lực làm việc tốt cao gấp 2,42 lần so với điều dưỡng đang làm việc tại các phòng chức năng và các khoa cận lâm sàng. Kết quả này có sự khác biệt so với nghiên cứu của Nguyễn Hoàng Sơn và Nguyễn Việt Triều [9].

- Các yếu tố nghề nghiệp:

+ Sự hài lòng với công việc: tạo sự hài lòng trong công việc là một việc làm cần thiết nhằm nâng cao năng suất lao động. Yếu tố hài lòng với công việc đạt 4,03 điểm, đa số đều hài lòng với công việc mình đang làm; điều dưỡng cũng rất quan tâm đối với sự hài lòng với đồng nghiệp đạt 4,13 điểm, thể hiện sự đoàn kết nội bộ tương đối tốt; mức độ hài lòng với người chỉ huy đạt 4,01 điểm. Có 74,3% hài lòng với người chỉ huy (trong đó 47,8% hài lòng và 26,5% rất hài lòng).

+ Điều kiện làm việc: theo nghiên cứu của Inke Mathauer và cộng sự (2006) thấy, nhiều nhân viên y tế thất vọng và mất dần môi trường làm việc vì họ bị cản trở công việc do thiếu hụt

phương tiện, vật tư; không có đầy đủ hoặc không thích hợp các công cụ quản lý nguồn nhân lực [10]. Nghiên cứu này cho thấy, điểm trung bình của các yếu tố, như bảo đảm trang thiết bị là 4,01 điểm, cơ sở vật chất là 4,2 điểm, an toàn lao động là 4,22 điểm. Tỷ lệ nhân viên có điểm với yếu tố điều kiện làm việc đạt 74,7-82,7%; cao hơn so với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Đình Toàn (2013) với chỉ 17% có môi trường làm việc tốt và 83% nhân viên y tế chưa có môi trường làm việc tốt với yếu tố này [7].

+ Mối quan hệ với đồng nghiệp trong công việc: quan hệ tốt với đồng nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo động lực làm việc tốt. Trong nghiên cứu này, có 181 điều dưỡng viên có động lực làm việc tốt, cao hơn gấp 2,62 lần nhóm có quan hệ chưa tốt; tương đương với kết quả nghiên cứu tại Bệnh viện Đa khoa Hoàn Mỹ, Minh Hải, Cà Mau, có liên quan giữa môi trường làm việc và mối quan hệ với đồng nghiệp [9]. Nghiên cứu của Hoàng Hồng Hạnh cho thấy, môi trường làm việc của các bác sĩ tại Bệnh viện Châm cứu Trung ương có liên quan với mối quan hệ với lãnh đạo [2].

+ Yếu tố quản trị và điều hành của tổ chức: nghiên cứu cho thấy, người điều dưỡng hiện nay đang gắn bó với bệnh viện, các quy định nghiêm ngặt như kỷ luật, chế độ chuyên môn, áp lực công việc hay các chế tài khác không gây ảnh hưởng đến công việc của họ. Điều này thể hiện bằng kết quả điểm trung bình các yếu tố này trên 4 điểm; cao hơn nghiên cứu của Lê Quang Trí (2013), có tỉ suất này là 2,79 [8]. Ngược lại, nghiên cứu Nguyễn Việt Triều (2015) cho thấy, mối liên quan giữa yếu tố quản trị và điều hành tổ chức không có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$) [9].

5. KẾT LUẬN.

Nghiên cứu 226 điều dưỡng đang làm việc tại Bệnh viện Quân y 354, từ tháng 3/2017 đến tháng 6/2017, kết luận:

- Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc tốt đạt từ 73,5-79,6%. Có 85,0% điều dưỡng tự hào về công việc, 84,0% điều dưỡng chủ động và trách nhiệm trong công việc, 78,4% điều dưỡng thấy công việc có ý nghĩa và 77,9% điều dưỡng yêu thích công việc.

- Điều dưỡng khối lâm sàng có động lực làm việc tốt cao hơn khu vực còn lại gấp 2,42 lần.

- Điều dưỡng viên có quan hệ tốt với đồng nghiệp và lãnh đạo có động lực làm việc cao hơn so với điều dưỡng viên có mối quan hệ chưa tốt.

- Công tác quản trị và điều hành tổ chức có ý nghĩa cao trong việc tạo động lực làm việc, quản trị điều hành tốt giúp cho người điều dưỡng có động lực làm việc tốt gấp 1,97 lần so với nhóm cho rằng vấn đề này chưa tốt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.

2. Hoàng Hồng Hạnh (2013), *Nghiên cứu các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của bác sĩ Bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương năm 2011*, Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.

3. Nguyễn Khắc Hoàn (2010), "Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên", *Tạp chí Khoa học, Đại học Huế*.

4. Phùng Diệu Linh (2012), *Sự cần thiết phải tạo động lực cho người lao động*.

5. Nguyễn Hoàng Sơn (2014), *Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Lấp Vò, Đồng Tháp năm 2014*, Đại học Y tế công cộng.

6. Võ Văn Tài (2010), *Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Quảng Ninh năm 2009-2010*, Trường Đại học Y tế công cộng.

7. Nguyễn Đình Toàn (2013), *Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa huyện Lạng Giang, tỉnh Bắc Giang năm 2013*, Trường đại học Y tế công cộng.

8. 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 Đa khoa Đồng Tháp năm 2013*, Trường đại học Y tế công cộng.

9. Nguyễn Việt Triều (2015), *Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế, tại Bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ, Minh Hải, Cà Mau năm 2015*, Trường Đại học Y tế công cộng.

10. Inke Mathauer and Ingo Imhoff (2006), *Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools*, Human Resources for Health, pp. 4-24. □