

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Truyền máu huyết học, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020Dương Ngọc Phương Trang¹, Bùi Thị Mỹ Anh², Nguyễn Đức Thành^{2*}**TÓM TẮT**

Mục tiêu: Nghiên cứu được thực hiện với 2 mục tiêu mô tả động lực làm việc (ĐLLV) của điều dưỡng viên (ĐDV) và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Truyền máu Huyết học, thành phố Hồ Chí Minh năm 2020.

Phương Pháp: Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính, ĐLLV của ĐDV được đánh giá dựa trên 3 khía cạnh với 10 tiêu mục. Nghiên cứu định lượng được thực hiện trên 104 ĐDV, nghiên cứu định tính tiến hành phỏng vấn sâu (PVS) và thảo luận nhóm (TLN) đại diện ban giám đốc, phòng TCCB, phòng điều dưỡng và các ĐDV, trong thời gian từ tháng 4 – tháng 8/2020.

Kết quả: Kết quả cho thấy 72,1% ĐDV tại bệnh viện có ĐLLV. Điểm trung bình ĐLLV đạt mức 3,9/5. Khía cạnh về sự tận tâm, tỷ lệ ĐDV có ĐLLV cao nhất (93,3%). Ở vị trí thứ hai là khía cạnh về hài lòng với công việc có 80,8% ĐDV có ĐLLV. Khía cạnh về cam kết với bệnh viện có tỷ lệ ĐDV có ĐLLV thấp nhất với 73,1%. Một số yếu tố như tuổi, tình trạng hôn nhân, thâm niên công tác, có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với ĐLLV chung ($p < 0,05$).

Kết luận: Thu nhập và chế độ đãi ngộ khác, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển có ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của ĐDV tại bệnh viện. Các yếu tố thuộc về phân công công việc, đánh giá thực hiện công việc có ảnh hưởng tiêu cực đến ĐLLV của ĐDV.

Từ khóa: Động lực làm việc, yếu tố ảnh hưởng, điều dưỡng, ...

ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc (ĐLLV) của nhân viên y tế (NVYT) đóng vai trò quan trọng, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc tăng hiệu quả thực hiện công việc của tổ chức. ĐDV là nhóm đối tượng chiếm tỷ lệ lớn nhất trong các cơ sở y tế và đảm nhận rất nhiều công đoạn quan trọng trong quá trình thăm khám, điều trị và phục hồi cho bệnh nhân, việc tìm hiểu và xác định ĐLLV của nhóm NVYT này là vô cùng cần thiết (1).

Trên thế giới và Việt Nam đã có nhiều nghiên cứu về ĐLLV của NVYT sử dụng bộ công cụ đo lường ĐLLV của Mbindyo (2009) (2) dựa trên thuyết 2 nhân tố của F. Herzberg. Các nghiên cứu cho thấy ĐLLV được cấu thành từ nhiều thành phần bao gồm hài lòng với công việc, sự cam kết với tổ chức và sự tận tâm. Tỷ lệ ĐDV có ĐLLV tại các nghiên cứu dao động từ 30-70% và một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐDV như chính sách quản lý của bệnh viện, chế độ lương thưởng, khối



*Địa chỉ liên hệ: Nguyễn Đức Thành

Email: ndt@huph.edu.vn

¹ Bệnh viện Truyền máu huyết học,
Thành phố Hồ Chí Minh

² Trường Đại học Y tế Công cộng

Ngày nhận bài: 10/9/2020

Ngày phản biện: 11/9/2020

Ngày đăng bài: 29/9/2020

lượng, mức độ thực hiện công việc và điều kiện làm việc (3).

Bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh hiện có tổng số 180 ĐDV, chiếm tỷ lệ 33% trong tổng số nhân lực toàn bệnh viện. Tuy nhiên, hiện nay vấn đề quá tải bệnh viện, thường xuyên phải bổ sung, tăng cường nhân lực ĐDV cho khối Ngân hàng máu đi lưu động các tua lấy máu vào các ngày trong tuần (kể cả thứ bảy và chủ nhật) dẫn đến môi trường làm việc căng thẳng (4). Theo thống kê từ Phòng Tổ chức cán bộ trong năm 2018 và 2019, có hơn 20 ĐDV xin chuyển đổi công tác ra hành chính và hơn 35 ĐDV xin nghỉ việc vì nhiều lý do khác nhau (4). Thực tế này đặt ra câu hỏi ĐLLV của ĐDV đang công tác tại bệnh viện như thế nào và những yếu tố nào ảnh hưởng đến ĐLLV của họ? Vì vậy, chúng tôi tiến hành nghiên cứu: **“Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐDV tại bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh năm 2020”** nhằm mục tiêu mô tả ĐLLV và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐDV tại bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh năm 2020.

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp định lượng và định tính.

Thời gian, địa điểm nghiên cứu

- Thời gian: từ tháng 4/2020 đến tháng 8/2020
- Địa điểm: Bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh.

Đối tượng nghiên cứu

ĐDV đang làm việc tại bệnh viện Truyền máu Huyết học TP. HCM năm 2020. **Tiêu chuẩn lựa chọn:** Đối tượng đồng ý tham gia nghiên cứu; Đối tượng có khả năng trả lời phỏng vấn.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:

Nghiên cứu định lượng: Chọn toàn bộ 104 ĐDV đang làm việc tại 13 khoa và 01 phòng của bệnh viện và thỏa mãn tiêu chí lựa chọn.

Nghiên cứu định tính: gồm 03 cuộc PVS (gồm đại diện lãnh đạo bệnh viện, trưởng phòng Tổ chức cán bộ, trưởng phòng Điều dưỡng) và 04 TLN (01 TLN với ĐDV trưởng các khoa, 03 TLN với ĐDV các khoa) với cách thức chọn mẫu có chủ đích.

Biến số nghiên cứu

Biến số nhân khẩu học của ĐDV (tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, thu nhập, thâm niên, khoa phòng công tác, tình trạng hôn nhân). **Biến số ĐLLV** gồm 3 yếu tố với 10 tiểu mục gồm 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 ĐLLV gồm thu nhập và chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển, đánh giá công việc.

Công cụ và phương pháp thu thập số liệu

Bộ câu hỏi định lượng được xây dựng dựa trên công cụ đo lường ĐLLV cho NVYT của tác giả Mbindyo (2) phiên bản rút gọn với 3 yếu tố và 10 tiểu mục. Cụ thể, 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). Thang đo ĐLLV đánh giá mức độ của các yếu tố dựa vào thang điểm Likert 5 cấp độ từ rất không đồng ý (1 điểm) đến rất đồng ý (5 điểm). Bộ câu hỏi định lượng được tiến hành phát vấn tại khoa. Bộ công cụ định tính gồm hướng dẫn PVS và TLN được xây dựng dựa trên các chủ đề định tính của nghiên cứu.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu định lượng sau khi thu thập được tổng hợp, làm sạch và nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1 và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 26.0. Mức điểm được coi là “có động lực” đại diện cho từng yếu tố khi điểm trung bình của tiểu mục ≥ 4 . Các thông tin định tính được gỡ băng, phân tích theo các nhóm chủ đề, mục tiêu nghiên cứu nhằm hỗ trợ kết quả định lượng.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng thông qua Quyết định số 169/2020/YTCC-HD3 ngày 27/4/2020 và được sự chấp thuận của Ban Giám đốc bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh.

KẾT QUẢ

Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

Bảng 1: Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu (n=104)

	Thông tin chung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	19	18,3
	Nữ	85	81,7
Tuổi	<30 tuổi	16	15,4
	30 -< 40 tuổi	65	62,5
	40 - 60 tuổi	23	22,1
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	40	38,4
	Đã kết hôn	64	61,6
Trình độ học vấn	Trung cấp	24	23,1
	Cao đẳng	14	13,5
	Đại học	63	60,6
	Sau đại học	3	2,8
Chuyên môn khác	Quản trị kinh doanh	2	1,9
	Kinh tế	1	0,9
Thu nhập trung bình	≤ 10 triệu/tháng	35	33,7
	11-15 triệu/tháng	40	38,5
	>15 triệu/tháng	29	27,9

Nghiên cứu được tiến hành trên 104 ĐDV, trong đó nữ giới chiếm đa số với 81,7%, nam chỉ chiếm 18,3%. Về tuổi, nhóm 30-40 tuổi có tỷ lệ cao nhất với 62,5%, sau đó là nhóm 40-60 tuổi với 22,1%, thấp nhất là nhóm <30 tuổi với 15,4%. Về tình trạng hôn nhân, hơn 60% ĐDV

tại bệnh viện đã kết hôn. Về trình độ học vấn, tỷ lệ ĐDV có trình độ đại học cao nhất (60,6%), tiếp theo là trình độ trung cấp (23,1%) và trình độ cao đẳng (13,5%), chỉ có một số ít ĐDV có trình độ sau đại học (2,8%). Về thu nhập, nhóm ĐDV có thu nhập 11-15 triệu/tháng có

tỷ lệ cao nhất (38,5%), tiếp theo là nhóm có thu nhập dưới 10 triệu/tháng (33,7%) và nhóm có thu nhập >15 triệu/tháng (27,9%).

Động lực làm việc của ĐDV tại bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 2: Động lực làm việc của ĐDV theo khía cạnh hài lòng với công việc (n=104)

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý n (%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
		1	2	3	4	5		
Sự hài lòng với công việc								
B11	Có động lực tiếp tục làm việc bệnh viện	1 (0,9)	8 (7,7)	10 (9,6)	74 (71,2)	11 (10,6)	3,8	0,8
B12	Hài lòng với công việc hiện tại	0 (0)	9 (8,7)	9 (8,7)	72 (69,2)	14 (13,5)	3,9	0,8
B13	Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	0 (0)	9 (8,7)	10 (9,6)	71 (68,3)	14 (13,5)	3,9	0,8
Sự cam kết								
B21	Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở BV	0 (0)	10 (9,6)	13 (12,5)	64 (61,5)	17 (16,3)	3,9	0,8
B22	Tự hào khi làm việc ở bệnh viện	0 (0)	9 (8,7)	17 (16,3)	61 (58,7)	17 (16,3)	3,8	0,8
B23	Vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những bệnh viện khác	0 (0)	9 (8,7)	16 (15,4)	61 (58,7)	18 (17,3)	3,9	0,8
B24	bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình	0 (0)	10 (9,6)	17 (16,3)	59 (56,7)	18 (17,3)	3,8	0,8
Sự tận tâm với công việc								
B31	Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả	0 (0)	0 (0)	5 (4,8)	71 (68,3)	28 (26,9)	4,2	0,5
B32	Bản thân là nhân viên chăm chỉ	0 (0)	0 (0)	7 (6,7)	60 (57,7)	37 (35,6)	4,3	0,6
B33	Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	0 (0)	0 (0)	1 (0,9)	64 (61,6)	39 (37,5)	4,4	0,5

(1: Rất không đồng ý ~ 5: Rất đồng ý)

Kết quả cho thấy đa số ĐDV hài lòng với công việc trên cả ba nội dung có động lực tiếp tục làm việc tại bệnh viện (81,6%), hài lòng với công việc hiện tại (82,7%) và hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân (81,5%). Tuy nhiên, cũng có khoảng 8-9% các ĐDV chưa thấy hài lòng với công việc

tại bệnh viện. Điểm trung bình về mức độ hài lòng hiện ở mức 3,8-3,9/5.

Về sự cam kết, tỷ lệ ĐDV nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở bệnh viện cao nhất (77,8%), tiếp theo là niềm vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những

bệnh viện khác (76,0%), sự tự hào khi làm việc ở bệnh viện (75,0%) và bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc (74,0%). Tuy nhiên, cũng có khoảng 9-10% các ĐDV chưa thực sự cảm thấy cam kết với bệnh viện. Điểm trung bình của các nội dung đánh giá về khía cạnh cam kết khá đồng đều ở mức 3,8-3,9/5.

Sự tận tâm với công việc, tỷ lệ ĐDV đồng ý với việc bản thân chấp hành giờ giấc làm việc lên đến 99,1%. Hai nội dung còn lại hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả và bản thân là nhân viên chăm chỉ cũng có tỷ lệ đồng ý cao (>90%). Điểm trung bình của các nội dung đánh giá về khía cạnh sự tận tâm với công việc ở mức 4,2-4,4/5.

Bảng 3: Động lực làm việc chung của ĐDV (n=104)

TT	Nội dung	Có động lực làm việc n (%)	Trung bình	Độ lệch chuẩn
B1	Hài lòng với công việc	84 (80,8)	11,6	2,2
B2	Cam kết với bệnh viện	76 (73,1)	15,3	3,2
B3	Sự tận tâm với công việc	97 (93,3)	12,9	1,5
ĐLLV chung		75 (72,1)	39,0	6,1

Tỷ lệ ĐDV có ĐLLV tại thời điểm nghiên cứu là 72,1%. Trong đó, tỷ lệ ĐDV có ĐLLV theo khía cạnh sự tận tâm với công việc cao hơn hẳn so với hai khía cạnh còn lại là hài lòng với công việc và cam kết với bệnh viện. Tỷ lệ tương ứng của các khía cạnh này lần lượt là 93,3%, 80,8% và 73,1%. Điểm

trung bình ĐLLV của ĐDV đạt 39,0/50 tương đương 3,9/5.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐDV tại bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh

Các yếu tố nhân khẩu học

Bảng 4: Mối liên quan giữa ĐLLV của ĐDV và đặc điểm nhân khẩu học (n=104)

Các yếu tố		Động lực làm việc		P	χ^2	OR (95% CI)
		Có n (%)	Không n (%)			
Nhóm tuổi	≥ 30 tuổi	68 (77,3)	20 (22,7)	0,006*	7,56	4,4 (1,5-13,2)
	< 30 tuổi	7 (43,8)	9 (56,3)			
Giới	Nam	17 (73,7)	5 (26,3)	0,866	0,03	1,1 (0,4-3,4)
	Nữ	61 (71,8)	24 (28,2)			
Trình độ	Trung cấp, CĐ	28 (73,7)	10 (26,3)	0,787	0,07	1,1 (0,5-2,8)
	Đại học, SDH	47 (71,2)	19 (27,9)			
Tình trạng hôn nhân	Đã kết hôn	54 (83,1)	11 (16,9)	0,001*	10,36	4,2 (1,7-10,4)
	Chưa kết hôn	21 (53,8)	18 (46,2)			

	Các yếu tố	Động lực làm việc		P	χ^2	OR (95% CI)
		Có n (%)	Không n (%)			
Thu nhập	>10 triệu/tháng	57 (82,6)	12 (17,4)	0,001*	11,22	4,5 (1,8-11,1)
	=<10 triệu/tháng	18 (51,4)	17 (48,6)			
Thời gian công tác	≥ 5 năm	69 (78,4)	19 (21,6)	0,001*	11,27	6,1 (1,9-18,8)
	< 5 năm	6 (37,5)	10 (62,5)			
Loại hợp đồng	Biên chế	37 (80,4)	9 (19,6)	0,092	2,84	2,2 (0,9-5,4)
	Hợp đồng	38 (65,5)	20 (34,5)			

(* Có ý nghĩa thống kê $p < 0,05$)

Kết quả phân tích cho thấy tuổi, tình trạng hôn nhân và thu nhập là các yếu tố liên quan đến ĐLLV của ĐDV tại bệnh viện. Nhóm ĐDV ≥ 30 tuổi có ĐLLV cao hơn 4,4 lần so với nhóm <30 tuổi (OR=4,4; 95%CI=1,5-13,2). Nhóm ĐDV đã kết hôn có ĐLLV cao hơn 4,2 lần so với nhóm chưa kết hôn (OR=4,2; 95%CI=1,7-10,4). Nhóm ĐDV thu nhập >10 triệu/tháng có ĐLLV cao hơn 4,5 lần so với nhóm thu nhập =<10 triệu/tháng (OR=4,5; 95%CI=1,8-11,1). Nhóm ĐDV làm việc >5 năm có ĐLLV cao hơn 6,1 lần so với nhóm làm việc =< 5 năm (OR=6,1; 95%CI=1,9-18,8).

Kết quả phân tích định tính về một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐDV cho thấy yếu tố thu nhập và chế độ đãi ngộ khác, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển có ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của ĐDV. Trong khi đó các yếu tố về phân công công việc, đánh giá thực hiện công việc có ảnh hưởng tiêu cực đến ĐLLV của ĐDV.

Thu nhập và chế độ đãi ngộ

Kết quả định tính cho thấy bệnh viện thường xuyên cập nhật và vận dụng phù hợp các quy định về chế độ lương thưởng để đảm bảo thu nhập cho cán bộ nhân viên tại bệnh viện, trong đó có các ĐDV, bất kể là cán bộ biên chế hay hợp đồng. Có thể thấy thu nhập và

chế độ đãi ngộ là yếu tố ảnh hưởng tương đối tích cực đến ĐLLV của ĐDV tại bệnh viện.

“ĐDV tại bệnh viện được hỗ trợ tăng thu nhập thông qua các chế độ phụ cấp bao gồm có phụ cấp hành chính, phụ cấp tua trực trực và khen thưởng khi đạt thành tích... Nhìn chung, các phụ cấp rất phù hợp và khích lệ anh chị em làm việc, phục vụ bệnh nhân” (TLN_ĐDV).

Điều kiện làm việc

Nhìn chung cơ sở vật chất và trang thiết bị đáp ứng được nhu cầu làm việc trong công tác chăm sóc người bệnh. Tuy nhiên, riêng tại cơ sở 2 của bệnh viện, do khuôn viên nhỏ hẹp nên việc bố trí phòng nghỉ ngơi cho ĐDV chưa đảm bảo. Vì vậy, điều kiện làm việc có thể coi là một yếu tố ảnh hưởng khá tích cực đến ĐLLV của ĐDV.

“Điều kiện và môi trường làm việc, chính sách quản trị của bệnh viện đều tốt và thuận lợi cho đội ngũ quản lý và nhân viên” (TLN_ĐDV).

Đào tạo và phát triển

Việc đào tạo chuyên môn, phát triển và xây dựng năng lực quản lý cũng được bệnh viện chú trọng. Hàng năm phòng điều dưỡng đều

xây dựng kế hoạch đào tạo ngắn hạn và dài hạn dành cho ĐDV. Số lượng ĐDV tham gia đào tạo được dựa trên nhu cầu của khoa và bản thân ĐDV. Phần lớn các trường hợp tham gia đào tạo dài hạn là nhóm có trình độ trung cấp, cao đẳng được nâng lên trình độ đại học. Quá trình xét duyệt nhu cầu đào tạo nhận được sự đồng thuận và không có vướng mắc. Bên cạnh đó, chế độ hỗ trợ đào tạo của bệnh viện cũng được các ĐDV đánh giá là tương đối phù hợp.

Phân công công việc

Việc phân công công việc tại một số khoa mà ĐDV phải kiêm nhiệm hai công việc chuyên môn và hành chính hay như các khoa khối lượng công việc lớn và thiếu nhân sự thì việc phân công công việc chưa hợp lý là một yếu tố ảnh hưởng không tốt đến ĐLLV của ĐDV.

Đánh giá thực hiện công việc

Việc đánh giá thực hiện công việc của bệnh viện hiện nay chủ yếu phòng dựa vào bảng mô tả công việc, tiến hành định kỳ hàng quý từng nhân viên, tự đánh giá bản thân và đọc công khai trong khoa phòng cho nhân viên khác đóng góp ý kiến từng mục, sau đó ban lãnh đạo khoa phòng đánh giá và biểu quyết đề xuất mức độ hoàn thành công việc của nhân viên. Vì vậy, chưa bám sát vào công việc của nhân viên từng khoa phòng.

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của ĐDV tại bệnh viện

Kết quả nghiên cứu cho thấy tại bệnh Truyền máu Huyết học TP.HCM, tỷ lệ ĐDV có ĐLLV là 72,1% và điểm trung bình ở mức 3,9/5. Tỷ lệ này khá cao so với các nghiên cứu trước đó trên thế giới và Việt Nam, như nghiên cứu của Bodur Said năm 2015 với 30% ĐDV có ĐLLV (3), nghiên cứu của Nguyễn Hồng Vũ

năm 2017 với 54,8% ĐDV có ĐLLV (5). Tuy nhiên, so với một số nghiên cứu khác thì tỷ lệ ĐDV có ĐLLV của nghiên cứu này vẫn thấp hơn, như nghiên cứu của Nguyễn Trọng Hiếu năm 2019 với 76,5% ĐDV có ĐLLV (6).

Trong các khía cạnh của ĐLLV, sự tận tâm với công việc được đánh giá cao nhất với 93,3% ĐDV có ĐLLV. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Hồng Vũ, Nguyễn Trọng Hiếu và Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (5), (6), (7). Xu hướng chung ĐDV ở các bệnh viện hiện nay đều cảm thấy gắn bó, yêu thích công việc chuyên môn và dành sự tận tâm của mình cho công tác chăm sóc người bệnh.

Nghiên cứu chỉ ra khía cạnh về sự cam kết với bệnh viện là khía cạnh có tỷ lệ ĐDV có ĐLLV thấp nhất (73,1%). Kết quả này cũng tương đương với một nghiên cứu khác tại bệnh viện khác tại TP.HCM (7). Qua đây có thể thấy với địa bàn TP.HCM, với nhiều bệnh viện và cơ sở y tế công lập và tư nhân, ĐDV hợp đồng, chưa vào biên chế có tâm lý chưa thực sự gắn kết với bệnh viện.

Một số yếu tố ảnh hưởng tới ĐLLV của ĐDV tại bệnh viện

Yếu tố nhân khẩu học: Các yếu tố tuổi, tình trạng hôn nhân và thu nhập có ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐDV. Nghiên cứu cho thấy thời gian công tác có ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐDV, ĐDV có thời gian làm việc lâu hơn có ĐLLV cao hơn so với nhóm còn lại. Nghiên cứu của Abu Yahya O năm 2019 cũng chỉ ra kết quả tương tự (8).

Thù lao và chế độ đãi ngộ: Thu nhập và các chế độ đãi ngộ là yếu tố tác động tích cực đến ĐLLV của ĐDV. Việc đảm bảo thu nhập tốt và đãi ngộ phù hợp giúp tăng tính gắn kết và hiệu quả công việc của ĐDV (6). Tuy nhiên, nếu không đảm bảo được thu nhập, ĐDV không toàn tâm toàn ý trong công việc và phải làm thêm các công việc khác để kiếm

thêm thu nhập (8). Tình trạng này cũng xảy ra ở trong nhóm ĐDV tại bệnh viện Truyền máu Huyết học Thành phố Hồ Chí Minh.

Điều kiện làm việc: điều kiện làm việc của các ĐDV được coi là yếu tố ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của ĐDV, mặc dù điều kiện làm việc tại cơ sở 2 của bệnh viện còn hạn chế. Các nghiên cứu khác cũng chỉ ra đảm bảo điều kiện làm việc là một trong những yếu tố quan trọng để tạo ĐLLV cho ĐDV.

Đào tạo phát triển: Công tác đào tạo dành cho nhân viên nói chung và ĐDV nói riêng tại bệnh viện được đánh giá cao với việc xây dựng kế hoạch đào tạo, quy trình xét duyệt rõ ràng cùng với chế độ hỗ trợ phù hợp. Điều này giúp cho hầu hết ĐDV cảm thấy có ĐLLV theo khía cạnh đào tạo. Kết quả tương tự với nghiên cứu của Nguyễn Hồng Vũ và Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (5), (7).

Phân công công việc và đánh giá thực hiện công việc: kiêm nhiệm công việc hành chính với khối lượng công việc lớn cũng tạo ra áp lực cho ĐDV. Việc đánh giá thực hiện công việc của ĐDV tại nhiều khoa phòng không được đánh giá cao và thiếu sự đồng thuận. Đây là một điểm chung của nhiều bệnh viện công lập hiện nay (6). Các vấn đề thường gặp trong quá trình này liên quan đến chính sách tại đơn vị, thiếu sự đánh giá và ghi nhận nhân viên (8). Hiện nay bệnh viện Truyền máu Huyết học Thành phố Hồ Chí Minh chưa có chính sách hỗ trợ cho các điều dưỡng viên khó đạt chuẩn cao đẳng trong năm 2021 là một yếu tố khiến cho nhân viên này sẽ không thực sự yên tâm công tác.

Hạn chế của nghiên cứu: Nghiên cứu thực hiện trên 104 ĐDV với phạm vi ở cấp độ bệnh viện Huyết học Truyền máu Thành phố Hồ Chí Minh nên chưa mang tính đại diện cho các bệnh viện khác trên toàn bộ Thành phố. Bên cạnh đó, sai số nhớ lại gặp phải trong

quá trình thu thập thông tin từ ĐDV, để hạn chế vấn đề này nghiên cứu viên đã sắp xếp số ĐDV điền phiếu trong 1 lượt thu thập tối đa là 5 ĐDV để đảm bảo hỗ trợ và rà soát phiếu đầy đủ và chính xác.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu ĐLLV trên 104 ĐDV tại bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh cho thấy 72,1% ĐDV có ĐLLV. Điểm trung bình ĐLLV đạt mức 3,9/5. Một số yếu tố như tuổi, tình trạng hôn nhân, thâm niên công tác có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với ĐLLV chung ($p < 0,05$). Thu nhập và chế độ đãi ngộ khác, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển có ảnh hưởng tích cực, trong khi đó các yếu tố về phân công công việc, đánh giá thực hiện công việc có ảnh hưởng tiêu cực đến ĐLLV của ĐDV. Để nâng cao ĐLLV của ĐDV, bệnh viện cần triển khai các giải pháp tăng cường nhân lực cho các khoa, điều chỉnh phương pháp đánh giá thực hiện công việc của ĐDV tại bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. WHO. Strengthening health systems to improve health outcomes: WHO's framework for action. Geneva, Switzerland; 2007.
2. 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;7:40.
3. Bodur S, İnfal S. Nurses' working motivation sources and related factors: A questionnaire survey. Journal of Human Sciences. 2015;12(1):70-9.
4. Bệnh viện Truyền máu huyết học Thành phố Hồ Chí Minh. Báo cáo công tác Tổ chức cán bộ 2018-2019. TP. HCM; 2019.
5. Nguyễn Hồng Vũ. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng tại các khoa hồi sức cấp cứu, Bệnh viện Nhi Trung ương năm 2017, Thạc sĩ Quản lý bệnh viện. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2017.

6. Nguyễn Trọng Hiếu. 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, Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2019.
7. 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 Sức khỏe và Phát triển. 2017;1(1):69-77.
8. Abu Yahya O, Ismaile S, Allari RS, Hammoudi BM. Correlates of nurses' motivation and their demographic characteristics. Nursing forum. 2019;54(1):7-15.

Motivation and factors affecting motivation among nurses in Ho Chi Minh blood transfusion and hematology hospital in 2020

Dương Ngọc Phương Trang¹, Bui Thi My Anh², Nguyen Duc Thanh^{2*}

¹Blood Transfusion and Hematology Hospital, Ho Chi Minh city

²Hanoi University of Public Health

The study aimed to describe the motivations of nurses and determine factors influencing motivation of nurses in Ho Chi Ming blood transfusion and hematology hospital in 2020. The research methodology is cross-sectional descriptive study, combining quantitative and qualitative method, sample size is 104 nurses.

The results showed that the working motivation among nurses in hospital accounted for 72.1%. The average score of working movitation was at 3.9/5. The factors such as age, marital status, income were found a significantly association with the nurses' working motivation ($p < 0.05$). Moreover, the factors including working condition, trainin opportunity had a positive effect to the nurses' working motivation. Otherwise, working assign and working performance assessment were negative effects to working motivation among nurses in hospital.

Keywords: *Working motivation, nurses, Ho Chi Minh,*