

ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU - XÃ HỘI ĐẾN ĐẠO ĐỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TÁC XÃ HỘI LÀM VIỆC TẠI CÁC BỆNH VIỆN TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

Phạm Thị Huyền Trang, Phạm Thị Hằng Nga

Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Tóm tắt: Mục đích của bài viết này là tìm hiểu ảnh hưởng của các đặc điểm nhân khẩu – xã hội đến đạo đức nghề nghiệp của các nhân viên CTXH trong bệnh viện. Nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập dữ liệu mô tả. Nghiên cứu tiến hành khảo sát trên 109 NV CTXH làm việc tại các bệnh viện trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy các đặc điểm về nhân khẩu – xã hội như giới tính, tuổi, trình độ đào tạo và kinh nghiệm làm việc có ảnh hưởng đạo đức nghề nghiệp của các nhà thực hành CTXH trong bệnh viện.

Từ khóa: Công tác xã hội, đạo đức nghề nghiệp, nhân khẩu – xã hội, nhân viên công tác xã hội.

Nhận bài ngày 27.9.2022; gửi phản biện, chỉnh sửa, duyệt đăng ngày 24.10.2022;

Liên hệ tác giả: Phạm Thị Huyền Trang; Email: pthtrang@daihocthudo.edu.vn

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đạo đức nghề nghiệp (ĐĐNN) là một phần quan trọng trong việc vận hành các nghề nghiệp nói chung và các công việc liên quan đến hỗ trợ con người nói riêng, trong đó có nghề công tác xã hội (CTXH). Banks (2004) và nhiều tác giả đều cho rằng, ĐĐNN là mối quan tâm hàng đầu, và tập trung vào các ngành nghề giúp đỡ (Banks, 2004; Hugman, 2005), là nền tảng của ngành CTXH (Blennberger, 2006). Có thể thấy rằng, ĐĐNN được xem như là xương sống và có vai trò quan trọng đối với sự phát triển tính chuyên nghiệp của nghề CTXH với con người và vì sự an sinh của con người. Hay nói cách khác, ĐĐNN được coi là một trong những trụ cột rất quan trọng để hình thành và phát triển nghề CTXH theo hướng chuyên nghiệp.

Để thực hành CTXH mang đạo đức của người làm nghề thì nhận thức về ĐĐNN là một điều vô cùng quan trọng. Tác giả Speicher (1998) nhận định, hành động có đạo đức là kết quả của ý thức/nhận thức về đạo đức của người hành nghề. Tại Việt Nam, CTXH đang trong giai đoạn đầu của tiến trình phát triển chuyên nghiệp, dù ĐĐNN không còn là khái niệm mới nhưng vấn đề về ĐĐNN vẫn còn là thách thức trong tiến trình chuyên nghiệp hóa nghề CTXH ở nước ta. Trong thời điểm hiện nay, khi CTXH ở nước ta đang bắt đầu những bước

đi đầu tiên, vấn đề ĐĐNN cần phải được nhận thức một cách đầy đủ hơn bao giờ hết. Sở dĩ, tiêu chuẩn ĐĐNN cần thiết với hoạt động thực tiễn là do các quy định của Nhà nước về đạo đức nghề CTXH dù đã có nhưng vẫn còn vụn vặt và thiếu tính thực tế và chưa có các hướng dẫn thực hành cụ thể (Nguyễn Thị Thái Lan, 2018: 27).

Trên thế giới, đã có nhiều nghiên cứu được thực hiện về vấn đề đạo đức của NV CTXH trong thực hành nghề. Tuy nhiên tại Việt Nam, các khoảng trống về ĐĐNN còn rất lớn, những nghiên cứu về ĐĐNN còn khá khiêm tốn, phần lớn là những bài viết ngắn, chưa có nhiều những nghiên cứu chuyên sâu. Bài viết này sử dụng một phần của bộ số liệu của đề tài nghiên cứu “Đạo đức nghề nghiệp của nhân viên công tác xã hội hiện nay”. Khảo sát này được thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung làm sáng tỏ mối liên hệ giữa các đặc điểm nhân khẩu/xã hội của khách thể nghiên cứu đang làm việc tại các bệnh viện (như giới tính, tuổi đời, trình độ đào tạo, kinh nghiệm làm việc) với ĐĐNN của họ trong công việc.

2. NỘI DUNG

2.1. Phương pháp và khách thể nghiên cứu

Dựa trên việc phân tích các công trình nghiên cứu về các khía cạnh ĐĐNN của NV CTXH, tác giả xây dựng thang đo gồm 78 tình huống đạo đức trong trợ giúp các đối tượng ở Việt Nam phù hợp với điều kiện hành nghề CTXH ở Việt Nam hiện nay và sắp xếp lại một cách tương đối theo 5 khía cạnh, cụ thể:

- Trách nhiệm chuyên môn: Gồm 14 tình huống đạo đức liên quan đến việc duy trì sự hiểu biết về kiến thức, kỹ năng và thái độ chuyên nghiệp của NV CTXH trong cung cấp các dịch vụ chất lượng và thực hành có trách nhiệm.

- Bảo mật thông tin: Gồm 11 tình huống đạo đức liên quan đến ĐĐNN của NV CTXH trong việc đảm bảo quyền riêng tư cho thân chủ, quyền thông tin của thân chủ và các tình huống ngoại lệ của bảo mật thông tin.

- Mối quan hệ với thân chủ: Gồm 29 tình huống đạo đức liên quan ĐĐNN của NV CTXH trong việc tôn trọng, chấp nhận thân chủ; tôn trọng quyền tự quyết, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của thân chủ, công bằng trong cung cấp dịch vụ.

- Mối quan hệ với đồng nghiệp: Gồm 15 tình huống đạo đức liên quan đến ĐĐNN của NV CTXH trong việc tôn trọng, chia sẻ, hợp tác với đồng nghiệp và các nhà chuyên môn khác trong mối quan hệ công việc và xã hội.

- Mối quan hệ với tổ chức: Gồm 09 tình huống đạo đức liên quan đến ĐĐNN của NV CTXH trong việc tôn trọng, tuân thủ các quy định của tổ chức và hành động vì sự phát triển chung của tổ chức.

Khi bàn về vấn đề đạo đức trong thực hành nghề CTXH thì phương án đưa ra cho các tình huống chỉ có thể là Đúng/phù hợp hoặc Sai/chưa phù hợp dựa trên các tiêu chuẩn ĐĐNN nghề CTXH. Tuy nhiên, khi tiến hành khảo sát thực tế, ở mỗi tình huống đạo đức, chúng tôi đã để 4 phương án trả lời, được quy gán điểm là: 1 - Hoàn toàn đúng, 2 - Phần lớn đúng, 3 - Một chút đúng, và 4 - Hoàn toàn không đúng. Sở dĩ chúng tôi lựa chọn để 4 phương án trả lời vì trong thực tế, cùng một tình huống đạo đức nhưng các NV CTXH lại diễn giải khác nhau theo những hoàn cảnh cụ thể, do đó, ở hoàn cảnh này họ có thể hành động phù hợp

nhưng ở hoàn cảnh khác thì không (ví dụ: Tôi tiết lộ thông tin của thân chủ là trẻ nhỏ với người giám hộ của trẻ mà không cần phải nói cho trẻ biết). Vì vậy, việc đề nhiều phương án trả lời sẽ phản ánh chính xác hơn những hiểu biết và hành vi ĐĐNN của khách thể tham gia nghiên cứu. Khi xử lý dữ liệu, chúng tôi quy gán điểm cho mỗi một mệnh đề về đạo đức trong bảng hỏi được như sau:

- 0 điểm: Các phương án trả lời từ Hoàn toàn không đúng đến Phần lớn đúng - tương ứng với việc hiểu biết và hành xử không phù hợp đạo đức nghề.

- 1 điểm: Phương án trả lời Hoàn toàn đúng - tương ứng với việc hiểu biết và hành xử phù hợp với đạo đức nghề.

Những mệnh đề ngược chiều, mà việc trả lời “Hoàn toàn không đúng” mới thể hiện ĐĐNN phù hợp (ví dụ: “Tôi hứa với thân chủ sẽ giữ bí mật tuyệt đối những chuyện họ kể với tôi”) được đảo điểm trong quá trình tính toán nhằm đảm bảo rằng các mệnh đề đều đi theo một chiều. Như vậy, ở mỗi khía cạnh, khách thể có điểm càng cao càng thể hiện những ĐĐNN phù hợp và ngược lại. Như vậy, 2 phương pháp được sử dụng trong nghiên cứu này là phân tích tài liệu và điều tra bằng bảng hỏi về ĐĐNN của NV CTXH đối với các tình huống đạo đức của các nhà thực hành CTXH đang làm việc tại các bệnh viện trên địa bàn Hà Nội, xét ở 05 khía cạnh. Đề tài khảo sát trên số lượng mẫu là 109 NV CTXH và sử dụng phần mềm SPSS phiên bản 23.0 để xử lý dữ liệu khảo sát.

2.2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.2.1. Giới tính

Nhằm tìm hiểu mối liên hệ giữa giới tính và ĐĐNN của NV CTXH đang làm việc tại các bệnh viện, phép so sánh giá trị trung bình T-test đã được thực hiện. Các kết quả được trình bày ở bảng 1.

Bảng 1. So sánh đạo đức nghề nghiệp theo giới tính

(Chú thích: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$)

Các khía cạnh đạo đức	1. Nam		2. Nữ	
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1.Trách nhiệm chuyên môn $t_{(107)} = -1,16^{***}$	3,96	3,03	4,53	1,84
2.Bảo mật thông tin $t_{(107)} = -0,62$				
3.Mối quan hệ với thân chủ $t_{(107)} = -2,64^*$	15,04	7,30	18,65	5,67
4.Mối quan hệ với đồng nghiệp $t_{(107)} = -1,36$				
5.Mối quan hệ với tổ chức $t_{(107)} = -1,92^{**}$	3,31	2,60	4,19	1,85
Đạo đức nghề nói chung $t_{(107)} = -2,33^*$	33,88	15,35	40,14	10,68

Kết quả cho thấy, trong 5 khía cạnh đạo đức nghề mà nghiên cứu đề cập tới, có sự khác biệt về ĐĐNN xét theo giới tính của khách thể nghiên cứu ở 3 khía cạnh là Trách nhiệm

chuyên môn, Mối quan hệ với thân chủ và Mối quan hệ với tổ chức. Theo đó, các khách thể là nữ giới có điểm trung bình (ĐTB) cao hơn so với khách thể nam giới. Khi xem xét các khía cạnh đạo đức tổng thể (tức là gộp cả 5 khía cạnh đạo đức thành phần), kết quả cũng cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong điểm số ĐĐNN giữa các khách thể nam và nữ, với trung bình điểm số ở nhóm NV CTXH nữ giới cao hơn so với các đồng nghiệp nam giới. Nhìn chung, kết quả chỉ ra rằng, các khách thể nữ giới có ĐĐNN phù hợp với tiêu chuẩn ĐĐNN cao hơn so với nam giới. Khi nghiên cứu về giới tính và CTXH, McPhail đã lập luận rằng, “CTXH là nghề chiếm đa số là nữ giới, nhưng lại do nam giới thống trị” (McPhail, 2004: 325), bởi vì, mặc dù có nhiều phụ nữ hơn nam giới trong lĩnh vực này, nhưng họ không nhất thiết phải chiếm ưu thế. Kennedy và cộng sự (2016: 8) còn chỉ ra rằng, phụ nữ được kỳ vọng là có đạo đức hơn nam giới, vì vậy họ phải đối mặt với những quy định chặt chẽ hơn để hành động phù hợp với đạo đức và họ có xu hướng bị trừng phạt nghiêm khắc hơn so với nam giới nếu vi phạm các quy điều đạo đức tại nơi làm việc. Những phát hiện này phù hợp với kết quả của một số nghiên cứu trước đây của Rehg, Miceli, Near và Van Scotter (2008); Bowles và Gelfand (2010). Những nghiên cứu này đã ghi nhận một rào cản liên quan đến tiêu chuẩn kép về đạo đức mà những người phụ nữ khi làm việc trong các tổ chức phải đối mặt. Kết quả này cho thấy có thể có sự tham gia của định kiến giới trong lao động khi xem xét khía cạnh ĐĐNN của NV CTXH. Ở góc độ nào đó, điều này cũng lý giải cho kết quả của nghiên cứu là nữ giới có hiểu biết và ứng xử phù hợp với ĐĐNN cao hơn so với nam giới. Mặc dù nỗ lực tìm kiếm các nghiên cứu ở Việt Nam về mối liên hệ giữa giới tính với ĐĐNN của NV CTXH nhưng nghiên cứu vẫn chưa tìm thấy tài liệu chính thức nào hỗ trợ thêm cho luận điểm này. Đây cũng là một phát hiện tương đối mới mẻ và là một gợi mở khá thú vị cho những nghiên cứu tiếp theo trong tương lai.

2.2.2. Tuổi

Bảng 2. So sánh đạo đức nghề nghiệp theo độ tuổi

(Chú thích: $**p < 0,01$)

Các khía cạnh đạo đức	1. Từ 20 - 30		2. Từ 31 - 40		3. Từ 41 trở lên		Ghi chú
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1. Trách nhiệm chuyên môn $F_{(2,106)} = 0,678$							
2. Bảo mật thông tin $F_{(2,106)} = 2,607$							
3. Mối quan hệ với thân chủ $F_{(2,106)} = 6,219^{**}$	16,17	7,21	20,14	3,14	20,88	3,14	(3) > (1) $**$ (3) > (2) $**$
4. Mối quan hệ đồng nghiệp $F_{(2,106)} = 5,794^{**}$	6,80	3,21	8,77	1,96	8,00	2,00	(2) > (1) $**$ (2) > (3) $**$
5. Mối quan hệ với tổ chức $F_{(2,106)} = 0,771$							
Đạo đức nghề nói chung $F_{(2,106)} = 5,512^{**}$	35,65	14,05	43,40	6,07	42,62	7,89	(2) > (1) $**$ (2) > (3) $**$

Bảng 2. cho thấy, trong 5 khía cạnh đạo đức mà nghiên cứu đề cập tới, kiểm định One-way ANOVA chỉ ra rằng các khách thể có sự khác biệt xét theo nhóm tuổi ở khía cạnh là

Mối quan hệ với thân chủ. Theo đó, nhóm khách thể ở độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi nổi trội hơn về ĐĐNN ở khía cạnh Mối quan hệ với đồng nghiệp và trong tổng chung về đạo đức nghề. Kết quả đồng thời cũng khẳng định rằng, nhóm khách thể trẻ tuổi nhất là nhóm có điểm ĐĐNN phù hợp tiêu chuẩn đạo đức thấp nhất. Như vậy, ưu thế dường như thuộc về nhóm ở độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi. Chúng tôi cho rằng, kết quả này có thể giải thích từ sự xuất hiện một cách chính thức ngành CTXH tại Việt Nam. Một dấu mốc quan trọng trong công tác đào tạo ngành CTXH ở Việt Nam là việc ban hành Khung chương trình giáo dục đại học và cao đẳng ngành CTXH của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Quyết định số 35/2004/QĐ-BGDĐT ngày 11/10/2004). Đây là cơ sở pháp lý mở đường cho sự phát triển mạnh mẽ của công tác đào tạo ngành CTXH, đóng góp thiết thực vào sự phát triển của nghề CTXH ở Việt Nam (Nguyễn Thị Kim Hoa, Bùi Thanh Minh, 2012: 5). Tính đến nay, Việt Nam đã có trên 50 cơ sở đào tạo đang tiến hành đào tạo CTXH ở bậc cao đẳng, cử nhân và một số cơ sở đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ. Như vậy, đất nước chúng ta đã có hệ thống giáo dục và đào tạo về nghề CTXH. Điều này, rất khác với nhiều quốc gia trên thế giới. Những quốc gia có nghề CTXH được chuyên nghiệp hóa đều có hệ thống pháp luật quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của NV CTXH, trước khi xây dựng được hệ thống giáo dục và đào tạo như ở Việt Nam (Hà Đình Bốn, 2019: 82). Điều đó cho thấy việc tồn tại và phát triển CTXH ở Việt Nam có những nét đặc thù riêng và cũng thể hiện rõ nhu cầu tất yếu xã hội về CTXH, nghề CTXH, về dịch vụ CTXH.

Như vậy, đến thời điểm hiện nay, ngành CTXH có 17 năm hình thành và phát triển ở Việt Nam. Tương ứng với điều này, những người được đào tạo về CTXH một cách chính thức sẽ tập trung nhiều hơn ở nhóm tuổi là từ 31 đến 40 tuổi. Có lẽ chính việc được đào tạo bài bản cộng thêm kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình làm việc giúp họ có ĐĐNN phù hợp hơn cả. Kết quả này là phù hợp vì nhóm được đào tạo bài bản về chuyên môn sẽ có mức độ am hiểu cao hơn về các quy điều ĐĐNN, qua đó sẽ có khả năng hành động phù hợp quy điều đạo đức hơn. Kết quả này cũng được tìm thấy trong nghiên cứu của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2019); Lê Thị Lâm và Trịnh Thị Nguyệt (2018); Phạm Thị Kiều Duyên, Lê Thị Kim Dung (2018).

2.2.3 Trình độ đào tạo

Xét theo trình độ đào tạo, các kết quả từ phân tích One-way ANOVA chỉ ra sự khác biệt trong ĐĐNN của các khách thể như trình bày ở bảng 3.

Kết quả ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ở khía cạnh Mối quan hệ với thân chủ. Trong tổng chung, có thể thấy là những khách thể có trình độ đào tạo sau Đại học có điểm số về ĐĐNN cao nhất ở mọi bình diện đạo đức. Điểm số này giảm dần ở các khách thể có trình độ đào tạo Cao đẳng - Đại học và đạt giá trị thấp nhất ở các khách thể có trình độ đào tạo Trung cấp. Điều này gợi ý là trình độ đào tạo càng cao càng góp phần vào việc nâng cao ĐĐNN trong thực hành của NV CTXH trong bệnh viện. Trong giả định của chúng tôi, tri thức khoa học cũng góp phần quan trọng trong việc nâng cao ĐĐNN trong quá trình hành nghề của NV CTXH đang làm việc tại các bệnh viện trên địa bàn Hà Nội. Có nghĩa là khi các NV CTXH được đào tạo một cách chính thức, bài bản và được thừa nhận ở Việt Nam thì ĐĐNN của họ sẽ tốt hơn. Do vậy, chúng tôi tiến hành nghiên cứu nội dung của Thông tư số 10/2010/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 3 năm 2010 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Ban hành

chương trình khung Giáo dục đại học ngành CTXH trình độ đại học, cao đẳng.

Bảng 3. So sánh đạo đức nghề nghiệp theo trình độ đào tạo

(*Chú thích: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$*)

Các khía cạnh đạo đức	1. Trung cấp		2. CĐ - ĐH		3. Sau ĐH		Ghi chú
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1. Trách nhiệm chuyên môn $F_{(2,106)} = 0.952$							
2. Bảo mật thông tin $F_{(2,106)} = 1.487$							
3. Mối quan hệ với thân chủ $F_{(2,106)} = 6.340^{**}$	16,20	2,23	17,01	6,31	22,82	1,94	(3) > (2) ** (3) > (1) **
4. Mối quan hệ với đồng nghiệp $F_{(2,106)} = 1.979$							
5. Mối quan hệ với tổ chức $F_{(2,106)} = 1.783$							
Đạo đức nghề nói chung $F_{(2,106)} = 4.669^*$	35,33	4,04	37,34	12,38	48,18	5,44	(3) > (2) * (3) > (1) *

Chúng tôi nhận thấy rằng, trong nội dung của Thông tư này không đưa ra quy định bắt buộc về việc đưa học phần Đạo đức trong CTXH vào trong nội dung chương trình khung đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học (chỉ nằm trong phụ lục các học phần để tham khảo xây dựng chương trình). Tuy nhiên, khi tiến hành nghiên cứu thêm về các khung chương trình đào tạo đại học của một số trường như Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Sư phạm Hà Nội 1, Học viện Phụ nữ Việt Nam, Đại học Thủ đô Hà Nội,... chúng tôi nhận thấy, nhiều trường đều đưa học phần Đạo đức trong CTXH vào giảng dạy ở khối lượng kiến thức các môn học bắt buộc. Có thể thấy rằng, các đơn vị đào tạo này đều đã đánh giá chính xác về tầm quan trọng của giáo dục đạo đức nghề cho người học và nó cũng góp phần tăng mức độ hiểu biết, cũng như đưa ra những chỉ dẫn những NV CTXH trong thực hành có ĐĐNN phù hợp hơn.

Từ quan điểm chủ quan, chúng tôi cho rằng, ứng xử phù hợp với đạo đức gắn một phần yếu tố đào tạo; nhưng trên thực tế có những tình huống phức tạp, đa dạng hơn rất nhiều so với các bộ quy điều đạo đức có thể nói. Vì vậy, trải nghiệm thực tế cũng rất quan trọng trong việc nhận thức và đưa ra các hành vi đúng theo quy điều đạo đức hành nghề. Sở dĩ những người ở nhóm tuổi là từ 31 đến 40 tuổi được đánh giá là có ĐĐNN phù hợp với các tiêu chuẩn đạo đức nghề cao hơn các nhóm tuổi khác trong nghiên cứu của chúng tôi là bởi họ vừa được đào tạo chính thức, bài bản; vừa có nhiều năm để trải nghiệm thực tế.

2.2.4 Kinh nghiệm làm việc

Ở yếu tố kinh nghiệm làm việc, các kết quả từ phân tích One-way ANOVA chỉ ra sự khác

biệt trong ĐĐNN của các khách thể như trình bày ở bảng 4.

Bảng 4. So sánh đạo đức nghề nghiệp theo kinh nghiệm làm việc

(Chú thích: $*p < 0,05$; $**p < 0,01$; $***p < 0,001$)

Các khía cạnh đạo đức	1. Dưới 1 năm		2. Từ 1 đến dưới 3 năm		3. Từ 3 đến dưới 5 năm		4. Từ 5 đến dưới 10 năm		5. Từ 10 năm trở lên		Ghi chú
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1. Trách nhiệm chuyên môn $F_{(2,106)} = 1.121^*$											
2. Bảo mật thông tin $F_{(2,106)} = 0.824$											
3. Mối quan hệ với thân chủ $F_{(2,106)} = 3.404^{***}$	16,83	5,22	15,34	6,79	17,0 0	8,50	20,8 1	4,52	19,0 0	3,16	(4) > (1)* (4) > (2)* * (4) > (3)*
4. Mối quan hệ với đồng nghệ nghiệp $F_{(2,106)} = 2.309$											
5. Mối quan hệ với tổ chức $F_{(2,106)} = 0.535^{**}$	3,75	2,53	3,63	2,60	4,16	2,09	4,37	1,42	4,00	1,60	(4) > (2)* * (4) > (3)*
Đạo đức nghề nói chung $F_{(2,106)} = 2.231^{**}$	37,25	11,53	35,25	13,87	35,8 9	16,2 5	43,3 0	8,27	41,4 2	6,65	(4) > (2)* * (4) > (3)*

Kết quả ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ở 2/5 khía cạnh đạo đức mà nghiên cứu đề cập tới, đó là Mối quan hệ với thân chủ và Mối quan hệ với tổ chức. Trong tổng chung, có thể thấy là những khách thể có kinh nghiệm làm việc từ 5 đến 10 năm có điểm số về ĐĐNN cao nhất ở các bình diện đạo đức. Điều này gợi ý là kinh nghiệm làm việc càng nhiều sẽ góp phần vào việc nâng cao ĐĐNN trong thực hành của NV CTXH trong bệnh

viện. Kết quả này cũng tương đồng với kết quả nghiên cứu của Trimberger (2012: 69), tác giả cho rằng, những người làm CTXH mới có thể rút ra tất cả kinh nghiệm sống khi họ tiếp cận công việc và dần hình thành giá trị nghề nghiệp của họ, chứ không chỉ là do mỗi giáo dục chính quy. Những kinh nghiệm sống này có thể định hình cách thức NV CTXH tương tác với khách hàng của họ. Nghiên cứu của Kwan và cộng sự (2019) chỉ ra rằng, những người làm CTXH không chỉ nên quan tâm đến việc sử dụng kiến thức chính thức đã được đào tạo, mà còn được khuyến khích sử dụng các kiến thức, kinh nghiệm cá nhân đã tích lũy trong hoạt động nghề nghiệp.

3. KẾT LUẬN

Như vậy, các kết quả trên đây khẳng định vai trò của các yếu tố cá nhân đối với ĐĐNN của khách thể nghiên cứu. Những phát hiện chính cho thấy nữ giới, người có trình độ đào tạo cao, thâm niên công tác từ 5 đến 10 năm và những người ở nhóm tuổi 31-40 có điểm số về ĐĐNN cao hơn so với nhóm so sánh. Kết quả này vừa góp phần thúc đẩy, khẳng định lại những kết quả của một số nghiên cứu đi trước và bổ sung thêm những kết quả mới trong khía cạnh ĐĐNN trong quá trình thực hành nghề nghiệp của các NV CTXH trong bệnh viện. Đây cũng là cơ sở để nghiên cứu tiếp tục tìm hiểu khả năng dự báo của các yếu tố đến sự thay đổi về ĐĐNN của các NV CTXH trong hoạt động thực hành CTXH tại các bệnh viện trên địa bàn Hà Nội. Từ kết quả này cho thấy sự cần thiết của việc bồi dưỡng về ĐĐNN cho các nam NV CTXH, nâng cao trình độ đào tạo, tăng cường kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, tạo điều kiện cho mỗi NV CTXH phát huy được chuyên môn nghiệp vụ, các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH cũng cần có các hoạt động nâng cao lòng yêu nghề, phát huy các giá trị nghề nghiệp của NV CTXH. Bên cạnh đó cũng cần thiết có các lớp tập huấn, đào tạo nâng cao ý thức đạo đức hành nghề cho NV CTXH, từ đó nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ CTXH.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Banks, S. (2004), *Ethics, Accountability and the social professions*, Houndsmills. UK: Palgrave Macmillan.
2. Blenberger, E. (2006), *Ethics in Social work - An ethical code for social work professionals*, Retrieved August 24th, 2018 from <http://cdn.ifsw.org>.
3. Bowles, H. R., & Gelfand, M. (2010), "Status and the evaluation of workplace deviance", *Psychological Science Vol.21*(1), pp.49-54.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2004), *Quyết định Ban hành Chương trình khung giáo dục đại học ngành Công tác Xã hội trình độ đại học, cao đẳng*, Số 35/2004/QĐ-BGDĐT ngày 11/10/2004.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Thông tư Ban hành chương trình khung Giáo dục đại học ngành Công tác xã hội trình độ đại học, cao đẳng*, Số:10/2010/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 3 năm 2010
6. Hà Đình Bốn (2019), "Đánh giá thực trạng khuôn khổ pháp luật về nghề công tác xã hội tại Việt Nam", *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế: Nghề công tác xã hội Việt Nam – những vấn đề lý luận và thực hành*, Nxb. ĐHQG TP HCM, tr. 78-84.
7. Phạm Thị Kiều Duyên, Lê Thị Kim Dung (2018), "Nhu cầu và thực tiễn hoạt động nghề nghiệp công tác xã hội ở Quảng Nam hiện nay", *Kỷ yếu hội thảo quốc tế: Định hướng phát triển nghề nghiệp công tác xã hội ở Việt Nam: vai trò của pháp luật – Đào tạo – Thực tiễn*, Nxb. Đại học Huế, tr. 79-89.

8. Nguyễn Thị Kim Hoa, Bùi Thanh Minh (2012), “Tổng quan về đào tạo công tác xã hội ở Việt Nam”, *Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế: Chia sẻ kinh nghiệm quốc tế về công tác xã hội và an sinh xã hội*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.3-10.
9. Hugman, R. (2005), *New approaches in ethics for the caring professions*, New York: Palgrave Macmillan.
10. Kennedy, J., McDonnell, M., & Stephens, N. (2016), “Does Gender Raise the Ethical Bar? Exploring the Punishment of Ethical Violations at Work”, *Academy of Management Proceedings*.
11. Kwan, C. K., & Reupert, A. (2019), “The Relevance of Social Workers’ Personal Experiences to Their Practices”, *The British Journal of Social Work*, Vol. 49(1), pp. 256-271.
12. McPhail, B. A. (2004), “Setting the record straight: Social work is not a female-dominated profession”, *Social Work* Vol. 49(2), pp. 323-326.
13. Nguyễn Thị Thái Lan (2018), *Nghiên cứu chuẩn đầu ra về đạo đức nghề công tác xã hội*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
14. Lê Thị Lâm, Trịnh Thị Nguyệt (2018), “Thực trạng chăm sóc và hỗ trợ người cao tuổi trong các Trung tâm chăm sóc tập trung”, *Kỷ yếu hội thảo quốc tế: Định hướng phát triển nghề công tác xã hội ở Việt Nam: vai trò của pháp luật – Đào tạo – Thực tiễn*, Nxb. Đại học Huế, tr. 332-343.
15. Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2008), “Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationships”, *Organization Science* Vol. 19 (2), pp.221-240. s
16. Speicher, M. (1998), “Ethical Reasoning and Ethical Awareness”, *Clinical Social Work Journal* Vol. 26, pp. 427-432.
17. Trimberger, E. G. (2012), “An Exploration of the Development of Professional Boundaries”, *Journal of Social Work Values and Ethics*, Vol 9(2), pp.68-75.

THE INFLUENCE OF SOCIAL – DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON THE PROFESSIONAL ETHICS OF THE HOSPITAL SOCIAL WORKERS IN HANOI

Abstract: *The purpose of this article is to find out the influence of socio-demographic characteristics on the professional ethics of the hospital social workers. The study used descriptive data collection method by conducting a survey on 109 social workers working in hospitals in Hanoi. The research results show that socio-demographic characteristics such as gender, age, training level and work experience have influenced on the professional ethics of the hospital social workers.*

Keywords: *Social worker, professional ethics, social work, socio-demographic.*