

WORK MOTIVATION OF NURSES AND SOME RELATED FACTORS AT DISTRICT 11 HOSPITAL, HO CHI MINH CITY, VIETNAM IN 2023

Phi Vinh Bao^{1*}, Pham To Thanh Tuyen², Nguyen Duc Hue¹, Nguyen Duy Luat³

¹Nguyen Tat Thanh University - 300A Nguyen Tat Thanh, Ward 13, Dist 4, Ho Chi Minh City, Vietnam

²District 11 Hospital - 72 Street 5 - Binh Thoi Residence, Ward 8, Dist 11, Ho Chi Minh City, Vietnam

³Thang Long University - Nghiem Xuan Yem Str, Dai Kim Ward, Hoang Mai Dist, Hanoi City, Vietnam

Received: 15/06/2024

Revised: 01/07/2024; Accepted: 25/08/2024

ABSTRACT

Objectives: Description of the work motivation of nurses and some related factors at District 11 hospital, Ho Chi Minh City, Vietnam in 2023.

Methods: A descriptive cross-sectional design was conducted on 223 subjects who were nurses, technicians, and student midwives working at District 11 hospital for 6 months or more.

Results: There were 33.6% male and 66.4% female participants in the study. Factors related to working conditions, the satisfaction rate of the nursing home was 86.1%. The satisfaction rate of employee management was 82.5%, the satisfaction rate of welfare benefits was 77.6%, and the satisfaction rate of development/promotion opportunities was 74%. The factor in job advancement and satisfaction rate was 91%. Multivariable logistic regression shows that factors related to nurses' work motivation include: Working conditions (adjusted OR = 4.4; 95%CI: 1.2-16.5; $p < 0.05$), employee management factors (adjusted OR = 6.6; 95%CI: 1.9-22.3; $p < 0.01$), salary and benefits (adjusted OR = 4.4; 95%CI: 1.5-13.2; $p < 0.01$), age group <30 years compared to 41-50 years old group (adjusted OR = 11.8; 95%CI: 1, 3-103.8; $p < 0.05$).

Conclusion: The percentage of nurses who were motivated to work at District 11 hospital in 2023 is relatively high, 81.2%. The average work motivation score on a 5-point scale was 3.78.

Keywords: Work motivation, nursing, related factors

*Corresponding author

Email address: Pvbao@ntt.edu.vn

Phone number: (+84) 989002241

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD8.1454>

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIÊN VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI BỆNH VIỆN QUẬN 11, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH NĂM 2023

Phí Vĩnh Bảo^{1*}, Phạm Tô Thanh Tuyền², Nguyễn Đức Huệ¹, Nguyễn Duy Luật³

¹Trường Đại học Nguyễn Tất Thành - 300A Nguyễn Tất Thành, P. 13, Q. 4, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Bệnh viện Quận 11 - 72 Đường số 5 - Cư xá Bình Thới, P. 8, Q. 11, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

³Trường Đại học Thăng Long - Đường Nghiêm Xuân Yêm, P. Đại Kim, Q. Hoàng Mai, Tp. Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 15/06/2024

Chỉnh sửa ngày: 01/07/2024; Ngày duyệt đăng: 25/08/2024

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của điều dưỡng viên và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2023.

Đối tượng: Thiết kế nghiên cứu cắt ngang mô tả thực hiện trên 223 đối tượng là những điều dưỡng, kỹ thuật viên, hộ sinh viên làm việc tại Bệnh viện Quận 11 từ 6 tháng trở lên.

Phương pháp nghiên cứu: Áp dụng phương pháp nghiên cứu dịch tễ học với thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính.

Kết quả: Có 33,6% nam, 66,4% nữ tham gia nghiên cứu. Yếu tố về điều kiện làm việc tỉ lệ hài lòng của điều dưỡng viên là 86,1%. Tỉ lệ hài lòng về quản lý nhân viên là 82,5%, chế độ phúc lợi tỉ lệ hài lòng là 77,6% trong khi kết quả về cơ hội phát triển/ thăng tiến tỉ lệ hài lòng là 74%. Yếu tố về sự tiến bộ trong công việc tỉ lệ hài lòng là 91%. Hồi quy đa biến logistic cho thấy các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng viên bao gồm: Điều kiện làm việc (OR hiệu chỉnh = 4,4; 95%CI: 1,2-16,5; p<0,05), yếu tố quản lý nhân viên (OR hiệu chỉnh = 6,6; 95%CI: 1,9-22,3; p<0,01), tiền lương và phúc lợi (OR hiệu chỉnh = 4,4; 95%CI: 1,5-13,2; p<0,01), nhóm tuổi <30 tuổi so với nhóm 41-50 tuổi (OR hiệu chỉnh = 11,8; 95%CI: 1,3-103,8; p<0,05).

Kết luận: Tỷ lệ điều dưỡng viên có động lực làm việc tại Bệnh viện Quận 11 năm 2023 là tương đối cao, 81,2%. Điểm động lực làm việc trung bình trên thang điểm 5 là 3,78.

Từ khóa: Động lực làm việc, điều dưỡng, yếu tố liên quan.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực ngành Y là thành phần vô cùng quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ y tế có chất lượng, hướng tới bao phủ chăm sóc sức khỏe toàn dân và đạt được các mục tiêu phát triển bền vững liên quan đến sức khỏe. Trong công cuộc cải cách hệ thống Y tế Việt Nam, một trong những việc trọng tâm là tập trung xây dựng nhân lực ngành y tế [1].

Động lực làm việc là sự khao khát và tự nguyện của người lao động nhằm tăng cường nỗ lực để đạt được mục đích hay một kết quả cụ thể [2]. Khi có được động lực trong lao động nhân viên có được nỗ lực lớn hơn để lao động học hỏi, đúc kết được những kinh nghiệm trong công việc, nâng cao kiến thức, trình độ để tự hoàn thiện mình [3]. Động lực thấp trong công việc có thể làm giảm chất lượng dịch vụ, giảm hiệu suất và hiệu quả trong công việc

*Tác giả liên hệ

Email: Pvbao@ntt.edu.vn

Điện thoại: (+84) 989002241

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD8.1454>



Tại Bệnh viện Quận 11 thành phố Hồ Chí Minh chưa có nghiên cứu nào về động lực làm việc của điều dưỡng viên. Điều này đặt ra câu hỏi động lực làm việc của điều dưỡng viên đang công tác tại Bệnh viện như thế nào và có những yếu tố nào liên quan đến động lực làm việc của họ. Nhằm cung cấp các bằng chứng khoa học phục vụ công tác quản lý Bệnh viện, nâng cao sự hài lòng người bệnh và nhân viên y tế. Vì vậy xuất phát từ thực tế nêu trên chúng tôi tiến hành nghiên cứu "*Động lực làm việc của điều dưỡng viên Bệnh viện Quận 11, thành phố Hồ Chí Minh năm 2023 và một số yếu tố liên quan*" với 2 mục tiêu:

1. *Mô tả động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2023.*

2. *Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu.*

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối với nghiên cứu định lượng: Điều dưỡng, kỹ thuật viên, hộ sinh viên (gọi chung là điều dưỡng viên) đang công tác tại Bệnh viện Quận 11 từ 6 tháng trở lên (n=223).

Đối với nghiên cứu định tính: Đối tượng nghiên cứu là điều dưỡng trưởng và điều dưỡng viên khối lâm sàng, khối cận lâm sàng.

Tiêu chuẩn lựa chọn: Điều dưỡng, kỹ thuật viên, hộ sinh viên, công tác tại Bệnh viện Quận 11 từ 6 tháng trở lên.

Tiêu chuẩn loại trừ: Điều dưỡng từ chối tham gia nghiên cứu, điều dưỡng đi học dài hạn, không làm việc trong thời gian nghiên cứu, nghỉ ốm đau, thai sản.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Áp dụng phương pháp nghiên cứu dịch tễ học với thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính.

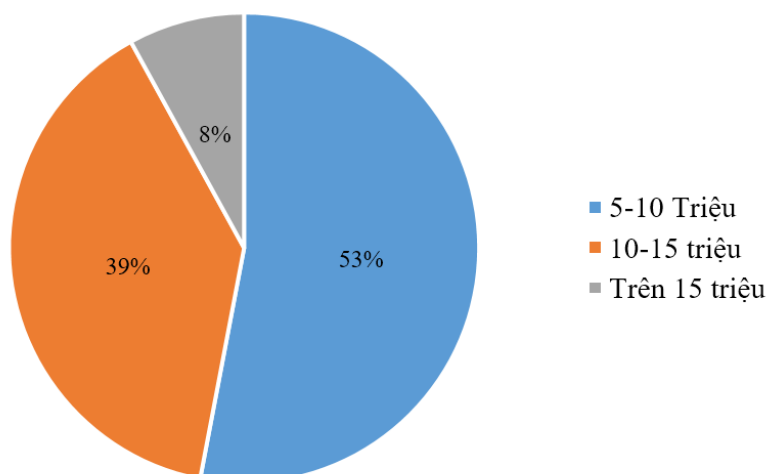
3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 1. Thông tin cá nhân của đối tượng nghiên cứu (n=223)

Thông tin chung		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	75	33,6
	Nữ	148	66,4
Tuổi	≤ 30 tuổi	50	22,5
	31 - 40 tuổi	155	69,5
	41 - 50 tuổi	17	7,6
	> 50 tuổi	1	0,4
	Trung bình	34,7± 4,8	
	Min-Max	Min: 23, Max: 52	
Trình độ học vấn	Trung cấp	23	10,3
	Cao đẳng	124	55,6
	Đại học	76	34,1

Bảng 2. Thông tin về công việc của đối tượng nghiên cứu (n=223)

Thông tin chung		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Số năm công tác tại bệnh viện	<5 năm	72	32,3
	5 - 10 năm	106	47,5
	> 10 năm	45	20,2
Loại hợp đồng lao động	NV biên chế/hợp đồng dài hạn	164	73,5
	Hợp đồng ngắn hạn	59	26,5
Phạm vi hoạt động chuyên môn	Khối Nội	91	40,8
	Khối Ngoại	56	25,1
	Liên chuyên khoa	10	4,5
	Nhi	4	1,8
	Sản	13	5,8
	Khối Cận lâm sàng	26	11,7
	Khối Hành chính	14	6,3
	Khác	9	4



Biểu đồ 1. Phân bố tỷ lệ thu nhập bình quân/tháng của điều dưỡng (%), (n=223)

Bảng 3. Điều kiện môi trường làm việc của đối tượng nghiên cứu

Yếu tố	Hài lòng (%)	Không hài lòng (%)
Yếu tố về điều kiện làm việc	86,1	13,9
Yếu tố về các mối quan hệ trong đơn vị	11,2	88,8
Yếu tố về chế độ chính sách cán bộ	91,0	9,0
Yếu tố về quản lý nhân viên	82,5	17,5
Yếu tố về chế độ phúc lợi	77,6	22,4
Yếu tố về bản chất công việc	81,6	18,4
Yếu tố về trách nhiệm với công việc	91,9	8,1
Yếu tố về sự thừa nhận thành tích	5,4	94,6
Yếu tố về cơ hội phát triển/thăng tiến	74,0	26,0
Yếu tố về sự tiến bộ trong công việc	91,0	9,0
Thực trạng Động lực làm việc	81,2	18,8

Bảng 4. Mối liên quan các yếu tố nhân khẩu học đến động lực làm việc chung của đối tượng nghiên cứu (n=223)

Yếu tố cá nhân		Động lực làm việc chung		OR (95% CI)	P
		Có động lực SL (%)	Không có động lực SL (%)		
Giới	Nam	59 (78,7)	16 (21,3)	0,7	0,49
	Nữ	122 (82,4)	26 (17,6)	(0,4-1,5)	
Tuổi	<30 tuổi	47 (94,0)	3 (6,0)	13,9 (3,9-49,1)	<0,001
	31-40 tuổi	124 (80,0)	31 (20,0)	3,5 (1,2-9,9)	0,01
	41-50 tuổi	9 (52,9)	8 (47,1)	1	
	Trên 50 tuổi	1 (100,0)	0 (0,0)		

Bảng 5. Mối liên quan giữa trình độ học vấn và động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu (n=223)

Yếu tố trình độ học vấn		Động lực làm việc chung		OR (95% CI)	P
		Có động lực SL (%)	Không có động lực SL (%)		
Trình độ học vấn	Đại học	72 (94,7)	4 (5,3)	9,6 (2,5-36,0)	<0,001
	Cao đẳng	94 (75,8)	30 (24,2)	1,6 (0,6-4,3)	0,28
	Trung cấp	15 (65,2)	8 (34,8)	1	
	Sau đại học	0	0		

Bảng 6. Liên quan giữa yếu tố nghề nghiệp với động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu (n=223)

Yếu tố nghề nghiệp		Động lực làm việc chung		OR (95% CI)	P
		Có động lực SL (%)	Không có động lực SL (%)		
Thâm niên	>10 năm ¹	17 (94,4)	1 (5,6)	5,7 (0,7-45,4)	0,06
	5-10 năm	76 (87,4)	11 (12,6)	2,3 (1,1-5,0)	0,02
	< 5 năm ³	88 (74,6)	30 (25,4)	1	
Hình thức hợp đồng	Hợp đồng ngắn hạn	57 (96,6)	2 (3,4)	9,1 (2,1-39,3)	<0,001
	NV biên chế/hợp đồng dài hạn	124 (75,6)	40 (24,4)		

Bảng 7. Mối liên quan giữa tình trạng kinh tế và động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu (n=223)

Yếu tố kinh tế		Động lực làm việc chung		OR (95% CI)	P
		Có động lực SL (%)	Không có động lực SL (%)		
Tổng thu nhập	>15 triệu	17 (94,4)	1 (5,6)	5,7 (0,7-45,4)	0,06
	10 - 15 triệu	76 (87,4)	11 (12,6)	2,3 (1,1-5,0)	0,02
	5 - 10 triệu	88 (74,6)	30 (25,4)	1	

Kết quả tại Bảng 7. cho thấy, điều dưỡng viên có thu nhập từ 10-15 triệu đồng có khả năng có động lực làm việc cao gấp 2,3 lần điều dưỡng viên có thu nhập từ 5-10 triệu đồng (OR=2,3; 95%CI: 1,1-5,0; p<0,05).



Bảng 8. Liên quan giữa điều kiện làm việc và động lực làm việc của nhân viên y tế (n=223)

Yếu tố liên quan		Động lực làm việc		OR (95% CI)	P
		Có động lực SL (%)	Không có động lực SL (%)		
Điều kiện làm việc	Hài lòng	174 (90,6)	18 (9,4)	33,1 (12,5-87,5)	<0,001
	Không hài lòng	7 (22,6)	24 (77,4)		
Quan hệ trong đơn vị	Hài lòng	20 (80,0)	5 (20,0)	0,9 (0,3-2,6)	0,87
	Không hài lòng	161 (81,3)	37 (18,7)		
Chế độ chính sách	Hài lòng	181 (89,2)	22 (10,8)		
	Không hài lòng	0 (0)			
Quản lý nhân viên	Hài lòng	169 (91,8)	15 (8,2)	25,3 (10,7-59,9)	<0,001
	Không hài lòng	12 (30,8)	27 (69,2)		
Tiền lương	Hài lòng	160 (92,5)	13 (7,5)	16,9 (7,6-37,7)	<0,001
	Không hài lòng	21 (42,0)	29 (58,0)		

Kết quả tại Bảng 8. cho thấy điều dưỡng viên hài lòng về điều kiện làm việc có khả năng có động lực làm việc cao gấp 33,1 lần điều dưỡng viên không hài lòng về điều kiện làm việc. Điều dưỡng viên hài lòng về cách quản lý nhân viên của bệnh viện có khả năng có động lực làm việc cao gấp 25,3 lần điều dưỡng viên không hài lòng về cách quản lý nhân viên. Bên cạnh đó, điều dưỡng viên hài lòng với tiền lương, phúc lợi của Bệnh viện có khả năng có động lực làm việc cao gấp 16,9 lần điều dưỡng viên không hài lòng về chế độ tiền lương, phúc lợi.

Bảng 9. Hồi quy đa biến logistic giữa động lực làm việc của điều dưỡng viên và một số yếu tố liên quan

Yếu tố liên quan		Động lực làm việc		OR hiệu chỉnh (95% CI)	P
		Có động lực SL (%)	Không có động lực SL (%)		
Điều kiện làm việc	Tốt	174 (90,6)	18 (9,4)	4,4 (1,2-16,5)	0,02
	Chưa tốt	7 (22,6)	24 (77,4)		
Quản lý nhân viên	Tốt	169 (91,8)	15 (8,2)	6,6 (1,9-22,3)	0,002
	Chưa tốt	12 (30,8)	27 (69,2)		
Tiền lương	Tốt	160 (92,5)	13 (7,5)	4,4 (1,5-13,2)	0,007
	Chưa tốt	21 (42,0)	29 (58,0)		

Yếu tố liên quan		Động lực làm việc		OR hiệu chỉnh (95% CI)	P
		Có động lực SL (%)	Không có động lực SL (%)		
Hình thức hợp đồng	Hợp đồng ngắn hạn	57 (96,6)	2 (3,4)	0,6 (0,1-3,3)	0,56
	NV biên chế/hợp đồng dài hạn	124 (75,6)	40 (24,4)		
Tuổi	<30 tuổi	47 (94,0)	3 (6,0)	11,8 (1,3-103,8)	0,02
	31-40 tuổi	124 (80,0)	31 (20,0)	4,4 (0,9-21,8)	0,07
	41-50 tuổi	9 (52,9)	8 (47,1)	REF	
	Trên 50 tuổi	1 (100,0)	0 (0,0)		
Trình độ học vấn	Trung cấp	15 (65,2)	8 (34,8)	REF	
	Cao đẳng	94 (75,8)	30 (24,2)	0,4 (0,7-2,3)	0,31
	Đại học	72 (94,7)	4 (5,3)	1,5 (0,4-5,9)	0,53

Kết quả phân tích hồi quy đa biến logistic cho thấy các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng viên bao gồm: Điều kiện làm việc (OR hiệu chỉnh = 4,4; 95%CI: 1,2-16,5; $p < 0,05$), yếu tố quản lý nhân viên (OR hiệu chỉnh = 6,6; 95%CI: 1,9-22,3; $p < 0,01$), tiền lương và phúc lợi (OR hiệu chỉnh = 4,4; 95%CI: 1,5-13,2; $p < 0,01$), nhóm tuổi <30 tuổi so với nhóm 41-50 tuổi (OR hiệu chỉnh = 11,8; 95%CI: 1,3-103,8; $p < 0,05$).

4. BÀN LUẬN

4.1. Bàn luận về đặc điểm thông tin chung của điều dưỡng viên Bệnh viện Quận 11, thành phố Hồ Chí Minh

4.1.1. Bàn luận về thông tin nhân khẩu học của điều dưỡng viên Bệnh viện Quận 11, thành phố Hồ Chí Minh

Trong tổng số 223 điều dưỡng tham gia nghiên cứu, tỷ lệ nữ giới tham gia nghiên cứu cao hơn nam giới (66,4% so với 33,6%). Điều này phản ánh đúng cơ cấu giới tính trong nghề điều dưỡng, đây là nghề chăm sóc bệnh nhân đòi hỏi sự tỉ mỉ, chịu khó nên thường là nữ giới lựa chọn. Tuy nhiên, đây cũng là một khó khăn cho công tác bố trí nhân lực làm việc khi nữ giới thường nghỉ sinh con và bận rộn công việc gia đình.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tỉ lệ nhân viên có thâm niên làm việc < 10 năm là 79,8%. Kết quả này phù hợp với thực tế khi Bệnh viện Quận 11 mới phát triển mạnh 6 năm

trở lại đây, tuyển mới nhiều nhân sự. Về tuổi, tỉ lệ nhân viên từ 31 – 40 tuổi là cao nhất chiếm 69,5%, độ tuổi dưới hoặc bằng 30 chiếm 22,5%. độ tuổi 41-50 là 7,6%, tỷ lệ điều dưỡng viên > 50 tuổi chiếm tỷ lệ rất ít (0,4%). Điều này cho thấy bệnh viện có đội ngũ nhân viên y tế điều dưỡng tương đối trẻ năng động, nhiệt huyết sẽ có thể đáp ứng hiệu quả, tích cực cho công tác chăm sóc người bệnh đảm bảo chất lượng cao.

Về trình độ học vấn, điều dưỡng có trình độ Cao đẳng chiếm tỉ lệ cao nhất là 55,6%, trình độ Đại học là 34,1%, còn lại 10,3% điều dưỡng trình độ Trung cấp thuộc nhân viên lớn tuổi. Trong nghiên cứu của chúng tôi, không có đối tượng có trình độ Sau đại học. Điều này chỉ ra rằng, đào tạo nâng cao trình độ sau đại học cho điều dưỡng viên cũng là yêu cầu cần thiết để phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng chất lượng cao hơn trong tương lai đáp ứng nhu cầu chăm sóc và điều trị của Bệnh viện.

4.1.2. Bàn luận về một số đặc điểm điều kiện – môi trường làm việc của điều dưỡng viên Bệnh viện Quận 11, thành phố Hồ Chí Minh

Về điều kiện làm việc bao gồm tiêu chí về sự đảm bảo yêu cầu tại các khoa phòng làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị an toàn, đầy đủ, tỷ lệ điều dưỡng viên hài lòng với tiêu chí này khá cao, 86,1%.

Liên quan đến các mối quan hệ trong đơn vị thể hiện qua sự lắng nghe và chia sẻ, sự hỗ trợ/bảo vệ/chỉ đạo sát sao của lãnh đạo, đồng nghiệp, sự đoàn kết giữa các cán bộ/nhân viên tại bệnh viện, tỷ lệ điều dưỡng viên hài lòng

với tiêu chí này là rất thấp, 11,2%. Đặc biệt, chỉ có 9,9% điều dưỡng viên hài lòng với sự chỉ đạo sát sao của lãnh đạo. Kết quả này cho thấy, đơn vị cần quan tâm, chú trọng hơn đến việc tạo môi trường làm việc thân thiện, tương trợ lẫn nhau giữa lãnh đạo với nhân viên, giữa các đồng nghiệp nhằm góp phần tạo không khí thoải mái, sự hứng khởi, và động lực làm việc tốt hơn.

Phần lớn (77,6%) điều dưỡng viên hài lòng với tiêu chí về chế độ tiền lương, phụ cấp đang được chi trả tại bệnh viện. Đáng chú ý, chỉ có 4,9% điều dưỡng viên hài lòng với mức độ tăng lương và tần suất tăng lương. Kết quả này cũng là minh chứng giúp cho lãnh đạo bệnh viện có những cân nhắc, điều chỉnh phù hợp hơn trong thời gian tới.

4.2. Bàn luận về động lực làm việc của Điều dưỡng Bệnh viện Quận 11, thành phố Hồ Chí Minh

4.2.1. Bàn luận về động lực làm việc đối với yếu tố bản chất công việc của điều dưỡng viên

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ điều dưỡng viên có động lực làm việc đối với bản chất công việc là khá cao, 81,6%; trong đó cao nhất là đối với tiêu chí sự chủ động trong công việc (94,6%), thấp nhất là sự phân công đúng chuyên ngành được đào tạo (8,9%). Điều này cũng cho thấy, điều dưỡng viên rất mong muốn được làm việc tại khoa phòng theo chuyên môn, sự phân công vị trí công việc theo đúng chuyên ngành là yếu tố quan trọng, cần được chú trọng áp dụng hiệu quả tại bệnh viện, nhằm đảm bảo hiệu quả làm việc tốt hơn, giúp cho điều dưỡng viên có thể phát huy hết năng lực, kỹ năng chuyên môn của mình.

4.2.2. Bàn luận về động lực làm việc đối với yếu tố trách nhiệm công việc của điều dưỡng viên

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra rằng, hầu hết điều dưỡng viên (91,9%) có động lực đối với yếu tố trách nhiệm công việc thể hiện qua tính chất công việc ổn định và an toàn, tinh thần trách nhiệm đối với công việc, hoàn thành tốt công việc được giao, và luôn cố gắng tuân thủ quy trình kỹ thuật làm việc. Kết quả này là dấu hiệu đáng mừng đối với bệnh viện, cho thấy, bản thân điều dưỡng viên có động lực, có trách nhiệm, và tinh thần làm việc tốt, quyết tâm hoàn thành công việc một cách tốt nhất, chấp hành đúng quy định, quy trình của ngành và của bệnh viện.

4.2.3. Bàn luận về động lực đối với yếu tố sự thừa nhận thành tích của điều dưỡng viên

Trong nghiên cứu này, tỷ lệ rất thấp điều dưỡng viên (5,4%) có động lực đối với yếu tố sự thừa nhận thành tích trong công việc. Mặc dù, tỷ lệ cao (>85%) điều dưỡng viên cho rằng có động lực đối với sự đánh giá kết quả làm việc của cấp trên, sự ghi nhận tích cực của đồng nghiệp với kết quả công việc, được tôn trọng công việc đang làm, cũng như sự đón nhận tích cực của cấp trên đối với các sáng kiến. Điều này sẽ thúc đẩy điều dưỡng viên say mê, cống hiến, sáng tạo nhiều hơn nữa với công việc của

minh phụ trách.

4.2.4. Bàn luận về động lực đối với cơ hội phát triển của điều dưỡng viên

Kết quả nghiên cứu 74% điều dưỡng viên có động lực đối với yếu tố cơ hội thăng tiến cụ thể như được nâng cao kinh nghiệm làm việc, được tạo điều kiện nâng cao trình độ, cơ hội thăng tiến, quy hoạch/bổ nhiệm. Tuy nhiên, chỉ có 5,5% điều dưỡng viên cho rằng bản thân được tạo điều kiện nâng cao trình độ.

Kết quả 56,9% tỷ lệ trung bình điều dưỡng viên cho rằng họ có cơ hội được quy hoạch/bổ nhiệm. Điều này cũng phản ánh thực tế, bởi lẽ những điều dưỡng viên thuộc diện được xem xét quy hoạch bổ nhiệm tại Bệnh viện thường có nhiều kinh nghiệm và hoàn thành xuất sắc công việc trong nhiều năm liên tiếp.

4.2.5. Bàn luận về động lực đối với yếu tố sự thành đạt trong công việc của điều dưỡng viên

Trong những năm qua, bệnh viện triển khai nhiều dịch vụ kỹ thuật chuyên sâu như thay khớp háng toàn phần, thở máy, chạy thận, triển khai phòng khám hô hấp, phòng khám Viêm gan... Ngoài ra, kết quả kiểm tra chất lượng bệnh viện tăng hàng năm, là một trong những bệnh viện quận huyện có mức đánh giá cao từ đoàn kiểm tra cuối năm của Sở y tế và được công khai cho người dân lựa chọn nơi chăm sóc sức khỏe ban đầu, số lượt khám chữa bệnh mỗi ngày từ 1.800 đến 2.400 lượt.

4.2.6. Bàn luận về động lực làm việc chung của điều dưỡng viên

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy, tỷ lệ điều dưỡng viên có động lực làm việc là tương đối cao, 81,2%. Tỷ lệ này khá tương đồng với một số nghiên cứu trước đó như nghiên cứu của Trần Thị Thủy Tiên (2018) khảo sát trên 422 NVYT tại Bệnh viện Quận Thủ Đức, 81,1%, Nghiên cứu cắt ngang của Tống Thị Thảo (2021) nhằm mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế Bệnh viện Phổi tỉnh Sơn La, 82,5%.

Tương tự, kết quả này cũng cao hơn so với kết quả của một số nghiên cứu ở Việt Nam trước đó cụ thể như nghiên cứu của Trần Thị Lý và cộng sự (2021) thực hiện trên 114 điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, Yên Bái, 78,9%, nghiên cứu của Dương Ngọc Phương Trang (2020) trên 104 điều dưỡng viên Bệnh viện Truyền máu huyết học, Thành phố Hồ Chí Minh, 72,1%, nghiên cứu của Chu Thị Huyền và cộng sự (2022), thực hiện trên 93 điều dưỡng viên làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Đức Giang, 73,1%, nghiên cứu của Nguyễn Ngọc Khanh (2023) thực hiện trên 401 NVYT tại Bệnh viện Y học Cổ truyền, 74,6% [4].

4.3. Bàn luận về một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của Điều dưỡng Bệnh viện Quận 11, thành phố Hồ Chí Minh

Trong nghiên cứu của chúng tôi, động lực làm việc của điều dưỡng viên có liên quan có ý nghĩa thống kê với một

số yếu tố như: Nhóm nhân khẩu học (tuổi, trình độ, thâm niên công tác, hình thức hợp đồng, tổng thu nhập), yếu tố môi trường (hài lòng về điều kiện làm việc, hài lòng về sự quản lý nhân viên, hài lòng về tiền lương).

Liên quan đến nhóm tuổi, tuổi càng thấp thì động lực làm việc có khả năng càng cao. Cụ thể, tỷ lệ điều dưỡng dưới 30 tuổi có khả năng có động lực làm việc cao gấp 13,9 lần điều dưỡng từ 41-50 tuổi ($p < 0,001$); điều dưỡng viên dưới 31-40 tuổi có khả năng có động lực làm việc cao gấp 3,5 lần điều dưỡng từ 41-50 tuổi ($p < 0,05$). Tuy nhiên kết quả nghiên cứu của chúng tôi lại không tương đồng với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Khải (2020) tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang, cho rằng nhóm tuổi ≥ 40 có động lực làm việc cao gấp 1,9 lần nhóm tuổi < 40 tuổi ($p < 0,05$).

4.4. Bàn luận về một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Quận 11

Trong nghiên cứu này, một số yếu tố được đánh giá có ảnh hưởng tích cực/tiêu cực, trực tiếp/gián tiếp đến động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Quận 11 như: 1) yếu tố lương, phụ cấp; 2) điều kiện làm việc (cơ sở vật chất, trang thiết bị); 3) quan hệ công việc (với cấp trên, đồng nghiệp); 4) chế độ chính sách/quản lý; 5) sự đánh giá công việc (quản lý, giám sát).

Trong đó, yếu tố lương, phụ cấp được đánh giá làm tăng động lực làm việc của điều dưỡng viên, khi họ cảm thấy hài lòng với cách đánh giá thu dựa trên khối lượng công việc, mức độ hoàn thành công việc, hiệu quả công việc - mức thu nhập đã được cải thiện nhiều so với các năm trước đây. Mặc dù, vẫn có sự chênh lệch về mức thu nhập của điều dưỡng viên theo vị trí khoa/phòng công tác, giữa khối nội/khối ngoại, nhưng nhìn chung với việc tích cực triển khai khám dịch vụ và mở rộng kỹ thuật chuyên môn, chế độ lương tại bệnh viện đã tốt hơn nhiều so với cơ sở công lập khác. Lương, phụ cấp đáp ứng nhu cầu

cuộc sống, sẽ giúp cho điều dưỡng cảm thấy hài lòng, yên tâm làm việc, gắn bó, cống hiến hơn trong công việc, và không có ý định thay đổi công việc.

5. KẾT LUẬN

Tỷ lệ điều dưỡng viên có động lực làm việc tại bệnh viện Quận 11 năm 2023 là tương đối cao, 81,2%. Điểm động lực làm việc trung bình trên thang điểm 5 là $3,78 \pm 0,23$. Kết quả phân tích hồi quy đa biến logistic cho thấy một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng viên ($p < 0,05$): điều kiện làm việc, yếu tố quản lý nhân viên, tiền lương và phúc lợi, nhóm tuổi. Bệnh viện cần có những chính sách liên quan đến nâng cao trình độ chuyên môn, cơ hội học tập và phát triển/thăng tiến cho điều dưỡng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] WHO, Nhân lực ngành y tế. Truy cập tại: <https://www.who.int/vietnam/vi/health-topics/health-workforce>, 2018.
- [2] Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân, Giáo trình quản trị nhân lực, Nhà xuất bản Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, 2012.
- [3] Nguyễn Hoàng Sơn, 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 huyện Lập Vò, Đồng Tháp năm 2014, Trường Đại học Y tế Công cộng, 2014.
- [4] Nguyễn Ngọc Khanh, Phạm Văn Tĩnh và cộng sự, Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Y học Cổ truyền X năm 2023. Tạp chí Y học Cộng đồng, 64(4), 2023.

