

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG VÀ CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI BỆNH VIỆN II LÂM ĐỒNG

Lê Thị Lệ Thu¹, Đỗ Thị Hà²

¹Bệnh viện II Lâm Đồng

²Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Động lực làm việc của điều dưỡng là yếu tố quan trọng, có thể ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng chăm sóc và điều trị của người bệnh.

Mục tiêu: Xác định động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện II Lâm Đồng năm 2024.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang, tất cả điều dưỡng đang công tác tại Bệnh viện II Lâm Đồng đồng ý tham gia.

Kết quả: Có 176 điều dưỡng tham gia khảo sát bằng bộ câu hỏi đã được thiết kế sẵn, kết quả điều dưỡng có động lực làm việc đạt 50,6% và điều dưỡng chưa có động lực làm việc đạt 49,4%.

Kết luận: Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc là 50,6%, điểm trung bình đạt 3,52 điểm \pm 0,34. Động lực làm việc của điều dưỡng với “yếu tố sự tận tâm” cao nhất 89,8%. Động lực làm việc của điều dưỡng với “yếu tố động lực chung” thấp nhất 10,8%, điểm trung bình đạt 2,86 điểm \pm 0,53.

Từ khóa: Động lực làm việc, điều dưỡng, bệnh viện II Lâm Đồng

ABSTRACT

Background: The motivation of nurses is a crucial factor that can directly impact the quality of patient care and treatment in hospital.

Objective: To determine the motivation of nurses at the Lam Dong II Hospital in 2024.

Subjects and research methods: A cross-sectional study was conducted with all nurses currently working at the Lam Dong II Hospital who agreed to participate.

Results: A total of 176 nurses at the Lam Dong II Hospital participated in the survey using a pre-designed questionnaire. The results showed that 50.6% of the nurses had work motivation, while 49.4% did not.

Conclusion: The research findings indicate that 50.6% of nurses are motivated, with an average score of 3.52 points \pm 0.34. The highest motivation factor for nurses was “dedication” at 89.8%. The lowest motivation factor was “general motivation factors” at 10.8%, with an average score of 2.86 points \pm 0.53.

Keywords: Work motivation, nurses, Lam Dong II Hospital

Chịu trách nhiệm: Lê Thị Lệ Thu, Bệnh viện II Lâm Đồng

Email: thule140683@gmail.com

Ngày gửi bài: 07/8/2024; Ngày nhận xét: 08/10/2024; Ngày duyệt bài: 26/10/2024

<https://doi.org/10.54804/>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới thành công của các tổ chức, là kết quả tổng hợp của nhiều yếu tố khác nhau tác động đến người lao động và có rất nhiều các cách tiếp cận khác nhau đối với việc tạo động lực cho người lao động [8]. Việc tạo động lực làm việc (ĐLLV) cho điều dưỡng ngày càng cần thiết, vì động lực của điều dưỡng có liên quan tích cực đến quá trình hoạt động của bệnh viện, làm tăng hiệu quả trong việc cung ứng các dịch vụ, y tế cho người bệnh, đồng thời trực tiếp nâng cao thêm uy tín cho bệnh viện, là yếu tố quyết định sự tồn tại của bệnh viện trong xu thế mới [1].

Tại Việt Nam, các nghiên cứu năm 2021, 2022 thì tỷ lệ điều dưỡng có ĐLLV tại các nghiên cứu đạt từ 33,6% - 90,8% [2, 3, 4, 5]. Để nâng cao chất lượng phục vụ bệnh nhân, nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của điều dưỡng thì từ trước tới nay, tại Bệnh viện II Lâm Đồng chưa có nghiên cứu nào về ĐLLV của điều dưỡng. Do đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu "**Động lực làm việc của điều dưỡng và các yếu tố liên quan tại Bệnh viện II Lâm Đồng**".

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian nghiên cứu

- Từ tháng 01/2024 đến tháng 8/2024

2.2. Địa điểm nghiên cứu

- Bệnh viện II Lâm Đồng.

2.3. Đối tượng nghiên cứu

Tất cả điều dưỡng có thời gian công tác tại bệnh viện từ 9 tháng trở lên, đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chí loại ra: Điều dưỡng không có mặt trong thời gian nghiên cứu (nghỉ ốm, nghỉ phép, đi công tác, nghỉ thai sản, đi học), không đồng ý tham gia nghiên cứu.

2.4. Phương pháp nghiên cứu

- Nghiên cứu mô tả cắt ngang

2.5. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu

Chọn toàn bộ điều dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn nghiên cứu. Thực tế có 176 điều dưỡng tham gia vào nghiên cứu này

2.6. Phương pháp thu thập số liệu

- Cách thức thu thập số liệu: Phương pháp khảo sát tự điền theo bộ câu hỏi chuẩn bị trước, có sự hỗ trợ từ điều tra viên.

- Công cụ thu thập số liệu: Bộ câu hỏi tự điền trong nghiên cứu này có 03 phần gồm:

+ Nhóm biến số về thông tin nhân khẩu học của điều dưỡng viên (8 tiểu mục)

+ Nhóm biến số về đo lường động lực làm việc có 7 yếu tố và 23 tiểu mục

+ Nhóm biến số về yếu tố liên quan đến động lực có 4 yếu tố và 19 tiểu mục

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

Phiếu khảo sát được tập hợp và tiến hành nhập liệu bằng phần mềm Excel. Sau đó dữ liệu được chuyển sang định dạng phân tích bằng phần mềm SPSS 16.0 cho các thông tin mô tả và phân tích thống kê.

2.8. Tiêu chí đánh giá và sử dụng trong nghiên cứu

Đánh giá ĐLLV của các yếu tố dựa trên thang điểm Likert 5 mức độ, đối với câu hỏi động lực thì ĐLLV tỉ lệ thuận với điểm số: Rất không đồng ý = 1 điểm; Không đồng ý = 2 điểm; Không ý kiến = 3 điểm; Đồng ý = 4 điểm; Rất đồng ý = 5 điểm. Ngược lại, với câu hỏi không có động lực thì ĐLLV tỉ lệ nghịch với điểm số.

Mức động lực từng tiểu mục trong số 23 tiểu mục được đánh giá như sau: Động lực chưa tốt khi điểm đánh giá từ 1 - 3 điểm; Động lực tốt khi điểm đánh giá từ 4 - 5 điểm.

Điểm ĐLLV chung của điều dưỡng là điểm trung bình cộng của cả 23 tiểu mục

trong bộ câu hỏi (sau mã hóa). Điều dưỡng được xem là động lực chưa tốt khi điểm trung bình từ 1 đến dưới 3,5 điểm, điều dưỡng được xem là động lực tốt khi điểm trung bình từ 3,5 đến 5 điểm.

2.9. Đạo đức trong nghiên cứu

Đây là nghiên cứu có nội dung riêng tư. Nhóm nghiên cứu cam kết các số liệu

thông tin thu được chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu, không phục vụ mục đích nào khác.

Nghiên cứu được thông qua Hội đồng Đạo đức của Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch và được sự chấp thuận tiến hành nghiên cứu của Bệnh viện II Lâm Đồng.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Bảng 3.1. Đặc điểm chung về đối tượng nghiên cứu (n = 176)

Thứ tự	Đặc điểm chung	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
1	Giới		
	Nam	21	11,9
	Nữ	155	88,1
2	Tuổi		
	Dưới 30 tuổi	37	21,0
	Từ 30 tuổi đến dưới 50 tuổi	121	68,8
	Từ 50 tuổi trở lên	18	10,2
3	Trình độ chuyên môn		
	Trung cấp	10	5,7
	Cao đẳng	55	31,3
	Đại học	110	62,5
	Sau đại học	1	0,6
4	Tình trạng hôn nhân		
	Độc thân	22	12,5
	Có gia đình	148	84,1
	Ly hôn/góa	6	3,4
5	Tổng thu nhập		
	Dưới 7 triệu đồng	14	8,0
	Từ 7 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng	119	67,6
	Từ 10 triệu đồng trở lên	43	24,4
6	Thâm niên công tác tại Bệnh viện		
	Dưới 10 năm	65	36,9
	Từ 10 năm đến dưới 20 năm	67	38,1
	Từ 20 năm trở lên	44	25,0
7	Loại lao động		
	Viên chức	169	96,0
	Hợp đồng lao động	7	4,0
8	Vị trí đang công tác tại khoa		
	Điều dưỡng trưởng khoa	15	8,5
	Điều dưỡng viên	161	91,5

Nhận xét: Điều dưỡng nam chiếm 11,9%, nữ chiếm 88,1%. Trong nghiên cứu điều dưỡng từ 30 tuổi đến dưới 50 tuổi chiếm 68,8%. Nhóm trình độ đại học là 62,5%, Về tình trạng hôn nhân, điều dưỡng có gia đình là 84,1%. Tổng thu nhập, mức thu nhập từ 7 triệu đến dưới 10 triệu đồng

chiếm 67,6%. Thâm niên công tác, có 36,9 % điều dưỡng công tác dưới 10 năm, 38,1% điều dưỡng công tác từ 10 năm đến dưới 20 năm. Có 96,0% điều dưỡng tham gia nghiên cứu có loại lao động làm việc là viên chức. Điều dưỡng trưởng khoa là 8,5% còn lại là điều dưỡng viên chiếm 91,5%.

3.2. Động lực làm việc chung của điều dưỡng tại Bệnh viện II Lâm Đồng

Bảng 3.2. Tổng hợp điểm trung bình ĐLLV theo từng yếu tố của 176 điều dưỡng tại Bệnh viện II Lâm Đồng

Mã	Các yếu tố động lực làm việc	Đồng ý	Tỷ lệ %	Chưa đồng ý	Tỷ lệ %	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
B	Yếu tố động lực chung	19	10,8	157	89,2	2,86	0,53
C	Yếu tố sự mệt mỏi của công việc	74	42,0	102	58,0	3,08	0,88
D	Yếu tố mức độ hài lòng với công việc, đồng nghiệp	107	60,8	69	39,2	3,66	0,50
E	Yếu tố hài lòng khả năng bản thân và giá trị công việc.	127	72,2	49	27,8	3,72	0,50
F	Yếu tố cam kết với tổ chức	69	39,2	107	60,8	3,34	0,48
G	Yếu tố sự tận tâm	158	89,8	18	10,2	3,85	0,36
H	Yếu tố sự tuân thủ giờ giấc	156	88,6	20	11,4	4,08	0,48
	Động lực làm việc chung của điều dưỡng	89	50,6	87	49,4	3,52	0,34

Nhận xét: Yếu tố có điểm trung bình cao nhất là yếu tố sự tuân thủ giờ giấc đạt $4,08 \pm 0,48$; ngoài ra điểm trung bình thấp nhất là yếu tố động lực chung đạt $2,86 \pm 0,53$.

Về tỉ lệ có động lực làm việc có 89,8 % điều dưỡng có ĐLLV ở yếu tố sự tận tâm, chỉ có 10,2% điều dưỡng có động lực ở yếu tố động lực chung.

4. BÀN LUẬN

Trong 176 điều dưỡng tham gia nghiên cứu có 88,1% là điều dưỡng nữ, điều này đúng với đặc thù nghề điều dưỡng là cần sự tỉ mỉ, chịu khó. Đa phần là điều dưỡng nữ nên chuyện nghỉ chế độ thai sản là cần thiết, ảnh hưởng đến thiếu nhân lực, khó khăn trong việc điều động, tăng cường bởi điều dưỡng từ 30 tuổi đến dưới 50 tuổi

chiếm 68,8% và điều dưỡng có gia đình là 84,1%. Nhóm trình độ đại học là 62,5% điều này phù hợp với gia đoạn hiện nay vì theo quy định 01/01/2025 điều dưỡng có trình độ trung cấp không được trực tiếp tham gia chăm sóc người bệnh.

Mức thu nhập của điều dưỡng từ 7 triệu đến dưới 10 triệu đồng chiếm 67,6%, từ 10 triệu trở lên chiếm 24,4%, trong đó có 8,0% điều dưỡng có thu nhập dưới 7 triệu đồng. Đây là thực trạng của ngành y tế nói chung và từng bệnh viện nói riêng bởi điều dưỡng lao động vất vả nhưng thu nhập lại thấp, việc chi trả các khoản chi tiêu trong gia đình gặp khó khăn, điều này làm giảm động lực làm việc của bản thân. Thâm niên công tác, có 36,9% điều dưỡng công tác dưới 10 năm tại bệnh viện, 38,1%

điều dưỡng công tác từ 10 năm đến dưới 20 năm, và điều dưỡng công tác từ 20 năm trở lên chiếm 25,0% nói lên được sự trẻ hóa của đội ngũ điều dưỡng hiện nay. Có 96,0% điều dưỡng có loại lao động làm việc là viên chức bởi làm việc trong cơ sở y tế công đều phải vô biên chế.

Nghiên cứu của chúng tôi cho kết quả, ĐLLV chung của điều dưỡng là 50,6% ($3,52 \pm 0,34$), kết quả trên gần bằng nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn Được [6] là 60,3% ($3,61 \pm 0,35$) nhưng thấp hơn của tác giả Nguyễn Thùy Trang [7] là 73,9% ($4,1 \pm 0,43$). Sự khác biệt này có thể do bệnh viện lớn hơn, được đầu tư hơn, và ở những thành phố lớn mức sống cao hơn thì động lực làm việc của điều dưỡng cũng cao hơn. Tuy nhiên, yếu tố “sự tận tâm” và yếu tố “tuân thủ giờ giấc” trong nghiên cứu của chúng tôi là 88,6% ($3,85 \pm 0,36$), và 89,8 ($4,08 \pm 0,48$), điều này cho thấy dù ĐLLV chung có thấp hơn nhưng ý thức về công việc, giờ giấc luôn đảm bảo, luôn hoàn thành tốt công việc, chăm chỉ trong giờ làm, tự giác làm công việc của mình tránh cấp trên nhắc nhở. Thấp nhất là yếu tố động lực chung với 10,8% ($2,86 \pm 0,53$) điều dưỡng có ĐLLV, nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn Được là 44,6%. Từ kết quả nghiên cứu trên Bệnh viện II Lâm Đồng cần khắc phục những yếu tố mà điều dưỡng có động lực thấp như cam kết với tổ chức, động lực chung, đồng thời cần tiếp tục phát huy những mặt mạnh để duy trì và đảm bảo động lực làm việc của điều dưỡng ngày càng cao.

5. KẾT LUẬN

Tỷ lệ động lực làm việc chung của điều dưỡng tại Bệnh viện II Lâm Đồng đạt 50,6% và điểm trung bình đạt $3,52 \pm 0,34$. Còn tới 49,4% điều dưỡng trong nghiên

cứu này chưa có động lực làm việc. Nhưng trong 7 yếu tố trên thì “yếu tố tuân thủ giờ giấc” có 88,6% điều dưỡng có động lực làm việc, với mức điểm trung bình ở mức cao là $4,08 \pm 0,48$ và thấp nhất là “yếu tố động lực chung” chỉ có 10,2% điều dưỡng có động lực làm việc và mức điểm trung bình là $2,86 \pm 0,53$.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Văn Dũng (2022). Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Thủ Đức năm 2022. Luận văn CKII, Quản lý nhà nước Trường đại học Y tế Công cộng.
2. Nguyễn Thị Xuân Thọ (2022). Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa khu vực LaGi, Bình Thuận năm 2022. Luận văn Thạc sỹ Quản lý Nhà nước, Trường đại học Y tế Công cộng.
3. Đặng Như Quỳnh (2021). Thực trạng và một số yếu tố liên quan tới động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện K, năm 2021. Luận văn CKI, Quản lý nhà nước Trường đại học Y tế Công cộng.
4. Huỳnh Thị Diệu Linh (2022). Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Đại học y dược Shing Mark Đồng Nai năm 2022. Luận văn Thạc sỹ, Quản lý nhà nước, Trường đại học Y tế Công cộng.
5. Nguyễn Trung Thành, Nguyễn Đức Thành (2021). Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Da liễu Thành Phố Hồ Chí Minh năm 2021. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển. 30/10/2021 2021;05:25.
6. Nguyễn Văn Được (2022). Động lực làm việc của điều dưỡng và các yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Thủ Đức năm 2022. Luận văn CKII Trường đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch.
7. Nguyễn Thùy Trang (2020). Động lực làm việc của điều dưỡng viên và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Cửu Long, thành phố Cần Thơ năm 2020. Tạp chí Y học cộng đồng. 2020;60:191.
8. Herzberg F (1959). *The motivation to work*. Wiley.