

TÍNH GIÁ TRỊ CỦA SPS6 VÀ HWQ TRONG ĐÁNH GIÁ NĂNG SUẤT LÀM VIỆC CỦA CÁN BỘ TRƯỞNG ĐẠI HỌC

Đỗ Thị Thanh Toàn¹, Nguyễn Thu Trang³, Hồ Thị Kim Thanh⁴
và Nguyễn Thị Thu Hương^{2,✉}

¹Bộ môn Thống kê tin học Y học, Viện Đào tạo Y học Dự phòng và Y tế Công cộng

²Bộ môn Kinh tế Y tế, Viện Đào tạo Y học Dự phòng và Y tế Công cộng

³Sinh viên Y4 Cử nhân Dinh dưỡng, Trường Đại học Y Hà Nội

⁴Bộ môn Y học gia đình, Trường Đại học Y Hà Nội

Nghiên cứu mô tả cắt ngang thực hiện trên 374 cán bộ tại Trường Đại học Y Hà Nội năm 2019 với mục tiêu đánh giá tính giá trị và tin cậy của thang đo năng suất làm việc SPS6 và HWQ. Điểm trung bình chung của thang điểm SPS6 và HWQ là $3,2 \pm 0,7$ và $7,8 \pm 1,1$ điểm tương ứng. Kết quả phân tích nhân tố cho thấy SPS6 gồm 6 câu được chia thành 2 thành tố là “Hoàn thành công việc” (3 câu) và “Tránh xao nhãng” (3 câu) với độ tin cậy Cronbach alpha cao bằng 0,85 và 0,82 tương ứng. Với HWQ gồm 30 câu cho thấy đã loại bỏ 4 câu và được phân tích thành 3 thành tố là “Năng suất làm việc” (10 câu); “Đáp ứng với Xao nhãng/Khó chịu” (8 câu) và “Hài lòng trong và ngoài công việc” (8 câu) với độ tin cậy Cronbach alpha của 3 thành tố lần lượt là 0,96; 0,91 và 0,94. Kết quả ban đầu giúp đánh giá tính giá trị và độ tin cậy của 2 thang đo SPS6 và HWQ để phục vụ cho các nghiên cứu về đánh giá năng suất làm việc.

Từ khóa: tính giá trị, năng suất lao động, SPS6, HWQ

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năng suất làm việc là sức sản xuất của lao động cụ thể và có ích của con người. Đây là kết quả của hoạt động sản xuất có mục đích của con người trong một đơn vị thời gian nhất định. Năng suất lao động được đo bằng số lượng sản phẩm sản xuất ra trong một đơn vị thời gian, hoặc bằng lượng thời gian hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm đó.¹ Ngoài ra, năng suất làm việc có thể đánh giá về lượng giờ làm việc, số lượng và chất lượng công việc, tần suất vắng mặt, có mặt nhưng năng suất làm việc giảm... Một trong những yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến năng suất làm việc chính là phát triển nhân lực bao gồm sức khỏe của người lao động. Một số nghiên cứu đã cho

thấy, nhìn chung những vấn đề sức khỏe có thể ảnh hưởng đến năng suất làm việc của người lao động như hiệu quả làm việc, sự vắng mặt trong công việc.²⁻⁶

Trên thế giới có một số công cụ được sử dụng để đánh giá năng suất làm việc có liên quan đến vấn đề sức khỏe.⁷ Bộ công cụ Stanford Presenteeism Scale (SPS - 6) bao gồm 6 câu hỏi, trong đó gồm 3 câu hỏi mang tính tiêu cực và 3 câu hỏi mang tính tích cực được sử dụng để đánh giá năng suất làm việc trong vòng 1 tháng qua. Đối với mỗi câu hỏi, đối tượng sẽ được yêu cầu trả lời theo thang điểm 1 đến 5 tương ứng với mức độ “rất không đồng ý” đến “rất đồng ý”. Sau khi hoàn thành bộ công cụ, điểm của các câu mang tính tích cực sẽ được quy đổi ngược lại. Theo đó, điểm SPS - 6 càng cao thì năng suất làm việc cho thấy càng thấp.⁸ Ngoài ra, bộ công cụ Health and Work Questionnaire (HWQ) gồm 24 câu hỏi với các

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Thu Hương,

Trường Đại học Y Hà Nội

Email: ngthithuhuong.hmu@gmail.com

Ngày nhận: 13/05/2020

Ngày được chấp nhận: 29/07/2020

mục tiêu đánh giá về chất lượng, số lượng, hiệu quả công việc và các yếu tố liên quan trong vòng 1 tuần qua. Mỗi câu hỏi được trả lời dựa trên thang điểm 10. Theo nghiên cứu của Shikiar và cộng sự năm 2004 về HWQ, bộ công cụ này có độ tin cậy cao với chỉ số Cronbach alpha của các nhóm từ 0,72 đến 0,96. Tuy nhiên, thang đo cho thấy các nội dung đánh giá năng suất làm việc có sự tương quan đáng kể với các đánh giá về thời gian mất đi trong công việc và hiệu suất làm việc.⁹ Vì vậy, cả 2 bộ SPS - 6 và HWQ được cho là những công cụ hữu ích trong việc đánh giá tác động của các tình trạng sức khỏe đến năng suất làm việc.⁷

Nhân viên văn phòng là những người thực hiện các công việc liên quan đến các thủ tục hành chính như thư ký, sử dụng máy vi tính, xử lý số liệu (kế toán, thống kê, tài chính); thư viện, đọc sửa bản in.¹⁰ Theo nghiên cứu xếp loại mức độ hoạt động thể chất theo nghề nghiệp trên người trưởng thành Mỹ giai đoạn 2005 - 2006, các đối tượng nhân viên văn phòng được xếp vào nhóm hoạt động ít nhất; trong khi đó các ngành nghề liên quan đến giáo dục như giảng viên được xếp vào nhóm hoạt động cao.¹¹ Với công việc của các nhân viên văn phòng mang tính chất cố định và tĩnh tại, một số vấn đề sức khỏe đặc thù và năng suất làm việc là một vấn đề đáng quan tâm. Hơn thế nữa, đây là một bộ phận không thể thiếu tại bất kỳ các cơ quan sự nghiệp nào.

Tại Việt Nam, có rất ít nghiên cứu về định lượng năng suất lao động. Đặc biệt trên đối tượng nhân viên văn phòng, hành chính và giảng viên trong Trường Đại học Y Hà Nội hiện chưa có nghiên cứu nào đánh giá tình trạng này. Hơn thế nữa, các bộ công cụ đo lường năng suất lao động trước khi triển khai đánh giá cần quan tâm đến độ tin cậy và tính giá trị của thang đo. Chính vì những lý do trên chúng tôi quyết định sẽ tiến hành nghiên cứu với mục tiêu đánh giá tính giá trị của hai bộ

công cụ đánh giá năng suất làm việc Stanford Presenteeism Scale (SPS - 6) và Health and Work Questionnaire (HWQ).

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

1. Đối tượng

Cán bộ nhân viên văn phòng và giảng viên thuộc các khối Y học cơ bản, Y học cơ sở, Y học dự phòng và Y tế công cộng tại Trường Đại học Y Hà Nội

- *Tiêu chuẩn lựa chọn*

- Đối tượng là toàn bộ nhân viên văn phòng và giảng viên các khối y học cơ bản, cơ sở, y học dự phòng và y tế công cộng tại Trường Đại học Y Hà Nội.
- Đối tượng được giải thích đầy đủ và tự nguyện tham gia vào nghiên cứu.

- *Tiêu chuẩn loại trừ*

- Đối tượng là các bác sĩ, nhân viên y tế đang làm việc tại các cơ sở y tế
- Đối tượng là giảng viên thỉnh giảng
- Đối tượng đang trong kỳ nghỉ phép
- Đối tượng đang đi học nước ngoài
- Đối tượng đi công tác dài ngày, không có mặt tại cơ quan trong thời điểm nghiên cứu
- Đối tượng đang trong thời gian nghỉ ốm, bệnh nặng nghỉ việc
- Phụ nữ mang thai hoặc cho con bú dưới 6 tháng.
- Đối tượng đang bị phù.

2. Phương pháp

- *Thời gian, địa điểm nghiên cứu*

Thời gian nghiên cứu: tháng 1/2019 đến tháng 6/2020

Địa điểm nghiên cứu: Trường Đại học Y Hà Nội

- *Thiết kế nghiên cứu*: Nghiên cứu mô tả cắt ngang

- *Cỡ mẫu và chọn mẫu*:

Chọn mẫu toàn bộ tất cả nhân viên văn

phòng và giảng viên tại các khối cơ bản, cơ sở, Y học dự phòng tại Trường Đại học Y Hà Nội thoả mãn điều kiện tiêu chuẩn lựa chọn. Có 374 cán bộ thuộc các khối phòng ban, hành chính, trung tâm và khối giảng viên các môn cơ bản, cơ sở và Y học dự phòng tham gia vào nghiên cứu

- *Biến số và chỉ số nghiên cứu:*

+ Nhóm biến số Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu: Tuổi, giới, trình độ học vấn
+ Nhóm biến số về công cụ đánh giá năng suất làm việc: Bộ công cụ Stanford Presenteeism Scale (SPS - 6) gồm 6 câu hỏi đánh giá tình trạng công việc trong 1 tháng qua. Mỗi câu hỏi được đo lường trên thang điểm từ 1 đến 5; Bộ công cụ Health and Work Questionnaire (HWQ) đánh giá công việc trong 1 tuần qua. Gồm 24 câu hỏi, mỗi câu được đánh giá trên thang điểm từ 1 đến 10.

- *Quy trình tiến hành nghiên cứu*

Nghiên cứu được thực hiện gồm các bước như sau:

Bước 1: Liên hệ với phòng Tổ chức cán bộ để lập danh sách đối tượng nghiên cứu

Bước 2: Xác định và sàng lọc đối tượng đủ tiêu chuẩn lựa chọn vào nghiên cứu qua thăm khám sức khỏe

Bước 3: Tiếp cận, giới thiệu nghiên cứu và thỏa thuận tham gia nghiên cứu

Bước 4: Đo các chỉ số nhân trắc: cân, chiều cao, vòng bụng, vòng hông, tỉ lệ phân bố mỡ

Bước 5: Gửi phiếu điều tra tự điền offline/online cho tất cả các nhân viên, hướng dẫn cách điền và nộp

Thu thập số liệu được tiến hành trong các buổi khám sức khỏe định kỳ của Trường. Trong trường hợp, đối tượng không đến khám sức khỏe định kỳ vào đợt này, nhóm nghiên cứu sẽ điều tra vết tại các đơn vị phòng ban để thu thập thông tin.

Tại buổi khám sức khỏe định kỳ, các đối tượng sẽ được thực hiện 3 nội dung sau:

Tại bàn tiếp đón:

- Phát sổ y bạ, giấy khám sức khỏe
- Phát coupon
- Phát phiếu tự điền

Tại bàn cân đo:

- Những người được coupon sẽ đến đây để cân đo
- Cao, nặng, vòng bụng, vòng hông, chỉ số mỡ

Tại bàn thu phiếu:

- Đối tượng quay trở lại bàn tiếp đón để gửi sổ y bạ
- Cán bộ cần check lại và thu phiếu phỏng vấn

3. Xử lý số liệu

Số liệu sau khi thu thập sẽ được làm sạch và nhập vào máy tính bằng phần mềm Epidata 3.1. Các phân tích sẽ được thực hiện bằng phần mềm STATA 15. Những số liệu thống kê sẽ được sử dụng để phân tích đặc điểm về giới, tuổi, đặc điểm nghề nghiệp, cùng với trung bình, độ lệch chuẩn dành cho biến định lượng, tần số cho biến định tính. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) với phép quay varimax cổ điển và Kaiser chuẩn hóa đã được thực hiện để đánh giá độ tin cậy của cấu trúc của SPS - 6 và HWQ. Để điều tra tính nhất quán bên trong, giá trị alpha của Cronbach đã được tính cho SPS - 6, HWQ và các thành tố của chúng. Ngoài ra sự khác biệt giữa các nhân viên văn phòng và giảng viên được đánh giá bằng kiểm định Chi - bình phương với ý nghĩa thống kê khi $p < 0.05$.

4. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được thông qua Hội đồng đạo đức Trường Đại học Y Hà Nội mã số 19/HMUIRRB ngày 10 tháng 5 năm 2019. Các đối tượng tham gia nghiên cứu là tự nguyện và có quyền rút lui khỏi nghiên cứu bất cứ lúc nào. Các thông tin đối tượng cung cấp cho nghiên cứu là bí mật và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu

III. KẾT QUẢ

Bảng 1 mô tả đặc trưng nhân khẩu học cho thấy phần lớn đối tượng nghiên cứu là nhân viên văn phòng (64,0%). Độ tuổi trung bình $38,8 \pm 9,6$. Tuổi của nhóm giảng viên cao hơn so với cán bộ chuyên viên tại phòng ban ($p < 0,05$). Phần lớn là nữ giới (62,5%). Trình độ học vấn của đối tượng phần lớn là Sau Đại học (57,1%). Theo đơn vị công tác gồm có 35,3% là từ các phòng ban; 27,7% là giảng viên thuộc các môn cơ sở, cơ bản; 20,5% là các giảng viên và chuyên viên thuộc Viện đào tạo YHDP&YTCC và 3,5% là giảng viên các Bộ môn cận lâm sàng.

Bảng 1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

Đặc điểm	Nhân viên văn phòng		Giảng viên		Tổng		p
	n	%	n	%	n	%	
Tổng	222	64,0	125	36,0	374	100	
Tuổi, trung bình (SD)	37,1 (8,7)		41,7 (10,5)		38,8 (9,6)		< 0,01
Giới							
Nam	77	34,7	53	42,4	130	37,5	0,154
Nữ	145	65,3	72	57,6	217	62,5	
Trình độ học vấn							
Trung cấp/ Cao đẳng	22	9,9	0	0	22	6,3	< 0,01
Đại học	111	50,0	8	6,4	119	34,3	
Sau Đại học	82	36,9	116	92,8	198	57,1	
Khác	7	3,2	1	0,8	8	2,3	
Đơn vị công tác							
Các môn cận lâm sàng	7	3,1	5	4,0	12	3,5	< 0,01
Các môn cơ sở, cơ bản	28	12,7	68	54,4	96	27,7	
Viện YHDP và YTCC	25	11,3	46	36,8	71	20,5	
Phòng ban	119	53,8	3	2,4	122	35,3	
Trung tâm	42	19,0	3	2,4	45	13,0	

Điểm trung bình chung của bộ công cụ SPS6 là $3,2 \pm 0,7$. Trong đó câu 2 (vấn hoàn thành công việc dù có vấn đề sức khỏe) có điểm cao nhất $3,44 \pm 0,97$. Câu điểm thấp nhất là câu 3 (vấn đề sức khỏe làm mất tập trung vào công việc) với $2,97 \pm 1,09$ điểm được thể hiện trong Bảng 2.

Bảng 2. Điểm trung bình của bộ công cụ SPS6

Câu	Trung bình	Độ lệch chuẩn
(Q1) Vấn đề sức khỏe làm bản thân khó giải quyết những căng thẳng trong công việc	3,11	1,12
(Q2) Vẫn có thể hoàn thành các công việc khó dù có vấn đề sức khỏe	3,44	0,97

Câu	Trung bình	Độ lệch chuẩn
(Q3) Vấn đề sức khỏe làm bản thân mất tập trung vào công việc	2,97	1,09
(Q4) Vấn đề sức khỏe làm bản thân thấy không thể hoàn thành một số công việc	3,07	1,06
(Q5) Vẫn có thể tập trung và đạt mục tiêu trong công việc dù có vấn đề sức khỏe	3,33	0,97
(Q6) Vẫn cảm thấy đủ năng lượng để hoàn thành tất cả công việc dù có vấn đề sức khỏe	3,31	0,97
Tổng	3,2	0,7

Bảng 3 cho thấy điểm trung bình chung của bộ công cụ HWQ là $7,8 \pm 1,1$ điểm. Với câu 19 (mức độ thường xuyên xung đột với người khác trong công việc) là câu có số điểm cao nhất ($8,64 \pm 1,61$) và câu 16 (đánh giá mức độ hiệu quả thấp nhất trong tuần qua) là câu có số điểm thấp nhất ($5,77 \pm 1,98$).

Bảng 3. Điểm trung bình của bộ công cụ HWQ

Câu	Trung bình	Độ lệch chuẩn
(Q1) Mức độ căng thẳng trong tuần qua	6,92	2,31
(Q2) Cảm thấy hài lòng với môi trường vật lý ở nơi làm việc (ví dụ: lượng tiếng ồn, nhiệt độ)?	6,44	2,20
(Q3) Cảm thấy đã đạt được mức độ khối lượng công việc	7,55	1,61
(Q4) Mức độ cảm nhận về cuộc sống hàng ngày (ngoài công việc)	7,22	1,71
(Q5) Mức độ cảm thấy hài lòng về các mối quan hệ với bạn bè và gia đình	7,62	1,71
(Q6) Mức độ cảm thấy hài lòng với công việc tuần qua	7,49	1,55
(Q7) Mức độ cảm thấy hài lòng về các mối quan hệ với đồng nghiệp	7,78	1,52
(Q8) Mức độ cảm thấy hài lòng về mối quan hệ với cấp trên	7,71	1,76
(Q9) Mức độ cảm thấy đã kiểm soát được công việc	7,79	1,48
(Q10) Việc giao tiếp với cấp trên có dễ dàng, thuận lợi	7,75	1,63
(Q11) Việc giao tiếp với gia đình và bạn bè có dễ dàng	8,11	1,55
(Q12a) Mức độ hiệu quả làm việc của bản thân trong tuần qua	7,73	1,42
(Q12b) Cảm nhận của cấp trên về hiệu quả làm việc	7,54	1,39
(Q12c) Cảm nhận của đồng nghiệp về hiệu quả làm việc	7,65	1,33
(Q13a) Cảm nhận của bản thân về chất lượng công việc	7,86	1,29
(Q13b) Cảm nhận của cấp trên về chất lượng công việc	7,68	1,32
(Q13c) Cảm nhận của đồng nghiệp về chất lượng công việc	7,72	1,32
(Q14a) Cảm nhận của bản thân về khối lượng công việc	7,73	1,44

Câu	Trung bình	Độ lệch chuẩn
(Q14b) Cảm nhận của cấp trên về khối lượng công việc	7,54	1,43
(Q14c) Cảm nhận của đồng nghiệp về khối lượng công việc	7,58	1,40
(Q15) Đánh giá mức độ hiệu quả cao nhất trong tuần qua	7,78	1,43
(Q16) Đánh giá mức độ hiệu quả thấp nhất trong tuần qua	5,77	1,98
(Q17) Mức độ bị làm phiền bởi đồng nghiệp, cấp trên/quản lý hoặc người khác	8,01	2,06
(Q18) Mức độ trở nên thiếu kiên nhẫn, mất bình tĩnh với người khác trong công việc	8,03	1,92
(Q19) Mức độ thường xuyên xung đột với người khác trong công việc	8,64	1,61
(Q20) Mức độ lo lắng trong công việc	7,10	2,33
(Q21) Mức độ mất hứng thú hoặc cảm thấy nhàm chán với công việc	7,75	2,08
(Q22) Mức độ khó tập trung trong công việc	7,74	2,01
(Q23) Mức độ không hoàn thành nhiệm vụ được giao	8,60	1,62
(Q24) Mức độ cảm thấy quá mệt mỗi khi làm việc	7,78	2,11
Tổng	7,8	1,1

Phân tích nhân tố cho thấy SPS6 được chia thành 2 thành tố, đã giải thích cho 76% tổng phương sai, với thành tố thứ nhất “Hoàn thành công việc” giải thích 46% phương sai và thành tố thứ hai “Tránh xao nhãng” giải thích 30% phương sai. Thành tố thứ nhất gồm ba câu (câu 1, câu 3 và câu 4) với độ tin cậy cronbach alpha bằng 0,85. Thành tố thứ 2 gồm ba câu còn lại (câu 2, câu 5, câu 6) và độ tin cậy cronbach alpha bằng 0,82. Kết quả được thể hiện trong Bảng 4.

Bảng 4. Hệ số tải của các thành tố trong bộ SPS6

Câu	Hệ số tải của SPS - 6*	
	Thành tố 1: Hoàn thành công việc	Thành tố 2: Tránh xao nhãng
(Q1) Vấn đề sức khỏe làm bản thân khó giải quyết những căng thẳng trong công việc	0,87	
(Q2) Vẫn có thể hoàn thành các công việc khó dù có vấn đề sức khỏe	0,90	
(Q3) Vấn đề sức khỏe làm bản thân mất tập trung vào công việc	0,84	
(Q4) Vấn đề sức khỏe làm bản thân thấy không thể hoàn thành một số công việc		0,82
(Q5) Vẫn có thể tập trung và đạt mục tiêu trong công việc dù có vấn đề sức khỏe		0,88
(Q6) Vẫn cảm thấy đủ năng lượng để hoàn thành tất cả công việc dù có vấn đề sức khỏe		0,87

Câu	Hệ số tải của SPS - 6*	
	Thành tố 1: Hoàn thành công việc	Thành tố 2: Tránh xao nhãng
% floor	0,86%	2,02%
% ceiling	6,34%	3,46%
Độ tin cậy		
Cronbach's Alpha	0,85	0,82
Điểm của từng thành tố		
Trung bình	3,04	3,4
Độ lệch chuẩn	0,95	0,8

*SPS: *Stanford Presenteeism Scale*.

Bảng 5 trình bày phân tích nhân tố cho thấy HWQ với 3 thành tố là “Năng suất làm việc”, “Xao nhãng/Khó chịu”, và “Hài lòng về công việc/không về công việc” đã trình bày cho 65,3% phương sai. Thành tố thứ nhất gồm 10 câu (Q.12a - c, 13a - c, 14a - c, 15) và độ tin cậy cronbach alpha bằng 0,96. Thành tố thứ 2 gồm 8 câu (Q17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24) và độ tin cậy cronbach alpha bằng 0,91. Cuối cùng, thành tố thứ 3 do 8 câu còn lại (Q.4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11) tạo nên và có độ tin cậy cronbach alpha bằng 0,94.

Bảng 5. Hệ số tải của các thành tố trong bộ công cụ HWQ

Câu	Hệ số tải của HWQ*		
	Thành tố 1: Năng suất làm việc	Thành tố 2: Đáp ứng với xao nhãng/ Khó chịu	Thành tố 3: Sự hài lòng trong và ngoài công việc
(Q4) Mức độ cảm nhận về cuộc sống hàng ngày (ngoài công việc)			0,70
(Q5) Mức độ cảm thấy hài lòng về các mối quan hệ với bạn bè và gia đình			0,76
(Q6) Mức độ cảm thấy hài lòng với công việc tuần qua			0,65
(Q7) Mức độ cảm thấy hài lòng về các mối quan hệ với đồng nghiệp			0,72
(Q8) Mức độ cảm thấy hài lòng về mối quan hệ với cấp trên			0,70
(Q9) Mức độ cảm thấy đã kiểm soát được công việc			0,60
(Q10) Việc giao tiếp với cấp trên có dễ dàng, thuận lợi			0,67
(Q11) Việc giao tiếp với gia đình và bạn bè có dễ dàng			0,76

Câu	Hệ số tải của HWQ*		
	Thành tố 1: Năng suất làm việc	Thành tố 2: Đáp ứng với xao nhiễu/ Khó chịu	Thành tố 3: Sự hài lòng trong và ngoài công việc
(Q12a) Mức độ hiệu quả làm việc của bản thân trong tuần qua	0,81		
(Q12b) Cảm nhận của cấp trên về hiệu quả làm việc	0,80		
(Q12c) Cảm nhận của đồng nghiệp về hiệu quả làm việc	0,81		
(Q13a) Cảm nhận của bản thân về chất lượng công việc	0,81		
(Q13b) Cảm nhận của cấp trên về chất lượng công việc	0,79		
(Q13c) Cảm nhận của đồng nghiệp về chất lượng công việc	0,78		
(Q14a) Cảm nhận của bản thân về khối lượng công việc	0,86		
(Q14b) Cảm nhận của cấp trên về khối lượng công việc	0,85		
(Q14c) Cảm nhận của đồng nghiệp về khối lượng công việc	0,86		
(Q15) Đánh giá mức độ hiệu quả cao nhất trong tuần qua	0,73		
(Q17) Mức độ bị làm phiền bởi đồng nghiệp, cấp trên/quản lý hoặc người khác		0,78	
(Q18) Mức độ trở nên thiếu kiên nhẫn, mất bình tĩnh với người khác trong công việc		0,79	
(Q19) Mức độ thường xuyên xung đột với người khác trong công việc		0,75	
(Q20) Mức độ lo lắng trong công việc		0,73	
(Q21) Mức độ mất hứng thú hoặc cảm thấy nhàm chán với công việc		0,79	
(Q22) Mức độ khó tập trung trong công việc		0,82	
(Q23) Mức độ không hoàn thành nhiệm vụ được giao		0,67	

Câu	Hệ số tải của HWQ*		
	Thành tố 1: Năng suất làm việc	Thành tố 2: Đáp ứng với xao nhiễu/ Khó chịu	Thành tố 3: Sự hài lòng trong và ngoài công việc
(Q24) Mức độ cảm thấy quá mệt mỏi khi làm việc		0,79	
% floor	0%	0 %	0%
% ceiling	3,17%	11,53	4,61%
Độ tin cậy			
Cronbach's Alpha	0,96	0,91	0,94
Điểm của từng thành tố			
Trung bình	7,7	8,0	7,7
Độ lệch chuẩn	1,2	1,6	1,3

IV. BÀN LUẬN

Nghiên cứu trên phần lớn đối tượng nghiên cứu là nhân viên văn phòng (64,0%) với độ tuổi trung bình $38,8 \pm 9,6$. Tuổi của nhóm giảng viên cao hơn so với cán bộ chuyên viên tại phòng ban ($p < 0,05$). Nhóm đối tượng phần lớn là nữ giới (62,5%) và trình độ học vấn chủ yếu là Sau Đại học (57,1%). Theo đơn vị công tác gồm có 35,3% là từ các phòng ban; 27,7% là giảng viên thuộc các môn cơ sở, cơ bản; 20,5% là các giảng viên và chuyên viên thuộc Viện đào tạo YHDP&YTCC và 3,5% là giảng viên các Bộ môn cận lâm sàng. Kết quả này cũng phù hợp với các đặc điểm đặc trưng trong khối công việc nhân viên văn phòng và giảng viên tại các cơ quan nhà nước đặc biệt là tại các cơ sở giáo dục Đại học nói chung.

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi mô tả thang điểm đánh giá năng suất làm việc trong 1 tháng qua bằng thang SPS6. Điểm trung bình chung của bộ công cụ SPS6 là $3,2 \pm 0,7$ điểm. Trong đó câu 2 (có thể hoàn thành các công việc khó dù có vấn đề sức khỏe) có điểm cao nhất $3,44 \pm 0,97$, và câu điểm thấp nhất là câu 3 (mất tập trung trong công việc khi có vấn đề sức

khỏe) với trung bình $2,97 \pm 1,09$. Điểm trung bình tính được trong nghiên cứu này trên thang điểm 5 khi quy đổi sang thang điểm 30 là $19,22 \pm 4,2$ cho thấy thấp hơn so với nghiên cứu của Koopman.C và đồng nghiệp năm 2002 ($22,9 \pm 4,0$)⁸ và nghiên cứu Mandiracioglu và cộng sự năm 2015 ($19,9 \pm 3,3$)⁵; tuy nhiên cao hơn so với kết quả nghiên cứu của Beaton và cộng sự trên 244 đối tượng năm 2010 ($13,3 \pm 5,2$).¹² Những kết quả này cho thấy trong nghiên cứu này điểm năng suất làm việc theo SPS6 của các đối tượng là trung bình so với thế giới.

Ngoài ra, trong nghiên cứu chúng tôi cũng đánh giá năng suất làm việc trong 1 tuần qua bằng thang điểm HWQ. Điểm trung bình chung của bộ công cụ HWQ là $7,8 \pm 1,1$ điểm. Với câu 19 (tần xuất có xung đột với đồng nghiệp) là câu có số điểm cao nhất ($8,64 \pm 1,61$) và câu 16 (mức độ hiệu quả làm việc thấp nhất) là câu có số điểm thấp nhất ($5,77 \pm 1,98$). Khi so sánh với điểm trung bình trong nghiên cứu của Shikiar và cộng sự (2004), chúng tôi thấy điểm trung bình của thang đo cao hơn so với nghiên cứu của Shikiar $7,66 \pm 1,38$).⁹

Kết quả bước đầu về phân tích nhân tố cho thấy SPS6 được chia thành 2 thành tố là “Hoàn thành công việc” và “Tránh xao nhãng”. Thành tố thứ nhất gồm ba câu (câu 1, câu 3 và câu 4) với độ tin cậy cronbach alpha bằng 0,85. Thành tố thứ 2 gồm ba câu còn lại (câu 2, câu 5, câu 6) và độ tin cậy cronbach alpha bằng 0,82. Tham khảo nghiên cứu phát triển bộ câu hỏi SPS6 năm 2002, bộ câu hỏi cũng đã được cấu tạo bởi 2 thành tố “Hoàn thành công việc” và “Tránh xao nhãng”, với độ tin cậy cronbach alpha bằng 0,80.⁸ Cấu trúc này cũng được áp dụng trên nhiều nghiên cứu khác trên thế giới và độ tin cậy cronbach alpha của SPS6 đều > 0,7.^{12,13,14} Kết quả này cho thấy, bộ câu hỏi SPS6 trong nghiên cứu này có tính nhất quán bên trong cao và có sự đồng nhất về cấu trúc với các nghiên cứu khác trên thế giới.

Chúng tôi thực hiện tương tự với bộ câu hỏi HWQ cho thấy công cụ này được phân tích thành 3 thành tố là “Năng suất làm việc” gồm 10 câu (Q.12a - c, 13a - c, 14a - c, 15), thành tố thứ 2 “Đáp ứng với Xao nhãng/Khó chịu” gồm 8 câu (Q.17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24), và thành tố thứ 3 “Hài lòng trong và ngoài công việc” do 8 câu còn lại (Q.4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11) tạo nên. Độ tin cậy cronbach alpha của 3 thành tố lần lượt là 0,96; 0,91 và 0,94. Theo nghiên cứu của Shikiar tại Mỹ trên khoảng 300 đối tượng năm 2004, bộ công cụ HWQ được phân tích thành 6 thành tố đó là “năng suất làm việc”, “sự thiếu kiên nhẫn / khó chịu”, “sự tập trung”, “sự hài lòng trong công việc”, “sự hài lòng với cấp trên” và “sự hài lòng trong cuộc sống cá nhân”. Cronbach alpha của các thành tố trải trong khoảng 0,72 đến 0,96, và là 0,81 cho toàn bộ công cụ.¹⁵ Sự khác biệt này có thể có do trong quá trình thực hiện EFA, chúng tôi đã loại bỏ đi 4 câu hỏi (Q.1, 2, 3, 16) là các câu có hệ số tải chéo tại nhiều thành tố khác nhau, cũng như chúng tôi đã phân tích dựa trên thực tế số liệu nghiên cứu và phù hợp

với bối cảnh tại Việt Nam. Hơn thế nữa, trong 6 thành tố trong nghiên cứu của Shikiar tương đồng với nghiên cứu của chúng tôi, thành tố 1 tương ứng với thành tố 1 của chúng tôi, thành tố 2 và 3 tương đồng với thành tố 2 của chúng tôi và thành tố 4, 5 và 6 của Shikiar tương ứng với thành tố 3 của chúng tôi. Để đáp ứng với bối cảnh thực tế của Việt Nam cũng như dựa trên số liệu phân tích, chúng tôi đề xuất phân chia thành 3 thành tố như trên.

Kết quả ban đầu về phân tích nhân tố giúp chúng tôi đánh giá tính giá trị và độ tin cậy của 2 thang đo SPS6 và HWQ khi áp dụng trên nhóm cán bộ gồm nhân viên văn phòng và giảng viên tại Trường Đại học Y Hà Nội với những đặc trưng đại diện cho nhóm này tại các cơ sở giáo dục Đại học tại Việt Nam. Những phân tích này giúp chúng tôi mở rộng lượng giá năng suất làm việc của khối cán bộ này để phục vụ cho các nghiên cứu về sau.

V. KẾT LUẬN

Phân tích nhân tố cho thấy hai thang đo SPS6 và HWQ tương đồng với các nghiên cứu trên thế giới với tính giá trị và độ tin cậy cao (Cronbach alpha từ 0,82 - 0,96), góp phần đánh giá năng suất làm việc của cán bộ.

Lời cảm ơn

Để hoàn thành nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến Văn phòng công đoàn Nhà trường và các Thầy Cô Bộ môn Thống kê - Tin học Y học thuộc Viện đào tạo Y học dự phòng và Y tế công cộng đã phối hợp thực hiện và giúp đỡ trong quá trình triển khai và thu thập số liệu nghiên cứu. Nhóm tác giả tham gia nghiên cứu cam kết không có xung đột lợi ích từ kết quả nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Truc LH. Tư tưởng của V. I. Lênin về tăng năng suất lao động và ý nghĩa của nó đối với

công cuộc đổi mới ở nước ta hiện nay. *Tạp chí Triết học*. 2009;3:214.

2. Aldana SG, Pronk NP. Health promotion programs, modifiable health risks, and employee absenteeism. *J Occup Environ Med*. 2001;43(1):36 - 46. Epub 2001/02/24.

3. Burton WN, Conti DJ, Chen CY, Schultz AB, Edington DW. The impact of allergies and allergy treatment on worker productivity. *J Occup Environ Med*. 2001;43(1):64 - 71. Epub 2001/02/24.

4. Dewa CS, Lin E. Chronic physical illness, psychiatric disorder and disability in the workplace. *Soc Sci Med*. 2000;51(1):41 - 50. Epub 2000/05/19.

5. Mandiracioglu A, Bolukbas O, Demirel M, Gumeli F. Factors related to absenteeism among employees of the private sector. *Int J Occup Saf Ergon*. 2015;21(1):80 - 5. Epub 2015/09/04.

6. Schwartz BS, Stewart WF, Lipton RB. Lost workdays and decreased work effectiveness associated with headache in the workplace. *J Occup Environ Med*. 1997;39(4):320 - 7. Epub 1997/04/01.

7. Ospina MB, Dennett L, Wayne A, Jacobson P, Thompson AH. A systematic review of measurement properties of instruments assessing absenteeism. *Am J Manag Care*. 2015;21(2):e171 - 85. Epub 2015/04/17.

8. Koopman C, Pelletier KR, Murray JF, Sharda CE, Berger ML, Turpin RS, et al. Stanford absenteeism scale: health status and employee productivity. *J Occup Environ Med*.

2002;44(1):14 - 20. Epub 2002/01/23.

9. Shikar R, Halpern MT, Rentz AM, Khan ZM. Development of the Health and Work Questionnaire (HWQ): an instrument for assessing workplace productivity in relation to worker health. *Work*. 2004;22(3):219 - 29. Epub 2004/05/25.

10. thống KTC. Danh mục nghề nghiệp. 2010.

11. Steeves JA, Tudor - Locke C, Murphy RA, King GA, Fitzhugh EC, Bassett DR, et al. Daily Physical Activity by Occupational Classification in US Adults: NHANES 2005 - 2006. *J Phys Act Health*. 2018;1 - 12. Epub 2018/11/21.

12. Beaton DE, Tang K, Gignac MA, Lacaille D, Badley EM, Anis AH, et al. Reliability, validity, and responsiveness of five at - work productivity measures in patients with rheumatoid arthritis or osteoarthritis. *Arthritis Care Res (Hoboken)*. 2010;62(1):28 - 37. Epub 2010/03/02.

13. Lalic H, Hromin M. Absenteeism towards absenteeism: manual work versus sedentary work, private versus governmental - - a Croatian review. *Coll Antropol*. 2012;36(1):111 - 6. Epub 2012/07/24.

14. Tang K, Pitts S, Solway S, Beaton D. Comparison of the psychometric properties of four at - work disability measures in workers with shoulder or elbow disorders. *J Occup Rehabil*. 2009;19(2):142 - 54. Epub 2009/03/21.

15. Halpern MT, Shikar R, Rentz AM, Khan ZM. Impact of smoking status on workplace absenteeism and productivity. *Tob Control*. 2001;10(3):233 - 8. Epub 2001/09/07.

Summary

VALIDATION OF SPS6 AND HWQ FOR ASSESSING WORK PRODUCTIVITY OF STAFFS AND LECTURERS IN HANOI MEDICAL UNIVERSITY

A cross-sectional study was conducted among 374 staffs and lecturers in Hanoi Medical University in 2019 to evaluate the validity and reliability of the SPS6 and HWQ scales for measuring work productivity. The overall score of SPS6 and HWQ scale were 3.2 ± 0.7 and 7.8 ± 1.1 respectively. The results of exploratory factor analysis showed that SPS6 consists of 6 sentences divided into 2 components: "Complete the work" (3 questions) and "Avoid distractions" (3 questions) with a cronbach alpha as high as 0.85 and 0.82 respectively. With HWQ scale consisting of 30 questions, and 4 questions had been removed and analyzed into 3 domains: "Productivity" (10 questions); "Responding to distractions/Discomfort" (8 questions) and "Satisfaction inside and outside the work" (8 questions) with cronbach alpha were 0.96; 0.91 and 0.94. The initial results help to assess the validity and reliability of the SPS6 and HWQ scales to evaluate work productivity.

Keywords: validation, work productivity, SPS6, HWQ