

THỰC TRẠNG ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA THÀNH PHỐ VINH NĂM 2024

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh năm 2024.

Phương pháp: Sử dụng thiết kế nghiên cứu cắt ngang áp dụng bộ công cụ đánh giá động lực làm việc của nhân viên y tế được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết động lực làm việc của F. Herzberg trên 409 nhân viên y tế công tác tại bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh từ tháng 8 năm 2024 đến tháng 12 năm 2024.

Kết quả: Các yếu tố động lực làm việc cao của nhân viên y tế: Điều kiện làm việc: 70,9%; chế độ chính sách: 61,1%; mối quan hệ với đồng nghiệp: 64,5%; sự thành đạt: 58,7%; sự thừa nhận thành tích: 68,2%; sự thăng tiến: 75,1%; Yếu tố công việc: 86,3%; yếu tố động lực cao chung: 72,1%.

Kết luận: gần 2/3 nhân viên y tế bệnh viện thành phố Vinh có động lực làm việc cao.

Từ khóa: Động lực làm việc, Nhân viên y tế

THE CURRENT STATE OF WORK MOTIVATION AMONG HEALTHCARE WORKERS AT VINH CITY GENERAL HOSPITAL IN 2024

ABSTRACT

Objective: To describe the current status of work motivation among healthcare workers at Vinh City General Hospital in 2024.

Method: A cross-sectional study was conducted using a work motivation assessment tool for healthcare workers, developed based on F. Herzberg's motivation theory. The study was conducted among 409 healthcare workers at Vinh City General Hospital between August and December 2024.

Results: The key factors that contributed to high work motivation among healthcare workers included: Working conditions: 70.9%; Policies and benefits: 61.1%; Relationships with colleagues:

Phùng Ngọc Đức^{1*}, Nguyễn Hồng Trường¹,
Đặng Bích Thủy², Nguyễn Quốc Tiến²

64.5%; Achievement: 58.7%; Recognition of accomplishments: 68.2%; Career advancement: 75.1%; Job characteristics: 86.3%; Overall high motivation: 72.1%.

Conclusion: Nearly two-thirds of the healthcare workers at Vinh City General Hospital had high work motivation.

Keywords: Work motivation, Healthcare workers.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc có thể được xác định như là “mức độ cá nhân sẵn sàng cố gắng và duy trì hiệu quả công việc để hướng tới mục tiêu của tổ chức” [1]. Theo từ điển tiếng Anh Longman, “động lực làm việc là một động lực có ý thức hay vô ý thức khơi dậy và hướng hành động vào việc đạt được một mục tiêu mong đợi”.

Động lực làm việc có mối quan hệ mật thiết với sự hài lòng trong công việc, yếu tố giúp duy trì sự gắn bó lâu dài của người lao động với tổ chức. Đặc biệt, động lực của nhân viên y tế đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ y tế. Khi tinh thần làm việc của nhân viên giảm sút, chất lượng dịch vụ cũng có nguy cơ bị ảnh hưởng. Một đội ngũ nhân viên có động lực cao là nền tảng để đạt được hiệu suất và hiệu quả vượt trội trong công việc, mặc dù việc đo lường yếu tố này không hề dễ dàng. Tùy thuộc vào điều kiện và hoàn cảnh cụ thể, mỗi đơn vị cần xây dựng các chính sách phù hợp nhằm thúc đẩy động lực làm việc cho nhân viên [2].

Bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh là bệnh viện hạng 2 tuyến huyện, trực thuộc sở Y tế Nghệ an, mỗi ngày khám trung bình từ 2000-2500 bệnh nhân ngoại trú và 800-900 bệnh nhân nội trú tại 2 cơ sở do vậy áp lực công việc của nhân viên y tế tại bệnh viện ngày càng lớn.

Trong những năm qua Bệnh viện đã có nhiều biện pháp quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần và môi trường làm việc cho viên chức- người lao động tại bệnh viện. Việc tìm hiểu động lực làm việc của nhân viên và giúp các nhà quản lý có thêm thông tin đánh giá hiệu quả các biện pháp đã triển khai, tiếp tục có giải pháp để duy trì, tạo động lực và động viên đội ngũ nhân viên y tế. Vì vậy, chúng tôi tiến hành đề tài “Thực trạng động lực làm việc

1. Bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh

2. Trường Đại học Y Dược Thái Bình

*Tác giả liên hệ: Phùng Ngọc Đức

Email: ducpnbvtp@gmail.com

Ngày nhận bài: 8/01/2025

Ngày phản biện: 9/3/2025

Ngày duyệt bài: 15/3/2025

của nhân viên y tại bệnh viện đa khoa thành phố Vinh năm 2024” với mục tiêu: Mô tả thực trạng động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh năm 2024.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Viên chức có trình độ từ Cao đẳng trở lên đang làm việc tại bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh

Tiêu chuẩn lựa chọn: Viên chức có thời gian làm việc tại bệnh Đa khoa thành phố Vinh trên 6 tháng.

Tiêu chuẩn loại trừ:

- Những người từ chối tham gia nghiên cứu
- Những người hợp đồng lao động, nhân viên vệ sinh, tạp vụ
- Những người đang đi học, nghỉ đẻ, nghỉ ốm, nghỉ không hưởng lương, không có mặt tại cơ quan trong thời gian tiến hành nghiên cứu.

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trong khoảng thời gian từ tháng 8 năm 2024 đến tháng 01 năm 2025 tại bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh

2.3. Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:

Cỡ mẫu:

$$n = Z_{1-\alpha/2}^2 \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó:

n: Là cỡ mẫu

$Z_{1-\alpha/2}$: Hệ số tin cậy phụ thuộc vào ngưỡng xác suất α

(Với $\alpha = 0,05$ thì $Z_{1-\alpha/2} = 1,96$)

p: Tỷ lệ nhân viên y tế có động lực tốt về sự thừa nhận thành tích theo nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam và cộng sự ($p=67,3\%$) [3]

d: Độ sai lệch mong muốn trong nghiên cứu này chúng tôi chọn $d = 0,05$

Với các dữ liệu trên chúng tôi tính được $n = 339$

Trên thực tế chúng tôi nghiên cứu trên 409 người

Phương pháp chọn mẫu: Sử dụng phương pháp chọn mẫu CỤM

- Lập danh sách toàn bộ nhân viên y tế tại từng khoa, phòng

- Xác định số lượng NVYT được khảo sát của mỗi khoa, phòng

- Cỡ mẫu nghiên cứu: $339 \times \text{Tổng số NVYT của từng khoa, phòng} / \text{Tổng số NVYT chính thức bệnh}$

viện hiện có (848) = $40\% \times \text{tổng số NVYT của từng khoa, phòng}$

- Tại mỗi khoa phòng, sẽ chọn ngẫu nhiên đủ số lượng 40% số nhân viên y tế

2.4. Công cụ thu thập số liệu và cách đánh giá

Bộ công cụ đánh giá động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết động lực làm việc của F. Herzberg [4] đã được dịch ra tiếng Việt và đã sử dụng trong một số nghiên cứu như của Võ Quốc Trận [5].

Cách đánh giá có động lực và chưa có động lực

- Đối với các câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 lựa chọn, ta có như sau

- Giá trị khoảng cách là $= (\text{Maximum} - \text{Minimum})/n = (5-1)/5 = 0.8$ Cách đánh giá các mức như sau:

1.00 – 1.80: Rất không đồng ý

1.81 – 2.60: Không đồng ý

2.61 – 3.40: Bình thường

3.41 – 4.20: Đồng ý

4.21 – 5.00: Rất đồng ý

- Từng mục sẽ được mã hóa thành 2 nhóm: nhóm động lực thấp từ 1-3,4 điểm và nhóm động lực cao từ 3,41-5 điểm.

- Đối với từng mục nếu có lớn hơn hoặc bằng $\frac{1}{2}$ số tiểu mục có động lực cao thì mục đó được coi là có động lực cao.

- Điều kiện làm việc: có 3 tiểu mục, động lực cao khi có lớn hơn hoặc bằng 2 tiểu mục có động lực cao

- Chế độ chính sách và cơ chế quản lý: có 9 tiểu mục, động lực cao khi có lớn hơn hoặc bằng 5 tiểu mục có động lực cao

- Mối quan hệ với đồng nghiệp: Có 4 tiểu mục, động lực cao khi có lớn hơn hoặc bằng 2 tiểu mục có động lực cao

- Sự thành đạt: Có 5 tiểu mục, động lực cao khi có lớn hơn hoặc bằng 3 tiểu mục có động lực cao

- Sự thừa nhận thành tích: có 7 tiểu mục, động lực cao khi có lớn hơn hoặc bằng 4 tiểu mục có động lực cao

- Sự thăng tiến: có 6 tiểu mục, động lực cao khi có lớn hơn hoặc bằng 3 tiểu mục có động lực cao

- Các yếu tố công việc: có 8 tiểu mục, động lực cao khi có lớn hơn hoặc bằng 4 tiểu mục có động lực cao

- Động lực cao chung: khi có lớn hơn hoặc bằng 4 mục có động lực cao

2.5. Phương pháp thống kê và xử lý số liệu:

Số liệu sau khi làm sạch được nhập vào phần mềm Epidata 3.1 và phân tích trên phần mềm SPSS 25.0 cho các thông tin về thống kê mô tả và thống kê phân tích

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

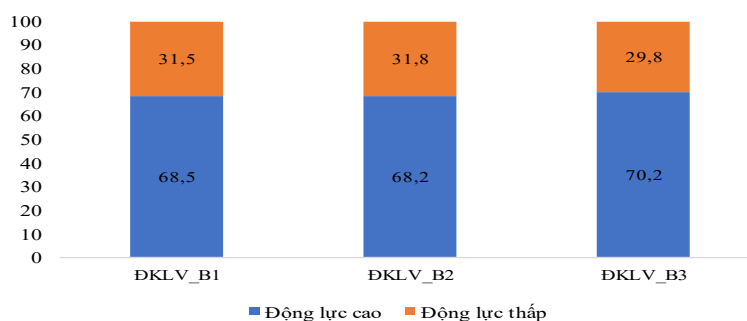
3.1. Đặc điểm đối tượng nghiên cứu

Bảng 3.1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu (n=409)

Biến số		SL	%
Giới	Nam	88	21,5
	Nữ	321	78,5
Nhóm tuổi	≤30	152	37,2
	31-40	181	44,3
	41-50	67	16,4
	>50	9	2,2
Trình độ chuyên môn	Cao đẳng chuyên ngành Y, Dược	154	37,7
	Cử nhân Đại học chuyên ngành Y	85	20,8
	Cử nhân chuyên ngành khác	27	6,6
	Bác sỹ/Dược sỹ	81	19,8
	Sau đại học	62	15,1
Thu nhập trung bình/tháng (VNĐ) (TB ± ĐLC)	12.229.442 ± 4.096.448		

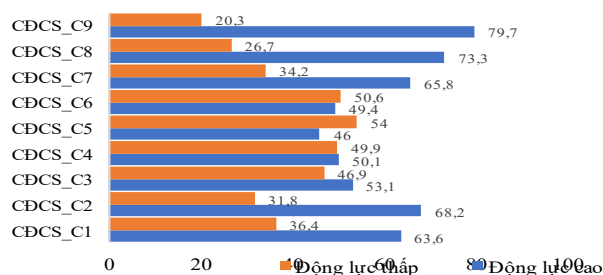
Nhận xét: bảng 3.1 cho thấy tỷ lệ nữ giới 78,5% cao hơn nam giới (21,5%), nhóm tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất từ 31-40 tuổi (44,3%); trình độ chuyên môn cao đẳng chiếm tỷ lệ cao nhất (37,7%), tiếp đến là nhóm có trình độ cử nhân chuyên ngành y tế (20,8%), thấp nhất là cử nhân chuyên ngành khác (6,6%), thu nhập trung bình của nhân viên y tế 12,2 triệu ± 4 triệu.

3.2. Động lực làm việc của nhân viên y tế



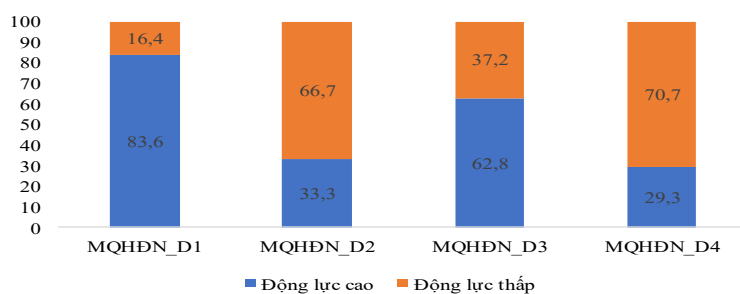
Biểu đồ 1. Tỷ lệ động lực làm việc và các yếu tố trong điều kiện làm việc của nhân viên y tế (n=409)

Nhận xét: Trong 3 yếu tố về điều kiện làm việc thì điều kiện cơ sở vật chất của bệnh viện đầy đủ để phục vụ công việc được nhân viên y tế lựa chọn có động lực làm việc cao nhất (70,2%)



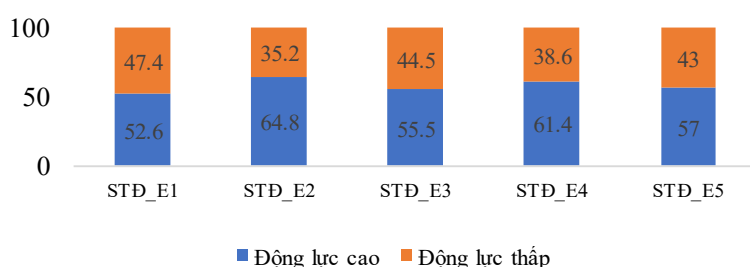
Biểu đồ 2. Tỷ lệ động lực làm việc và các yếu tố chế độ chính sách và cơ chế quản lý của nhân viên y tế (n=409)

Nhận xét: Bệnh viện thực hiện đầy đủ các chế độ BHYT, BHXH, BHTN, chế độ ốm đau, thai sản cho nhân viên là mục mà nhân viên y tế lựa chọn có động lực làm việc cao (79,7%)



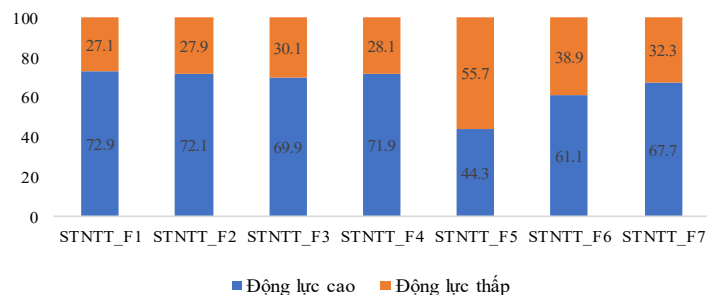
Biểu đồ 3. Tỷ lệ động lực làm việc và mối quan hệ với đồng nghiệp của nhân viên y tế (n=409)

Biểu đồ 3 cho thấy yếu tố quý mến những đồng nghiệp của mình tại cơ quan chiếm đạt tỷ lệ động lực cao lên tới 83,6%, trong khi đó chỉ có 33,3% nhân viên y tế cho rằng mình phải làm việc vất vả hơn bởi vì phải làm việc với những đồng nghiệp có năng lực chuyên môn hạn chế



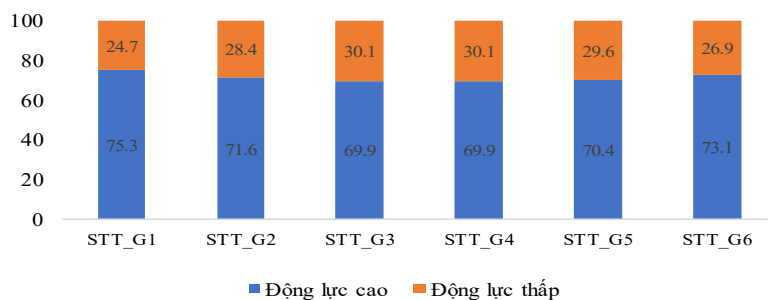
Biểu đồ 4. Tỷ lệ động lực làm việc về sự thành đạt của nhân viên y tế (n=409)

Biểu đồ 4 cho thấy tỷ lệ động lực cao về sự thành đạt của nhân viên y tế chiếm tỷ lệ từ 52,6% đến 64,8%.



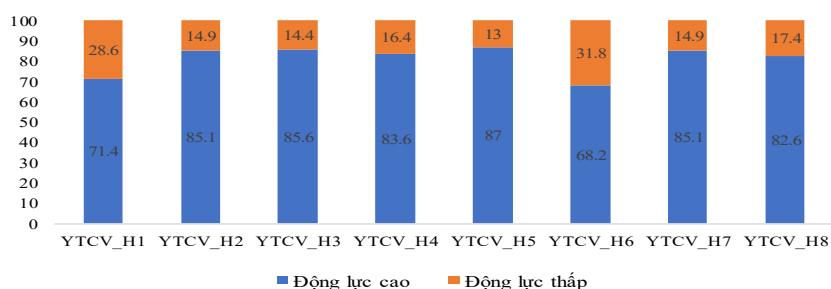
Biểu đồ 5. Tỷ lệ động lực làm việc về sự thừa nhận thành tích của nhân viên y tế (n=409)

Yếu tố lãnh đạo sẵn sàng đón nhận những sáng kiến, cải tiến của cá nhân có tỷ lệ nhiều động lực cao nhất (72,9%), thấp nhất là yếu tố thường xuyên đóng góp ý kiến vào các quyết định quan trọng của bệnh viện (44,3%)



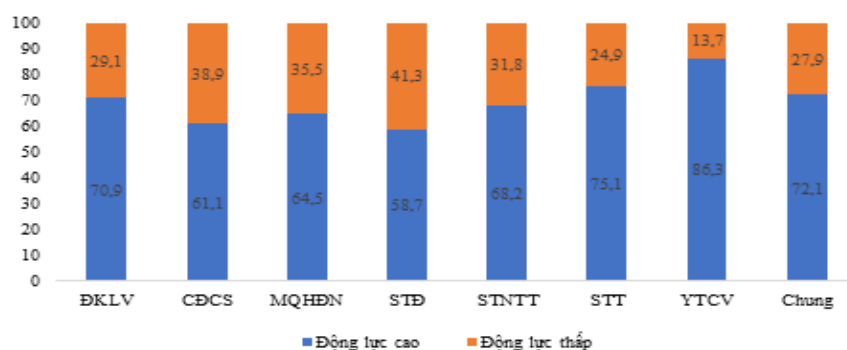
Biểu đồ 6. Tỷ lệ động lực làm việc về sự thăng tiến của nhân viên y tế (n=409)

Biểu đồ 6 cho thấy tỷ lệ động lực cao ở yếu tố về sự thăng tiến của nhân viên y tế đa số đều trên ngưỡng gần 70% trở lên



Biểu đồ 7. Tỷ lệ động lực làm việc cao về yếu tố công việc của nhân viên y tế (n=409)

Biểu đồ 7 cho thấy trong các yếu tố công việc thì tỷ lệ nhân viên y tế có động lực cao ở tiêu chí tinh thần trách nhiệm đối với công việc của mình đạt tỷ lệ cao nhất (87,0%) và thấp nhất là yếu tố có một công việc ổn định và an toàn (68,2%).



Biểu đồ 8. Tỷ lệ động lực làm việc chung của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh (n=409)

Biểu đồ 8 cho thấy trong các yếu tố cấu thành nên động lực chung thì tỷ lệ nhân viên y tế có động lực cao ở nhóm yếu tố công việc chiếm tỷ lệ cao nhất (86,3%), tiếp đến là nhóm yếu tố sự thăng tiến (75,1%), Điều kiện làm việc (70,9%) và thấp nhất là yếu tố sự thành đạt (58,7%)

IV. BÀN LUẬN

Hiện nay, các nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên y tế tại các bệnh viện tuyến huyện vẫn còn hạn chế. Chưa có một quy chuẩn cụ thể nào để đánh giá động lực làm việc, và hầu hết các nghiên cứu trước đây đều cho rằng động lực làm việc của nhân viên chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau. Những yếu tố này có thể thay đổi tùy thuộc vào khu vực địa lý, môi trường làm việc và điều kiện cụ thể của từng địa phương.

Khi tiến hành nghiên cứu động lực làm việc của NVTY tại bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh trên 409 người có một số đặc điểm như sau: Tỷ lệ nữ giới gấp 3,65 lần so với nam giới, nhóm tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất từ 31-40 tuổi (44,3%); trình độ chuyên môn cao đẳng chiếm tỷ lệ cao nhất (37,7%), tiếp đến là nhóm có trình độ cử nhân chuyên ngành Y (20,8%), thấp nhất là cử nhân chuyên ngành khác (6,6%), đa số nhân viên y tế có mức thu nhập trên 8 triệu (89,7%)

Trong 3 yếu tố về điều kiện làm việc thì điều kiện cơ sở vật chất của bệnh viện đầy đủ để phục vụ

công việc được nhân viên y tế lựa chọn có động lực làm việc cao nhất (70,2%), kết quả nghiên cứu này cao hơn kết quả nghiên cứu của Võ Quốc Trận năm 2022 (34,1%) [5] và nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận năm 2008 (59%) [6],

Đối với các yếu tố chế độ chính sách và cơ chế quản lý thì nội dung bệnh viện thực hiện đầy đủ các chế độ BHYT, BHXH, BHTN, chế độ ốm đau, thai sản cho nhân viên là mục mà nhân viên y tế lựa chọn có động lực làm việc cao chiếm 79,7%, kết quả này tương đương với kết quả của tác giả Võ Quốc Trận (78,5%), và thấp hơn nghiên cứu của Hoàng Mạnh Toàn tại Bệnh viện Giao thông vận tải trung ương năm 2013 [7] với 97,3% đối tượng coi yếu tố này là động lực của họ.

Biểu đồ 3.4 cho thấy yếu tố quý mến những đồng nghiệp của mình tại cơ quan chiếm đạt tỷ lệ động lực cao lên tới 83,6%, trong khi đó chỉ có 33,3% nhân viên y tế cho rằng mình phải làm việc vất vả hơn bởi vì phải làm việc với những đồng nghiệp có năng lực chuyên môn hạn chế

Đối với yếu tố thường xuyên đóng góp ý kiến vào các quyết định quan trọng của đơn vị, yếu tố này đạt tỷ lệ 44,3% đạt thấp nhất trong 7 yếu tố, điều này cũng tương đồng với các nghiên cứu của Nguyễn Quốc Trăn (43,0%), Hoàng Mạnh Toàn tại bệnh viện Giao thông vận tải trung ương năm 2013 đạt 57,5%, và Hoàng Hồng Hạnh tại bệnh viện Y học cổ truyền Trung ương năm 2011 là 68,9% và đều là yếu tố có tỷ lệ thấp nhất trong các yếu tố của cấu phần này thuộc từng nghiên cứu, [5], [8].

Trong nghiên cứu cũng cho thấy trong các yếu tố công việc thì tỷ lệ nhân viên y tế có động lực cao ở tiêu chí tinh thần trách nhiệm đối với công việc của mình đạt tỷ lệ cao nhất (87,0%) tỷ lệ này cho thấy đối tượng nghiên cứu có tinh thần trách nhiệm rất cao, khẳng định sự đoàn kết của nhân viên y tế bệnh viện và sự tin tưởng của cán bộ viên chức vào sự phát triển của bệnh viện.

Xét chung trong các yếu tố cấu thành nên động lực chung thì tỷ lệ nhân viên y tế có động lực cao ở nhóm yếu tố công việc chiếm tỷ lệ cao nhất (86,3%), tiếp đến là nhóm yếu tố sự thăng tiến (75,1%), Điều kiện làm việc (70,9%) và thấp nhất là yếu tố sự thành đạt (58,7%)

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhân viên y tế có động lực cao trung bình trong 7 nhóm là 72,1%, trong đó yếu tố công việc chiếm tỷ lệ cao nhất là 86,3% thấp nhất là yếu tố sự thành đạt 58,7%

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Franco, et al. (2002), "Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework ", Social Science and medicine. 54(8), pp. 1255-1266
2. Bộ y tế (1997), Quy chế bệnh viện, Nhà xuất bản Y học, Hà Nội
3. Nguyễn Thanh Nam và cộng sự (2023), Động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City 2023. Tạp chí Khoa học điều dưỡng, 6 (6)
4. Herzberg F. M. và B. Snyderman (1959), The Motivation of Works, Journal of New York: John Wiley and Sons
5. Võ Quốc Trăn, Trần Thị Lý, Đào Văn Dũng (2022), Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại trung tâm y tế huyện An Ninh tỉnh Kiên Giang năm 2020-2021. Tạp Chí Y học Cộng đồng, 63(5). <https://doi.org/10.52163/yhc.v63i5.436>
6. Lê Thanh Nhuận (2008), Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế cơ sở huyện Bình Xuyên tỉnh Vĩnh Phúc năm 2008, Luận văn Thạc sỹ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công Cộng, Hà Nội.
7. Hoàng Mạnh Toàn (2013), Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng viên lâm sàng Bệnh viện Giao thông vận tải trung ương năm 2013, Luận văn thạc sỹ quản lý bệnh viện, Đại học y tế công cộng, Hà Nội.
8. Hoàng Hồng Hạnh (2011), Nghiên cứu các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của bác sỹ bệnh viện y học cổ truyền trung ương năm 2011, Luận văn thạc sỹ Quản lý Bệnh viện, Đại học y tế công cộng.