

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐẠI HỌC Y HÀ NỘI NĂM 2023

Khương Thị Trà My^{1,✉}, Nguyễn Hữu Thắng¹
Nguyễn Văn Hoạt², Nguyễn Thanh Vân¹

¹Trường Đại học Y Hà Nội

²Bệnh viện Đại học Y Hà Nội

Động lực làm việc của bác sĩ là chủ đề cần được nhấn mạnh trong công tác quản lý nhân sự. Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 115 bác sĩ nhằm mô tả động lực làm việc của bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội năm 2023. Kết quả cho thấy, tỷ lệ bác sĩ có động lực làm việc tương đối cao 70,43%, điểm trung bình động lực làm việc đạt mức có động lực ($3,70 \pm 0,46$). Yếu tố “Sức khỏe” có 33,04% bác sĩ có động lực làm việc, thấp nhất trong 07 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc. Yếu tố “Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia” và yếu tố “Sự tận tâm” có tỷ lệ bác sĩ có động lực làm việc cao nhất, đều bằng 82,61%.

Từ khóa: Động lực làm việc, bác sĩ, Bệnh viện Đại học Y Hà Nội.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Lĩnh vực chăm sóc sức khỏe được biết là một trong những môi trường làm việc nhiều nguy cơ không chỉ liên quan đến vi khuẩn, hóa chất tại nơi làm việc mà còn do đặc tính của công việc đòi hỏi sự chính xác và trách nhiệm cao khiến nhân viên y tế luôn phải chịu áp lực công việc nặng nề.¹ Vào năm 2018, theo Tổ chức Quan sát Sức khỏe Toàn cầu (GHO) của WHO, cần thêm 17 triệu nhân viên y tế lành nghề để đáp ứng nhu cầu y tế trên toàn bộ quốc gia thế giới.² Không chỉ vậy, trong đầu năm 2023, Tổ chức Y tế thế giới WHO cũng đã cảnh báo thêm về tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng lực lượng nhân viên y tế tại hơn 55 quốc gia thuộc nhóm đang phát triển trên thế giới liên quan tới đại dịch COVID-19.³ Cho nên việc quan tâm đến đời sống cũng như nhu cầu của bác sĩ vô cùng quan trọng và động lực làm việc là chủ đề cần được nhấn mạnh trong công tác

quản lý nhân sự. Động lực làm việc (ĐLLV) được định nghĩa là sự khao khát và tự nguyện của người lao động tăng cường nỗ lực nhằm đạt được một mục đích hay một kết quả cụ thể.⁴ Đối với nhân viên y tế, động lực bị tác động bởi các yếu tố như: chế độ lương thưởng; công tác đào tạo, phát triển; môi trường làm việc; quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo...

Bệnh viện Đại học Y Hà Nội được thành lập vào ngày 16/01/2007 theo Quyết định số 137/QĐ-BYT của Bộ Y tế là bệnh viện hạng I với hơn 1000 thầy thuốc tại tất cả các chuyên khoa Lâm sàng, Cận lâm sàng, luôn nỗ lực cung cấp cho người bệnh các dịch vụ thăm khám và điều trị bệnh toàn diện nhất – điều này đi kèm với việc bác sĩ phải chịu những áp lực lớn hơn để có thể duy trì cho chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh.⁵ Chính vì vậy, nhằm đánh giá thực trạng động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội, từ đó từng bước hỗ trợ cải tiến chất lượng nguồn nhân lực, đóng góp cho sự phát triển chung của bệnh viện, nghiên cứu nhằm mô tả thực trạng động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội năm 2023.

Tác giả liên hệ: Khương Thị Trà My

Trường Đại học Y Hà Nội

Email: khtramyyy@gmail.com

Ngày nhận: 14/06/2024

Ngày được chấp nhận: 08/07/2024

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

1. Đối tượng

Bác sĩ đang làm việc tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội trong thời gian nghiên cứu.

Tiêu chuẩn lựa chọn

Bác sĩ cơ hữu của Bệnh viện Đại học Y Hà Nội. Các bác sĩ thuộc khu vực lâm sàng, cận lâm sàng tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội bao gồm: biên chế, hợp đồng (ngắn hạn, dài hạn) và đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ

Bác sĩ kiêm nhiệm của bệnh viện nhưng không đồng ý tham gia hoặc không có mặt trong thời gian nghiên cứu vì các lý do khác nhau: công tác, nghỉ phép, nghỉ sinh sản...

2. Phương pháp

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Đại học Y Hà Nội (Địa chỉ: Số 1 Tôn Thất Tùng, quận Đống Đa, thành phố Hà Nội).

Thời gian nghiên cứu: Tháng 11/2022 đến tháng 10/2023.

Thời gian thu thập số liệu: Tháng 7/2023 đến tháng 8/2023.

Cỡ mẫu và chọn mẫu:

Cỡ mẫu thuận tiện: 85 bác sĩ. Các bác sĩ cơ hữu thuộc khu vực lâm sàng và cận lâm sàng của Bệnh viện Đại học Y Hà Nội đạt tiêu chuẩn lựa chọn, đồng ý tham gia nghiên cứu. Trên thực tế có 115 đối tượng đồng ý tham gia nghiên cứu.

Biến số, chỉ số nghiên cứu: Đặc điểm nhân khẩu học (giới tính, tuổi, trình độ học vấn...), 07 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc (yếu tố động lực chung, sức khỏe, mức độ hài lòng với công việc và đồng nghiệp...).

Bộ công cụ: Bộ công cụ được xây dựng dựa trên cơ sở tham khảo nghiên cứu của Patrik M Mbindyo và cộng sự (2009).⁶ Với giá trị độ tin cậy Cronbach's alpha = 0,75. Bộ công

cụ được thiết kế câu trả lời theo thang đo Likert được nhập dưới dạng điểm từ 1 đến 5. Bộ câu hỏi gồm 23 tiểu mục chia làm 07 nhóm yếu tố. Kết quả cho thấy 07 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế⁶: Yếu tố động lực chung (3 tiểu mục); Yếu tố sức khỏe (2 tiểu mục); Sự hài lòng với công việc và đồng nghiệp (3 tiểu mục); Hài lòng với khả năng bản thân và giá trị công việc (3 tiểu mục); Sự cam kết với bệnh viện (5 tiểu mục); Sự tận tâm với bệnh viện (4 tiểu mục); Yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia (3 tiểu mục).

Phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu viên chính sẽ liên hệ trước với lãnh đạo bệnh viện, các phòng chức năng nói rõ mục đích của nghiên cứu và hẹn thời gian thu thập số liệu. Sau đó, nghiên cứu viên đến gặp các bác sĩ tại khoa, phòng trình bày, giải thích và mời bác sĩ tham gia nghiên cứu. Bác sĩ sau khi đồng ý và ký phiếu đồng thuận tham gia sẽ được nghiên cứu viên gửi đường link bộ câu hỏi online đã được xây dựng trên phần mềm Kobo Toolbox và hướng dẫn tự điền. Các bác sĩ tự trả lời và nộp bộ câu hỏi online dưới sự giám sát của nghiên cứu viên.

Xử lý và phân tích số liệu

Thông tin được làm sạch, nhập liệu bằng phần mềm EpiData 3.1 và xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0. Các biến định lượng được mô tả dưới dạng trung bình (\pm độ lệch chuẩn). Các biến định tính được mô tả dưới dạng tần suất, tỷ lệ phần trăm.

Sử dụng thang điểm Likert 5 cấp độ từ 1 đến 5. Với 07 nhóm yếu tố (23 tiểu mục) ta sẽ có tối đa là 115 điểm và tối thiểu là 23 điểm. Do đó một yếu tố có n tiểu mục thì điểm trung bình của yếu tố sẽ là $3n = [(5n + 1n)/2]$ điểm. Nhóm nghiên cứu chọn điểm cắt là 3,5n do mức 3n là "Bình thường" tương ứng với không có động lực. Như vậy điểm trung bình $\geq 3,5n$ thì xem là "có động lực" làm việc và $< 3,5n$ thì xem là "chưa có động lực" làm việc với yếu tố đó.⁷

3. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được Hội đồng đề cương Thạc sĩ thông qua và lãnh đạo tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội đồng ý. Đối tượng nghiên cứu được giải thích, hoàn toàn tự nguyện và được bảo mật thông tin cá nhân, chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Nghiên cứu không ảnh hưởng đến quá trình cung cấp dịch vụ y tế của bệnh viện.

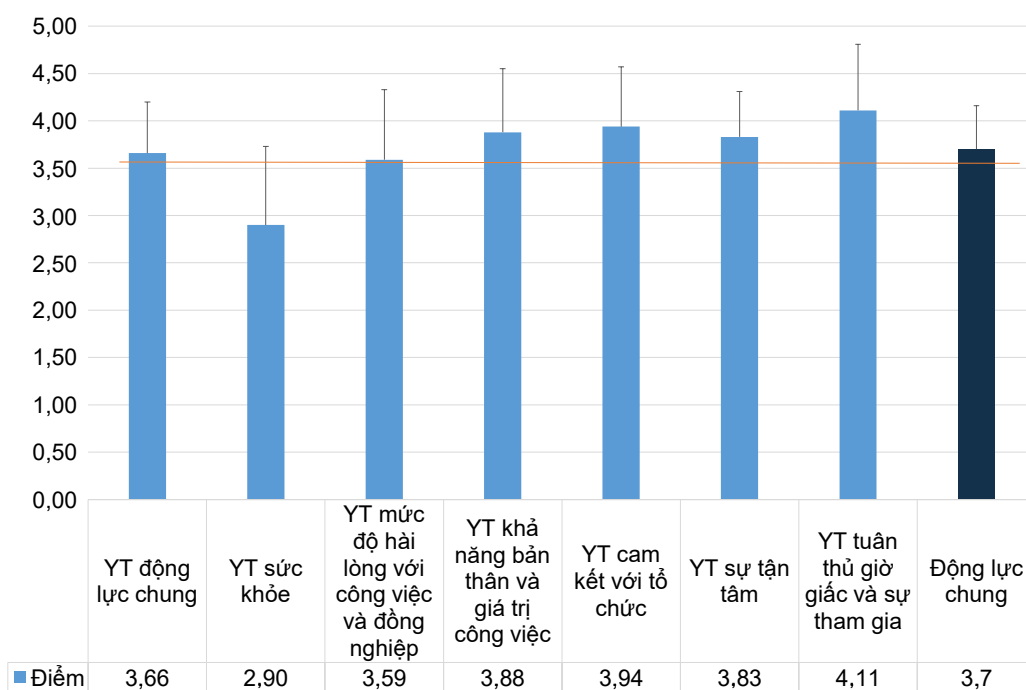
III. KẾT QUẢ

1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu được triển khai trên 115 bác sĩ

đang làm việc tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội với tỷ lệ giới tính tương đương nhau (54,78% bác sĩ nam và 45,22% bác sĩ nữ). Độ tuổi chủ yếu là từ 30 - 40 tuổi chiếm 65,22%. Tỷ lệ đối tượng nghiên cứu có vợ/chồng cao gấp 6 lần đối tượng nghiên cứu độc thân. Bác sĩ công tác tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội trên 5 năm chiếm 40% và dưới 5 năm chiếm 60%. Phần lớn đối tượng (74,78%) là người thu nhập chính trong gia đình và 52,17% bác sĩ có thu nhập lớn hơn 30 triệu đồng/tháng.

2. Động lực làm việc của bác sĩ Bệnh viện Đại học Y Hà Nội



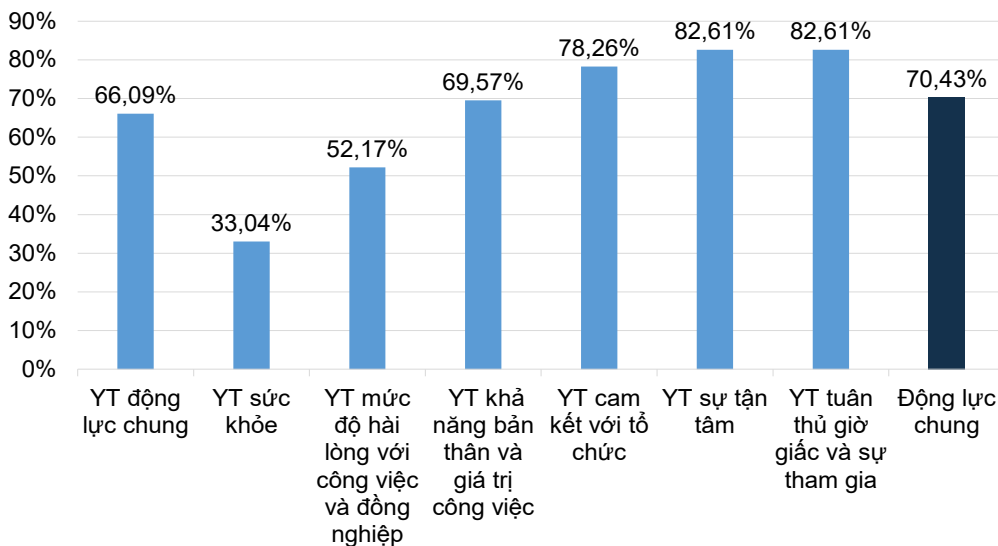
Biểu đồ 1. Điểm động lực làm việc chung của bác sĩ (n = 115)

Điểm trung bình động lực làm việc chung của bác sĩ đạt mức có động lực, với điểm là $3,70 \pm 0,46$ ($\geq 3,5$ điểm). Có 06 yếu tố nghiên cứu đạt mức có động lực làm việc, trong đó cao nhất là yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia ($4,11 \pm 0,7$). Có 01 yếu tố không đạt mức có động lực làm việc ($< 3,5$ điểm) là yếu tố sức khỏe ($2,9 \pm 0,83$) (Biểu đồ 1).

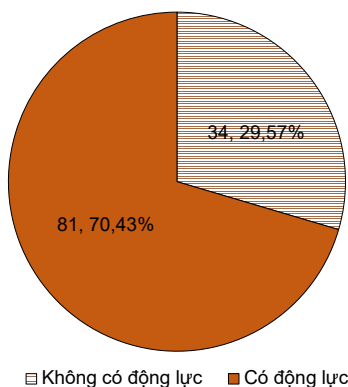
Đa số các yếu tố các bác sĩ có động lực làm việc. Trong đó có 2 yếu tố: “Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia” và “Sự tận tâm” có động lực làm việc cao nhất đều có 82,61% số bác sĩ có động lực làm việc. Yếu tố thấp nhất là yếu tố “Sức khỏe” chỉ có 33,04% bác sĩ có động lực làm việc. Các yếu tố khác các bác sĩ có động lực làm việc khá cao với yếu tố: “Cam kết với

tổ chức” (78,26%); “Hài lòng khả năng bản thân và giá trị công việc” (69,57%); “Động lực chung”

(66,09%); “Mức độ hài lòng với công việc và đồng nghiệp” (52,17%) (Biểu đồ 2).



Biểu đồ 2. Tỷ lệ bác sĩ có động lực làm việc theo từng nhóm yếu tố (n = 115)



Biểu đồ 3. Phân bố tỷ lệ bác sĩ có động lực làm việc (n = 115)

Có 81/115 bác sĩ có động lực làm việc, đạt 70,43%. 20,57% số bác sĩ còn lại chưa có động lực làm việc.

IV. BÀN LUẬN

Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 115 bác sĩ đang làm việc tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội. Kết quả cho thấy, điểm trung bình động lực của bác sĩ tại đây đạt mức có động lực làm việc $3,70 \pm 0,46$ ($\geq 3,5$ điểm) với 81/115 bác sĩ (tương ứng 70,43%) có động lực làm việc. Tỷ lệ này của chúng tôi thấp hơn so với nghiên

cứu tại Viện Y dược học Dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020 với 81,8% bác sĩ có động lực làm việc.⁸ Sự khác biệt này có thể do cỡ mẫu nghiên cứu của họ nhỏ hơn và phạm vi nghiên cứu hẹp hơn, tập trung vào bác sĩ thuộc các khoa lâm sàng. Tuy vậy, kết quả này cũng chứng tỏ sự cần thiết phải quan tâm sát sao hơn những vấn đề của bác sĩ để duy trì cũng như nâng cao động lực làm việc của đối tượng, đặc biệt là nhóm bác sĩ chưa có động lực làm việc (29,57%) từ ban lãnh đạo của bệnh viện.

Đối với 07 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến

động lực làm việc, từ kết quả chúng tôi thu được, 6/7 nhóm yếu tố có điểm trung bình đạt mức có động lực làm việc ($\geq 3,5$ điểm), yếu tố “Sức khỏe” là yếu tố duy nhất không đạt mức có động lực làm việc với $2,9 \pm 0,83$ ($< 3,5$) và chỉ có 33,04% bác sĩ có động lực làm việc. Kết quả này thấp hơn đáng kể so với nghiên cứu tại Bệnh viện Phổi tỉnh Sơn La khi điểm trung bình của yếu tố đạt mức $3,61 \pm 0,78$ và đây cũng là yếu tố đạt điểm thấp nhất trong nghiên cứu của họ.⁹ Bệnh viện Đại học Y Hà Nội là bệnh viện hạng I được cộng đồng người dân tin tưởng đến khám và điều trị với hơn 5000 lượt khám hàng ngày chưa kể đến những bệnh nhân điều trị nội trú kèm với bối cảnh sau dịch bệnh COVID-19, môi trường làm việc vốn tiềm ẩn nhiều rủi ro ngày càng diễn biến phức tạp hơn khiến cho các bác sĩ sẽ cảm thấy mệt mỏi vào những ngày làm việc bận rộn. Để cải thiện tình trạng này, ban quản lý của bệnh viện cần có những biện pháp sắp xếp, phân công công việc hợp lý, tạo điều kiện thuận lợi để người bác sĩ làm việc tốt, cải thiện sức khỏe hơn.

Ngoài ra, trong 6/7 nhóm yếu tố đạt mức có động lực làm việc, yếu tố “Mức độ hài lòng với công việc và đồng nghiệp” có điểm trung bình thấp hơn đáng kể so với các yếu tố còn lại. Cụ thể yếu tố “Mức độ hài lòng với công việc và đồng nghiệp” chỉ đạt 3,59 điểm và khoảng 52% bác sĩ có động lực làm việc và thấp hơn so với nghiên cứu của tác giả Mai Huy Trúc (3,75 điểm).¹⁰ Từ kết quả này, thấy được sự hài lòng của đối tượng với công việc và đồng nghiệp chỉ hơn mức trung bình một chút và rất cần sự can thiệp của các lãnh đạo để tăng động lực làm việc cho nhân viên.

Đối với yếu tố “Động lực làm việc chung” bao gồm các tiêu mục “Có động lực để làm việc chăm chỉ”; “Nghĩ làm việc để được lĩnh lương cuối tháng”; “Làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài”. Điểm trung bình của yếu tố này tương

đối thấp so với 4 yếu tố còn lại, ở mức $3,66 \pm 0,54$ điểm nhưng cao hơn so với nghiên cứu tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2021 ($3,15 \pm 0,48$ điểm).¹⁰ Sự khác biệt này có thể giải thích do hiện tại hơn nửa (52,17%) bác sĩ ở Bệnh viện Đại học Y Hà Nội có thu nhập hơn 30 triệu đồng, nhìn chung là cao hơn so với bác sĩ ở các bệnh viện công lập cùng hạng. Tuy nhiên, chỉ có 66,09% bác sĩ có động lực làm việc, 1/3 bác sĩ tham gia nghiên cứu không có động lực làm việc ở yếu tố này nên các chính sách hỗ trợ, khuyến khích tài chính phù hợp vẫn nên được đảm bảo, xem xét kỹ lưỡng.

“Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia” là yếu tố có điểm trung bình cao nhất trong 07 nhóm yếu tố được khảo sát với 4,11 điểm và 82,61% bác sĩ có động lực làm việc tương đồng với của kết quả nghiên cứu của tác giả Nguyễn Hữu Thắng (4,12 điểm và 80% bác sĩ có động lực làm việc). Đây là kết quả đáng mừng đối với bệnh viện khi sự tuân thủ giờ giấc, ý thức trách nhiệm và tham gia của bác sĩ tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội là rất cao.⁹

Với yếu tố sự tận tâm, bác sĩ đạt điểm có động lực làm việc là 3,83 điểm và 82,61% bác sĩ có động lực làm việc ở yếu tố này. Đây cũng là yếu tố có tỷ lệ các bác sĩ có động lực làm việc cao nhất trong 07 nhóm yếu tố. Điều này chứng tỏ bệnh viện đã xây dựng được môi trường làm việc tốt, an toàn cho bác sĩ an tâm công tác và đảm bảo dịch vụ khám chữa bệnh cao hơn.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ bác sĩ tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội có động lực làm việc tương đối cao với 70,43%, điểm trung bình đạt mức có động lực $3,70 \pm 0,46$. Trong 7 nhóm yếu tố của thang đo, yếu tố sức khỏe có điểm động lực làm việc thấp nhất ($2,9 \pm 0,83$) và chỉ có 33,04% đối tượng có động lực với yếu tố này. Các yếu tố “Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia” và “Sự tận tâm” với

82,61% bác sĩ có động lực làm việc ở mức cao nhất ($4,11 \pm 0,7$) và ($3,83 \pm 0,48$). Từ kết quả nghiên cứu này, chúng tôi khuyến nghị cần duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực và khắc phục những yếu tố ảnh hưởng không tích cực nhằm ngày càng tăng động lực làm việc của các bác sĩ tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Joseph B, Joseph M. The health of the healthcare workers. *Indian J Occup Environ Med.* 2016;20(2):71-72. doi:10.4103/0019-5278.197518
2. World Health Organization. Health Systems Strengthening. <https://www.who.int/data/gho/data/themes/topics/health-systems-strengthening>. Accessed May 22, 2024
3. World Health Organization. Renews alert on safeguards for health worker recruitment. <https://www.who.int/news/item/14-03-2023-who-renews-alert-on-safeguards-for-health-worker-recruitment>. Accessed May 22, 2024
4. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc. Giáo trình Quản trị nhân lực Phần 1. Studocu. <https://www.studocu.com/vn/document/truong-dai-hoc-kinh-te-dai-hoc-quoc-gia-ha-noi/quan-tri-hoc/giao-trinh-quan-tri-nhan-luc-phan-1-th-s-nguyen-van-diem-th-s-nguyen-ngoc-quan-chu-bien-dh-kinh-te-quoc-dan-970459/63050448>. Accessed May 22, 2024.
5. Bệnh viện Đại học Y Hà Nội. Giới thiệu Bệnh viện Đại học Y Hà Nội. Accessed May 22, 2024. <http://benhviendaihocyhanoi.com/bai-viet/gioi-thieu/gioi-thieu-benh-vien-dai-hoc-y-ha-noi>.
6. Mbindyo PM, Blaauw D, Gilson L, et al. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Hum Resour Health.* 2009;7(1):40. doi:10.1186/1478-4491-7-40
7. Phạm Quỳnh Anh, Lê Minh Tuấn, Phùng Thanh Hùng, và cs. Động lực làm việc của nhân viên khối Hành chính - hỗ trợ Bệnh viện Đa khoa Đồng Tháp và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2017. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu sức khỏe và phát triển.* 2020;4(03):9-17. doi:10.38148/JHDS.0403SKPT20-028
8. Nguyễn Đức Thành, Nguyễn Xuân Lương, Phùng Thanh Hùng. Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Y Dược học Dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu sức khỏe và phát triển.* 2020;4(03):116-123. doi:10.38148/JHDS.0403SKPT20-059
9. Danh Thái Lan, Nguyễn Hữu Thắng, Tống Thị Thảo. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Phổi tỉnh Sơn La năm 2021. *Tạp chí Y học Việt Nam.* 2023;523(2).
10. Mai Huy Trúc, Lê Bảo Châu. Thực trạng động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2021. *Tạp chí Y học Việt Nam.* 2022;508(2).

Summary

THE SITUATION OF WORKING MOTIVATION OF MEDICAL DOCTORS AT HANOI MEDICAL UNIVERSITY HOSPITAL IN 2023

Medical doctors' work motivation is a crucial aspect of effective human resource management that need to be emphasized more. This cross-sectional study was conducted on 115 doctors to describe doctors' working motivation at Hanoi Medical University Hospital in 2023. The findings indicated that 70.43% of the doctors demonstrated high work motivation with an average score of (3.70 ± 0.46) . The "Health" factor has 33.04% of doctors motivated to work, the lowest among the 07 factors affected work motivation. "Timeliness and attendance" and "Conscientiousness" were the highest in 07 factors with 82.61% of doctors having work motivation.

Keywords: Work motivation, doctors, Hanoi Medical University Hospital.