

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI BỆNH VIỆN ĐẠI HỌC Y HÀ NỘI NĂM 2023

Nguyễn Văn Hoạt, Mai Kim Anh, Lưu Nguyễn Lan Anh
Phạm Thị Phương Thanh, Lê Thị Hà Thu và Hoàng Quỳnh Liên✉

Bệnh viện Đại học Y Hà Nội

Trong hoạt động quản lý nhân lực, động lực làm việc (ĐLLV) của nhân viên y tế (NVYT) là một chủ đề được đặc biệt quan tâm. Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội nhằm mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan. Nhân viên y tế trả lời câu hỏi về động lực làm việc, qua phần mềm Kobo Toolbox, thời gian thu thập số liệu từ tháng 11/2023. Kết quả cho thấy: Các yếu tố sự cam kết với tổ chức (85,5%) và tuân thủ giờ giấc (85,1%) có tỷ lệ động lực làm việc cao nhất. Trong đó, yếu tố "tự hào khi được làm việc cho bệnh viện" là yếu tố có điểm trung bình cao nhất ($4,4 \pm 0,67$). Nghiên cứu đã chứng minh nhân viên có trình độ đại học ($OR = 0,463, p < 0,006^*, 95\%CI: 0,266 - 0,806$) có động lực làm việc thấp hơn. Đối tượng điều dưỡng ($OR = 3,378, p < 0,003^*, 95\%CI: 1,497 - 7,622$), dược sỹ ($OR = 2,469, p = 0,022^*, 95\%CI: 1,140 - 5,346$) là đối tượng có động lực làm việc cao.

Từ khóa: Nhân viên y tế, động lực làm việc, Bệnh viện Đại học Y Hà Nội.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Dân số Việt Nam tính đến tháng 12/2022 là hơn 99 triệu người, đứng thứ 15 trên Thế Giới, nên nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân không ngừng nâng cao.¹ Theo thống kê về nhân lực của ngành y tế, hiện nay trên cả nước có khoảng hơn 35.000 nhân viên y tế, trong số đó lực lượng bác sĩ chiếm trên 96.200 người. Bên cạnh đó, số lượng điều dưỡng và hộ lý chiếm hơn 105.000 người, tương ứng 13 điều dưỡng, hộ lý/1 vạn dân.¹ Trong hoạt động quản lý nhân lực, động lực làm việc (ĐLLV) của nhân viên y tế (NVYT) là một chủ đề được đặc biệt quan tâm. Nhiều nghiên cứu chỉ ra động lực làm việc của nhân viên y tế rất quan trọng, không những ảnh hưởng đến kết quả công việc, sự tiến bộ của cá nhân, tập thể, mà còn liên quan đến sự

phát triển của xã hội và cộng đồng. Trên thế giới, nghiên cứu của Weldegebreal F cho kết quả tỷ lệ nhân viên y tế có động lực làm việc đạt 58,6%.² Tại Việt Nam, nghiên cứu tại Sơn La (2021), cho thấy số nhân viên y tế có động lực làm việc là 82,5%, Bình Phước (2023) là 71,8%, Thành phố Hồ Chí Minh (2020) là hơn 73% và Yên Bái (2021) là 78,9%.³⁻⁶ Tuy nhiên, theo tác giả Trần Thị Lý (2020 - 2021) mức độ động lực làm việc chỉ đạt ở mức trung bình ($3,68$ điểm $\pm 0,33$).⁵

Động lực làm việc của nhân viên y tế hiện nay bị tác động bởi nhiều yếu tố. Các nghiên cứu đã chứng minh trình độ chuyên môn, độ tuổi, thu nhập, khả năng thăng tiến của nhân viên được cho là những yếu tố dự báo mạnh mẽ về động lực làm việc của nhân viên y tế.³⁻⁵

Bệnh viện Đại học Y Hà Nội là bệnh viện với nhân lực khoảng hơn 1000 người và đầy đủ các chuyên khoa lâm sàng, cận lâm sàng, cung cấp cho người bệnh các dịch vụ thăm khám và

Tác giả liên hệ: Hoàng Quỳnh Liên

Bệnh viện Đại học Y Hà Nội

Email: quynhlien126@gmail.com

Ngày nhận: 24/07/2024

Ngày được chấp nhận: 20/08/2024

điều trị toàn diện. Nhân viên y tế nói chung và điều dưỡng nói riêng tại bệnh viện phải chịu áp lực do thời gian và khối lượng công việc nhiều. Nhằm thu thập thông tin làm cơ sở cho các hoạt động nâng cao chất lượng bệnh viện, chúng tôi tiến hành đề tài nghiên cứu với các mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế và phân tích một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội năm 2023.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

1. Đối tượng

Tiêu chuẩn lựa chọn

Những cán bộ là viên chức, đã ký hợp đồng lao động với bệnh viện đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ

Các trường hợp thử việc, học việc, chuyên gia, ký hợp đồng với bệnh viện dưới 1 năm. Đối tượng vắng mặt tại thời điểm tiến hành nghiên cứu.

2. Phương pháp

Thiết kế nghiên cứu

Mô tả cắt ngang.

Thời gian nghiên cứu

Từ tháng 7/2023 đến tháng 7/2024.

Thời gian thu thập số liệu

Tháng 11/2023.

Địa điểm nghiên cứu

Bệnh viện Đại học Y Hà Nội.

Phương pháp thu thập số liệu

Đối tượng nghiên cứu tự trả lời trên bộ câu hỏi có sẵn, đã được xây dựng trên phần mềm Kobo Toolbox.

Phương pháp chọn mẫu và cỡ mẫu nghiên cứu

Chọn mẫu thuận tiện. Lấy tất cả nhân viên y tế tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội trong thời gian tiến hành nghiên cứu và thỏa mãn các tiêu

chuẩn lựa chọn đều được đưa vào nghiên cứu. Tổng số nhân viên tham gia vào nghiên cứu là 771 người (Tổng số nhân viên tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội thỏa mãn tiêu chuẩn lựa chọn trong thời điểm nghiên cứu 1090 - tỷ lệ tham gia nghiên cứu chiếm 70,7% trên tổng số).

Nội dung/chỉ số nghiên cứu

Điểm trung bình động lực làm việc của nhân viên y tế tại từng tiêu chí thuộc các nhóm yếu tố:

- Động lực chung;
- Sức khỏe;
- HÀi lòng với công việc và đồng nghiệp;
- HÀi lòng về khả năng của bản thân và giá trị công việc;
- Cam kết với tổ chức;
- Sự tận tâm;
- Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia.

Các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế:

- Biến phụ thuộc: Động lực làm việc của nhân viên y tế.
- Biến độc lập: Tuổi, giới, tình trạng hôn nhân, thời gian làm việc tại bệnh viện, vị trí làm việc, chức vụ, thu nhập...

Công cụ thu thập số liệu

Bộ công cụ được tham khảo từ các nghiên cứu của Patrick Mbindyo và cộng sự (2009).⁷ Theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Hoài Thu (2015), các nhóm yếu tố được xác định là động lực chung; sự hài lòng với công việc và đồng nghiệp; tuân thủ giờ giấc và sự tham gia, sức khỏe và sự tận tâm với hệ số Cronbach's alpha tương ứng là 0,87; 0,57; 0,51; 0,52; 0,74 và 0,79. Cronbach's alpha của toàn thang đo là 0,77.⁸

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu được thu thập, làm sạch và nhập bằng phần mềm Epi Data và phân tích bằng SPSS 22.0.

* *Thực trạng động lực làm việc của nhân viên y tế*

- Được mô tả dưới dạng trung bình và độ lệch chuẩn và tỷ lệ của từng nhóm yếu tố.

- Đánh giá động lực làm việc của nhân viên y tế gồm 7 yếu tố (23 tiêu mục), mỗi câu hỏi được đánh giá theo 5 mức điểm: Sử dụng thang điểm Likert 5 cấp độ từ 1 đến 5:

+ Điểm 1 tương ứng với “Rất không đồng ý”, điểm 5 tương ứng với mức “Rất đồng ý”.

+ Với các câu phản động lực: Khi phân tích sẽ đảo ngược lại - điểm 5 tương ứng với “Rất không đồng ý” và điểm 1 tương ứng với mức “Rất đồng ý”.

- Căn cứ vào các nghiên cứu trước đây, nhóm nghiên cứu lựa chọn điểm cắt 3,5n, do 3 = “Bình thường”, tương ứng với không có động lực, vậy nên:

+ $\geq 3,5n$ là nhân viên có động lực làm việc;

+ $< 3,5n$ là nhân viên không có động lực làm việc.

* *Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế*

Xác định các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế được phân tích theo hồi quy logistic đơn biến với nhóm yếu tố liên quan: tuổi, giới, tình trạng hôn nhân, vị trí công việc, trình độ chuyên môn và các yếu tố khác, bằng tỷ suất chênh OR, 95%CI (Confident Interval: khoảng tin cậy) dùng để đo lường sự khác biệt.

3. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được lãnh đạo tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội đồng ý (theo Công văn số 2423/BVĐHYHN-QLCL ngày 11/11/2023 của Ban Giám đốc Bệnh viện Đại học Y Hà Nội). 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

Bảng 1. Thông tin chung đối tượng nghiên cứu

| | Nam n (%) | Nữ n (%) | Tổng n (%) |
|---|------------------|------------------|-----------------|
| Giới tính | 247 (32,07) | 524 (67,93) | 771 (100) |
| Tuổi (TB \pm ĐLC) | 35,51 \pm 6,43 | 34,02 \pm 6,29 | 34,5 \pm 6,37 |
| Tình trạng hôn nhân | | | |
| Đã kết hôn | 196 (79,4) | 380 (72,5) | 576 (74,7) |
| Độc thân | 48 (19,4) | 125 (23,9) | 173 (22,4) |
| Góa/Ly hôn | 3 (1,2) | 19 (3,6) | 22 (2,9) |
| Thu nhập chính trong gia đình | | | |
| Không | 41 (16,6) | 226 (43,1) | 267 (34,6) |
| Có | 206 (83,4) | 298 (56,9) | 504 (65,4) |
| Số năm làm việc trung bình | | | |
| TB (SD) | 9,17 \pm 5,79 | 9,18 \pm 6,05 | 9,18 \pm 5,97 |
| Số năm làm việc TB tại bệnh viện | | | |
| TB (SD) | 6,87 \pm 4,54 | 6,95 \pm 4,43 | 6,92 \pm 4,47 |

| | Nam n (%) | Nữ n (%) | Tổng n (%) |
|------------------------------------|--------------|-------------|---------------|
| Chức danh nghề nghiệp | | | |
| Bác sỹ | 78 (31,6) | 73 (13,9) | 151 (19,6) |
| Điều dưỡng | 59 (23,9) | 304 (58,0) | 363 (47,1) |
| Hành chính/ khác | 43 (17,4) | 68 (13,0) | 111 (14,4) |
| Dược sỹ | 14 (5,7) | 49 (9,4) | 63 (8,2) |
| Kỹ thuật viên | 53 (21,5) | 30 (5,7) | 83 (10,8) |
| Trình độ chuyên môn | | | |
| Trung cấp | 47 (19,0) | 117 (22,3) | 164 (21,3) |
| Cao đẳng | 13 (5,3) | 13 (2,5) | 26 (3,4) |
| Sau đại học | 97 (39,3) | 120 (22,9) | 217 (28,1) |
| Đại học | 90 (36,4) | 274 (52,3) | 364 (47,2) |
| Đơn vị công tác | | | |
| Hành chính | 46 (18,6) | 81 (15,5) | 127 (16,5) |
| Lâm sàng | 89 (36,0) | 226 (43,1) | 315 (40,9) |
| Dược | 9 (3,6) | 42 (8,0) | 51 (6,6) |
| Cận lâm sàng | 103 (41,7) | 175 (33,4) | 278 (36,1) |
| Chức vụ quản lý | | | |
| Không | 229 (92,7) | 502 (95,8) | 731 (94,8) |
| Có | 18 (7,3) | 22 (4,2) | 40 (5,2) |
| Thu nhập trung bình / tháng | | | |
| Trên 30 triệu | 62 (25,1) | 49 (9,4) | 111 (14,4) |
| 20 - 30 triệu | 107 (43,3) | 322 (61,5) | 429 (55,6) |
| 10 - 20 triệu | 69 (27,9) | 123 (23,5) | 192 (24,9) |
| <10 triệu | 9 (3,6) | 30 (5,7) | 39 (5,1) |

Nhận xét: Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu theo bảng 1, kết quả nghiên cứu cho thấy tuổi trung bình của nhân viên y tế là 34,5 (SD = 6,37), chủ yếu là nữ 67,93% và đã kết hôn (74,7%). Nhân viên chủ yếu là người thu nhập chính trong gia đình (65,4%) và có thu nhập khoảng 20 - 30 triệu/ tháng (55,6%).

Nhân viên tại bệnh viện có trình độ chuyên môn cao, đại học chiếm tỷ lệ cao nhất (47,2%), sau đại học (28,1%), trung cấp (21,3%) và cao đẳng chiếm 3,4%. Đối tượng tham gia nghiên cứu chủ yếu là điều dưỡng (47,1%), bác sỹ là 19,6%, kỹ thuật viên là 10,8% và thấp nhất là dược sỹ 8,2%.

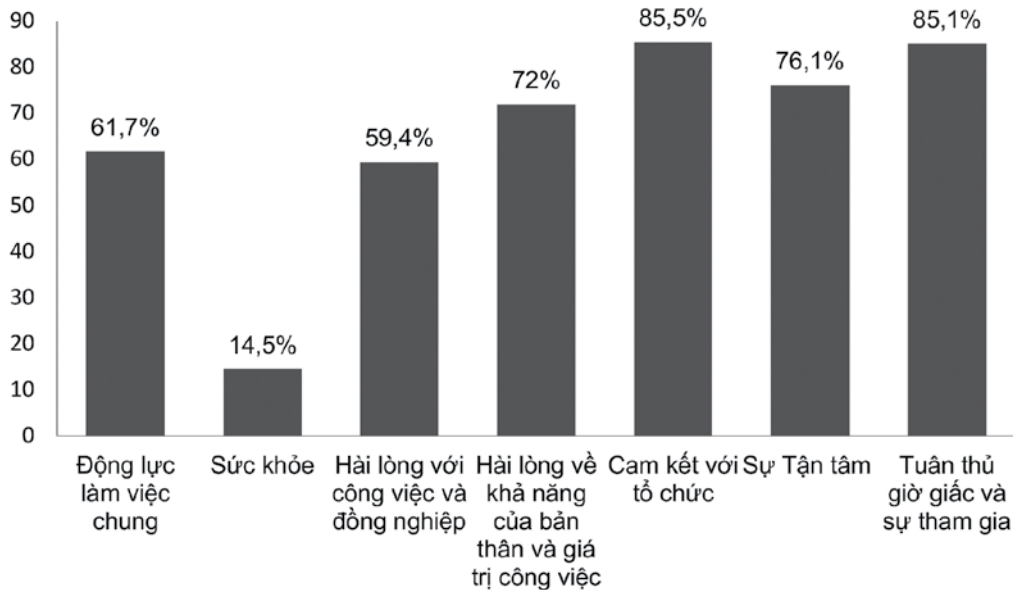
Bảng 2. Động lực làm việc của nhân viên y tế

| Nội dung | | n | TB | ĐLC |
|---|-----------|------------|------------|-------------|
| Động lực chung | | | | |
| Cảm thấy có động lực để làm việc chăm chỉ | B1 | 771 | 3,9 | 0,75 |
| Làm việc chỉ để được lãnh lương vào cuối tháng (*) | B2 | 771 | 3,0 | 1 |
| Làm việc để đảm bảo cuộc sống lâu dài | B3 | 771 | 4,0 | 0,73 |
| Sức khỏe | | | | |
| Cảm thấy mệt mỏi vào cuối mỗi ngày làm việc (*) | C1 | 771 | 2,7 | 0,91 |
| Buổi sáng thức dậy cảm thấy uể oải với công việc trong ngày (*) | C2 | 771 | 3,2 | 0,88 |
| Hài lòng với công việc và đồng nghiệp | | | | |
| Nhìn chung, rất hài lòng với công việc | D1 | 771 | 3,7 | 0,77 |
| Không hài lòng với các đồng nghiệp (*) | D2 | 771 | 3,5 | 0,93 |
| Hài lòng với người quản lý | D3 | 771 | 3,8 | 0,92 |
| Hài lòng về khả năng của bản thân và giá trị công việc | | | | |
| Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân | E1 | 771 | 3,7 | 0,75 |
| Cảm thấy hài lòng với giá trị của công việc của mình | E2 | 771 | 3,9 | 0,75 |
| Thấy công việc ở bệnh viện là có giá trị | E3 | 771 | 4,2 | 0,66 |
| Cam kết với tổ chức | | | | |
| Tự hào khi được làm việc cho bệnh viện này | F1 | 771 | 4,4 | 0,67 |
| Nhận thấy giá trị của bản thân và giá trị của bệnh viện là tương đồng | F2 | 771 | 3,9 | 0,75 |
| Vui vì làm việc ở BV này hơn là làm ở những cơ sở khác | F3 | 771 | 4,1 | 0,73 |
| Cảm thấy bản thân có sự cam kết cao với bệnh viện | F4 | 771 | 4,1 | 0,69 |
| Bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình | F5 | 771 | 4,0 | 0,76 |
| Sự tận tâm | | | | |
| Tin tưởng và dựa vào đồng nghiệp | G1 | 771 | 3,7 | 0,73 |
| Luôn hoàn thành công việc của mình hiệu quả và chính xác | G2 | 771 | 3,9 | 0,63 |
| Là một nhân viên chăm chỉ | G3 | 771 | 4,0 | 0,65 |
| Làm những việc thấy cần phải làm mà không cần ai nhắc nhở | G4 | 771 | 4,1 | 0,64 |
| Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia | | | | |
| Đi làm việc luôn đúng giờ | H1 | 771 | 4,1 | 0,71 |
| Thường nghỉ việc (*) | H2 | 771 | 4,4 | 0,87 |
| Thỉnh thoảng đi làm muộn cũng không sao cả (*) | H3 | 771 | 4,1 | 0,98 |

(*) là câu phản động lực

Nhận xét: Kết quả điểm trung bình động lực làm việc của nhân viên y tế theo bảng 2 cho thấy yếu tố về sức khỏe “cảm thấy mệt mỏi vào cuối mỗi ngày làm việc” (2,7; SD = 0,91) và yếu tố “làm việc chỉ để lãnh lương” (3,0; SD = 1,0)

có kết quả điểm động lực thấp nhất. Trong khi đó, các yếu tố liên quan đến sự cam kết với tổ chức (tự hào khi được làm việc cho bệnh viện - 4,4; SD = 0,67) và tuân thủ giờ giấc (4,4; SD = 0,87) là các yếu tố có điểm động lực cao nhất.



Biểu đồ 1. Tỷ lệ động lực làm việc của nhân viên y tế

Nhận xét: Kết quả tỷ lệ động lực làm việc của nhân viên y tế theo các nhóm yếu tố cho thấy yếu tố về sức khỏe có tỷ lệ thấp nhất (14,5%). Bên cạnh đó, nhóm yếu tố “Tuân thủ giờ giấc và

sự tham gia” (85,1%) và nhóm “Cam kết với tổ chức” (85,5%) có tỷ lệ động lực cao nhất. Động lực làm việc chung của nhân viên y tế ở mức độ trung bình (61,7%)

Bảng 3. Bảng một số yếu tố liên quan giữa đặc điểm cá nhân tới động lực làm việc của nhân viên y tế

| Yếu tố | Động lực làm việc | | OR | p | 95%CI | |
|-----------|-------------------|---------------|-----|-------|-------|---------------|
| | Có ĐLLV | Không có ĐLLV | | | | |
| Giới tính | Nữ | 415 | 109 | 1,012 | 0,950 | 0,703 - 1,457 |
| | Nam | 201 | 41 | | | |
| Tuổi | < 30 | 231 | 60 | 1 | | |
| | 30 - 40 | 303 | 84 | 0,693 | 0,596 | 0,178 - 2,690 |
| | 41 - 50 | 74 | 8 | 0,739 | 0,661 | 0,192 - 2,848 |
| | > 50 | 8 | 3 | 0,288 | 0,107 | 0,063 - 1,310 |

| Yếu tố | Động lực làm việc | | OR | p | 95%CI |
|--|-------------------|---------------|-----|-------|------------------------|
| | Có ĐLLV | Không có ĐLLV | | | |
| Tình trạng hôn nhân | Có vợ/chồng | 470 | 106 | 1 | |
| | Độc thân | 128 | 45 | 1,015 | 0,979 - 0,337 - 3,060 |
| | Góa, ly hôn | 18 | 4 | 1,582 | 0,428 - 0,508 - 4,924 |
| Trình độ chuyên môn | Trung cấp | 23 | 3 | 1 | |
| | Cao đẳng | 143 | 21 | 0,411 | 0,161 - 0,119 - 1,429 |
| | Đại học | 286 | 78 | 0,463 | 0,006* - 0,266 - 0,806 |
| | Trên Đại học | 162 | 52 | 0,871 | 0,498 - 0,584 - 1,299 |
| Là người thu nhập chính trong gia đình | Có | 403 | 101 | 1,012 | 0,951 - 0,699 - 1,464 |
| | Không | 213 | 54 | | |
| Tổng | | 616 | 155 | | |

*p < 0,05

Nhận xét: Theo bảng 3, kết quả nghiên cứu cho thấy nhân viên có trình độ đại học có động lực làm việc thấp hơn so với trình độ trung cấp (OR = 0,463; p < 0,006*; 95%CI: 0,266 - 0,806). Bên cạnh đó các đối tượng trình độ sau đại học (OR = 0,871, 95%CI: 0,584 - 1,299) và cao đẳng (OR = 0,411; 95%CI: 0,119 - 1,429) có động lực làm việc thấp hơn nhân viên y tế

trình độ trung cấp. Nhân viên trên 30 tuổi có động lực làm việc thấp hơn nhân viên y tế dưới 30 tuổi và nhân viên ly hôn hay độc thân có động lực cao hơn nhân viên đã có gia đình. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa chứng minh được các yếu tố này có ý nghĩa thống kê (p > 0,05 và 95%CI đi qua 1).

Bảng 4. Bảng về một số yếu tố liên quan giữa đặc điểm điều kiện công tác tới động lực làm việc của nhân viên y tế (n = 771)

| Yếu tố | Động lực làm việc | | OR | p | 95%CI |
|-----------------------|-------------------|---------------|----|-------|------------------------|
| | Có ĐLLV | Không có ĐLLV | | | |
| Chức danh nghề nghiệp | Bác sỹ | 111 | 40 | 1 | |
| | Điều dưỡng | 288 | 75 | 3,378 | 0,003* - 1,497 - 7,622 |
| | Kỹ thuật viên | 75 | 8 | 1,942 | 0,141 - 0,803 - 4,67 |
| | Dược sỹ | 50 | 13 | 2,469 | 0,022* - 1,140 - 5,346 |
| | Hành chính - khác | 92 | 19 | 2,437 | 0,066 - 0,942 - 6,307 |

| Yếu tố | Động lực làm việc | | OR | p | 95%CI | |
|----------------------------------|-------------------|---------------|------------|-------|-------|---------------|
| | Có ĐLLV | Không có ĐLLV | | | | |
| Thời gian công tác | ≤ 5 năm | 292 | 67 | 1 | 0,352 | 0,592 - 1,205 |
| | > 5 năm | 324 | 88 | 0,845 | | |
| Chức vụ | Nhân viên | 580 | 151 | 1 | 0,111 | 0,821 - 6,685 |
| | Quản lý | 36 | 4 | 2,343 | | |
| Thu nhập trung bình/tháng (đồng) | Dưới 10 triệu | 32 | 7 | 1 | 0,894 | 0,364 - 2,414 |
| | 10 - 20 triệu | 345 | 84 | 0,938 | | |
| | 20 - 30 triệu | 149 | 43 | 1,043 | | |
| | > 30 triệu | 90 | 21 | 1,237 | | |
| Tổng | | 616 | 155 | | | |

*p < 0,05

Nhận xét: Theo bảng 4, kết quả nghiên cứu cho thấy nhân viên là điều dưỡng (OR = 3,378; p < 0,003*; 95%CI: 1,497 - 7,622), dược sỹ (OR = 2,469; p = 0,022*, 95%CI: 1,140 - 5,346), kỹ thuật viên có động lực làm việc cao hơn đối tượng bác sỹ. Bên cạnh đó, các đối tượng là lãnh đạo quản lý (OR = 2,3; 95%CI: 0,821 - 6,685) và lương trên 30 triệu/ tháng (OR = 1,23; 95%CI: 0,690 - 2,217) có động lực cao hơn các đối tượng nhân viên khác. Nhân viên làm việc tại bệnh viện trên 5 năm (OR = 0,84; 95%CI: 0,592 - 1,205) có động lực thấp hơn nhân viên làm dưới 5 năm. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa chứng minh được các yếu tố này có ý nghĩa thống kê (p > 0,05 và 95%CI đi qua 1).

IV. BÀN LUẬN

1 Thực trạng động lực làm việc của nhân viên y tế

Kết quả nghiên cứu thực hiện tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội năm 2023 cho thấy các yếu tố động lực làm việc cao của nhân viên y tế (NVYT) là sự cam kết với tổ chức (85,5%) và yếu tố tuân thủ giờ giấc làm việc (85,1%). Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với các nghiên

cứu được thực hiện năm 2020 của tác giả Nguyễn Thùy Trang, khi đánh giá sự tận tâm là yếu tố động lực cao nhất, điểm trung bình là 4,1 (83%) và Danh Thái Lan (2021) là 86,3%.^{3,6}

Sự tuân thủ giờ giấc và sự tham gia (4,4 ± 0,87) trong nghiên cứu của chúng tôi cao hơn các nghiên cứu trước đây đã thực hiện tại Việt Nam. Trong đó, có sự tương đồng với nghiên cứu cùng thực hiện tại một bệnh viện công lập, của tác giả Danh Thái Lan năm 2021 (4,12) và Trần Thị Lý (2021) là 4,02 điểm ± 0,87, khi đánh giá sự tuân thủ là yếu tố cao nhất.^{3,5} Tuy nhiên, trái ngược với kết quả thực hiện tại một bệnh viện ngoài công lập là Hoàn Mỹ Cửu Long (2020), khi trong nghiên cứu này tác giả Nguyễn Thùy Trang đã chỉ ra rằng yếu tố tuân thủ giờ giấc là một trong số các yếu tố thấp nhất (69,9%).⁶ Kết quả nghiên cứu có thể thấy, vì lượng người bệnh đến các bệnh viện công lập lớn hơn nhiều, và người dân có xu hướng đến khám từ rất sớm. Không những vậy, tính nghiêm ngặt trong thực hiện đi buồng, giao ban chuyên môn, chăm sóc người bệnh theo quy chế chung của Bộ Y tế khiến cho nhân viên y tế tại các bệnh viện công lập hiếm khi đi làm

muộn hoặc nghỉ việc. Nghiên cứu của chúng tôi cũng cho thấy sự tương thích giữa điểm tận tâm của nhân viên y tế làm việc tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội ở mức cao ($4,1 \pm 0,64$) với sự tuân thủ tham gia vào công tác điều trị chung. Ta có thể thấy các yếu tố sự tận tâm cũng bao hàm sự tuân thủ quy định trong hoàn thiện công việc, trong đó bao gồm các yếu tố “là nhân viên chăm chỉ” và “hoàn thành công việc mà không cần ai nhắc nhở”.

Bên cạnh đó, yếu tố có động lực cao nhất trong nghiên cứu này, tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội là sự hài lòng và thấy giá trị công việc của bản thân ($4,4 \pm 0,66$), và điểm tự hào khi được làm việc tại bệnh viện ($4,4 \pm 0,67$). Qua nghiên cứu có thể thấy, nhân viên y tế nói chung dù làm việc tại bất kì vị trí nào cũng luôn đề cao công tác chăm sóc toàn dân lên hàng đầu. Nhận thức được công việc của bản thân đóng góp lớn vào công tác sức khỏe xã hội nói chung.

Về điểm động lực công việc thấp nhất, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng các yếu tố liên quan đến sức khỏe (tỷ lệ động lực là 14,5%) của nhân viên y tế có điểm thấp nhất. Trong đó, nhân viên có “cảm thấy mệt mỏi vào mỗi cuối ngày làm việc” điểm trung bình là $2,7 \pm 0,91$. Kết quả nghiên cứu tương đồng với kết quả của của tác giả Danh Thái Lan tại Sơn La, khi yếu tố sức khỏe là 67,5% - thấp nhất trong nghiên cứu.³ Điều này có thể thấy rằng, Bệnh viện Đại học Y Hà Nội là bệnh viện hạng I, với đa khoa, lượng người bệnh đến khám lên đến hơn 5000 lượt/ngày và giường điều trị nội trú là khoảng 600 giường/ngày và có xu hướng đang phát triển mạnh mẽ. Từ đó nhận thấy rằng, lượng công việc quá tải cùng với sự thiếu hụt nhân lực đang làm tăng áp lực lên nhân viên y tế hiện tại của bệnh viện. Từ đó, khiến sức khỏe của nhân viên giảm sút, nhất là vào cuối ca làm việc.

2. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế

Nghiên cứu tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội năm 2023 chỉ ra rằng các yếu tố liên quan đến thời gian công tác tại bệnh viện ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế. Trong đó thời gian làm việc tại bệnh viện càng lâu (hơn 5 năm), động lực làm việc chung sẽ thấp hơn 0,845 lần (OR = 0,845, 95% CI: 0,592 - 1,205). Bên cạnh đó, nhân viên có trình độ đại học (OR = 0,463; p = 0,006*, 95%CI: 0,266 - 0,806) và sau đại học được chứng minh có động lực làm việc thấp hơn các nhân viên trình độ thấp hơn. Kết quả này, tương đương với nghiên cứu tại Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai (2022), đã chứng minh nhân viên y tế có thâm niên cao hơn (≥ 5 năm) có động lực làm việc thấp hơn 3,33 lần (95%CI: 0,14 - 0,62).¹⁰ Từ nghiên cứu có thể thấy, khi nhân viên làm việc lâu tại một đơn vị nếu không có sự đổi mới về phương pháp làm việc hoặc không có những chính sách mới tác động đến nhân viên, có thể khiến nhân viên sụt giảm động lực làm việc tương đối. Đặc biệt là các nhân viên y tế có trình độ cao, có mục tiêu và sự phấn đấu rõ ràng trong công việc. Thông qua đó, những cải tiến trong tổ chức hoặc môi trường làm việc “xưa cũ” góp phần giúp nhân viên hứng khởi hơn trong công việc.

Bên cạnh đó, kết quả cũng cho thấy điều dưỡng (OR = 3,378; p < 0,003*; 95%CI: 1,497 - 7,622), dược sĩ (OR = 2,469; p = 0,022*; 95%CI: 1,140 - 5,346), kỹ thuật viên... có động lực làm việc cao hơn so với bác sĩ. Trong đó, đối tượng điều dưỡng và dược sĩ có ý nghĩa thống kê. Trong công tác chăm sóc sức khỏe, bác sĩ là người đóng vai trò then chốt trong ra quyết định và chịu trách nhiệm trong kết quả điều trị cho người bệnh. Có thể thấy, với áp lực cao và các yếu tố tác động, bác sĩ sẽ có xu hướng giảm động lực làm việc, đặc biệt trong những tình huống sức khỏe không cho phép.

Ngoài ra, nghiên cứu của chúng tôi cũng có

kết quả tương đồng với nghiên cứu tại Bệnh viện Y học cổ truyền X năm 2023 khi lãnh đạo (OR = 2,23; 95%CI: 1,01 - 4,93) là yếu tố tăng động lực làm việc, hay nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn Biên với yếu tố ghi nhận thành tích (OR = 7,33, 95%CI: 3,02 - 17,82).^{4,8} Nghiên cứu tại Bình Phước (2023) cũng chứng minh được tiền lương và các khoản thu nhập (OR = 2,47, 95%CI: 1,25 - 4,91) có tác động lên động lực làm việc của nhân viên y tế. Tương đồng với kết quả đó, nghiên cứu của chúng tôi cũng chỉ ra rằng nhân viên lương trên 30 triệu có động lực cao hơn so với các nhân viên dưới 30 triệu (OR = 1,23, 95%CI: 0,690 - 2,217). Tuy kết quả nghiên cứu của chúng tôi chưa có ý nghĩa thống kê, nhưng cũng có thể thấy rằng nhân viên y tế tại bất cứ vị trí nào cũng mong muốn được công nhận kết quả và sự đóng góp trong công việc. Khi đó, sự tận tâm, tiến bộ và tuân thủ trong nơi làm việc của họ cũng thể hiện bằng vị trí lãnh đạo và thu nhập xứng đáng.

Kết quả cho thấy các yếu tố liên quan đến sự cam kết với tổ chức (tự hào khi được làm việc cho bệnh viện ($4,4 \pm 0,67$) và tuân thủ giờ giấc ($4,4 \pm 0,87$) là các yếu tố có điểm động lực cao nhất. Nghiên cứu đã chứng minh nhân viên có trình độ chuyên môn đại học (OR = 0,463; $p < 0,006^*$; 95%CI: 0,266 - 0,806) có động lực làm việc thấp. Bên cạnh đó, đối tượng điều dưỡng (OR = 3,378; $p < 0,003^*$; 95%CI: 1,497 - 7,622), dược sỹ (OR = 2,469; $p = 0,022^*$; 95%CI: 1,140 - 5,346) là đối tượng có động lực làm việc cao. Nhóm nghiên cứu của chúng tôi đề xuất đưa ra những khuyến nghị liên quan đến tổ chức nhân lực hiện tại của bệnh viện, giảm áp lực vì sự quá tải trong bệnh viện tuyến đầu nói riêng và ngành y tế nói chung. Bên cạnh đó, sự công nhận từ Ban lãnh đạo bệnh viện cũng là vô cùng cần thiết để tiếp thêm động lực làm việc cho nhân viên y tế. Hạn chế nghiên cứu của chúng tôi là nghiên cứu được thực hiện

trên cỡ mẫu tại một bệnh viện và chưa có các nghiên cứu định tính để phân tích và làm rõ hơn các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế.

V. KẾT LUẬN

Kết quả cho thấy các yếu tố liên quan đến sự cam kết với tổ chức (tự hào khi được làm việc cho bệnh viện ($4,4 \pm 0,67$) và tuân thủ giờ giấc ($4,4 \pm 0,87$) là các yếu tố có điểm động lực cao nhất. Nghiên cứu đã chứng minh nhân viên có trình độ chuyên môn đại học (OR = 0,463; $p < 0,006^*$; 95%CI: 0,266 - 0,806) có động lực làm việc thấp. Bên cạnh đó, đối tượng điều dưỡng (OR = 3,378; $p < 0,003^*$; 95%CI: 1,497 - 7,622), dược sỹ (OR = 2,469; $p = 0,022^*$; 95%CI: 1,140-5,346) là đối tượng có động lực làm việc cao. Nhóm nghiên cứu của chúng tôi đề xuất đưa ra những khuyến nghị liên quan đến tổ chức nhân lực hiện tại của bệnh viện, giảm áp lực vì sự quá tải trong bệnh viện tuyến đầu nói riêng và ngành y tế nói chung. Bên cạnh đó, sự công nhận từ Ban lãnh đạo bệnh viện cũng là vô cùng cần thiết để tiếp thêm động lực làm việc cho nhân viên y tế. Hạn chế nghiên cứu của chúng tôi là nghiên cứu được thực hiện trên cỡ mẫu tại một bệnh viện và chưa có các nghiên cứu định tính để phân tích và làm rõ hơn các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. World Health Organization (2022), Nhân lực ngành Y tế Việt Nam, <https://www.who.int/vietnam/vi/health-topics/health-workforce>.
2. Weldegebriel Z, Ejigu Y, Weldegebriel F, Woldie M. Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. *Patient Preference Adherence*. 2016; 10: 159-169. doi:10.2147/PPA.S90323.

3. 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): 284-287. doi:10.51298/vmj.v523i2.45753.
3. Nguyễn Văn Biên, Lã Ngọc Quang, Nguyễn Xuân Bái, Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại trung tâm y tế huyện Bù Đăng, tỉnh Bình Phước năm 2023, *Tạp chí Y học Việt Nam*, 533, 2 (tháng 1 2024).
4. Trần Thị Lý, Nguyễn Duy Tài, Nguyễn Công Toàn. Động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái, năm 2020-2021. *Tạp chí Y học Việt Nam*. 2023; 529(2): 272-275. doi:10.51298/vmj.v529i2.6505.
5. Nguyễn Thùy Trang. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ, Cửu Long Thành phố Cần Thơ năm 2020. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện. Trường Đại học Y tế Công cộng; 2020.
6. Mbindyo PM, Blaauw D, Gilson L, English M. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Hum Resour Health*. 2009; 7(10). doi:10.1186/1478-4491-7-40.
7. Thi Hoai Thu N, Wilson A, McDonald F. Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: findings from a mixed-methods study. *Hum Resour Health*. 2015; 13(1): 91. doi:10.1186/s12960-015-0092-5.
8. Nguyễn Ngọc Khanh, Nguyễn Ngọc, Phạm Văn Tĩnh, Nguyễn Xuân Thủy, và Đào Văn Dũng. 2023, 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). <https://doi.org/10.52163/yhc.v64i4.745>.
10. Huỳnh Thị Diệu Linh. Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai năm 2022. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện. Trường Đại học Y tế Công cộng; 2023.

Summary

HEALTH CARE WORKERS MOTIVATION AND ASSOCIATED AT HANOI MEDICAL UNIVERSITY HOSPITAL IN 2023

In human resource management, motivation of health care workers is a special topic. Hanoi Medical University Hospital (HMHU) conducted a cross-sectional descriptive study about "Motivation of health workers and associated factors in HMHU in 2023". Health care workers completed the working motivation questionnaire by Kobo Toolbox software, in November 2023. The results show that organization commitment factors (85.5%) and time compliance factors (85.1%) are motivation highest scores. Besides, pride in working for the hospital is the highest average score factor (4.4 ± 0.67). The study evidenced that undergraduate health care workers (OR = 0.463; p < 0.006*, 95%CI: 0.266 - 0.806) had lower working motivation. In contrary, nurses (OR = 3.378; p < 0.003*; 95%CI: 1.497 - 7.622) and pharmacists (OR = 2.469; p = 0.022*; 95%CI: 1.140 - 5.346) were highly motivated.

Keywords: Health workers, motivation, Hanoi Medical University Hospital.