

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG CỦA BÁC SĨ, ĐIỀU DƯỠNG TẠI BỆNH VIỆN QUÂN DÂN Y 16, NĂM 2023

Phạm Ngọc Hùng¹, Phan Thị Thúy Chinh², Nguyễn Thúy Quỳnh³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ và điều dưỡng tại Bệnh viện Quân Dân y 16, năm 2023.

Đối tượng và phương pháp: Nghiên cứu cắt ngang kết hợp định lượng và định tính. Có 83 bác sĩ, điều dưỡng có thời gian công tác tại Bệnh viện Quân Dân y 16 từ 12 tháng trở lên đã tham gia phát vấn với bộ công cụ đánh giá động lực làm việc (bản đầy đủ) của M Mbindyo và cộng sự; 08 cuộc phỏng vấn sâu và 2 cuộc thảo luận nhóm với các bên liên quan đã được thực hiện để tìm hiểu về các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ và điều dưỡng.

Kết quả: Trung bình tổng điểm đánh giá chung về động lực làm việc của bác sĩ, điều dưỡng trong nghiên cứu là 88,7 điểm/115 điểm. Với 92 điểm là điểm cắt được chọn để phân loại, tỷ lệ bác sĩ, điều dưỡng thuộc nhóm có động lực làm việc chiếm 55,4%. Các yếu tố thúc đẩy động lực làm việc gồm: mong muốn của bản thân được nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc; cảm thấy bản thân có giá trị; hài lòng với công việc; bệnh viện truyền cảm hứng để làm tốt công việc; tiền lương, thưởng thỏa đáng. Các yếu tố ảnh hưởng chưa tốt tới động lực làm việc gồm: cơ hội sử dụng khả năng bản thân còn thấp, cơ sở vật chất chưa đáp ứng nhu cầu.

Kết luận: Tỷ lệ bác sĩ, điều dưỡng có động lực làm việc tại bệnh viện Quân Dân y 16 chưa cao (55,4%) và bị ảnh hưởng bởi một số yếu tố như: mong muốn của cá nhân, sự hài lòng với công việc, sự thỏa đáng của chế độ tiền lương, thưởng, sự truyền cảm hứng từ phía bệnh viện và điều kiện cơ sở vật chất của bệnh viện.

Từ khóa: Động lực làm việc; Bác sĩ, điều dưỡng; Bệnh viện Quân Dân Y 16.

¹ Bệnh viện Quân Dân y 16, ²Viện Sức khỏe nghề nghiệp và môi trường, ³Trường Đại học Y tế công cộng
Người phản hồi (Corresponding): Phạm Ngọc Hùng (phamngochung19772002@gmail.com)

Ngày nhận bài: 10/10/2023, ngày phản biện: 24/10/2023

Ngày bài báo được đăng: 30/12/2023

WORK MOTIVATION AND FACTORS INFLUENCING THE WORK MOTIVATION OF DOCTORS AND NURSES AT MILITARY HOSPITAL 16 IN 2023

SUMMARY

Objective: To describe work motivation and analyze some factors influencing the work

motivation of doctors and nurses at Military Hospital 16 in 2023; Participants and Methods:

A cross-sectional study combining quantitative and qualitative approaches was conducted. A total of 83 doctors and nurses with at least 12 months of work experience at Military Hospital 16 participated in the study, using the full version of the work motivation assessment tool developed by M. Mbindyo and colleagues. Additionally, 8 in-depth interviews and 2 group discussions with relevant parties were conducted to explore the factors influencing the work motivation of doctors and nurses; Results: The average total score for the overall work motivation assessment of doctors and nurses in the study was 88.7 out of 115 points. With a cut-off score of 92 points chosen for classification, 55.4% of doctors and nurses were categorized as having work motivation. Factors driving work motivation included: the desire to improve one's skills and qualifications; feeling a sense of self-worth; job satisfaction; the hospital inspiring excellence in work; and fair salary and rewards. Factors negatively affecting work motivation included: limited opportunities to use one's abilities and inadequate infrastructure to meet needs; Conclusion: The work motivation rate among doctors and nurses at Military Hospital 16 is not high, with only 55.4% exhibiting work motivation. This is influenced by several factors, including personal desires, job satisfaction, the adequacy of salary and rewards, inspiration from the hospital, and the physical infrastructure conditions of the hospita.

Keywords: Work motivation; Doctors, Nurses; Military Hospital 16.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong quản lý nhân sự, động lực làm việc (ĐLLV) của người lao động là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp, quyết định tới sự thành công hay thất bại của tổ chức (1). Đối với ngành y tế, đặc biệt là ngành Quân y có đặc thù riêng của Quân đội đóng quân ở vùng sâu, vùng xa, làm nhiệm vụ quân sự

đặc biệt quan trọng (Vì lí do Bí mật quân sự tác giả chỉ công bố trong đơn vị quân đội không được công bố ra ngoài), đội ngũ nhân viên y tế (NVYT) với đa số là bác sĩ và điều dưỡng (BS, ĐD), là một phần rất quan trọng của hệ thống y tế, ĐLLV của đội ngũ này đặc biệt lay Bác sĩ, điều dưỡng ngành Quân y là yếu tố chính bảo đảm hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế,

từ đó quyết định sự phát triển của cơ sở y tế (2). và Bệnh viện Quân Dân y.

Tại Việt Nam đã có những nghiên cứu cho thấy tỷ lệ BS, ĐD có ĐLLV dao động từ 36,5% (3) đến 74,5% (4). Một số nghiên cứu cũng chỉ ra rằng có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của BS, ĐD như: lương, chế độ khen thưởng; phương pháp đánh giá công việc; mối quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo; các quy định và chính sách của đơn vị... (5-7).

Cho đến nay trên địa bàn tỉnh Bình Phước và tại Bệnh viện Quân Dân y 16 chưa có nghiên cứu về vấn đề này. Vì vậy, nghiên cứu được tiến hành nhằm cung cấp những thông tin khoa học góp phần giúp Ban lãnh đạo bệnh viện trong việc ra quyết định, áp dụng những giải pháp phù hợp, kịp thời để duy trì và nâng cao ĐLLV cho đội ngũ BS, ĐD, giúp bệnh viện ngày càng phát triển và nâng cao sự hài lòng của người bệnh. Mục tiêu nghiên cứu:

- Mô tả ĐLLV của Bác sĩ, điều dưỡng tại Bệnh viện Quân Dân y 16 trong chăm sóc sức khỏe nhân dân thời bình năm 2023

- Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng ĐLLV của Bác sĩ, điều dưỡng tại Bệnh viện QDY16 Trong chăm sóc sức khỏe nhân dân thời bình năm 2023

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu:

- Nghiên cứu định lượng: Bác sĩ, điều dưỡng đang làm việc tại bệnh viện

Quân Dân y 16, có thâm niên công tác tại bệnh viện từ 12 tháng trở lên, có mặt tại thời điểm thu thập số liệu.

- Nghiên cứu định tính: Đại diện Ban giám đốc; Đại diện lãnh đạo phòng Kế hoạch tổng hợp; Đại diện chủ nhiệm khoa lâm sàng và cận lâm sàng; Đại diện Tổ chức Công đoàn của bệnh viện; Bác sĩ, điều dưỡng đã tham gia nghiên cứu định lượng.

Từ tháng 2/2023 đến tháng 10/2023. Thu thập số liệu từ tháng 5/2023. Tại Bệnh viện Quân Dân y 16 (Phường Tân Xuân, Thành Phố Đồng Xoài, Tỉnh Bình Phước).

2.2. Phương pháp nghiên cứu:

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang kết hợp định lượng và định tính.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:

- *Nghiên cứu định lượng:* Chọn mẫu toàn bộ. Thực tế đã có 83 BS, ĐD (trên tổng số 97 BS, ĐD của bệnh viện) đã tham gia nghiên cứu (14 người vắng mặt tại thời điểm thu thập số liệu do làm nhiệm vụ quân sự, nghỉ thai sản dài ngày).

- *Nghiên cứu định tính:* Chọn mẫu có chủ đích. Thực tế, đã có 8 cuộc phỏng vấn sâu (đại diện Ban giám đốc; đại diện lãnh đạo Ban Kế hoạch tổng hợp; đại diện Trưởng khoa; đại diện Tổ chức Công đoàn của bệnh viện; điều dưỡng trưởng bệnh viện; đại diện điều dưỡng trưởng khoa) và

CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

2 cuộc thảo luận nhóm BS, ĐD đã tham gia nghiên cứu định lượng (1 nhóm 06 BS; 1 nhóm 06 ĐD).

Biến số/chủ đề nghiên cứu:

- Các nhóm biến số định lượng gồm:

+ Các biến về đặc điểm cá nhân của đối tượng: tuổi, giới, học vấn, thu nhập, thâm niên, ...

+ Các biến số đo lường ĐLLV của đối tượng gồm 23 biến tương ứng 23 tiêu mục đánh giá 7 nhóm yếu tố (góc độ đánh giá ĐLLV): động lực chung, sức khỏe, mức độ hài lòng với công việc, khả năng bản thân và giá trị công việc, cam kết với tổ chức, sự tận tâm, tuân thủ giờ giấc làm việc và sự tham gia. Mỗi tiêu mục sử dụng thang đo Likert 5 mức để đánh giá.

- Các nhóm chủ đề định tính tìm hiểu, phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV gồm:

+ Ảnh hưởng của các yếu tố cá nhân: tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, thâm niên công tác, thu nhập đến mức độ ĐLLV của BS, ĐD.

+ Ảnh hưởng của các yếu tố thúc đẩy: Sự thăng tiến công việc; Bản chất công việc, đặc thù của ngành, nghề nghiệp; Địa vị/ chức vụ; Sự ghi nhận thành tích.

+ Ảnh hưởng của các yếu tố duy trì: Lương và các thu nhập khác; Quản trị điều hành tổ chức; Sự quan tâm của lãnh đạo; Mối quan hệ đồng nghiệp; Môi trường làm việc: điều kiện cơ sở hạ tầng,

cơ sở vật chất, sự ổn định an toàn của công việc; Các nội quy, quy chế, chế độ khen thưởng, kỷ luật.

Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập Dữ liệu:

- Thu thập số liệu định lượng: Phát vấn: phát phiếu điều tra tự điền được thiết kế sẵn dựa vào bộ công cụ của Mbindyo và cộng sự (8) được Việt hóa và áp dụng trong nghiên cứu của Mai Huy Trúc tại BVĐK Trung tâm Tiền Giang năm 2021 (9).

- Thu thập thông tin định tính: Phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm (có ghi chép, ghi âm).

Tiêu chí đánh giá sử dụng trong nghiên cứu:

Động lực làm việc của BS, ĐD được đánh giá qua 23 tiêu mục theo 7 góc độ: động lực chung (03 tiêu mục); Sức khỏe (02 tiêu mục); Mức độ hài lòng với công việc (03 tiêu mục); Khả năng bản thân và giá trị công việc (03 tiêu mục); Cam kết với tổ chức (05 tiêu mục); Sự tận tâm (04 tiêu mục); Tuân thủ về giờ giấc và sự tham gia (03 tiêu mục). Mỗi tiêu mục sử dụng thang đo Likert 5 mức và được cho điểm quy đổi từ 1 điểm đến 5 điểm. Những câu mang tính không tích cực (B2, C1, C2, D2, H2, H3) thì ngược lại: Rất không đồng ý (5 điểm), Không đồng ý (4 điểm), Bình thường (3 điểm), Đồng ý (2 điểm), Rất đồng ý (1 điểm).

Dựa trên điểm sau khi quy đổi, với mỗi tiêu mục, chia thành hai nhóm: Chưa

có động lực (<3 điểm), Có động lực (≥ 4 điểm) đối với từng tiêu mục.

Bảng 2.1. Phân loại động lực làm việc theo điểm quy đổi

TT	Tên nội dung	Số tiêu mục	Có động lực	Chưa có động lực
1	Động lực chung	3	≥ 12	< 12
2	Sức khỏe	2	≥ 8	< 8
3	Mức độ hài lòng với công việc	3	≥ 12	< 12
4	Khả năng bản thân và giá trị công việc	3	≥ 12	< 12
5	Cam kết với tổ chức	5	≥ 20	< 20
6	Sự tận tâm	4	≥ 16	< 16
7	Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia	3	≥ 12	< 12
	Tổng	23	≥ 92	< 92

Từ bảng 2.1, tổng số 23 tiêu mục có tối thiểu là 23 điểm và tối đa là 115 điểm. Điểm cắt 92 điểm là điểm cắt được chọn để phân loại ĐLLV của BS, ĐD: Có động lực (≥ 92 điểm); chưa có động lực (<92 điểm).

Xử lý và phân tích số liệu:

- Nhập, kiểm tra và làm sạch số liệu định lượng bằng phần mềm Epidata. Xử lý và phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0. Mô tả các biến số theo tần số, tỷ lệ phần trăm. Sử dụng thống kê suy luận với kiểm định khi bình phương, giá trị OR để

phân tích mối liên quan giữa một số yếu tố đặc điểm cá nhân và ĐLLV của BS, ĐD. Mức ý nghĩa thống kê chọn là 0,05.

- Sử dụng Microsoft Word để trích dẫn và phân tích theo chủ đề các thông tin định tính.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện sau khi được Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu Y sinh học Trường ĐHYTCC (số 217/2023/YTCC-HD3 ngày 04/05/2023) và được sự cho phép của Lãnh đạo Bệnh viện Quân Dân y 16.

3. KẾT QUẢ

3.1. Các yếu tố cá nhân

Bảng 3.12. So sánh tỷ lệ có động lực làm việc giữa các nhóm theo yếu tố cá nhân

Yếu tố	Có động lực làm việc		Chưa có động lực làm việc		OR (95%CI)	p
	n	%	n	%		
Giới						
Nữ	29	55,8	23	44,2	1,04 (0,43 - 2,54)	0,934
Nam	17	54,8	14	45,2		
Nhóm tuổi						
> 40 tuổi	18	60,0	12	40,0	1,24 (0,54 - 3,32)	0,528
≤ 40 tuổi	28	52,8	25	47,2		
Tình trạng hôn nhân						
Đã kết hôn	41	56,9	31	43,1	1,59 (0,44 - 5,68)	0,475
Đang độc thân	5	45,5	6	54,5		
Trình độ chuyên môn						
Bác sỹ	16	57,1	12	42,9	1,11 (0,44 - 2,78)	0,822
Điều dưỡng	30	54,5	25	45,5		
Trình độ học vấn						
Đại học trở lên	28	50,9	27	49,1	1,74 (0,68 - 4,43)	0,246
Trung cấp, Cao đẳng	18	64,3	10	35,7		

Bảng 3.12 cho thấy tỷ lệ có ĐLLV ở nhóm nữ BS, ĐD là 55,8%, ở nhóm nam là 54,8%, không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$). Tỷ lệ có ĐLLV ở nhóm BS, ĐD trên 40 tuổi là 60%; ở nhóm đã kết hôn là 56,9% có ĐLLV, có trình độ Trung cấp, Cao đẳng là 64,3% cao hơn so với các nhóm không có đặc điểm này.

Bảng 3.13. So sánh tỷ lệ có động lực làm việc giữa các nhóm theo đặc điểm công việc

Yếu tố	Có động lực làm việc		Chưa có động lực làm việc		OR (95%CI)	p
	n	%	N	%		
Thâm niên công tác						
≥ 10 năm	29	63,0	17	37,0	2,01 (0,83 - 4,84)	0,119
< 10 năm	17	45,9	20	54,1		
Chức vụ quản lý						
Lãnh đạo, trưởng/phó khoa phòng	8	72,7	3	27,3	2,39 (0,59 - 9,73)	0,215
Không giữ chức vụ quản lý	38	52,8	34	47,2		
Loại hình lao động						
Sỹ quan, công nhân viên quốc phòng	34	57,6	25	42,4	1,36 (0,53 - 3,53)	0,526
Hợp đồng lao động	12	50,0	12	50,0		

Bảng 3.13 cho thấy tỷ lệ có ĐLLV ở nhóm BS, ĐD có thâm niên công tác ≥ 10 năm là 63% cao hơn so với người có thâm niên công tác < 10 năm là 49,5%. Tỷ lệ có ĐLLV ở nhóm BS, ĐD chức vụ là trưởng, phó khoa là 72,2% cao hơn so với

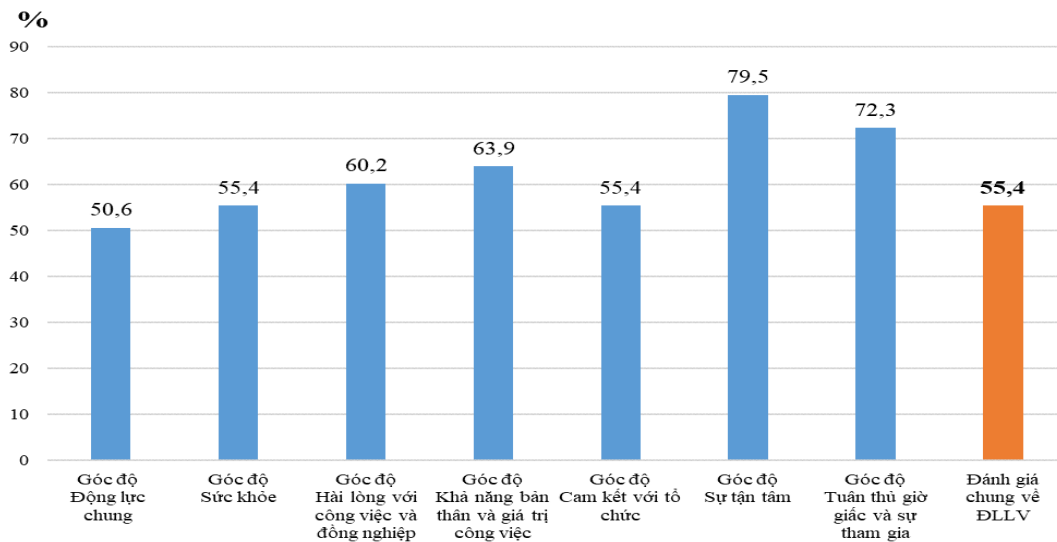
nhóm không giữ chức vụ quản lý (52,8%). Nhóm BS, ĐD là sỹ quan, công nhân viên quốc phòng có tỷ lệ có ĐLLV là 57,6% cao hơn so với lao động hợp đồng (50%). Tuy nhiên, những sự khác nhau này không có ý nghĩa thống kê (p>0,05).

Bảng 3. Điểm đánh giá về động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu (n=83)

TT	Yếu tố	Điểm trung bình	Điểm trung vị	Độ lệch chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
1	Động lực chung	11,2	12,0	1,7	8	15
2	Sức khỏe	7,2	8,0	1,4	4	10
3	Hài lòng với công việc và đồng nghiệp	11,2	12,0	1,6	8	15
4	Khả năng bản thân và giá trị công việc	11,5	12,0	1,8	8	15
5	Cam kết với tổ chức	18,9	20,0	3,1	13	25
6	Sự tận tâm	16,2	16,0	1,9	12	20
7	Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia	12,5	12,0	1,4	9	15
	Tổng đánh giá chung về ĐLLV	88,7	92,0	8,6	72	112

Trung bình tổng điểm đánh giá chung về ĐLLV của BS, ĐD trong nghiên cứu đạt 88,7 điểm; điểm trung vị là 92 điểm; điểm lớn nhất là 112 điểm và điểm nhỏ nhất là 72 điểm trên thang điểm tối đa có thể đạt được của bộ công cụ là 115 điểm. Trong đó, ĐLLV dưới góc độ cam kết với tổ chức có điểm trung bình cao nhất (18,9 điểm); thấp nhất là ĐLLV dưới góc độ sức khỏe với 7,2 điểm (Bảng 3).

Có 55,4% BS, ĐD được xếp loại có ĐLLV (55,4%); tỷ lệ này cao nhất ở góc độ “Sự tận tâm” (79,5%) và góc độ “Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia” (72,3%); tiếp đến là 2 góc độ “Khả năng bản thân và giá trị công việc” (63,9%) và “Hài lòng với công việc và đồng nghiệp” (60,2%); thấp nhất là góc độ “động lực chung” với 50,6% (Biểu đồ 1).



Biểu đồ 1. Tỷ lệ % bác sĩ và điều dưỡng có động lực làm việc (n=83)

* Ảnh hưởng của một số yếu tố cá nhân đến động lực làm việc:

Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy: đa số ý kiến cho rằng người trẻ tuổi có ĐLLV cao hơn người lớn tuổi, những người độc thân có ĐLLV cao hơn những người có gia đình, nam giới có ĐLLV cao hơn nữ giới. Bác sĩ động lực làm việc cao hơn điều dưỡng - “Lớn tuổi có nhiều kinh nghiệm, nhưng dễ rơi vào tình trạng bảo thủ, trì trệ. Trẻ tuổi thiếu kinh nghiệm, dễ

sai sót nhưng sẵn sàng tiếp thu, học tập. Giới nữ bận gia đình, con nhỏ tác động đến động lực làm việc. Độc thân có nhiều thời gian cống hiến hơn, tuy nhiên tuổi trẻ, thu nhập không cao làm giảm động lực làm việc. Bác sĩ có động lực làm việc cao hơn điều dưỡng do đặc thù công việc và thu nhập cao hơn.” (PVS - 03).

Có 2 chiều ý kiến khác nhau khi so sánh về ĐLLV của BS, ĐD có thâm niên làm việc khác nhau, đa số cho rằng

BS, ĐD có thâm niên làm việc càng lâu thì ĐLLV cao hơn - “Tôi thấy những người công tác nhiều năm, có những người công tác từ những ngày đầu khi thành lập bệnh viện ĐLLV của họ rất cao cho dù họ có giữ chức vụ lãnh đạo quản lý hay không giữ chức vụ gì, và họ là Sĩ Quan, hay công nhân viên Quốc phòng, họ thuộc khối chuyên môn hay khối hành chính.” (PVS -01). Một vài ý kiến thì cho rằng BS, ĐD mới công tác có ĐLLV cao hơn do có ý chí phấn đấu - “Với người trẻ, mới nhận công tác vì lý do phấn đấu để được chuyển thành công nhân viên quốc phòng nên động lực làm việc cao tuy nhiên kinh nghiệm làm việc và lâm sàng còn hạn chế.” (TLN -1).

* Một số yếu tố thúc đẩy động lực làm việc:

Nghiên cứu định tính cho thấy cơ hội thăng tiến trong công việc, bệnh viện luôn tạo cơ hội để BS, ĐD được học tập nâng cao trình độ chuyên môn là yếu tố thúc đẩy ĐLLV của BS, ĐD tại đây - “Bệnh viện đang trong quá trình phát triển mở rộng chuyên môn, chuyên ngành mới, đang chặn bị nhân lực để tách thêm một số khoa lâm sàng nhằm nâng cao chất lượng phẫu thuật, điều trị, chăm sóc cho bệnh nhân, do đó cơ hội để thăng tiến về góc độ chuyên môn và góc độ thăng tiến là tương đối cao” (PVS - 01).

Bên cạnh đó, các ý kiến cho thấy “Địa vị, chức vụ” là một yếu tố thúc đẩy ĐLLV của BS, ĐD - “Bệnh viện đang trong giai đoạn phát triển mở rộng ... cơ hội của các Bác sĩ, điều dưỡng được bổ nhiệm là

Chủ nhiệm khoa, điều dưỡng trưởng khoa là rất lớn, điều này tạo động lực để cho các Bác sĩ, điều dưỡng phấn đấu để đạt được một chức vụ, địa vị nhất định nên tôi nghĩ vấn đề này sẽ tạo động lực rất lớn để họ làm việc.” (PVS - 01).

Kết quả định tính cho thấy bản chất công việc, đặc thù của ngành, nghề nghiệp tại bệnh viện Quân Dân y 16 là yếu tố khiến BS, ĐD có ĐLLV tại bệnh viện - “Đặc thù nghề y là liên quan đến tính mạng, sức khỏe con người, là ngành nhân đạo vì vậy đòi hỏi cán bộ y tế phải tinh thông nghề nghiệp, phải có lương tâm với nghề nghiệp, phải được đào tạo nghiêm túc với thời gian dài hơn các ngành khác, đặc biệt là bệnh viện Quân dân y, áp lực công việc lớn, môi trường làm việc nghiêm túc. Tuy nhiên đó lại là động lực lớn để cán bộ, nhân viên làm việc.” (PVS -07).

* Một số yếu tố duy trì động lực làm việc:

Yếu tố “lương và thu nhập” nhận được các ý kiến trái chiều trong nghiên cứu định tính nhưng đa số cho thấy ngoài lương thì bệnh viện nên có cơ chế ưu đãi tăng thêm thu nhập cho BS, ĐD:

“Lương được chi trả theo hệ số quy định của nhà nước. Thưởng và phụ cấp chưa cao, chưa tác động nhiều đến động lực làm việc.” (PVS - 02).

“Thu nhập còn thấp so với các ngành nghề khác, và có nguy cơ giảm hơn sau chủ trương tự chủ tài chính vì doanh thu thấp, ảnh hưởng của dịch bệnh, suy

thoái kinh tế.” (TLN - 2).

“Tôi thấy hài lòng với chế độ phụ cấp, lương, thưởng hiện nay của bệnh viện. Hàng tháng tôi nhận đủ lương, đúng thời gian, tiền trực và tiền độc hại... Lương không cao nhưng ổn định.... Tôi hài lòng về chế độ phụ cấp, phúc lợi.” (TLN - 1).

Về quản trị, điều hành, tổ chức, các ý kiến cho thấy việc phân công điều hành công việc tại Bệnh viện cơ bản hợp lý, phù hợp, có đánh giá xếp loại hoàn thành công việc hằng năm theo quy định nhưng cần cụ thể, chi tiết hơn; một số vị trí sắp xếp chưa thực sự phù hợp với chuyên ngành do tình trạng thiếu nhân lực chất lượng cao.

“Công tác quản lý nhân lực được bố trí phân công phù hợp, tuy nhiên việc đánh giá kết quả còn chung chung, chưa chi tiết, mang tính cào bằng.” (TLN - 1).

“... Do tình trạng thiếu nhân lực chất lượng cao, nên có tình trạng trám vào chỗ khuyết không phù hợp với chuyên môn...” (TLN - 2).

Về “sự quan tâm của lãnh đạo”, nghiên cứu cho thấy BS, ĐD mong muốn lãnh đạo cấp trên phải trao đổi thẳng thắn, tìm hiểu về điểm yếu, điểm mạnh của nhân viên để đưa ra những chính sách khuyến khích, động viên phù hợp, tạo ĐLLV cho nhân viên. Có ý kiến cho rằng lãnh đạo cấp trên không được thiên vị trong đối xử giữa các nhân viên cấp dưới vì bất kỳ lý do nào khác để tạo sự công bằng, từ đó tạo ĐLLV cho BS, ĐD.

“Lãnh đạo bệnh viện có quan tâm

đến đời sống nhân viên, có lắng nghe nhân viên, nhưng sự chia sẻ đôi lúc chưa kịp thời và đồng đều. Việc ghi nhận thành tích thì kịp thời và sác đáng.” (PVS - 06).

“Lãnh đạo luôn quan tâm đào tạo kỹ năng, kỹ thuật chuyên môn để phát triển các thế hệ kế cận.... có ghi nhận thành tích tuy nhiên còn mang tính nguyên tắc và chưa triệt để” (TLN - 2).

Khi được hỏi về mối quan hệ với đồng nghiệp, kết quả nghiên cứu định tính cho thấy mối quan hệ đồng nghiệp của BS, ĐD tại bệnh viện rất thân thiện, tích cực và hỗ trợ nhau trong công việc, vui vẻ hòa đồng sẽ tạo cho họ tâm lý thoải mái và sự hứng thú trong công việc:

“Tôi thấy cấp trên rất quan tâm đến nhân viên, mọi người hò đồng điều đó làm tôi có hứng thú hơn trong công việc và tạo động lực cho những nhân viên của tôi tích cực hơn trong công việc” (PVS - 06).

“Cán bộ, nhân viên luôn đoàn kết, tận tâm, tận lực, lấy người bệnh làm trung tâm, quan hệ giữa đồng nghiệp thoải mái.” (TLN - 1).

Đa số các ý kiến trong nghiên cứu cho biết môi trường làm việc tại bệnh viện tốt, ít độc hại, an toàn, không ô nhiễm thì thúc đẩy ĐLLV tăng lên, môi trường làm việc không tốt, độc hại, bình thường sẽ làm giảm ĐLLV của BS, ĐD. Tuy nhiên, về điều kiện cơ sở hạ tầng, cơ sở vật chất một số ý kiến cho rằng hiện nay bệnh viện chỉ đáp ứng tối thiểu, vừa đủ cho khám chữa bệnh và sinh hoạt, còn đa số các trang thiết

bị đã xuống cấp và cũ, không đồng bộ dẫn đến việc hạn chế trong khám chữa bệnh và làm giảm ĐLLV của BS, ĐD.

“Môi trường làm việc thân thiện, không khí làm việc vui vẻ tạo động lực làm việc” (PVS - 06).

“Cơ sở hạ tầng, vật chất cơ bản chưa thấy phần nào. Tuy nhiên phòng điều trị, các phòng chức năng, nhà công vụ còn chật, vật tư, trang thiết bị y tế phục vụ khám bệnh cơ bản là đủ nhưng đa số là cũ, chất lượng chưa cao.” (PVS - 01).

“Môi trường làm việc chưa được chuyên nghiệp do thiếu phương tiện, phòng làm việc - phòng xét nghiệm - phòng điều trị xuống cấp, là đơn vị quân đội nên bác sĩ còn phải làm rất nhiều việc không phải chuyên môn.” (TLN - 2).

Đa số ý kiến từ phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm cho thấy Bệnh viện có nội quy, quy chế hoạt động, tuy nhiên việc thực hiện quy chế chưa tốt làm ảnh hưởng đến ĐLLV. Công tác thi đua khen thưởng - kỷ luật được bệnh viện thực hiện theo quy định của Bộ Quốc phòng, đơn vị có khen thưởng 6 tháng, năm, khen thưởng trong phong trào thi đua đột kích, ngoài ra còn khen thưởng gương người tốt - việc tốt, điều này tạo ĐLLV cho cán bộ nhân viên.

“Bệnh viện có nội quy, quy chế hoạt động rõ ràng, chế độ khen thưởng thực hiện theo thông tư 151, chính sách thi đua khen thưởng được quan tâm thường xuyên. Bệnh viện có Hội đồng thi đua

khen thưởng và kỷ luật hoạt động thường xuyên, có hiệu quả. Ngoài khen thưởng 6 tháng, năm, còn có phong trào thi đua đột kích, biểu dương người tốt, việc tốt thường xuyên. Việc này tạo động lực làm việc rất lớn cho cán bộ, công nhân viên.” (PVS - 01).

“Công tác thi đua khen thưởng được thực hiện đều đặn tuy nhiên các thực hiện tiêu chí đánh giá đôi lúc còn chưa thống nhất.” (PVS - 03).

4. BÀN LUẬN

4.1 Về thực trạng động lực làm việc của bác sĩ, điều dưỡng tại Bệnh Viện Quân Dân y 16:

Kết quả nghiên cứu về ĐLLV của chúng tôi tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Đoàn Kim Nghiệp (2019) tại trung tâm y tế huyện Đăk R’Lấp, tỉnh Đăk Nông (7), khi xem xét ĐLLV của BS, ĐD dưới góc độ “động lực chung”. Nghiên cứu cho kết quả có 50,6% BS, ĐD có ĐLLV, cao hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Văn Lộc năm 2021 tại các trung tâm y tế tỉnh Bến Tre (10). Tỷ lệ BS, ĐD trong nghiên cứu này có ĐLLV ở góc độ “hài lòng với công việc và đồng nghiệp” và “khả năng làm việc của bản thân và giá trị công việc” lần lượt là 60,2% và 63,9%, thấp hơn kết quả nghiên cứu của Đoàn Kim Nghiệp (7). Ở góc độ “cam kết với tổ chức” và “sự tận tâm”, tỷ lệ BS, ĐD có ĐLLV tương ứng là 55,4% và 79,5%, thấp hơn nghiên cứu của Đỗ Huy Lượng tại bệnh viện Quận 11 thành phố Hồ Chí

Minh năm 2019 (11), So với nghiên cứu của Mai Huy Trúc và cộng sự năm 2021 tại BVĐK trung tâm Tiền Giang (9), kết quả nghiên cứu của chúng tôi khá tương đồng về góc độ “tuần thủ giờ giấc và sự tham gia công việc” (tỷ lệ BS, ĐD có ĐLLV chiếm khoảng 70%).

Các nghiên cứu về ĐLLV của BS, ĐD tại Việt Nam cho thấy tỷ lệ BS, ĐD có ĐLLV dao động từ 36,5% (3) đến 74,5% (4), do đó, tỷ lệ BS, ĐD có ĐLLV chiếm 55,4% trong nghiên cứu này là ở mức trung bình. Tuy nhiên, kết quả này phù hợp với tình hình thực tế của ngành y tế nói chung và Bệnh viện Quân dân y 16 nói riêng trong thời điểm sau Đại dịch COVID-19, một số chính sách về đầu thầu, mua sắm thuốc, vật tư, trang thiết bị chưa phù hợp dẫn đến thiếu thuốc, vật tư, trang thiết bị y tế làm ảnh hưởng đến ĐLLV của BS, ĐD.

4.2. Về một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ và điều dưỡng Bệnh viện Quân Dân y 16:

Về ảnh hưởng của một số yếu tố cá nhân đến ĐLLV của BS, ĐD, kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng tương đồng với các nghiên cứu của Dương Ngọc Phương Trang (2020) tại Bệnh viện Truyền máu huyết học TP Hồ Chí Minh (12); tương tự nghiên cứu của Khúc Thị Thanh Vân (2019) tại bệnh viện Việt Nam - Thụy Điển Uông Bí (13) khi cho thấy nhóm BS, ĐD nữ là nữ có ĐLLV cao hơn nhóm nam, nhóm đã kết hôn có ĐLLV cao hơn nhóm còn độc thân. Nghiên cứu của chúng tôi không thấy sự khác nhau về ĐLLV

của nhóm BS so với nhóm ĐD. Nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra rằng có cơ hội thăng tiến trong công việc, có cơ hội được học tập nâng cao trình độ chuyên môn là một yếu tố thúc đẩy ĐLLV. Kết quả này tương đồng nghiên cứu Nguyễn Việt Triều (2015) tại BVĐK Cà Mau (14). Khi tìm hiểu về ảnh hưởng của bản chất, đặc điểm công việc, đặc thù của ngành, nghề nghiệp tới ĐLLV của BS, ĐD, kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng tương đồng với nghiên cứu tại bệnh viện An Bình TP. Hồ Chí Minh năm 2021 của Lê Hoàng Duy Anh (3). Nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra đặc thù vừa là quân nhân trong Quân đội nhân dân Việt Nam đồng thời cũng là cán bộ ngành y tế - một ngành cao cả, trách nhiệm lớn lao mang lại sức khỏe và sự bình yên cho nhân dân là yếu tố thúc đẩy ĐLLV của các BS, ĐD.

Tương tự như một số nghiên cứu tại Việt Nam, kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng chỉ ra rằng lương và các khoản thu nhập; phương pháp đánh giá công việc hay cách thức quản trị, điều hành tổ chức; sự quan tâm của lãnh đạo; mối quan hệ với đồng nghiệp; môi trường làm việc, điều kiện hạ tầng, cơ sở vật chất, trang thiết bị; các quy định, nội quy và chính sách của đơn vị về khen thưởng, kỷ luật là những yếu tố duy trì ĐLLV của BS, ĐD (5-7).

4.3. Về hạn chế của nghiên cứu

Động lực làm việc là vấn đề nhạy cảm, câu trả lời có thể không phản ánh đúng nhận thức và kinh nghiệm của người tham gia nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu

tại Bệnh viện Quân Dân y 16 không thể đại diện cho các bệnh viện Quân Dân y khác do còn hạn chế của một nghiên cứu cắt ngang, cỡ mẫu bị hạn chế, kết quả phân tích về các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV chủ yếu thông qua phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm nên có thể mang tính chủ quan.

Tuy còn một số hạn chế nêu trên nhưng là nghiên cứu đầu tiên đánh giá ĐLLV của BS, ĐD tại một bệnh viện Quân Dân y sau dịch COVID-19 và những kết quả nghiên cứu thu được góp phần bổ sung thông tin, bằng chứng khoa học làm cơ sở cho các nghiên cứu về ĐLLV của BS, ĐD nói riêng và NVYT nói chung trong tương lai, cũng như làm cơ sở cho các nhà quản lý, nhà hoạch định chính sách đưa ra các định hướng cải thiện, củng cố ĐLLV cho NVYT trong giai đoạn tới.

5. KẾT LUẬN

- Động lực làm việc của bác sĩ, điều dưỡng tại bệnh viện Quân dân Y 16 năm 2023 chưa cao, tổng điểm đánh giá chung đạt 88,7 điểm/ 115 điểm; 55,4% bác sĩ, điều dưỡng được phân loại có động lực làm việc.

- Có 3 nhóm yếu tố chính có ảnh hưởng đồng thời đến động lực làm việc của bác sĩ, điều dưỡng tại bệnh viện Quân dân Y 16 năm 2023 được nghiên cứu định tính chỉ ra là:

+ Nhóm yếu tố cá nhân: Nhóm có động lực làm việc tích cực hơn là nhóm nam giới, nhiều tuổi hơn, đã kết hôn, có trình độ chuyên môn cao hơn, có thâm

niên công tác lâu hơn, đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

+ Cơ hội thăng tiến trong công việc; cơ hội được học tập nâng cao trình độ chuyên môn; bản chất, đặc điểm công việc, đặc thù của ngành, nghề nghiệp đòi hỏi trách nhiệm cao là những yếu tố thúc đẩy động lực làm việc của bác sĩ, điều dưỡng.

+ Nhóm yếu tố thúc đẩy: Động lực làm việc của bác sĩ, điều dưỡng có chiều hướng thay đổi cùng chiều với các yếu tố này, gồm: Lương và các khoản thu nhập, chế độ đãi ngộ khác; Quản trị điều hành tổ chức; Sự quan tâm của lãnh đạo; Môi trường làm việc; Các nội quy, quy chế, chế độ khen thưởng, kỷ luật của đơn vị.

Khuyến nghị:

Nghiên cứu khuyến nghị Ban Lãnh đạo bệnh viện Quân Dân Y 16 nên: đề xuất và thực hiện công tác tuyển dụng căn cứ vị trí việc làm và khung năng lực nhu cầu tại các khoa, ban để đảm bảo tuyển đủ nhân lực làm việc có chuyên môn phù hợp; tăng cường thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong công tác quy hoạch cán bộ, thi đua, khen thưởng; ban hành các tiêu chí để khuyến khích nhân viên làm việc; thường xuyên quan tâm, động viên, thăm hỏi nhiều hơn nữa để tạo môi trường làm việc thoải mái, gần gũi hơn nữa với các bác sĩ, điều dưỡng; sửa đổi bổ sung chính sách tiền lương, điều chỉnh mức lương nhiều lần, hỗ trợ phân thu thập tăng thêm, góp phần cải

thiện đời sống cho cán bộ nhân viên y tế, thúc đẩy sáng tạo trong công việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Phương Lan. Hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức ở cơ quan hành chính Nhà nước. Học viện Hành chính Quốc gia: 2015.
2. Bộ Y tế. Báo cáo chung tổng quan ngành Y tế năm 2009. Hà Nội: 2009.
3. Lê Hoàng Duy Anh. Động lực làm việc của nhân viên y tế hợp đồng tại bệnh viện An Bình thành phố Hồ Chí Minh năm 2021 và một số yếu tố ảnh hưởng. Trường Đại học Y tế công cộng. Hà Nội: 2021.
4. Phạm Văn Hòa. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Lao và bệnh Phổi tỉnh Đắk Lắk và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2021. Đại học Y tế công cộng. Hà Nội: 2021.
5. Vũ Duy Năng. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Công an tỉnh Nam Định năm 2017. Trường Đại học Y tế công cộng. Hà Nội: 2017.
6. Đào Kim Nghiệp. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của các Bác sỹ tại Trung tâm Y tế huyện Đắk Rlấp, tỉnh Đắk Nông, năm 2019. Trường Đại học Y tế công cộng. Hà Nội: 2019.
7. Mbindyo PM. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in kenya. Human Resources for Health. 2009;7(40):1-11.
8. Mai Huy Trúc, Lê Bảo Châu. Thực trạng động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang và các yếu tố ảnh hưởng năm 2021. Tạp chí Y học Việt Nam. 2021;508(2):242-6.
9. Nguyễn Văn Lộc. Động lực làm việc của bác sĩ khối y học dự phòng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Trung tâm Y tế tuyến huyện, tỉnh Bến Tre, năm 2021. Luận văn chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế. Trường Đại học Y tế công cộng. Hà Nội: 2021.
10. Đỗ Huy Lương. Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Quận 11 thành phố Hồ Chí Minh năm 2019. Luận văn Thạc sỹ quản lý bệnh viện. Trường Đại học Y tế công cộng. Hà Nội: 2019.
11. Dương Ngọc Phương Trang. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Truyền máu huyết học TP Hồ Chí Minh 2020. Nghiên cứu sức khỏe và phát triển. 2020;4(3).
12. Khúc Thị Thanh Vân. Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Việt Nam - Thụy Điển Uông Bí năm 2019. Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện. Trường Đại học Y tế công cộng. Hà Nội: 2019.
13. Nguyễn Việt Triều. Động lực và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Cà Mau năm 2015. Trường đại học Y tế Công cộng. 2015.