

STUDY OF WORK MOTIVATION OF MEDICAL STAFF AT VINMEC TIMES CITY HOSPITAL, HANOI IN 2024 AND SOME RELATED FACTORS

Nguyen Van Khien^{1,2}, Giap Thi Thu¹, Tran Thi Phuong Lan¹, Nguyen Le Tra¹
Nguyen Tuan Dat¹, Nguyen Quoc Thang^{1*}, Truong Viet Dung²

1. Vinmec Times City International General Hospital - 458 Minh Khai, Hai Ba Trung district, Hanoi, Vietnam
2. Thang Long University - NghiêM Xuân Yên, Hoang Mai district, Hanoi, Vietnam

Received:
Revised: ; Accepted:

ABSTRACT

Objective: To describe the working motivation of medical staff at various clinical departments of Vinmec Times City International General Hospital, Hanoi, in 2024 and to analyze related factors.

Research objects and methods: Data were collected from 288 doctors working at the hospital using cross-sectional descriptive method and a self-completed questionnaire with a 5-level Likert scale.

Results: The overall average score of medical staff with good work motivation is 4,04 (maximum score of 5). The highest score was for the nature of work (average 4.17 points), while the lowest score was for motivation from recognition of achievements (average 3.85). Medical staff who are satisfied with the policy and administration regime have a significantly higher level of good motivation compared to those who are not satisfied (OR = 2.01; p = 0.001). Similarly, medical staff satisfied with work management and supervision have a higher rate of good motivation than those who are not satisfied (OR = 1.32; p = 0.001). Additionally, medical staff with positive attitudes about hospital suggestions show higher motivation levels than those with negative attitudes (OR = 1.69; p = 0.001).

Conclusion: The percentage of employees with high work motivation is quite substantial. Factors significantly related to work motivation include satisfaction with the hospital's management regime, positive attitudes towards management, and alignment with personal aspirations and benefits (salary, bonuses, and welfare). Professional qualifications, career development opportunities, and a positive attitude towards providing feedback to the hospital are also related to employee motivation.

Keywords: Work motivation, medical staff, Vinmec Times City International General Hospital.

* Corresponding author

Email address: thangnguyenquoc1003@gmail.com

Phone number: (+84) 914761935

<http://doi.org/>

NGHIÊN CỨU ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA QUỐC TẾ VINMEC TIMES CITY, HÀ NỘI NĂM 2024 VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN

Nguyễn Văn Khiển^{1,2}, Giáp Thị Thu¹, Trần Thị Phương Lan¹, Nguyễn Lê Trà¹
Nguyễn Tuấn Đạt¹, Nguyễn Quốc Thắng^{1*}, Trương Việt Dũng²

1. Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City - 458 Minh Khai, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam
2. Trường Đại học Thăng Long - Nghiêm Xuân Yên, quận Hoàng Mai, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài:

Ngày chỉnh sửa: ; Ngày duyệt đăng:

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu: Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại một số khoa lâm sàng, Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City, Hà Nội năm 2024 và phân tích một số yếu tố liên quan.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang được tiến hành trên 288 bác sỹ làm việc tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City. Số liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền sử dụng thang điểm Likert 5 mức độ.

Kết quả: Điểm trung bình chung của các yếu tố động lực làm việc là 4,04 điểm (tối đa là 5 điểm). Điểm về bản chất công việc cao nhất (trung bình 4,17 điểm) và thấp nhất là động lực từ sự thừa nhận thành tích (trung bình 3,85 điểm). Nhóm nhân viên y tế hài lòng về chính sách và chế độ quản trị có động lực làm việc tốt cao hơn rõ rệt đối tượng nhân viên y tế chưa hài lòng về chính sách và chế độ quản trị (OR = 2,01; p = 0,001). Đối tượng nhân viên y tế hài lòng về công tác quản lý và giám sát công việc, tỷ lệ có động lực làm việc tốt cao hơn so với đối tượng nhân viên y tế chưa hài lòng về công tác quản lý và giám sát công việc (OR = 1,32; p = 0,001). Đối tượng nhân viên y tế có thái độ tích cực về các góp ý cho bệnh viện có động lực làm việc tốt cao hơn so với đối tượng nhân viên y tế có thái độ tiêu cực về các góp ý cho bệnh viện (OR = 1,69; p = 0,001).

Kết luận: Tỷ lệ nhân viên có động lực làm việc tốt khá cao. Các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê đến động lực làm việc bao gồm: hài lòng với chế độ quản lý của bệnh viện, thái độ tích cực với công tác quản lý, đáp ứng nguyện vọng và quyền lợi cá nhân (lương, thưởng, chế độ phúc lợi). Trình độ chuyên môn, nghề nghiệp và thái độ tích cực về các góp ý cho bệnh viện cũng liên quan đến động lực làm việc của nhân viên.

Từ khóa: Động lực làm việc, nhân viên y tế, Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đầu năm 2023, Tổ chức Y tế thế giới đã cảnh báo về tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng nhân viên y tế liên quan tới đại dịch COVID-19. Theo báo cáo của Tổ chức Y tế thế giới, không dưới 55 quốc gia trên thế giới đang phải chật vật đối phó với tình

trạng thiếu hụt nghiêm trọng nhân viên y tế, trong bối cảnh lực lượng lao động này có xu hướng tìm kiếm các cơ hội việc làm thu nhập cao hơn ở những nước phát triển hơn.

Ngoài ra, các nước giàu có đã gia tăng nỗ lực tuyển dụng nhân viên y tế trong giai đoạn đại dịch

* Tác giả liên hệ

Email: thangnguyenquoc1003@gmail.com

Điện thoại: (+84) 914761935

<http://doi.org/>



COVID-19 [1]. Thật khó tưởng tượng về những khó khăn mà những nhân viên y tế này gặp phải về mặt tâm trạng, căng thẳng tại nơi làm việc và sự hài lòng với sự nghiệp cũng như cuộc sống của họ, đặc biệt là trong thời điểm cần thiết. Do đó trạng thái tâm lý của nhân viên y tế có thể quyết định thời điểm và sự thành công của việc điều trị. Để cải thiện trạng thái này, cần phải cân bằng và tích cực động viên đúng mức tới các bác sỹ, điều dưỡng và các chuyên gia y tế khác, từ đó tạo ra hiệu quả cao và chất lượng công việc.

Bệnh viện Đa khoa Đa quốc tế Vinmec Hà Nội là bệnh viện tư nhân trực thuộc Sở Y tế Hà Nội. Bệnh viện đã và đang thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân trên địa thành phố Hà Nội và những vùng lân cận. Bệnh viện đã luôn hướng tới cải thiện chất lượng dịch vụ chăm sóc y tế với nhiều dự án cải tiến chất lượng liên tục. Một trong các mục tiêu cải tiến chất lượng mang tính gốc rễ của chất lượng dịch vụ của bệnh viện là phải làm thế nào tạo ra được động lực cho đội ngũ cán bộ y tế có thể làm việc với chất lượng dịch vụ và hiệu quả cao nhất cho tổ chức. Ngoài ra, với các yếu tố môi trường công việc đặc thù của ngành y đầy áp lực về tâm lý, thời gian làm việc và khối lượng công việc cần giải quyết thì động lực của cán bộ y tế lại càng cần phải chú trọng, đặc biệt đối với các nhân viên y tế các khoa lâm sàng. Vấn đề đặt ra là các nhân viên y tế đang công tác tại một số khoa lâm sàng, Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City có động lực làm việc thế nào? Những yếu tố liên quan nào giúp cho cán bộ nhân viên có động lực gắn bó và làm việc tại đây? Chúng tôi thực hiện nghiên cứu này để có thể trả lời những câu hỏi này và cũng giúp cho cán bộ lãnh đạo có thêm thông tin nhằm duy trì và không ngừng tạo động lực cho đội ngũ nhân viên y tế gắn bó và đạt mục tiêu chất lượng dịch vụ cao của bệnh viện.

2. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

Cỡ mẫu và chọn mẫu: sử dụng công thức tính cỡ mẫu cho một tỷ lệ.

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

Trong đó: n là số lượng bác sỹ được điều tra.

p là tỷ lệ bác sỹ có động lực làm việc (chọn p = 81,8%) [2].

Z là độ tin cậy lấy ở ngưỡng xác suất $\alpha = 0,05$, thì $Z_{(1-\alpha/2)} = 1,96$.

d là sai số chấp nhận được, trong nghiên cứu này là 5%.

Thay các giá trị vào công thức, ta được n = 229. Để hạn chế sai số, loại bỏ các mẫu không phù hợp, chúng tôi tiến hành lấy mẫu thêm 26% và làm tròn là n = 288.

Đối tượng được chọn vào nghiên cứu bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiên trong số những đối tượng đủ tiêu chuẩn chọn vào nghiên cứu (trong tổng số 384 bác sỹ làm việc toàn thời gian và bán thời gian).

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Thời gian thu thập thông tin từ tháng 1/2024 đến tháng 4/2024 tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City, Hà Nội.

2.3. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế (bác sỹ) có thời gian làm việc tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City từ 6 tháng trở lên, đồng ý tham gia nghiên cứu.

2.4. Công cụ và phương pháp thu thập thông tin

Sử dụng bộ câu hỏi tự điền để thu thập thông tin liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế có tham khảo một số bộ câu hỏi đã được Trường Đại học Y tế công cộng sử dụng [3]. Thang điểm Likert 5 mức độ được sử dụng để đo lường mức độ động lực. Kiểm tra độ thích hợp bằng Cronbach'alpha. Với mỗi câu trả lời theo thang điểm Likert, mức 4 điểm và 5 điểm là động lực tốt của một đối tượng nghiên cứu với điểm cắt $\geq 75\%$ của tổng điểm, dưới mức này là động lực chưa tốt.

2.5. Phân tích số liệu

Số liệu được phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0. Thống kê mô tả được sử dụng để tính tần số, tỷ lệ % đối với các biến định tính, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn đối với các biến định lượng. Thống kê phân tích được sử dụng để tìm yếu tố liên quan đến động lực làm việc thông qua tính tỷ số chênh (OR), 95% CI và $p < 0,05$ là mức thống kê có ý nghĩa.

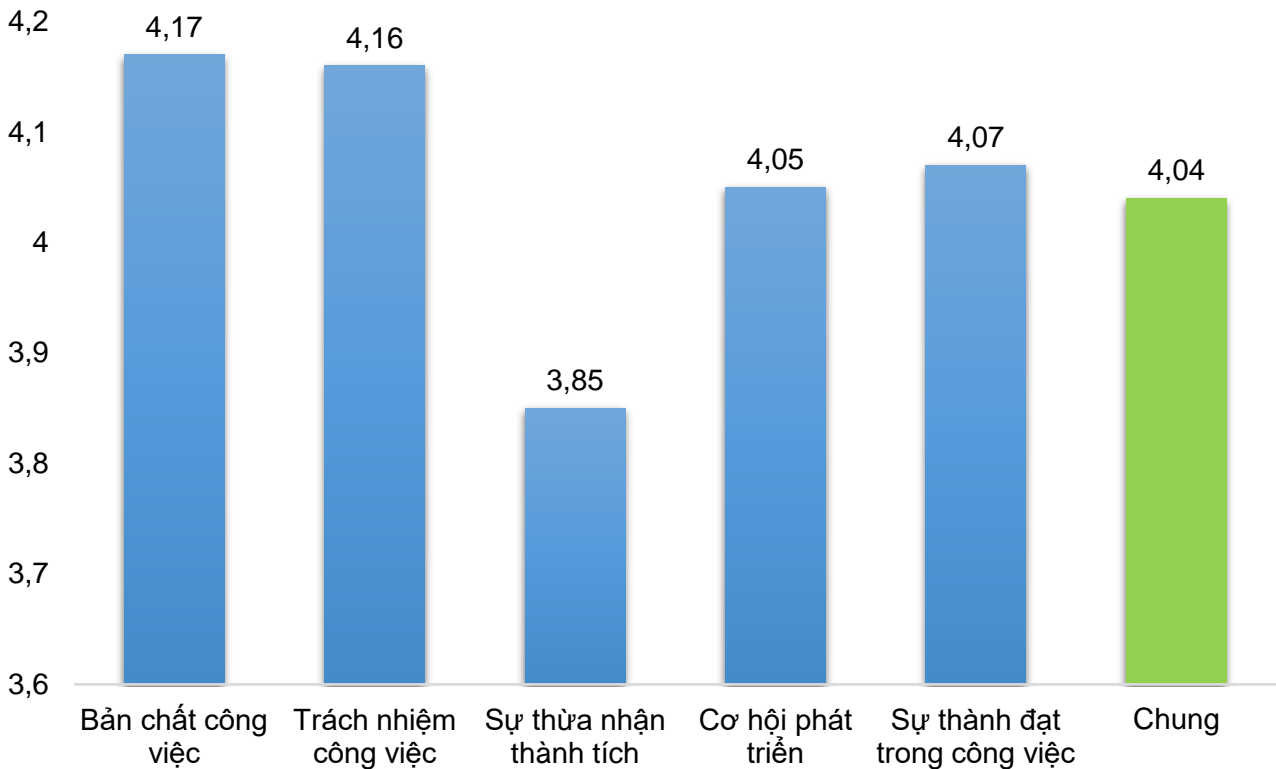
3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

Tổng số có 288 nhân viên y tế đáp ứng tiêu chuẩn tham gia vào nghiên cứu. Tỷ lệ nam là 50,7% và nữ là 49,3%. Phần lớn bác sỹ ở độ tuổi từ 40 trở lên (53,5%). Có 86,5% đối tượng là người tạo thu nhập chính trong gia đình. Thời gian làm việc tại bệnh viện trung bình là $5,3 \pm 3,6$ năm. Bác sỹ hợp đồng không xác định thời hạn là 80,2%.

3.2. Điểm trung bình các yếu tố thành phần thúc đẩy động lực làm việc

Biểu đồ 1. Phân bố điểm trung bình các yếu tố thúc đẩy động lực làm việc



Với thang điểm 5, điểm trung bình chung các yếu tố thúc đẩy dao động khá nhiều, trong đó “Bản chất công việc” có điểm trung bình cao nhất là 4,17 điểm, thấp nhất là “Sự thừa nhận thành tích” là 3,85 điểm và điểm trung bình chung đạt 4,04.

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

Bảng 1. Đặc điểm đối tượng liên quan đến động lực làm việc (n = 288)

Đặc điểm đối tượng		Động lực làm việc		OR (95% CI)	p
		Tốt	Chưa tốt		
Nhóm tuổi	< 40 tuổi	91 (67,9%)	43 (32,1%)	0,81 (0,71-0,93)	0,003
	≥ 40 tuổi	128 (83,1%)	26 (16,9%)		
Tình trạng hôn nhân	Đã kết hôn	209 (77,7%)	60 (22,3%)	1,47 (0,95-2,27)	0,013
	Chưa kết hôn	10 (52,6%)	9 (47,4%)		
Thu nhập chính trong gia đình	Có	189 (75,9%)	60 (24,1%)	0,98 (0,82-1,18)	0,890
	Không	30 (76,9%)	9 (23,1%)		
Bằng cấp chuyên môn	Đại học	8 (50,0%)	8 (50,0%)	0,64 (0,39-1,05)	0,012
	Sau đại học	211 (77,6%)	61 (22,4%)		
Loại hình lao động	Hợp đồng dài hạn	183 (79,2%)	48 (20,8%)	1,25 (1,01-1,54)	0,011
	Hợp đồng có thời hạn	36 (63,2%)	21 (36,8%)		
Chức vụ	Nhân viên	187 (73,6%)	67 (26,4%)	0,78 (0,70-0,87)	0,009
	Lãnh đạo	32 (94,1%)	2 (5,9%)		
Động lực làm việc tốt (chung)		219 (76,0%)	69 (24,0%)		

Tỷ lệ bác sỹ có động lực làm việc tốt là 76%. Bác sỹ có trình độ đại học có động lực làm việc thấp hơn so với nhóm bác sỹ có trình độ sau đại học với OR là 0,64.



Bảng 2. Các yếu tố tại đơn vị công tác liên quan đến động lực làm việc (n = 288)

Đặc điểm đối tượng		Động lực làm việc		OR (95% CI)	p
		Tốt	Chưa tốt		
Hài lòng điều kiện làm việc	Có	188 (87,9%)	26 (12,1%)	2,09 (1,59-2,75)	< 0,05
	Không	31 (41,9%)	43 (58,1%)		
Hài lòng cấp trên, đồng nghiệp	Có	191 (92,7%)	15 (7,3%)	2,71 (2,00-3,67)	< 0,05
	Không	28 (34,1%)	54 (65,9%)		
Hài lòng chế độ quản trị và chính sách	Có	177 (90,8%)	18 (9,2%)	2,01 (1,60-2,52)	< 0,05
	Không	42 (45,2%)	51 (54,8%)		
Hài lòng về quản lý, giám sát	Có	140 (84,8%)	25 (15,2%)	1,32 (1,14-1,53)	< 0,05
	Không	79 (64,2%)	44 (35,8%)		
Hài lòng về lương, phụ cấp	Có	106 (89,8%)	12 (10,2%)	1,35 (1,19-1,52)	< 0,05
	Không	113 (66,5%)	57 (33,5%)		
Hài lòng về chế độ phúc lợi của Tập đoàn	Có	178 (78,8%)	48 (21,2%)	1,19 (0,98-1,44)	< 0,05
	Không	41 (66,1%)	21 (33,9%)		
Hài lòng bệnh viện đáp ứng mong muốn	Có	161 (89,9%)	18 (10,1%)	1,69 (1,40-2,02)	< 0,05
	Không	58 (53,2%)	51 (46,8%)		

4. BÀN LUẬN

4.1. Động lực làm việc của nhân viên y tế

Kết quả ở biểu đồ 1 cho thấy điểm trung bình chung là 4,04 (trên thang điểm 5), nhưng điểm trung bình của từng nhóm yếu tố động lực làm việc khá khác nhau: điểm động lực trung bình chung về yếu tố “Bản chất công việc” và “Trách nhiệm công việc” lần lượt là 4,17 và 4,16, trong khi yếu tố “Cơ hội phát triển” và “Sự thừa nhận thành tích” có điểm thấp nhất là 4,05 điểm và 3,85 điểm. Kết quả này cho thấy có sự chưa tương xứng giữa quyền lợi và trách nhiệm. Trong nghiên cứu của chúng tôi, yếu tố “Bản chất công việc” có điểm trung bình cao nhất (4,17 điểm), điều này thể hiện các bác sỹ của bệnh viện đã nhận thức đúng về nghề nghiệp là động lực làm việc, đồng thời cũng thể hiện lòng yêu nghề và ý thức trách nhiệm của nhân viên y tế với công việc của bản thân, đây chính là cơ sở để bảo đảm và nâng cao chất lượng công việc. Điều này phù hợp tỷ lệ 76% nhân viên y tế ở của bệnh viện có động lực làm việc tốt, đây là một tỷ lệ khá cao và khá tương đồng với kết quả của một số nghiên cứu khác như của Nguyễn Văn Khải (72,9%) [4] và Nguyễn Thanh Nam (86,7%) [5].

4.2. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc

Theo Weldegebriel Z (2016), các động lực mạnh nhất của tất cả các khía cạnh động lực đã được tìm thấy là các công cụ quản lý nguồn nhân lực

phi tài chính, vì vậy các nhà hoạch định chính sách và các bên liên quan đến lực lượng lao động y tế nên tập trung vào các công cụ này để giảm bớt các vấn đề về động lực [6].

Yếu tố bản thân

Kết quả trong bảng 1 cho thấy người lớn tuổi hơn có động lực làm việc tốt hơn, cụ thể nhóm từ 40 tuổi trở lên có động lực làm việc tốt cao hơn nhóm dưới 40 tuổi 0,44 lần. Điều này thể hiện trong công tác quản lý, cán bộ lãnh đạo cần phải quan tâm nhóm lao động trẻ, cần tìm hiểu và có giải pháp kịp thời cho các nguyện vọng của họ như thu nhập, cơ hội thăng tiến, cũng như các chế độ phúc lợi. Trong nghiên cứu của chúng tôi, nhóm nhân viên y tế có bằng cấp đại học có động lực tốt thấp hơn nhóm nhân viên y tế sau đại học 0,26 lần. Kết quả này cũng đồng thuận với kết quả của nhiều nghiên cứu khác và hoàn toàn phù hợp bởi người có bằng cấp cao thì thường được cất nhắc vào các vị trí tốt hơn, thu nhập cao hơn, có nhiều cơ hội thăng tiến hơn nên động lực làm việc cao hơn. Nhóm bác sỹ có hợp đồng không xác định thời hạn có khả năng động lực làm việc tốt cao hơn nhóm hợp đồng có thời hạn là 2,13 lần, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$). Kết quả này tương đồng với một số nghiên cứu khác như các nghiên cứu của Nguyễn Văn Khải và Nguyễn Thanh Nam [4], [5].

Điều kiện làm việc

Nghiên cứu của Ojaka D và cộng sự (2014) có

đề cập, điều kiện làm việc kém sẽ tác động tiêu cực đến nhân viên y tế vì làm việc trong một môi trường không lành mạnh, thường không được nghỉ ngơi đầy đủ nên không bảo đảm được sức khỏe [7]. Trong nghiên cứu của chúng tôi về điều kiện làm việc của nhân viên y tế được các bác sỹ Bệnh viện Đa khoa Vinmec Times City cảm nhận và đánh giá với tỷ lệ có động lực tốt là 74,3% (4,03 điểm), tỷ lệ này thấp hơn nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam (85,5%; 4,02 điểm) [5], nhưng lại cao hơn nhiều so với nghiên cứu của Phạm Huy Hiệp (34,7%; 3,15 điểm). Từ kết quả phân tích cho thấy thực trạng của bệnh viện, được trang bị đầy đủ phương tiện máy móc, trang thiết bị, công cụ cũng như cơ sở hạ tầng của bệnh viện luôn được quan tâm để bảo đảm công năng tốt nhất cho các y bác sỹ thực hiện khám chữa bệnh, giúp nhân viên y tế có động lực tốt và cung cấp chất lượng dịch vụ tốt cho người bệnh.

Quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp

Các nghiên cứu của Podsakoff PM (2006) [8], Organ và Ryan (1995), Bachrach và cộng sự (2000) đều cho rằng có các yếu tố phi tài chính tác động rất mạnh tới động lực lao động của nhân viên, các yếu tố phi tài chính này trong đó có mối quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp. Mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên, đồng nghiệp với nhau luôn tồn tại và giữ vai trò quan trọng để giữ chân nhân viên và tạo động lực cho họ trong đội nhóm và trong tổ chức. Nhân viên sẽ trung thành và có nhiều động lực trong công việc hơn khi có nhiều sự hỗ trợ từ quản lý, đồng nghiệp và ngược lại. Trong nghiên cứu này của chúng tôi, kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ có nhận xét tốt chung của các bác sỹ làm việc tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City chiếm 71,5%. Tỷ lệ này thấp hơn so với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam (87,3%) [5] và cao hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Khải (65,1%) [4].

Chính sách, chế độ quản trị

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ có nhận xét tốt chung của các bác sỹ làm việc tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City chiếm 67,7%, tỷ lệ này cao hơn nghiên cứu của Lã Ngọc Quang tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2018, tuy nhiên lại thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam (76,8%) [5]. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng vẫn còn 32,3% bác sỹ không đánh giá tốt về chính sách, chế độ quản trị. Chính vì vậy, ban lãnh đạo bệnh viện không ngừng tìm giải pháp, mô hình để nâng cao mức thu nhập cho nhân viên như nâng cao năng lực chuyên môn của các y bác sỹ, nâng cao chất lượng dịch vụ và đưa ra nhiều chương trình khám chữa bệnh cao

cấp để thu hút khách hàng với tiêu chí lấy khách hàng làm trung tâm.

Chế độ quản lý, giám sát

Nghiên cứu của Daneshkohan A (2015) đã đưa ra kết luận: tăng cường năng lực quản lý trong các dịch vụ y tế có thể làm tăng động lực làm việc và cải thiện hiệu suất của nhân viên y tế [9]. Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ có nhận xét tốt chung về quản lý, giám sát của các bác sỹ làm việc tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City chiếm 57,3%; tỷ lệ này thấp hơn nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam (62,3%) [5], nhưng lại cao hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Khải (53,4%) [4]. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng vẫn còn 42,7% bác sỹ không đánh giá tốt về chế độ quản lý và giám sát, cao hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam (37,7%) [5]; tuy nhiên lại thấp hơn kết quả nghiên cứu của Daneshkohan A (2015) ghi nhận có 47,2% nhân viên y tế tin rằng các chương trình giám sát hiện có không hữu ích trong việc cải thiện hiệu quả hoạt động của họ [9]. Với tỷ lệ nhận xét chưa tốt về chế độ quản lý và giám sát khá cao, nên cần phải phân tích và tìm hiểu nguyên nhân tình trạng này.

Tiền lương, phụ cấp

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ có nhận xét tốt chung về tiền lương, phụ cấp của các bác sỹ làm việc tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City là 41%; tỷ lệ này thấp hơn so với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam (58,3%); nhưng lại cao hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Trung Thành (37,6%) [10]. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra vẫn còn tỷ lệ cao (59%) bác sỹ không đánh giá tốt về tiền lương, phụ cấp. Chính vì vậy, ban lãnh đạo bệnh viện đang áp dụng nhiều mô hình doanh thu đặc thù cho từng đối tượng, vị trí công việc và theo năng lực thu hút của bác sỹ giúp các bác sỹ có động lực hơn trong công tác khám chữa bệnh, gắn bó với bệnh viện hơn và nâng cao chất lượng dịch vụ hơn nữa.

5. KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhân viên y tế có động lực làm việc tốt khá cao (chiếm 76%). Điểm trung bình chung các yếu tố thúc đẩy động lực cao (đạt 4,04 điểm trên thang điểm 5), trong đó “Bản chất công việc” có điểm trung bình cao nhất (4,17 điểm), thấp nhất là sự “Thừa nhận thành tích” (3,85 điểm). Các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê đến động lực làm việc bao gồm: hài lòng với chế độ quản lý của bệnh viện, thái độ tích cực với công tác quản lý, đáp ứng nguyện vọng và quyền lợi cá nhân. Trình độ chuyên môn, nghề nghiệp và chức vụ cũng liên quan đến động lực làm việc của nhân viên.



TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] WHO, WHO health workforce support and safeguards list 2023, 2023.
- [2] Nguyễn Đức Thành, Nguyễn Xuân Lương, Phùng Thanh Hùng, Động lực làm việc của bác sỹ 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*, 4(3), 2020, 116-123.
- [3] Lê Thanh Nhuận, Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc năm 2008, Luận văn thạc sỹ y tế công cộng, Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội, 2008.
- [4] Nguyễn Văn Khải, Động lực làm việc của nhân viên y tế tại khối nội, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2020 và một số yếu tố liên quan, *Tạp chí Y học Việt Nam*, 2022, 4(1), 50-55.
- [5] Nguyễn Thanh Nam và cộng sự, Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City năm 2023, *Tạp chí Khoa học điều dưỡng*, tập 6, số 6, 2023, 25-33.
- [6] Weldegebriel Z et al, Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia, Patient preference and adherence, 2016, 10, 159-169.
- [7] Ojaka D, Olango S, Jarvis J, Factors affecting motivation and retention of primary health care workers in three disparate regions in Kenya, *Human resources for health*, 2014, 12, 1-13.
- [8] Podsakoff PM et al, Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions, and behaviors: A meta-analytic review of existing and new research, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2006, 99(2), 113-142.
- [9] Daneshkohan A et al, Factors affecting job motivation among health workers: a study from Iran, *Global Journal of Health Science*, 2015, 7(3), 153.
- [10] Nguyễn Trung Thành, Nguyễn Đức Thành, Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Da Liễu thành phố Hồ Chí Minh năm 2021, *Tạp chí Khoa học nghiên cứu sức khỏe và phát triển*, 2021, 5(5), 25-32.