

MOTIVATION OF MEDICAL STAFF AT VIET - NGA INTERNATIONAL EYE HOSPITAL IN 2025

Nguyen Ngoc Anh^{1*}, Vu Thi Hong Thai², Nguyen Tuan Anh³
Nguyen Nhat Thanh⁴, Nguyen Van Thang⁵, Truong Viet Dung⁶

¹Vietnam - Russia Ha Long International Eye Hospital - Building A6, Monbay urban area, Hong Hai ward,
Ha Long city, Quang Ninh province, Vietnam

²Agricultural General Hospital - Km13 + 500, National Highway 1A, Ngoc Hoi, Thanh Tri district, Hanoi, Vietnam

³Phenikaa University - Nguyen Trac street, Yen Nghia ward, Ha Dong district, Hanoi, Vietnam

⁴Bai Chay Hospital - Gieng Day ward, Ha Long city, Quang Ninh province, Vietnam

⁵Thang Long University - Nghiem Xuan Yem road, Hoang Mai district, Hanoi, Vietnam

⁶Ethics Council in Biomedical Research, Ministry of Health - 138A Giang Vo, Ba Dinh district, Hanoi, Vietnam

Received: 10/02/2025

Revised: 02/6/2025; Accepted: 06/6/2025

ABSTRACT

Objective: Describe work motivation and analyze some factors related to work motivation groups of medical staff at Vietnam - Russia International Eye Hospital in 2025.

Method: A cross-sectional descriptive study on 350 medical staff of 3 facilities of Vietnam - Russia International Eye Hospital. Using a set of questions, anonymous interviews via Google Form.

Results: Among the 5 groups of work motivation, the motivation to work on achievement accounted for the highest rate of 65.3%; the motivation to work on responsibility accounted for the second highest rate 62.5% and the lowest was the motivation due to recognition of achievement (41.8%). Some factors related to work motivation: income level is the strongest factor related to work motivation, especially the motivation group of work responsibility (adjOR = 1.72, $p < 0.05$); men tend to have lower motivation to work than women, especially motivation for promotion opportunities (adjOR = 0.45, $p < 0.05$); the group under 40 years old is no less motivated to work than the group aged 40 and over; highly educated groups tend to be more motivated, especially motivated to be responsible for their work. Motivating factors, favorable at work, and rational management have a strong impact on motivation for achievement and development opportunities (adjOR from 1.4 to 1.79), but not for other motivation groups.

Conclusion: The motivation of medical staff is quite good. The factor that has the strongest impact on work motivation is income level.

Keywords: Working motivation, related factors, health staff.

*Corresponding author

Email: ngocanh301192@gmail.com Phone: (+84) 339901876 [Https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD9.2713](https://doi.org/10.52163/yhc.v66iCD9.2713)

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN MẮT QUỐC TẾ VIỆT - NGA NĂM 2025

Nguyễn Ngọc Ánh^{1*}, Vũ Thị Hồng Thái², Nguyễn Tuấn Anh³
Nguyễn Nhật Thành⁴, Nguyễn Văn Thắng⁵, Trương Việt Dũng⁶

¹Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga Hạ Long - Nhà A6, khu đô thị Monbay, phường Hồng Hải, thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh, Việt Nam

²Bệnh viện Đa khoa Nông Nghiệp - Km13 + 500, Quốc lộ 1A, Ngọc Hồi, huyện Thanh Trì, Hà Nội, Việt Nam

³Đại học Phenikaa - Phó Nguyễn Trác, phường Yên Nghĩa, quận Hà Đông, Hà Nội, Việt Nam

⁴Bệnh viện Bãi Cháy - Phường Giếng Đáy, thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh, Việt Nam

⁵Trường Đại học Thăng Long - Đường Nghiêm Xuân Yêm, quận Hoàng Mai, Hà Nội, Việt Nam

⁶Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học, Bộ Y tế - 138A Giảng Võ, quận Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 10/02/2025

Ngày chỉnh sửa: 02/6/2025; Ngày duyệt đăng: 06/6/2025

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố liên quan đến các nhóm động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga năm 2025.

Phương pháp: Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 350 nhân viên y tế của 3 cơ sở Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga. Sử dụng bộ câu hỏi, phỏng vấn ẩn danh qua Google Form.

Kết quả: Trong 5 nhóm động lực làm việc, động lực làm việc về sự thành đạt chiếm tỷ lệ cao nhất (65,3%); động lực làm việc về trách nhiệm chiếm tỷ lệ cao thứ hai (62,5%) và thấp nhất là động lực do được thừa nhận thành tích (41,8%). Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc: mức thu nhập là yếu tố liên quan mạnh nhất lên động lực làm việc, đặc biệt là nhóm động lực về trách nhiệm với công việc (OR hiệu chỉnh = 1,72, $p < 0,05$); nam giới có xu hướng có động lực làm việc thấp hơn nữ giới, đặc biệt là động lực về cơ hội thăng tiến (OR = 0,45, $p < 0,05$); nhóm dưới 40 tuổi có động lực làm việc cao hơn nhóm từ 40 tuổi trở lên; nhóm nhân viên y tế có học vấn cao có xu hướng có động lực làm việc cao hơn, đặc biệt là động lực về trách nhiệm với công việc. Các yếu tố thúc đẩy, thuận lợi trong công việc và hợp lý về quản lý điều hành tác động mạnh lên động lực làm việc về sự thành đạt và cơ hội phát triển (OR từ 1,4 đến 1,79), không thể hiện với các nhóm động lực làm việc khác.

Kết luận: Động lực làm việc của nhân viên y tế khá tốt. Yếu tố tác động mạnh nhất lên động lực làm việc là mức thu nhập.

Từ khóa: Động lực làm việc, yếu tố liên quan, nhân viên y tế.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người tham gia lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đạt được các mục tiêu của tổ chức. Có 3 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế: đặc điểm của nhân viên y tế (nhân khẩu học, kinh tế - xã hội), nguyện vọng của họ (về thu nhập, động viên tinh thần, vật chất, về an toàn lao động) và sự tuân thủ chính sách, chế độ quản trị của đơn vị công tác [1], [3]. Một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao đều phải dựa trên ít nhất 3 trụ cột cơ bản: áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp bối cảnh kỷ nguyên chuyển đổi số và công nghệ 4.0 là nhiệm vụ

quan trọng và cần thiết trong tất cả các ngành, lĩnh vực không chỉ ở Việt Nam mà toàn thế giới.

Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga là cơ sở y tế ngoài công lập, được thành lập trong chương trình hợp tác nhân khoa giữa hai nước Việt Nam và Nga, là nơi thực hiện chương trình hợp tác, chuyển giao công nghệ và cung ứng dịch vụ nhân khoa. Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga là bệnh viện chuyên khoa hạng III, với quy mô hiện tại 3 cơ sở bệnh viện trực thuộc 3 tỉnh, thành Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh và Quảng Ninh với tổng số nhân viên 350 người.

Để có căn cứ đề xuất giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động tốt hơn nữa, câu hỏi đặt ra cho nghiên cứu này là thực trạng động lực làm việc của

*Tác giả liên hệ

nhân viên y tế về: nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc, sự thừa nhận thành tích, cơ hội thăng tiến và sự thành đạt của cá nhân như thế nào? Những yếu tố chính có thể liên quan đến động lực làm việc ra sao? Chúng tôi tiến hành nghiên cứu này nhằm mục tiêu: (1) Mô tả 5 nhóm động lực làm việc (công việc, trách nhiệm, được thừa nhận, cơ hội phát triển, thành đạt) của nhân viên y tế Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga năm 2025; (2) Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu.

2. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Toàn bộ nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga tại 3 cơ sở, có thời gian làm việc trên 6 tháng, chấp nhận tham gia nghiên cứu, trả lời trên Google Form.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành từ tháng 8/2024 đến tháng 8/2025, tại Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga 3 cơ sở đã đi vào hoạt động chính thức.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- Nghiên cứu mô tả cắt ngang, định lượng.
- Cỡ mẫu và cách chọn mẫu: chọn mẫu toàn bộ nhân viên y tế đáp ứng tiêu chuẩn nghiên cứu được gửi form tự điền qua zalo hoặc email cá nhân. Thực tế chọn được 350 nhân viên y tế (đạt gần 100% tổng số nhân viên đã gửi bộ câu hỏi tự điền).
- Phương pháp thu thập số liệu: sử dụng bộ câu hỏi thu thập số liệu được Trường Đại học Y tế Công cộng sử dụng cho luận văn thạc sỹ của Nguyễn Huy Hoàng [4] và một số tác giả khác [5-6]. Bộ câu hỏi tự điền gồm 3 phần:

+ Phần A: Thông tin về nhân khẩu học, xã hội của nhân viên y tế (11 câu).

+ Phần B: Các câu hỏi về động lực làm việc (24 câu), gồm: yếu tố công việc được giao (8 câu); yếu tố sự thừa nhận thành tích làm việc (6 câu); yếu tố đào tạo và phát triển sự nghiệp (5 câu); và yếu tố giá trị nghề nghiệp (5 câu).

+ Phần C: Các câu hỏi về yếu tố duy trì động lực làm việc (từ câu C1 đến C26), gồm: môi trường làm việc (3 câu); mối quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp (6 câu); chính sách và chế độ quản lý (7 câu); quản lý giám sát (5 câu); và thu nhập tiền lương, phụ cấp (5 câu).

- Sử dụng bảng hỏi gửi Google Form qua email để đối tượng tự điền, ẩn danh người trả lời. Bộ câu hỏi đã được kiểm định Cronbach Alpha, tất cả các nhóm đều đạt trên 0,7.

- Xử lý và phân tích số liệu: xuất dữ liệu từ các phiếu trả lời trên Google Form từ phần mềm Excel, soát lỗi, làm sạch, xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 22.0. Phân tích bằng thống kê mô tả, phân tích hồi quy logistic đa biến, OR hiệu chỉnh. Độ tin cậy $\alpha < 0,05$.

- Tiêu chí đánh giá sử dụng trong nghiên cứu: thang đo Likert về động lực làm việc đối với từng tiêu mục được áp dụng với thang điểm từ 1-5 điểm.

- Đối với động lực làm việc chung: được mã hóa thành 2 nhóm dựa trên điểm cắt 75% của tổng điểm.

2.4. Đạo đức trong nghiên cứu

Đề cương được Hội đồng thông qua đề cương của Trường Đại học Thăng Long thông qua về tính khoa học và đạo đức nghiên cứu. Đề tài được Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga cho phép thực hiện và công bố kết quả.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

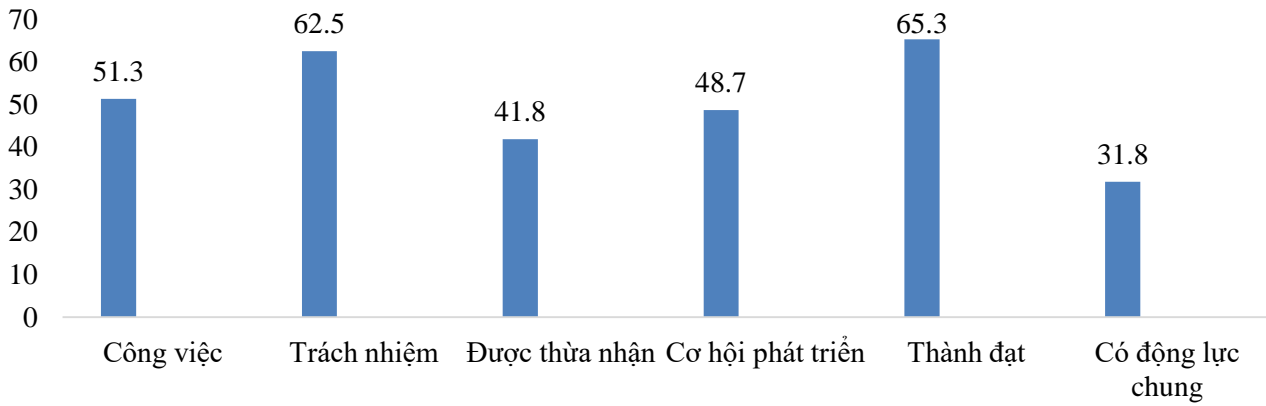
3.1. Đặc điểm của nhân viên y tế Bệnh viện Mắt Quốc tế Việt - Nga

Bảng 1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu (n = 350)

Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	36	10,3
	Nữ	314	89,1
Tuổi	< 40	173	49,3
	≥ 40	177	50,7
Trình độ đào tạo	≥ Đại học	180	51,3
	≤ Cao đẳng	170	48,7
Là người thu nhập chính trong gia đình	Có	225	64,3
	Không	125	35,5
Mức thu nhập trung bình	≤ 10 triệu VNĐ/tháng	78	22,4
	> 10 triệu VNĐ/tháng	272	77,7
Vị trí công tác	Quản lý (bệnh viện, khoa, phòng)	68	19,5
	Nhân viên	282	80,5

Nhận xét: Nữ chiếm đa số (89,1%). Độ tuổi dưới 40 tuổi và ≥ 40 chiếm tỷ lệ tương đương. Hầu hết nhân viên y tế là người tạo ra thu nhập chính cho gia đình (64,3%). Mức thu nhập trung bình hàng tháng trên 10 triệu đồng chiếm đa số (77,7%).

3.2. Động lực làm việc của nhân viên y tế



Biểu đồ 1. Tỷ lệ có động lực chung và theo các nhóm (n = 350)

Nhận xét: Động lực làm việc về trách nhiệm với công việc và sự thành đạt của cá nhân có tỷ lệ cao nhất. Thấp nhất là động lực làm việc khi được thừa nhận. Chỉ có 31,8% có động lực cao với cả 5 nhóm động lực.

3.3. Một số yếu tố liên quan đến 5 nhóm động lực làm việc của nhân viên y tế

Bảng 2. Động lực làm việc đối với công việc được giao và yếu tố liên quan

Yếu tố liên quan		Bản chất công việc được giao				OR hiệu chỉnh (95%CI)
		Có động lực tốt (cao)		Động lực chưa cao		
		n	%	n	%	
Giới	Nam (n = 36)	16	44,4	20	55,6	0,63 (0,31-1,29)
	Nữ (n = 314)	164	52,1	150	47,9	
Nhóm tuổi	< 40 (n = 173)	88	51,2	84	48,8	1,020 (0,66-1,56)
	≥ 40 (n = 177)	92	51,4	86	48,6	
Trình độ	≥ Đại học (n = 180)	97	54,2	82	45,8	1,31 (0,85-2,02)
	≤ Cao đẳng (n = 170)	83	48,2	88	51,8	
Vị trí công tác	Quản lý (n = 68)	31	44,1	38	55,9	0,66 (0,38-1,14)
	Nhân viên (n = 282)	149	53,0	132	47,0	
Hài lòng với thu nhập	Có (n = 231)	123	53,2	108	46,8	1,12 (0,70-1,80)
	Không (n = 119)	57	47,5	62	52,5	
Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy	Tốt (n = 202)	112	55,4	90	44,6	1,48 (0,95-2,33)
	Chưa tốt (n = 148)	68	45,6	80	54,4	
Chung		180	51,3	170	48,7	

Nhận xét: Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy tác động nhiều nhất lên động lực làm việc từ bản chất công việc ít ảnh hưởng nhất là yếu tố giới. Các tỷ số chênh đều chưa có ý nghĩa thống kê (p > 0,05).

Bảng 3. Động lực làm việc từ trách nhiệm đối với công việc được giao và yếu tố liên quan

Yếu tố liên quan		Có trách nhiệm với công việc				OR hiệu chỉnh (95%CI)
		Có động lực tốt (cao)		Động lực chưa cao		
		n	%	n	%	
Giới	Nam (n = 36)	24	66,7	12	33,3	1,1 (0,52-2,34)
	Nữ (n = 314)	195	62,0	119	38,0	
Nhóm tuổi	< 40 (n = 173)	110	64,0	63	36,0	1,07 (0,69-1,68)
	≥ 40 (n = 177)	108	61,0	69	39,0	
Trình độ	≥ Đại học (n = 180)	124	68,7	56	31,3	1,72 (1,10-2,68)
	≤ Cao đẳng (n = 170)	95	55,9	75	44,1	

Yếu tố liên quan		Có trách nhiệm với công việc				OR hiệu chỉnh (95%CI)
		Có động lực tốt (cao)		Động lực chưa cao		
		n	%	n	%	
Vị trí công tác	Quản lý (n = 68)	45	64,7	24	35,3	1,09 (0,62-1,92)
	Nhân viên (n = 282)	174	61,9	107	38,1	
Hài lòng với thu nhập	Có (n = 231)	154	66,2	78	33,8	1,60 (0,99-2,59)
	Không (n = 119)	65	55,1	53	44,9	
Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy	Tốt (n = 202)	130	63,9	73	36,1	0,98 (0,62-1,57)
	Chưa tốt (n = 148)	89	60,5	58	39,5	
Chung		219	62,5	132	37,5	

Nhận xét: Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy tác động nhiều nhất lên động lực làm việc từ trách nhiệm với công việc ít ảnh hưởng nhất là tổng hợp các yếu tố thúc đẩy. Các tỷ số chênh đều chưa có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$).

Bảng 4. Động lực làm việc từ việc thừa nhận thành tích và yếu tố liên quan

Yếu tố liên quan		Thành tích được thừa nhận				OR hiệu chỉnh (95%CI)
		Có động lực tốt (cao)		Động lực chưa cao		
		n	%	n	%	
Giới	Nam (n = 36)	15	41,7	21	58,3	0,88 (0,42-1,81)
	Nữ (n = 314)	132	41,9	182	58,1	
Nhóm tuổi	< 40 (n = 173)	75	43,6	98	56,4	1,07 (0,69-1,66)
	≥ 40 (n = 177)	72	40,7	105	59,3	
Trình độ	≥ Đại học (n = 180)	84	46,4	96	53,6	1,50 (0,97-2,32)
	≤ Cao đẳng (n = 170)	63	37,1	107	62,9	
Vị trí công tác	Quản lý (n = 68)	26	38,2	42	61,8	0,79 (0,45-1,39)
	Nhân viên (n = 282)	120	42,7	162	57,3	
Hài lòng với thu nhập	Có (n = 231)	107	46,3	124	53	1,70 (1,05-2,75)
	Không (n = 119)	40	33,1	79	66,9	
Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy	Tốt (n = 202)	89	44,1	113	55,9	1,09 (0,69-1,72)
	Chưa tốt (n = 148)	58	38,8	90	61,2	
Chung		147	41,8	203	58,2	

Nhận xét: Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy tác động nhiều nhất lên động lực làm việc từ thừa nhận thành tích công việc ít ảnh hưởng nhất là vị trí công tác. Các tỷ số chênh đều chưa có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$).

Bảng 5. Động lực làm việc từ cơ hội phát triển và yếu tố liên quan

Yếu tố liên quan		Cơ hội phát triển				OR hiệu chỉnh (95%CI)
		Có động lực tốt (cao)		Động lực chưa cao		
		n	%	n	%	
Giới	Nam (n = 36)	12	33,3	24	66,7	0,458 (0,21-0,96)
	Nữ (n = 314)	158	50,5	156	49,5	
Nhóm tuổi	< 40 (n = 173)	90	52,3	83	47,7	1,29 (0,84-1,99)
	≥ 40 (n = 177)	80	45,2	97	54,8	
Trình độ	≥ Đại học (n = 180)	90	50,0	90	50,0	1,11 (0,72-1,70)
	≤ Cao đẳng (n = 170)	81	47,6	89	52,4	
Vị trí công tác	Quản lý (n = 68)	38	55,9	30	44,1	1,38 (0,80-2,38)
	Nhân viên (n = 282)	133	47,0	149	53,0	

Yếu tố liên quan		Cơ hội phát triển				OR hiệu chỉnh (95%CI)
		Có động lực tốt (cao)		Động lực chưa cao		
		n	%	n	%	
Hài lòng với thu nhập	Có (n = 231)	120	51,9	111	48,1	1,45 (0,90-2,32)
	Không (n = 119)	50	42,4	69	57,6	
Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy	Tốt (n = 202)	101	50,0	101	50,0	1,08 (0,69-1,69)
	Chưa tốt (n = 148)	69	46,9	79	53,1	
Chung		170	48,7	180	51,3	

Nhận xét: Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy tác động nhiều nhất lên động lực làm việc từ thừa nhận thành tích công việc ít ảnh hưởng nhất là vị trí công tác. Tỷ số chênh OR về giới tính có ý nghĩa thống kê với $p = 0,458$ ($p < 0,05$), các chỉ số chênh còn lại đều chưa có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$).

Bảng 6. Động lực làm việc từ sự thành đạt và yếu tố liên quan

Yếu tố liên quan		Sự thành đạt				OR hiệu chỉnh (95%CI)
		Có động lực tốt (cao)		Động lực chưa cao		
		n	%	n	%	
Giới	Nam (n = 36)	25	69,4	11	30,6	0,86 (0,50-2,31)
	Nữ (n = 314)	203	64,9	111	35,1	
Nhóm tuổi	< 40 (n = 173)	119	69,2	54	30,8	1,38 (0,87-2,17)
	≥ 40 (n = 177)	109	61,6	68	38,4	
Trình độ	≥ Đại học (n = 180)	118	65,4	62	34,6	0,95 (0,60-1,50)
	≤ Cao đẳng (n = 170)	111	65,3	59	34,7	
Vị trí công tác	Quản lý (n = 68)	45	66,2	23	33,8	1,01 (0,57-1,80)
	Nhân viên (n = 282)	184	65,1	98	34,9	
Hài lòng với thu nhập	Có (n = 231)	161	69,7	70	30,3	1,47 (0,91-2,38)
	Không (n = 119)	67	56,3	52	43,7	
Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy	Tốt (n = 202)	145	71,8	57	28,2	1,79 (1,12-2,86)
	Chưa tốt (n = 148)	84	56,5	64	43,5	
Chung		229	65,3	121	34,7	

Nhận xét: Tổng hợp các yếu tố thúc đẩy tác động nhiều nhất lên động lực làm việc từ sự thành đạt trong công việc ít ảnh hưởng nhất là về giới tính. Tỷ số chênh OR đều chưa có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$).

4. BÀN LUẬN

4.1. Động lực làm việc của nhân viên y tế

Kết quả ở biểu đồ 1 cho thấy nhóm có động lực tốt về sự thành đạt chiếm tỷ lệ cao nhất (65,2%), với trách nhiệm công việc chiếm tỷ lệ cao thứ hai (62,5%), trong khi nhóm động lực do được thừa nhận thành tích thấp nhất (41,8%). Kết quả này tương đồng với kết quả trên nhóm nhân viên khối nội, Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2022 [5] trong khi tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City Hà Nội là bệnh viện ngoài công lập lại cao nhất (88,2%) và thừa nhận thành tích cũng chiếm tỷ lệ thấp nhất [6].

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

Trong nghiên cứu này, chúng tôi chọn ra một số yếu tố đã khảo sát để phân tích mối liên quan với động lực làm việc. Trong các nghiên cứu ở trong nước cũng như ở nước ngoài, các yếu tố liên quan đóng vai trò khác nhau tùy theo bệnh viện [2-3], [5-6]. Sự khác nhau này một phần do công cụ nghiên cứu khác nhau. Kết quả trong các bảng 2 đến bảng 6 qua phân tích hồi quy logistic đã biến cho thấy một số đặc điểm sau:

- Yếu tố cá nhân: về giới, tỷ lệ nam giới có động lực làm việc luôn bằng hoặc thấp hơn so với nữ giới, đặc biệt động lực về cơ hội phát triển, thăng tiến, chỉ bằng khoảng 45% so với nhóm nữ (OR hiệu chỉnh = 0,45, $p < 0,05$), kết quả này phù hợp với một số nghiên cứu khác ở Việt Nam [5-6].

- Về nhóm tuổi: nhìn chung ít ảnh hưởng lên động lực

làm việc nhưng có xu hướng nhóm dưới 40 tuổi có động lực làm việc bằng hoặc tốt hơn so với nhóm ≥ 40 tuổi (OR hiệu chỉnh từ 1,02-1,4) cho dù xu hướng chưa có ý nghĩa thống kê, nhưng ngược với kết quả nghiên cứu tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City Hà Nội [6].

- Về trình độ học vấn, nhóm nhân viên y tế có bằng cấp từ đại học trở lên luôn có các động lực làm việc tốt hơn, ngoại trừ động lực làm việc do thành đạt. Đặc biệt, người có học vấn cao có động lực làm việc do có trách nhiệm cao gấp 1,7 lần nhóm có học vấn thấp (OR hiệu chỉnh = 0,172, $p < 0,05$). Kết quả này phù hợp với nhận định từ nhiều nghiên cứu khác [4-6].

- Về mức lương và thu nhập khác: đây là yếu tố tác động mạnh nhất lên các nhóm động lực làm việc của nhân viên y tế như đã được các tác giả trong và ngoài nước công bố. Với kết quả của chúng tôi trong các bảng 2 đến bảng 6, tỷ số chênh OR hiệu chỉnh dao động từ 1,12 (động lực về công việc phù hợp) đến 1,70 (động lực về trách nhiệm).

- Các yếu tố duy trì động lực làm việc, hay còn gọi là môi trường làm việc, là các điều kiện xung quanh, bao gồm những điều kiện vật chất, cơ sở hạ tầng và mọi hoạt động của nhân viên như: sự đầy đủ của công cụ dụng cụ, trang thiết bị...; ngoài ra, còn có cả điều kiện tinh thần. Tất cả các yếu tố này đều được nghiên cứu và tổng hợp trong các yếu tố thúc đẩy. Kết quả trong bảng 6 cho thấy yếu tố này tác động rõ rệt lên động lực về sự thành đạt (OR hiệu chỉnh = 1,79, $p < 0,05$) nhưng các trong các bảng 2 đến bảng 5 yếu tố này lại không thể hiện rõ.

5. KẾT LUẬN

Trong 5 nhóm động lực làm việc, động lực làm việc về sự thành đạt chiếm tỷ lệ cao nhất (65,3%) và thấp nhất là động lực do được thừa nhận (41,8%)

Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc: nam giới có xu hướng có động lực làm việc thấp hơn nữ giới về cơ hội thăng tiến (OR = 0,45, $p < 0,05$); nhóm dưới

40 tuổi có động lực làm việc không kém hơn nhóm từ 40 tuổi trở lên; nhóm học vấn cao có xu hướng có động lực làm việc cao hơn, đặc biệt là trách nhiệm với công việc; mức thu nhập là yếu tố liên quan mạnh nhất lên động lực làm việc, đặc biệt là nhóm động lực về trách nhiệm với công việc (OR hiệu chỉnh = 1,72, $p < 0,05$); các yếu tố thúc đẩy, thuận lợi trong công việc và hợp lý về quản lý điều hành tác động mạnh lên động lực về sự thành đạt và cơ hội phát triển (OR từ 1,4-1,79), nhưng không thể hiện với các nhóm động lực khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bui Thi Thu Ha. Human Resource Management, Medical Publishing, Hanoi, 2019.
- [2] Bonenberger M. The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study, Hum. Resour. Health, 2021, 12 (43).
- [3] Daneshkohan A et al. Factors affecting job motivation among health workers: a study from Iran. Global journal of health science, 2015, 7 (3): p. 153.
- [4] Nguyễn Huy Hoàng. Đánh giá sự hài lòng và ảnh hưởng của một số chính sách y tế đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế dự phòng tuyến cơ sở tỉnh Vĩnh Phúc năm 2011. Luận văn thạc sĩ y tế công cộng, Trường Đại học Y tế Công cộng, 2011.
- [5] Nguyễn Văn Khải, Trần Quang Huy, Trương Việt Dũng. 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, tập 513, số 1, tr. 50-55.
- [6] Nguyễn Văn Khiển, Giáp Thị Thu, Trần Thị Phương Lan và cộng sự. 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. Tạp chí Y học Cộng đồng, 2024, tập 65, số 2, tr. 152-158.