

HEALTH STAFF'S WORKING MOTIVATION AT HAI BA TRUNG DISTRICT HEALTH CENTER, HA NOI CAPITAL IN 2022

Nguyen Viet Quy^{1,*}, Tran Thi Ly², Nguyen Anh Quang³, Dao Van Dung^{4,5}

^{1,3}*Hai Ba Trung District Medical Center - 16B Pham Dinh Ho, Hai Ba Trung, Hanoi, Vietnam*

²*National Lung Hospital - 463 Hoang Hoa Tham, Vinh Phu, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam*

⁴*Thanglong University - Nghiem Xuan Yem, Dai Kim, Hoang Mai, Hanoi, Vietnam*

⁵*Institute of Community Health - 24 Lieu Giai, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam*

Received 08/12/2022

Revised 13/01/2023; Accepted 23/02/2023

ABSTRACT

Background: Motivation is the factors that motivate each individual to try and strive to perform the tasks to achieve the goals. For medical facilities, the working motivation of medical staff affects the quality of medical service delivery.

Objective: Describe working motivation of health workers at Hai Ba Trung District Health Center Hanoi Capital, in 2022.

Methods: Cross-sectional study, quantitative research.

Results: From the analysis of quantitative information from 339 health workers at Hai Ba Trung District Health Center through questionnaires, the research results show that working motivation of health workers at Hai Ba Trung District Health Center is high (76,8%). Four groups of motivating factors have a high percentage of motivated health workers from 71.7% to 80.5%. Four groups of maintenance factors have a high percentage of motivated health workers from 67.0% to 80.8%.

Keywords: Working motivation; health workers.

*Corresponding author

Email address: quynguyenviet.90@gmail.com

Phone number: (+84) 389 939 793

<https://doi.org/10.52163/yhc.v64i2.618>



ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI NĂM 2022

Nguyễn Việt Quý^{1,*}, Trần Thị Lý², Nguyễn Anh Quang³, Đào Văn Dũng^{4,5}

^{1,3}Trung tâm Y tế quận Hai Bà Trưng, Hà Nội - 16B Phạm Đình Hổ, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

²Bệnh viện Phổi Trung ương - 463 Hoàng Hoa Thám, Vĩnh Phú, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

⁴Trường Đại học Thăng Long - Nghiêm Xuân Yêm, Đại Kim, Hoàng Mai, Hà Nội, Việt Nam

⁵Viện Sức khỏe Cộng đồng - 24 Liễu Giai, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 08 tháng 12 năm 2022

Chỉnh sửa ngày: 13 tháng 01 năm 2023; Ngày duyệt đăng: 23 tháng 02 năm 2023

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Động lực là những nhân tố thúc đẩy mỗi cá nhân cố gắng, nỗ lực thực hiện nhiệm vụ của mình để đạt mục tiêu đã đề ra. Đối với các cơ sở y tế, động lực làm việc của nhân viên y tế ảnh hưởng đến chất lượng cung cấp các dịch vụ y tế.

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, năm 2022.

Phương pháp: Điều tra cắt ngang, nghiên cứu định lượng

Kết quả: Kết quả phân tích thông tin định lượng từ 339 NVYT tại TTYT quận Hai Bà Trưng thông qua phiếu phỏng vấn nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ NVYT tại TTYT có động lực làm việc cao chiếm 76,8%. Bốn nhóm nhân tố thúc đẩy có tỷ lệ NVYT có động lực làm việc cao từ 71,7% đến 80,5%. Bốn nhóm nhân tố duy trì có tỷ lệ NVYT có động lực làm việc cao từ 67,0% đến 80,8%.

Từ khóa: Động lực làm việc, nhân viên y tế.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực luôn là yếu tố quan trọng có vai trò quyết định sự thành công hay thất bại của tổ chức, một ngành hay một địa phương. Nguồn nhân lực y tế là nguồn lực quan trọng nhất của hệ thống y tế, có mối quan hệ chặt chẽ không thể thiếu đối với các thành phần khác của hệ thống y tế. Là yếu tố chính đảm bảo hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế, có vai trò ảnh hưởng

quyết định tới việc thực hiện nhiệm vụ chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân của mỗi quốc gia [4].

Năm 2006, WHO đã đưa ra định nghĩa: “Nhân lực y tế bao gồm tất cả những người tham gia chủ yếu vào các hoạt động nâng cao sức khỏe” [1]. Theo đó nhân lực y tế bao gồm những người cung cấp dịch vụ y tế, người làm công tác quản lý và các nhân viên khác: nhân viên cấp dưỡng, hộ lý, lái xe, kế toán. Họ góp phần quan trọng trong việc thực hiện hầu hết chức năng hệ thống y tế” [3].

*Tác giả liên hệ

Email: quynguyenviet.90@gmail.com

Điện thoại: (+84) 389 939 793

<https://doi.org/10.52163/yhc.v64i2.618>

Động lực làm việc ở mỗi cơ sở y tế, mỗi đối tượng NVYT là khác nhau, không có chuẩn chung nào đối với động lực của NVYT. Các yếu tố liên quan đến động lực của nhân viên phụ thuộc vào từng đối tượng, vùng miền, đặc điểm công việc, do vậy việc hiểu được các yếu tố là động lực của NVYT là điều rất quan trọng giúp nhà quản lý có những chính sách hợp lý, phù hợp với điều kiện của đơn vị để thúc đẩy và tạo động lực cho NVYT, góp phần nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ y tế [2].

TTYT quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội được thành lập năm 1998 trực thuộc Sở Y tế Hà Nội có chức năng cung cấp dịch vụ chuyên môn, kỹ thuật về y tế dự phòng, nghiệp vụ dân số, khám bệnh, chữa bệnh, phục hồi chức năng và các dịch vụ y tế khác cho người dân trên địa bàn quận và thành phố Hà Nội. Việc làm thế nào để NVYT phát huy được những khả năng, tinh thần, thái độ làm việc của bản thân vì mục tiêu chung của đơn vị là điều không hề dễ dàng.

Để có căn cứ đề xuất giải pháp tạo động lực làm việc cho NVYT, chúng tôi tiến hành nghiên cứu **“Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, năm 2022”**.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 01/2022 đến tháng 12/2022

2.2. Địa điểm nghiên cứu: Trung tâm y tế quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

2.3. Đối tượng nghiên cứu:

- Toàn bộ nhân viên y tế đang công tác tại TTYT quận Hai Bà Trưng, có thời gian làm việc trên 6 tháng.

- Tiêu chuẩn loại trừ: NVYT từ chối tham gia nghiên cứu, NVYT đang đi học, nghỉ theo chế độ thai sản, nghỉ không lương quá 3 tháng liên tục trong thời gian thu thập số liệu.

2.4. Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang, nghiên cứu định lượng

2.5. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu

Chọn mẫu toàn bộ NVYT đáp ứng tiêu chuẩn nghiên cứu. Thực tế chọn được 339 NVYT.

2.6. Phương pháp thu thập số liệu

- Cách thức thu thập số liệu: Phát vấn (NVYT tự điền

câu trả lời theo bộ câu hỏi chuẩn bị trước, có sự hỗ trợ của Điều tra viên).

- Công cụ thu thập số liệu: Bộ câu hỏi phát vấn NVYT gồm 64 câu với 23 nhóm thông tin:

+ Phần A: Thông tin về nhân khẩu học, xã hội của NVYT (11 câu): Từ A1 đến A11

+ Phần B: Thông tin về động lực làm việc của NVYT (53 câu): từ B1 đến K5

▪ **Nhóm 1-Yếu tố động lực làm việc chung (07 câu):** Từ B1 đến B7

▪ **Nhóm 2-Yếu tố trách nhiệm với công việc (04 câu):** từ C1 đến C4

▪ **Nhóm 3-Yếu tố công nhận thành tích làm việc (07 câu):** Từ D1 đến D7

▪ **Nhóm 4-yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển sự nghiệp (05 câu):** từ E1 đến E5

▪ **Nhóm 5-Môi trường làm việc tại trung tâm (08 câu):** từ F1 đến F8

▪ **Nhóm 6-Mối quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp (07 câu):** Từ G1 đến G7

▪ **Nhóm 7-Chính sách và chế độ quản lý (10 câu):** từ H1 đến H10

▪ **Nhóm 8-Thu nhập tiền lương, phụ cấp (05 câu):** từ K1 đến K5

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

- Mã hoá và nhập bằng phần mềm excel, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 20.0.

- Phân tích mô tả (tỷ lệ phần trăm, trung bình, độ lệch chuẩn) được sử dụng để mô tả đặc điểm NVYT và thực trạng động lực làm việc của NVYT.

2.8. Tiêu chí đánh giá sử dụng trong nghiên cứu

- Đánh giá độ tin cậy của thang đo động lực làm việc: Hệ số Cronbach Alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy các biến thành phần trong từng nhóm yếu tố. Những biến không đảm bảo độ tin cậy sẽ loại khỏi tập dữ liệu. Nếu Cronbach Alpha lớn hơn hoặc bằng 0,6 thì thang đo có thể chấp nhận được về độ tin cậy.

- Thang đo Likert về động lực làm việc đối với từng tiêu mục được áp dụng với thang điểm từ 1 điểm đến 5 điểm: (1 điểm-Rất không đồng ý; 2 điểm-Không đồng ý; 3 điểm-Bình thường; 4 điểm-Đồng ý; 5 điểm-Rất đồng ý).



- 8 câu hỏi mang nghĩa “âm tính” đã được đảo ngược điểm thang đo Likert khi nhập liệu bao gồm: B6, D2, E2, F7, G3, G5, G7, K2.

- Đối với mỗi câu hỏi, động lực làm việc được mã hóa thành 2 nhóm:

+ Nhóm “*Động lực làm việc cao*”: ≥ 3 điểm

+ Nhóm “*Động lực làm việc thấp*”: < 3 điểm

- Đối với động lực làm việc chung: Tối thiểu là 53 điểm và tối đa là 265 điểm, được mã hóa thành hai nhóm như sau:

+ Nhóm “*Động lực làm việc cao*”: ≥ 159 điểm

+ Nhóm “*Động lực làm việc thấp*”: < 159 điểm

2.9. Đạo đức trong nghiên cứu:

- NVYT được giải thích về mục đích, nội dung của nghiên cứu.

- Mọi thông tin về NVYT được bảo mật. Các số liệu, thông tin thu thập được chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu, không phục vụ cho mục đích nào khác.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của NVYT

Bảng 3.1. Thông tin chung về NVYT (339)

Thông tin chung	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính:		
<i>Nam</i>	48	14,2
<i>Nữ</i>	291	85,8
Tuổi:		
<i>< 30</i>	35	10,3
<i>30- 39</i>	46	13,6
<i>40- 49</i>	84	24,8
<i>≥ 50</i>	174	51,3
Tình trạng hôn nhân:		
<i>Độc thân</i>	284	83,8
<i>Có gia đình</i>	55	16,2
Loại hình lao động:		
<i>Hợp đồng dài hạn</i>	301	88,8
<i>Hợp đồng ngắn hạn</i>	18	5,3
<i>Nghị định 68/khác</i>	20	5,9
Là người thu nhập chính trong gia đình:		
<i>Có</i>	246	72,6
<i>Không</i>	93	27,4
Thu nhập trung bình/tháng (đồng):		
<i>< 10 triệu/tháng</i>	280	82,6
<i>≥ 10 triệu/tháng</i>	59	17,4

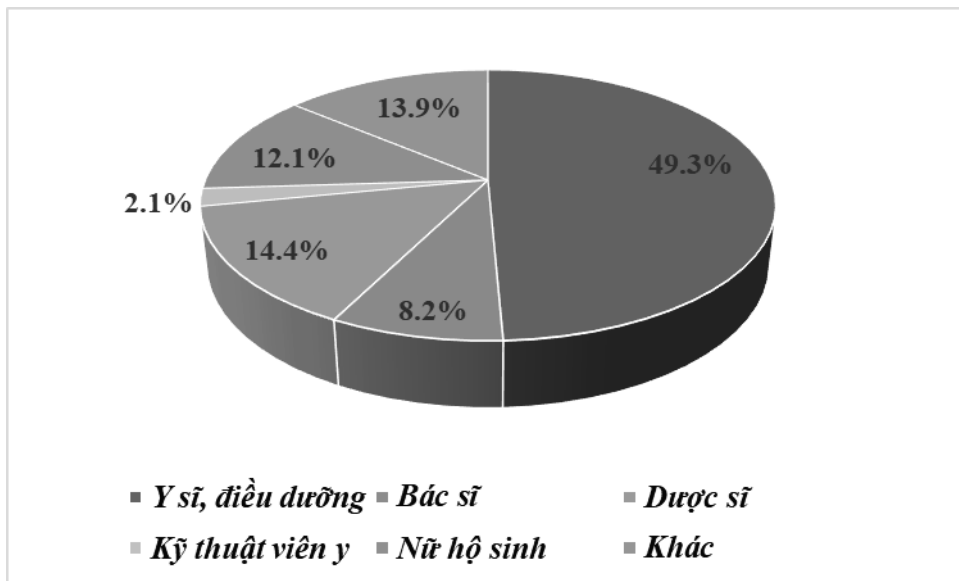
Thông tin chung	Số lượng	Tỷ lệ %
Thời gian công tác:		
< 5 năm	183	54,0
5-10 năm	47	13,8
>10 năm	109	32,2
Tổng	339	100

Nhận xét:

NVYT là nữ nhiều hơn nam (85,8%). Nhóm NVYT có độ tuổi từ 40 đến 49 tuổi chiếm tỉ lệ cao (24,8%) và nhóm NVYT có độ tuổi từ 50 trở lên chiếm tỉ lệ 51,3%. Đa số NVYT độc thân 9 chưa kết hôn/ly hôn) (83,8%).

Loại hình lao động chủ yếu của NVYT là hợp đồng dài hạn (88,8%). Hầu hết NVYT là người tạo ra thu nhập chính cho gia đình (72,6%). Mức thu nhập trung bình hàng tháng của NVYT dưới 10 triệu (82,6%). Thời gian công tác tại đơn vị dưới 5 năm (54%).

Biểu đồ 3.1. Phân bố theo chức danh nghề nghiệp của NVYT (n=339)



Nhận xét:

Phần lớn NVYT là y sĩ, điều dưỡng (49,3%). NVYT là dược sĩ (14,4%), bác sĩ (8,2%), kỹ thuật viên y (2,1%) còn lại là

nữ hộ sinh (12,1%) và các nhân viên y tế khác (13,9%).

3.2. Các yếu tố đo lường động lực làm việc với hệ số tin cậy Cronbach Alpha



Bảng 3.2. Các yếu tố đo lường động lực làm việc của NVYT (n=339)

TT	Tên yếu tố	Hệ số Cronbach's Alpha
1	Yếu tố động lực làm việc chung	0,842
2	Yếu tố trách nhiệm với công việc	0,742
3	Yếu tố công nhận thành tích làm việc	0,654
4	Yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển sự nghiệp	0,427
5	Yếu tố môi trường làm việc	0,840
6	Yếu tố quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp	0,627
7	Yếu tố chính sách và chế độ quản lý	0,831
8	Yếu tố thu nhập tiền lương, phụ cấp	0,531

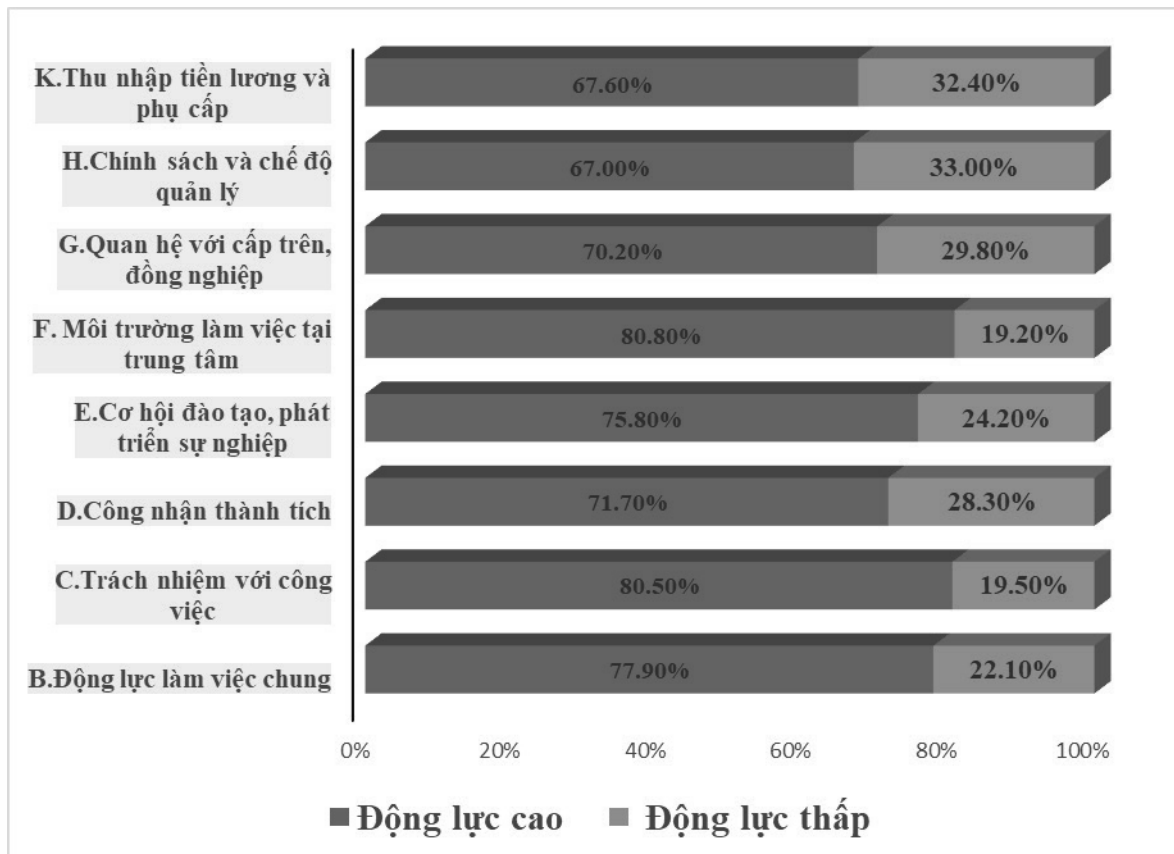
Nhận xét:

Thang đo động lực làm việc của nhân viên y tế tại TTYT quận Hai Bà Trưng được thiết kế theo mô hình thuyết hai nguyên tố của F.Herzberg. Hệ số Cronbach Alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy các biến thành phần trong từng nhóm yếu tố.

Bảng 3.2 cho thấy 6/8 nhóm yếu tố đo lường động lực làm việc của NVYT có kết quả với hệ số tin cậy Cronbach Alpha lớn hơn 0,6, chỉ có 2/8 nhóm có hệ số tin cậy Cronbach Alpha nhỏ hơn 0,6. Như vậy, về cơ bản kết quả chấp nhận được.

3.3. Động lực làm việc của nhân viên y tế

Biểu đồ 3.2. Động lực làm việc của NVYT theo từng nhóm yếu tố (n=339)

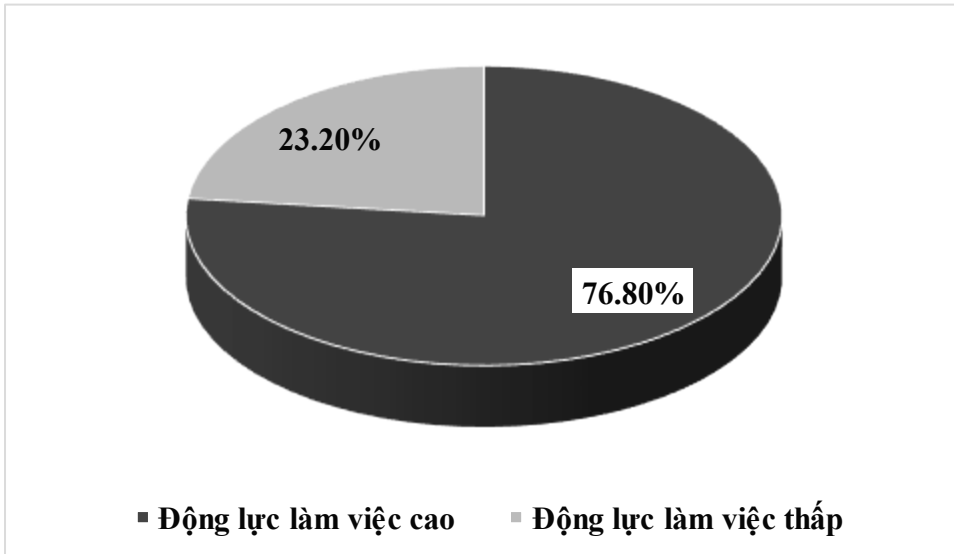


Nhận xét:

Kết quả biểu đồ 3.2 cho thấy, trong 8 nhóm yếu tố cấu thành nên động lực chung của NVYT thì tỷ lệ NVYT có nhiều động lực làm việc cao nhất ở nhóm yếu tố về

môi trường làm việc (80,8%), tiếp đến là nhóm yếu tố về trách nhiệm với công việc (80,5%). Hai nhóm yếu tố có tỷ lệ NVYT có động lực làm việc thấp nhất là yếu tố về chính sách và điều kiện quản lý (67%) và yếu tố về thu nhập tiền lương và phụ cấp (67,6%).

Biểu đồ 3.2. Động lực làm việc của NVYT theo từng nhóm yếu tố (n=339)



Nhận xét:

Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc chung ở mức cao đạt 76,8%. Số NVYT còn lại có động lực làm việc thấp 23,2%.

4. BÀN LUẬN

Các yếu tố có tỷ lệ NVYT có động lực làm việc cao gồm: môi trường làm việc (80,8%), trách nhiệm với công việc (80,5%), động lực làm việc chung (77,9%), cơ hội đào tạo và phát triển sự nghiệp (75,8%), công nhận thành tích làm việc của nhân viên (71,7%), quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp (70,2%). Có được kết quả này là do, TTYT quận Hai Bà Trưng là quận trung tâm của Thành phố nên các nhân viên y tế cảm thấy được thuận lợi hơn các nhân viên ở tỉnh khác vì ở đây được trang bị cơ sở vật chất hiện đại, có nhiều cơ hội được học nâng cao chuyên môn. Hơn nữa mức lương so với mặt bằng chung trong ngành cũng cao hơn, nhờ vào việc quan tâm của cấp ủy Đảng thành phố và lãnh đạo TTYT. Các phong trào thi đua thường xuyên tại Trung tâm là “Người tốt, việc tốt”, “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”. Các nội dung thi đua gắn với chỉ tiêu kế hoạch và là một

trong những tiêu chuẩn để đánh giá tập thể, cá nhân. Công tác khen thưởng các cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua được thực hiện kịp thời, công khai, khách quan. Khi NVYT được quan tâm về mọi mặt, họ cảm thấy yêu thích công việc hiện tại thì động lực lao động sẽ cao. Nhận thức được điều đó nên trong những năm qua TTYT quận Hai Bà Trưng đã luôn tạo điều kiện cho các nhân viên có cơ hội được thể hiện năng lực cá nhân và luôn chủ động trong công việc được giao. Điều này thể hiện qua việc nếu cá nhân nào có nhu cầu đi học thêm về ngoại ngữ, tiếng anh hay chuyên môn thì TT sẽ hỗ trợ về mặt thời và bố trí công việc linh động để họ có điều kiện đi học nâng cao chuyên môn. Hơn nữa không khí làm việc vui vẻ tại trung tâm cũng là động lực giúp người lao động hoàn thành tốt công việc được giao. Kết quả này tương đồng với một số nghiên cứu đã công bố [5], [6].

Các yếu tố có tỷ lệ NVYT có động lực làm việc thấp gồm: chính sách và chế độ quản lý (33%), thu nhập tiền lương và phụ cấp (32,4%). Tiền lương và phụ cấp là công cụ quan trọng để tạo động lực làm việc cho người lao động. Hiện nay, NVYT có thu nhập cao chỉ là một phần nhỏ và chủ yếu ở các tuyến trên, với các



TTYT tuyến dưới và một số chuyên ngành khác như lao, tâm thần, truyền nhiễm... thì ngoài lương và các khoản phụ cấp ra không có nguồn thu nhập nào khác, đây cũng là lý do dẫn đến hiện tượng "chảy máu chất xám". Với chủ trương xã hội hóa công tác y tế, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, biên chế tài chính thì cơ hội để tăng thu nhập cho NVYT sẽ cao hơn, tuy nhiên điều này cũng gặp nhiều khó khăn, hạn chế, phụ thuộc khá nhiều vào năng lực quản lý, điều hành của ban lãnh đạo các cơ sở y tế. Tại TTYT quận Hai Bà Trưng thu nhập trung bình khoảng 5.600.000đồng/ tháng với thu nhập này tại thời điểm hiện tại thì chưa thể đáp ứng được cuộc sống của nhân viên, để họ có thể yên tâm công tác.

5. KẾT LUẬN

76,8% NVYT tại TTYT quận Hai Bà Trưng, Hà Nội có động lực làm việc cao. Trong đó, tỷ lệ NVYT có động lực làm việc cao với nhóm yếu tố môi trường làm việc (80,8%), trách nhiệm với công việc (80,5%), cơ hội đào tạo và phát triển sự nghiệp (75,8%), công nhận thành tích làm việc của nhân viên (71,7%), quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp (70,2%), chính sách và chế độ quản lý (67%), và thu nhập tiền lương và phụ cấp (67,6%).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] WHO, The World Health Report 2006, accessed 15/9/2020, from www.who.int/whr/2006.
- [2] Bui Thi Thu Ha, Human Resource Management, Medical Publishing, Hanoi, 2015.
- [3] Bonenberger M, "The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study", Hum Resour Health. 12(43), 2014.
- [4] Marc Bonenberger, "The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study", Human Resources for Health 12 (43), 2013.
- [5] Phạm Mỹ Kim, "Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan của ĐDV khối hồi sức cấp cứu tại Bệnh viện Chợ Rẫy năm 2017", Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội, 2017.
- [6] Cao Huỳnh Trung, "Động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Cần Thơ năm 2020", Tạp chí Y tế Công cộng, tr ,45-63, 2020.