

HEALTH STAFF'S WORKING MOTIVATION AT THE NATIONAL HOSPITAL OF ENDOCRINOLOGY IN 2022

Luu Xuan Lap^{1,*}, Phan Hoang Hiep², Dao Van Dung^{3,4}, Tran Thi Ly⁵

^{1,2}National Hospital of Endocrinology - Tu Hiep, Thanh Tri, Hanoi, Vietnam

³Thanglong University - Nghiem Xuan Yem, Dai Kim, Hoang Mai, Hanoi, Vietnam

⁴Institute of Community Health - 24 Lieu Giai, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam

⁵National Lung Hospital - 463 Hoang Hoa Tham, Vinh Phu, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam

Received 08/12/2022

Revised 13/01/2023; Accepted 28/02/2023

ABSTRACT

Background: Working motivation is employees' desire and willingness to work to achieve organizational goals. For medical facilities, the working motivation of medical staff affects the quality of medical service delivery.

Objective: Describe the working motivation of health workers at the National Hospital of Endocrinology in 2022.

Methods: Cross-sectional study, quantitative research.

Results: From the analysis of quantitative information from 520 health workers at the National Hospital of Endocrinology through questionnaires, the research results show that 28.1% of health workers have high work motivation, and 71.9% of health workers have usual work motivation. The typical average score of work motivation of health workers is $3,89 \pm 0,44$, which is relatively high, from 3.82 to 3.97 (maximum score is 5).

Keywords: Working motivation; health workers.

*Corresponding author

Email address: luubvnt78@gmail.com

Phone number: (+84) 969 822 888

<https://doi.org/10.52163/yhc.v64i2.621>

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN NỘI TIẾT TRUNG ƯƠNG NĂM 2022

Lưu Xuân Lập^{1,*}, Phan Hoàng Hiệp², Đào Văn Dũng^{3,4}, Trần Thị Lý⁵

^{1,2}Bệnh viện Nội tiết Trung ương - Tứ Hiệp, Thanh Trì, Hà Nội, Việt Nam

³Trường đại học Thăng Long - Nghiêm Xuân Yêm, Đại Kim, Hoàng Mai, Hà Nội, Việt Nam

⁴Viện Sức khỏe Cộng đồng - 24 Liễu Giai, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

⁵Bệnh viện Phổi Trung ương - 463 Hoàng Hoa Thám, Vĩnh Phú, 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: 28 tháng 02 năm 2023

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để nỗ lực hướng tới việc đạt được các mục tiêu của tổ chức. 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 y tế tại Bệnh viện Nội tiết Trung ương, năm 2022.

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

Kết quả: Kết quả phân tích thông tin định lượng từ 520 NVYT tại Bệnh viện Nội tiết Trung ương thông qua phiếu phỏng vấn, kết quả nghiên cứu cho thấy, 28,1% NVYT có động lực làm việc cao, 71,9% NVYT có động lực làm việc bình thường. Điểm trung bình chung về động lực làm việc của NVYT là $3,89 \pm 0,44$ điểm đạt khá cao, từ 3,82 đến 3,97 (điểm tối đa là 5).

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

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để nỗ lực hướng tới việc đạt được các mục tiêu của tổ chức. Trong công tác quản lý, quản trị nhân lực, động lực làm việc của người lao động là một chủ đề được quan tâm đặc biệt vì các yếu tố về động lực làm việc rất quan trọng để duy trì nguồn nhân lực của cơ quan tổ chức [2]. Mục tiêu của các nhà quản lý bệnh viện cần là phải làm sao để nhân viên y tế có động lực làm việc để đạt hiệu quả cao nhất trong công việc. Trước những yếu tố đặc thù nghề nghiệp về ngành, áp

lực về thời gian làm việc và khối lượng công việc thì động lực của nhân viên y tế là một yếu tố cần được quan tâm nhiều hơn.

Có nhiều học thuyết về động lực trong lao động cho thấy cách tiếp cận khác nhau về tạo động lực như thuyết nhu cầu của Maslow, thuyết hai yếu tố của Herzberg... Tuy nhiên, tất cả các học thuyết đều có một kết luận chung là: Việc tăng cường động lực đối với người lao động sẽ dẫn đến nâng cao thành tích lao động và các thắng lợi lớn hơn của cơ quan, tổ chức [1].

Bệnh viện Nội tiết Trung ương được thành lập từ năm

*Tác giả liên hệ

Email: luubvnt78@gmail.com

Điện thoại: (+84) 969 822 888

<https://doi.org/10.52163/yhc.v64i2.621>



1969, là một Bệnh viện chuyên khoa đầu ngành trong lĩnh vực nội tiết và rối loạn chuyển hóa của cả nước. Bệnh viện Nội tiết Trung ương là nơi hội tụ đội ngũ giáo sư, bác sĩ chuyên khoa đầu ngành trong lĩnh vực nội tiết và rối loạn chuyển hóa, đồng thời là cơ sở đào tạo và nghiên cứu khoa học hàng đầu của cả nước về lĩnh vực này. Bệnh viện hoạt động với phương châm “*Tất cả vì sự hài lòng của người bệnh*”. Với sự phát triển không ngừng của Bệnh viện, số lượng người bệnh đến khám và điều trị tăng nhanh hàng năm. Điều này kéo theo khối lượng và áp lực công việc tăng lên đối với nhân viên y tế. Vậy câu hỏi đặt ra là động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện là như thế nào?

Từ những phân tích nêu trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu “**Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Nội tiết Trung ương, năm 2022**”

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 06/2022 đến tháng 12/2022

2.2. Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Nội tiết Trung ương.

2.3. Đối tượng nghiên cứu:

- Nhân viên y tế (bác sĩ, điều dưỡng viên) đang công tác tại Bệnh viện Nội tiết Trung ương, 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: Điều tra cắt ngang, nghiên cứu định lượng

2.5. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu

- **Cỡ mẫu:** Áp dụng công thức tính cỡ mẫu xác định một giá trị trung bình, sử dụng sai số tương đối:

$$n = \frac{Z^2_{\alpha} \sigma^2}{\varepsilon^2 \mu^2} \quad [3].$$

Trong đó:

+ n: là cỡ mẫu tối thiểu.

+ $Z_{1-\alpha/2}$: là giá trị từ phân bố chuẩn, được tính dựa trên mức ý nghĩa thống kê ($Z_{1-\alpha/2} = 1,96$ nếu mức ý nghĩa thống kê với $\alpha=0,05$). Ước lượng điểm trung bình động

lực ở mức cao.

+ σ : là độ lệch chuẩn (với $\sigma=0.5$)

+ ε là mức sai số tương đối chấp nhận được tác giả lựa chọn tùy vào ý nghĩa thực tiễn của kết quả nghiên cứu và nguồn lực dành cho nghiên cứu (chọn $\varepsilon = 0.012$).

+ μ : là giá trị trung bình của quần thể (với $\mu = 3.67$)

Thay vào công thức, ta được cỡ mẫu như sau:

$$n = Z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})} \frac{\sigma^2}{\varepsilon^2 \mu^2} = 1,96^2 \frac{0,5^2}{0,012^2 3,67^2} = 495$$

($\pm 5\%$ mẫu dự phòng)

Như vậy, cỡ mẫu cần cho nghiên cứu là: $n=520$ NVYT

- **Cách chọn mẫu:** Chọn mẫu ngẫu nhiên hệ thống với hệ số khoảng cách $k = 3$

+ Bước 1: Lập danh sách toàn bộ NVYT (bác sĩ, điều dưỡng viên) và sắp xếp tên theo thứ tự chữ cái ABC. Đánh số thứ tự lần lượt theo danh sách đã sắp xếp theo chữ cái ABC.

+ Bước 2: Sử dụng phần mềm random, chọn ngẫu nhiên 1 số tự nhiên trong tổng số NVYT. NVYT có số thứ tự đó là người đầu tiên được mời tham gia nghiên cứu.

+ Bước 3: Sau đó cứ cách đều 3 NVYT lại chọn tiếp 1 NVYT vào mẫu, cứ như thế cho đến khi chọn đủ 520 mẫu.

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 2 nhóm thông tin:

+ Phần A: Thông tin về nhân khẩu học, xã hội của NVYT: 11 câu

+ Phần B: Thông tin về động lực làm việc của NVYT (42 câu): từ A1 đến H3

▪ **Nhóm 1-Yếu tố công việc (09 câu):** Từ A1 đến A7

▪ **Nhóm 2-Yếu tố thừa nhận thành tích (05 câu):** từ B1 đến B4

▪ **Nhóm 3-Yếu tố thành đạt (05 câu):** Từ C1 đến C5

▪ **Nhóm 4-Yếu tố phát triển sự nghiệp (05 câu):** từ D1 đến D5

▪ **Nhóm 5-Quan hệ công việc (06 câu):** từ E1 đến E6

▪ **Nhóm 6-Chính sách và chế độ quản lý (09 câu):** từ G1 đến G9

▪ **Nhóm 7-Điều kiện làm việc (03 câu):** từ H1 đến H3

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

- Mã hoá và nhập bằng phần mềm Epidata 3.1, 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).

- Ý nghĩa của giá trị trung bình trong thang đo được tính theo Anderson [6]:

+ Ta có, giá trị khoảng cách = (maximum – minimum)/n = (5-1)/5 = 0,8. Do đó, ý nghĩa của điểm trung bình (ĐTB), tỷ lệ và mức động lực như sau:

Mức động lực	Rất thấp	Thấp	Bình thường	Cao	Rất cao
Giá trị điểm số	1,00 - 1,80	1,81 - 2,60	2,61 - 3,40	3,41 - 4,20	4,21 - 5,00
Tỷ lệ %	<36,0	36,2-52,0	52,2-68,0	68,2-84,0	84,2-100,0
Mức đánh giá	Rất thấp	Thấp	Trung bình	Cao	Rất cao

+ Kết quả đánh giá được phân làm 2 mức độ:

▪ **Động lực cao:** Điểm trung bình các nội dung ≥ 3,41 điểm.

▪ **Động lực thấp:** Điểm trung bình các nội dung < 3,41 điểm.

+ Cách tính tỷ lệ có động lực làm việc theo các công thức sau:

1. Tính điểm trung bình theo từng câu hỏi (DTB_{CH}) với n NVYT:

$$DTB_{CH} = \frac{\sum_{i=1}^5 d_i \cdot n_j}{n}$$

d_i: điểm thứ i của từng câu hỏi; n_j: NVYT thứ j (j=1-n)

2. Tính điểm trung bình chung (TBC) với m câu hỏi:

$$TBC = \frac{\sum_{i=1}^m DTB_i}{m}$$

DTB_i: điểm trung bình của câu hỏi thứ i

3. Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc:

$$Tỷ\ lệ\ động\ lực = \frac{TBC\ qua\ khảo\ sát}{5\ (điểm\ tối\ đa)} \times 100$$

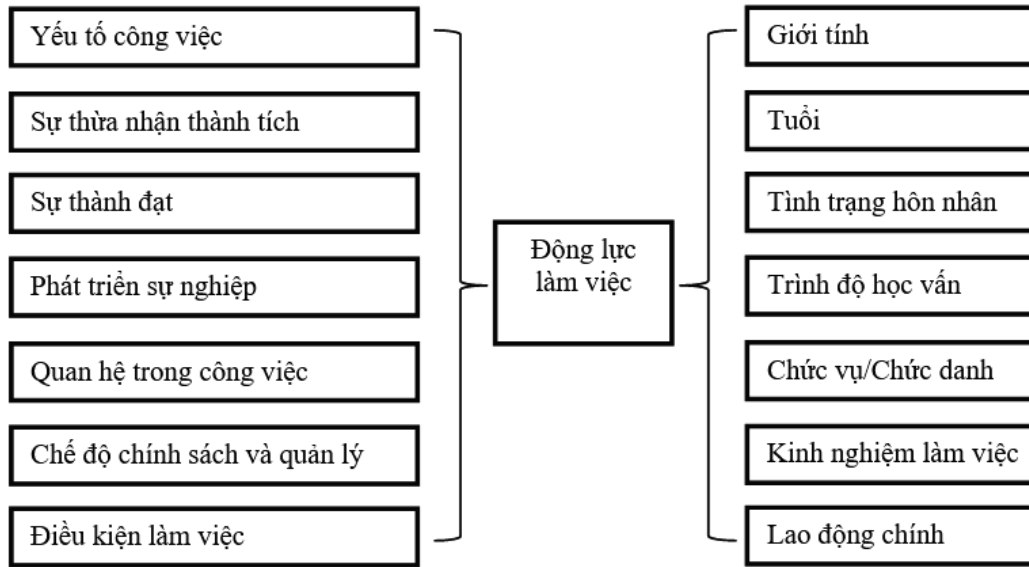
2.9. Đạo đức trong nghiên cứu

- 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.

2.10. Khung lý thuyết nghiên cứu





3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của NVYT

Bảng 3.1. Đặc điểm nhân khẩu học của NVYT (n=520)

Thông tin chung		Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	180	34,6
	Nữ	340	65,4
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	108	20,8
	Đã kết hôn	400	76,9
	Đã ly dị	12	2,3
Trình độ học vấn	Trung cấp	10	1,9
	Cao đẳng	257	49,4
	Đại học	171	32,9
	Sau đại học	82	15,8

Nhận xét:

NVYT là nữ giới chiếm 65,4%. Phần lớn NVYT thuộc nhóm đã kết hôn với 76,9%, tình trạng độc thân 20,8%

và đã ly dị 2,3%. NVYT có trình độ học vấn chủ yếu là cao đẳng 49,4%, đại học 32,9%, trong khi đó trình độ sau đại học là 15,8% và chỉ có 1,9% còn lại thuộc trình độ trung cấp.

Bảng 3.2. Đặc điểm chung về công việc của NVYT (n=520)

Thông tin chung		Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 1 năm	23	4,4
	Từ 1 - <5 năm	106	20,4
	Từ 5 - <10 năm	261	50,2
	Trên 10 năm	130	25,0
Chức danh	Bác sĩ	148	28,5
	Điều dưỡng viên	372	71,5
Loại HDLĐ	Biên chế	456	87,7
	Có thời hạn	64	12,3
Chức vụ	Trưởng/phó	34	6,5
	Nhân viên	486	93,5
Lao động chính	Có	418	80,4
	Không	102	19,6

Nhận xét:

NVYT có thời gian làm việc từ 5 đến 10 năm chiếm tỉ lệ cao nhất với 50,2%, NVYT là điều dưỡng viên (71,5%), bác sĩ (28,5%). NVYT thuộc biên chế (87,7%), hợp

đồng lao động có thời hạn chỉ chiếm (12,3%). NVYT là nhân viên (93,5%), NVYT giữ chức vụ trưởng/phó khoa phòng (16,5%). NVYT là lao động chính trong gia đình (80,4%).

Bảng 3.3. Đặc điểm về CSNB COVID-19 của NVYT (n=520)

Thông tin chung		Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
CSNB COVID-19	Có	307	59,0
	Không	213	41,0
Chịu áp lực khi CSNB COVID-19	Có	277	53,3
	Không	243	46,7

Nhận xét:

Tỷ lệ NVYT tham gia chăm sóc người bệnh Covid-19 chiếm 59%, tỷ lệ NVYT chịu áp lực khi chăm sóc người

bệnh Covid-19 là 53,3%.

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



Bảng 3.3. Các yếu tố đo lường động lực làm việc của NVYT (n=520)

TT	Yếu tố	Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha
1	Yếu tố công việc	0,901
2	Sự thừa nhận thành tích	0,924
3	Sự thành đạt	0,911
4	Phát triển sự nghiệp	0,875
5	Quan hệ trong công việc	0,951
6	Chế độ chính sách và quản lý	0,929
7	Điều kiện làm việc	0,913

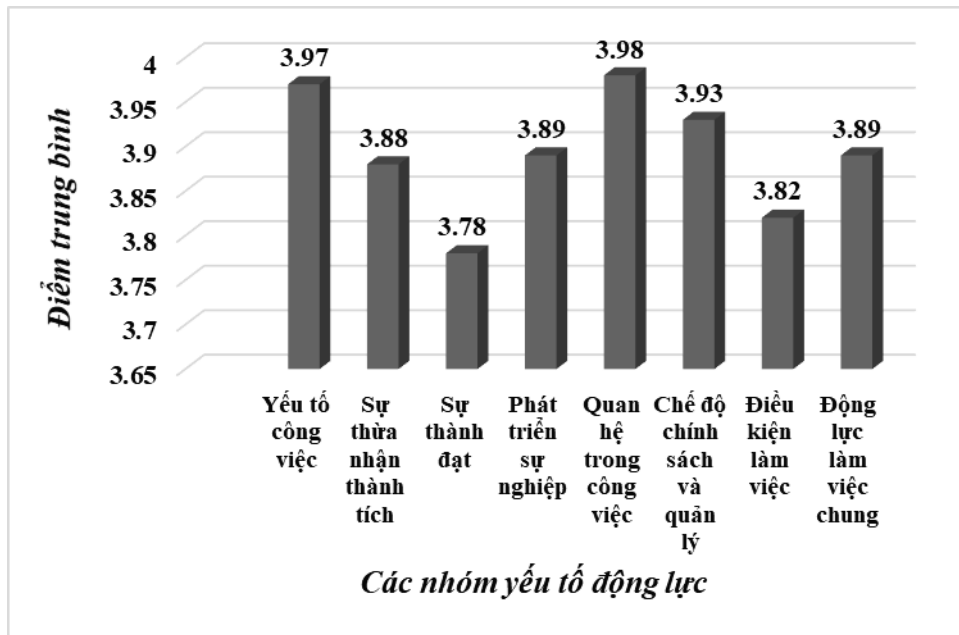
Nhận xét:

Bảng 3.3 cho thấy 7 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. Do vậy thang đo có giá trị tin cậy.

Yếu tố quan hệ trong công việc có hệ số tin cậy Cronbach's Alpha cao nhất là 0,951, yếu tố về phát triển sự nghiệp có hệ số tin cậy Cronbach's Alpha thấp nhất là 0,875.

3.3. Động lực làm việc của nhân viên y tế

Biểu đồ 3.1. Động lực làm việc của NVYT theo từng nhóm yếu tố (n=520)



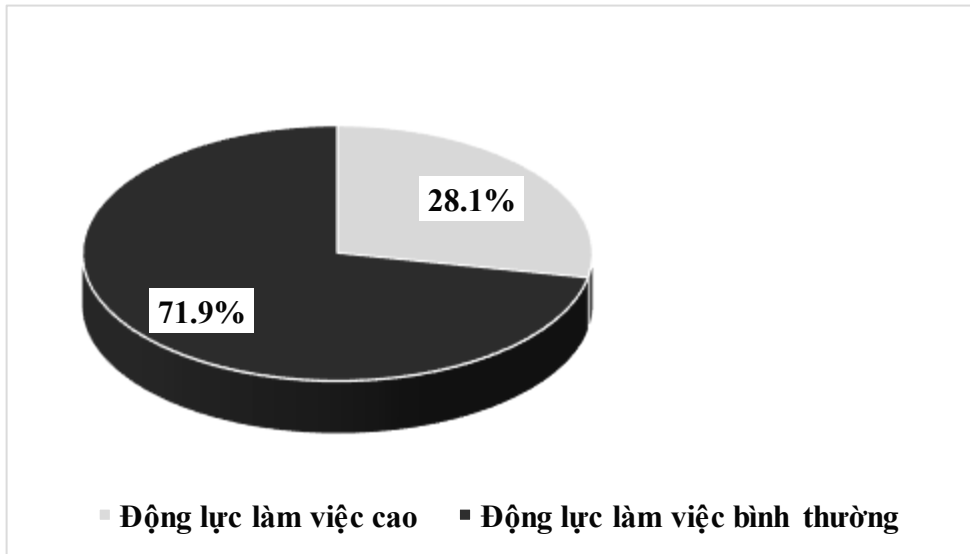
Nhận xét:

Kết quả biểu đồ 3.1 cho thấy, trong 7 nhóm yếu tố cấu thành nên động lực chung của NVYT thì nhóm yếu tố về quan hệ trong công việc có mức điểm trung bình cao nhất (3.98 điểm), thấp nhất là nhóm yếu tố về sự thành

đạt (3.78 điểm).

Mặt khác, kết quả tính toán cho kết quả điểm động lực trung bình chung cả 7 yếu tố là 3,89±0,44 điểm, đạt tỷ lệ có động lực làm việc là 77,8%.

Biểu đồ 3.2. Động lực làm việc chung của NVYT (n=520)



Nhận xét:

Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc chung ở mức cao đạt 28,1%. Số NVYT còn lại có động lực làm việc bình thường 71,9%.

4. BÀN LUẬN

Các yếu tố về đồng nghiệp, đào tạo thăng tiến, phúc lợi, điều kiện làm việc, đánh giá thành tích, cấp trên và yếu tố tiền lương là các yếu tố tăng cường động lực làm việc của nhân viên y tế. Kết quả này cũng phù hợp với các kết quả nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước [2],[4],[5].

Yếu tố quan hệ trong công việc là yếu tố có điểm trung bình hài lòng cao nhất với 3.98 (± 0.42), tiếp theo là yếu tố công việc 3.97 điểm (± 0.40), yếu tố chế độ chính sách 3.93 điểm (± 0.48), yếu tố phát triển sự nghiệp 3.89 điểm (± 0.43), yếu tố thừa nhận thành tích 3.88 điểm (± 0.41), yếu tố điều kiện làm 3.82 điểm (± 0.48), yếu tố sự thành đạt có mức hài lòng thấp nhất với điểm trung bình hài lòng là 3.78 (± 0.52). Điều này có thể lý giải như sau, tại Bệnh viện Nội tiết, các chế độ chính sách liên quan đến quyền lợi của NVYT luôn được Ban lãnh đạo Bệnh viện quan tâm và đảm bảo, ngoài ra công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực NVYT cũng luôn được bệnh viện ưu tiên, mối quan hệ giữa cấp trên với cấp dưới, giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp tại bệnh viện rất tốt do đó các

yếu tố về công việc, phát triển sự nghiệp và quan hệ công việc có mức điểm trung bình cao. Các yếu tố về điều kiện làm việc, sự thành đạt và chính sách có mức điểm trung bình thấp hơn do hai năm gần đây, bệnh viện cũng như các cơ sở y tế khác đều chịu ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, thu nhập cắt giảm, áp lực công việc nhiều hơn.

Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc cao chỉ đạt 28,10%, một phần là do sau đại dịch Covid-19 NVYT cả nước nói chung, NVYT tại Bệnh viện Nội tiết Trung ương nói riêng đều bị áp lực và giảm tinh thần lao động và nhiệt huyết cống hiến. Ngoài ra, tiêu chí đánh giá “động lực làm việc cao” trong nghiên cứu này cũng cao hơn một số nghiên cứu khác, cụ thể trong một số nghiên cứu về động lực làm việc của NVYT, nếu điểm trung bình chung từ 3 điểm trở lên được coi là có “động lực làm việc cao”, tuy nhiên trong nghiên cứu này, phải đạt điểm trung bình từ 3,41 điểm trở lên mới được xếp vào nhóm có “động lực làm việc cao”.

5. KẾT LUẬN

77,8% NVYT Bệnh viện Nội tiết Trung ương có động lực làm việc, trong đó 28,1% NVYT có động lực làm việc cao và 71,9% NVYT có động lực làm việc bình thường. Điểm trung bình chung về động lực làm việc của NVYT đạt $3,89 \pm 0,44$ điểm. Cao nhất là yếu tố quan



hệ trong công việc (3,98 điểm) và thấp nhất là yếu tố sự thành đạt (3,78 điểm).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm, Giáo trình quản trị nhân lực, Nhà xuất bản Lao động xã hội, Hà Nội, 2004.
- [2] Viện Nghiên cứu và đào tạo về quản lý, Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự, Nhà xuất bản lao động, xã hội, Hà Nội, 2005.
- [3] Nguyễn Đức Trường, “Động lực làm việc của nhân viên y tế khối lâm sàng Viện Pháp y Tâm thần Trung ương năm 2015”, Tạp chí Y tế công cộng, tập 3, số (41), trang 48-56, 2015.
- [4] Nguyễn Thị Kim Huệ, Tạo động lực lao động cho Điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi Trung Ương, Luận văn thạc sĩ quản trị nhân lực, Đại học Lao động - Xã hội, 2016.
- [5] Khúc Thị Thanh Vân, Động lực làm việc của Bác sĩ và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Việt Nam, Thụy Điển Uông Bí năm 2019, Luận văn Thạc sĩ Y tế công cộng, Đại học Y tế Công cộng, 2019.
- [6] Anderson DR, Sweeney DJ, Williams-Rochester TA, Statistics for Business and Economics, Thomson Press (India) Ltd (December 1, 2002).