

THE WORKING MOTIVATION OF MEDICAL STAFF AND SOME RELATED FACTORS AT HOSPITAL OF TRADITIONAL MEDICINE X, 2023

Nguyen Ngoc Khanh^{1*}, Pham Van Tinh², Nguyen Xuan Thuy³, Dao Van Dung⁴

¹Hospital of Traditional Medicine, Ministry of Public Security - 278 Luong The Vinh, Trung Van, Tu Liem, Hanoi, Vietnam

²Viettel Sports Center - No. 1 Tran Huu Duc Street, My Dinh 2, Nam Tu Liem, Hanoi, Vietnam

³Times city Vinmec Hospital - 458 Minh Khai, Times City, Hai Ba Trung, Hanoi, Vietnam

⁴Thang Long University - Nghiem Xuan Yem, Dai Kim, Hoang Mai, Hanoi, Vietnam

Received 10/05/2023

Revised 10/06/2023; Accepted 03/07/2023

ABSTRACT

Background: Work motivation is an internal factor that stimulates people to work hard in conditions that allow to create high-quality and effective productivity [9]. Health human resources are a very important component of the health system. ensuring the efficiency and quality of health services, directly affecting people's satisfaction. Good management and administration of health human resources not only helps improve the quality of health services but also enhances equity in health care and improves the efficiency of human resource use [7].

Objective: Describe the working motivation of medical staff at X Traditional Medicine Hospital and analyze some related factors.

Methods: Cross-sectional description, with analysis, tools using self-completed questionnaires.

Results: An analysis of 401 medical staff at X Traditional Medicine Hospital showed that the work motivation of medical staff achieved an overall average score of 3.73/5 points with the rate reaching the level of motivation. motivation is 74.6% and the percentage of medical staff with high motivation is 47.4%, low motivation is 52.6%.

Factors related to high motivation of health workers include: leadership group (OR=2.23; 95%CI: 1.01-4.93) and health workers with 20 years of service experience or more (OR=7.85; 95%CI: 1.65-37.40)

Conclusion: The rate of highly motivated employees is 47.4%, the rate of employees with low motivation is 52.6%, Factors related to work motivation: age group, type of labor, intensification. Working years, the group is satisfied with the working conditions, the group is satisfied with the relationship conditions of superiors and colleagues, and is satisfied with the management regime and policies.

Keywords: Work motivation, medical staff, related factors.

*Corresponding author

Email address: khanhtuannnguyen35@gmail.com

Phone number: (+84) 981 102 684

<https://doi.org/10.52163/yhc.v64i4.745>



ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI BỆNH VIỆN Y HỌC CỔ TRUYỀN X NĂM 2023

Nguyễn Ngọc Khanh^{1*}, Phạm Văn Tĩnh², Nguyễn Xuân Thủy³, Đào Văn Dũng⁴

¹Bệnh viện Y học cổ truyền, Bộ Công an - 278 Lương Thế Vinh, Trung Văn, Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

²Trung tâm Thể thao Viettel - Số 1 đường Trần Hữu Dực, Mỹ Đình 2, Nam Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

³Bệnh viện Vimec Times city - 458 P. Minh Khai, Khu đô thị Times City, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

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

Ngày nhận bài: 10 tháng 05 năm 2023

Chỉnh sửa ngày: 10 tháng 06 năm 2023; Ngày duyệt đăng: 03 tháng 07 năm 2023

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Động lực làm việc là nhân tố bên trong kích thích con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất chất lượng, hiệu quả cao [9]. Nhân lực y tế là thành phần rất quan trọng của hệ thống y tế, bảo đảm hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế, tác động trực tiếp đến sự hài lòng của người dân. Quản lý và điều hành tốt nguồn nhân lực y tế không những giúp nâng cao chất lượng dịch vụ y tế mà còn tăng cường công bằng trong chăm sóc sức khỏe và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực [7].

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế (NVYT) tại Bệnh viện Y học cổ truyền X (BVYHCT X) và phân tích một số yếu tố liên quan.

Phương pháp: Mô tả cắt ngang, có phân tích, công cụ sử dụng bộ câu hỏi tự điền.

Kết quả: Phân tích 401 NVYT tại BVYHCT X cho kết quả: động lực làm việc (ĐLLV) của NVYT đạt điểm trung bình chung là 3,73/5 điểm với tỷ lệ đạt mức có động lực là 74,6% và tỷ lệ NVYT có động lực cao là 47,4%, động lực thấp 52,6%.

Các yếu tố liên quan động lực cao của NVYT gồm: nhóm lãnh đạo (OR=2,23; 95%CI:1,01-4,93) và NVYT có thâm niên công tác từ 20 năm trở lên (OR=7,85; 95%CI: 1,65-37,40)

Kết luận: Tỷ lệ nhân viên có động lực cao 47,4%, tỷ lệ nhân viên có động lực thấp là 52,6%, Các yếu tố liên quan đến động lực làm việc: nhóm tuổi, loại hình lao động, thâm niên công tác, nhóm hài lòng với điều kiện làm việc, nhóm hài lòng về điều kiện quan hệ cấp trên và đồng nghiệp, hài lòng chế độ quản trị và chính sách.

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

*Tác giả liên hệ

Email: khanhtuannnguyen35@gmail.com

Điện thoại: (+84) 981 102 684

<https://doi.org/10.52163/yhc.v64i4.745>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngành Y tế là một ngành đặc biệt và nguồn NLYT được coi là một trong những thành phần cơ bản và quan trọng nhất của hệ thống y tế. Nguồn nhân lực có mối liên hệ rất chặt chẽ và không thể thiếu đối với các thành phần khác của hệ thống y tế. Quản lý và điều hành tốt nguồn nhân lực y tế không những giúp nâng cao chất lượng y tế mà còn tăng cường công bằng trong chăm sóc sức khỏe và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Chính vì vậy nghiên cứu về ĐLLV của NVYT sẽ giúp nhà quản lý huy động tốt nguồn nhân lực để đạt được mục tiêu của đơn vị nói riêng, hệ thống y tế nói chung [12]. Lực lượng y tế là thành phần rất quan trọng của hệ thống y tế, bảo đảm hiệu quả, chất lượng dịch vụ y tế.

BVYHCT- X thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe cho nhân dân trên địa bàn Hà Nội và vùng lân cận, quy mô 450 giường bệnh nội trú và tổng số cán bộ của bệnh viện trên 700 người với đội ngũ nhân viên có chuyên môn cao, đầy đủ trang thiết bị hiện đại phương pháp điều trị kế hợp y học hiện đại, y học cổ truyền.

Bệnh viện đã và đang hướng tới cải thiện chất lượng dịch vụ chăm sóc y tế. Vậy câu hỏi đặt ra các NVYT tại BVYHCT- X có động lực cao như nào? Yếu tố nào liên quan ĐLLV của NVYT? Nhằm tìm hiểu vấn đề này và giúp các nhà quản lý có thêm thông tin để duy trì và nâng cao động lực cho đội ngũ NVYT, gắn kết nhân viên với đơn vị, chúng tôi tiến hành nghiên cứu: **“Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Y học Cổ truyền X năm 2023” nhằm 2 mục tiêu sau:**

1. Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Y học Cổ truyền X năm 2023.
2. Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của đối tượng nêu trên

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

- ĐLLV của NVYT hiện đang làm việc tại BVYHCT -X

Tiêu chuẩn lựa chọn: NVYT có thời gian làm việc từ trên 1 năm; đối tượng đủ sức khỏe, tinh thần tham gia phỏng vấn; tự nguyện tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ: Không tham gia nghiên cứu vắng mặt, đang đi học, đang nghỉ chế độ (nghỉ phép, ốm, thai sản).

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 3/2023- 9/2023

- Địa điểm nghiên cứu: BVYHCT -X

2.3. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích

2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

- Cỡ mẫu tính theo công thức ước lượng một tỷ lệ:

$$n = Z^2_{(1-\alpha/2)} \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó:

- n: Là cỡ mẫu tối thiểu
- Z: Là độ tin cậy lấy ở ngưỡng xác suất $\alpha=0,05$, thì $Z_{1-\alpha/2}=1,96$.
- d: Là mức độ sai số chấp nhận được, trong nghiên cứu này là 5%.
- p: Là tỷ lệ nhân viên có động lực tốt và hài lòng cao (do chưa có tỷ lệ tương ứng ở 1 BVYHCT 450 giường nên để có cỡ mẫu tối thiểu lớn nhất chúng tôi chọn $p=q=0,5$).

Thay giá trị vào công thức trên được $n= 384$; dự phòng NVYT của Bệnh viện vắng mặt, ốm... chúng tôi làm tròn thành 400 người. Trong thực tế khảo sát được 401 người.

- Phương pháp chọn mẫu theo tỷ lệ tại các khoa, phòng (PPS).

- Trong nghiên cứu này chúng tôi chọn mẫu theo kỹ thuật PPS cho từng khoa, phòng.

- Xác định số lượng NVYT được khảo sát của mỗi khoa, phòng:

$$\frac{400}{\text{Tổng số NVYT}=724} \times \text{Tổng số NVYT của từng khoa/phòng} = 55\% \sum \text{NVYT của khoa phòng}$$



2.5. Công cụ và phương pháp thu thập số liệu

2.5.1. Công cụ thu thập số liệu

Bộ công cụ trong đề tài được áp dụng từ bộ công cụ của nghiên cứu liên quan đến ĐLLV của nhân viên đã được Việt hóa, khẳng định tính giá trị, độ tin cậy trong nghiên cứu của Mbindyo và cộng sự (2008) [34] và tại các nghiên cứu ở Việt Nam. Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến ĐLLV của NVYT tại BV Lạng Giang (2013) của Nguyễn Đình Toàn [5].

- Phiếu gồm 03 phần chính: Phần 1: Thông tin chung về ĐTNC, phần 2: ĐLLV; phần 3: Một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV.

2.5.2. Phương pháp thu thập số liệu

Thực hiện thu thập số liệu theo phiếu đã thiết kế trên

google from drive

2.6. Xử lý, phân tích số liệu

Số liệu được làm sạch và nhập liệu bằng phần mềm Excel 2016 và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0 với sử dụng thang điểm Likert từ 1- 5 tương ứng với từ rất không đồng ý đến rất đồng ý. Với mỗi đối tượng chọn đáp án theo từng tiêu mục, đối tượng chọn mức ≥ 4 điểm trở lên được tính là động lực cao, còn lại là động lực thấp.

Đạo đức trong nghiên cứu: Thực hiện theo đúng quy định đạo đức trong nghiên cứu y sinh học.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu và ĐLLV

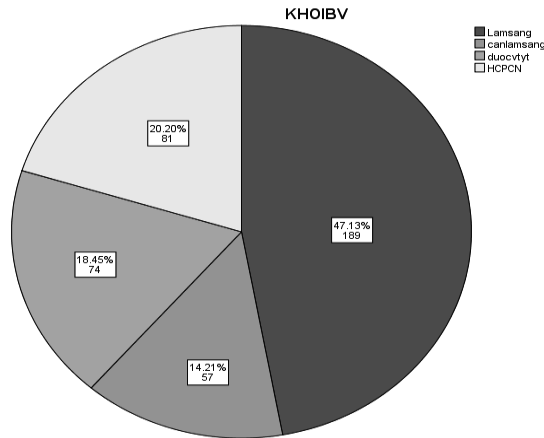
Bảng 3.1. Một số thông tin chung về đối tượng nghiên cứu (n=401)

Thông tin chung		Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	289	72,1
	Nữ	112	27,9
Hôn nhân	Độc thân	31	7,7
	Có gia đình	356	88,8
	Ly hôn	14	3,5
Thu nhập chính trong gia đình	Có	333	83
	Không	68	17
Tự đánh giá mức thu nhập so với mặt bằng chung bệnh viện	Cao	4	1,0
	Trung bình	258	64,3
	Thấp	139	34,7

Nhận xét: Tỷ lệ nam là 72,1% và nữ là 27,9%. Đa số đều có gia đình 88,8% và độc thân 7,7%, ly hôn là 3,5%. Mặt khác, có 83% đối tượng là thu nhập chính trong gia đình, khi tự đánh giá mức thu nhập so với mặt

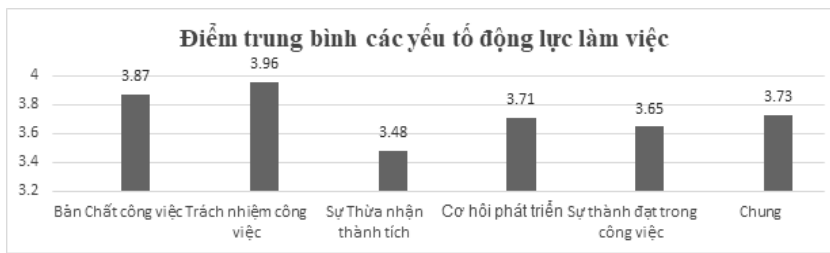
bằng chung Bệnh viện tỷ lệ người đánh giá ở mức trung bình chiếm tỷ lệ cao nhất với 64,3%, chỉ có 1,0% đối tượng nghiên cứu đánh giá có thu nhập cao.

Biểu đồ 3.1. Phân bố công tác theo các khối trong bệnh viện (n=401)



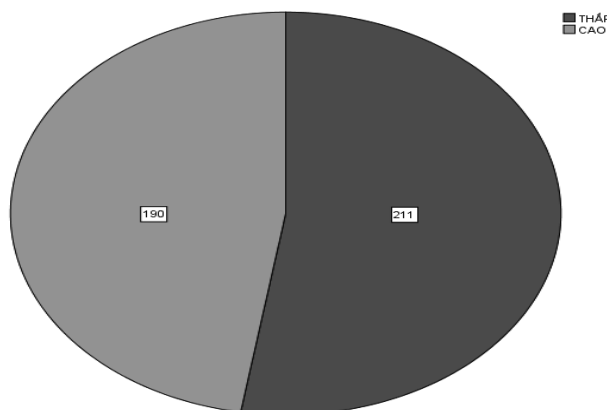
Nhận xét: Tỷ lệ NVYT phân bố ở các khối trong Bệnh viện dao động từ 14,21% đến 47,13%, trong đó tỷ lệ NVYT khối cận lâm sàng là thấp nhất (14,21%) và nhân viên thuộc khối lâm sàng cao nhất (47,13%).

Biểu đồ 3.2. Điểm trung bình các yếu tố ĐLLV



Nhận xét: Điểm ĐLLV trung bình chung của NVYT là 3,73 điểm đạt mức 74,6% có ĐLLV. Trong đó, các yếu tố động lực thúc đẩy cho thấy “Trách nhiệm công việc” được đánh giá cao nhất là 3,96 điểm và về “Sự thừa nhận thành tích” thấp nhất là 3,48 điểm (tối đa 5 điểm).

Biểu đồ 3.3. Tỷ lệ động lực cao, thấp chung của NVYT (n=401)



Nhận xét: Tỷ lệ NVYT có động lực cao chung là 190 tương đương 47,4 %, động lực thấp là 211 tương đương 52,6%.



3.2. Một số yếu tố liên quan đến ĐLLV của NVYT

Bảng 3.2. Một số yếu tố nhân khẩu học đến liên quan ĐLLV (n=401)

Yếu tố nhân khẩu học		Động lực làm việc		OR (95% CI)	P
		Cao	Thấp		
Giới tính	Nam	54(48,2%)	58(51,8%)	1,04(0,67- 1,62)	0,83
	Nữ	136(47,1%)	153(52,9%)		
Tuổi	<40	154(45,3%)	186(54,7%)	0,57(0,33-1,00)	0,05
	≥40	36(59,0%)	25(41,0%)		
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	14(45,2%)	17(54,8%)	1	
	Có gia đình	169(47,5%)	187(52,5%)	1,09(0,52-2,29)	0,80
	Ly hôn	7(50,0%)	7(50,0%)	1,21(0,34-4,29)	0,76
Thu nhập chính trong gia đình	Có	161(48,3%)	172(51,7%)	1,25(0,74- 2,13)	0,39
	Không	29(42,6%)	39(57,4%)		
Bằng cấp chuyên môn	Trung cấp	9(45,0%)	11(55,0%)	1	
	Cao đẳng	50(46,3%)	58(53,7%)	1,05(0,40-2,74)	0,91
	Đại học	94(48,0%)	102(52,0%)	1,12(0,44-2,83)	0,80
	Sau đại học	37(48,1%)	40(51,9%)	1,13(0,42-3,03)	0,80

Nhận xét: Kết quả trên cho thấy, không có yếu tố nhân khẩu học nào có liên quan đến ĐLLV của NVYT trong nghiên cứu này ($p>0,05$).

Bảng 3.3. Liên quan giữa vị trí và thâm niên công tác với ĐLLV (n=401)

Nội dung		Động lực làm việc		OR (95% CI)	P
		Cao	Thấp		
Chức vụ	Lãnh đạo	19(65,5%)	10(34,5%)	2,23(1,01-4,93)	0,04
	Nhân viên	171(46,0%)	201(54,0%)		
Thâm niên công tác	0-5 năm	3(21,4%)	11(78,6%)	1	
	6-9 năm	52(46,8%)	59(53,2%)	3,23(0,85-12,21)	0,07
	10- 19 năm	120(47,2%)	134(52,8%)	3,28(0,89-12,05)	0,05
	≥ 20 năm	15(68,2%)	7(31,8%)	7,85(1,65-37,40)	0,00

Nhận xét: Nhóm có ý nghĩa thống kê: Nhóm lãnh đạo có ĐLLV cao, cao hơn nhóm nhân viên là 2,23 lần, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p<0,05$), nhóm ≥ 20 năm có động lực cao gấp 7,85 lần so với nhóm có thâm

niên công tác 0-5 năm có ý nghĩa thống kê $p< 0,05$.

Nhóm không có ý nghĩa thống kê: Nhóm có thâm niên công tác 6-9 năm có động lực cao gấp 3,23 lần so với nhóm có thâm niên công tác 0-5 năm, nhóm có thâm

niên công tác 10-19 năm có động lực cao gấp 3,23 lần so với nhóm có thâm niên công tác 0-5 năm, sự khác biệt không có ý nghĩa thống kê $p \geq 0,05$.

4. BÀN LUẬN

4.1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu: Mẫu nghiên cứu có 401 đối tượng là NVYT hiện đang làm việc tại Bệnh viện, trong đó tỷ lệ nam là 72,1% và nữ là 27,9%. Đa số đã có gia đình (88,8%) và độc thân là 7,7%, ly hôn là 3,5%, thu nhập chính trong gia đình là 83%. Nghiên cứu của Nguyễn Đức Trường, NVYT nữ chiếm tỷ lệ 58,3%; có 95,8% đã lập gia đình và 71,8% là đối tượng thu nhập chính của gia đình [6]. Nghiên cứu của Hoàng Thị Hiền, nam là 68,1% và nữ là 31,9% [2]. So với nghiên cứu trên thì trong nghiên cứu của chúng tôi có điểm tương đồng, có điểm cao hơn. Điều này cho thấy, đây cũng là đặc điểm nhân sự chung ở các cơ sở y tế ở khu vực cũng như cả nước. Thu nhập là mối quan tâm hàng đầu và là ĐLLV của người lao động trong bất cứ tổ chức có sử dụng lao động nào.

4.2. Động lực làm việc của NVYT

4.2.1. Yếu tố động lực về bản chất của NVYT

Trong nghiên cứu này tỷ lệ NVYT động lực cao về bản chất công việc chiếm 72,1%, Kết quả này cao hơn kết quả của Hoàng Thị Hiền 65,1% [2]. Nguyễn Văn Khải 63,5% [10]. càng cho thấy bản chất công việc tốt, càng có ý nghĩa mang lại sự hứng thú cho người thực hiện công việc đó.

4.2.2. Yếu tố trách nhiệm công việc của NVYT

Trong nghiên cứu này, chúng tôi thực hiện ở những NVYT đang công tác tại tất cả các khoa phòng của Bệnh viện cho thấy, tỷ lệ NVYT động lực cao về yếu tố trách nhiệm công việc là (78,4%), điểm trung bình $3,96 \pm 0,67$ điểm. NVYT tại Bệnh viện “Cho rằng đây là công việc ổn định và an toàn” chiếm tỷ lệ thấp (59,1%, 3,60 điểm) về yếu tố tuân thủ quy trình kỹ thuật chiếm tỷ lệ cao nhất là (86,8%, 4,12 điểm), cũng trong bảng này NVYT Bệnh viện có tinh thần trách nhiệm công việc chiếm (82,8%, 4,02 điểm).

4.2.3. Yếu tố động lực về sự thừa nhận thành tích của NVYT

Tỷ lệ trung bình sự thừa nhận thành tích là (48%, 3,43 điểm). Nghiên cứu của Phạm Thị Thanh Tuyền là (3,55; 75,2%). Nhân viên cho rằng yếu tố khả năng

bản thân và giá trị công việc tạo ĐLLV cho họ [12] và nội dung “Cách bình xét thi đua - khen thưởng của bệnh viện hiện nay là công bằng và hợp lý” được 93,6%. Nghiên cứu Nguyễn Văn Khải (47,9%, 3,76 điểm) [10].

4.2.4. Yếu tố động lực về cơ hội phát triển của NVYT

Tỷ lệ NVYT cho rằng động lực cao về yếu tố cơ hội phát triển dao động (42,9%, 3,40 điểm). Tỷ lệ ĐLLV chung so với nghiên cứu của Nguyễn Thị Hoài Thu (85,5%) [8], thì kết quả nghiên cứu của chúng tôi thấp hơn.

4.2.5. Yếu tố động lực về sự thành đạt trong công việc của NVYT

Tỷ lệ NVYT cho là động lực cao chung về sự tiến bộ trong công việc là (60,0%, 3,65 điểm), kết quả cho thấy ĐLLV của NVYT không cao. Nghiên cứu của Ninh Trọng Thái là 81,2% và 80,2% đối tượng cho rằng “công việc được gia đình đánh giá cao và tôn trọng” [11], thì nghiên cứu của chúng tôi thấp hơn.

4.2.6. Động lực làm việc chung

Qua nghiên cứu, chúng tôi thấy tỷ lệ NVYT BV YHCT-X có ĐLLV chung là 47,4%. Tỷ lệ này thấp hơn kết quả nghiên cứu của Weldegebriel. Z tại Đại học y khoa Shahid Beheshti năm 2016 là 58,6% [14], nghiên cứu của Ngô Xuân Thế tại BVĐK tỉnh Bình Định năm 2019 là 57,2% [4]. Tuy nhiên thấp hơn so với kết quả nghiên cứu của Mai Huy Trúc tại BVĐK TT Tiền Giang năm 2021 là 88,7% [3].

4.3. Yếu tố liên quan đến Động lực làm việc

4.3.1. Thái độ của NVYT đối với điều kiện làm việc của NVYT

Qua nghiên cứu chúng tôi thấy, tỷ lệ NVYT có nhận xét cao chung là (57,36%; 3,60 điểm). Tỷ lệ này thấp hơn so với Nghiên cứu của Nguyễn Thị Hoài Thu là 79,3% [8] và nghiên cứu của Hoàng Mạnh Toàn tại BVGTVT TW năm 2013 là 87,7% [1], nghiên cứu của Trần Quy và cộng sự tại 12 tỉnh (35,6% so với 51%).

4.3.2. Thái độ của NVYT đối với quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp

Các yếu tố trong cấu phần mối quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp trong nghiên cứu này tỷ lệ động lực tốt chung đạt (56,8%). Tỷ lệ động lực chung thấp hơn so với Nghiên cứu của Ninh Trọng Thái (76,2%) [11]; nghiên cứu của Nguyễn Thị Hoài Thu (96,6%) [8], cho



thấy mối quan hệ Lãnh đạo, đồng nghiệp của NVYT ở mức độ tương đối.

4.3.3. Nhận thức của NVYT đối với chính sách, chế độ quản trị

Tỷ lệ NVYT nhận xét cao với “Chế độ trợ cấp ốm đau, thai sản, hiếu, hi được BV được thực hiện tốt”(70,3%, 3,80 điểm) tiếp theo “Bệnh viện thực hiện đầy đủ chế độ tham quan, nghỉ dưỡng cho cán bộ và nhân viên” (69,3%, 3,79 điểm). So với các nghiên cứu trước đây thì nghiên cứu của chúng tôi có tính tương đồng và thấp hơn nghiên cứu Nguyễn Văn Khải, điều này cũng là tình trạng chung của hệ thống y tế do chế độ chính sách của Ngành y tế thấp hơn so với các ngành khác.

4.3.4. Hải lòng của NVYT với tiền lương, phụ cấp

Tỷ lệ NVYT thái độ cao về yếu tố tiền lương, phụ cấp là (31,6%, 3,16 điểm) so với nghiên cứu của Ninh Trọng Thái, chỉ có (37,6%, 3,04 điểm) [11].

5. KẾT LUẬN

Tại BVYHCT- X động lực làm việc của NVYT đạt điểm trung bình chung là 3,73/5 điểm với tỷ lệ 47,4% tỷ lệ NVYT có động lực cao và 52,6% động lực thấp. Các yếu tố liên quan động lực cao của NVYT gồm: nhóm lãnh đạo (OR=2,23; 95%CI:1,01-4,93), NVYT có thâm niên công tác từ 20 năm trở lên (OR=7,85; 95%CI: 1,65-37,40).

KHUYẾN NGHỊ

Về phía BV YHCT X: Ưu tiên tăng thu nhập cho NVYT, cải thiện môi trường làm việc và cơ sở vật chất, tạo cơ hội thăng tiến và học tập. **Về phía lãnh đạo và quản lý:** Các chế độ động viên, khen thưởng cần phải kịp thời. Phải tạo được sự nhìn nhận một cách công bằng về việc ghi nhận thành tích cũng như cơ hội thăng tiến cho mọi nhân viên. Đồng thời tham mưu các cấp có thẩm quyền để xây dựng các cơ chế, chính sách để ghi nhận xứng đáng với cống hiến của nhân viên. **Về phía NVYT:** Cần có trách nhiệm cao hơn với công việc được giao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Hoàng Mạnh Toàn, Thực trạng nguồn nhân lực

và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng viên lâm sàng Bệnh viện giao thông vận tải Trung ương năm 2013, Đại học Y tế Công cộng, 2013.

- [2] Hoàng Thị Hiền, Tạo động lực làm việc cho đội ngũ bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Lắk, Luận văn thạc sĩ Quản lý công, Học viện hành chính quốc gia, 2017.
- [3] Mai Huy Trúc, Thực trạng động lực làm việc của bác sĩ Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2021, Tạp chí Y học Việt Nam, tập 508 -Tháng 11 - Số 2 -2021.
- [4] Ngô Xuân Thế, Nghiên cứu động lực làm việc và các yếu tố liên quan của bác sĩ và điều dưỡng tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Bình Định năm 2019, Đề tài cấp cơ sở, 2019.
- [5] Nguyễn Đình Toàn, Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa huyện Lạng Giang tỉnh Bắc Giang, Trường đại học Y tế Công cộng, 2013.
- [6] Nguyễn Đức Trường, Phạm Văn Tác, Bùi Thị Thu Hà, “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, 41, 2016, tr. 48-56.
- [7] Nguyễn Hải Sản, Quản trị học, Nhà xuất bản thống kê, Hà Nội, 2007.
- [8] Nguyễn Thị Hoài Thu, Nguyễn Việt Triều, Bùi Thị Mỹ Anh, Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ, Minh Hải, Cà Mau năm 2015 và một số yếu tố liên quan, Tạp chí Y học Dự phòng, số 13, 2017.
- [9] Nguyễn Văn Điền, Nguyễn Ngọc Quân, Giáo trình quản trị nhân lực, Nhà xuất bản kinh tế quốc dân, 2010, Hà Nội.
- [10] 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, luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện, Đại học Thăng Long, 2020.
- [11] Ninh Trọng Thái, Động lực làm việc của nhân viên y tế tại các khoa lâm sàng bệnh viện thể thao Việt Nam và một số yếu tố liên quan năm 2016,

- Luận văn thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng, 2016
- [12] Phạm Thị Thanh Tuyền, Động lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2018, Luận văn thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường đại học y tế công cộng, 2018.
- [13] Trường Đại học Y tế công cộng, Tổ chức và quản lý hệ thống y tế, Nhà xuất bản lao động xã hội, Hà Nội, 2012.
- [14] Weldegebriel Z, Ejigu Y, Weldegebreal F et al., Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia, Patient preference and adherence, 10, 159, 2016.

