

WORKING MOTIVATION OF MEDICAL STAFF AND SOME INFLUENCING FACTORS AT TAY NGUYEN UNIVERSITY HOSPITAL IN 2024

Tran Dao Minh Ngoc^{1*}, Do Manh Hung², Bui Thi Phuong³, Dang Quang Dinh¹, Luong Van Hoat¹

¹Tay Nguyen University - 567 Le Duan, Ea Tam, Buon Ma Thuot City, Dak Lak Province, Vietnam

²Vietnam National Children's Hospital - 18/879 La Thanh, Lang Thuong Ward, Dong Da Dist, Hanoi City, Vietnam

³Hanoi University of Public Health - 1A Duc Thang, Dong Ngac Ward, Bac Tu Liem Dist, Hanoi City, Vietnam

Received: 09/10/2024

Revised: 27/10/2024; Accepted: 21/02/2025

ABSTRACT

Objectives: The study aims to analyze some factors influencing the working motivation of medical staff at Tay Nguyen University Hospital, in 2024.

Methods: A cross-sectional study of qualitative and quantitative research was conducted through interviews with 115 health workers. 10 in-depth interview and 3 group.

Results: The average score of general work motivation of medical staff is (3.977 ± 0.53) ; Some positive factors were working conditions, relationships with colleagues and managers, appropriate job placement, and a rating system. The negative factor was low salary and allowances.

Conclusion: The hospital needs to implement measures to maintain and promote nursing motivation based on research results to enhance the efficiency of providing services to patients.

Keywords: Motivation, influenced factors, medical staff, Tay Nguyen University Hospital.

*Corresponding author

Email: bsminhngocdhtn@gmail.com Phone: (+84) 988412346 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66i2.2103>

MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY NGUYÊN, NĂM 2024

Trần Đào Minh Ngọc^{1*}, Đỗ Mạnh Hùng², Bùi Thị Phương³, Đặng Quang Định¹, Lương Văn Hoạt¹

¹Trường Đại học Tây Nguyên - 567 Lê Duẩn, Ea Tam, Tp. Buôn Ma Thuột, Tỉnh Đắk Lắk, Việt Nam

²Bệnh viện Nhi Trung ương - 18/879 La Thành, P. Láng Thượng, Q. Đống Đa, Tp. Hà Nội, Việt Nam

³Trường Đại học Y tế Công cộng - 1A Đức Thắng, P. Đông Ngạc, Q. Bắc Từ Liêm, Tp. Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 09/10/2024

Chỉnh sửa ngày: 27/10/2024; Ngày duyệt đăng: 21/02/2025

TÓM TẮT

Mục tiêu: Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên năm 2024.

Đối tượng và Phương pháp nghiên cứu: Cắt ngang kết hợp định lượng và định tính được tiến hành qua phát vấn 115 người, 10 cuộc phỏng vấn sâu, 03 cuộc thảo luận nhóm.

Kết quả: Điểm trung bình của động lực làm việc chung là $(3,977 \pm 0,53)$ điểm; Yếu tố ảnh hưởng tích cực: Thành tích cá nhân của nhân viên; nhu cầu được đào tạo và thăng tiến. Yếu tố ảnh hưởng tiêu cực: cơ sở hạ tầng đã cũ và xuống cấp; tình trạng thiếu thuốc, tình trạng quá tải của bệnh viện và khối lượng công việc nhiều; sự công bằng của tổ chức đôi khi chưa được đảm bảo.

Kết luận: Bệnh viện cần thực hiện các biện pháp duy trì và thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên y tế trên cơ sở kết quả nghiên cứu để tăng cường hiệu quả cung cấp các dịch vụ cho người bệnh.

Từ khóa: Động lực làm việc, yếu tố ảnh hưởng, nhân viên y tế, bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đối với hệ thống y tế, nhân lực có vai trò đặc biệt quan trọng ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng chăm sóc chăm sóc người bệnh người bệnh [1]. Thời gian gần đây, nhân viên y tế đặc biệt là những người trực tiếp điều trị, chăm sóc người bệnh đang bị áp lực nặng nề do khối lượng công việc nhiều, tình trạng quá tải, lương và chế độ đãi ngộ chưa đủ đáp ứng. ... Vì vậy tạo động lực làm việc luôn có vai trò, ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với mỗi cá nhân và tổ chức. Trên thế giới cũng như ở Việt Nam đã có một số nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của nhân viên y tế chưa cao do ảnh hưởng của nhiều yếu tố cả tích cực và tiêu cực như lương thưởng, môi trường làm việc, quan hệ với đồng nghiệp, lãnh đạo, đánh giá công việc....

Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên là Bệnh viện Đa khoa hạng II, với quy mô 120 giường bệnh, gồm có 13 khoa, 04 phòng chức năng và 120 nhân viên y tế. Trong thời gian qua, bệnh viện đã có nhiều cố gắng để tăng hiệu quả hoạt động, tuy nhiên vẫn còn một số vấn đề cần phải quan tâm như: thời gian làm việc chưa đảm bảo theo quy định; tinh thần tự giác và năng nổ trong công

việc còn một số hạn chế; hiệu suất công việc thấp; công việc quá tải và độc hại nhưng tiền lương và các khoản phúc lợi còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu. Câu hỏi được đặt ra là động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên hiện nay ở mức độ nào? Yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực làm việc? Chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu: *Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên năm 2024.*

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế nghiên cứu

Mô tả cắt ngang kết hợp định lượng và định tính.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Thời gian: Từ tháng 05 - 07/2024.

- Địa điểm: Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên, Tỉnh Đắk Lắk.

*Tác giả liên hệ

Email: bsminhngocdhtn@gmail.com Điện thoại: (+84) 988412346 <https://doi.org/10.52163/yhc.v66i2.2103>

2.3. Đối tượng nghiên cứu

- **Tiêu chuẩn lựa chọn:** Tất cả nhân viên y tế tại bệnh viện, công tác > 1 năm tại thời điểm nghiên cứu.

- **Tiêu chuẩn loại trừ:** NVYT không có mặt tại thời điểm thực hiện nghiên cứu (nghỉ thai sản, nghỉ không lương, nghỉ đi học ngắn và dài hạn có thời gian từ 6 tháng trở lên) hoặc người không đủ sức khỏe để trả lời (ốm đau).

2.4. Cỡ mẫu, chọn mẫu

- Nghiên cứu định lượng: chọn toàn bộ 115 người.

- Nghiên cứu định tính: Phỏng vấn sâu: chọn 01 Lãnh đạo bệnh viện, 09 lãnh đạo khoa/phòng (Khoa Cấp cứu, khoa Nội – Nhi- Nhiễm, khoa Ngoại – GMHS, khoa Sản phụ khoa, khoa đông y-PHCN, khoa Chẩn đoán hình ảnh và khoa Xét nghiệm, phòng kế toán, phòng TCHC-QTTB); 03 nhóm Thảo luận nhóm: nhóm bác sĩ, nhóm Điều dưỡng, nhóm nhân viên Hành chính (mỗi nhóm 6 người).

2.5. Công cụ và phương pháp thu thập

- Số liệu định lượng: Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi thiết kế sẵn để phát vấn cho 115 nhân viên.

- Bộ câu hỏi phát vấn có 10 câu hỏi liên quan đến ĐLLV. Thiết kế bộ câu hỏi nghiên cứu định lượng được trả lời theo thang đo Likert 05 mức độ.

- Cách mã hóa điểm số cho từng câu hỏi:

Câu hỏi	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
1	5	4	3	2	1
2 đến 10	1	2	3	4	5

Với mỗi tiểu mục, người có động lực nếu được 4 hoặc 5 điểm, hoặc không có động lực nếu chỉ đạt 1 hoặc 2 hoặc 3 điểm (điểm sau mã hóa). Điểm trung bình của mỗi yếu tố sẽ là điểm trung bình cộng của các tiểu mục trong yếu tố đó. Điểm trung bình của động lực trung sẽ là trung bình cộng của cả 10 tiểu mục trong bộ câu hỏi (sau mã hóa). NVYT được gọi là có ĐLLV khi đạt điểm trung bình từ 4,0 đến 5,0 điểm. Điểm trung bình thấp hơn 4,0 thì được coi là chưa có động lực (52)

- Cách tính điểm động lực làm việc:

Yếu tố động lực	Tiểu mục	Số tiểu mục	Khổng điểm	Có động lực	Chưa có động lực
Hài lòng với công việc	1 – 3	3	3 – 15	≥ 12	< 12
Cam kết tổ chức	4 – 7	4	4 – 20	≥ 16	< 16
Sự tận tâm	8 – 10	3	3 – 15	≥ 12	< 12
Tổng	10	10	10 – 50	≥ 40	< 40

Số liệu định tính: Tiến hành 10 cuộc phỏng vấn sâu dựa trên hướng dẫn phỏng vấn tương ứng trong thời gian từ 45 – 60 phút; 3 cuộc - thảo luận nhóm với Bác sĩ, Điều dưỡng và nhân viên hành chính.

2.6. Xử lý và phân tích số liệu

- Số liệu định lượng: nhập vào phần mềm Epi data 3.1; phân tích bằng SPSS20.0.

- Số liệu định tính: Được gỡ băng, mã hóa và trích dẫn theo chủ đề.

2.7. Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng theo Quyết định số 188/2024/YTCC-HD3.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

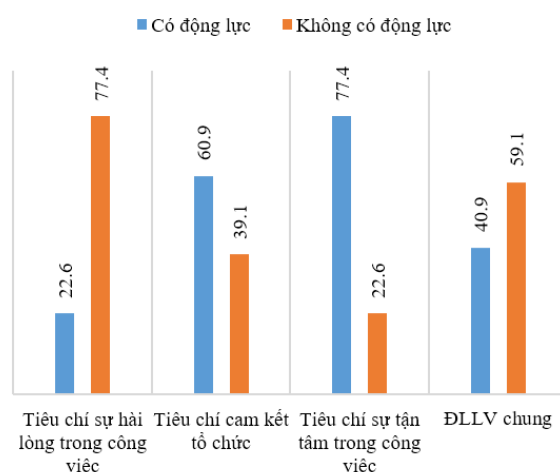
Nghiên cứu được tiến hành trên toàn bộ 115 nhân viên y tế tại bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên, trong đó tỷ lệ nữ chiếm tỷ lệ chủ yếu: 69,6%; Nhóm tuổi ở độ tuổi (từ 30 – 39 tuổi) chiếm tỷ lệ cao nhất: 46,2%. Trình độ của nhân viên y tế lần lượt là đại học chiếm 46,1 %, sau đại học chiếm 16,5%. Đa số nhân viên y tế đã có gia đình (74,8%) và có thu nhập ở nhóm (từ 5 triệu đồng-10 triệu đồng/tháng (82,6%). Tỷ lệ cao nhất về thâm niên công tác là nhóm >10 năm (64,3%). Hầu hết nhân viên của bệnh viện tập trung ở khối lâm sàng (58,3%)

Bảng 1. Điểm động lực làm việc chung

Động lực làm việc	Điểm TB $\pm$ ĐLC	Thang điểm
Tiêu chí sự hài lòng trong công việc	3,78 $\pm$ 0,67	1-5
Tiêu chí sự cam kết tổ chức	4,01 $\pm$ 0,61	1-5
Tiêu chí sự tận tâm trong công việc	4,13 $\pm$ 0,56	1-5
Động lực làm việc chung	3,977 $\pm$ 0,53	1-5

TB: trung bình, ĐLC: độ lệch chuẩn

Điểm ĐLLV chung của NVYT tại Bệnh viện trường Đại học là (3,977 $\pm$ 0,53) điểm. Trong đó, điểm ĐLLV về tiêu chí sự tận tâm trong công việc cao nhất với (4,13 $\pm$ 0,56) điểm, tiếp đến là tiêu chí sự cam kết trong công việc với (4,01 $\pm$ 0,61) điểm và cuối cùng là tiêu chí hài lòng trong công việc là (3,78 $\pm$ 0,67) điểm.



Biểu đồ 1. Tỷ lệ Động lực làm việc chung

Tỷ lệ NVYT tại Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên có ĐLLV chung là 40,9 %. Trong đó, có ĐLLV về tiêu chí “*Sự tận tâm trong công việc*” là cao nhất với 77,4%, hai tiêu chí còn lại thì tỷ lệ có ĐLLV lần lượt: Tiêu chí “*Cam kết tổ chức*” là 60,9%, tiêu chí “*Hài lòng với công việc*” là 22,6 %.

3.2. Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc tại bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên năm 2024

3.2.1. Các yếu tố thuộc về cá nhân

Bảng 2. Một số đặc điểm nhân khẩu học liên quan đến Động lực làm việc (ĐLLV)

Đặc điểm		Có ĐLLV		Không có ĐLLV		OR (95%CI)	P
		n	%	n	%		
Giới tính	Nữ	37	32,2	43	37,4	3,149 (0,915-5,058)	0,076
	Nam	10	8,7	25	21,7	1	
Tuổi	< 30 tuổi	5	4,3	12	10,4	1,084 (0,589-5,502)	0,298
	≥ 30 tuổi	42	36,5	56	48,7	1	
Tình trạng hôn nhân	Chưa lập gia đình	7	6,1	18	15,7	2,189 (0,782-5,41)	0,139
	Đã/đã từng lập gia đình	40	34,8	50	43,5	1	
Trình độ học vấn	PTTH Trung cấp/cao đẳng	38	33,0	57	49,6	0,171 (0,464-3,244)	0,679
	Đại học/ Sau đại học	9	7,8	11	9,6	1	
Thu nhập bình quân hàng tháng	< 10 triệu đồng	35	30,4	60	52,2	3,666 (0,958-6,899)	0,05
	≥ 10 triệu đồng	12	10,4	8	7,0	1	

Tỷ lệ có ĐLLV ở giới tính nữ cao hơn so giới tính nam (OR=3,149; 95%CI: 0,589-5,502, 915-5,058; $p<0,076$); ở nhóm có thu nhập bình quân hàng tháng < 10 triệu đồng cao hơn so với nhóm ≥ 10 triệu đồng (OR=3,666; 95%CI: 0,958-6,899; $p<0,056$). Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa tuổi, trình trạng hôn nhân và trình độ học vấn với ĐLLV của NVYT tại Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên ($p>0,05$).

Bảng 3. Một số đặc điểm công việc liên quan đến ĐLLV của NVYT

Đặc điểm		Có động lực		Không có động lực		OR (95%CI)	P
		n	%	n	%		
Chức vụ	Quản lý	14	12,1	4	3,4	12,029 (0,045-0,483)	0,001
	Nhân viên	33	28,7	64	55,6	1	
Chuyên môn	Chuyên môn khác	36	31,3	49	42,6	0,297 (0,538-2,994)	0,586
	Bác sĩ	11	9,6	19	16,5	1	
Thâm niên công tác tại BV	< 10 năm	14	12,2	27	23,5	1,192 (0,703-3,426)	0,275
	≥ 10 năm	33	28,7	41	35,7	1	

Tỷ lệ có ĐLLV ở nhóm có chức vụ quản lý cao hơn nhiều so với nhóm nhân viên (OR= 12,029; 95%CI: 12,029; $p<0,05$); Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa ở nhóm chuyên môn và thâm niên công tác tại BV.

3.2.2. Yếu tố về môi trường làm việc và mối quan hệ với đồng nghiệp, lãnh đạo

Môi trường làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến ĐLLV của NVYT. Khi được làm việc trong môi trường như mong đợi thì mỗi cá nhân sẽ cảm thấy kích thích, có nhiều động lực hơn để hoàn thành tốt nhất công việc của mình. “*Tình trạng cơ sở vật chất và các trang thiết bị chưa hoàn toàn đáp ứng được với nhu cầu khám chữa bệnh, số lượng người bệnh ngày càng tăng, Trang thiết bị còn thiếu và không hiện đại, một số trang thiết bị được mua sắm từ lâu, đã có tình trạng xuống cấp*” (TLN-BS).

Tình trạng trên làm cho các bác sỹ có tâm lý chán nản, đã có BS xin nghỉ việc, bao gồm cả BS có thâm niên và BS mới về. Thiếu người làm, khiến cho các BS mệt mỏi, sức khỏe giảm sút, không có thời gian tái tạo sức lao động. Đây là yếu tố tiêu cực ảnh hưởng đến ĐLLV trong thời điểm hiện tại. Tuy khó khăn nhưng BV lại có mối quan hệ tốt giữa nhân viên và Lãnh đạo BV cũng như đối với Lãnh đạo các khoa phòng, và với các nhân viên *“Tôi thấy mối quan hệ giữa lãnh đạo bệnh viện khoa phòng hiện nay rất tốt, lãnh đạo biết lắng nghe và thấu hiểu nhân viên y tế, lãnh đạo tạo mọi điều kiện tốt cho nhân viên y tế nâng cao trình độ chuyên môn do vậy tinh thần của tôi nhiều khi cũng rất vui và an tâm”* (TLN HC2)

3.2.3. Yếu tố bố trí công việc và đánh giá kết quả thực hiện công việc

Ở bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên, một yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc là việc bố trí, luân chuyển và sắp xếp nhân lực tuân theo vị trí việc làm để đảm bảo người làm việc đúng năng lực chuyên môn. *“Hàng ngày, bệnh viện vẫn đang duy trì chế độ báo cáo qua giao ban về tình hình cập nhật người bệnh và nhân lực... thông tin từ 2 chiều và kịp thời, họ sẽ chủ động sắp xếp nhân lực phù hợp, không xảy ra trường hợp chỗ thiếu, chỗ thừa, đảm bảo số lượng và chất lượng nhân lực”*. (PVS BS2)

4. BÀN LUẬN

4.1. Yếu tố cá nhân

4.1.1. Yếu tố nhân khẩu và nghề nghiệp

Nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ có ĐLLV ở nhóm có chức vụ quản lý cao hơn nhiều so với nhóm nhân viên (OR= 12,029; 95%CI: (0,045-0,483); $p < 0,05$); Kết quả này tương đồng với kết quả của tác giả Nguyễn Ngọc Khanh, Trần Duy Dũng và phù hợp với thực tế vì những người có chức vụ thường là những người có sự phấn đấu, có năng lực nhất định, được tập thể tin nhiệm, được tôn trọng, giao trọng trách công việc; khi có chức vụ họ cũng được tổ chức tạo điều kiện thuận lợi để hoàn thành công việc, vì vậy họ có động lực hơn nhóm nhân viên là điều dễ hiểu. .

4.1.2. Tinh thần trách nhiệm: Mỗi người có động lực để làm việc khi trách nhiệm của họ có ý nghĩa và gắn kết khả năng với giá trị của họ. Trách nhiệm có ý nghĩa nhất khi chúng phù hợp với giá trị của một người. Chỉ số *“Luôn hoàn thành tốt công việc và có hiệu quả”* đạt $(4,2 \pm 0,6)$ điểm trong nghiên cứu này đã thể hiện điều này. So với các nghiên cứu của tác giả Đoàn Nam Chiến, Nguyễn Thị Ly Lan thì điểm trung bình về tinh thần trách nhiệm trong nghiên cứu của chúng tôi cao hơn.

4.1.3. Thành tích

Động lực làm việc dựa vào thành tích của nhân viên rất quan trọng, những cá nhân có động lực dựa trên thành

tích cao sẽ có nhiều cố gắng hơn ở một mức độ nào đó trong công việc. Qua phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm, hầu hết các ý kiến cho rằng một cá nhân có thành tích trong công việc thì có ĐLLV cao hơn bởi khi quan tâm đến thành tích cá nhân trong công việc, NVYT sẽ quan tâm đến công việc nhiều hơn và cố gắng làm việc có hiệu quả hơn.

4.1.4. Được công nhận

Qua phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm, các ý kiến cho rằng: Được công nhận là một trong những mong muốn hàng đầu của nhân viên, nếu được công nhận nhân viên sẽ hăng hái và có tinh thần làm việc đạt hiệu quả hơn, điều này cho phép họ tăng cường khả năng tự đánh giá và khả năng đóng góp cho tổ chức.

4.1.5. Nhu cầu được đào tạo và thăng tiến

Nhu cầu học tập và thăng tiến của nhân viên tại Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên luôn được Ban lãnh đạo Bệnh viện quan tâm và được thể hiện hằng năm bệnh viện rà soát quy hoạch đi học, tạo điều kiện cho NVYT tham gia học các lớp ngắn hạn cũng như các lớp dài hạn phù hợp với thực tế của bệnh viện. NVYT trong bệnh viện được tạo điều kiện về thời gian cũng như kinh phí học tập, nâng cao chuyên môn thể hiện rõ sự đãi ngộ qua Quy chế chi tiêu nội bộ.

4.2. Yếu tố thuộc về tổ chức và quản lý

4.2.1. Môi trường làm việc

Trong những năm gần đây có khá nhiều BS xin nghỉ việc, bao gồm cả BS có thâm niên và BS mới về, càng làm cho sự thiếu hụt này nặng nề hơn. Góp phần vào sự thiếu hụt này còn phải kể đến yếu tố *“thiếu hụt ảo”*. Đó là do thời gian gần đây BV đã cho các BS đi học nhiều và cùng lúc, khiến cho số BS ở lại làm việc không còn bao nhiêu. Từ tình trạng *“thiếu và yếu”* về nhân lực BS nói trên, đã làm cho công việc đã nhiều càng nhiều thêm, cộng với trực gác nhiều, vất vả, thời gian nghỉ ít, thậm chí không nghỉ phép được do thiếu người làm, khiến cho các BS mệt mỏi, sức khỏe giảm sút, không có thời gian tái tạo sức lao động, và ảnh hưởng không ít đến tâm lý của BS.

4.2.2. Các mối quan hệ

Với mối quan hệ giữa các đồng nghiệp: Văn hóa giao tiếp, văn hóa ứng xử trong bệnh viện đã được hình thành và thể hiện qua các quy định, chuẩn mực trong thực hiện nhiệm vụ hướng đến giá trị chất lượng và truyền thống của bệnh viện. Bên cạnh đó còn một bộ phận nhỏ bác sĩ có mối quan hệ giao tiếp chưa tốt với điều dưỡng, ảnh hưởng đến ĐLLV của họ.

4.2.3. Sự phản hồi

Trong các buổi giao ban, các khoa phòng đều nhận được thông tin từ cấp trên giao xuống một cách kịp thời. Các lãnh đạo khoa giao việc, phân công phù hợp với năng lực của nhân viên, thông tin minh bạch, rõ ràng. Tuy nhiên việc tiếp nhận, giải quyết các vấn đề liên quan đến

những ý kiến phản nản, thắc mắc, góp ý ... của người bệnh hoặc các cơ quan liên quan và phản hồi thông tin về việc giải quyết những vấn đề này cho các đơn vị, cá nhân liên quan đôi khi chưa được thực hiện tốt. Điều này đã ảnh hưởng tiêu cực đến ĐLLV của một bộ phận nhân viên y tế

4.2.4. Sự động viên

Đây là yếu tố có ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của NVYT trong Bệnh viện, đa số ý kiến đều cho rằng, sự động viên kịp thời và phù hợp của người quản lý khoa phòng hoặc lãnh đạo BV tạo thêm ĐLLV cho NVYT. Theo B.W. Amo Dr. Oecon khi được động viên tốt từ nhà quản lý và đồng nghiệp, người lao động sẽ có năng suất làm việc cao hơn và giàu tính sáng tạo hơn. Ngược lại, nếu không được động viên kịp thời thì người lao động sẽ có cảm giác bị bỏ quên, những cống hiến, đóng góp của bản thân đã không được ghi nhận, từ đó có thể làm mất động lực của người lao động

4.2.5. Thu nhập, phúc lợi

Kết quả nghiên cứu cho thấy quy chế BV, chế độ tiền lương, thưởng, đãi ngộ, chính sách là yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến ĐLLV của NVYT tại Bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên. Các nội dung chi trả được quy định cụ thể tại quy chế chi tiêu nội bộ của BV hàng năm. Thu nhập hiện tại chỉ theo quy định của bảo hiểm xã hội tại các BV công, mức thu nhập này thấp hơn tại các BV tư nhân, do đó chưa tạo động lực tốt cho NVYT yên tâm làm việc.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy nhân viên y tế bệnh viện trường Đại học Tây Nguyên có động lực làm việc tương đối cao với điểm trung bình là $(3,977 \pm 0,53)$. Một số yếu tố tác động tích cực tới động lực là điều kiện làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp lãnh đạo, bố trí công việc phù hợp, hệ thống đánh giá, tạo điều kiện cho các nhân

viên đi học theo quy hoạch đào tạo. Yếu tố hạn chế động lực làm việc là cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc, lương, phụ cấp còn thấp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Mbindyo PM, Blaauw D, Gilson L, English M. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Human Resources for Health*. 2009 May 20;7(1):40.
- [2] Trần Duy Dũng Trần Duy Dũng C thông tin T tâm T tin T viện TĐ học Y tế công. *library.huph.edu.vn/*. [cited 2024 Sep 17]. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Nông năm 2022.
- [3] Nguyễn Thị Ly Lan. Bệnh viện Y dược cổ truyền - Phục hồi chức năng Kon Tum. 2023 [cited 2024 Jan 7]. Động lực làm việc của nhân lực y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Y Dược cổ truyền - Phục hồi chức năng tỉnh Kon Tum năm 2022.
- [4] Vilath Soukvilay T viện khóa luận luận văn thạc sĩ, báo cáo thực tập, tiểu. Động lực làm việc của cán bộ y tế tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Bolikhamxay, Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào năm 2020 và một số yếu tố liên quan [Internet]. [cited 2024 Sep 30].
- [5] Willis-Shattuck M, Bidwell P, Thomas S, Wyness L, Blaauw D, Ditlopo P. Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. *BMC Health Services Research*. 2008 Dec 4;8(1):247.
- [6] Phạm Văn Hòa. *library.huph.edu.vn/*. [cited 2024 Apr 15]. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Lao và bệnh Phổi tỉnh Đắk Lắk và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2021.
- [7] Vũ Duy Năng. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Công an tỉnh Nam Định năm 2017.