

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018Phạm Xuân Anh Đào^{1*}, Nguyễn Đức Thành², Phùng Thanh Hùng², Bùi Thị Mỹ Anh²**TÓM TẮT**

Mục tiêu: Nghiên cứu được thực hiện nhằm mục tiêu mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh năm 2018.

Phương pháp: Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính. Nghiên cứu định lượng được thực hiện qua phát vấn trên 121 bác sĩ. Nghiên cứu định tính được thu thập qua 4 cuộc phỏng vấn sâu và 2 cuộc thảo luận nhóm với đại diện lãnh đạo, đại diện các khoa/phòng.

Kết quả: điểm trung bình động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh tương đối thấp là 3,79/5 điểm, tỷ lệ bác sĩ có động lực là 62,8%. Yếu tố sự tận tâm có điểm trung bình cao nhất, đạt 4,03 điểm (tỉ lệ 76%) và thấp nhất là yếu tố cam kết với tổ chức đạt 3,65 điểm (43%). Một số yếu tố có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc chung là yếu tố người thu nhập chính, yếu tố thu nhập ($p < 0,05$). Một số yếu tố tác động tích cực tới động lực làm việc của bác sĩ là lãnh đạo lắng nghe nhân viên, môi trường làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp. Những yếu tố hạn chế động lực làm việc của bác sĩ là hệ thống chi trả, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc. Vì vậy, cần thực hiện các giải pháp cải thiện điều kiện làm việc, chi trả, tạo cơ hội thăng tiến để giúp cải thiện động lực làm việc của bác sĩ.

Từ khóa: Động lực làm việc, yếu tố ảnh hưởng, bác sĩ, bệnh viện.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân viên y tế (NVYT) được coi là một phần rất quan trọng của hệ thống y tế, là yếu tố chính bảo đảm hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế (1). Động lực làm việc của NVYT đóng vai trò quan trọng, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc tăng hiệu quả thực hiện công việc của tổ chức.

Bệnh viện quận Tân Phú - Thành phố Hồ Chí Minh là bệnh viện đa khoa hạng II, trực thuộc Ủy ban nhân dân quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh với quy mô 325 giường bệnh, có chức năng cấp cứu, khám và điều trị cho

nhân dân trên địa bàn quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh và các quận lân cận. Để đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh và nâng cao chất lượng phục vụ người bệnh thì NVYT nói chung, bác sĩ nói riêng thì cần phải có động lực làm việc. Vậy, câu hỏi đặt ra là động lực làm việc của bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay như thế nào? Những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ Bệnh viện quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh? Chính vì những lý do đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài **“Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh**



*Địa chỉ liên hệ: Phạm Xuân Anh Đào
Email: phamxuananhdao@yahoo.com.vn

¹Bệnh viện Quận Tân Phú, TP Hồ Chí Minh

²Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 14/10/2018

Ngày phản biện: 13/11/2018

Ngày đăng bài: 31/12/2018

viện quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018” nhằm mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện quận Tân Phú.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính.

Địa điểm và thời gian

Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 3/2018 đến tháng 8/2018 tại Bệnh viện quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng toàn bộ 121 bác sĩ làm việc tại bệnh viện từ 1 năm trở lên và đồng ý tham gia nghiên cứu. Nghiên cứu định tính tiến hành phỏng vấn sâu 4 cuộc: Phó Giám đốc, Trưởng Phòng Tài chính – Kế toán, Trưởng Phòng Kế hoạch tổng hợp, Trưởng khoa lâm sàng, thảo luận nhóm 2 cuộc đại diện cho bác sĩ (khối lâm sàng và cận lâm sàng).

Biến số nghiên cứu

Biến số nhân khẩu học gồm tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, thu nhập, thâm niên, khoa phòng công tác, hôn nhân. Biến động lực làm việc gồm 3 yếu tố với 10 tiểu mục: yếu tố hài lòng với công việc (03 tiểu mục), yếu tố cam kết với tổ chức (04 tiểu mục), yếu tố sự tận tâm (03 tiểu mục). Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc gồm: nhà lãnh đạo, đồng nghiệp và điều kiện làm việc, hệ thống chi trả, yếu tố thăng tiến, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ.

Thu thập số liệu

Bộ câu hỏi định lượng gồm 10 câu được tham khảo từ nghiên cứu của Mbindyo (2) về phát

triển bộ công cụ để đo lường động lực làm việc của NVYT. Thang đo động lực làm việc đánh giá mức độ của các yếu tố dựa vào thang điểm Likert 5 cấp độ: rất không đồng ý (1 điểm); không đồng ý (2 điểm); bình thường (3 điểm); đồng ý (4 điểm); rất đồng ý (5 điểm). Bộ câu hỏi có sẵn được tiến hành phát thu thập tại khoa, lưu ý không để người tham gia nghiên cứu trao đổi thông tin lẫn nhau.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu định lượng sau khi thu thập được tổng hợp, làm sạch và nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1 và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 18. Mức điểm được coi là “có động lực” đại diện cho từng yếu tố khi điểm trung bình của tiểu mục ≥ 4 . Các thông tin định tính được gỡ băng, phân tích theo các nhóm chủ đề, mục tiêu nghiên cứu và hỗ trợ kết quả nghiên cứu định lượng.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được Hội đồng Đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng thông qua các khía cạnh đạo đức theo Quyết định số 163/2018/YTCC-HD3 ngày 2/4/2018 và được sự chấp thuận của Ban Giám đốc Bệnh viện quận Tân Phú.

KẾT QUẢ

Đặc điểm chung của các đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành trên 121 bác sĩ tại bệnh viện quận Tân Phú. Trong đó, tỷ lệ bác sĩ nam và bác sĩ nữ không có sự chênh lệch nhiều (lần lượt là 53,7%; 46,3%). Số lượng bác sĩ có độ tuổi từ dưới 40 tuổi chiếm 71,1%. Đa phần các bác sĩ đã lập gia đình (chiếm 59,5%) và các bác sĩ là nguồn thu nhập chính của gia đình (chiếm 59,5%). Tỷ lệ bác sĩ có trình độ đại học chiếm 52,9% và

trình độ chuyên khoa 1/thạc sĩ chiếm 40,5%. Về thu nhập bình quân/tháng, tỷ lệ bác sĩ có thu nhập trung bình từ 10 – 12 triệu/tháng chiếm 46,3%, từ 12 đến 15 triệu/tháng chiếm 34,7%, trên 15 triệu/tháng chiếm 10,7%. Về thâm niên công tác, bác sĩ có thâm niên dưới 5 năm chiếm 62,8%, bác sĩ có thâm niên công tác trên 15 năm chiếm 5,8%. Các bác sĩ tham gia nghiên cứu chủ yếu là bác sĩ phụ trách

khám, điều trị chiếm 83,5% và làm việc tại các khoa lâm sàng chiếm 87,6%, số ít là bác sĩ làm việc tại các phòng chức năng chiếm 5%. Về loại hợp đồng lao động, đa số các bác sĩ đang công tác tại bệnh viện thuộc dạng hợp đồng đơn vị tự trả lương chiếm 53,7%.

Động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018

Bảng 1. Động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
		1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm		
A1	Có động lực làm việc	3 (2,5)	8 (6,6)	29 (24,0)	37 (28,1)	47 (38,8)	3,94	1,06
A2	Rất hài lòng với công việc	3 (2,5)	6 (4,9)	50 (41,3)	48 (39,7)	14 (11,6)	3,53	0,86
A3	Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	3 (2,5)	7 (5,8)	43 (35,5)	50 (41,3)	18 (14,9)	3,59	0,89
Yếu tố hài lòng với công việc chung						3,69	0,74	

Điểm trung bình của bác sĩ với các yếu tố hài lòng với công việc chung tương đối thấp chỉ đạt 3,69, bác sĩ có động lực làm việc tại bệnh viện đạt điểm trung bình tương đối trong khoảng $3,94 \pm 1,06$, hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân có điểm trung bình thấp hơn so với các nội dung trong các yếu tố hài lòng về công việc, điểm trung bình chỉ đạt khoảng $3,59 \pm 0,89$. Nội dung về tiêu mục rất hài lòng với công việc trong động lực làm việc của thang đo có điểm trung bình đạt $3,53 \pm 0,86$.

Kết quả chung của bảng 1 cho thấy các bác sĩ cảm thấy có động lực làm việc chiếm tỷ lệ tương đối 66,9% và họ thấy hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân khi làm

việc tại đây chỉ đạt 56,2%, ngoài ra việc bác sĩ thấy rất hài lòng với công việc đang làm có tỷ lệ thấp nhất trong các nội dung của tiêu mục đạt 51,3%.

Điểm trung bình các yếu tố cam kết với tổ chức với động lực của bác sĩ tương đối thấp (điểm trung bình $3,65 \pm 0,71$), trong đó: động lực về bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình (điểm trung bình $3,47 \pm 0,88$), vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những bệnh viện khác (điểm trung bình $3,65 \pm 0,81$), tự hào khi làm việc ở bệnh viện (điểm trung bình $3,73 \pm 0,73$), nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở bệnh viện (điểm trung bình $3,75 \pm 0,84$).

Bảng 2. Động lực làm việc với yếu tố cam kết với tổ chức

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
		1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm		
B1	Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở bệnh viện	4 (3,3)	4 (3,3)	25 (20,7)	73 (60,3)	15 (12,4)	3,75	0,84
B2	Tự hào khi làm việc ở bệnh viện	0	5 (4,1)	38 (31,4)	63 (52,1)	15 (12,4)	3,73	0,73
B3	Vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những bệnh viện khác	1 (0,8)	5 (4,1)	46 (38,0)	52 (43,0)	17 (14,1)	3,65	0,81
B4	Bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình	3 (2,5)	8 (6,6)	53 (43,8)	43 (35,5)	14 (11,6)	3,47	0,88
Yếu tố cam kết với tổ chức chung						3,65	0,71	

Qua kết quả trên cho thấy, chỉ có 47,1% bác sĩ cho rằng bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình. Tuy nhiên, 72,7% bác sĩ nhận thấy giá trị của bản thân khi làm

việc ở bệnh viện và 64,5% bác sĩ tự hào khi làm việc ở bệnh viện, 57% bác sĩ vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những bệnh viện khác.

Bảng 3. Động lực làm việc với yếu tố sự tận tâm

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
		1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm		
C1	Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả	1 (0,8)	4 (3,3)	16 (13,2)	72 (59,5)	28 (23,2)	4,01	0,76
C2	Bản thân là nhân viên chăm chỉ	1 (0,8)	3 (2,5)	18 (14,9)	67 (55,4)	32 (26,4)	4,04	0,77
C3	Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	1 (0,8)	2 (1,7)	20 (16,5)	66 (54,6)	32 (26,4)	4,04	0,76
Yếu tố sự tận tâm chung						4,03	0,69	

Điểm trung bình của yếu tố sự tận tâm chung với động lực của bác sĩ có điểm trung bình tương đối đạt ($4,03 \pm 0,69$). Trong đó phần lớn các bác sĩ cho rằng họ hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả có điểm trung bình $4,01 \pm 0,76$, bản thân là nhân viên chăm chỉ (điểm trung bình $4,04 \pm 0,77$), bản thân chấp hành giờ

giác làm việc (điểm trung bình $4,04 \pm 0,76$).

Có 82,6% bác sĩ cho rằng mình hoàn thành tốt nhiệm vụ và có hiệu quả, và một trong những việc chấp hành tốt nhiệm vụ là việc họ cho rằng bản thân mình chấp hành giờ giấc làm việc (81%) và 81,8% bác sĩ cho rằng bản thân mình là nhân viên chăm chỉ.

Bảng 4. Động lực làm việc chung của nhân viên

STT	Tên yếu tố	Chưa có động lực		Có động lực	
		N	%	N	%
1	Yếu tố hài lòng với công việc	69	57,0	52	43,0
2	Yếu tố cam kết với tổ chức	69	57,0	52	43,0
3	Yếu tố sự tận tâm	29	2,0	92	76,0
Động lực làm việc chung		76	62,8	45	37,2

Động lực làm việc chung của bác sĩ trong bệnh viện còn thấp chỉ đạt tỷ lệ 37,2% so với nhóm chưa có động lực.

làm việc của bác sĩ tại bệnh viện quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh năm 2018

Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực *Các yếu tố thuộc về cá nhân*

Bảng 5. Mối liên quan giữa động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố nhân khẩu học

Đặc điểm	Động lực làm việc chung		OR (KTC 95%)	p-value
	Chưa có động lực (n=76)	Có động lực (n=45)		
Giới				
Nam	39 (60,0)	26 (40,0)	1,29 (0,62-2,73)	0,491
Nữ	37 (66,1)	19 (33,9)		
Tuổi				
< 40 tuổi	56 (65,1)	30 (34,9)	1,40 (0,63-3,13)	0,411
≥ 40 tuổi	20 (57,1)	15 (42,9)		
Tình trạng hôn nhân				
Độc thân	26 (60,5)	17 (39,5)	1,17 (0,54-2,51)	0,692
Có gia đình	50 (64,1)	28 (35,9)		
Trình độ chuyên môn				
Bác sĩ	40 (62,5)	24 (37,5)	1,03 (0,49-2,15)	0,941
Sau đại học	36 (63,2)	21 (36,8)		
Người có thu nhập chính trong gia đình				
Có	46 (55,4)	37 (44,6)	3,02 (1,24-7,36)	0,013
Không	30 (78,9)	8 (21,1)		
Thu nhập				
≤ 12 triệu đồng VNĐ	55 (83,3)	11 (16,7)	8,10 (3,48-18,86)	<0,001
> 12 triệu đồng VNĐ	21 (38,2)	34 (61,8)		
Thâm niên công tác				
1 < 5 năm	47 (61,8)	29 (38,2)	1,12 (0,52-2,41)	0,755
≥ 5 năm	29 (64,4)	16 (35,6)		

Đặc điểm	Động lực làm việc chung		OR (KTC 95%)	p-value
	Chưa có động lực (n=76)	Có động lực (n=45)		
Chức vụ				
Trưởng/Phó khoa/phòng	11 (55,0)	9 (45,0)	1,47	0,429
Bác sĩ	65 (64,4)	36 (35,6)	(0,56-3,89)	
Vị trí công tác				
Lâm sàng	11 (73,3)	4 (26,7)	1,73	0,368
Phòng chức năng, khác	65 (61,3)	41 (38,7)	(0,52-5,81)	
Loại hợp đồng				
Biên chế	33 (58,9)	23 (41,1)	1,36	0,412
Hợp đồng	43 (66,2)	22 (33,8)	(0,65-2,85)	

Bảng 5 cho thấy, có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa thu nhập với động lực làm việc chung của bác sĩ. Nhóm bác sĩ có thu nhập trên 12 triệu đồng/tháng có động lực làm việc cao hơn 8,1 lần so với nhóm bác sĩ có thu nhập \leq 12 triệu đồng/tháng ($p < 0,05$) và không tìm thấy mối quan hệ có ý nghĩa thống kê giữa các yếu tố cá nhân của bác sĩ (giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, thâm niên công tác, chức vụ, vị trí công tác, loại hợp đồng lao động) với động lực làm việc chung của bác sĩ ($p > 0,05$).

Yếu tố về hệ thống chi trả

Qua thảo luận nhóm, hầu hết các bác sĩ đều có ý kiến cho rằng hệ thống chi trả đối với bác sĩ còn thấp, chưa đáp ứng được kỳ vọng của bác sĩ, đặc biệt là những người bác sĩ có thu nhập dưới 12 triệu đồng, do đó ảnh hưởng ít nhiều đến động lực làm việc. “*Đối với một người có gia đình như Tôi mà hằng tháng chỉ khoảng 11 triệu thì không đủ chi tiêu cho cả gia đình, vì vậy Tôi phải làm thêm phòng mạch ngoài giờ*” (TLN-BS).

Ngoài việc chi trả tiền lương, tiền thu nhập tăng thêm thì bệnh viện còn xây dựng thêm các tiêu chuẩn, bình xét thi đua, khen thưởng. Tuy nhiên, những tiêu chuẩn này vẫn mang

tính khái quát không rõ ràng, khó tạo động lực để bác sĩ làm việc. “*Chi trả chưa hợp lý vì các bác sĩ đã làm lâu năm nhưng mức chi trả tương đương bác sĩ mới vào làm việc nên để gắn bó lâu dài rất khó*” (TLN - BS).

Thăng tiến trong công việc

Ngoài yếu tố thăng tiến trong công việc thì cần phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thường xuyên cập nhật những kiến thức mới để áp dụng trong việc khám, điều trị cho người bệnh. “*Có những bác sĩ làm rất tốt, có kinh nghiệm, trách nhiệm trong công việc nhưng do không phải là viên chức nên không được đưa vào danh sách quy hoạch để phát triển. Điều này cũng dẫn đến việc bác sĩ không có động lực làm việc lâu dài tại bệnh viện*” (PVS-BSTK).

Mối quan hệ đồng nghiệp

Để khả năng có thể phát huy tối đa thì cũng cần có sự hỗ trợ của đồng nghiệp. Thông tin thu được từ kết quả định tính cho thấy mối quan hệ đồng nghiệp tại bệnh viện là khá tốt. “*Anh chị em đồng nghiệp giúp đỡ, hỗ trợ với nhau trong công việc, khi bận việc nhà đều hỗ trợ hết mình, có tinh thần hỗ trợ với nhau*” (TLN-BS).

Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc đóng vai trò quan trọng trong hoạt động của người lao động và cũng ảnh hưởng đến động lực làm việc. Qua thảo luận, phần lớn bác sĩ hài lòng với cơ sở vật chất, trang thiết bị vì nó hỗ trợ cho bác sĩ trong quá trình khám và điều trị cho bệnh nhân. “*Ở Khoa điều kiện công việc và thiết bị hỗ trợ với các công việc hiện tại thì đầy đủ còn mở rộng sau này thì cần nhiều trang thiết bị khác mới hơn*” (TLN - BS).

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của bác sĩ tại bệnh viện

Kết quả nghiên cứu chỉ ra điểm hài lòng với công việc của bác sĩ, trong đó tiêu mục “rất hài lòng với công việc” đạt điểm trung bình là 3,53 điểm. Kết quả này thấp hơn so với các nghiên cứu của các tác giả Mutale và cộng sự (3,71) (2), tác giả Hồ Ngọc Thành (3,84) và tác giả Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (3,7) (3, 4) và tương đồng với kết quả của các nghiên cứu khác về yếu tố hài lòng công việc. Một số bác sĩ cho rằng việc hạn chế triển khai các kỹ thuật cao, chuyên sâu sẽ không phát triển được tay nghề, đặc biệt các bác sĩ làm việc ở khối ngoại, do đó họ chưa hài lòng với công việc hiện tại. Tương tự nghiên cứu của tác giả Nguyễn Đình Toàn (2013) là 47%, cao hơn so với nghiên cứu của chúng tôi, động lực làm việc chung của các bác sĩ chỉ đạt 37,2% (5). Tuy nhiên do cỡ mẫu của nghiên cứu có đối tượng là tất cả NVYT của bệnh viện Đa khoa huyện Lạng Giang nên tỷ lệ của nghiên cứu này đại diện trong đối tượng bác sĩ. So sánh với nghiên cứu của Trần Việt Hào (2015) tại bệnh viện Đa Khoa Đồng Tháp với cỡ mẫu 119 bác sĩ và kết quả động lực làm việc đạt 58,8% thì kết quả của chúng tôi cao hơn 66,9% (6). Ngoài ra, ở tiêu mục “hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân”,

nghiên cứu của chúng tôi đạt điểm trung bình là 3,59 điểm, kết quả này thấp hơn kết quả nghiên cứu của các tác giả Mbindyo và cộng sự (3,79) (7), tác giả Mutale và cộng sự (4,00) (4), tác giả Hồ Ngọc Thành (3,74) (3) và tác giả Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (3,83) (4). Từ kết quả này cho thấy họ chưa thực sự thấy những khả năng của bản thân có thể được thừa nhận và sử dụng, vì vậy nhà lãnh đạo cần phải có những chính sách, kế hoạch sắp xếp, điều động bác sĩ phù hợp với công việc, khả năng của họ. Kết quả này cũng phù hợp với nhóm đối tượng nghiên cứu của chúng tôi với tập hợp của các bác sĩ, các nghiên cứu của các tác giả trên là tập hợp của đối tượng NVYT nói chung từ bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên... nên khi so sánh về tỷ lệ việc họ hài lòng với cơ hội sử dụng bản thân tỷ lệ của chúng tôi tương đối cao.

Kết quả định lượng và định tính cho thấy đa phần người có động lực với yếu tố hài lòng với công việc tập trung ở những bác sĩ có thâm niên công tác từ 01 đến 5 năm, đây là những bác sĩ trẻ nên nhu cầu của các bác sĩ này là học hỏi kinh nghiệm và những kiến thức thực tế nên họ cảm thấy hài lòng với công việc hiện tại. Còn đối với các bác sĩ có thâm niên công tác trên 5 năm, đây là những người đã có nhiều kinh nghiệm, trình độ chuyên môn cao nên mong muốn khả năng của bản thân phải được sử dụng và thực hiện được những kỹ thuật chuyên sâu, qua đó bản thân có thể học hỏi, phát triển tay nghề trong quá trình làm việc thực tế.

Trong nghiên cứu của Hoàng Thị Hiền (2017) về vấn đề tạo động lực làm việc cho các bác sĩ tại bệnh viện Đa khoa Đắk Lắk đã chỉ ra động lực là những yếu tố tạo ra lý do hành động cho con người và thúc đẩy con người hành động một cách tích cực, có năng suất, chất lượng, hiệu quả, có khả năng thích nghi và sáng tạo cao nhất trong tiềm năng của họ[8]. Từ định

nghĩa này, có thể hiểu động lực làm việc là sự thôi thúc khiến người ta hành động, vì thế nó có ảnh hưởng rất mạnh đến hành vi con người” Chính vì thế kết quả nghiên cứu động lực làm việc của bác sĩ tại bệnh viện quận Tân Phú hay của NVYT tại các bệnh viện cần được thực hiện xuyên suốt theo dõi động lực của nhân viên tại cơ quan, đơn vị đó có thay đổi sau những chính sách của nhà lãnh đạo hay không.

Tiểu mục “bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình” là thấp nhất, điểm trung bình đạt 3,47. Kết quả này thấp hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Mutale và cộng sự (3,52) (2), tác giả Hồ Ngọc Thành (3,86) (3) và tác giả Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (3,58) (4) nhưng cao hơn tác giả Mbindyo và cộng sự (2,97) (7).

Với kết quả ở tiểu mục “vui vì làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở những bệnh viện khác” đạt điểm trung bình 3,65 thấp hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Hồ Ngọc Thành (3,82) (3) và tác giả Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (3,81) (4) nhưng cao hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Mbindyo và cộng sự (3,23) (7) và tác giả Mutale và cộng sự (3,05) (2). Để nhân viên cảm thấy vui hơn khi làm việc thì nhà lãnh đạo phải hiểu rõ nhân viên, có tầm nhìn xa, trông rộng tạo động lực cho bác sĩ làm việc, phát triển những kỹ thuật chuyên môn của bệnh viện, đầu tư phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị kèm theo. Nếu làm được những điều trên thì tiểu mục “tự hào khi làm việc ở bệnh viện” cũng được nâng lên. Qua kết quả điều tra thì điểm trung bình ở tiểu mục này là 3,73 điểm, kết quả này thấp hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Mbindyo và cộng sự (3,93) (7), tác giả Hồ Ngọc Thành (4,11) (3) và tác giả Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (4,14) (4). Kết quả này có thể cho thấy bác sĩ chưa thật sự tự hào khi làm việc tại bệnh viện, bệnh viện có thể là “trạm dừng chân” của các bác sĩ đặc biệt là bác sĩ trẻ vì sau thời

gian làm việc khi đủ thời gian để làm chứng chỉ hành nghề (18 tháng) thì đa số các bác sĩ này xin nghỉ việc vì lúc đó họ có điều kiện hơn để xin vào làm ở các bệnh viện lớn hơn có thể phát triển nghề nghiệp, học hỏi được nhiều chuyên môn nghiệp vụ, kỹ thuật cao hơn mà tuyến quận huyện không được phép thực hiện. Chính điều này cũng thể hiện ở điểm trung bình ở tiểu mục “nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở bệnh viện” là 3,75 điểm, kết quả nghiên cứu này thấp hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (3,76) (4), tuy nhiên kết quả này vẫn cao hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Mbindyo và cộng sự (2,95) (7), tác giả Mutale và cộng sự (3,60) (2) và tác giả Hồ Ngọc Thành (3,47) (3).

Ở yếu tố tận tâm phần lớn bác sĩ cho rằng mình tận tâm với công việc, bản thân “hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả”, những việc bệnh viện giao cá nhân luôn cho rằng mình hoàn thành tốt, điểm trung bình của tiểu mục này là 4,01 điểm. Kết quả này cao hơn kết quả của tác giả Mbindyo và cộng sự (3,88) (7), tác giả Hồ Ngọc Thành (3,99) (3) và thấp hơn tác giả Mutale và cộng sự (4,08) (2). Điều này cho thấy sự tự tin khi thực hiện công việc, nếu lãnh đạo bệnh viện tin tưởng vào họ thì có khả năng sẽ hoàn thành công việc một cách tốt hơn, từ đó bệnh viện sẽ ngày một phát triển.

Điểm trung bình của tiểu mục “bản thân là nhân viên chăm chỉ” là 4,04 điểm, kết quả này thấp hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Mbindyo và cộng sự (4,50) (7), tác giả Mutale và cộng sự (4,59) (2) và cao hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Hồ Ngọc Thành (3,82) (3). Kết quả thể hiện bản thân họ là người chăm chỉ, họ có động lực cống hiến cho đơn vị, nếu phát huy được khả năng của họ thì có thể tăng hiệu quả làm việc, tăng năng suất làm việc của họ (tăng số lượng bệnh nhân đến khám và điều trị).

Ngoài ra, bản thân bác sĩ cho rằng “bản thân chấp hành giờ giấc làm việc”, kết quả nghiên cứu điểm trung bình là 4,04 điểm. Kết quả này thấp hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Mbindyo và cộng sự (4,27) (7), tác giả Hồ Ngọc Thành (4,15) (3), tác giả Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (4,29) (4) và cao hơn kết quả của tác giả Mutale và cộng sự (3,98) (2). Bản thân các bác sĩ luôn chấp hành giờ giấc làm việc vì ngoài việc tự giác của bản thân thì bệnh viện có những chính sách xử phạt đối với cá nhân không chấp hành nghiêm túc giờ giấc làm việc nên điều này đã thành nề nếp làm việc và được coi là việc mà cá nhân nhân viên nào cũng phải hoàn thành.

Một số yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy mối liên quan giữa thu nhập với động lực làm việc của bác sĩ đang làm việc tại Bệnh viện quận Tân Phú, Thành phố Hồ Chí Minh, người có thu nhập trên 12 triệu đồng có động lực làm việc hơn bác sĩ có thu nhập từ 12 triệu đồng trở xuống. Kết quả này tương đương với kết quả của một số nghiên cứu như nghiên cứu của Nguyễn Đình Toàn (5), nghiên cứu của Hồ Ngọc Thành (3), nghiên cứu Lê Nguyễn Đoàn Khôi và Đỗ Hữu Nghị năm 2014 (9). Điều này đặt ra bài toán cho Ban Giám đốc phải có kế hoạch phát triển các dịch vụ kỹ thuật, triển khai thêm các hoạt động khám bệnh ngoài giờ và thực hiện được các kỹ thuật mới để tăng nguồn thu cho bệnh viện và từ đó cũng tăng thu nhập cho bác sĩ của bệnh viện, thu hút bác sĩ và có sự gắn kết lâu dài với tổ chức, đặc biệt là các bác sĩ có trình độ chuyên môn.

Có sự tương quan thuận có ý nghĩa thống kê giữa thu nhập với động lực làm việc chung với $p < 0,001$ và nghiên cứu cũng tìm thấy mối liên quan giữa việc bác sĩ là người thu thập chính trong gia đình và động lực làm việc. Những bác sĩ là người thu nhập chính

trong gia đình có động lực làm việc chung thấp hơn 3,02 lần so với những bác sĩ không phải là nguồn thu nhập chính của gia đình ($p < 0,05$). Kết quả này có sự khác biệt so với nghiên cứu của Nguyễn Đình Toàn (5).

Ngoài ra, nghiên cứu định tính cũng chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của bác sĩ là môi trường làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp. Mối quan hệ giữa đồng nghiệp tương đối tốt, từ đó cũng tạo động lực để các nhân viên gắn kết với nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ. Kết quả này tương tự như “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NVYT tại bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Long năm 2015” (10). Để phát huy hết khả năng làm việc của mỗi nhân viên thì Ban Giám đốc phải trang bị đầy đủ các thiết bị cần thiết để phục vụ cho công việc, đặc biệt trong thời đại hiện nay thì công nghệ thông tin, trang thiết bị y tế hiện đại sẽ góp phần vào thành công của công việc. Ngoài việc chú trọng đầu tư vào máy móc, trang thiết bị hiện đại thì Ban Giám đốc cũng cần quan tâm thêm nữa về điều kiện tinh thần của nhân viên như: tổ chức các hội thi để nhân viên được tham gia ngoài công tác chuyên môn.

Những yếu tố hạn chế động lực làm việc của bác sĩ là hệ thống chi trả, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc. Hệ thống chi trả của bệnh viện, tiền thu nhập tăng thêm, tiền khen thưởng và tỷ lệ phần trăm đối với những nhân viên thực hiện phẫu thuật, thủ thuật. Đây là một trong những yếu tố quyết định động lực làm việc của các bác sĩ. Về tiền lương thực hiện theo ngạch, bậc quy định của nhà nước vì vậy đối với ngành y thì trình độ sau đại học là chuyên khoa 1, chuyên khoa 2 vẫn tính như hệ số lương đại học, còn đối với thạc sĩ thì được tính bậc 2 hệ số lương khởi điểm, tiến sĩ là bậc 3 hệ số lương khởi điểm. Do đó, những bác sĩ là chuyên khoa 1, chuyên khoa 2 sẽ bị thiệt hơn mặc dù họ có kinh nghiệm và

thực hiện được những kỹ thuật cao. Điều này cho thấy sự bất hợp lý ở bệnh viện công lập và bệnh viện tư nhân, vì vậy phần lớn bác sĩ sau khi làm việc ở bệnh viện công, khi đã có chứng chỉ hành nghề thì họ thường làm việc ở các bệnh viện tư. Kết quả này tương đương với kết quả nghiên cứu tại bệnh viện đa khoa huyện Lạng Giang, Bắc Giang năm 2013 (5), nghiên cứu của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai tại bệnh viện Nhiệt Đới năm 2017 (4) và nghiên cứu của Lê Quang Trí tại bệnh viện đa khoa Đồng Tháp năm 2013 (11).

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Điểm trung bình động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện quận Tân Phú Thành phố Hồ Chí Minh là 3,79/5 điểm (62,8%) cho thấy động lực làm việc của bác sĩ tương đối thấp. Trong 3 yếu tố, yếu tố sự tận tâm có điểm trung bình cao nhất, đạt 4,03 điểm (76%) và thấp nhất là yếu tố cam kết với tổ chức đạt 3,65 điểm (43%).

Trong 10 tiêu mục, tiêu mục có điểm động lực làm việc cao nhất là tiêu mục bản thân là nhân viên chăm chỉ và bản thân chấp hành giờ giấc làm việc đạt 4,04 điểm (81%) và thấp nhất là tiêu mục bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình đạt 3,47 (47,1%).

Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa các bác sĩ là người thu nhập chính trong gia đình với động lực làm việc chung ($p = 0,013 < 0,05$) và nhóm bác sĩ có thu nhập trên 12 triệu đồng/tháng có động lực làm việc cao hơn 8,1 lần so với nhóm bác sĩ có thu nhập ≤ 12 triệu đồng/tháng, sự khác biệt này có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa thu nhập với động lực làm việc chung vì $p < 0,001$. Không có mối quan hệ có ý nghĩa thống kê giữa các yếu tố cá nhân của bác sĩ (giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, thâm niên công tác, chức vụ, vị trí công tác cũng loại

hợp đồng lao động) và yếu tố đào tạo chuyên môn với động lực làm việc chung của bác sĩ ($p > 0,05$).

Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của bác sĩ là nhà lãnh đạo lắng nghe nhân viên, môi trường làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp. Những yếu tố hạn chế động lực làm việc của bác sĩ là hệ thống chi trả, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc.

Một số giải pháp cần ưu tiên thực hiện để cải thiện động lực làm việc của bác sĩ tại bệnh viện như tăng chế độ phụ cấp (phụ cấp trực, phụ cấp ngành,...). Rà soát bố trí, phân công công việc phù hợp với khối lượng công việc, năng lực. Cải thiện môi trường làm việc, điều kiện làm việc của bác sĩ tại bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế và Nhóm đối tác (2009) Báo cáo chung tổng quan ngành y tế năm 2009: Nhân lực y tế ở Việt Nam, Hà Nội, 32.
2. Mbindyo Patrick M, Blaauw Duane, Gilson Lucy, English Mike (2009) "Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya". Human Resources for Health, 7 (1), 40.
3. Mutale Wilbroad, Ayles Helen, Bond Virginia, Mwanamwenge Margaret Tembo, Balabanova Dina (2013) "Measuring health workers' motivation in rural health facilities: baseline results from three study districts in Zambia". Human Resources for Health, 11 (1), 8.
4. Hồ Ngọc Thành (2016) Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng, Bệnh viện đa khoa huyện Tam Nông, Đồng Tháp năm 2016, Luận văn Chuyên khoa II - Tổ chức Quản lý Y tế, Trường Đại học Y tế công cộng.
5. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (2017) Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của điều dưỡng tại các khoa Lâm sàng Bệnh viện Bệnh Nhiệt đới Thành phố Hồ Chí Minh năm 2017, Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.
6. Nguyễn Đình Toàn (2013) 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

- năm 2013, Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.
7. Trần Việt Hào (2015) Động lực làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ Bệnh viện Đa khoa Đồng Tháp năm 2015, Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.
 8. Hoàng Thị Hiền (2017) Tạo động lực làm việc cho đội ngũ Bác Sĩ đa khoa tỉnh Đắk Lắk, Tây nguyên năm 2017, luận văn Thạc sĩ quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.
 9. Lê Nguyễn Đan Khôi, Đỗ Hữu Nghị (2014) “Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của nhân viên y tế tại Thành phố Cần Thơ”. Tạp chí khoa học Đại học Cần Thơ, 32 (2014), 94-102.
 10. Hồ Thị Thu Hằng, Đỗ Thị Lệ Thu, Nguyễn Kiều Trinh (2015) Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Long năm 2015.
 11. Lê Quang Trí (2013) Thực trạng nguồn nhân lực và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng tại bệnh viện đa khoa Đồng Tháp năm 2013, Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.

Motivation and some factors affecting motivation of doctors working in Tan Phu District Hospital in Ho Chi Minh City in 2018

Pham Xuan Anh Dao¹, Nguyen Duc Thanh², Phung Thanh Hung², Bui Thi My Anh²

¹Hanoi University of Public Health

Objectives: This study has two objectives as the follows: to describe the motivations of doctor and determine factors influencing motivation of doctors in Tan Phu District Hospital, Ho Chi Minh City 2018. Methods: This is a cross-sectional descriptive study, combining quantitative and qualitative method. Quantitative data was conducted via self-administered questionnaire among 121 doctors. Qualitative data was collected from 4 in-dept interviews and 2 focus groups discussion. Main findings: mean of motivation score of doctors in Tan Phu District Hospital is low (3.79/5); the proportion of doctors being motivated is 62.8%. The highest average attendance rating was 4.03 (76%) and the lowest was organizational commitment (3.65 points) (43%). This study found some factors which have statistically significant association with general motivation are main income earner in the family and income ($p < 0.05$). Some positive factors influencing doctor motivation are leader listening to employee, the working environment, the relationship with colleges. The negative factors are type of pay systems, promotion opportunities and working conditions.

Keywords: *Motivation, influenced factor, doctor, hospital.*