

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Y Dược học Dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020

Nguyễn Đức Thành¹, Nguyễn Xuân Lương², Phùng Thanh Hùng^{1*}

TÓM TẮT

Mục tiêu: (1) Mô tả động lực làm việc của bác sĩ và (2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ tại Viện y dược học dân tộc thành phố Hồ Chí Minh năm 2020.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang kết hợp định lượng và định tính.

Kết quả: Nghiên cứu cho thấy tỷ lệ bác sĩ Viện Y dược học dân tộc có động lực làm việc chiếm 81,8%, trong đó yếu tố “Hài lòng với công việc”, “Sự tận tâm với công việc” và “Cam kết với tổ chức” có tỷ lệ tương ứng 84,2%; 82,2% và 78,9%. Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực bao gồm lương, thu nhập tăng thêm và chế độ khác; quan hệ với đồng nghiệp. Bên cạnh đó, một số yếu tố ảnh hưởng không tích cực bao gồm cơ sở vật chất không thật sự khang trang; trang thiết bị còn thiếu và không hiện đại; quản trị điều hành không có tiêu chí đánh giá thực hiện công việc chuyên môn cụ thể.

Kết luận: Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ bác sĩ có động lực làm việc tương đối cao. Nghiên cứu khuyến nghị cần duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực và khắc phục dần các yếu tố ảnh hưởng không tích cực nhằm ngày càng tăng động lực làm việc của các bác sĩ Viện YDHDT.

Từ khóa: bác sĩ, nhân viên y tế, động lực làm việc.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng chăm sóc tại bệnh viện phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng nhất (1). Trong công tác quản lý, thì quản lý nhân lực là một trong những việc phức tạp và khó khăn nhất vì nhân lực là quan trọng nhất, nhưng nhân lực cũng phức tạp nhất trong các mối quan hệ trong công việc.

Một số nghiên cứu gần đây ở Việt Nam trên các đối tượng nhân lực y tế như bác sĩ, điều dưỡng cho thấy các bác sĩ trong các cơ sở y tế công lập có động lực làm việc chưa cao. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm

việc của họ bao gồm cả những yếu tố tích cực và chưa tích cực. Các yếu tố đó bao gồm: chế độ lương, thưởng; việc xây dựng tiêu chí đánh giá thực hiện công việc và chi trả theo mức độ hoàn thành công việc; công tác đào tạo và phát triển; sự ghi nhận của bệnh viện với kết quả thực hiện công việc; quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo; các chính sách qui định của tổ chức (3), (4), (5), (6).

Vì vậy, chúng tôi thực hiện đề tài nghiên cứu “Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Y dược học dân tộc Thành phố HCM năm 2020” với 2 mục tiêu: 1/ Mô tả động lực làm việc của bác sĩ và 2/ Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến



*Địa chỉ liên hệ: Phùng Thanh Hùng

Email: pth@huph.edu.vn

¹Trường Đại học Y tế công cộng

²Viện y dược học dân tộc thành phố Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 15/8/2020

Ngày phản biện: 20/8/2020

Ngày đăng bài: 29/9/2020

động lực làm việc của bác sĩ tại Viện YDHDĐT
Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu cắt ngang kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính, nghiên cứu định tính được tiến hành sau khi có kết quả của nghiên cứu định lượng.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu

- Thời gian: từ tháng 6 – 8/2020.
- Địa điểm: Viện Y dược học dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu định lượng: Bác sĩ đang công tác tại các khoa lâm sàng đang làm việc tại Viện Y dược học dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh có mặt tại thời điểm nghiên cứu và đồng ý tham gia nghiên cứu.

Đối tượng nghiên cứu định tính: Lãnh đạo Viện, trưởng khoa lâm sàng, trưởng phòng Tổ chức cán bộ có mặt tại thời điểm nghiên cứu và đồng ý tham gia nghiên cứu.

Cỡ mẫu, chọn mẫu

Cỡ mẫu định lượng: Cỡ mẫu: Chọn mẫu toàn bộ bác sĩ các khoa lâm sàng đang trực tiếp làm nhiệm vụ tại các khoa. Khi tiến hành nghiên cứu, số mẫu nghiên cứu được lấy là 57 bác sĩ.

Cỡ mẫu định tính: Chọn mẫu có chủ đích với 13 trưởng khoa lâm sàng (13 cuộc phỏng

vấn sâu) và 20 bác sĩ đa khoa (03 cuộc thảo luận nhóm).

Biến số, nội dung nghiên cứu

Nghiên cứu sẽ tiến hành tìm hiểu động lực của bác sĩ thông qua 3 nhóm biến số chính: hài lòng với công việc, cam kết với tổ chức và sự tận tâm. Yếu tố ảnh hưởng tới động lực sẽ tìm hiểu qua các nội dung: lương/ thu nhập, quan hệ đồng nghiệp/ lãnh đạo, điều kiện làm việc, đào tạo phát triển, quản lý điều hành.

Phương pháp thu thập phân tích số liệu

Phòng vấn định lượng sử dụng bộ câu hỏi đánh giá động lực của bác sĩ tham khảo từ nghiên cứu của Mbindyo (2009) về chuẩn hoá bộ công cụ đo lường động lực làm việc của các bác sĩ. Bộ câu hỏi gồm 03 yếu tố với 10 tiêu mục.

Số liệu định lượng sau khi làm sạch được nhập và xử lý bằng SPSS 20.0, sử dụng các thống kê mô tả tần số, tỷ lệ, điểm trung bình. Các cuộc phỏng vấn sâu được ghi âm, gõ băng, nội dung của các cuộc phỏng vấn sâu được phân tích và trích dẫn theo chủ đề.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y tế Công cộng theo số Quyết định 245/2020/YTCC-HD3 ngày 19 tháng 6 năm 2020.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Qua thu thập số liệu từ 57 bác sĩ thu được một số kết quả như sau:

Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1: Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

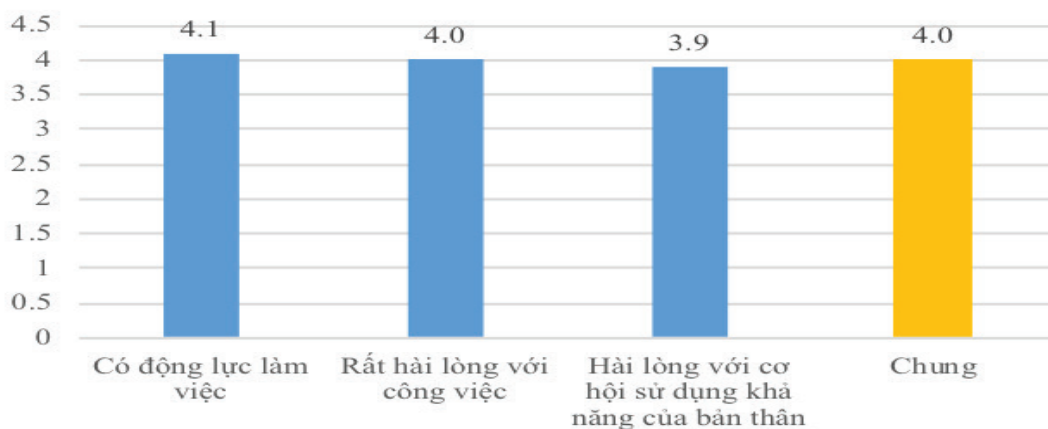
	Thông tin chung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	37	64,9
	Nữ	20	35,1
Tuổi	<30 tuổi	15	26,3
	30 - <40 tuổi	30	52,6
	40 - <60 tuổi	12	21,1
Trình độ chuyên môn	Đại học	40	70,2
	Trên đại học	17	29,8
Thu nhập (VNĐ)	5.000.000 - 10.000.000	18	31,6
	> 10.000.000	39	68,4
Thâm niên công tác	1 - <5 năm	16	28,1
	5 - <15 năm	26	45,6
	≥ 15 năm	15	26,3
Loại hợp đồng	Biên chế	42	73,7
	Hợp đồng	15	26,3

Theo thông tin ghi nhận được cho thấy 64,9% bác sỹ đang công tác tại Viện Y dược học dân tộc là bác sỹ nam, nhóm tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất là từ 30 đến dưới 40 tuổi (52,6%), phần lớn có trình độ sau đại học (70,2%). 68,4% bác sỹ có thu nhập trên 10 triệu/tháng với thâm niên công tác, 5 - <15 năm chiếm tỷ lệ

cao nhất (45,6%). Phần lớn các bác sỹ công tác tại viện đều trong biên chế (73,7%).

Mô tả động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc

Động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc

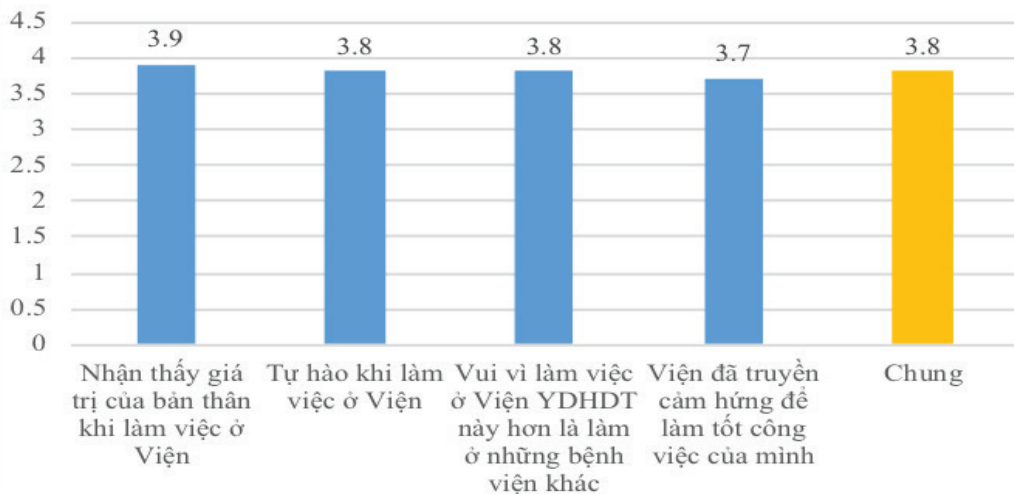


Biểu đồ 1: Điểm trung bình động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc

Hình 1 cho thấy các bác sĩ tại Viện YDHDĐT hài lòng với công việc đang thực hiện, điểm trung bình là 4,0/5. Tiêu mục các bác sĩ có “động lực làm việc” có điểm trung bình cao nhất, 4,1/5, sau đó đến tiêu mục “rất hài lòng

với công việc” và “hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân”, với điểm trung bình tương ứng là 4,0/5 và 3,9/5.

Động lực làm việc với yếu tố cam kết với tổ chức

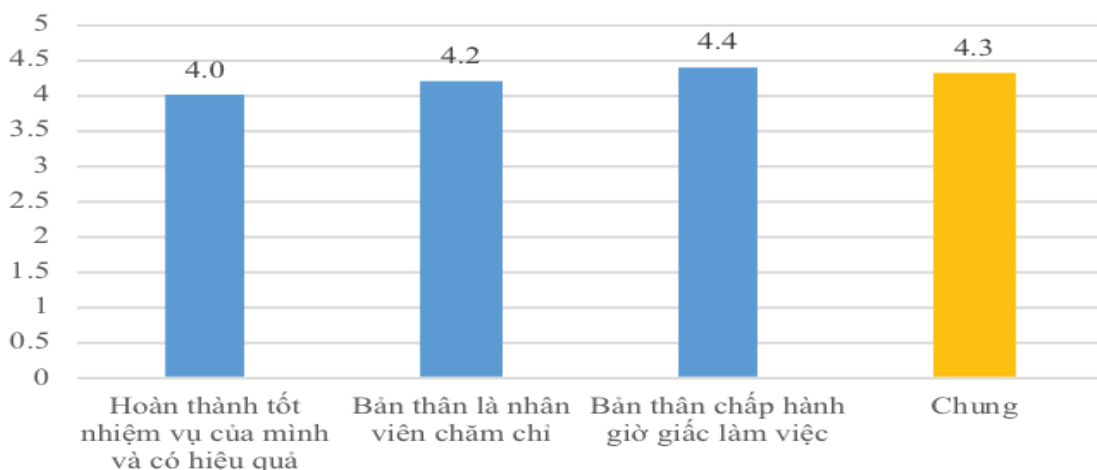


Biểu đồ 2: Điểm trung bình động lực làm việc với yếu tố cam kết với tổ chức

Hình 2 cho thấy các bác sĩ tại Viện YDHDĐT chưa thể hiện sự cam kết với tổ chức, điểm trung bình 3,8/5. Tiêu mục có điểm trung bình (3,9/5) cao nhất là “Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở Viện”. Hai tiêu mục có điểm trung bình tương tự nhau là “Tự hào khi

làm việc ở Viện” và “Vui vì làm việc ở Viện YDHDĐT này hơn là làm ở những bệnh viện khác”, tương ứng 3,8/5. Tiêu mục có điểm trung bình thấp nhất, 3,7/5, là “Viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình”

Động lực làm việc với yếu tố sự tận tâm

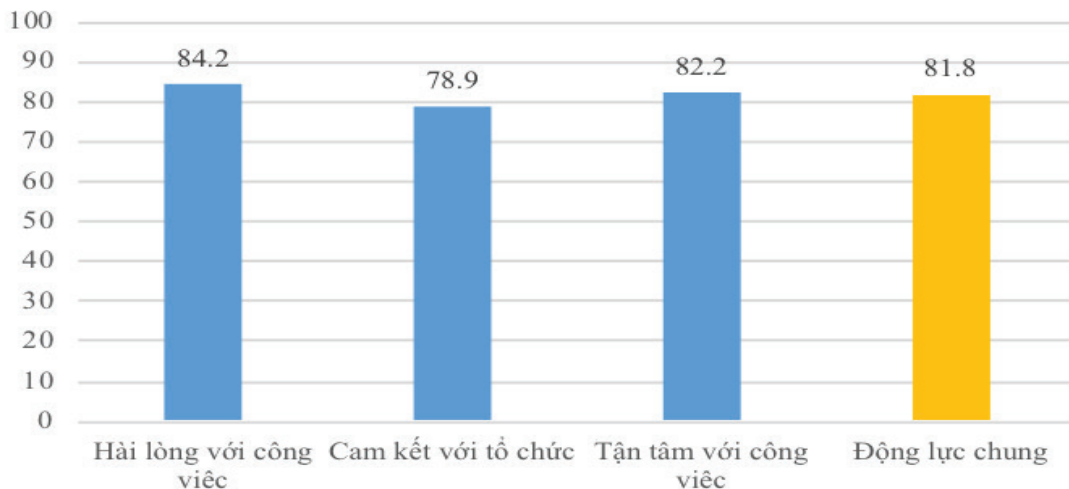


Biểu đồ 3: Điểm trung bình động lực làm việc với sự tận tâm

Hình 3 cho thấy các bác sĩ tại Viện YDHDТ có sự tận tâm với công việc, điểm trung bình 4,3/5. Các tiêu mục có điểm trung bình tăng dần, “Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình và

có hiệu quả”, “Bản thân là nhân viên chăm chỉ” và “Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc” tương ứng là 4,0/5; 4,2/5 và 4,4/5.

Tỷ lệ Động lực làm việc chung



Biểu đồ 4: Tỷ lệ bác sĩ có động lực làm việc

Các bác sĩ của Viện có động lực làm việc khi điểm trung bình đạt 4/5. Tỷ lệ bác sĩ có động lực chung với công việc là 81,8%. Trong đó nhóm yếu tố về động lực làm việc nhóm hài lòng với công việc cao nhất 84,2% tiếp theo là tận tâm với công việc đạt 82,2%, cam kết với tổ chức đạt 78,9%.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ, Viện Y được học dân tộc, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020

Các yếu tố ảnh hưởng tích cực

- **Lương, thu nhập tăng thêm và chế độ đãi ngộ** là một yếu tố ảnh hưởng tích cực tới động lực làm việc. Các bác sĩ cho rằng với chế độ lương, thưởng và chế độ đãi ngộ như hiện tại đảm bảo cho cuộc sống bản thân và hỗ trợ cho gia đình, “... So với các bệnh viện khác, nhất là khối đông y thì với mức thu nhập như vậy đảm bảo cho chúng tôi trong cuộc sống và hỗ trợ gia đình” (TLN bác sĩ).

Quan hệ đồng nghiệp tại Viện YDHDТ được đánh giá là có tương tác tốt trong công việc. Các cán bộ quản lý là trưởng hay phó các khoa lâm sàng luôn hỗ trợ, giám sát bác sĩ trong khoa trong thực hiện công việc khám chữa bệnh, “Các bác sĩ trong các khoa lâm sàng hay liên khoa tại Viện YDHDТ đều hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc... Nếu có các vấn đề gì thì trưởng khoa cùng các bác sĩ đều giải quyết ổn thỏa, không để ảnh hưởng tới công tác chăm sóc sức khỏe cho người bệnh” (TLN bác sĩ).

Các yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực

Điều kiện làm việc, trang thiết bị và cơ sở vật chất là yếu tố được đánh giá là vẫn còn những hạn chế, chưa đảm bảo thật tốt điều kiện làm việc cho các bác sĩ, “lãnh đạo Viện YDHDТ cũng đã nhận thấy điều kiện làm việc về cơ sở vật chất và trang thiết bị của Viện cũng chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhân viên y tế nói chung và bác sĩ nói riêng” (PVS lãnh đạo).

Quản trị điều hành được các bác sỹ cho rằng vừa mang tính tích cực, nhưng cũng có những điểm hạn chế. Dù tại bệnh viện đã xây dựng các tiêu chí đánh giá dựa theo văn bản của Nhà nước, tiêu chí đánh giá thực hiện công việc chuyên môn cũng chưa được xây dựng một cách rõ ràng mà chỉ đánh giá qua việc đi làm đủ số ngày công của các bác sỹ, “các bác sỹ đều được đánh giá dựa vào số ngày công đi làm chứ chưa thật sự có tiêu chí đánh giá thực hiện công việc chuyên môn một cách cụ thể, rõ ràng nên chưa kích thích tinh thần làm việc của bác sỹ”(TLN bác sỹ).

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của bác sỹ Viện Y được học dân tộc là 81,8%. Động lực làm việc với yếu tố “hài lòng với công việc”, “sự tận tâm” và “cam kết với tổ chức” có tỷ lệ tương ứng là 84,2%; 82,2% và 78,9%. Tỷ lệ này cao hơn hẳn so với nghiên cứu động lực làm việc của bác sỹ tại bệnh viện quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh (19), và một số nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên y tế như điều dưỡng tại một số bệnh viện công lập trên địa bàn thành phố (3), (7), (8).

Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực bao gồm *lương, thu nhập tăng thêm và chế độ khác; đào tạo và phát triển; quan hệ với đồng nghiệp*, kết quả tương tự như một số nghiên cứu của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai, Nguyễn Viết Tuấn và Hoàng Thị Mai (3), (5), (8). Hiện tại, các bác sỹ tại Viện YDHDĐT được hưởng *lương và thu nhập* tăng thêm theo qui định của Nhà nước. Lương được chỉ trả đều đặn và đúng qui định. Hiện nay, các viên chức, người lao động tại các cơ sở y tế công lập được chi trả mức thu nhập bao gồm lương, thu nhập tăng thêm và các phụ cấp khác theo qui định. Viện YDHDĐT và một số cơ sở y tế khác tại thành phố Hồ Chí Minh cũng chi trả cho những

đối tượng hợp đồng lao động nhằm thu hút và duy trì nhân lực. Ngoài lương, thu nhập tăng thêm thì Viện YDHDĐT thực hiện đúng các chế độ chính sách khác về *đào tạo và phát triển* cho người lao động. Việc thực hiện các chế độ chính sách này của Viện YDHDĐT cũng tương tự các cơ sở y tế khác trên cả nước và Viện cũng cần tiếp tục duy trì. *Quan hệ trong công việc* cũng là yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của các bác sỹ tại Viện YDHDĐT. Tại Viện YDHDĐT, các bác sỹ quan hệ, tương tác tốt với nhau trong công việc. Các cán bộ quản lý là trưởng hay phó các khoa lâm sàng luôn hỗ trợ, giám sát bác sỹ trong khoa trong thực hiện công việc khám chữa bệnh. Nếu có mâu thuẫn gì xảy ra, bản thân các bác sỹ và cán bộ trưởng phó khoa đều sắp xếp và giải quyết phù hợp, làm cho mọi công việc đều diễn ra trôi chảy.

Bên cạnh đó, một số yếu tố ảnh hưởng không tích cực bao gồm cơ sở vật chất không thật sự khang trang; trang thiết bị còn thiếu và không hiện đại; không có tiêu chí đánh giá thực hiện công việc chuyên môn cụ thể. *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. Một số trang thiết bị được mua sắm từ lâu, đã có tình trạng xuống cấp. Phần mềm khám chữa bệnh cũng chưa được hiện đại, ảnh hưởng tới công tác khám bệnh, chữa bệnh. Điều kiện làm việc chưa thực sự đảm bảo ảnh hưởng tới động lực làm việc cũng tìm thấy trong các kết quả nghiên cứu của Hoàng Thị Mai và Phan Hoàng Anh (8), (9). *Quản trị và điều hành* được các bác sỹ cho rằng tiêu chí đánh giá thực hiện công việc chuyên môn cũng chưa được xây dựng một cách rõ ràng mà chỉ đánh giá qua việc đi làm đủ số ngày công của các bác sỹ. Kết quả là có những bác sỹ thì thấy có động lực làm việc, có bác sỹ lại không được tạo động lực. Việc chưa xây dựng được các tiêu chí đánh giá chuyên môn cũng

là vấn đề chung của các cơ sở y tế khi chưa có một sự đồng nhất giữa các cơ sở giống như nghiên cứu của Nguyễn Viết Tuấn và Hoàng Thị Mai đề cập (5), (8).

Nghiên cứu có hạn chế. Do số lượng đối tượng bác sỹ có cỡ mẫu nhỏ, nên không đủ để xác định độ tin cậy của công cụ áp dụng tại Viện YDHD. Các yếu tố ảnh hưởng không được đo lường định lượng, nên không xác định được mối liên quan giữa các yếu tố tạo động lực với động lực của các bác sỹ.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ bác sỹ có động lực làm việc tương đối cao, chiếm 81,8%; cao nhất là tỷ lệ bác sỹ có động lực làm việc ở yếu tố “hài lòng với công việc” (84,2%) và thấp nhất là tỷ lệ bác sỹ có động lực làm việc ở yếu tố “cam kết với tổ chức” (78,9%). Yếu tố ảnh hưởng tích cực tới động lực làm việc bao gồm lương, thu nhập tăng thêm và chế độ khác; đào tạo và phát triển; quan hệ với đồng nghiệp. Trong khi đó, yếu tố ảnh hưởng chưa tích cực tới động lực làm việc là điều kiện cơ sở vật chất trang thiết bị, quản trị và điều hành. Nghiên cứu khuyến nghị cần duy trì các yếu tố ảnh hưởng tích cực và khắc phục dần các yếu tố ảnh hưởng không tích cực nhằm ngày càng tăng động lực làm việc của các bác sỹ Viện YDHD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dieleman M, Toonen J, Touré H, Martineau T. The match between motivation and performance management of health sector workers in Mali. *Human Resources for Health*. 2006;4(1).
2. KANFER R. Measuring motivation. Major Applied Research 5, Working Paper 1. Bethesda MD: Partnerships for Health Reform, Abt Associates Inc. 1999.
3. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai. 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. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2017.
4. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai, Nguyễn Đức Thành, Phùng Thanh Hùng. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của điều dưỡng tại 14 khoa lâm sàng bệnh viện bệnh Nhiệt đới, thành phố Hồ Chí Minh năm 2017. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu và Phát triển*. 2017;1(1):69-77.
5. Nguyễn Viết Tuấn. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Ngọc Lặc tỉnh Thanh Hoá năm 2018. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2018.
6. Nguyễn Văn Tuấn. Động lực làm việc của nhân viên khối phòng ban – hỗ trợ tại Bệnh viện Đa khoa Đồng Tháp và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2017. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2017.
7. Nguyễn Trọng Hiếu. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Y dược học dân tộc, thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2019.
8. Hoàng Thị Mai. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của nhân viên khối hành chính, bệnh viện Chấn thương chỉnh hình, thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2019.
9. Phan Hoàng Anh. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của nhân viên khối hành chính, bệnh viện tại Mũi Họng, thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2019.

Job motivation of doctors and some influencing factors at Ho Chi Minh city traditional medicine institute in 2020

Nguyen Duc Thanh¹, Nguyen Xuan Luong², Phung Thanh Hung¹

¹Hanoi University of Public Health

²Ho Chi Minh City Traditional Medicine Institute

Human resource for health plays a vital role in improving accessibility to services and quality of care. This is cross-sectional study, combining quantitative and qualitative aims to fulfill two objectives: (1) to describe the job motivation of doctors, and (2) to analyze some factors affecting the job motivation of doctors at Ho Chi Minh City Traditional Medicine Institute 2020. The research results show that the average job motivation proportion of doctors at Ho Chi Minh City Traditional Medicine Institute is 81.8%, in which the “Satisfaction with the job”, “Dedication to work” and “Commitment to organizations” are at 84.2%; 82.2% and 78.9% respectively. Some of the factors positively influence job motivation including salary, additional income and other benefits; relationship with colleagues. Besides, some negative influencing factors include facilities and equipments; operating administration.

Key words: *doctors, health workers, job motivation.*