

# THỰC TRẠNG ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TRUNG TÂM TIỀN GIANG NĂM 2021

Mai Huy Trúc\*, Lê Bảo Châu\*\*

**Keywords:** motivation, working, doctor

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả động lực làm việc của bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2021. **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính. **Kết quả:** Tỷ lệ các bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang có động lực làm việc là 88,7%. Trong đó nhóm kiêm nhiệm có động lực làm việc cao nhất chiếm 96,7%, động lực làm việc thấp nhất là nhóm Quản lý chiếm 80%. Với 7 yếu tố của động lực làm việc thì yếu tố có động lực làm việc cao nhất là yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia có điểm trung bình cao nhất với 3,98 điểm, thấp nhất là ở nhóm yếu tố "Động lực chung" với 3,15 điểm. **Kết luận:** 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 để các cấp có thẩm quyền để xây dựng các cơ chế, chính sách để ghi nhận một cách xứng đáng với cống hiến của nhân viên ngành y tế.

**Từ khóa:** động lực, việc làm, bác sĩ

## SUMMARY

### CURRENT STATUS OF WORKING MOTIVATION OF DOCTORS AT TIEN GIANG CENTRAL GENERAL HOSPITAL IN 2021

**Objectives** Describe the working motivation of doctors at Tien Giang Central General Hospital in 2021. **Methods:** Analytical cross-sectional study, combining quantitative and qualitative research. **Results:** The percentage of doctors working at Tien Giang Central General Hospital motivated to work is 88.7%. The part-time group has the highest work motivation, accounting for 96.7%, the lowest motivation is the Management group, accounting for 80%. With seven work motivation factors, the factor with the highest work motivation is the time compliance factor, and the participation has the highest average score with 3.98 points, the lowest is in the group of factors "General motivation" with 3.15 points. **Conclusions:** The incentive and reward regimes need to be timely. There must be a fair recognition of achievement recognition and promotion opportunities for all employees. At the same time, it advises the competent authorities to develop mechanisms and policies to recognize health workers' contributions properly

\*Bệnh viện Đa khoa Tiền Giang,

\*\*Trường Đại học Y tế công cộng

Chịu trách nhiệm chính: Mai Huy Trúc

Email: huytrucyct@gmail.com

Ngày nhận bài: 19.8.2021

Ngày phản biện khoa học: 15.10.2021

Ngày duyệt bài: 22.10.2021

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tình trạng thiếu hụt nhân lực y tế đang diễn ra ở hầu hết các nước nghèo và đang phát triển trên thế giới, Việt Nam cũng nằm trong tình trạng thiếu hụt đó<sup>(8)</sup>. Ngoài sự thiếu hụt về số lượng nhân viên y tế (NVYT) thì Việt Nam còn đối mặt với tình trạng thiếu về chất lượng cũng như phân bố không đồng đều giữa các vùng, miền. Và thực tế tại các Bệnh viện cho thấy sự thiếu hụt nhiều nhất vẫn là đội ngũ bác sĩ<sup>2)</sup>. Nhiều nghiên cứu tại Việt Nam và trên thế giới đã chỉ ra rằng động lực tốt đối với công việc của nhân viên y tế nói chung và bác sĩ nói riêng sẽ bảo đảm duy trì đủ nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng các dịch vụ y tế tại cơ sở y tế. Ngược lại, giảm sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế sẽ làm giảm chất lượng các dịch vụ y tế cung cấp cho bệnh nhân<sup>(1)</sup>. Tuy nhiên những nghiên cứu này hầu hết nói về động lực làm việc chung của đội ngũ Bác sĩ. Nhưng thực tế, các bác sĩ trong Bệnh viện phải đảm nhiệm nhiều vị trí khác nhau: có bác sĩ chỉ thực hiện các vấn đề về chuyên môn (bác sĩ Lâm sàng, bác sĩ Cận lâm sàng), có bác sĩ vừa thực hiện nhiệm vụ chuyên môn vừa thực hiện nhiệm vụ quản lý (bác sĩ Trưởng/Phó khoa), cũng có các bác sĩ chỉ làm về việc quản lý (Ban Giám đốc, Trưởng/Phó phòng Chức năng) và các bác sĩ tại các khối lâm sàng khác nhau. Nhằm đóng góp cho sự phát triển chung của bệnh viện, xác định rõ động lực làm việc đối với từng nhóm bác sĩ khác nhau và tạo động lực làm việc tốt, phù hợp cho từng nhóm Bác sĩ, chúng tôi tiến hành nghiên cứu "*Thực trạng động lực làm việc của bác sĩ Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang năm 2021*" với mục tiêu mô tả động lực làm việc của bác sĩ tại BVĐKTT Tiền Giang năm 2021.

## II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### Đối tượng nghiên cứu

**Dân số chọn mẫu.** Bác sĩ đang làm việc tại BVĐKTT Tiền Giang năm 2021

**Tiêu chuẩn lựa chọn.** Bác sĩ đã làm việc tại BVĐKTT Tiền Giang trên 9 tháng (đã qua thời gian thử việc, chính thức làm việc cho Bệnh viện).

**Tiêu chuẩn loại trừ.** Những người từ chối tham gia nghiên cứu.

Những người đi học, nghỉ hậu sản, vắng mặt trong thời gian thu thập số liệu.

**Phương pháp nghiên cứu**

**Thiết kế nghiên cứu.** Nghiên cứu cắt ngang có phân tích

**Cỡ mẫu.** Sử dụng công thức tính cỡ mẫu cho một tỉ lệ

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

Trong đó: n: số lượng bác sĩ được điều tra  
p: tỷ lệ bác sĩ có động lực làm việc (chọn p = 85,5%) dựa theo Nghiên cứu của Nguyễn Việt Triều (2015) về “Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Minh Hải Cà Mau năm 2015” cho thấy có 85,5% có động lực làm việc (5).

α: chọn mức ý nghĩa thống kê 0,05

$Z^2_{(1-\alpha/2)}$ : hệ số tin cậy tại mức ý nghĩa thống

kê α=5% (tra bảng Z= 1,96)

d: sai số chấp nhận được, chọn d = 0,05

Áp dụng công thức trên ta được:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,855 \times (1 - 0,855)}{0,05^2} = 190,5$$

Dựa trên công thức trên thì số lượng thu thập là 191 người, hạn chế sai số và loại bỏ các mẫu không phù hợp chúng tôi tiến hành lấy mẫu thêm 7% và làm tròn là 204 người.

**Xử trí số liệu.** Các số liệu sẽ được mã hóa, nhập liệu và phân tích theo phương pháp thống kê y học, lập bảng vẽ biểu đồ, sử dụng các phần mềm EpiData 3.1; SPSS 22.0.

**III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

Qua phát vấn 204 bác sĩ BVĐKTT Tiền Giang và phỏng vấn sâu về động lực làm việc, chúng tôi thu được một số kết quả sau:

**Bảng 1. Thực trạng động lực làm việc dưới góc độ động lực chung**

Nội dung	Điểm tự đánh giá của bác sĩ N (%)					TB±ĐLC
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm	
Tôi cảm thấy có động lực để làm việc chăm chỉ hết sức có thể	4 (2,0%)	12 (5,9%)	84 (41,2%)	80 (39,2%)	24 (11,8%)	3,53 ± 0,85
Tôi đi làm công việc này chỉ để được lãnh lương vào cuối tháng	12 (5,9%)	26 (12,7%)	87 (42,6%)	47 (23,0%)	32 (15,7%)	3,30 ± 1,07
Tôi chọn công việc này vì nó đảm bảo cho cuộc sống của tôi được ổn định lâu dài	20 (9,8%)	75 (36,8%)	80 (39,2%)	23 (11,3%)	6 (2,9%)	2,61 ± 0,92

**Nhận xét:** Yếu tố động lực chung có điểm trung bình là 3,15 ± 0,48 điểm

**Bảng 2. Thực trạng động lực làm việc dưới góc độ sức khỏe**

Nội dung	Điểm tự đánh giá của bác sĩ N (%)					TB ±ĐLC
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm	
Cảm thấy mệt mỏi vào cuối mỗi ngày	6 (2,9%)	15 (7,4%)	80 (39,2%)	63 (30,9%)	40 (19,6%)	3,57 ± 0,98
Buổi sáng thức dậy cảm thấy uể oải với công việc	4 (2,0%)	15 (7,4%)	85 (41,7%)	61 (29,9%)	39 (19,1%)	3,57 ± 0,95

**Nhận xét:** Yếu tố sức khỏe có điểm trung bình là 3,57 ± 0,00 điểm

**Bảng 3. Thực trạng động lực làm việc dưới góc độ môi quan hệ nơi làm việc**

Nội dung	Điểm tự đánh giá của bác sĩ N (%)					TB ±ĐLC
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm	
Nhìn chung, rất hài lòng với công việc	2 (1,0%)	15 (7,4%)	87 (42,6%)	78 (38,2%)	22 (10,8%)	3,50±0,82
Không hài lòng với các đồng nghiệp	7(3.4%)	13(6.4%)	46(22,5%)	74(36.3%)	64(31.4%)	3,86±1,04
Hài lòng với người quản lý	3(1,5%)	6(2,9%)	59(28,9%)	80(39,2%)	56(27,5%)	3,88±0,90

**Nhận xét:** Yếu tố môi quan hệ nơi làm việc có điểm trung bình là 3,75 ± 0,21 điểm

**Bảng 4. Thực trạng động lực làm việc dưới góc độ hài lòng với công việc**

Nội dung	Điểm tự đánh giá của bác sĩ N (%)					TB ±ĐLC
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm	
Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	2 (1,0%)	10 (4,9%)	96 (47,1%)	72 (35,3%)	24 (11,8%)	3,52 ± 0,80
Hài lòng với giá trị công việc	1	7	74	85	37	3,74 ± 0,81

mình làm	(0,5%)	(3,4%)	(36,3%)	(41,7%)	(18,1%)	
Cảm thấy công việc ở Bệnh viện là có giá trị	8 (3,9%)	25 (12,3%)	55 (27,0%)	69 (33,8%)	47 (23,0%)	3,60 ± 1,09

**Nhận xét:** Yếu tố hài lòng với công việc có điểm trung bình là 3,62 ± 0,11 điểm

**Bảng 5. Thực trạng động lực làm việc dưới góc độ cam kết với tổ chức**

Nội dung	Điểm tự đánh giá của bác sĩ N (%)					TB ±ĐLC
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm	
Tự hào khi được làm việc cho Bệnh viện	2 (1,0%)	8 (3,9%)	85 (41,7%)	77 (37,7%)	32 (15,7%)	3,63 ± 0,83
Nhận thấy giá trị của bản thân và giá trị của Bệnh viện là tương đồng	1 (0,5%)	21 (10,3%)	106 (52,0%)	62 (30,4%)	14 (6,9%)	3,33 ± 0,77
Vui vì làm việc ở Bệnh viện này hơn là làm ở những cơ sở khác	3 (1,5%)	11 (5,4%)	100 (49,0%)	66 (32,4%)	24 (11,8%)	3,48 ± 0,83
Cảm thấy bản thân có sự cam kết cao với Bệnh viện	5 (2,5%)	29 (14,2%)	89 (43,6%)	50 (24,5%)	31 (15,2%)	3,36 ± 0,99
Bệnh viện đã truyền cảm hứng để tôi làm tốt công việc của mình	4 (2,0%)	22 (10,8%)	103 (50,5%)	54 (26,5%)	21 (10,3%)	3,32 ± 0,87

**Nhận xét:** Yếu tố cam kết với tổ chức có điểm trung bình là 3,42 ± 0,13 điểm

**Bảng 6. Thực trạng động lực làm việc dưới góc độ sự tận tâm**

Nội dung	Điểm tự đánh giá của bác sĩ N (%)					TB±ĐLC
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm	
Có thể tin tưởng và dựa vào đồng nghiệp	5 (2,5%)	15 (7,4%)	76 (37,3%)	69 (33,8%)	39 (19,1%)	3,60 ± 0,96
Luôn hoàn thành công việc hiệu quả và chính xác	1 (0,5%)	5 (2,5%)	75 (36,8%)	100 (49,0%)	23 (11,3%)	3,68 ± 0,72
Là một nhân viên chăm chỉ	0	2 (1,0%)	94 (46,1%)	83 (40,7%)	25 (12,3%)	3,64 ± 0,71
Làm những việc thấy cần phải làm mà không cần ai nhắc nhở	0	1 (0,5%)	75 (36,8%)	95 (46,6%)	33 (16,2%)	3,78 ± 0,71

**Nhận xét:** Yếu tố tận tâm có điểm trung bình là 3,68 ± 0,08 điểm

**Bảng 7. Thực trạng động lực làm việc góc độ tuân thủ giờ giấc và sự tham gia**

Nội dung	Điểm tự đánh giá của bác sĩ N (%)					TB ±ĐLC
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm	
Đi làm việc luôn đúng giờ	0	1(0,5%)	87(42,6%)	80(39,2%)	36(17,6%)	3,74±0,75
Thường nghỉ việc	1(0,5%)	7(3,4%)	36(17,6%)	68(33,3%)	92(45,1%)	4,19±0,88
Thỉnh thoảng tôi đi làm muộn cũng không sao	2 (1,0%)	8 (3,9%)	48 (23,5%)	72 (35,3%)	74 (36,3%)	4,02±0,92

**Nhận xét:** Yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia có điểm trung bình là 3,98 ± 0,23 điểm

**Bảng 8. Động lực làm việc theo các nhóm đối tượng**

Nhóm	Nội dung	N	Tỷ lệ (%)
Nhóm Quản lý	Chưa có động lực làm việc	1	20
	Có động lực làm việc	4	80
Nhóm Kiểm nhiệm	Chưa có động lực làm việc	1	3,3
	Có động lực làm việc	29	96,7
Nhóm Chuyên môn	Chưa có động lực làm việc	21	12,7
	Có động lực làm việc	144	87,3
Tổng số	Chưa có động lực làm việc	21	11,3
	Có động lực làm việc	181	88,7

**Nhận xét:** động lực làm việc của các bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện có động lực làm việc chiếm tỷ lệ 88,7%. Trong đó nhóm Kiểm nhiệm có kết quả cho thấy động lực làm việc cao nhất chiếm 96,7%, động lực làm việc thấp nhất là nhóm Quản lý chiếm 80%.

#### IV. BÀN LUẬN

Qua nghiên cứu 204 bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang chúng tôi thu được kết quả như sau: Tỷ lệ bác sĩ nam trong nghiên cứu này là 61,3%, còn lại là nữ giới. Tuổi đời của đa số các bác sĩ tham gia nghiên cứu đều trẻ hơn so với độ tuổi trung bình là 35,7. Người lớn tuổi nhất là 60 tuổi người trẻ nhất là 25 tuổi. Tỷ lệ bác sĩ có độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm đến 50,5%. Điều này cho thấy bác sĩ Bệnh viện đang có một đội ngũ bác sĩ trẻ trung đông đảo, nếu phát huy tốt nguồn lực này thì Bệnh viện sẽ có sự ổn định để phát triển trong một thời gian rất dài. Về thâm niên công tác thì số bác sĩ có thâm niên công tác dưới 10 năm chiếm tỷ lệ lớn 67,2%, trong khi số bác sĩ có thâm niên công tác trên 10 năm chỉ chiếm tỷ lệ khoảng 1/3 (32,8%). Điều này cho thấy rằng không gian phát triển của lực lượng bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa trung tâm Tiền Giang là rất lớn, tuy nhiên quá trình phát triển cần phải chú trọng đến kinh nghiệm thực tế cũng như sự quan tâm của các thể hệ đi trước và ban lãnh đạo Bệnh viện. Số bác sĩ đã lập gia đình chiếm tỷ lệ 57,4% trong khi đó số bác sĩ chưa lập gia đình chiếm 41,7%. Tỷ lệ bác sĩ có trình độ sau đại học vẫn còn thấp chiếm 37,3%, Đa số vẫn là các bác sĩ có trình độ đại học. Và có đến 80,9% số bác sĩ đảm nhiệm công tác chuyên môn, số lượng bác sĩ kiêm nhiệm chiếm 14,7%. Thu nhập trung bình của các bác sĩ đang công tác tại BVĐKTT Tiền Giang xoay quanh mức từ 5-10 triệu/ tháng khi chiếm tỷ lệ lớn 56,4%. Chỉ có 8,3% số bác sĩ là có thu nhập trên 10 triệu/ tháng.

**Yếu tố động lực chung.** Kết quả nghiên cứu điểm trung bình của yếu tố động lực chung là 3,15 điểm, cho thấy các bác sĩ có động lực làm việc nhưng chỉ ở mức trung bình. Kết quả này thấp hơn so với nghiên cứu của tác giả Phạm Thanh Tuyền trên 171 bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2018 (3,33 điểm) <sup>(4)</sup>, Trần Tường Vi (3,64 điểm) trên 132 bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Trà Vinh năm 2018 <sup>(6)</sup>. Trong bối cảnh mà dịch Covid-19 ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động của các cơ sở y tế trên cả nước thì việc đảm bảo thu nhập để chi tiêu cho gia đình dường như đã được chú trọng hơn đối với các Bác sĩ. Đặc biệt khi họ không thể làm thêm ngoài giờ, khám thêm tại phòng khám tư của mình và BVĐKTT Tiền Giang lại là đơn vị tự chủ về tài chính.

**Yếu tố sức khỏe.** Điểm trung bình của yếu tố sức khỏe là 3,57 điểm. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của tác giả Phạm Thanh

Tuyền (2,85 điểm) <sup>(4)</sup>, Trần Tường Vi (2,91 điểm) <sup>(6)</sup>. Cả 2 tiểu mục của Yếu tố sức khỏe này đều là tiểu mục có câu hỏi "âm tính", như vậy cho thấy các bác sĩ có động lực làm việc tương đối cao đối với Yếu tố sức khỏe. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe của nhân viên y tế nói chung và các bác sĩ nói riêng trong tình hình dịch bệnh những tháng vừa qua. Trong đó có thể kể đến công tác phòng, chống dịch bất kể thời gian ngày đêm; phải làm việc trong môi trường độc hại cao, bận trang phục phòng hộ ít nhất 4 tiếng mỗi ngày; và họ lại không thể nghỉ ngơi vì hầu như họ là người duy nhất có thể làm việc mang về nguồn thu nhập cho gia đình trong thời gian qua.

**Yếu tố môi trường nơi làm việc.** Điểm trung bình của Yếu tố môi trường nơi làm việc là 3,75 điểm. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của tác giả Phạm Thanh Tuyền (3,62 điểm) <sup>(4)</sup>, Trần Tường Vi (3,02 điểm) <sup>(6)</sup>. Số điểm này cho thấy các bác sĩ chỉ có động lực ở mức khá cao đối với Yếu tố môi trường nơi làm việc. Công việc của ngành y bình thường đã đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ với nhau từ bác sĩ cho đến Điều dưỡng. Và trong bối cảnh dịch bệnh này thì mối quan hệ này càng được thắt chặt hơn nữa: người ra tuyến đầu xông pha chống dịch, người ở lại vừa gồng gánh công việc để lại vừa phải sẵn sàng chi viện khi cần thiết.

**Yếu tố hài lòng với công việc.** Sự hài lòng với công việc có tác động rất lớn đến động lực làm việc của các bác sĩ nói riêng và bất kỳ người lao động nào. Khi họ có được sự hài lòng về công việc thì họ sẽ có thái độ, hành vi tốt hơn, tận tâm cống hiến nhiều hơn và sẽ chủ động trao đổi bản thân để có thể làm tốt hơn công việc của mình. Điểm trung bình của Yếu tố hài lòng với công việc là 3,62 điểm. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của tác giả Phạm Thanh Tuyền (3,55 điểm) <sup>(4)</sup> và Trần Tường Vi (3,74 điểm) <sup>(6)</sup>. Điều này cho thấy các bác sĩ tương đối hài lòng với công việc hiện tại của mình.

**Yếu tố cam kết với tổ chức.** Điểm trung bình của yếu tố cam kết với tổ chức là 3,42 điểm. Cho thấy sự cam kết giữa các bác sĩ với Bệnh viện chưa cao. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của tác giả Trần Tường Vi (3,21 điểm) <sup>(6)</sup> và nghiên cứu của tác giả Phạm Thanh Tuyền (3,34 điểm) <sup>(4)</sup>. Đây là điều mà Ban lãnh đạo Bệnh viện cần phải đặc biệt chú ý để giải quyết nếu không sẽ ảnh hưởng rất lớn đến mục tiêu phát triển lâu dài của bệnh viện.

**Yếu tố tận tâm.** Sự tận tâm trong công việc là một đức tính quan trọng đối với bất kỳ người lao động nào, đặc biệt là ngành y tế Y tế thì sự

tận tâm này càng quan trọng hơn nữa. Vì phải có sự tận tâm với nghề, tận tâm với người bệnh thì người nhân viên y tế mới có thể làm tốt công việc của mình - một công việc ảnh hưởng rất lớn đối với xã hội. Kết quả nghiên cứu cho thấy điểm trung bình của Yếu tố tận tâm là 3,68 điểm. Điều này cho thấy sự tận tâm đối với công việc của các bác sĩ tại thời điểm khảo sát chỉ ở mức trên trung bình. Có lẽ một phần là do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên công tác phòng, chống dịch cũng tác động đến rất nhiều hoạt động của Bệnh viện, các bác sĩ phải làm rất nhiều công việc cùng thời điểm nên đôi lúc chưa tận tâm với nhiệm vụ chính của mình

#### **Yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia.**

Việc tuân thủ giờ giấc làm việc của nhân viên y tế nói chung và bác sĩ nói riêng là điều bắt buộc tại bất kỳ cơ sở y tế nào. Việc chậm trễ, có thể làm ảnh hưởng đến công việc của đồng nghiệp và đặc biệt hơn, nghiêm trọng hơn là ảnh hưởng đến sức khỏe, sinh mạng bệnh nhân. Bên cạnh đó, việc tuân thủ giờ giấc của mỗi cá nhân còn là một trong những tiêu chí bình bầu thi đua hàng tháng, hàng quý và đánh giá thành tích vào cuối năm. Kết quả nghiên cứu cho thấy điểm trung bình của yếu tố tuân thủ giờ giấc và sự tham gia là 3,98 điểm. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của tác giả Trần Tường Vi (3,75 điểm) <sup>(6)</sup> và Phạm Thanh Tuyền (3,55 điểm) <sup>(4)</sup>. Cho thấy việc tuân thủ giờ giấc và tham gia trong công việc của bác sĩ tại BVĐKTT Tiền Giang là cao hơn so với nơi thực hiện nghiên cứu của 2 tác giả trên.

**Động lực làm việc.** Động lực làm việc của các bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện có động lực làm việc chiếm tỷ lệ 88,7%. Trong đó nhóm Kiểm nhiệm có kết quả cho thấy động lực làm việc cao nhất chiếm 96,7%, động lực làm việc thấp nhất là nhóm Quản lý chiếm 80%. Vì hầu hết các bác sĩ sau khi ra trường đều muốn được cống hiến khả năng chuyên môn của mình hơn là chuyển sang làm công tác quản lý. Nhóm Kiểm nhiệm vừa có thể cống hiến được khả năng chuyên môn, kinh nghiệm của mình vừa làm nhiệm vụ công tác quản lý nên họ hài lòng hơn với công việc của mình. Kết quả này cao hơn kết quả nghiên cứu của các tác giả: Cao Huy Tùng (50,1%) tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Thuận năm 2018 <sup>(3)</sup>, Trần Tường Vi (13,6%) tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Trà Vinh năm 2018 <sup>(6)</sup> và Phạm Thanh Tuyền (60,6%) tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang 2018 <sup>(4)</sup> nhưng thấp hơn tác giả Khúc Thị Thanh Vân (91,2%) tại Bệnh viện Việt Nam - Thụy Điển Uông Bí năm 2019 <sup>(2)</sup>.

## **V. KẾT LUẬN**

Tỉ lệ nam/nữ là 1,63/1. Nhóm tuổi ≤ 30 chiếm 50,5%. bác sĩ có thâm niên công tác dưới 10 năm chiếm 67,2%, 41,7% đối tượng nghiên cứu chưa kết hôn. Trình độ đại học chiếm 62,7%, trình độ sau đại học là 37,3%. Đối tượng nghiên cứu là người thu nhập chính của gia đình chiếm 54,4%. Khoảng 35,3% đối tượng nghiên cứu có mức thu nhập trung bình/ tháng dưới 5 triệu đồng, mức thu nhập từ 5 triệu trở lên là 56,4%, chỉ có 8,3% đối tượng nghiên cứu có mức thu nhập trên 10 triệu/ tháng. bác sĩ làm công tác quản lý chiếm 17,2%, còn lại là nhân viên. Các đối tượng lao động đã là biên chế chiếm tỷ lệ 27,94%, còn lại là hợp đồng có thời hạn và không xác định thời hạn với 72,06%.

Tỷ lệ các bác sĩ đang công tác tại BVĐKTT Tiền Giang có động lực làm việc là 88,7%. Trong đó nhóm kiểm nhiệm có động lực làm việc cao nhất chiếm 96,7%, động lực làm việc thấp nhất là nhóm Quản lý chiếm 80%. Với 7 yếu tố của Động lực làm việc thì yếu tố có động lực làm việc cao nhất là yếu tố Tuân thủ giờ giấc và sự tham gia có điểm trung bình cao nhất với 3,98 điểm, thấp nhất là ở nhóm yếu tố "Động lực chung" với 3,15 điểm.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- Bộ Chính trị (2005)** Nghị quyết số 46-NQ/TW ngày 23 tháng 02 năm 2005 của Bộ Chính trị về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới, Government Document, 19.
- Trần Thị Mai Oanh, Trần Đức Thuận, Tạ Đăng Hưng (2018)** Tổng quan Quốc gia Việt Nam về Nhân lực Y tế Viện Chiến lược và Chính sách Y tế, 50.
- Cao Huy Tùng (2018)** Động lực làm việc của bác sĩ và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Thuận năm 2018, Luận văn Chuyên khoa II Tổ chức Quản lý y tế, Trường Đại học Y tế Công cộng.
- Phạm Thanh Tuyền (2018)** Động lực và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của Bác sĩ Bệnh viện Đa khoa Kiên Giang năm 2018, Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng.
- Nguyễn Việt Triều (2015)** "Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Minh Hải Cà Mau năm 2015", Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng.
- Trần Tường Vi (2018)** Động lực và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của Bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Trà Vinh năm 2018, Luận văn Thạc sĩ Quản lý Bệnh viện, Trường Đại học Y tế Công cộng.
- Mbindyo, P. M., et al (2009)** "Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya". Hum Resour Health, 7, p 40.
- WHO (2006)** "The world health report 2006: working together for health, WHO Press, Geneva".