



Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên

Nguyễn Thị Nhung¹, Lê Thị Duyên¹, Phạm Thị Thuỳ Trang¹, Phí Thị Minh Phương¹,
Lê Thị Thu¹, Hoàng Lan Hương¹, Nguyễn Thị Thu¹, Huỳnh Thị Trang¹, Lê Thị Vân¹, Nguyễn Văn Quảng¹
¹Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Timescity

TÓM TẮT

Mục tiêu: Xác định một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên tỉnh Bắc Giang. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện trên 205 nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên tỉnh Bắc Giang, trong thời gian từ tháng 8/2024 đến tháng 7/2025. Số liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền, sử dụng thang đo gồm 51 tiêu mục. Số liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS; sử dụng kiểm định Chi-square hoặc Fisher's exact test để xác định mối liên quan. **Kết quả:** Nhân viên y tế có động lực làm việc chiếm 59%. Một số yếu tố có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc gồm trình độ học vấn, loại hợp đồng lao động, chức vụ, tình trạng là lao động chính và mức thu nhập ($p < 0,05$). Cụ thể, nhân viên có trình độ sau đại học có khả năng có động lực làm việc cao hơn 11,25 lần so với nhóm trung cấp ($OR = 11,25$; CI 95%: 3,02-41,89); nhóm có hợp đồng không thời hạn cao hơn 2,66 lần so với hợp đồng có thời hạn ($OR = 2,66$; CI 95%: 1,48-4,79); nhóm giữ chức vụ trưởng/phó cao hơn 8,81 lần so với nhân viên ($OR = 8,81$; CI 95%: 3,00-25,84). Nhân viên là lao động chính có khả năng có động lực làm việc cao hơn 4,01 lần so với nhóm không phải lao động chính ($OR = 4,01$; CI 95%: 2,18-7,39). Về thu nhập, nhóm có thu nhập dưới 8 triệu đồng/tháng có khả năng có động lực làm việc cao hơn 2,71 lần so với nhóm thu nhập 8-15 triệu đồng/tháng ($OR = 2,71$; CI 95%: 1,41-5,19). **Kết luận:** Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên ở mức khá. Kết quả cho thấy cần tăng cường các chính sách tạo động lực, chú trọng cải thiện thu nhập và phúc lợi, bảo đảm sự ổn định việc làm, tạo cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp, đồng thời tăng cường ghi nhận phù hợp đối với nhân viên y tế.

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

Factors related to the work motivation of healthcare workers at Son Uyen General Hospital

Nguyen Thi Nhung¹, Le Thi Duyen¹, Pham Thi Thuy Trang¹, Phi Thi Minh Phuong¹,
Le Thi Thu¹, Hoang Lan Huong¹, Nguyen Thi Thu¹, Huynh Thi Trang¹, Le Thi Van¹, Nguyen Van Quang¹
¹Vinmec Times City International Hospital

ABSTRACT

Objectives: To identify factors associated with work motivation among healthcare workers at Son Uyen General Hospital, Bac Giang Province. **Methods:** A cross-sectional descriptive study was conducted among 205 healthcare workers working at Son Uyen General Hospital, Bac Giang Province, from August 2024 to July 2025. Data were collected using a self-administered questionnaire comprising 51 items. Data were analyzed using SPSS software. The Chi-square test or Fisher's exact test was used to assess associations between relevant factors and work motivation. **Results:** 59% of healthcare workers were found to be motivated. Factors showing a statistically significant association with work motivation included educational attainment, type of employment contract, position, status as the primary breadwinner, and income level ($p < 0.05$). Specifically, staff with postgraduate qualifications were 11.25 times more likely to be motivated than those with intermediate-level qualifications ($OR = 11.25$; 95% CI : 3.02–41.89); those with indefinite-term contracts were 2.66 times more likely to be motivated than those with fixed-term contracts ($OR = 2.66$; 95% CI : 1.48–4.79); and those holding head or deputy-head positions were 8.81 times more likely to be motivated than general staff ($OR = 8.81$; 95% CI : 3.00–25.84). Staff who were primary breadwinners were 4.01 times more likely to be motivated than those who were not ($OR = 4.01$; 95% CI : 2.18–7.39). Regarding income, the group earning less than 8 million VND/month was 2.71 times more likely to be motivated than the group earning 8–15 million VND/month ($OR = 2.71$; 95% CI : 1.41–5.19). **Conclusion:** Work motivation among healthcare workers at Son Uyen General Hospital was relatively high. The findings indicate a need to strengthen motivation-enhancing policies, with particular attention to improving income and welfare benefits, ensuring job stability, providing opportunities for training and professional development, and strengthening appropriate recognition of healthcare workers.

Keywords: Work motivation; healthcare workers; associated factors.

Tác giả: Nguyễn Thị Nhung
Email: v.nhungnt33@vinmec.com
DOI: 10.54436/jns.2026.04.1306

Ngày nhận bài: 14/5/2026
Ngày hoàn thiện: 21/8/2026
Ngày đăng bài: 22/8/2026

ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc (DLLV) của nhân viên y tế (NVYT) là một trong những yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả hoạt động của cơ sở khám chữa bệnh, chất lượng cung cấp dịch vụ và sự gắn bó của nhân viên với tổ chức. Trong môi trường y tế, NVYT thường phải đối mặt với cường độ lao động cao, áp lực chuyên môn, trách nhiệm đối với tính mạng người bệnh và những yêu cầu ngày càng cao về chất lượng chăm sóc. Do đó, duy trì DLLV ở mức cao không chỉ có ý nghĩa đối với sự hài lòng và sức khỏe nghề nghiệp của NVYT mà còn góp phần bảo đảm chất lượng và an toàn trong chăm sóc người bệnh. Nghiên cứu của D'Alleva và cộng sự cho thấy DLLV có mối liên quan đáng kể với sức khỏe nghề nghiệp của NVYT, qua đó nhấn mạnh vai trò của động lực đối với sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực y tế ¹.

Trên thế giới, vấn đề DLLV của NVYT ngày càng được quan tâm trong bối cảnh hệ thống y tế phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực, áp lực công việc và nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng gia tăng. Động lực thấp có thể dẫn đến giảm hiệu suất công việc, giảm sự gắn kết với tổ chức và ảnh hưởng bất lợi đến chất lượng dịch vụ y tế. Tổng quan hệ thống của Muthuri và cộng sự cho thấy DLLV của NVYT chịu tác động đồng thời của nhiều nhóm yếu tố, bao gồm thu nhập và chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, sự hỗ trợ của lãnh đạo, cơ hội phát triển nghề nghiệp và các yếu tố thuộc môi trường tổ chức ².

Tại Việt Nam, DLLV của NVYT cũng là vấn đề đáng quan tâm do hệ thống y tế đang phải đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng lớn trong điều kiện nguồn nhân lực và nguồn lực tài chính còn có những hạn chế. Nghiên cứu của Dieleman

và cộng sự tại khu vực nông thôn miền Bắc Việt Nam cho thấy các yếu tố vật chất và phi vật chất đều có vai trò trong việc tạo động lực cho NVYT, trong đó thu nhập, điều kiện làm việc, sự ghi nhận và cơ hội phát triển nghề nghiệp là những yếu tố quan trọng ³. Các nghiên cứu gần đây tại Việt Nam cho thấy DLLV của NVYT có liên quan đến đặc điểm cá nhân, công việc và chế độ đãi ngộ. Nghiên cứu của Nguyễn Văn Hoạt tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội năm 2023, nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City cũng cho thấy DLLV chịu sự chi phối của nhiều yếu tố thuộc môi trường và đặc điểm công việc ^{4,5}. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Võ Quốc Trăn và cộng sự tại Trung tâm Y tế huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang cho thấy việc xác định các yếu tố liên quan đến DLLV có ý nghĩa quan trọng trong xây dựng các giải pháp quản lý và duy trì nguồn nhân lực y tế ⁶.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về DLLV của NVYT tại Việt Nam, kết quả giữa các cơ sở y tế có thể khác nhau do đặc điểm về quy mô bệnh viện, mô hình hoạt động, điều kiện làm việc, cơ chế quản lý, chính sách thu nhập và đặc điểm nguồn nhân lực. Đặc biệt, chưa có nhiều nghiên cứu đánh giá một cách hệ thống DLLV của NVYT tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên và các yếu tố liên quan trong bối cảnh thực tế của bệnh viện. Việc xác định mức độ DLLV và các yếu tố liên quan sẽ cung cấp bằng chứng thực tiễn cho nhà quản lý trong việc xây dựng chính sách nhân sự phù hợp, cải thiện môi trường làm việc, nâng cao sự gắn bó của NVYT và góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Vì vậy, nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu: *Mô tả một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên.*

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu: Nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên tỉnh Bắc Giang.

Tiêu chuẩn lựa chọn: NVYT tự nguyện tham gia nghiên cứu. NVYT đã ký hợp đồng lao động chính thức (hết thời gian thử việc 2 tháng)

Tiêu chuẩn loại trừ: NVYT đang đi học, nghỉ ốm, nghỉ thai sản, nghỉ phép tại thời điểm thu thập số liệu.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu thực hiện tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên tỉnh Bắc Giang từ tháng 8/2024 đến tháng 07/2025.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang

Cỡ mẫu: Cỡ mẫu xác định dựa trên công thức tính cỡ mẫu ước lượng tỷ lệ trong nghiên cứu mô tả:

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

Trong đó: n: Cỡ mẫu tối thiểu cần nghiên cứu. Với độ tin cậy 95% thì $\alpha = 0,05$, hệ số $Z_{1-\alpha/2} = 1,96$. Sai số ước lượng trong nghiên cứu chọn $d = 0,05$. p là tỷ lệ động lực làm việc cao dựa theo nghiên cứu của tác giả theo nghiên cứu Nguyễn Thành Nam và cộng sự⁵, chọn $p = 0,85$ thay số vào công thức tính ra $n = 195$. Ước tính tỷ lệ số phiếu khảo sát bị loại ra khỏi nghiên cứu khi có câu trả lời không hợp lệ là 5% nên chọn 205 NVYT tại thời điểm khảo sát nghiên cứu.

Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu thuận tiện. Mời nhân viên y tế đáp ứng tiêu chuẩn lựa chọn và tiêu chuẩn loại trừ trên tham gia phát vấn theo bộ công cụ có sẵn trong khoảng thời gian từ tháng 4/2025 đến tháng 5/2025, theo lịch làm việc của nhân

viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên tỉnh Bắc Giang đến khi đủ cỡ mẫu 205 nhân viên y tế thì dừng.

Bộ công cụ nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi trong nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam và cộng sự⁵ về động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Quốc tế Vinmec Times City năm 2023 với hệ số Cronbach alpha là 0.795.

Bộ công cụ nghiên cứu được xây dựng dựa trên các nhóm nội dung đánh giá động lực làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế. Bộ công cụ gồm 03 phần:

Phần Thông tin chung: gồm 12 câu hỏi (A1-A12), thu thập các đặc điểm cá nhân, nghề nghiệp và kinh tế - xã hội của đối tượng nghiên cứu, bao gồm giới tính, năm sinh, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, thời gian công tác, chức danh nghề nghiệp, loại hợp đồng lao động, chức vụ, bộ phận công tác, vai trò lao động chính trong gia đình và mức thu nhập.

Phần Các yếu tố tạo động lực/thúc đẩy: gồm 24 câu hỏi (B1-B24), được chia thành 4 yếu tố: Công việc được giao, gồm 9 câu; Sự thừa nhận thành tích, gồm 7 câu; Cơ hội phát triển, gồm 4 câu; và (4) Sự thành đạt, gồm 4 câu .

Phần Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc: gồm 27 câu hỏi (C1-C27), được chia thành 5 yếu tố: Điều kiện làm việc, gồm 3 câu ; Quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp, gồm 6 câu; Chính sách và chế độ quản trị, gồm 8 câu; (4) Quản lý, giám sát, gồm 5 câu ; và Tiền lương/phụ cấp, gồm 5 câu .

Các câu hỏi đánh giá được đo lường bằng thang Likert 5 mức, từ 1 = Rất không đồng ý đến 5 = Rất đồng ý. Điểm của từng yếu tố được tính bằng tổng hoặc điểm trung bình của các câu hỏi thuộc yếu tố tương

ứng; điểm càng cao phản ánh mức độ đồng thuận càng cao đối với nội dung được đánh giá. Điểm số của từng yếu tố được tính bằng điểm trung bình của các tiểu mục thuộc yếu tố đó; điểm động lực làm việc chung được xác định dựa trên tổng điểm của 51 tiểu mục. Với 51 tiểu mục, tổng điểm lý thuyết dao động từ 51 đến 255 điểm. Đối tượng được phân loại có động lực làm việc khi tổng điểm đạt từ 191,25 điểm trở lên (tương đương 75% tổng điểm tối đa ⁵⁾ và chưa/có động lực thấp khi tổng điểm dưới 191,25 điểm. Đối với từng tiểu mục, điểm ≥ 4 được xác định là mức có động lực và điểm < 4 là mức không có động lực.

Phương pháp phân tích số liệu: Số liệu sau khi thu thập được kiểm tra, làm sạch, mã hóa và nhập vào phần mềm SPSS để phân tích. Các biến định tính được trình bày bằng tần số (n) và tỷ lệ phần trăm (%). Xác định

mối liên quan sử dụng kiểm định Chi-square (χ^2) hoặc Fisher's exact test; biểu thị bằng tỷ số chênh (OR) và khoảng tin cậy 95% (KTC 95%). Giá trị $p < 0,05$ được xác định là có ý nghĩa thống kê.

Đạo đức của nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện bảo đảm các nguyên tắc đạo đức trong nghiên cứu y sinh học và được sự đồng ý của Ban Giám đốc Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên. Đối tượng nghiên cứu được cung cấp đầy đủ thông tin về mục đích, nội dung, phương pháp tiến hành, lợi ích và những bất tiện có thể xảy ra khi tham gia nghiên cứu. Việc tham gia hoàn toàn tự nguyện; đối tượng có quyền từ chối hoặc dừng tham gia tại bất kỳ thời điểm nào mà không ảnh hưởng đến công việc, quyền lợi hoặc quá trình công tác tại bệnh viện. Thông tin thu thập được bảo mật tuyệt đối, chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học.

KẾT QUẢ

Bảng 1. Động lực làm việc của nhân viên y tế tham gia nghiên cứu (n = 205)

Động lực làm việc	Yếu tố thành phần	Min-Max	ĐTB $\pm$ SD
Yếu tố thúc đẩy	Công việc được giao	9-45	4,08 $\pm$ 0,93
	Sự thừa nhận thành tích	7-35	3,93 $\pm$ 0,91
	Đào tạo và phát triển	4-20	3,99 $\pm$ 0,93
	Giá trị nghề nghiệp	4-20	4,01 $\pm$ 0,90
Yếu tố duy trì	Điều kiện làm việc	3-15	4,00 $\pm$ 0,89
	Quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp	6-30	3,98 $\pm$ 0,89
	Chính sách và chế độ quản trị	8-40	3,98 $\pm$ 0,88
	Quản lý, giám sát	5-25	3,99 $\pm$ 0,87
	Thu nhập và phúc lợi	5-25	3,78 $\pm$ 0,93
Động lực làm việc chung		Có động lực làm việc (n,%)	Không có động lực làm việc (n,%)
		121 (59%)	84 (49%)

Bảng 1 cho thấy 121/205 người (59,0%) có động lực làm việc. Trong các yếu tố thúc đẩy, công việc được giao có điểm trung bình cao nhất ($4,08 \pm 0,93$), tiếp đến là giá trị nghề nghiệp ($4,01 \pm 0,90$). Đối với các yếu tố duy trì, điều kiện làm việc có điểm trung bình cao nhất ($4,00 \pm 0,89$), trong khi thu nhập và phúc lợi thấp nhất ($3,78 \pm 0,93$).

Bảng 2. Một số yếu tố liên quan giữa động lực làm việc và đặc điểm nhân khẩu/xã hội của nhân viên y tế (n = 205)

Nội dung		Động lực làm việc		OR (95% CI)	p
		Có n (%)	Không n (%)		
Giới tính	Nam	44 (62,9%)	26 (37,1%)	0,78 (0,43-1,41)	0,422
	Nữ	77 (57%)	58 (43%)		
Nhóm tuổi	< 35 tuổi	72 (26,7%)	55 (43,3%)	1,29 (0,72-2,30)	0,386
	≥ 35 tuổi	49 (62,8%)	29 (37,2%)		
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	24 (52,2%)	22 (47,8%)	1,83 (0,94-3,57)	0,073
	Đã kết hôn	57 (37,3%)	96 (62,7%)		
	Đã ly dị/Góa	3 (50%)	3 (50%)	1,09 (0,19-5,98)	0,92
Trình độ học vấn	Trung cấp*	10 (40%)	15 (60%)	2 (0,79-5,01)	0,139
	Cao đẳng	44 (57,1%)	33 (42,9%)		
	Đại học	37 (53,6%)	32 (46,4%)	1,73 (0,68-4,39)	0,246
	Sau đại học	30 (88,2%)	4 (11,8%)	11,25 (3,02-41,89)	0,000

*Nhóm so sánh

Bảng 2 cho thấy trình độ học vấn có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc của nhân viên y tế ($p < 0,001$). Nhân viên có trình độ sau đại học có khả năng có động lực làm việc cao hơn 11,25 lần so với nhóm trung cấp (OR = 11,25; KTC 95%: 3,02-41,89). Các yếu tố giới tính, nhóm tuổi và tình trạng hôn nhân chưa ghi nhận mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc ($p > 0,05$). Trong đó, nhóm độc thân có xu hướng có động lực cao hơn nhóm đã kết hôn (OR = 1,83), nhưng sự khác biệt chưa có ý nghĩa thống kê ($p = 0,073$).

Bảng3. Một số yếu tố liên quan giữa động lực làm việc và đặc điểm công việc của nhân viên y tế (n = 205)

Nội dung			Động lực làm việc		OR (95% CI)	P
			Có n (%)	Không n (%)		
Kinh nghiệm làm việc	< 1 năm*		15 (50%)	15 (50%)	0,69 (0,27-1,72)	0,426
	Từ 1 – 3 năm		29 (59,2%)	20 (40,8%)		
	> 3 năm		40 (31,7%)	86 (68,3%)	2,15 (0,95-4,82)	
Loại hợp đồng lao động	Có thời hạn		33 (44%)	42 (56%)	2,66 (1,48-4,79)	0,001
	Không thời hạn		88 (67,7%)	42 (32,3%)		
Chức vụ	Trưởng/phó		37 (90,2%)	4 (9,8%)	8,81 (3,0-25,84)	0,000
	Nhân viên		84 (51,2%)	80 (48,8%)		

*Nhóm so sánh

Bảng 3 cho thấy loại hợp đồng lao động và chức vụ có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc của nhân viên y tế ($p < 0,05$). Nhân viên có hợp đồng không thời hạn có khả năng có động lực làm việc cao hơn 2,66 lần so với nhóm hợp đồng có thời hạn (OR = 2,66; KTC 95%: 1,48-4,79; $p = 0,001$). Nhân viên giữ chức vụ trưởng/phó có khả năng có động lực làm việc cao hơn 8,81 lần so với nhóm nhân viên (OR=8,81; KTC 95%: 3,00-25,84; $p < 0,001$). Kinh nghiệm làm việc chưa ghi nhận mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc ($p > 0,05$).

Bảng 4. Một số yếu tố liên quan giữa động lực làm việc và đặc điểm tài chính của nhân viên y tế (n = 205)

Nội dung		Động lực làm việc		OR (95% CI)	P
		Có n (%)	Không n (%)		
Lao động chính	Có	95 (70,4%)	40 (29,6%)	4,01 (2,18-7,39)	0,000
	Không	26 (37,1%)	44 (62,9%)		
Thu Nhập	< 8 triệu/tháng*	56 (70%)	24 (30%)	2,71 (1,41-5,19)	0,003
	8-15 triệu/tháng	37 (46,2%)	43 (53,8%)		
	> 15 triệu/tháng	28 (62,2%)	17 (37,8%)	1,41 (0,65-3,05)	

*Nhóm so sánh

Bảng 4 cho thấy lao động chính và thu nhập có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc của nhân viên y tế ($p < 0,05$). Nhân viên là lao động chính trong gia đình có khả năng có động lực làm việc cao hơn 4,01 lần so với nhóm không phải lao động chính ($OR = 4,01$; KTC 95%: 2,18-7,39; $p < 0,001$). Về thu nhập, nhóm có thu nhập < 8 triệu đồng/tháng có khả năng có động lực làm việc cao hơn 2,71 lần so với nhóm thu nhập 8–15 triệu đồng/tháng ($OR = 2,71$; KTC 95%: 1,41-5,19; $p = 0,003$). Nhóm có thu nhập > 15 triệu đồng/tháng chưa ghi nhận mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc ($p = 0,375$).

BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên cho thấy đa số nhân viên vẫn duy trì động lực làm việc. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Văn Hoạt và cộng sự⁴ (2023) thực hiện trên 312 nhân viên y tế tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội, trong đó khoảng 62,5% NVYT có động lực làm việc tốt, còn lại 37,5% ở mức thấp hoặc trung bình, nghiên cứu của Nguyễn Văn Biên và cộng sự⁷ (2023) trên 180 NVYT tại Trung tâm Y tế huyện Bù Đăng, Bình Phước ghi nhận 58,3% có động lực làm việc cao, trong khi 41,7% chưa đạt mức mong muốn. Ngoài ra, nghiên cứu của tổng quan của Muthuri tại khu vực Đông Phi cũng cho thấy tỷ lệ NVYT có động lực làm việc dao động từ 50% đến 70%, tùy theo bối cảnh hệ thống y tế và điều kiện làm việc². Từ kết quả trên, bệnh viện cần tiếp tục duy trì các yếu tố đang tạo động lực cho NVYT, đồng thời tập trung cải thiện môi trường làm việc, giảm tải áp lực công việc, nâng cao chế độ đãi ngộ và tăng cường các hình thức ghi nhận, khen thưởng kịp thời.

Kết quả nghiên cứu cho thấy trong các đặc điểm nhân khẩu-xã hội, trình độ học

vấn có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc, trong khi giới tính, nhóm tuổi và tình trạng hôn nhân không ghi nhận mối liên quan có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$). NVYT có trình độ sau đại học có tỷ lệ ĐLLV cao nhất, đạt 88,2%, và có khả năng có ĐLLV cao gấp 11,25 lần so với nhóm trung cấp ($p < 0,001$). Kết quả này cho thấy trình độ chuyên môn cao có thể là một yếu tố quan trọng gắn với mức độ động lực nghề nghiệp của NVYT tại bệnh viện. Kết quả về trình độ học vấn phù hợp với nghiên cứu của Dieleman và cộng sự khi nghiên cứu các yếu tố tạo động lực cho NVYT tại miền Bắc Việt Nam, trong đó cơ hội phát triển chuyên môn, được học tập và phát triển nghề nghiệp là những yếu tố có vai trò quan trọng đối với động lực làm việc. Trong nghiên cứu tổng quan hệ thống của Muthuri và cộng sự cho thấy các cơ hội phát triển nghề nghiệp, môi trường tổ chức và sự ghi nhận có thể góp phần duy trì động lực của NVYT².

Kết quả nghiên cứu này cho thấy loại hợp đồng lao động và chức vụ có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với ĐLLV, trong khi kinh nghiệm làm việc không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$). Kết quả tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Văn Hoạt và nghiên cứu của Nguyễn Thanh Nam các yếu tố liên quan đến sự ổn định nghề nghiệp, môi trường làm việc và đặc điểm công việc được ghi nhận là những yếu tố quan trọng đối với ĐLLV của NVYT^{4,5}. Nghiên cứu của Dieleman và cộng sự cũng cho thấy sự ổn định trong công việc, điều kiện làm việc và các yếu tố liên quan đến tổ chức có vai trò quan trọng trong việc duy trì động lực của NVYT³. Gepke và cộng sự cũng cho thấy động lực của nhân viên y tế có mối liên hệ với hành vi nghề nghiệp và chất lượng chăm sóc, trong đó các yếu tố thuộc tổ chức và quản lý có vai trò đáng kể⁸.

Do đó, đối với cán bộ quản lý, cần phát huy vai trò lãnh đạo, trao quyền phù hợp và ghi nhận đóng góp; đối với nhân viên, cần tạo cơ hội tham gia đào tạo, phát triển chuyên môn và thăng tiến công bằng nhằm duy trì ĐLLV lâu dài.

Trong nghiên cứu lao động chính trong gia đình và mức thu nhập có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với ĐLLV. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Dieleman và cộng sự tại Việt Nam, trong đó thu nhập và các yếu tố vật chất được xác định là những thành phần quan trọng của động lực làm việc của NVYT³. Tương tự, nghiên cứu của Nguyễn Văn Hoạt và cộng sự tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội cho thấy các yếu tố liên quan đến thu nhập và chế độ đãi ngộ có vai trò nhất định đối với ĐLLV của NVYT⁴. Mối liên quan giữa việc là lao động chính và ĐLLV có thể được lý giải bởi trách nhiệm kinh tế của cá nhân đối với gia đình. Những NVYT là nguồn thu nhập chính có thể có nhu cầu duy trì việc làm ổn định cao hơn, đồng thời nhận thức rõ hơn về trách nhiệm nghề nghiệp và thu nhập của mình. Tuy nhiên ĐLLV không chỉ phụ thuộc vào thu nhập mà còn chịu ảnh hưởng của các yếu tố phi tài chính như sự ghi nhận, quan hệ đồng nghiệp, môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp^{9,10}. Vì vậy, bệnh viện cần bảo đảm chính sách tiền lương, phụ cấp và phúc lợi phù hợp với khối lượng và trách nhiệm công việc; đồng thời quan tâm đến các yếu tố như môi trường làm việc, ghi nhận thành tích, cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Sơn Uyên với 59,0% nhân viên có động lực làm việc, 41,0% chưa có động lực.

Một số yếu tố có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc gồm trình độ học vấn, loại hợp đồng lao động, chức vụ, tình trạng là lao động chính và mức thu nhập ($p < 0,05$). Bệnh viện cần tăng cường các chính sách tạo động lực, tập trung vào cải thiện thu nhập và phúc lợi, bảo đảm sự ổn định việc làm, tạo cơ hội đào tạo-thăng tiến và ghi nhận phù hợp đối với NVYT. Đồng thời, cần đánh giá động lực làm việc định kỳ để kịp thời xác định các nhóm có nguy cơ giảm động lực và triển khai các giải pháp can thiệp phù hợp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. D'Alleva A, Coco A, Pelusi G, Gatti C, Bussotti P, Lazzari D, Bracci M, Minelli A, Gasperini B, Prospero E. Impact of Work Motivation on Occupational Health in Healthcare Workers. *Healthcare*. 2023; 11(23):3056. <https://doi.org/10.3390/healthcare11233056>
2. Muthuri RNDK, Senkubuge F, Hongoro C. Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare*. 2020; 8(2):164. <https://doi.org/10.3390/healthcare8020164>
3. Dieleman, M., Cuong, P.V., Anh, L.V. et al. Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Hum Resour Health* 1, 10 (2003). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-1-10>
4. Nguyễn Văn Hoạt, Mai Kim Anh, Lưu Nguyễn Lan Anh và cộng sự. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội năm 2023. *Tạp Chí Nghiên cứu Y học* 181 (8):102-12. <https://doi.org/10.52852/tcncyh.v181i8.2647>

5. Nguyễn Thanh Nam, Dương Thị Hải, Hà Thị Thuần và cộng sự. Một số yếu tố Liên Quan động lực làm việc của nhân Viên Y Tế tại Bệnh viện Đa Khoa quốc Tế Vinmec Times City năm 2023. Tạp Chí Khoa học Điều dưỡng 8 (06):155-66. <https://doi.org/10.54436/jns.2025.06.1173>.
6. Võ Quốc Trăn, Trần Thị Lý, Đào Văn Dũng. Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại Trung Tâm Y Tế Huyện An Minh, Tỉnh Kiên Giang Năm 2020-2021. Tạp Chí Y học Cộng đồng 63 (5). <https://doi.org/10.52163/yhc.v63i5.436>.
7. Nguyễn Văn Biên, Lã Ngọc Quang, Nguyễn Xuân Bái. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Trung Tâm y tế huyện Bù Đăng, Tỉnh Bình Phước năm 2023. Tạp chí Y học Việt Nam, 533(2). <https://doi.org/10.51298/vmj.v533i2.7948>
8. Gepke L. Veenstra, Kirsten F. A, A. Dabekaussen. Health care professionals' motivation, their behaviors, and the quality of hospital care: A mixed-methods systematic review. Health Care Management Review 47(2):p 155-167, April/June 2022. DOI: 10.1097/HMR.0000000000000284
9. Tô Hoàng Thít, Lê Quang Trí. Động lực làm việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở và một số yếu tố ảnh hưởng tại tỉnh Đồng Tháp năm 2024, Tạp Chí Khoa học Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng, 32, tr 89–96. doi: 10.59294/HIUIS.32.2024.701.
10. DươngThị Bình Minh, Lưu Thị Nguyên, Bùi Thanh Tâm và cộng sự. Động lực làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Bắc Thăng Long, Hà Nội năm 2024 và một số yếu tố liên quan. Tạp chí Khoa học Điều dưỡng 8, no. 06 (Tháng Mười 28, 2025): 15–22. DOI: 10.54436/jns.2025.06.1089.