

# Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Trường Đại học Trà Vinh

Nguyễn Tấn Nhật Minh  
Trường Đại học Trà Vinh

Thời gian qua, đại dịch Covid 19 bùng phát khắp các tỉnh thành trong cả nước, đội ngũ nhân viên y tế các địa phương trong đó có đội ngũ nhân viên y tế của bệnh viện trường Đại học Trà Vinh phải làm việc rất vất vả để khám, chữa bệnh và điều trị cho người dân. Vậy động lực nào đã giúp họ gắn bó làm việc và có trách nhiệm với công tác khám chữa bệnh cho người dân tại tỉnh Trà Vinh.

## 1. Mở đầu

Động lực làm việc là yếu tố then chốt để tăng cường sự nỗ lực phấn đấu làm việc của người lao động nhằm đạt được mục tiêu nhất định. Tạo động lực làm việc là vấn đề được các đơn vị, tổ chức quan tâm hàng đầu bởi vì nó là nguồn gốc thúc đẩy tăng năng suất lao động và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Cơ sở dịch vụ y tế là nơi cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và đời sống người dân trong đó đội ngũ cán bộ, nhân viên y tế là yếu tố then chốt quyết định chất lượng dịch vụ. Bệnh viện trường Đại học Trà Vinh với tổng số hơn 155 cán bộ và nhân viên y tế được chia thành 10 khoa chuyên khoa đã thực hiện sứ mệnh “Mang đến cơ hội chăm sóc sức khỏe và điều trị bệnh chất lượng cho Cộng đồng” và cam kết chăm sóc sức khỏe người dân bằng sự Tận tâm - Minh bạch - Sáng tạo - Thân thiện. Bệnh viện Trường Đại học Trà Vinh (TVU) là bệnh viện đa khoa tuyến III, trực thuộc Trường Đại học Trà Vinh. Công tác khám, chữa bệnh bảo hiểm y tế (KCB BHYT) được liên thông tuyến huyện trên địa bàn trong tỉnh và các huyện lân cận ngoài tỉnh, áp dụng từ tháng 3/2019.

## 2. Cơ sở lý thuyết về động lực và tạo động lực cho người lao động

### 2.1. Khái niệm động lực và vai trò của tạo động lực

Theo Pinder (2014), “động lực làm việc là tập hợp các yếu tố tác động từ bên trong và bên ngoài của một cá nhân, chúng tạo lên, dẫn dắt và duy trì hành vi liên quan đến công việc, hành động của con người”. Kreitner and Kinicki (2009) cho rằng, động lực lao động là một quá trình tâm lý mà nó định hướng cá nhân theo mục đích nhất định. Như vậy, tạo động lực làm việc là cá nhân hay tổ chức đưa ra các biện pháp, các chính sách, công cụ quản lý tác động hoặc gây ảnh hưởng đến các cá nhân, người lao động nhằm định hướng họ sẵn sàng đem kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và lòng nhiệt huyết cống

hiến cho các cá nhân, tổ chức đó. Hay nói cách khác tạo động lực làm việc chính là các biện pháp nhằm thỏa mãn nhu cầu của người lao động trong từng điều kiện cụ thể.

Tạo động lực lao động có vai trò đối với doanh nghiệp, người lao động và đối với xã hội.

Đối với doanh nghiệp: Doanh nghiệp không chỉ nhận được thành quả cuối cùng là tối đa hóa lợi nhuận doanh nghiệp mà cái doanh nghiệp nhận được khi tạo động lực cho người lao động đó là sự gắn kết trong toàn thể người lao động, người lao động sẽ gắn bó với doanh nghiệp, sẵn sàng đem công sức của mình ra để phục vụ doanh nghiệp, đưa doanh nghiệp phát triển hơn nữa thông qua những sáng kiến, những ý tưởng do chính người lao động tạo dựng lên.

- Đối với người lao động: Việc doanh nghiệp tạo động lực cho người lao động trước hết giúp người lao động hiểu được tầm quan trọng của mình, biết được sự quan tâm từ phía ban lãnh đạo trong việc đáp ứng các nhu cầu để từ đó người lao động cảm thấy tự tin hơn, có trách nhiệm hơn, lao động hăng say hơn để hoàn thành mục tiêu của cá nhân, bộ phận và của doanh nghiệp.

- Đối với xã hội: Khi người lao động được tạo động lực làm việc, đời sống vật chất tinh thần của họ được đảm bảo, xã hội sẽ ngày càng phát triển, văn minh, cuộc sống cá nhân và gia đình hạnh phúc, người lao động đóng góp công sức để phát triển bản thân, phát triển doanh nghiệp và nhiệm vụ cao cả hơn và phát triển đất nước.

### 2.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của người lao động

- Tiền lương và các chế độ phúc lợi xã hội: Đây là yếu tố quan trọng, nó đảm bảo rằng người lao động sẽ nhận được phần lương xứng đáng với công sức họ bỏ ra, khi đó người lao động cảm nhận được sự ghi nhận từ phía doanh nghiệp, đó là động lực giúp họ thăng hoa trong công việc. Thuyết tạo động lực dựa trên nhu cầu của Maslow cho thấy cần thiếu

hiểu các nhu cầu sinh lý của nhân viên, bao gồm: lương bổng, lợi ích, sức khỏe và cơ sở y tế, nhà ở và phương tiện đi lại, môi trường làm việc thoải mái.

- Bản chất công việc: Khi người lao động được thực hiện những công việc mà họ cảm thấy thú vị thì khi đó nó sẽ tạo cho người lao động một tinh thần làm việc thoải mái, tự do sáng tạo, tự đưa ra cho mình những thách thức, những mục tiêu để vượt qua trên cơ sở phù hợp với năng lực của bản thân. Theo Wright (2003), nếu nhân viên không nhận thức được công việc của họ là quan trọng và có ý nghĩa họ sẽ có ít lý do để có động lực lao động để thực hiện công việc của họ. Để làm điều này, các tổ chức có thể thuyết phục nhân viên rằng công việc của họ là quan trọng bằng cách cung cấp một số lý do thuyết phục cho các nhiệm vụ của họ.

- Thăng tiến và phát triển nghề nghiệp: Được thể hiện qua những cơ hội giúp người lao động nâng cao kỹ năng, nâng cao kiến thức và có cơ hội đạt được những vị trí quan trọng trong tổ chức. Cơ hội học tập và phát triển nghề nghiệp là những gì liên quan đến nhận thức của nhân viên về được đào tạo và bổ nhiệm vào các vị trí cao hơn phát triển nghề nghiệp trong tổ chức. Nhân viên mong muốn được biết những thông tin về điều kiện, chính sách phát triển nghề nghiệp của công ty, cơ hội được phát triển. Theo Jiang & Klein (2000), người lao động sẽ gắn bó với tổ chức khuyến khích các cơ hội nghề nghiệp thông qua học hỏi và khả năng có thể áp dụng những kỹ năng mới đó vào công việc.

- Môi trường làm việc: Các đơn vị đảm bảo người lao động của họ được cung cấp đầy đủ các nguồn lực làm việc, họ được làm việc trong một môi trường an toàn, thân thiện. Đối với một doanh nghiệp có môi trường làm việc tốt sẽ là yếu tố tạo điều kiện thuận lợi thúc đẩy năng suất làm việc của nhân viên, tạo điều kiện cho nhân viên phát triển năng lực, kỹ năng chuyên môn. môi trường làm việc tốt sẽ dẫn đến một doanh nghiệp có văn hóa nội bộ tốt, từ đó giúp thu hút được nhiều ứng viên sáng giá không chỉ vì thu nhập, chế độ phúc lợi mà chính vì môi trường làm việc tốt tại doanh nghiệp.

### 3. Thực trạng động lực làm việc tại Bệnh viện trường Đại học Trà Vinh

Bệnh viện Trường Đại học Trà Vinh được thành lập và phát triển trên cơ sở Phòng khám Đa khoa thuộc Trường Đại học Trà Vinh. Bệnh viện Trường Đại học Trà Vinh với mô hình mới về khám bệnh, chữa bệnh và cung cấp dịch vụ y tế chất lượng cao kết hợp với công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội.

Ngoài chức năng chính là khám bệnh, chữa bệnh, Bệnh viện Trường Đại học Trà Vinh còn là cơ sở đào tạo thực hành cho sinh viên khối ngành khoa học

sức khỏe tại Trường Đại học Trà Vinh; nghiên cứu khoa học, tham gia các công trình nghiên cứu về y tế cộng đồng, dịch tễ học, trong công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu, phối hợp với các cơ sở y tế trong tỉnh thường xuyên thực hiện nhiệm vụ phòng bệnh, phòng dịch; tuyên truyền và giáo dục sức khỏe cho cộng đồng. Bệnh viện có đội ngũ nhân sự có chuyên môn cao, trang thiết bị và cơ sở hạ tầng phù hợp với quy mô hoạt động cho phép.

Hiện tổng số cán bộ, viên chức và người lao động của bệnh viện là 155 người được chia ra như sau:

**Bảng 1. Đội ngũ lao động của bệnh viện trường Đại học Trà Vinh**

Chức danh	Số lượng (Người)
Bác sĩ (hạng II, III)	38
Điều dưỡng hạng III, IV	57
Dược hạng III, IV	10
Kỹ thuật Y hạng III, IV	11
Y sĩ hạng IV	06
Hộ sinh hạng IV	05
Kỹ thuật viên hạng IV	02
Các chức danh khác	26

Nguồn: Phòng tổ chức nhân sự - Bệnh viện trường Đại học Trà Vinh

Để đánh giá thực trạng động lực làm việc, tác giả thực hiện khảo sát 155 cán bộ, nhân viên y tế tại bệnh viện Trường Đại học Trà Vinh cho kết quả như sau:

Thứ nhất, động lực làm việc của người lao động dưới góc độ tiền lương và các chế độ phúc lợi lao động.

**Bảng 2. Ý kiến của người lao động về tiền lương**

Ý kiến của người lao động	Kết quả đánh giá
Lương được trả xứng đáng với năng lực	2.36
Lương cạnh tranh so với các bệnh viện khác	2.20
Có khoản thu nhập tăng thêm theo quý	2.30
Được tăng lương trước hạn khi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	2.15

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Bảng 2 cho thấy nhìn chung cán bộ nhân viên y tế của bệnh viện đánh giá ở mức trung bình về mức độ hài lòng của mình đối với tiền lương. Mức lương bình quân của nhân viên y tế là 7-9 triệu đồng/tháng; của Bác sỹ từ 10-15 triệu đồng/tháng. Trong đại dịch Covid 19, đội ngũ nhân viên y tế làm việc rất vất vả nhưng chế độ tiền lương không có sự thay đổi nhiều. Có một số ý kiến của nhân viên y tế cho rằng “Đời sống của anh em bệnh viện gặp quá nhiều khó khăn. Mỗi ngày đi làm áp lực căng thẳng lắm mà kinh tế không có”.

Hiện bệnh viện có 10 khoa chuyên khoa và các phòng ban, thì đội ngũ nhân viên y tế của phòng cấp cứu phải làm việc rất vất vả chịu nhiều áp lực thì phía gia đình của bệnh nhân. Do đó, bộ phận này thường xuyên có sự biến động nhân lực, nhân viên y tế xin thôi việc hoặc xin điều chuyển sang các bộ phận khác.

Thứ hai, động lực làm việc của người lao động đánh giá dưới góc độ môi trường làm việc

Bệnh viện trường Đại học Trà Vinh được thành lập từ năm 2019, cung cấp dịch vụ y tế chất lượng



chăm sóc sức khỏe cho nhân dân. Hệ thống cơ sở vật chất mới, với máy móc, trang thiết bị hiện đại.

Trường Đại học Trà Vinh đã mạnh dạn đầu tư cho khoa Y-Dược và bệnh viện trường ĐH Trà Vinh với khu điều trị nội trú 50 giường chuẩn chất lượng, phòng khám đa khoa, khu khám & điều trị răng hàm mặt, phòng khám nhi, phòng khám y học cổ truyền... được đầu tư trang thiết bị hiện đại, để khám, điều trị bệnh theo nhu cầu góp phần giảm tải tại các bệnh viện. Đây cũng là nơi nghiên cứu khoa học về y học, đào tạo cán bộ y tế và là cơ sở thực hành cho sinh viên khoa Y-Dược trường ĐH Trà Vinh thực tập, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình đào tạo tại Trường theo hướng kết hợp giữa “Giảng dạy – thực hành – nghiên cứu – rèn luyện y đức”.

Bệnh viện có phòng khám đa khoa, Khu khám và điều trị răng hàm mặt, phòng khám nhi, phòng khám y học cổ truyền được đầu tư trang thiết bị điều trị bệnh tân tiến, chuẩn đoán bằng hình ảnh hiện đại theo công nghệ Nhật Bản, Hàn Quốc như: máy CT Scan, chụp X – quang toàn cảnh PANORAMA, các máy chụp cắt lớp – CT, chụp chóp răng, chụp bán phần, toàn phần và đầy đủ các thiết bị mô phỏng tiền lâm sàng, hệ thống cạo vôi răng, đèn halogen. Chuẩn đoán, điều trị các bệnh lý từ đơn giản đến phức tạp về răng, miệng như: nhổ răng, điều trị bệnh u và sưng hàm, cấy Implant,... và thẩm mỹ kỹ thuật cao. Với khát vọng để cho mọi người dân đều có thể tiếp cận dịch vụ y tế chất lượng cao với chi phí hợp lý, đội ngũ nhân viên y tế Bệnh viện vẫn đang nỗ lực không ngừng để xây dựng một hệ thống y tế hiện đại, toàn diện, với sự đầu tư chuyên sâu về cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật và nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tổng số danh mục kỹ thuật Bệnh viện đã được phê duyệt hiện tại hơn 3.680 danh mục, trong đó Bệnh viện thực hiện được hơn 90% các kỹ thuật đúng tuyến, còn lại gần 07% các kỹ thuật cao thuộc tuyến trên, nhưng Bệnh viện có khả năng thực hiện được do có nguồn nhân lực kết nối, hỗ trợ từ các bệnh viện tuyến trên và được đầu tư trang thiết bị y tế hiện đại.

Kết quả khảo sát cho thấy 100% cán bộ nhân viên y tế của bệnh viện từ các phòng đến các khoa chuyên môn rất hài lòng với điều kiện làm việc. Đó cũng là động lực giúp cho người lao động gắn bó và làm việc lâu dài.

Thứ ba, động lực làm việc của người lao động thông qua công việc.

Bệnh viện trường Đại học Trà Vinh có 08 khoa, 05 phòng chức năng. Đội ngũ lao động được bố trí sắp xếp vào các phòng ban theo chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo. Các phòng chức năng bao gồm phòng kế hoạch tổng hợp, phòng Tổ chức hành chính, phòng Điều dưỡng, phòng Kế toán – tài chính,

phòng Vật tư và thiết bị y tế.

Đội ngũ bác sỹ có đầy đủ chứng chỉ hành nghề theo từng chuyên khoa riêng biệt và có nhiều năm kinh nghiệm trong công tác đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh, đào tạo nhân lực y tế, phòng chống dịch bệnh và nghiên cứu khoa học, triển khai ứng dụng khoa học, công nghệ, kỹ thuật hiện đại phục vụ người bệnh trên địa bàn tỉnh Trà Vinh và các vùng lân cận.

Thứ tư, động lực làm việc của người lao động thông qua mối quan hệ nơi làm việc và mức độ cam kết với tổ chức

Công việc của ngành y đòi hỏi sự hợp tác với nhau từ bác sỹ cho đến điều dưỡng và trong bối cảnh dịch bệnh thì mối quan hệ càng được thắt chặt hơn nữa, người ra tuyến đầu xông pha chống dịch, người ở lại gồng gánh công việc và vừa phải sẵn sàng chỉ viện khi cần thiết. Bệnh viện mới được thành lập từ lãnh đạo bệnh viện đến lãnh đạo các khoa đều sẵn sàng chia sẻ và lắng nghe ý kiến của đội ngũ cán bộ và nhân viên cấp dưới để tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, chuyên tâm. Sự tận tâm với nghề, tận tâm với người bệnh thì nhân viên y tế mới có thể làm tốt công việc của mình - một công việc có ảnh hưởng rất lớn đối với xã hội.

Như vậy, có thể thấy rằng có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, nhân viên y tế của Bệnh viện trường Đại học Trà Vinh. Qua hơn ba năm phát triển nhìn chung đội ngũ lao động của bệnh viện cũng khá hài lòng với các chính sách, môi trường làm việc tại bệnh viện. Trong giai đoạn phát triển đó bệnh viện đã cùng cả nước chung tay phòng chống dịch bệnh Covid 19, góp phần đẩy lùi dịch bệnh và bảo vệ sức khỏe của nhân dân./.

## Tài liệu tham khảo

Kreitner, R. & Kinicki, A. 2009. Organizational Behaviour, McGraw Hill Higher Education.

Locke, E. A. & Latham, G. P. 2002. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Maier & Lawler 1973. “Motivation in work organizations”. Belmont, Calif: Brooks/Cole, 61-88.

Wright, B. 2001. Public sector working motivation: A review of the current literature and a revised conceptual model. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11 (4), 559 - 586.

Tài liệu của Bệnh viện trường Đại học Trà Vinh