

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện huyện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk năm 2019

Nguyễn Đức Thành¹, Chu Huyền Xiêm^{1*}, Bùi Thị Mỹ Anh¹, Nguyễn Văn Mạnh²,
Tạ Thị Kim Huệ³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Nghiên cứu nhằm mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Huyện Krông Pắc, Tỉnh Đắk Lắk năm 2019.

Phương pháp nghiên cứu: Thiết kế mô tả cắt ngang kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính được tiến hành qua phát vấn 65 điều dưỡng, 10 cuộc phỏng vấn sâu, 5 cuộc thảo luận nhóm từ tháng 4 - 8/2019 tại bệnh viện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk.

Kết quả: Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc tương đối cao, khoảng 88,7%. Động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc là $4,08 \pm 0,7$ điểm, yếu tố cam kết với tổ chức là $4,17 \pm 0,62$ điểm, yếu tố tận tâm là $4,41 \pm 0,58$ điểm. Một số yếu tố tác động tích cực tới động lực là điều kiện làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp lãnh đạo, bố trí công việc phù hợp, hệ thống đánh giá. Yếu tố hạn chế động lực làm việc là lương, phụ cấp còn thấp.

Kết luận: Bệnh viện cần thực hiện các biện pháp duy trì và thúc đẩy động lực làm việc của điều dưỡng trên cơ sở kết quả nghiên cứu để tăng cường hiệu quả cung cấp các dịch vụ cho người bệnh.

Từ khoá: Động lực làm việc, yếu tố ảnh hưởng, điều dưỡng.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế, trong đó có nhân lực điều dưỡng, được coi là một trong những thành phần cơ bản và quan trọng nhất của hệ thống y tế (1). Động lực làm việc là yếu tố tác động gián tiếp hoặc trực tiếp quyết định đến chất lượng của các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện công việc. Trên thế giới cũng như ở Việt Nam đã có một số nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của điều dưỡng chưa cao do ảnh hưởng của nhiều yếu tố cả tích cực và không tích cực như lương thưởng, môi trường làm việc, quan

hệ với đồng nghiệp, lãnh đạo, đánh giá công việc...(1-4).

Bệnh viện Huyện Krông Pắc là Bệnh viện Đa khoa hạng III, với quy mô 300 giường bệnh, gồm có 8 khoa, 4 phòng chức năng và 171 nhân viên y tế. Trong thời gian qua, bệnh viện đã có nhiều cố gắng để tăng hiệu quả hoạt động, tuy nhiên vẫn còn nhiều vấn đề cần quan tâm như tinh thần thái độ phục vụ chưa tốt, chưa đảm bảo thời gian làm việc,... Trong đó điều dưỡng là nhóm bị phản ánh nhiều nhất. Vì vậy, để nâng cao chất lượng nhân lực, cải thiện hiệu quả công việc, chúng



*Địa chỉ liên hệ: Chu Huyền Xiêm

Email: chx@huph.edu.vn

¹Trường Đại học Y tế công cộng

²Bệnh viện huyện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk

³Bệnh viện Phụ sản Hà Nội

Ngày nhận bài: 07/7/2020

Ngày phản biện: 13/7/2020

Ngày đăng bài: 29/9/2020

tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu: *Mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Huyện Krông Pắc, Tỉnh Đắk Lắk năm 2019.*

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu:

Mô tả cắt ngang kết hợp định lượng và định tính.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu:

- Thời gian: Từ tháng 4 - 8/2019.

- Địa điểm: Bệnh viện Huyện Krông Pắc, Tỉnh Đắk Lắk.

Đối tượng nghiên cứu

Điều dưỡng và cán bộ lãnh đạo quản lý tại bệnh viện.

Cỡ mẫu, chọn mẫu

Nghiên cứu định lượng: chọn toàn bộ 65 điều dưỡng làm việc tại bệnh viện.

Nghiên cứu định tính: chọn 01 Lãnh đạo bệnh viện, 03 lãnh đạo phòng (Kế hoạch tổng hợp, Tổ chức cán bộ, Điều dưỡng); 06 điều dưỡng trưởng và 6 nhóm điều dưỡng (mỗi nhóm 5 người) tại 6 khoa lâm sàng.

Biến số nghiên cứu

Nghiên cứu gồm nhóm biến số về động lực làm việc gồm 10 tiểu mục chia làm 3 nhóm yếu tố (hài lòng với công việc, cam kết, yên tâm với công việc) và nhóm biến số, chủ đề về yếu tố ảnh hưởng gồm thông tin chung của điều dưỡng (tuổi, giới, trình độ...), thu nhập, điều kiện làm việc, chính sách quản lý, thành tích, đào tạo, mối quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên, thăng tiến.

Công cụ và phương pháp thu thập

Số liệu định lượng: Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi thiết kế sẵn để phát vấn cho 65 điều dưỡng.

Số liệu định tính: Tiến hành 10 cuộc phỏng vấn sâu dựa trên hướng dẫn phỏng vấn tương ứng trong thời gian từ 45 – 60 phút; 6 cuộc thảo luận nhóm với điều dưỡng tại 6 khoa lâm sàng.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu định lượng: Được nhập vào phần mềm Epi data 3.1 và phân tích bằng SPSS20.0.

Số liệu định tính: Được gỡ băng, mã hóa 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 Quyết định số 249/2019/YTCC-HD3.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành trên toàn bộ 65 điều dưỡng tại bệnh viện huyện Krông Pắc, Tỉnh Đắk Lắk, trong đó tỉ lệ nữ chiếm tỷ lệ chủ yếu: 90,8%, nam chỉ có 9,2%. Điều dưỡng ở độ tuổi từ 30 - 40 là cao nhất, chiếm 46,2%. Trình độ của điều dưỡng lần lượt là trung cấp chiếm 56,9%, đại học chiếm 30,8%, cao đẳng chiếm 12,3%. Đa số điều dưỡng đã có gia đình (hiện đang sống cùng vợ/chồng - 83,1%) và có thu nhập dưới 5 triệu đồng/tháng (58,5%). Tỉ lệ cao nhất là điều dưỡng có thâm niên công tác từ 5 - < 10 năm (43,1%) và trong biên chế (78,5%). Hầu hết điều dưỡng của bệnh viện làm ở bộ phận lâm sàng (83,1%) và là nhân viên (98,5%).

Động lực làm việc của điều dưỡng tại bệnh viện huyện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk năm 2019

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

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n(%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
		1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm		
A1	Có động lực làm việc	0 (0)	3 (4,6)	8 (12,3)	29 (44,6)	25 (38,5)	4,17	0,82
A2	Rất hài lòng với công việc	0 (0)	0 (0)	17 (26,2)	31 (47,6)	17 (26,2)	4,00	0,73
A3	Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của mình	0 (0)	0 (0)	11 (16,9)	38 (58,5)	16 (24,6)	4,07	0,65
Yếu tố hài lòng với công việc chung							4,08	0,73

Điểm trung bình hài lòng tương đối cao 4.08 ($\pm 0,73$) điểm. Tỷ lệ điều dưỡng trả lời đồng ý và rất đồng ý với nhận định “*có động lực làm việc*” và “*hài lòng với cơ hội sử dụng*

khả năng của mình” là bằng nhau: chiếm tỷ lệ 83.1%. Còn yếu tố hài lòng với công việc đang làm chỉ có 73.9% điều dưỡng “đồng ý và rất đồng ý” ở tiểu mục này.

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

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n(%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
		1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm		
B1	Công việc của bệnh viện khiến bản thân cảm thấy có giá trị	0 (0)	0 (0)	11 (16,9)	38 (58,5)	16 (24,6)	4,08	0,64
B2	Tự hào khi làm việc ở bệnh viện	0 (0)	0 (0)	8 (12,3)	36 (55,4)	21 (32,3)	4,20	0,64
B3	Vui khi làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở các cơ sở khác	0 (0)	0 (0)	7 (10,8)	35 (53,8)	23 (35,4)	4,25	0,63
B4	Bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình	0 (0)	0 (0)	6 (9,2)	42 (64,6)	17 (26,2)	4,17	0,57
Yếu tố cam kết với tổ chức chung							4,17	0,62

Điểm trung bình các yếu tố cam kết với tổ chức ở mức 4.17 ($\pm 0,62$) điểm, trong đó đạt điểm cao nhất là tiểu mục điều dưỡng cảm thấy “*Vui khi làm việc ở bệnh viện này hơn là làm ở các cơ sở khác*” ($4.25 \pm 0,63$ điểm). Tỷ lệ điều dưỡng trả lời đồng ý và rất đồng ý cao

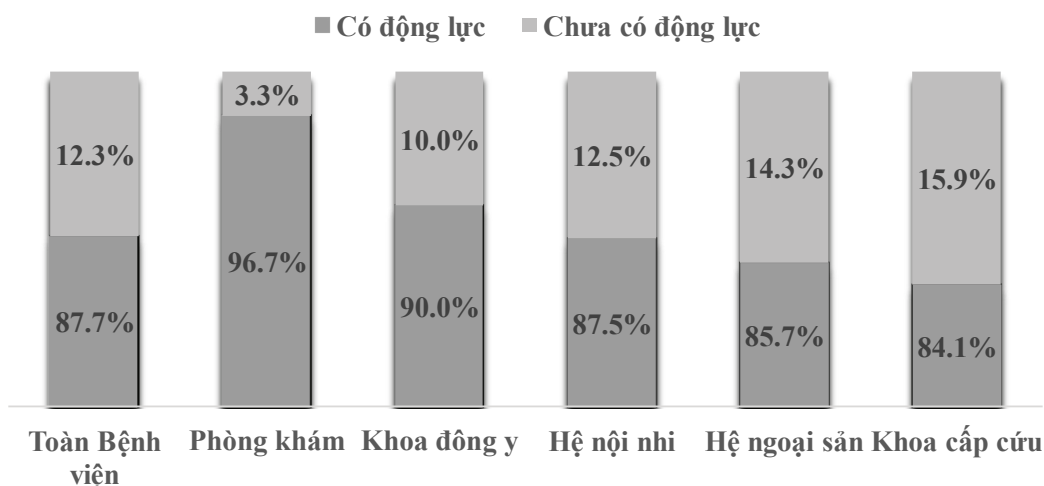
nhất với nhận định “*Bệnh viện đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc*” chiếm 90,8%, thấp nhất là “*Công việc của bệnh viện khiến bản thân cảm thấy có giá trị*” chiếm 83,1% và hai nhận định còn lại ở mức lần lượt là 87,7% và 89,2%.

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

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n(%)					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 chính xác	0 (0)	0 (0)	3 (4,6)	32 (4,2)	30 (46,2)	4,42	0,58
C2	Bản thân là nhân viên chăm chỉ	0 (0)	0 (0)	4 (6,2)	30 (46,1)	31 (47,7)	4,42	0,61
C3	Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	0 (0)	0 (0)	2 (3,1)	35 (53,8)	28 (43,1)	4,40	0,55
Yếu tố sự tận tâm chung							4,41	0,58

Điểm các yếu tố về sự tận tâm khá tương đồng nhau và đạt trung bình ở mức 4.41 ($\pm 0,58$) điểm. Tỷ lệ điều dưỡng trả lời đồng ý và rất đồng ý cao nhất với nhận định “*Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc*” chiếm 96,9%, thứ hai

là “*Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình: hiệu quả và chính xác*” chiếm 95,4%, nhưng chỉ có 93,9% điều dưỡng nhận định “*Bản thân là nhân viên chăm chỉ*”.



Biểu đồ 1: Động lực làm việc chung của điều dưỡng phân theo bộ phận

Động lực làm việc chung được đánh giá bằng cách cộng tổng điểm của 10 tiêu mục lại, nếu đạt trên 80% so với điểm tối đa thì sẽ được tính là có động lực. Tỷ lệ điều dưỡng của bệnh viện Không Pác có động lực làm việc: 88,7%. Tỷ lệ này có

sự khác biệt ở các bộ phận, cao nhất là ở phòng khám: 96,7%, thấp nhất là khoa cấp cứu: 84,1%.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực

Các yếu tố thuộc về cá nhân

Bảng 4. Mối liên quan giữa động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố nhân khẩu học

Đặc điểm		Động lực làm việc chung		OR (95%)	p
		Chưa có động lực (n = 18)	Có động lực (n = 47)		
Tuổi	< 35	11 (35,48)	20 (64,52)	2,1 (0,7-6,4)	0,18
	≥ 35	7 (20,59)	27(79,41)		
Giới tính	Nam	3 (50)	3 (50)	2,9 (0,5-16,1)	0,216
	Nữ	15 (25,42)	44 (74,58)		
Trình độ chuyên môn	Đại học	15 (32,61)	31 (67,39)	2,6 (0,6-10,2)	0,18
	< Đại học	3 (15,79)	16 (84,21)		
Hôn nhân	Độc thân, ly hôn, góa	6 (60)	4 (40)	5,4 (1,36-22,2)	0,02
	Có gia đình	12 (21,82)	43 (78,18)		
Thu nhập chính trong gia đình	Có	14 (31,82)	30 (68,18)	2,0 (0,6-6,9)	0,28
	Không	4 (19,05)	17 (80,95)		
Thu nhập trung bình/tháng	≤ 5 triệu	13 (34,21)	25 (65,79)	2,3 (0,7-7,4)	0,17
	> 5 triệu	5 (18,52)	22 (81,48)		
Thời gian công tác	< 12 năm	11 (30,56)	25 (69,44)	1,3 (0,4-4,2)	0,56
	≥ 12 năm	7 (24,14)	22 (75,86)		
Loại hợp đồng	Hợp đồng	6 (46,15)	7 (53,85)	2,9 (0,8-10,1)	0,1
	Biên chế	12 (23,08)	40 (76,92)		
Vị trí công tác	Lâm sàng	16 (31,37)	35 (68,63)	2,7 (0,5-13,7)	0,22
	Hành chính	2 (14,29)	12 (85,71)		

Bảng 4 cho thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng hôn nhân và động lực làm việc chung của điều dưỡng. Nhóm điều dưỡng có gia đình có động lực làm việc gấp 5.4 lần so với nhóm đang độc thân, ly hôn hoặc góa ($p < 0,05$). Và không tìm được mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa động lực làm việc của điều dưỡng tại huyện Krông Pắc và các yếu tố cá nhân khác như tuổi, giới, trình độ ... ($p > 0,05$).

Yếu tố lương, phụ cấp

Chế độ lương, phụ cấp cho điều dưỡng ở cơ sở công lập thấp hơn nhiều so với khu vực tư nhân. Dù đã có tăng trong những năm gần đây, những vẫn chưa đảm bảo được cuộc sống dẫn đến sụt giảm động lực làm việc và tâm huyết với nghề. “*Lương của một cử nhân, điều dưỡng trưởng, còn 3 năm nữa về hưu, mà chưa đủ nuôi con, chưa nói đến nếu phải*

nuôi cha, mẹ. Còn lương của một điều dưỡng mới ra trường thì không đủ để nuôi một con và bản thân” (TLN – ĐD); “Tuy chế độ tiền lương đã được cải thiện hơn trong những năm gần đây, song chưa tương xứng với công sức, với áp lực công việc của điều dưỡng” (PVS – ĐD).

Yếu tố về điều kiện làm việc và mối quan hệ với đồng nghiệp, lãnh đạo

Bệnh viện đã xây dựng cơ bản đủ điều kiện để lên Bệnh viện hạng II, môi trường làm việc về cơ bản đã được đảm bảo đầy đủ hơn, ngày càng khang trang, sạch sẽ. Mọi chế độ bảo hộ cho điều dưỡng, phục vụ cho công tác cơ bản được trang bị đủ. “Môi trường làm việc của bệnh viện thuận lợi đối với cán bộ công nhân viên” (TLN – ĐD). “Cơ sở làm việc đã được đảm bảo tốt hơn: như trang bị các máy lạnh, quạt làm mát, điện thoại, internet... cho các phòng làm việc cơ bản đáp ứng được nhu cầu” (PVS – LD). Mối quan hệ đồng nghiệp với đồng nghiệp với lãnh đạo bệnh viện là thân thiện, hòa đồng và tôn trọng. Đây cũng là yếu tố quan trọng, thúc đẩy động lực làm việc của điều dưỡng. “Bệnh viện cần phải tạo sự đoàn kết, đồng lòng của toàn bộ cán bộ công nhân viên trong bệnh viện, cần quý trọng cảm thông, cần sự giúp đỡ nhau. Nếu làm được như vậy mọi vấn đề dù khó đến mấy cũng hoàn thành. Như thế sẽ tạo được lòng tin, tạo uy tín và động lực cho mọi người làm việc” (TLN – ĐD).

Yếu tố bố trí công việc và đánh giá kết quả thực hiện công việc

Ở bệnh viện Krông Pắc, một yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc là việc bố trí, luân chuyển và sắp xếp điều dưỡng tuân theo vị trí việc làm để đảm bảo người làm việc đúng năng lực chuyên môn. Ngoài ra còn đảm bảo công bằng trong việc hưởng các chế độ phụ cấp như ưu đãi nghề, độc hại

nguy hiểm, trách nhiệm nghề của điều dưỡng. “Điều dưỡng khi được tuyển dụng, là tuyển dụng theo vị trí việc làm. Bệnh viện xét thêm năng lực và thái độ, tính cách... để sắp xếp cho phù hợp với điều kiện của bệnh viện để họ làm việc hiệu quả nhất” (PVS – LD).

Bệnh viện cũng nhận thức rõ vai trò của công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc là rất cần thiết, có tác động tích cực tới động lực làm việc. “Công tác thi đua, khen thưởng và kỷ luật đối với Điều dưỡng, bệnh viện vẫn đang được thực hiện. Công tác này, đã góp phần vào việc hưởng ứng, khích lệ tinh thần làm việc tốt hơn”(PVS – LD); “Thành tích của Điều dưỡng, gắn liền với tiền thưởng.... để Điều dưỡng lấy đó là cơ sở phấn đấu”(PVS – LD).

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của điều dưỡng

Động lực làm việc của điều dưỡng bệnh viện Krông Pắc với “yếu tố hài lòng với công việc” có trung bình các tiêu mục đều ở mức trên 4,0 cao hơn hẳn so với một số nghiên cứu; ví dụ, nghiên cứu của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai tại bệnh viện Nhiệt Đới TP HCM: có điểm động lực làm việc của yếu tố hài lòng với công việc là 3,8 điểm (5) Chênh lệch như vậy có thể do Krông Pắc là một huyện miền núi của tỉnh Đắk Lắk, nơi điều kiện kinh tế còn nhiều khó khăn nên được đào tạo chuyên sâu về y (điều dưỡng) và làm việc tại bệnh viện huyện được đánh giá là một công việc tốt, rất đáng hài lòng. Điều này càng được củng cố khi có tới 87,7% “tự hào khi làm việc ở bệnh viện Krông Pắc”.

Về động lực làm việc với yếu tố sự tận tâm, nghiên cứu cũng cho thấy điểm trung bình các tiêu mục này đều đạt rất cao, khoảng 4,4 điểm, cao hơn đáng kể so với nghiên cứu của

Đoàn Ngọc Sơn lần lượt là 80% đối với tiêu mục “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” và 77% đối với tiêu mục “*Bản thân là một Điều dưỡng chăm chỉ*” (6). Kết quả này cho thấy đa số điều dưỡng có sự gắn bó với bệnh viện. Mặc dù công việc quá tải tùy từng lúc, tùy từng khoa, xong tiền tăng thêm thì có, điều kiện làm việc tương đối khang trang, cơ bản đảm bảo vị trí, đảm bảo công việc. Điểm trung bình yếu tố cam kết của Điều dưỡng bệnh viên Krông Pắc cao hơn hẳn so với nghiên cứu Động lực làm việc của Điều dưỡng tại bệnh viện Nhiệt đới TPHCM năm 2017 (7).

Có một số yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của điều dưỡng: điều kiện làm việc của bệnh viện Krông Pắc về cơ bản đảm bảo cho điều dưỡng công tác. Thứ nhất: là cơ sở vật chất, đã đảm bảo, mỗi khoa phòng có một dãy nhà 2 tầng riêng. Trong đó, phòng làm việc, phòng trực cơ bản đáp ứng đầy đủ nhu cầu để điều dưỡng bệnh viện làm việc. Có máy lạnh, có ti vi, internet....Thứ hai, trang thiết bị phục vụ cho làm việc cũng đảm bảo vì bệnh viện đang chuẩn bị trình đề án để xin lên bệnh viện hạng II. Các quy định về bảo hộ lao động được bệnh viện trang bị đúng theo quy định. Môi trường bên ngoài bệnh viện đảm bảo đủ không gian để cho điều dưỡng cảm thấy dễ chịu sau làm việc căng thẳng. Thứ ba, mối quan hệ đồng nghiệp với đồng nghiệp, với lãnh đạo bệnh viện, hòa đồng vui vẻ. Những yếu tố này đều có ảnh hưởng tích cực tới động lực làm việc của điều dưỡng.

Ngoài ra việc sắp xếp, bố trí công việc phù hợp cũng mang lại tác động tốt khi tỉ lệ điều dưỡng của bệnh viện “*hài lòng với công việc*” chiếm: 73,9%. Công tác đánh giá thực hiện công việc cũng được thực hiện thường xuyên, là một hoạt động không thể bỏ qua được trong quản lý nguồn nhân lực. Từ đó, lãnh đạo bệnh viện sẽ có những điều chỉnh, sắp xếp công việc phù hợp cho từng điều dưỡng, thực hiện

chính sách khen thưởng, hay luân chuyển, kỷ luật và hạ mức độ hoàn thành công việc tương ứng. Nhờ đánh giá đúng, sau một thời gian làm việc, thấy bạn bè, đồng nghiệp tin tưởng, bệnh nhân tin tưởng vào tay nghề của họ, điều dưỡng sẽ cảm nhận được sự trưởng thành của mình và có động lực làm việc hơn thể hiện qua tỉ lệ 83,1% điều dưỡng cho rằng: “*công việc của bệnh viện làm bản thân có giá trị*”.

Nghiên cứu cũng chỉ ra kết quả nhóm điều dưỡng có gia đình có động lực làm việc gấp 5.4 lần so với nhóm đang độc thân, ly hôn hoặc góa. Tuy nhiên với gần 4/5 lực lượng điều dưỡng đã có gia đình thì một yếu tố rất cần được quan tâm cải thiện đó là lương và phụ cấp. Mức thu nhập hiện nay tuy đã có cải thiện nhưng vẫn được đánh giá là thấp so với mức sống nên phần nào làm giảm động lực làm việc của điều dưỡng.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy điều dưỡng bệnh viện Krông Pắc có động lực làm việc tương đối cao, khoảng 88,7%. Một số yếu tố tác động tích cực tới động lực là điều kiện làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp lãnh đạo, bố trí công việc phù hợp, hệ thống đánh giá. Yếu tố hạn chế động lực làm việc là lương, phụ cấp còn thấp. Tuy hạn chế của nghiên cứu là chỉ thực hiện trên quy mô nhỏ tại bệnh viện huyện Krông Pắc nhưng là những gợi ý thiết thực để cải thiện động lực làm việc của điều dưỡng tại bệnh viện này cũng như có giá trị tham khảo cho những bệnh viện huyện tương tự.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả xin cảm ơn Trường Đại học Y tế công cộng; Ban lãnh đạo cùng toàn bộ tập thể NVYT bệnh viện huyện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk đã ủng hộ và tạo điều kiện cho chúng tôi thực hiện nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Mbindyo PM, Blaauw, D., Gilson, L. & English, M. . Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. Human Resources for Health. 2009;7(1).
2. Sơn NH. Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Lấp Vò, Đồng Tháp năm 2014: Đại học Y tế công cộng 2014.
3. Tuấn NV. 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: Đại học Y tế công cộng; 2017.
4. Willis-Shattuck Mea. Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. BMC Health Services Research. 2008;2008.8(247).
5. Mai HNT. 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: Đại học Y tế công cộng; 2017.
6. Sơn ĐN. Động lực làm việc của Điều dưỡng và một số yếu tố liên quan tại bệnh viện Quân Y 354 năm 2017: Đại học Y tế công cộng; 2017.
7. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai NĐTPH. 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.

Working motivation of nurses and some influencing factors at Krong Pac district hospital, Dak Lak province in 2019

Nguyễn Đức Thanh¹, Chu Huyền Xiem¹, Bui Thị My Anh¹, Nguyễn Văn Mạnh², Tạ Thị Kim Huế³

¹ Hanoi University of Public Health

² Krong Pac district hospital, Da Lak province

³ Hanoi Obstetrics & Gynecology Hospital

Objectives: The study aims to describe and analyze some factors influencing the working motivation of nurses at Krong Pac District Hospital, Dak Lak Province in 2019. **Methods** A cross-sectional study of qualitative and qualitative research was conducted through interviews with 65 health workers. 10 in-depth interview and 5 group discussions from April to August 2019 at Krong Pac District Hospital, Dak Lak Province. **Results:** The proportion of nurses with working motivation were relatively high, about 88.7%. The working motivation with job satisfaction factor was 4.08 ± 0.7 points, organizational commitment factor was 4.17 ± 0.62 points, dedicated factor was 4.41 ± 0.58 points. Some positive factors were working conditions, relationships with colleagues and managers, appropriate job placement, and a rating system. The negative factor was low salary and allowances. **Conclusion:** The hospital needs to implement measures to maintain and promote nursing motivation based on research results to enhance the efficiency of providing services to patients.

Key words: Motivation, influenced factors, nurses.