

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

# Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện đại học Y Dược Shing Mark Đồng Nai năm 2022 và một số yếu tố ảnh hưởng

Võ Tuấn Ngọc<sup>1\*</sup>, Nguyễn Duy Tiến<sup>1</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Nghiên cứu được thực hiện nhằm mô tả động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai năm 2022.

**Phương pháp nghiên cứu:** Thiết kế nghiên cứu cắt ngang có phân tích, kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính. Nghiên cứu định lượng thực hiện phát vấn cho toàn bộ 198 điều dưỡng lâm sàng. Nghiên cứu định tính được thu thập 04 cuộc phỏng vấn sâu và 01 cuộc thảo luận nhóm với lãnh đạo và cán bộ quản lý.

**Kết quả:** Điểm trung bình động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai năm 2022 là 3,95/5, Tỷ lệ “có” sự tận tâm đạt 70,20%, “có” cam kết với tổ chức là 63,13% và “có” hài lòng trong công việc đạt 57,58%. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng: Các yếu tố tích cực: Thu nhập và đãi ngộ tương đối cao, điều kiện làm việc tốt.. Các yếu tố tiêu cực là quản trị và điều hành như sắp xếp vị trí công việc còn chông chéo; các hình thức đánh giá thành tích; động viên, khen thưởng, ghi nhận thành tích trong công việc chưa kịp thời.

**Kết luận:** Nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của điều dưỡng tương đối cao, yếu tố hạn chế động lực làm việc của dưỡng lâm sàng là hệ thống chi trả, cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc. Đề cải thiện động lực làm việc của dưỡng lâm sàng tại bệnh viện như tăng chế độ phụ cấp. Lãnh đạo đơn vị cần rà soát bố trí, phân công công việc phù hợp với khối lượng công việc, năng lực.

**Từ khoá:** Động lực làm việc, Yếu tố ảnh hưởng, Bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế (NLYT) đặc biệt là đội ngũ điều dưỡng lâm sàng là yếu tố then chốt và quan trọng nhất quyết định đến hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế (1). Việc quản lý và điều hành tốt đội ngũ điều dưỡng lâm sàng là mục tiêu của bệnh viện giúp nâng cao chất lượng dịch vụ y tế nhằm giảm chi phí và nâng cao tính cạnh tranh với các đơn vị khác trong khu vực. Một số nghiên cứu trên thế giới cũng như ở Việt Nam trên các đối tượng nhân lực y tế như bác sĩ, điều dưỡng và nhân viên khối hành

chính cho thấy nhân lực y tế có động lực làm việc chưa cao. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng tích cực và không tích cực đến động lực làm việc của họ như: chế độ lương, thưởng; đánh giá thực hiện công việc; đào tạo và phát triển; môi trường làm việc; quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo; công tác quản lý công việc; các chính sách qui định của tổ chức (2, 3). Hiện nay, Bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai nhân sự điều dưỡng tại bệnh viện chiếm khoảng 40% tổng nhân viên bệnh viện. Nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ là nhiệm vụ trọng tâm trong kế hoạch phát triển bệnh viện.



Địa chỉ liên hệ: Võ Tuấn Ngọc

Email: [vtn@huph.edu.vn](mailto:vtn@huph.edu.vn)

<sup>1</sup>Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 23/02/2024

Ngày phản biện: 20/6/2024

Ngày đăng bài: 24/6/2024

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0803SKPT24-014>

Xuất phát thực trạng đó, nhằm giúp lãnh đạo bệnh viện có cái nhìn toàn diện về động lực làm việc của điều dưỡng, cũng như tìm ra được yếu tố nào cần động viên khuyến khích để có những chính sách phát triển nguồn nhân lực điều dưỡng một cách hợp lý đảm bảo chất lượng và ổn định bền vững, từ đó nâng cao chất lượng phục vụ người bệnh. Chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài **“Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai năm 2022”**, với 02 mục tiêu: Mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của đối tượng nghiên cứu tại bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai năm 2022.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** Mô tả cắt ngang kết hợp định lượng và định tính, được sử dụng theo nguyên tắc quy nạp nhằm làm rõ mục tiêu nghiên cứu.

**Địa điểm và thời gian nghiên cứu:** Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 1/2022 đến tháng 8/2022 tại Bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai.

**Đối tượng nghiên cứu:** Điều dưỡng lâm sàng đang làm việc có thời gian công tác tại bệnh viện từ 1 năm trở lên và cán bộ lãnh đạo quản lý bệnh viện đang làm việc tại bệnh viện.

### Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

**Cấu phần định lượng:** Áp dụng phương pháp tính cỡ mẫu cho việc ước tính một tỉ lệ để xác định lượng mẫu tối thiểu cần thu thập:

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

Trong đó:

n: Cỡ mẫu tối thiểu

Z = 1,96: Hệ số tin cậy, với xác suất sai lầm

loại I là  $\alpha = 0,05$

p tỉ lệ điều dưỡng viên có động lực làm việc. Theo nghiên cứu của Nguyễn Đức Thành năm 2019 tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc là 76,7%, do đó  $p = 0,767$  (4).

d = 0,05: Là sai số tuyệt đối cho phép.

Thay các giá trị trên ta tính được cỡ mẫu tối thiểu là  $n = 166$ . Dự phòng 20% cỡ mẫu cho trường hợp thiếu thông tin, dừng tham gia nghiên cứu. Cỡ mẫu cần thu thập là 199 người. Tại bệnh viện hiện có 210 điều dưỡng lâm sàng đang làm việc tại bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark. Nên nghiên cứu áp dụng chọn mẫu toàn bộ. Sau khi áp dụng các tiêu chí chọn mẫu và loại ra, cỡ mẫu thực tế thu thập được là 198 điều dưỡng lâm sàng thoả các tiêu chí chọn mẫu.

Dựa vào các cơ sở lý thuyết từ các nghiên cứu tham khảo được để xây dựng các biến số về động lực làm việc của điều dưỡng. Kết quả thang đo động lực đánh giá mức độ của các yếu tố dựa vào thang điểm Likert với 5 mức độ: Hoàn toàn không đồng ý (1 điểm); không đồng ý (2 điểm); không có ý kiến rõ ràng (3 điểm); đồng ý (4 điểm); hoàn toàn đồng ý (5 điểm)

**Cấu phần định tính:** PVS: Chọn 01 đại diện lãnh đạo bệnh viện, 01 Trưởng phòng quản lý chất lượng, 01 Trưởng phòng tổ chức cán bộ Viện, 01 Điều dưỡng trưởng bệnh viện, TLN: Điều dưỡng trưởng 03 khoa lâm sàng đang làm việc công tác tại bệnh viện được từ 01 năm trở lên. Như vậy, sẽ có 04 cuộc phỏng vấn sâu và 01 cuộc thảo luận nhóm.

**Biến số nghiên cứu:** Biến số nhân khẩu học gồm tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, thâm niên, loại hợp đồng, hôn nhân, bộ phận công tác. Biến động lực làm việc gồm 3 yếu tố với 11 tiểu mục: yếu tố hài lòng với công việc (03 tiểu mục), yếu tố cam kết với tổ chức (04 tiểu mục), yếu tố sự tận tâm (04 tiểu mục). Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc gồm: nhà lãnh đạo, đồng nghiệp và điều

kiện làm việc, hệ thống chi trả, yếu tố quản trị điều hành, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ.

**Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu:** Nghiên cứu sử dụng bộ công cụ đo lường động lực làm việc của điều dưỡng tham khảo từ nghiên cứu của Dương Ngọc Phương Trang (2020)(5) và Nguyễn Trọng Hiếu (2019) (6) được rút gọn từ bộ công cụ trong nghiên cứu của Mbindyo (2009) (7). Tại Việt Nam bộ công cụ đã được chuẩn hóa bởi Phan Trần Trúc Mai (2019) (8). Sử dụng bộ câu hỏi thiết kế sẵn để phát vấn cho 198 Điều dưỡng lâm sàng, dùng bảng kiểm để ghi nhận thông tin của 3 phân hệ. Với cấu phần định tính, tiến hành 04 cuộc phỏng vấn sâu dựa trên hướng dẫn phỏng vấn tương ứng trong thời gian từ 35 – 45 phút; 01 cuộc thảo luận nhóm với Điều dưỡng trưởng, phó của 03 khoa lâm sàng đang làm việc công tác tại bệnh viện được từ 01 năm trở lên.

**Xử lý và phân tích số liệu:** Sử dụng kiểm định Chi bình phương cho các biến phụ thuộc là biến nhị giá; xác định yếu tố nhân khẩu ảnh hưởng đến ĐLLV; xác định đặc điểm công việc ảnh hưởng đến ĐLLV; Sử dụng kiểm định T-test/ANOVA cho biến số là biến định lượng có phân bố chuẩn hoặc kiểm định Mann-Whitney/Kruskal-Wallis cho biến số là biến định lượng có phân bố không bình thường; xác định yếu tố nhân khẩu/đặc điểm công việc ảnh

hưởng đến điểm trung bình sự hài lòng chung/ điểm trung bình sự cam kết chung/ điểm trung bình sự tận tâm/ điểm trung bình ĐLLV. Các thông tin định tính được xử lý, phân tích theo các nhóm chủ đề, mục tiêu nghiên cứu và hỗ trợ kết quả nghiên cứu định lượng.

**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 296/2022/YTCC-HD3.

## KẾT QUẢ

### Đặc điểm chung của các đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành trên 198 điều dưỡng lâm sàng. Trong đó tỷ lệ nữ giới lên đến 92,93%. Về trình độ học vấn, số điều dưỡng có trình độ đại học chiếm tỉ lệ cao nhất (54,04%). Về thâm niên công tác, 75,76% điều dưỡng lâm sàng đã công tác dưới 5 năm, 24,24% còn lại công tác trên 5 năm tại bệnh viện. Về đơn vị làm việc, hầu hết các điều dưỡng làm việc kiêm nhiệm từ 2 công việc trở lên, trong đó tỉ lệ kiêm nhiệm 2 công việc chiếm 41,92%, kiêm nhiệm từ 3 công việc trở lên chiếm 12,12%.

### Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện đại học Y Dược Shing Mark Đồng Nai năm 2022 và một số yếu tố ảnh hưởng

**Bảng 1. Sự hài lòng với công việc (n=198)**

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n(%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
		1đ	2đ	3đ	4đ	5đ		
1	Anh/chị có động lực tiếp tục làm việc tại bệnh viện	3	12	59	68	56	3,82	0,97
		1,52	6,06	29,80	34,34	28,28		
2	Anh/chị có hài lòng với công việc hiện tại	1	14	56	70	57	3,85	0,94
		0,51	7,07	28,28	35,35	28,79		
3	Anh/chị có hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	0	22	62	62	52	3,73	0,97
		0,00	11,11	31,31	31,31	26,26		
<b>Sự hài lòng</b>						<b>3,80</b>	<b>0,96</b>	

Điểm hài lòng về công việc là  $3,80 \pm 0,96$  điểm, trong đó, điểm trung bình cao nhất ở nội dung “*hài lòng với công việc hiện tại*” ( $3,85 \pm 0,94$  điểm) và tỉ lệ điều dưỡng trả lời đồng ý và hoàn toàn đồng ý với nhận định này

chiếm 64,14%. Điểm trung bình thấp nhất ở nội dung “*hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân*” là  $3,73 \pm 0,97$  điểm, tỉ lệ đồng ý và hoàn toàn đồng ý của điều dưỡng chiếm 57,58%.

**Bảng 2. Sự cam kết với tổ chức (n=198)**

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n(%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
		1đ	2đ	3đ	4đ	5đ		
1	Anh/chị có nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc tại bệnh viện	0 0,00	3 1,52	49 24,75	75 37,88	71 35,86	4,08	0,81
2	Anh/chị có tự hào khi được làm việc tại bệnh viện	0 0,00	1 0,51	55 27,78	73 36,87	69 34,85	4,06	0,80
3	Anh/chị có cảm thấy vui khi làm việc tại bệnh viện này hơn là tại bệnh viện khác	0 0,00	0 0,00	68 34,34	77 38,89	53 26,77	3,92	0,78
4	Bệnh viện có truyền cảm hứng để anh/chị được làm tốt công việc của mình	0 0,00	2 1,01	71 35,86	75 37,88	50 25,25	3,87	0,80
<b>Sự cam kết</b>						<b>3,98</b>	<b>0,80</b>	

Điểm cam kết với tổ chức là  $3,98 \pm 0,80$  điểm, trong đó, điểm trung bình cao nhất ở nhận định “*nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc tại bệnh viện*” là  $4,08 \pm 0,81$  điểm, tỉ lệ điều dưỡng đồng ý và hoàn toàn đồng ý

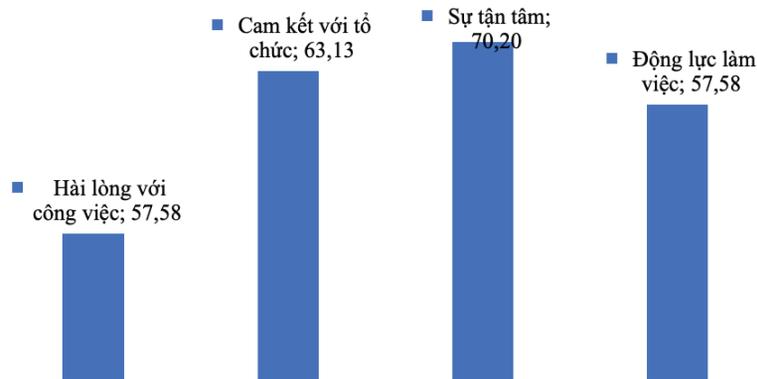
chiếm 73,74%. Nội dung có điểm trung bình thấp nhất là “*Bệnh viện có truyền cảm hứng để điều dưỡng làm tốt công việc*” ( $3,87 \pm 0,80$  điểm), tỉ lệ điều dưỡng đồng ý và hoàn toàn đồng ý chiếm 63,13%.

**Bảng 3. Sự tận tâm(n=198)**

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n(%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
		1đ	2đ	3đ	4đ	5đ		
1	Anh/chị có hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình	0 0,00	1 0,51	54 27,27	75 37,88	68 34,34	4,06	0,80
2	Anh/chị có cảm thấy bản thân là một nhân viên chăm chỉ	0 0,00	0 0,00	56 28,28	70 35,35	72 36,36	4,08	0,80
3	Anh/chị có cảm thấy bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	0 0,00	0 0,00	59 29,80	80 40,40	59 29,80	4,00	0,77
<b>Sự tận tâm</b>						<b>4,05</b>	<b>0,79</b>	

Về sự tận tâm có điểm trung bình cao nhất với  $4,05 \pm 0,79$  điểm và tỉ lệ điều dưỡng đồng ý và hoàn toàn đồng ý nhận định này chiếm

71,72%, tỉ lệ điều dưỡng đồng ý và hoàn toàn đồng ý chiếm 70,20%.



**Biểu đồ 1. Tỷ lệ điều dưỡng lâm sàng có động lực làm việc**

Tỉ lệ điều dưỡng có động lực làm việc chiếm 57,58%. Trong đó, tỉ lệ “có” sự tận tâm đạt cao nhất trong 3 khía cạnh là 70,20%, kể đến là tỉ lệ điều dưỡng “có” cam kết với tổ chức là 63,13% và “có” hài lòng trong công việc đạt 57,58%.

### **Yếu tố ảnh hưởng**

#### ***Yếu tố thu nhập và đãi ngộ khác***

Chế độ lương, phụ cấp cho điều dưỡng hiện nay cho điều dưỡng của bệnh viện tương đối tốt hơn so với các bệnh viện công lập khác trong khu vực, điều này làm phần nào giúp điều dưỡng có động lực hoàn thành công việc “so với các nơi khác thì lương ở đây tính ra cũng tương đối ổn...lương cứng thì cố định vậy, chỉ là tiền thu nhập thêm thì sẽ dao động tùy vào lượng bệnh của bệnh viện, tùy cái tháng nó nhiều, nó ít bệnh thì nó thay đổi thôi” (PVS4).

#### ***Yếu tố điều kiện làm việc***

Cơ sở vật chất tốt là yếu tố giúp tạo cho điều dưỡng sự thoải mái trong công việc, nhìn chung cơ sở vật chất của bệnh viện đã đáp ứng được nhu cầu làm việc trong công tác chăm sóc người bệnh: “Môi trường làm việc

*có không gian tương đối mới, phòng ốc rộng rãi, khang trang, có phòng trực, phòng thay đồ cho nhân viên, nói chung đều tốt, thuận lợi cho tụi em” (TLN3).*

### **Yếu tố đào tạo và phát triển**

Bệnh viện rất chú trọng các công tác đào tạo chuyên môn, phát triển và xây dựng năng lực quản lý. Hàng năm phòng điều dưỡng của bệnh viện có xây dựng kế hoạch đào tạo cho điều dưỡng ngắn hạn và dài hạn. Phần lớn các trường hợp tham gia đào tạo dài hạn là nhóm có trình độ trung cấp, cao đẳng được nâng lên trình độ đại học đáp ứng theo nhu cầu của khoa phòng và bản thân của điều dưỡng. “Bệnh viện có những quy định về việc cho điều dưỡng đi học tùy thuộc và nhu cầu đào tạo tại vị trí đó và hoặc năng lực của họ” hay xây dựng nguồn nhân lực quản lý “cử điều dưỡng trưởng đi học các lớp tổ chức quản lý y tế...nâng cao năng lực quản lý” (PVS2).

### **Yếu tố quản trị và điều hành**

Với những nguồn lực có hạn, việc tuyển dụng, bố trí công việc đúng điều dưỡng có thể giúp bệnh viện phát triển bền vững và lâu dài: “Công tác điều dưỡng lâm sàng tuy

nghe giống nhau vậy nhưng ở những khoa khác nhau, công việc nó khác nhau, rồi trong từng khoa ấy cũng có những vị trí công việc khác nhau, điều này đòi hỏi việc bố trí công việc phải hợp lý để bệnh viện có thể sử dụng nguồn lực hiệu quả” (PVS1) và giúp cho điều dưỡng, những người được đặt đúng vị trí sở trường, có thể phát huy hết khả năng, đạt được sự yêu thích và hiệu quả cao trong công việc: “Tuyển dụng thì mình phải sắp xếp vị trí công việc nó phù hợp với năng lực, làm đúng khả năng thì các bạn sẽ làm việc hiệu quả hơn, có động lực làm việc hơn” (PVS2).

### **Yếu tố về mối quan hệ trong công việc**

Mối quan hệ điều dưỡng với đồng nghiệp và với lãnh đạo bệnh viện là yếu tố quan trọng, thúc đẩy động lực làm việc của điều dưỡng, những mối quan hệ tốt, thân thiện, hòa đồng và tôn trọng sẽ giúp điều dưỡng hoàn thành tốt được công việc: “các bạn rất đoàn kết, chia sẻ công việc khó khăn với nhau, bạn nào có kinh nghiệm hỗ trợ bạn khác” (TLN3). “Đồng nghiệp hay giúp đỡ nhau, đoàn kết cùng nhau thì môi trường mình làm việc nó thoải mái.” (PVS3).

## **BÀN LUẬN**

Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai có kết quả nghiên cứu tỷ lệ điều dưỡng có ĐLLV là 57,58%. Tỷ lệ này nhìn chung thấp hơn nhiều so các nghiên cứu trước đó tại Việt Nam, như nghiên cứu của Chu Huyền Xiêm (2019) với 88,7% điều dưỡng có ĐLLV. Nghiên cứu chỉ ra khía cạnh về Sự hài lòng với công việc là khía cạnh có tỷ lệ ĐDV có ĐLLV thấp nhất (57,58%). Tương đồng với kết quả của Nguyễn Trọng Hiếu với tỷ lệ ở yếu tố hài lòng chỉ 40,7% (6). Tuy nhiên, Kết quả này khác so với các nghiên cứu trước đó được thực hiện tại TPHCM cho thấy sự cam kết với bệnh viện là khía cạnh ít được điều dưỡng đồng ý nhất Dương Ngọc Phương Trang (2020) (73,1%) và Nguyễn Đức

Thành 2021 (78,9%) (5). Đặc biệt trong đó, tỷ lệ điều dưỡng đồng ý rằng họ hài lòng với công việc là rất thấp (10,5%). Về động lực làm việc với yếu tố sự tận tâm, có tỉ lệ là 70,20% và điểm trung bình là 4,05/5, đây là khía cạnh có điểm cao nhất, tuy nhiên so với các nghiên cứu trước đó kết quả này thấp hơn nhiều (5) (4). Trong đó, nhận định “hoàn thành tốt nhiệm vụ” có tỉ lệ đồng ý và rất đồng ý chiếm tỉ lệ cao nhất 72,22%, tỉ lệ này thấp hơn so với các nghiên cứu trước đó (>90%) (5) (4). Ngược nhận định “bản thân chấp hành giờ giấc làm việc” có tỉ lệ đồng ý thấp nhất trong nghiên cứu của chúng tôi nhưng lại có tỉ lệ cao nhất trong các nghiên cứu trước. Nghiên cứu chỉ ra khía cạnh về Sự hài lòng với công việc là khía cạnh có tỷ lệ ĐDV có ĐLLV thấp nhất (57,58%). Tương đồng với kết quả của Nguyễn Trọng Hiếu với tỉ lệ ở yếu tố hài lòng chỉ 40,7% (6). Tuy nhiên, Kết quả này khác so với các nghiên cứu trước đó được thực hiện tại TPHCM cho thấy sự cam kết với bệnh viện là khía cạnh ít được điều dưỡng đồng ý nhất Dương Ngọc Phương Trang (2020) (73,1%) và Nguyễn Đức Thành 2021 (78,9%) (5), (4). Qua đây có thể thấy với địa bàn TP.HCM, với nhiều bệnh viện và cơ sở y tế công lập và tư nhân, ĐDV có nhiều cơ hội làm việc ở các môi trường khác nhau phù hợp với nguyện vọng bản thân.

### **Một số yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc**

Nghiên cứu khác chỉ ra rằng mặc dù các khuyến khích về tài chính là quan trọng nhưng cũng không đủ để thúc đẩy động lực của người lao động, các yếu tố hỗ trợ, đánh giá hiệu quả, phát triển nghề nghiệp là những yếu tố thúc đẩy động lực của người lao động (9). Vì vậy, bệnh viện cần có chế độ khen thưởng đột xuất, định kỳ phù hợp và hấp dẫn với những tiêu chí quy định cụ thể rõ ràng và triển khai thực hiện một cách khách quan để góp phần tạo động lực làm việc cho nhân viên. Yếu tố quản trị và điều hành được ghi nhận trong nghiên cứu này, bao gồm việc tuyển dụng, sắp xếp vị trí công việc còn chồng chéo; các hình thức đánh giá thành tích; Động

viên, khen thưởng, ghi nhận thành tích trong công việc chưa kịp thời. Ở góc nhìn của quản lý, ban lãnh đạo bệnh viện đã nhìn nhận việc tuyển dụng, bố trí đúng vị trí việc làm là yếu tố có tác động tiêu cực đến động lực làm việc của điều dưỡng, điều này tương đồng trong nghiên cứu của Nguyễn Đức Thành 2019, các điều dưỡng sẽ phát triển được các năng lực bản thân và yêu thích công việc khi được làm đúng vị trí sở trường của họ (4). Yếu tố cuối cùng được đề cập đến trong các số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng chính là quan hệ trong công việc. Theo đó, tại bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai, mối quan hệ đồng nghiệp của các điều dưỡng chính là yếu tố mang lại ảnh hưởng tích cực cho động lực làm việc của họ. Đây cũng là điều mà bệnh viện lại cần tiếp tục phát huy để duy trì động lực làm việc cho điều dưỡng lâm sàng.

**Hạn chế của nghiên cứu:** Thời gian nghiên cứu cũng là mặt hạn chế không đề cập đến yếu tố văn hóa tổ chức có ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc mà các nghiên cứu sau cần khắc phục.

## KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của điều dưỡng tương đối cao chiếm 57,58%. Điểm hài lòng về công việc là  $3,80 \pm 0,96$  điểm, trong đó, điểm trung bình cao nhất ở nội dung “hài lòng với công việc hiện tại” ( $3,85 \pm 0,94$  điểm). Nội dung có điểm trung bình thấp nhất là “Bệnh viện có truyền cảm hứng để điều dưỡng làm tốt công việc” ( $3,87 \pm 0,80$  điểm).

Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của dưỡng lâm sàng là nhà lãnh đạo lắng nghe nhân viên, môi trường làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp. Những yếu tố hạn chế động lực làm việc của dưỡng lâm sàng là áp lực công việc kiêm nhiệm nhiều công việc và việc đánh giá tiền trình

công việc của điều dưỡng chưa hoàn thiện. Một số giải pháp cần ưu tiên thực hiện để cải thiện động lực làm việc của dưỡng lâm sàng tại bệnh viện như tăng chế độ phụ cấp (phụ cấp trực, phụ cấp ngành,...). Rà soát bố trí, phân công công việc phù hợp với khối lượng công việc, năng lực. Cải thiện môi trường làm việc, tăng thu nhập với chiến lược có lộ trình trong cơ chế tự chủ cũng như điều kiện làm việc của dưỡng lâm sàng sẽ tạo động lực tích cực cho điều dưỡng tại bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai.

**Lời cảm ơn:** Nhóm tác giả xin cảm ơn Trường Đại học Y tế công cộng; Ban lãnh đạo cùng toàn bộ tập thể bệnh viện Đại học Y dược Shing Mark Đồng Nai đã ủng hộ và tạo điều kiện cho chúng tôi thực hiện nghiên cứu này.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Duy Khanh. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên y tế Bệnh viện y học cổ truyền tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. Bộ Giáo dục - Đào tạo: Trường đại học Bà Rịa-Vũng Tàu; 2020.
2. Mathauer I, Imhoff I. Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools. Human resources for health. 2006(1478-4491 (Electronic)).
3. Dieleman M, Cuong Pv Fau - Anh LV, Anh Lv Fau - Martineau T, Martineau T. Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. Human resources for health. 2003;1(1478-4491 (Electronic)).
4. Chu Huyền Xiêm, Nguyễn Đức Thành, Bùi Thị Mỹ Anh, Nguyễn Văn Mạnh, Huệ TTK. 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. Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển 2019;Tập 04(Số 03-2020):tr42-9.
5. Trang DNP. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Truyền máu huyết học, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2020: Trường đại học Y tế công cộng; 2020.
6. Hiếu NT. Động lực làm việc của Điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Viện Y

- được học dân tộc Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019: Trường Đại học Y tế công cộng; 2019.
7. Patrick M Mbindyo, Duane Blaauw, al. e. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. *Human Resources for Health*. 2009;40.
  8. Phan Trần Trúc Mai, Hứa Thanh Thủy, Trung VQ. Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa Tây Ninh năm 2019. *Vietnam Medical Journal*. 2019;02(NOVEMBER – 2021):tr38-43.
  9. Manongi RN, Marchant TC, Bygbjerg C. Improving motivation among primary health care workers in Tanzania: a health worker perspective. *Resources for Health*. 2006;4(5):pp1-17.

## **Motivation and some factors affecting motivation of clinical nursers working in University Medical Shing Mark hospital of Dong Nai in 2022**

**Vo Tuan Ngoc<sup>1</sup>, Nguyen Duy Tien<sup>1</sup>**  
*<sup>1</sup>Hanoi University of Public Health*

**Objectives:** This study has two objectives as the follows: to describe the motivations of clinical nursing and determine factors influencing motivation of clinical nurses in University Medical Shing Mark hospital of Dong Nai in 2022. **Methods:** This is a cross-sectional descriptive study, combining quantitative and qualitative method. Quantitative data was conducted via self-administered questionnaire among 198 clinical nurses. Qualitative data was collected from 04 in-dept interviews and 01 focus groups discussion. **Main findings:** The average working motivation score of clinical nurses in the University Medical Shing Mark hospital of Dong Nai: 3,95/5, the proportion of clinical nurses being motivated is 57,58 %. Commitment and dedication to work have motivational rates (70.20% and 63.13%). The component of job satisfaction (57.58%). **Factors influencing the motivation of nurses:** Personal factors: There is a correlation between the motivation of nurses and age group, number of dependents, length of service, number of shifts per month, and main income. **Positive factors:** Income and benefits, working conditions, training and development, relationships at work. **Negative factors** are management and administration.

**Key words:** *Motivation, influenced factor, University Medical Shing Mark hospital of Dong Nai*