

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Hoàn Mỹ, Bình Phước năm 2023

Ngô Quốc Huy^{1*}, Phan Văn Chiến², Hà Thị Minh Nguyệt³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Hoàn Mỹ, Bình Phước năm 2023.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang kết hợp định lượng, định tính tại BV Hoàn Mỹ, Bình Phước từ tháng 2/2023 - 10/2023. Nghiên cứu định lượng sử dụng bộ công cụ đo lường động lực làm việc (ĐLLV) của điều dưỡng lâm sàng (ĐDLS) tham khảo từ nghiên cứu của Phạm Xuân Anh Đào (2018) được chuẩn hoá từ nghiên cứu của Mbindyo (2009), phát vấn 104 điều dưỡng (ĐD). Nghiên cứu định tính thực hiện 11 phỏng vấn sâu gồm 01 người của Ban Giám đốc, 02 người là Trưởng/phó Phòng Tổ chức cán bộ, Phòng ĐD, 01 thảo luận nhóm với 08 ĐDLS.

Kết quả: Tỷ lệ ĐD có ĐLLV là 17,3%, cả 3 yếu tố hài lòng với công việc, cam kết với tổ chức và sự tận tâm với công việc được đánh giá không cao (15,4%, 26,9% và 59,6%). Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực: cơ sở vật chất, trang thiết bị; đánh giá kết quả công việc. Một số yếu tố ảnh hưởng vừa ảnh hưởng tích cực vừa tiêu cực gồm: lương và thu nhập, đào tạo phát triển, mối quan hệ trong công việc.

Kết luận: Bệnh viện (BV) cần tính toán nhân lực và tăng thu nhập cho ĐD, tiếp tục hỗ trợ kinh phí cho ĐD học tập nâng cao trình độ, duy trì điều kiện làm việc tốt và mối quan hệ trong công việc để tạo động lực làm việc tốt cho ĐD. Lãnh đạo BV cần quan tâm về tinh thần và chế độ thu nhập tới toàn thể nhân viên.

Từ khóa: Động lực làm việc, ĐDLS, yếu tố ảnh hưởng, bệnh viện Hoàn Mỹ.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực là một thành phần rất quan trọng, bảo đảm các dịch vụ y tế được cung cấp chất lượng. ĐDLS đóng vai trò không thể thiếu trong việc hỗ trợ các bác sĩ khám chữa bệnh, chăm sóc phục vụ người bệnh (1). Nâng cao ĐLLV của ĐDLS đóng vai trò quan trọng, giúp họ thực hiện công việc ngày càng tốt để BV (BV) đạt được các mục tiêu. Một số nghiên cứu cho thấy nhân lực y tế có ĐLLV chưa cao, nhất là ở các quốc gia kém và đang phát triển,

điểm trung bình ĐLLV dưới 4/5 và tỷ lệ dao động từ 20-40% (2). Tại Việt Nam, tỷ lệ này dao động từ 30-50% (BV đa khoa khu vực La Gi, Bình Thuận năm 2022 là 33,6%; BV Bà Rịa-Vũng Tàu 2019: 38,7%) (3-4). Một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV: 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 (3-7).

BV Hoàn Mỹ Bình Phước gia nhập Tập đoàn Y khoa Hoàn Mỹ năm 2017 với quy mô 160



Địa chỉ liên hệ: Ngô Quốc Huy

Email: huyngoquoc0510@gmail.com

¹Trường Đại Học Kinh Doanh và Công Nghệ Hà Nội

²Bệnh viện Hoàn Mỹ, Bình Phước

³Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 31/10/2024

Ngày phản biện: 22/02/2025

Ngày đăng bài: 30/4/2025

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0902SKPT24-125>

giường. Tỷ lệ ĐD nghỉ việc trong 3 năm gần đây là 19% (8), do đó việc duy trì và tạo ĐLLV cho ĐD trở thành ưu tiên trọng tâm của BV (BV). Chính vì thế, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này với mục tiêu mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của ĐDLS tại BV Hoàn Mỹ, Bình Phước năm 2023.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang kết hợp định lượng và định tính. Nghiên cứu định lượng sử dụng phiếu phát vấn thu thập thông tin về ĐLLV của ĐD; nghiên cứu định tính thực hiện sau nhằm tìm hiểu những yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐD.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Từ tháng 2-10/2023, thu thập số liệu từ 6-7/2023 tại BV Hoàn Mỹ, Bình Phước.

Đối tượng nghiên cứu: ĐDLS đang làm việc tại BV Hoàn Mỹ, Bình Phước từ 12 tháng trở lên; Lãnh đạo, cán bộ quản lý BV, ĐD trưởng BV và ĐD trưởng các khoa lâm sàng.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu: Nghiên cứu định lượng sử dụng phương pháp chọn mẫu toàn bộ ĐDLS công tác tại BV ≥ 12 tháng trở lên (104 người). Nghiên cứu định tính: chọn mẫu có chủ đích 11 người gồm: 03 phỏng vấn sâu (PVS) (01 Ban Giám đốc, 02 Trưởng/phó Phòng Tổ chức cán bộ, 01 Phòng ĐD; 01 thảo luận nhóm (TLN) với 8 ĐDLS có thời gian công tác tại BV ít nhất 12 tháng.

Biến số/chỉ số/ nội dung/chủ đề nghiên cứu

Biến số nghiên cứu định lượng: Các yếu tố nhân khẩu học: Giới, tuổi, hôn nhân, học vấn, khoa/ phòng, thời gian công tác, loại hình lao động; Các biến số về ĐLLV: sự hài lòng, cam kết với tổ chức và sự tận tâm.

Chủ đề nghiên cứu định tính: Các yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của ĐDLS: Thu nhập và các

chế độ đãi ngộ khác, Điều kiện làm việc và công tác hiện tại, Đào tạo và phát triển, Quản lý và điều hành, Quan hệ trong công việc.

Tiêu chuẩn đánh giá: ĐLLV được đánh giá bằng thang điểm Likert từ 1 đến 5. Điểm 5 thể hiện câu trả lời “rất đồng ý” đối với 9 câu hỏi trần thuật tích cực, trong khi đó câu 1 là câu trần thuật tiêu cực nên điểm 5 biểu thị cho “rất không đồng ý”. Thang điểm của câu 1 sẽ được mã hóa ngược lại trước khi phân tích điểm ĐLLV chung: 1 \rightarrow 5; 5 \rightarrow 1, 4 \rightarrow 2, 2 \rightarrow 4; 3 giữ nguyên. Điểm của từng yếu tố = tổng điểm của từng tiểu mục trong yếu tố đó. Mức điểm được coi là “có động lực” cho từng yếu tố khi điểm trung bình của tiểu mục ≥ 4 , cụ thể: Yếu tố hài lòng với công việc và sự tận tâm được có động lực khi tổng điểm ≥ 12 điểm, yếu tố cam kết với tổ chức khi tổng điểm ≥ 16 điểm. Biến số ĐLLV = tổng của 10 tiểu mục, từ 10 điểm - 50 điểm. Có động lực và không có động lực khi tổng ≥ 40 điểm và < 40 điểm (3-8).

Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu: Số liệu định lượng được thực hiện thông qua phát vấn phiếu thu thập thông tin được tham khảo từ công cụ nghiên cứu của Phạm Xuân Anh Đào (2018) (10) được chuẩn hoá từ nghiên cứu của Mbindyo (2009) (11) về phát triển bộ công cụ để đo lường ĐLLV của nhân viên y tế (NVYT) gồm 3 yếu tố với 10 tiểu mục. Quy trình thu thập số liệu định lượng: Sau khi có sự đồng ý của lãnh đạo BV, nghiên cứu viên chính và 02 cán bộ của phòng nhân sự tổ chức phát vấn phiếu điều tra định lượng tại phòng giao ban của từng khoa, hướng dẫn cách điền phiếu, giải đáp thắc mắc của đối tượng nghiên cứu.

Số liệu định tính: Tiến hành sau khi có kết quả sơ bộ của nghiên cứu định lượng và có sự điều chỉnh nội dung hướng dẫn phỏng vấn sâu và TLN; Tiến hành 03 cuộc PVS, mỗi cuộc 30-45 phút dựa trên hướng dẫn PVS có ghi chép và ghi âm sau khi được sự đồng ý của đối tượng nghiên cứu; Tiến hành TLN tại phòng giao ban của BV với sự điều hành của

nhà nghiên cứu viên chính, cán bộ hỗ trợ và có ghi chép và ghi âm sau khi được sự đồng ý của đối tượng nghiên cứu.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu định lượng được làm sạch và nhập liệu bằng phần mềm EpiData 3.1 và phân tích bằng phần mềm SPSS 22.0. Các thông tin định tính được gỡ băng và xử lý bằng phương pháp mã hóa theo chủ đề và trích dẫn phù hợp với mục tiêu nghiên cứu.

Đạo đức trong nghiên cứu: Nghiên cứu đã được Hội đồng Đạo đức của Trường Đại học Y tế công

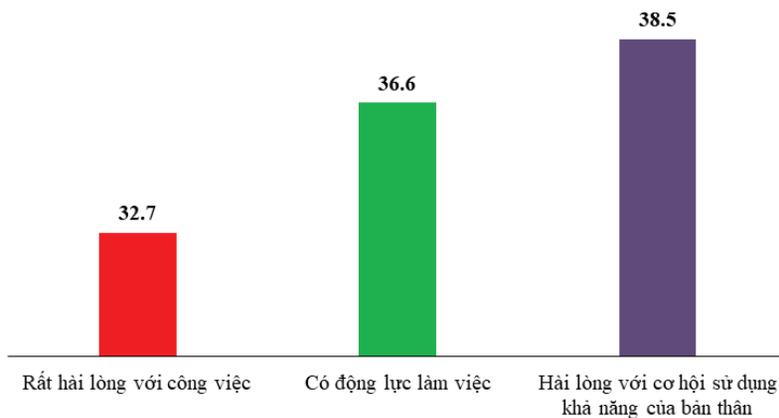
cộng thông qua với số quyết định 216/2023/YT-CC-HD3 ngày 04 tháng 5 năm 2023.

KẾT QUẢ

Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Trong số 104 ĐD tham gia nghiên cứu, 80,8% là nữ, dưới 30 tuổi (57,7%), đã kết hôn (61,5%), trình độ cao đẳng (60,6%), công tác dưới 5 năm (68,3%) và hợp đồng ngắn hạn (82,7%).

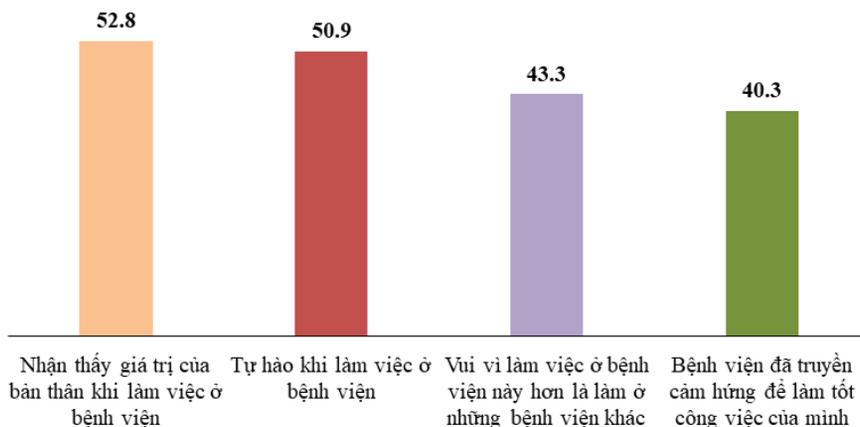
Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng



Biểu đồ 1. Động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc

ĐLLV với yếu tố hài lòng với công việc: Tiêu mục hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản

thân có tỷ lệ đồng ý cao nhất (38,5%) và thấp nhất là tiêu mục rất hài lòng với công việc (32,7%).

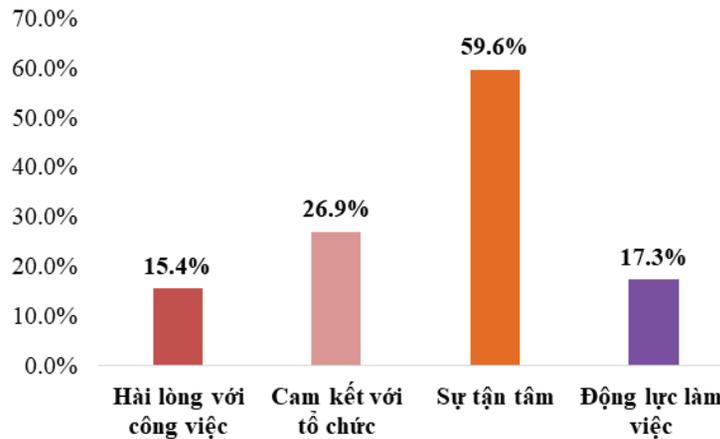


Biểu đồ 2. Động lực làm việc với yếu tố cam kết với tổ chức

ĐLLV với yếu tố cam kết với tổ chức: Tiêu mục nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở BV có tỷ lệ đồng ý cao nhất (52,8%) và thấp nhất là tiêu mục BV đã truyền cảm hứng để

làm tốt công việc của mình với tỷ lệ 40,3%.

ĐLLV với yếu tố sự tận tâm: Cả 3 tiêu mục thuộc khía cạnh này đều có tỷ lệ ĐD đánh giá tương đồng nhau, khoảng 72%.



Biểu đồ 3. Tỷ lệ điều dưỡng lâm sàng có động lực làm việc

ĐD BV Hoàn Mỹ Bình Phước có ĐLLV không cao với tỷ lệ chỉ là 17,3%, yếu tố tận tâm có tỷ lệ đồng ý cao nhất (59,6%), yếu tố hài lòng với công việc thấp nhất (15,4%).

Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của ĐDLS

Thu nhập: Vừa có ảnh hưởng tích cực, vừa có ảnh hưởng tiêu cực tới ĐLLV của ĐDLS. Thu nhập và các khoản thù lao khác đều được chi trả đúng thời gian giúp tăng ĐLLV:

“Lương và các khoản thù lao theo chế độ của NVYT nói chung và ĐD nói riêng đều được BV chi trả đúng thời gian quy định” (TLN_ĐD).

Tuy nhiên, lương và thu nhập của ĐDLS của BV còn thấp so với các BV khác, không đảm bảo chi tiêu đã làm giảm ĐLLV của ĐDLS.

“Lương và thu nhập của ĐD ở BV thì thấp so với mặt bằng chung. Các khoản bao gồm lương và chế độ chúng tôi nhận được hàng tháng không cao, chỉ khoảng 5- 6 triệu, có khi thấp hơn cả BV đa khoa tỉnh và các tỉnh khác. Thu nhập có khi còn thấp hơn cả công nhân

khâu công nghiệp, không đủ chi tiêu trong gia đình” (TLN_ĐD).

Cơ sở vật chất, trang thiết bị: Có ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của ĐDLS. Nhân viên y tế được làm việc trong môi trường khang trang, sạch sẽ, có hệ thống điều hoà khép kín. Các thiết bị được tập đoàn mua sắm mới, các thiết bị được thay thế hoặc bảo dưỡng định kỳ đúng theo quy định đã giảm đi sự mệt mỏi sau mỗi buổi làm việc vất vả. Từ đó tăng ĐLLV hơn cho ĐDLS.

“Chúng tôi cũng làm việc tại BV khang trang rộng rãi và luôn có hệ thống điều hoà mát mẻ. Các trang thiết bị được BV mua sắm đủ phục vụ tốt công việc, làm giảm mệt mỏi và có động lực hơn khi làm việc” (TLN_ĐD).

Đào tạo và phát triển: Đây là yếu tố vừa ảnh hưởng tích cực vừa ảnh hưởng tiêu cực tới ĐLLV của ĐDLS. BV luôn khuyến khích nhân viên tham gia các khoá đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, hỗ trợ kinh phí cho ĐD đi học và sẽ hỗ trợ 100% học phí và vẫn giữ nguyên lương nếu họ quay lại làm việc ít nhất 3 năm cho BV. Từ đó đã thúc đẩy ĐLLV.

“Những ĐD đi học và cam kết quay lại làm việc cho BV ít nhất 3 năm thì được BV hỗ trợ 100% học phí. Trong quá trình đi học các ĐD vẫn được đảm bảo lương. Nó giúp chúng tôi hăng say làm việc hơn” (PVS_02).

Tuy nhiên, việc đi học của ĐD cũng khó khăn do hạn chế nhân lực có chuyên môn, có chứng chỉ hành nghề để được phép đảm nhận vị trí bị khuyết khi ĐD đi học và phần nào làm ảnh hưởng tiêu cực tới ĐLLV của ĐDLS.

Xây dựng mối quan hệ tốt trong công việc: Là yếu tố có tác động vừa tích cực, vừa tiêu cực đến ĐLLV của ĐDLS. Các cán bộ quản lý và ĐD trong các khoa phòng hỗ trợ và chia sẻ trong công việc cho các ĐD viên giúp tăng ĐLLV. Tuy nhiên, việc lãnh đạo một số trưởng khoa phòng chưa quan tâm hơn nữa đến đời sống, tâm tư của ĐD tại khoa mà quá tập trung vào việc đánh giá thực hiện công việc làm phần nào ảnh hưởng tiêu cực tới ĐLLV của ĐDLS.

“Các ĐD trong các khoa phòng có sự phối hợp và hỗ trợ nhau trong công việc. ...đôi khi có mâu thuẫn nhưng cũng giải quyết ổn thỏa để không ảnh hưởng đến công việc hay bệnh nhân” (TLN_ĐD).

“Trong quá trình quản lý, đánh giá và hỗ trợ, các anh chị trưởng phó khoa nên thông cảm và quan tâm hơn đến hoàn cảnh của nhân viên ĐD, nhất là trong việc thực hiện và hỗ trợ công việc...” (TLN_ĐD).

Đánh giá kết quả thực hiện công việc: Đánh giá một cách rõ ràng, minh bạch để có các phần thưởng xứng đáng cũng là yếu tố tích cực tác động đến ĐLLV của ĐD. Thông qua đánh giá công việc, ĐD có những khen thưởng xứng đáng cũng làm tăng ĐLLV cho ĐDLS

“Dựa vào các kết quả thực hiện công việc, cuối năm khối ĐD sẽ bình bầu nhân viên xuất sắc và sẽ được BV thưởng bằng vật chất. Đây là nguồn tạo động lực làm việc cho ĐD” (TLN_ĐD).

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng

Có 17,3% ĐDLS có ĐLLV tại BV, thấp hơn so với một số nghiên cứu của Phạm Ngọc Hà tại BV đa khoa khu vực La Gi, Bình Thuận năm 2022 (33,6%) (4); Nguyễn Thị Xuân Thọ tại BV Bà Rịa-Vũng Tàu 2019: 38,7% (3). 3 cấu phần Hải lòng với công việc, Cam kết với tổ chức và Sự tận tâm với công việc đều có tỷ lệ thấp (15,4%, 26,9% và 59,6%). Từ kết quả về ĐLLV của ĐDLS tại BV còn thấp, ban giám đốc của BV và lãnh đạo tập đoàn cần quan tâm đặc biệt đến việc nâng cao sự hài lòng đối với công việc của ĐDLS.

Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng

Thu nhập và các chế độ đãi ngộ khác: Là yếu tố ảnh hưởng vừa tích cực vừa không tích cực đến ĐLLV của ĐD. Lương và thu nhập tại BV Hoàn Mỹ, Bình Phước là còn thấp khi khối lượng công việc nhiều, nhân lực ĐD thì thiếu làm cho các ĐD luôn trong tình trạng quá tải, làm không hết việc và bị kiệt sức và động lực làm việc giảm đi nhiều. Kết quả tương tự nghiên cứu của Nguyễn Hồng Vũ (2017) tại BV Nhi trung ương (12), Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (2017) tại BV Nhiệt đới thành phố Hồ Chí Minh (6). Lãnh đạo tập đoàn và lãnh đạo BV trong khi trả lương, thu nhập cho ĐD thì thấp, nhưng lại chi trả cho bác sỹ thì cao hơn hẳn. Như vậy, BV cần tính toán nhân lực ĐD trên khối lượng công việc sao cho đủ, các ĐD không bị áp lực công việc. Lãnh đạo tập đoàn cần cân đối để chi trả thu nhập cho ĐD tốt hơn nhằm cho các ĐD gắn bó hơn với BV.

Điều kiện làm việc: Có ảnh hưởng tích cực đến ĐLLV của ĐD. NVYT được làm việc trong môi trường khang trang, sạch sẽ, các thiết bị được mua sắm mới, các thiết bị được thay thế hoặc bảo dưỡng định kỳ. Đầu tư, hoàn thiện hệ thống cơ sở vật chất là điều kiện để mở rộng, nâng cao kỹ thuật chuyên

môn, tăng cường chất lượng khám chữa bệnh, đáp ứng sự mong đợi, sự hài lòng của người bệnh về dịch vụ y tế và của chính nhân viên y tế (13). Đây là mặt tích cực mà lãnh đạo tập đoàn và BV Hoàn Mỹ, Bình Phước cần duy trì để đảm bảo chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân.

Đào tạo và phát triển: Là yếu tố tác động vừa tích cực vừa tiêu cực đến ĐLLV của ĐD. BV luôn khuyến khích và hỗ trợ kinh phí cho ĐD tham gia các khóa đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn giúp họ làm việc hăng say hơn, tương tự kết quả NC khác (3-4). Kết quả định lượng cũng cho thấy tỷ lệ ĐD có trình độ cao đẳng và trung cấp cũng chiếm 71,2% và điều này có nghĩa lâu dài BV cần chú trọng đầu tư nâng cao trình độ dài hạn cho ĐD chứ không chỉ là các khóa đào tạo ngắn hạn nếu BV có chiến lược phát triển nâng hạng. Tuy nhiên, số lượng ĐD hiện tại không đủ và trình độ còn hạn chế nên việc tham gia các khóa đào tạo của ĐD còn gặp khó khăn. BV cần tính toán bổ sung nhân lực để ĐD có thể luân phiên đi học mà không ảnh hưởng đến công việc đồng thời xây dựng chiến lược, phương pháp đánh giá sau đào tạo phù hợp để đảm bảo hiệu quả công tác đào tạo.

Đánh giá kết quả thực hiện công việc: Có tác động tích cực đến ĐLLV của ĐD tương tự kết quả NC khác (3-7). Đánh giá khách quan, minh bạch kèm khen thưởng rõ ràng tại BV đã giúp ĐD cảm thấy an tâm, được khích lệ phần nào về thu nhập, từ đó yêu thích công việc hơn và gắn kết hơn. Do đó, BV Hoàn Mỹ Bình Phước cần duy trì hệ thống đánh giá thực hiện công việc theo KPI để đánh giá khách quan thực hiện công việc của nhân viên cũng như của từng khoa, phòng và duy trì cũng như tăng ĐLLV cho ĐDLS.

Quan hệ trong công việc: Là yếu tố ảnh hưởng tích cực vừa tiêu cực đến ĐLLV của ĐD. Việc hỗ trợ, chia sẻ, giám sát hỗ trợ công việc và năng lực thúc đẩy khiến ĐD cảm thấy được quan tâm và thúc đẩy ĐLLV. Kết quả

này tương đồng với các nghiên cứu khác (5-8), (12). Đây cũng là điều mà BV lại cần tiếp tục phát huy để duy trì động lực làm việc cho ĐDLS. Tuy nhiên, lãnh đạo cần quan tâm hơn tới tâm tư nguyện vọng của từng nhân viên kịp thời để có thể hỗ trợ hiệu quả hơn và nên trên toàn bộ các nhân viên thay vì một số người nhất định. Để làm được điều này thì việc đào tạo kỹ năng quản lý cần được nhắc lại và có chủ trương cơ chế rõ ràng hơn trong việc đảm bảo quyền lợi cho ĐD một cách hài hòa.

Hạn chế của nghiên cứu: Một số nghiên cứu đã đề cập đến vấn đề văn hóa tổ chức như một yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của NVYT (14). Tuy nhiên, do giới hạn về thời gian và phạm vi, số lượng ĐDLS tại đơn vị BV tư nhân, nghiên cứu không nghiên cứu trên cỡ mẫu lớn hơn được và yếu tố ảnh hưởng chưa đề cập văn hóa tổ chức.

KẾT LUẬN

Tỷ lệ ĐDLS có ĐLLV là 17,3%. Cả 3 cấu phần hài lòng với công việc, cam kết với tổ chức và sự tận tâm với công việc đều có tỷ lệ thấp (15,4%, 26,9% và 59,6%). Một số yếu tố ảnh hưởng tích cực: cơ sở vật chất, trang thiết bị; đánh giá kết quả công việc. Một số yếu tố ảnh hưởng vừa ảnh hưởng tích cực, vừa ảnh hưởng tiêu cực gồm: lương và thu nhập, đào tạo phát triển, mối quan hệ trong công việc.

BV cần tính toán nhân lực và tăng thu nhập cho ĐD, hỗ trợ kinh phí cho ĐD học tập nâng cao trình độ, duy trì điều kiện làm việc tốt và mối quan hệ trong công việc để tạo động lực làm việc tốt cho ĐD. Lãnh đạo BV cần quan tâm về tinh thần và chế độ thu nhập tới toàn thể nhân viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Committee on the Robert Wood Johnson Foundation Initiative on the Future of Nursing, at the Institute of Medicine. The future of

- nursing: Leading change, advancing health. National Academies Press; 2011 Mar 8.
2. Willis-Shattuck M, et al. Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. BMC Health Services Research. 2008;2008.8(247).
 3. Phạm Ngọc Hà. Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Bà Rịa Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu năm 2019. Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.2019
 4. Nguyễn Thị Xuân Thọ. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa khu vực La Gi, Bình Thuận năm 2022 [Luận văn Chuyên khoa II - Tổ chức Quản lý Y tế]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công Cộng; 2022
 5. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai. 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. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2017.
 6. Huỳnh Ngọc Tuyết Mai, Nguyễn Đức Thành, Phùng Thanh Hùng. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của ĐD 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.
 7. Nguyễn Viết Tuấn. Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa khu vực Ngọc Lặc tỉnh Thanh Hoá năm 2018. Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2018.
 8. Dương Ngọc Phương Trang. Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến Động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Truyền máu Huyết học thành phố Hồ Chí Minh năm 2020. Luận văn thạc sĩ quản lý Bệnh viện – Trường Đại học Y tế công cộng. 2020.
 9. Bệnh viện Hoàn Mỹ Bình Phước. Báo cáo tổng kết hoạt động bệnh viện 2022.
 10. Phạm Xuân Anh Đào. Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của bác sĩ tại bệnh viện quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn thạc sĩ quản lý BV – Trường Đại học Y tế công cộng. 2018.
 11. 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).
 12. Nguyễn Hồng Vũ. Thực trạng và một số yếu tố liên quan đến Động lực làm việc của điều dưỡng tại các khoa hồi sức cấp cứu, bệnh viện Nhi trung ương năm 2017 Trường ĐHY tế công cộng; 2017
 13. Bộ Y tế, editor Hội nghị tập huấn công tác quản lý đầu tư xây dựng và trang thiết bị ngành y tế năm 2018; Đà Nẵng
 14. Bennett S, Franco LM. Public Sector Health Worker Motivation and Health Sector Reform: A conceptual Framework. Journal of Partnerships for Health. 1999:45

Motivation of clinical nurses and some influencing factors at Hoan My hospital, Binh Phuoc 2023

Ngô Quốc Huy¹, Phan Van Chien², Ha Thi Minh Nguyet³

¹Hanoi University of Business and Technology

²Hoan My Hospital, Binh Phuoc

³Hanoi University of Public Health

ABSTRACT

Objective: To describe the work motivation of clinical nurses and analyze several factors affecting it at Hoan My Hospital, Binh Phuoc in 2023. **Methods:** A cross-sectional study combining both quantitative and qualitative methods was conducted at Hoan My Hospital in Binh Phuoc from February 2023 to October 2023. The quantitative research used the work motivation measurement tool for clinical nurses, referenced from the research tool of Pham Xuan Anh Dao (2018), which was standardized from Mbindyo's study (2009), and was administered through surveys to 104 nurses. The qualitative research involved 11 in-depth interviews, including 1 member of the Board of Directors, 2 people holding the positions of Head/Deputy Head of the Personnel Department and the Nursing Department, and 1 focus group discussion with 8 clinical nurses. **Results:** The proportion of nurses with work motivation was 17.3%. All three factors—job satisfaction, organizational commitment, and dedication to work—were rated as low (15.4%, 26.9%, and 59.6%, respectively). Some factors that positively influenced motivation included: infrastructure, equipment, and performance evaluations. Some factors that had both positive and negative influences included: salary and income, training and development, and workplace relationships. **Conclusion:** The hospital needs to plan the workforce and increase nurses' income, continue to support funding for nurses' further education, maintain good working conditions, and improve workplace relationships to create a better work motivation for nurses. Hospital leadership should pay attention to both the morale and income conditions of all employees.

Keywords: *Work motivation, clinical nurses, influencing factors, Hoan My Hospital.*