

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Da Liễu thành phố Hồ Chí Minh năm 2021

Nguyễn Trung Thành¹, Nguyễn Đức Thành^{2*}

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh năm 2021.

Phương pháp nghiên cứu: Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính. Số liệu định lượng thu thập qua phát vấn 98 điều dưỡng, sử dụng bộ công cụ có cấu trúc gồm 3 yếu tố, 10 tiểu mục. Số liệu định tính được thu thập thông qua 11 phỏng vấn sâu lãnh đạo bệnh viện, cán bộ quản lý các khoa/phòng, và điều dưỡng.

Kết quả: Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc chung 90,8%. Tỷ lệ điều dưỡng có động lực với yếu tố hài lòng với công việc là 89,8%. Tỷ lệ điều dưỡng có động lực với yếu tố cam kết với tổ chức là 90,8%. Tỷ lệ điều dưỡng có động lực với yếu tố sự tận tâm là 95,9%. Điểm trung bình động lực của 10 tiểu mục đều trên 4 điểm. Một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng tại bệnh viện là thu nhập và chế độ đãi ngộ, đào tạo và phát triển, môi trường và điều kiện làm việc, quản lý và điều hành, văn hóa tổ chức của đơn vị, sự động viên và khen thưởng.

Kết luận: Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc chung tại thời điểm nghiên cứu là tương đối cao. Bệnh viện nên áp dụng thí điểm hình thức “chi trả dựa trên kết quả công việc”. Bảo đảm phương tiện làm việc, trang bị bảo hộ cá nhân cho nhân viên. Bố trí, sắp xếp, phân công công việc phù hợp, luân chuyển nhân sự định kỳ để điều dưỡng hiểu và nắm được các công tác chuyên môn của Khoa/Phòng.

Từ khóa: Động lực làm việc, điều dưỡng, bệnh viện.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực luôn được coi là nhân tố quan trọng quyết định sự thành công hay thất bại của một tổ chức trong mọi lĩnh vực nói chung và trong lĩnh vực y tế nói riêng (1). Để nâng cao chất lượng thực hiện công việc của nhân viên y tế, yếu tố động lực làm việc là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản lý nhân lực (2).

Bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh là một đơn vị trực thuộc Sở Y Tế Thành phố

Hồ Chí Minh, là tuyến cao nhất của Thành Phố Hồ Chí Minh và các tỉnh phía Nam về các bệnh Da, Phong và nhiễm khuẩn lây qua tình dục; được Bộ Y Tế giao nhiệm vụ chỉ đạo chuyên khoa da liễu 21 tỉnh/thành phố phía Nam (3). Tại Bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh, đối tượng điều dưỡng chiếm số lượng lớn trong tổng số nhân viên y tế của bệnh viện. Tuy nhiên, trong thời gian qua chưa có đánh giá nào xác định rõ ràng về mức độ, trách nhiệm trong công việc của điều dưỡng tại bệnh viện. Câu hỏi đặt ra là: Động lực làm việc của các điều dưỡng



*Địa chỉ liên hệ: Nguyễn Đức Thành

Email: ndt@huph.edu.vn

¹ Bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh

² Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 08/8/2021

Ngày phản biện: 14/10/2021

Ngày đăng bài: 30/10/2021

tại Bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh như thế nào? Có những yếu tố nào ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ? Nhằm tìm hiểu vấn đề này và giúp các nhà lãnh đạo đơn vị có thêm thông tin để tăng cường động lực làm việc cho nhân viên trong bệnh viện, chúng tôi thực hiện đề tài “**Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh năm 2021**”.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp nghiên cứu: Thiết kế nghiên cứu cắt ngang, kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Từ tháng 1/2021 đến tháng 10/2021 tại bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh.

Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu định lượng: điều dưỡng đang làm việc tại Bệnh viện Da liễu TP. Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu định tính: Lãnh đạo Bệnh viện, Cán bộ quản lý phòng Tổ chức cán bộ, Lãnh đạo các Khoa/ Phòng có điều dưỡng làm việc, Điều dưỡng.

Tiêu chí lựa chọn: Viên chức, người lao động có thời gian công tác ít nhất 1 năm trở lên.

Tiêu chí loại trừ: Viên chức, người lao động không có mặt tại thời điểm thu thập số liệu nghiên cứu.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Nghiên cứu định lượng: chọn mẫu toàn bộ 98 điều dưỡng đang làm việc tại Bệnh viện Da liễu TP. Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu định tính: 11 cuộc phỏng vấn sâu với Lãnh đạo bệnh viện, cán bộ quản lý tại Phòng Tổ chức cán bộ, lãnh đạo các Khoa/ Phòng có điều dưỡng làm việc, điều dưỡng (Mã hóa số phiếu khi thu thập thông tin định

lượng, sau khi có kết quả định lượng, nghiên cứu viên đã lựa chọn 03 điều dưỡng có động lực làm việc, và 03 điều dưỡng không có động lực làm việc để tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc)

Bộ công cụ và phương pháp thu thập số liệu

Nghiên cứu định lượng: Bộ câu hỏi có cấu trúc, được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết về động lực làm việc (Học thuyết Herzberg) và nghiên cứu của tác giả Mbindyo và cộng sự (2009) (4-7).

Nghiên cứu định tính: Các nhóm chủ đề: Yếu tố cá nhân; Thu nhập và chế độ đãi ngộ; Điều kiện làm việc; Đào tạo và phát triển; Quản trị và điều hành; Văn hóa tổ chức.

Các tiêu chuẩn đánh giá

Thang đo động lực làm việc có 10 tiêu mục thuộc 03 nhóm yếu tố: yếu tố hài lòng với công việc (3 tiêu mục), yếu tố cam kết với tổ chức (4 tiêu mục), yếu tố sự tận tâm (3 tiêu mục). Các tiêu mục được đánh giá sử dụng thang đo Likert 5 mức độ.

Mức điểm được coi là có động lực khi các yếu tố có điểm trung bình của các tiêu mục ≥ 4 điểm. Như vậy, điều dưỡng có động lực đối với yếu tố hài lòng với công việc (3 tiêu mục) khi tổng điểm yếu tố này đạt ≥ 12 điểm; điều dưỡng có động lực đối với yếu tố cam kết với tổ chức (4 tiêu mục) khi tổng điểm yếu tố này đạt ≥ 16 điểm; điều dưỡng có động lực đối với yếu tố sự tận tâm (3 tiêu mục) khi tổng điểm yếu tố này đạt ≥ 12 điểm. Điều dưỡng được đánh giá là có động lực chung khi tổng điểm đạt ≥ 40 điểm.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu định lượng: Nhập số liệu bằng phần mềm Epidata 3.1, phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 18.0 cho các thông tin mô tả.

Số liệu định tính: Gỡ băng, trích dẫn và phân tích những thông tin liên quan nhằm giải thích, làm rõ thêm kết quả định lượng.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành sau khi Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học trường Đại học Y tế công cộng phê duyệt theo Quyết định số 67/2021/YTCC-HD3 ngày 26 tháng 02 năm 2021.

Nghiên cứu được tiến hành khi có được sự

chấp thuận của lãnh đạo bệnh viện và đối tượng tham gia nghiên cứu. Các thông tin của đối tượng nghiên cứu được bảo mật hoàn toàn.

KẾT QUẢ

Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

	Nội dung	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	15	15,3
	Nữ	83	84,7
Tuổi	< 40 tuổi	74	75,5
	≥ 40 tuổi	24	24,5
Tuổi nhỏ nhất = 24, Tuổi lớn nhất = 58, Trung bình = 34,39, Trung vị = 33, Mode = 31			
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	33	33,7
	Có gia đình	62	63,3
	Ly hôn/ Góa	3	3,1
Trình độ học vấn	Trung cấp	1	1,0
	Cao đẳng	6	6,1
	Đại học	86	87,8
	Sau đại học	5	5,1

Trong tổng số 98 điều dưỡng tham gia nghiên cứu, nữ giới 84,7%, nam giới 15,3%. 75,5% số điều dưỡng dưới 40 tuổi, 24,5% số điều dưỡng từ 40 tuổi trở lên. 63,3% điều dưỡng đã lập gia đình, 33,7% còn độc thân và 3,1%

ly hôn/góa. Phần lớn các điều dưỡng có trình độ đại học chiếm 87,8%, cao đẳng chiếm 6,1%, sau đại học chiếm 5,1% và trung cấp chiếm 1,0%.

Bảng 2. Thông tin về công việc của đối tượng nghiên cứu

	Nội dung	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Thâm niên công tác tại Bệnh viện	< 10 năm	61	62,2
	≥ 10 năm	37	37,8
Loại hình lao động	Viên chức	92	93,9
	Hợp đồng lao động	6	6,1

Bảng 2 cho thấy có 62,2% điều dưỡng có thâm niên công tác tại bệnh viện dưới 10 năm, 37,8% điều dưỡng có thâm niên công tác từ 10 năm trở lên. 93,9% số điều dưỡng

là viên chức, 6,1% số điều dưỡng là hợp đồng lao động.

Động lực làm việc của điều dưỡng

Bảng 3. Điểm trung bình động lực làm việc của điều dưỡng theo từng tiểu mục

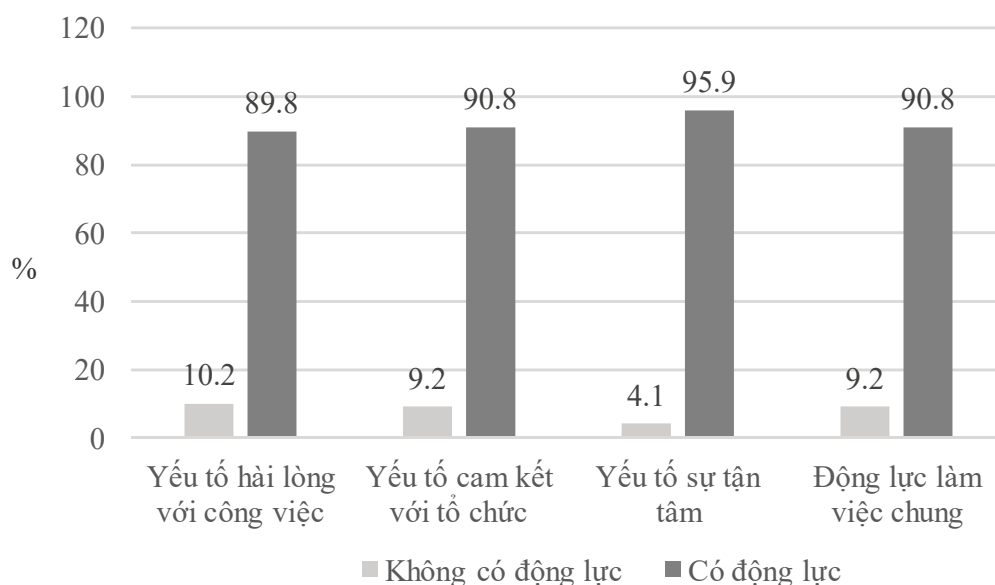
Nội dung	Trung bình	Độ lệch chuẩn (SD)
<i>Yếu tố hài lòng với công việc</i>		
Có động lực làm việc	4,74	$\pm 0,737$
Hài lòng với công việc	4,65	$\pm 0,5$
Có cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	4,53	$\pm 0,645$
<i>Yếu tố cam kết với tổ chức</i>		
Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở đơn vị	4,58	$\pm 0,591$
Tự hào khi được làm việc cho đơn vị	4,64	$\pm 0,523$
Cảm thấy vui khi làm việc ở đơn vị này hơn là những đơn vị khác	4,15	$\pm 0,581$
Đơn vị đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình	4,49	$\pm 0,579$
<i>Yếu tố sự tận tâm</i>		
Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và có hiệu quả	4,53	$\pm 0,541$
Bản thân là nhân viên chăm chỉ	4,53	$\pm 0,596$
Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	4,73	$\pm 0,509$

Đối với yếu tố hài lòng với công việc, điểm trung bình động lực cao nhất ở nội dung “có động lực làm việc” với 4,74 điểm ($SD = \pm 0,737$), thứ hai là nội dung “hài lòng với công việc” với 4,65 điểm ($SD = \pm 0,5$), và thấp nhất là nội dung “có cơ hội sử dụng khả năng của bản thân” với 4,53 điểm ($SD = \pm 0,645$).

Đối với yếu tố cam kết với tổ chức, điểm trung bình động lực cao nhất ở nội dung “tự hào khi được làm việc cho đơn vị” với 4,64 điểm ($SD = \pm 0,523$), thấp nhất là nội dung

“cảm thấy vui khi làm việc ở đơn vị này hơn là những đơn vị khác” với 4,15 điểm ($SD = \pm 0,581$).

Đối với yếu tố sự tận tâm, điểm trung bình động lực cao nhất ở nội dung “bản thân là nhân viên chăm chỉ” với 4,73 điểm ($SD = \pm 0,509$). Nội dung “hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và có hiệu quả” có 4,53 điểm ($SD = \pm 0,541$). Và nội dung “bản thân chấp hành giờ giấc làm việc” có 4,53 điểm ($SD = \pm 0,596$).



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

Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc chung tại thời điểm nghiên cứu là 90,8%. Đối với yếu tố hài lòng với công việc, tỷ lệ điều dưỡng có động lực là 89,8%. Yếu tố cam kết với tổ chức có tỷ lệ điều dưỡng có động lực là 90,8%. Cao nhất là yếu tố sự tận tâm, tỷ lệ điều dưỡng có động lực là 95,9%.

Một số yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc của điều dưỡng

Yếu tố thu nhập và chế độ đãi ngộ

Bệnh viện đã đảm bảo chính sách tiền lương và thu nhập theo đúng quy định cho nhân viên.

“Thu nhập hiện nay của Điều dưỡng tại bệnh viện cũng phù hợp với mặt bằng thu nhập chung của Điều dưỡng ngành y tế, thậm chí còn có thể cao hơn các đơn vị bạn” (PVS6_ĐD).

Bệnh viện thực hiện khen thưởng theo đúng quy định, công bằng với các tiêu chí rõ ràng, công khai, minh bạch.

“Định kỳ, bệnh viện đều tổ chức những đợt tuyên dương, khen thưởng những cá nhân có thành tích công tác tốt như giải thưởng quản lý chất lượng mỗi quý, giải thưởng sáng kiến

cải tiến hay cuối năm, chiến sĩ thi đua, trao giải thưởng thi tay nghề, Đôi khi cũng có những trường hợp phá lệ khen thưởng, tuyên dương đột xuất cho những điều dưỡng có thành tích bứt phá trong công việc” (PVS1_LDBV). Tuy nhiên, bệnh viện Da liễu là bệnh viện nằm trong hệ thống công lập, tiền lương chi trả theo quy định đôi khi chưa khuyến khích được người lao động.

“Thu nhập tăng thêm của nhân viên bệnh viện nói chung, điều dưỡng nói riêng chưa thể hiện tính động viên, khuyến khích theo hiệu quả công việc” (PVS2_CBQL_TCCB).

Yếu tố điều kiện làm việc

Cơ sở vật chất, trang thiết bị tại bệnh viện tương đối đầy đủ.

“Cơ sở vật chất, trang thiết bị đầy đủ. Được Ban giám đốc và viên chức quản lý khoa/phòng quan tâm nên tương đối thuận lợi trong thực hiện công việc” (PVS7_ĐD).

Tuy nhiên, điều kiện làm việc hiện nay cũng khó khăn và áp lực hơn do ảnh hưởng của dịch COVID-19, nhiều phòng được chung dụng để dành cho những bệnh nhân cần phải cách ly điều trị.

“Hiện nay cũng có một số khó khăn tại một vài khoa do phải dành nhiều phòng để dành cho cách ly bệnh nhân” (PVS4_CBQL).

Yếu tố đào tạo và phát triển

Bệnh viện rất quan tâm đến việc đào tạo, phát triển đội ngũ nhân lực.

“Mỗi năm, bệnh viện xây dựng kế hoạch đào tạo cho viên chức, người lao động nói chung và điều dưỡng nói riêng bao gồm học tập nâng cao trình độ chuyên môn, bổ sung các văn bằng về chính trị, ngoại ngữ, tin học, quản lý bệnh viện, quản lý chất lượng, kỹ năng giao tiếp, ...” (PVS1_LDBV).

Tuy nhiên, các khoa phòng cũng gặp khó khăn trong việc thay thế nhân sự cũng như phân công công việc khi điều dưỡng đi học.

“Sắp xếp nhân sự làm việc trong giờ hành chính, làm thay phần việc cho những điều dưỡng đi học nâng cao trình độ chuyên môn rất khó” (PVS9_ĐD).

Yếu tố quản trị và điều hành

Việc thực hiện phân công công việc tại bệnh viện đều được cân nhắc phù hợp với năng lực, điều kiện và sức khỏe của điều dưỡng.

“Nói chung công việc hiện tại cũng phù hợp với năng lực và sức khỏe” (PVS6_ĐD).

Bệnh viện có những chính sách để tăng cường, khuyến khích điều dưỡng như xét quy hoạch, đề bạt, giới thiệu vào danh sách phát triển đảng viên.

“Bệnh viện cũng có những chính sách tạo điều kiện cho điều dưỡng thăng tiến như quy hoạch, đề bạt, giới thiệu vào danh sách phát triển đảng khi điều dưỡng có thành tích lao động giỏi, có nhiều đóng góp cho bệnh viện, chuyên môn giỏi, ...” (PVS1_LDBV).

Yếu tố văn hóa tổ chức của đơn vị

Văn hóa ứng xử tại bệnh viện được đánh giá tương đối tích cực, thân thiện. Quá trình trao

đổi thông tin nội bộ trong bệnh viện luôn được đảm bảo chính xác, đầy đủ, kịp thời qua nhiều kênh thông tin.

“Việc trao đổi thông tin nội bộ trong bệnh viện luôn nhanh chóng, kịp thời và đầy đủ qua nhiều kênh thông tin: gửi mail, các group zalo, điện thoại... Mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới trong bệnh viện nề nếp, đúng phép tắc, tôn trọng nhau, tuân theo luật cán bộ viên chức” (PVS2_CBQL_TCCB).

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của điều dưỡng

Nghiên cứu của chúng tôi đã góp phần mô tả được động lực làm việc hiện tại của các điều dưỡng ở cả khối hành chính và khối lâm sàng tại Bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc chung tại thời điểm nghiên cứu tương đối cao với 90,8%. Kết quả này cao hơn một số nghiên cứu trong nước cũng sử dụng bộ công cụ tương tự như nghiên cứu của tác giả Phạm Xuân Anh Đào (62,8%), tác giả Hoàng Thị Mai (75,9%). Tuy nhiên, sự khác nhau về kết quả này có thể do đối tượng nghiên cứu là khác biệt. Nghiên cứu của chúng tôi trên đối tượng điều dưỡng còn nghiên cứu của tác giả Phạm Xuân Anh Đào trên đối tượng bác sĩ, nghiên cứu của tác giả Hoàng Thị Mai trên đối tượng nhân viên khối hành chính (5, 8).

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

Bệnh viện đã đảm bảo chính sách tiền lương và thu nhập theo đúng quy định có những tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên, khiến cho điều dưỡng an tâm công tác, cống hiến cho bệnh viện. Các nghiên cứu trên thế giới cũng cho thấy yếu tố tiền lương được coi là một yếu tố động lực (9).

Điều kiện làm việc tại Bệnh viện Da liễu TP. Hồ Chí Minh được đánh giá tương đối tốt, tạo được

động lực làm việc cho nhân viên. Tuy nhiên, do ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19, nhiều phòng được chung dụng để dành cho những bệnh nhân cần phải cách ly điều trị. Nghiên cứu tổng quan của tác giả Abimbola Afolabi cũng chỉ ra 7 nghiên cứu bàn luận rằng điều kiện làm việc không tốt sẽ làm giảm động lực (9). Nghiên cứu của tác giả Huỳnh Ngọc Tuyết Mai cũng cho thấy điều kiện làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị ảnh hưởng nhiều đến thái độ, chất lượng làm việc của nhân viên (4).

Đối với yếu tố đào tạo và phát triển, các điều dưỡng luôn được tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ thông qua các khóa học dài hạn, ngắn hạn. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Hồ Ngọc Thành và tác giả Hoàng Thị Mai (8, 10). Tuy nhiên, cần có kế hoạch cụ thể và phù hợp trong việc đào tạo, nâng cao trình độ cho điều dưỡng để đảm bảo tránh gây áp lực lên cả những người đi học và những người ở lại làm việc.

Yếu tố quản trị, điều hành được đánh giá là có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của nhân viên như trong nghiên cứu của chúng tôi và nhiều nghiên cứu khác như nghiên cứu của tác giả Trần Việt Hào, Nguyễn Thị Hoài Thu và Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (4, 11, 12). Một số nghiên cứu trên thế giới cũng cho thấy việc quản lý tốt, giám sát và hỗ trợ nhân viên là một yếu tố thúc đẩy chính đối với NVYT (9, 13).

Mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên, giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp đều ảnh hưởng đến từng cá nhân người lao động. Mối quan hệ này được xây dựng và phát triển tốt đẹp sẽ tạo ra sự tin tưởng, thấu hiểu và liên kết chặt chẽ trong đơn vị, góp phần tạo ra năng suất, hiệu quả trong công việc.

Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu thu thập số liệu thông qua bộ câu hỏi có cấu trúc được thiết kế dưới dạng thang đo và thu thập bằng cách phát vấn nên có thể xảy ra hiện tượng đối tượng không hiểu rõ về thang đo và khoanh vào các câu trả lời theo

xu hướng lựa chọn các đáp án giống nhau cho các câu hỏi. Để khắc phục, trước khi phát vấn, điều tra viên giải thích kỹ về thang đo và kiểm tra các phiếu trước khi thu phiếu về.

KẾT LUẬN

Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc chung tại thời điểm nghiên cứu là tương đối cao với 90,8%. Tỷ lệ điều dưỡng có động lực với yếu tố hài lòng với công việc là 89,8%. Tỷ lệ điều dưỡng có động lực với yếu tố cam kết với tổ chức là 90,8%. Tỷ lệ điều dưỡng có động lực với yếu tố sự tận tâm là 95,9%.

Yếu tố ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của điều dưỡng: Môi trường, điều kiện làm việc tốt. Lãnh đạo bệnh viện rất quan tâm đến việc đào tạo, phát triển đội ngũ nhân lực. Việc thực hiện phân công công việc tại bệnh viện đều được cân nhắc để phù hợp với năng lực, điều kiện và sức khỏe của điều dưỡng. Văn hóa ứng xử trong bệnh viện thân thiện, trao đổi thông tin nội bộ kịp thời, đầy đủ, chính xác.

Yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến động lực làm việc của điều dưỡng: Tiền lương chi trả đôi khi chưa khuyến khích được người lao động. Điều kiện làm việc hiện nay cũng gặp nhiều khó khăn và áp lực hơn do ảnh hưởng của dịch COVID-19. Các khoa phòng gặp khó khăn trong việc thay thế, phân công công việc khi điều dưỡng đi học.

Từ những kết luận trên, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị:

Áp dụng thí điểm hình thức “chi trả dựa trên kết quả công việc”.

Bảo đảm phương tiện làm việc, trang bị bảo hộ cá nhân cho nhân viên.

Bố trí, sắp xếp, phân công công việc phù hợp, luân chuyển nhân sự định kỳ để điều dưỡng hiểu và nắm được các công tác chuyên môn của Khoa/Phòng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị. Nghị quyết của Bộ Chính trị số 46-NQ/TW ngày 23 tháng 02 năm 2005 về công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. 2005.
2. WHO. A Universal truth: No Health without a workfore. 2014.
3. Bệnh viện Da liễu Thành phố Hồ Chí Minh. Báo cáo tổng kết hoạt động bệnh viện năm 2019. 2019.
4. 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 năm 2017. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2017.
5. 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. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2018.
6. Patrick M Mbindyo, et al. Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. *BioMed Central*. 2009;7(40).
7. Frederick Herzberg. *Motivation to Work*, Reprint edition, Routledge 1993.
8. Hoàng Thị Mai. Động lực làm việc của nhân viên khối hành chính và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Chấn thương chỉnh hình, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2019.
9. Abimbola Afolabi SF, Tony Bottiglieri,. The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management* 2018;24(12):603-12.
10. Hồ Ngọc Thành. Động lực làm việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng Bệnh viện Đa khoa huyện Tam Nông Đồng Tháp năm 2016. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2016.
11. Trần Việt Hào. Động lực làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của bác sĩ Bệnh viện Đa khoa Đồng Tháp năm 2015. Hà Nội: Trường Đại học Y tế công cộng; 2015.
12. Nguyen Thi Hoai Thu AW, Fiona McDonald,. Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: findings from a mixed-methods study. *Human Resources for Health*. 2015;13(91).
13. Abbas Daneshkohan, Ehsan Zarei, Tahere Mansouri, Khadije Maajani, Mehri Siyahat Ghasemi, Mohsen Rezaeian. Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran. *Global Journal of Health Science*. 2014;7(3):153-60.

Motivation and some factors affecting motivation of nurses at Ho Chi Minh City hospital of dermato venereology in 2021

Nguyễn Trung Thanh¹, Nguyễn Đức Thanh²

¹ Ho Chi Minh City Hospital of Dermato Venereology

² Hanoi University of Public Health

The study was conducted with 02 objectives to describe and analyze some factors affecting the motivation of nurses working at Ho Chi Minh City Hospital of dermato venereology in 2021. The research design was cross-sectional, combining quantitative and qualitative methods. Research results showed that, the percentage of nurses who were motivated to work together at the time of the study was relatively high with 90.8%. The percentage of nurses who were motivated with job satisfaction factor was 89.8%. The percentage of nurses who were motivated with organizational commitment was 90.8%. The percentage of motivated nurses with a commitment factor was 95.9%. The mean scores of the 10 sub-categories was all above 4 points. Some factors affecting the motivation of office and support staffs was income and remuneration; training and promotion opportunities; working environment; equipment and facilities; management and administration, organizational culture (including satisfaction of colleagues and managers), encouragement and reward. The research results provided evidence to help the Board of Directors of Ho Chi Minh City Hospital of dermato venereology to develop solutions to improve the motivation of nurses in the future.

Keywords: motivation, nurses, hospital.