

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

# Động lực làm việc của điều dưỡng tại Trung tâm y tế Lục Ngạn, Bắc Giang năm 2021

Phạm Huy Hiệp<sup>1\*</sup>, Lưu Thị Kim Oanh<sup>2</sup>, Lê Hải Yến<sup>3</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Nghiên cứu mô tả thực trạng động lực làm việc của điều dưỡng tại Trung tâm y tế Lục Ngạn, Bắc Giang năm 2021.

**Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang. Bộ công cụ được xây dựng gồm 3 yếu tố với 10 tiêu mục. Chọn mẫu toàn bộ 100 điều dưỡng đang công tác tại Trung tâm y tế Lục Ngạn tham gia vào nghiên cứu.

**Kết quả:** 73% điều dưỡng là nữ giới điều dưỡng ở nhóm tuổi dưới 40 tuổi chiếm (84%). Điều dưỡng có trình độ trung cấp, cao đẳng chiếm 58%. Có 91% điều dưỡng đã lập gia đình nhưng có thu nhập hàng tháng trên 7 triệu chỉ chiếm 44%. Chủ yếu điều dưỡng làm việc tại các khoa lâm sàng (89%) và đã được vào biên chế (92%). Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc ở mức cao so với các nghiên cứu trước đó (79%) trong đó, tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc trong yếu tố hài lòng với công việc, yếu tố cam kết với tổ chức, yếu tố sự tận tâm lần lượt là 75%, 84% và 89%.

**Kết luận:** Trung tâm y tế Lục Ngạn cần thực hiện các biện pháp để nâng cao động lực làm việc của điều dưỡng, đặc biệt là quan tâm, tạo điều kiện để điều dưỡng có cơ hội học tập, phát triển trình độ chuyên môn, thăng tiến trong công việc

**Từ khóa:** Động lực làm việc, điều dưỡng, trung tâm y tế.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế được coi là một phần rất quan trọng của hệ thống y tế, là yếu tố chính bảo đảm hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế, trong đó có nhân lực điều dưỡng (ĐD). Việc quản lý và điều hành tốt đội ngũ ĐD không những giúp nâng cao chất lượng dịch vụ y tế mà còn tăng cường công bằng trong chăm sóc sức khỏe và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Trong đó, việc tìm hiểu và nâng cao động lực làm việc của ĐD đóng vai trò quan trọng, có ý nghĩa đặc biệt trong việc tăng hiệu quả thực hiện cung cấp dịch vụ của các bệnh

viện. Việc tăng cường tạo động lực làm việc cho ĐD càng cần thiết hơn khi hiện nay các bệnh viện đang được giao quyền tự chủ cả về tài chính và nhân lực (1), (2), (3). Trên thế giới cũng như ở Việt Nam đã có một số nghiên cứu cho thấy động lực làm việc của ĐD chưa cao (dao động từ 30-70%) do ảnh hưởng của nhiều yếu tố tích cực và tiêu cực như lương, thưởng, môi trường làm việc, quan hệ đồng nghiệp, đánh giá công việc.... (1, 3-6)

Báo cáo thống kê của Trung tâm Y tế Lục Ngạn, Bắc Giang những năm gần đây về tình hình khám chữa bệnh cho thấy số lượng



\*Địa chỉ liên hệ: Phạm Huy Hiệp

Email: [Hiephsccb@gmail.com](mailto:Hiephsccb@gmail.com)

<sup>1</sup>Trung tâm Y tế Lục Ngạn, Bắc Giang

<sup>2</sup>Trường Đại học Y tế công cộng

<sup>3</sup>Trường Cao đẳng Y tế Thái Nguyên

Ngày nhận bài: 06/9/2021

Ngày phản biện: 23/9/2021

Ngày đăng bài: 30/12/2021

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0506SKPT21-054>

người bệnh đến khám và điều trị năm sau tăng hơn năm trước nhưng nhân lực thì có sự thiếu hụt cả về số lượng và chất lượng so với nhu cầu điều trị của bệnh nhân, đặc biệt là trong nhóm ĐD tại các khoa phòng (7). Việc này đã góp phần gia tăng áp lực công việc cho ĐD trong khi chế độ tiền lương và các khoản phúc lợi chưa đáp ứng được nhu cầu của họ và đây cũng là một vấn đề đáng quan tâm tại Trung tâm Y tế (TTYT). Đề cung cấp các bằng chứng cụ thể cho công tác quản lý nhân lực tại TTYT Lục Ngạn, nghiên cứu này được thực hiện nhằm mô tả thực trạng động lực làm việc của ĐD tại TTYT Lục Ngạn, Bắc Giang năm 2021.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu cắt ngang mô tả.

**Thời gian và địa điểm:** Nghiên cứu tại Trung tâm Y tế Lục Ngạn, Bắc Giang, thu thập số liệu từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2021.

**Đối tượng nghiên cứu:** ĐD đang làm việc tại Trung tâm y tế Lục Ngạn, Bắc Giang.

**Cỡ mẫu và chọn mẫu:** Chọn toàn bộ ĐD đang làm việc từ 6 tháng trở lên tại Trung tâm y tế Lục Ngạn. Tổng số điều dưỡng đồng ý tham gia nghiên cứu là 100 ĐD đạt tỷ lệ 100%.

**Công cụ nghiên cứu:** Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi định lượng với hình thức tự điền. Bộ câu hỏi này được tham khảo từ công cụ nghiên cứu của Phạm Xuân Anh Đào (2018) và Nguyễn Trọng Hiếu (2019) được chuẩn hóa từ nghiên cứu của của Patrick Mbindyo (2009) về phát triển bộ công cụ để đo lường động lực làm việc của nhân viên y tế (8), (9), (10). Bộ công cụ có tổng số 3 yếu tố với 10 tiểu mục như sau: yếu tố hài lòng với công việc (3 tiểu mục), yếu tố cam kết với tổ chức (4 tiểu mục), yếu tố sự tận tâm (3 tiểu mục). Thang đo ĐLLV đánh giá mức độ của các yếu

tố dựa vào thang điểm Likert 5 cấp độ từ rất không ý (1 điểm) đến rất đồng ý (5 điểm). Mức điểm được coi là “có động lực” của mỗi tiểu mục  $\geq 4$  điểm. Tổng số 10 tiểu mục sẽ có tối thiểu là 10 điểm và tối đa là 50 điểm. Điểm cắt 40 điểm là điểm phân loại 2 nhóm.

## Biến số nghiên cứu

- Nhóm biến số về thông tin chung của ĐD: tuổi, giới, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân, thâm niên công tác, chức danh/ chức vụ, loại hợp đồng, vị trí công tác.

- Nhóm biến số về các yếu tố động lực làm việc:

+ Yếu tố hài lòng với công việc: có động lực tiếp tục làm việc, hài lòng với công việc hiện tại, hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân.

+ Yếu tố cam kết với tổ chức: nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở Trung tâm Y tế, tự hào khi làm việc ở Trung tâm Y tế, vui vì làm việc ở Trung tâm Y tế hơn là ở những cơ sở y tế khác, Trung tâm Y tế đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình.

+ Yếu tố sự tận tâm: hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả, bản thân là nhân viên chăm chỉ, bản thân chấp hành giờ giấc làm việc.

**Xử lý và phân tích số liệu:** Số liệu được nhập vào phần mềm Epidata 3.1, phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0, tính tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn.

**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 53/2021/YTCC-HD3 về việc chấp thuận các vấn đề đạo đức ngày 17 tháng 02 năm 2021.

## KẾT QUẢ

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

**Bảng 1. Đặc điểm chung của ĐD (n=100)**

	Nội dung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
<b>Giới tính</b>	Nam	27	27,0
	Nữ	73	73,0
<b>Tuổi</b>	≤ 40 tuổi	84	84,0
	> 40 tuổi	16	16,0
<b>Trình độ học vấn</b>	Đại học và sau đại học	42	42,0
	Cao đẳng và trung cấp	58	58,0
<b>Tình trạng hôn nhân</b>	Độc thân	9	9,0
	Có gia đình	91	91,0

Bảng 1 cho thấy trong tổng số 100 đối tượng tham gia nghiên cứu thì đa số là nữ giới (73%). Về độ tuổi, ĐD có độ tuổi trên 40 trở lên chiếm tỷ lệ cao (16%). Về trình độ học

vấn, các ĐD chủ yếu có trình độ cao đẳng và trung cấp (58%). Về tình trạng hôn nhân thì 91% ĐD đã có gia đình.

**Bảng 2. Đặc điểm công việc của ĐD (n=100)**

	Nội dung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
<b>Thâm niên công tác</b>	< 5 năm	33	33,0
	≥ 5 năm	67	67,0
<b>Loại hợp đồng</b>	Biên chế	92	92,0
	Hợp đồng	8	8,0
<b>Đơn vị làm việc</b>	Lâm sàng	89	89,0
	Cận lâm sàng, hành chính	11	11,0
<b>Chức vụ</b>	Quản lý khoa/phòng	12	12,0
	Nhân viên	88	88,0

Bảng 2 cho thấy ĐD có thâm niên công tác từ 5 năm trở lên chiếm tỷ lệ cao (67%) và ĐD trong biên chế là 92%. Đa số đều dưỡng đều làm công tác lâm sàng tại các khoa chiếm

89% và ĐD làm cán bộ quản lý chiếm 12%.

**Động lực làm việc của ĐD tại Trung tâm Y tế Lục Ngạn, Bắc Giang năm 2021**

**Bảng 3. Động lực làm việc của ĐD với yếu tố hài lòng với công việc (n=100)**

Nội dung	Mức độ đồng ý n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm		
Có động lực tiếp tục làm việc	1 (1,0)	5 (5,0)	21 (21,0)	49 (49,0)	24 (24,0)	3,34	1,09
Hài lòng với công việc hiện tại	1 (1,0)	5 (5,0)	20 (20,0)	52 (52,0)	22 (22,0)	3,68	0,63
Hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân	0 (0)	0 (0)	20 (20,0)	67 (67,0)	13 (13,0)	3,78	0,76
<b>Yếu tố hài lòng với công việc chung</b>						<b>3,6</b>	<b>0,53</b>

Bảng 3 cho thấy mức độ hài lòng với công việc của ĐD. Tỷ lệ ĐD có động lực làm việc với mỗi nội dung trong yếu tố hài lòng với công việc đều chiếm tỷ lệ cao (>70%), trong đó: có động lực tiếp tục làm việc (73%), hài lòng với công việc hiện tại (74%) và hài lòng với cơ hội sử dụng khả năng của bản thân

(80%). Tuy nhiên, với mỗi nội dung ” Có động lực tiếp tục làm việc” và ”Hài lòng với công việc hiện tại” đều có 6% ĐD chưa hài lòng với công việc tại TTYT. Điểm trung bình chung của các nội dung đánh giá động lực làm việc với yếu tố hài lòng với công việc là  $3,6 \pm 0,53$ .

**Bảng 4. Động lực làm việc của ĐD với yếu tố cam kết với tổ chức (n=100)**

Nội dung	Mức độ đồng ý n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm		
Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở Trung tâm y tế	0 (0)	5 (5,0)	14 (14,0)	67 (67,0)	14 (14,0)	3,84	0,66
Tự hào khi làm việc ở Trung tâm y tế	0 (0)	5 (5,0)	7 (7,0)	63 (63,0)	25 (25,0)	4,06	0,63
Vui vì làm việc ở Trung tâm y tế hơn là ở những cơ sở y tế khác	0 (0)	0 (0,0)	10 (10,0)	72 (72,0)	20 (20,0)	3,96	0,68
Trung tâm y tế đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình	0 (0)	0 (0,0)	15 (15,0)	66 (66,0)	19 (19,0)	3,77	0,65
<b>Yếu tố cam kết với tổ chức chung</b>						<b>3,91</b>	<b>0,55</b>

Bảng 4 cho thấy mức độ cam kết với tổ chức của ĐD. Tỷ lệ ĐD có động lực làm việc với mỗi nội dung trong yếu tố cam kết với tổ chức đều chiếm tỷ lệ cao (80%), trong đó: Nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở TTYT (81%), tự hào khi làm việc ở TTYT (88%),

vui khi làm việc ở TTYT hơn là các cơ sở y tế khác (85%) và TTYT đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình (87%). Tuy nhiên, 2 nội dung ”nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở TTYT” và ” TTYT đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình” đều có

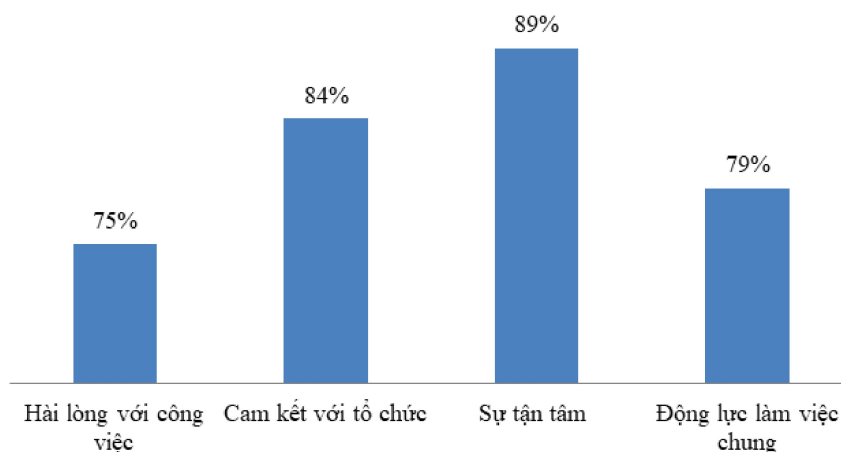
5% ĐD chưa có động lực làm việc. Điểm trung bình chung của các nội dung đánh giá động lực làm việc với yếu tố cam kết với công việc là  $3,91 \pm 0,55$ .

**Bảng 5. Động lực làm việc của ĐD với yếu tố tận tâm (n=100)**

Nội dung	Mức độ đồng ý n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	1 điểm	2 điểm	3 điểm	4 điểm	5 điểm		
Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả và có hiệu quả	0 (0)	0 (0,0)	15 (15,0)	64 (64,0)	21 (21,0)	4,06	0,6
Bản thân là nhân viên chăm chỉ	0 (0)	0 (0,0)	14 (14,0)	67 (67,0)	19 (19,0)	4,02	0,57
Bản thân chấp hành giờ giấc làm việc	0 (0)	0 (0)	0 (0)	69 (69,0)	31 (31,0)	4,01	0,66
<b>Yếu tố tận tâm chung</b>						<b>4,03</b>	<b>0,51</b>

Bảng 5 cho thấy mức độ tận tâm với công việc của ĐD. Tỷ lệ ĐD có động lực làm việc với mỗi nội dung trong yếu tố sự tận tâm đều chiếm tỷ lệ cao (>80%), trong đó: Hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hiệu quả (85%), bản

thân là nhân viên chăm chỉ (86%) và việc bản thân chấp hành giờ giấc làm việc (100%). Điểm trung bình chung của các nội dung đánh giá động lực làm việc với yếu tố sự tận tâm là  $4,03 \pm 0,51$ .



**Biểu đồ 1. Động lực làm việc của ĐD theo yếu tố hài lòng với công việc, cam kết với tổ chức và sự tận tâm**

Biểu đồ 1 cho thấy, tỷ lệ ĐD tại TTYT có động lực làm việc chung là 79%. Trong số 3 yếu tố đo lường ĐLLV của ĐD tại TTYT thì tỷ lệ ĐD có động lực làm việc trong yếu tố sự tận tâm với công việc có tỷ lệ cao nhất (89%). Hai yếu tố còn lại là hài lòng với công việc và cam kết với tổ chức chiếm tỷ lệ lần lượt là 75% và 84%.

## BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy tại TTYT Lục Ngạn, tỷ lệ ĐD có động lực làm việc là 79%. Đây là một tỷ lệ khá cao so với các nghiên cứu trước đó trên thế giới và tại Việt Nam, bao gồm nghiên cứu của Bodar Said (2015) với

30% ĐD có động lực làm việc (6), nghiên cứu của Abade Tamirat Deressa (2017) với 64,1% ĐD có động lực làm việc (11), nghiên cứu của Nguyễn Trọng Hiếu (2019) là 73,6% ĐD có động lực làm việc (9), nghiên cứu của Dương Ngọc Phương Trang (2020) là 72,1% ĐD có động lực làm việc (12). Tuy nhiên, tỷ lệ ĐD có động lực làm việc thấp hơn nghiên cứu của Nguyễn Việt Triều (2016) với 85,5% ĐD có động lực làm việc (5), Nguyễn Việt Tuấn (2018) với 79,6% ĐD có động lực làm việc (13). Qua các kết quả nghiên cứu thấy rằng động lực làm việc của ĐD tương đối cao. Sự khác biệt này có thể giải thích do các nghiên cứu được thực hiện tại các địa điểm nghiên cứu khác nhau, loại hình cơ sở y tế khác nhau, bộ công cụ đánh giá động lực làm việc và ngưỡng điểm đánh giá có động lực làm việc khác nhau. Các nghiên cứu đều sử dụng ngưỡng đánh giá có động lực làm việc ở mức 4-5 điểm trong thang điểm Likert nhưng riêng nghiên cứu của Nguyễn Việt Triều lại sử dụng ngưỡng điểm từ 3-5 điểm. Có thể nhận thấy rằng xu hướng các ĐD thường chọn mức 3 "bình thường" nên dẫn đến tỷ lệ có động lực làm việc của ĐD trong nghiên cứu khá cao. Tuy nhiên, theo chúng tôi nhận thấy mức 3 là mức chưa đủ để phản ánh việc ĐD có động lực làm việc.

Trong các yếu tố cấu thành nên động lực làm việc của ĐD trong nghiên cứu, sự tận tâm với công việc là yếu tố được đánh giá cao nhất với 89% ĐD có động lực làm việc. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (2017), Nguyễn Trọng Hiếu (2019) và Dương Ngọc Phương Trang (2020) với việc các ĐD có động lực làm việc cao nhất ở sự tận tâm với công việc (1), (9), (12). Như vậy có thể thấy có một xu hướng chung là phần lớn các ĐD hiện nay đều cảm thấy gắn bó, yêu thích công việc chuyên môn và dành hết sự tận tâm của mình cho công tác chăm sóc người bệnh.

Trong yếu tố về cam kết với tổ chức, cả bốn nội dung về nhận thấy giá trị của bản thân khi làm việc ở TTYT, tự hào khi làm việc ở TTYT,

vui vì làm việc ở TTYT hơn những cơ sở y tế khác, TTYT đã truyền cảm hứng để làm tốt công việc của mình đều có tỷ lệ đồng ý cao (trên 80%). Tỷ lệ này cao hơn nghiên cứu của Huỳnh Ngọc Tuyết Mai (2017) tại bệnh viện Nhiệt đới thành phố Hồ Chí Minh với tỷ lệ 4 nội dung về cam kết với tổ chức lần lượt là 68,72%; 80,18%; 65,64% và 49,78% (1). Có thể thấy đây là một tín hiệu tích cực của TTYT Lục Ngạn khi mà đây chỉ là cơ sở y tế tuyến huyện, quy mô giường bệnh không lớn, ngoài điều trị và chăm sóc người bệnh thì nhiệm vụ chính của TTYT lại là công tác dự phòng nhưng TTYT đã tạo ra được một môi trường làm việc mà ở đó ĐD cảm thấy gắn kết với đơn vị ở mức độ khá cao. Đây cũng chính là điểm mà TTYT cần tiếp tục duy trì và phát huy trong giai đoạn tới khi thực hiện tự chủ 100% và mức độ cạnh tranh từ phía các cơ sở khám chữa bệnh khác ngày càng tăng. Tuy nhiên vẫn còn khoảng 5% ĐD không cảm thấy gắn kết với TTYT do vậy mà TTYT cần rà soát lại môi trường làm việc cũng như mối quan hệ đồng nghiệp để tăng sự gắn kết với công việc và giúp họ hoàn thành công việc tốt hơn.

Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng yếu tố về sự hài lòng với công việc là yếu tố có tỷ lệ ĐD có động lực làm việc thấp nhất (75%). Vẫn còn khoảng 6% ĐD cảm thấy chưa hài lòng ở yếu tố này. Tỷ lệ này còn thấp hơn so với nghiên cứu của Bodar Said (2015) với 13,1% (6), Abade Tamirat Deressa (2017) với 39,5% (11). Với các nhóm ĐD chưa hài lòng với công việc thì TTYT cần tiến hành thêm các khảo sát để đánh giá việc phân công công việc hoặc đánh giá thực hiện nhiệm vụ xem đã đảm bảo sự phù hợp và tính khách quan để có những điều chỉnh phù hợp, giúp tăng sự hài lòng với công việc của nhân viên.

## KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy tỷ lệ ĐD có động lực làm việc chung của TTYT Lục Ngạn là 79% trong đó, tỷ lệ ĐD có động lực làm việc trong

yếu tố về sự tận tâm với công việc và yếu tố cam kết với tổ chức lần lượt là 89% và 84%. Yếu tố về hài lòng với công việc có tỷ lệ ĐD có động lực làm việc thấp hơn (75%). Hạn chế của nghiên cứu là chỉ thực hiện trên quy mô nhỏ tại TTYT Lục Ngạn nhưng kết quả của nghiên cứu cũng góp phần giúp Ban lãnh đạo TTYT Lục Ngạn đưa ra các biện pháp để nâng cao động lực làm việc của ĐD. Đặc biệt là quan tâm, tạo điều kiện để ĐD có cơ hội học tập, phát triển trình độ chuyên môn, thăng tiến trong công việc.

**Lời cảm ơn:** Nhóm tác giả xin cảm ơn Trường Đại học Y tế công cộng; Ban lãnh đạo cùng toàn bộ tập thể TTYT Lục Ngạn, Bắc Giang đã ủng hộ và tạo điều kiện cho chúng tôi thực hiện nghiên cứu này.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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 sỹ Quản lý bệnh viện]: Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội; 2017.
2. Nguyễn Văn Tuấn. 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 [Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện]: Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội; 2017.
3. Mischa Willis-Shattuck, Posy Bidwell, Steve Thomas, Laura Wyness, Duane Blaauw, Prudence Ditlopo. Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. BMC Health Serv Res. 2008;8:247.
4. Reem A Baljoon, Hasnah E Banjar, Maram A Banakhar. Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. Int J Nurs Clin Pract. 2018;5:277.
5. Nguyễn Việt Triều. Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế, tại Bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ, Minh Hải, Cà Mau năm 2015 [Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện]: Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội; 2015.
6. Said Bodur, Selma Infal. Nurses' working motivation sources and related factors: A questionnaire survey. Journal of Human Sciences. 2015;12(1):70.
7. Trung tâm Y tế Lục Ngạn. Báo cáo tổng kết công tác khám chữa bệnh của Trung tâm Y tế Lục Ngạn năm 2019. 2019.
8. 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 sỹ Quản lý bệnh viện]: Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội; 2018.
9. Nguyễn Trọng Hiếu. Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố ảnh hưởng tại viện Y dược học dân tộc thành phố Hồ Chí Minh năm 2018 [Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện]: Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội; 2019.
10. 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).
11. Ababe Tamirat Deressa, Getachew Zeru. Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. BMC Res Notes. 2019;12(1):213.
12. Dương Phương Ngọc 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 sỹ Quản lý bệnh viện]: Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội; 2020.
13. Nguyễn Việt 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 sỹ Quản lý bệnh viện]: Trường Đại học Y tế công cộng, Hà Nội; 2018.

## Working motivation of nurses at Luc Ngan Health Centre, Bac Giang province in 2021

*Pham Huy Hiep<sup>1</sup>, Luu Thi Kim Oanh<sup>2</sup>, Le Hai Yen<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Luc Ngan Medical Centre*

<sup>2</sup> *Hanoi University of Public Health*

<sup>3</sup> *Thai Nguyen Medical College*

**Objectives:** The study aims to describe the working motivation of nurses at Luc Ngan Health Centre, Bac Giang province in 2021. **Methods:** A cross-sectional study was conducted through interviews 100 nurses from March to June 2021. **Results:** Most of, nurses was female (73%) and 84% of participants was under 40 years old. The rate of nurses with intermediate and college degree was 58%. There was 91% of nurses who were married and 44% having a monthly income over 7 million. Most of all were working mainly in clinical departments (89%). The proportion of working motivation among nurses was relatively high, about 79%. The working motivation with job satisfaction factor, organizational commitment factor and dedicated factor was 75%, 84% and 89% correspondingly. **Conclusion:** It is necessary to implement specific measures to improve the working motivation of nurses, especially creating better environment for nurses to have the opportunity to study, to develop professional qualifications and career promotion.

**Keywords:** *Work motivation, nursing, medical center.*