



ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG CHĂM SÓC NGƯỜI BỆNH COVID-19 VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA ĐỨC GIANG NĂM 2022

Chu Thị Huyền¹, Nguyễn Thị Ngọc Dung¹, Tạ Vũ Bảo Quyên¹

Mục tiêu: Mô tả động lực làm việc của điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19 và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang năm 2022.

Đối tượng và phương pháp: Mô tả cắt ngang, trên 93 điều dưỡng trực tiếp chăm sóc người bệnh COVID-19, được tiến hành từ tháng 01 - 3/2022 tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang.

Kết quả: Tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc cao là 73,1%. Trong đó, điều dưỡng cảm thấy tự hào và được truyền cảm hứng khi làm việc 84,9%; Điều dưỡng có sự tận tâm và tâm huyết trong công việc là 83,8%; Yếu tố sức khỏe khiến động lực làm việc ở mức thấp nhất (53,8%); Tỷ lệ điều dưỡng tuân thủ giờ giấc và tham gia làm việc đúng giờ là 69,9%. Có mối liên quan giữa giới tính, tuổi, thu nhập hàng tháng, sự quan tâm của từ phía quản trị, điều hành và ổn định, an toàn công việc được ghi nhận thành tích với động lực làm việc của điều dưỡng ($p < 0,05$).

Kết luận: Động lực làm việc của điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19 tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang ở mức khá cao. Bệnh viện cần tiếp tục thực hiện các biện pháp duy trì và thúc đẩy động lực làm việc của điều dưỡng dựa trên cơ sở kết quả nghiên cứu, qua đó góp phần nâng cao chất lượng bệnh viện.

Từ khóa: Động lực làm việc, điều dưỡng viên, COVID-19, Bệnh viện đa khoa Đức Giang.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc (ĐLLV) là sự khao khát và tự nguyện của người lao động nhằm tăng cường nỗ lực để đạt được mục đích hay một kết quả cụ thể². Theo Tổ chức Y tế Thế giới, ĐLLV của nhân viên y tế đóng vai trò quan trọng trong việc tăng hiệu quả thực hiện công việc của toàn Hệ thống y tế⁸. Các bằng chứng khoa học chỉ ra rằng tỷ lệ điều dưỡng có ĐLLV giao động từ 30 - 73,9%^{1,4,5}. Những yếu tố thúc đẩy ĐLLV của các cá nhân là khác nhau và bị tác động bởi nhiều yếu tố bao gồm giá trị riêng, đạo đức nghề nghiệp, sự trả công, môi trường làm việc^{3,6}. Bệnh viện đa khoa Đức Giang là bệnh viện tuyến cuối tiếp nhận, điều trị người bệnh COVID-19 (có triệu chứng nặng và nguy kịch) của Thành phố Hà Nội. Tính đến tháng 2/2022,

bệnh viện đã tiếp nhận điều trị cho hơn 3.300 người bệnh là các trường hợp nhiễm COVID-19, người bệnh F1. Do đó, áp lực công việc của điều dưỡng là không nhỏ. Theo thống kê của phòng Tổ chức cán bộ Bệnh viện đa khoa Đức Giang, năm 2020 và 2021 có 345 điều dưỡng làm việc tại khoa lâm sàng thì có 46 điều dưỡng xin chuyển công tác ra làm hành chính và 13 điều dưỡng xin nghỉ việc với nhiều lý do khác nhau. Tuy nhiên, cũng có đến 39 điều dưỡng xin tiếp tục ở lại chăm sóc người bệnh COVID-19 dù đã được chuyển ra khu vực làm việc khác. Thực tế này đặt ra câu hỏi ĐLLV của điều dưỡng đang công tác tại bệnh viện như thế nào? Đặc biệt là đội ngũ điều dưỡng trực tiếp chăm sóc người bệnh COVID-19 và những yếu tố nào liên quan đến ĐLLV của họ? Nhằm cung cấp các bằng chứng khoa học phục vụ công tác quản lý bệnh viện, nâng cao sự hài lòng người bệnh và nhân viên y tế. Vì vậy, xuất phát từ thực tế nêu trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu: “Động lực làm việc của điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19 và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang năm 2022”. Với 2 mục tiêu:

⁽¹⁾ Bệnh viện Đa khoa Đức Giang

Ngày nhận bài: 06/01/2023

Ngày phản biện xong: 10/02/2023

Ngày duyệt đăng: 10/3/2023

Người chịu trách nhiệm nội dung khoa học: Chu Thị Huyền, Bệnh viện Đa khoa Đức Giang

Điện thoại: 0907575353. **E-mail:** chuhuyensd@gmail.com

- Mô tả động lực làm việc của điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19 tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang năm 2022.

- Tìm hiểu một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19 tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang năm 2022.

ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng đang làm việc trong Khu điều trị người bệnh COVID-19 tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang. Ngoại trừ: (1) Điều dưỡng không tự nguyện tham gia nghiên cứu; (2) Điều dưỡng đang nghỉ phép, nghỉ ốm tại thời điểm thu thập số liệu.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Thời gian nghiên cứu từ tháng 01 - 03/2022 tại Khu điều trị người bệnh COVID-19 (bao gồm: C2, C3, C4, C5, C6, Nhà F) - Bệnh viện đa khoa Đức Giang.

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

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu: Chọn toàn bộ 101 điều dưỡng viên đang làm việc trong Khu điều trị người bệnh COVID-19 tại Bệnh viện: có 93 ĐDV

thỏa mãn tiêu chí lựa chọn đã đưa vào nghiên cứu. Chọn mẫu thuận tiện:

Công cụ và phương pháp thu thập số liệu: Bộ câu hỏi được xây dựng dựa trên công cụ đo lường ĐLLV cho nhân viên y tế của tác giả Mbindyo⁶. Gồm 14 yếu tố, trong đó 07 yếu tố đo lường động lực làm việc và 07 yếu tố đo lường ảnh hưởng đến ĐLLV.

Thang đo ĐLLV đánh giá mức độ của các yếu tố dựa vào thang điểm Likert 5 cấp độ từ rất không đồng ý (1 điểm) đến rất đồng ý (5 điểm). Giá trị và độ tin cậy của bộ câu hỏi được 3 chuyên gia đánh giá và thông qua, đồng thời lấy 30 mẫu phiếu thử nghiệm, kết quả chạy Cronbach's alpha = 0,72 cho thấy bộ công cụ có giá trị sử dụng tốt.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu sau khi thu thập được tổng hợp, làm sạch và nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1 và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 25.0. Mức điểm “động lực làm việc cao” đại diện cho từng yếu tố khi điểm trung bình của tiểu mục ≥ 4 . Ngược lại, mức điểm “động lực làm việc thấp” đại diện cho từng yếu tố khi điểm trung bình của tiểu mục < 4 .

KẾT QUẢ

Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

STT	Đặc điểm		Số lượng (n = 93)	Tỷ lệ (%)
1.	Giới	Nữ	48	51,6
		Nam	45	48,4
2.	Tuổi	≤ 30	46	49,5
		> 30	47	50,5
3.	Trình độ chuyên môn	Trung cấp, cao đẳng	82	88,2
		Đại học	11	11,8
4.	Tình trạng hôn nhân	Có gia đình	60	64,5
		Độc thân	33	35,5
5.	Loại lao động	Hợp đồng	31	33,3
		Biên chế	62	66,7
6.	Người thu nhập chính trong gia đình	Có	70	75,3
		Không	23	24,7
7.	Thu nhập trung bình	≤ 10 triệu	31	33,3
		> 10 triệu	62	66,7



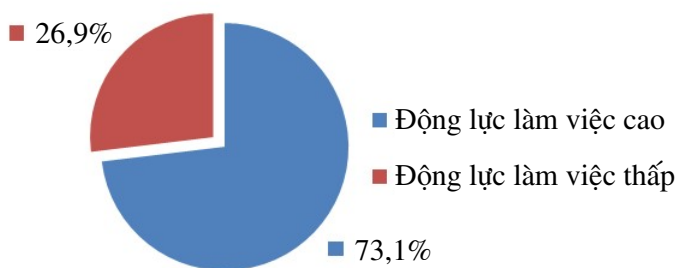
Nghiên cứu được thực hiện trên 93 điều dưỡng đang điều trị trực tiếp người bệnh COVID-19 tại BVĐK Đức Giang cho kết quả như sau: Điều dưỡng nam giới tỷ lệ là 48,4%; có 1/2 điều dưỡng ≤ 30 tuổi (49,5%); Điều dưỡng có trình độ đại học là 11,8% và 64,5% đã có gia đình; 66,7% là lao động hợp đồng; có tới 3/4 (75,3%) điều dưỡng là người thu nhập chính trong gia đình và 66,7% điều dưỡng có mức lương > 10 triệu đồng.

Động lực làm việc của điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19

Bảng 2. Phân bố động lực làm việc với yếu tố đo lường

Mã	Nội dung	Động lực làm việc cao		Động lực làm việc thấp	
		n	%	n	%
1.	Yếu tố hài lòng với khả năng bản thân, giá trị CV	75	80,6	18	19,4
2.	Yếu tố sự tận tâm, tâm huyết	78	83,8	15	16,2
3.	Yếu tố cam kết với tổ chức (tự hào, truyền cảm hứng)	79	84,9	14	15,1
4.	Yếu tố mức độ hài lòng với công việc, đồng nghiệp	72	77,4	21	22,6
5.	Yếu tố sức khỏe trong công việc (mệt mỏi, căng thẳng)	50	53,8	43	46,2
6.	Yếu tố về tuân thủ giờ giấc và sự tham gia công việc	65	69,9	28	30,1
7.	Yếu tố động lực cơ bản (làm việc chăm chỉ, lĩnh lương và đảm bảo cuộc sống)	77	82,8	16	17,2
Mean \pm SD: 92,8 \pm 8,8; Range: 58 - 114					

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ điều dưỡng có động lực làm việc cao nhất khi cảm thấy tự hào, được truyền cảm hứng làm việc và có sự tận tâm, tâm huyết trong công việc tỷ lệ lần lượt là: 84,9% và 83,8%. Yếu tố sức khỏe trong công việc có động lực làm việc ở mức thấp nhất là 53,8% và tỷ lệ tuân thủ giờ giấc và sự tham gia công việc đúng giờ là 69,9%.



Biểu đồ 1. Động lực làm việc của điều dưỡng

Kết quả cho thấy tỷ lệ điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19 có ĐLLV cao (gồm 07 yếu tố) là 73,1%.

Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc
Bảng 3. Mối liên quan giữa Đặc điểm chung với động lực làm việc

Các đặc điểm		Động lực làm việc n (%)		OR	95% độ tin cậy CI	p*
		Cao	Thấp			
Giới	Nữ	30 (32,3)	18 (19,3)	1	1,20 - 8,82	0,022
	Nam	38 (40,9)	7 (7,5)	3,26		
Tuổi	>30	30 (32,3)	17 (18,2)	1	1,03 - 7,08	0,044
	≤ 30	38 (40,9)	8 (8,6)	2,69		
Tình trạng hôn nhân	Có gia đình	42 (45,2)	18 (19,3)	1	0,58 - 4,33	0,363
	Độc thân	26 (28,0)	7 (7,5)	1,59		
Loại lao động	Hợp đồng	22 (23,6)	9 (9,7)	1	0,45 - 3,08	0,741
	Biên chế	46 (49,5)	16 (17,2)	1,18		
Trình độ chuyên môn	Trung cấp, Cao đẳng	63 (67,7)	19 (20,4)	1	0,37 - 4,40	0,712
	Đại học	5 (5,4)	6 (6,5)	1,27		
Thu nhập trung bình/tháng	≤ 10 triệu	18 (19,3)	13 (14,0)	1	1,16 - 7,79	0,023
	> 10 triệu	50 (53,8)	12 (12,9)	3,01		

Kết quả cho thấy điều dưỡng nam giới có ĐLLV cao nhiều hơn 3,26 lần so với điều dưỡng nữ giới (OR = 3,26; 95% CI: 1,20 - 8,82; p = 0,02); nhóm điều dưỡng ≤ 30 tuổi có ĐLLV cao nhiều hơn 2,69 lần so với nhóm điều dưỡng > 30 tuổi (OR = 2,69; 95% CI: 1,03 - 7,08; p = 0,04); nhóm có thu nhập trung bình/tháng > 10 triệu có ĐLLV cao nhiều hơn 3,01 lần so với nhóm có thu nhập trung bình/tháng ≤ 10 triệu (OR = 3,01; 95% CI: 1,16 - 7,79; p = 0,02).

Bảng 4. Mối liên quan giữa yếu tố duy trì và yếu tố thúc đẩy với động lực làm việc

Các đặc điểm	B	OR	95% độ tin cậy CI	p*
Yếu tố duy trì				
Quản trị và điều hành	0,19	1,20	1,04 - 1,42	0,012
Mối quan hệ đồng nghiệp	0,06	1,07	0,93 - 1,21	0,368
Điều kiện làm việc	0,46	1,56	1,23 - 1,98	<0,001
Ổn định và an toàn công việc	0,31	1,36	1,07 - 1,73	0,013
Lương và các khoản thu nhập	0,21	1,24	1,02 - 1,52	0,042
Yếu tố thúc đẩy				
Cơ hội đào tạo và phát triển	0,07	1,08	0,92 - 1,26	0,350
Ghi nhận thành tích	0,33	1,40	1,16 - 1,68	<0,001

Phân tích hồi quy đơn biến cho thấy: Điều dưỡng có sự quan tâm của từ phía quản trị và điều hành càng cao ĐLLV càng cao, nếu tăng 1 điểm từ quản trị và điều hành thì ĐLLV sẽ tăng lần 1,20 lần (OR =



1,20; 95% CI: 1,04 - 1,42; $p = 0,01$). Điều dưỡng có điều kiện làm việc, ổn định và an toàn càng cao thì ĐLLV càng cao, lần lượt tăng 1,56 lần (OR = 1,56; 95% CI: 1,23 - 1,98; $p < 0,001$) và 1,36 lần (OR = 1,36; 95% CI: 1,07 - 1,73; $p = 0,01$). Trong đó, yếu tố lương và các khoản thu nhập cao thì ĐLLV càng cao, nếu tăng lương và các khoản thu nhập tăng 1 điểm thì ĐLLV tăng lên 1,24 lần (OR = 1,24; 95% CI: 1,02 - 1,52; $p = 0,04$).

Với yếu tố thúc đẩy, nhóm điều dưỡng được ghi nhận thành tích làm việc càng tăng thì ĐLLV càng tăng, nếu tăng 1 điểm ghi nhận thành tích thì ĐLLV sẽ tăng 1,40 lần (OR = 1,40; 95% CI: 1,16 - 1,68; $p < 0,001$).

BÀN LUẬN

Động lực làm việc của điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19

Khi tiến hành nghiên cứu trên toàn bộ nhóm điều dưỡng trực tiếp chăm sóc người bệnh COVID-19 tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang cho kết quả như sau: Tỷ lệ điều dưỡng có ĐLLV đạt khá cao là 73,1%. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cao hơn của tác giả Bodur Said (2015) với 30%⁵ cũng như tác giả Phùng Thanh Hùng và cộng sự (2019) là 61,2%⁴, tương đương nghiên cứu của Nguyễn Thùy Trang (2020) là 73,9%¹ tỷ lệ điều dưỡng có ĐLLV cao.

Trong đại dịch COVID-19, toàn bộ Hệ thống Y tế Thế giới phải gồng mình chống dịch đã có nhiều tấm gương nhân viên y tế được tôn vinh đây cũng là nguồn cổ vũ to lớn giúp nhân viên y tế có thêm ĐLLV. Điều dưỡng tại BVĐK Đức Giang cũng không nằm ngoài số đó, nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra rằng điều dưỡng có ĐLLV cao nhất khi cảm thấy tự hào được truyền cảm hứng và có sự tận tâm, tâm huyết khi làm việc chiếm tỷ lệ lần lượt là: 84,9% và 83,8%. Kết quả nghiên cứu cao hơn tại các khu vực chăm sóc người bệnh khác của tác giả Phùng Thanh Hùng và cộng sự (2019) là 56,9% và 73,8%⁴; tác giả Nguyễn Thùy Trang (2020) là 83,7% và 83,0%¹. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi tương đồng với nhu cầu cơ bản của người lao động khi được lĩnh lương vào cuối tháng và đảm bảo cuộc sống lâu dài (82,8%), tương đương nghiên cứu của Nguyễn Thùy Trang (2020) là 83,3%¹.

Tuy nhiên, qua các Báo cáo của Bộ Y tế về “điều kiện làm việc” hiện tại còn nhiều hạn chế, đa số các cơ sở y tế trong đại dịch COVID-19 đều thiếu các phương tiện kỹ thuật và môi trường thuận lợi để làm việc. Nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra rằng Yếu tố sức khỏe trong công việc bao gồm sự mệt mỏi và căng thẳng làm người điều dưỡng có ĐLLV cao giảm xuống thấp nhất (53,8%) và tỷ lệ tuân thủ giờ giấc, sự tham gia công việc đúng giờ là 69,9%. Đây là một yếu tố mà các nhà quản lý chính sách có thể nghiên cứu để có giải pháp can thiệp.

Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc

Kết quả nghiên cứu cho thấy, điều dưỡng nam giới có ĐLLV cao nhiều gấp 3,26 lần điều dưỡng nữ giới, nghiên cứu tương đồng với Phan Trần Trúc Mai và cộng sự (2019)³. Điều dưỡng ≤ 30 tuổi có ĐLLV cao nhiều gấp 2,69 lần điều dưỡng lớn tuổi hơn. Tỷ lệ nam giới trong toàn Bệnh viện đa khoa Đức Giang cũng như trong nghiên cứu tại các bệnh viện khác của Phan Trần Trúc Mai và cộng sự (2019)³ hay của Phùng Thanh Hùng và cộng sự (2019)⁴ là 14,8 - 29,4% và điều dưỡng ≤ 30 tuổi là 36,6 - 43,4% nhưng trong khu điều trị người bệnh COVID-19 tại bệnh viện (51,6% và 49,4%) cao hơn rất nhiều so với mặt bằng chung đó. Điều này thể hiện sự đúng đắn của lãnh đạo Bệnh viện trong tăng cường nguồn lực, sức mạnh của nam giới và nhiệt huyết của tuổi trẻ trong khu vực điều trị người bệnh COVID-19 tại bệnh viện.

Nhóm điều dưỡng có thu nhập trung bình/tháng > 10 triệu có ĐLLV cao nhiều hơn 3,01 lần so với nhóm có thu nhập thấp hơn, kết quả tương đồng với Phan Trần Trúc Mai và cộng sự (2019)³. Tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang có 2/3 điều dưỡng có thu nhập > 10 triệu đồng cao hơn số 1/5 người tại nghiên cứu của Nguyễn Thùy Trang (2020)¹ của Phan Trần Trúc Mai và cộng sự (2019)³. Có thể thấy Bệnh viện đã rất cố gắng quan tâm đến đời sống của các điều dưỡng khi tham gia chống dịch, đảm bảo tối đa quyền lợi của nhân viên y tế mặc dù gần như tất cả các đơn vị y tế đều bị ảnh hưởng rất nặng nề về thu nhập của nhân viên.

Trong các yếu tố duy trì ĐLLV cho thấy điều dưỡng nhận được sự quan tâm, có điều kiện làm việc tốt, ổn định và an toàn càng cao thì ĐLLV càng cao.

Tương đồng với Mischa Willis-Shattuck và cộng sự (2008)⁷. Trong đó, yếu tố lương và các khoản thu nhập cao là một nhu cầu chính đáng của bất kỳ cá nhân nào khi tham gia làm việc. Điều dưỡng cho rằng việc ghi nhận thành tích là nguồn động lực lớn thúc đẩy ĐLLV. Tương đồng với Nguyễn Thùy Trang (2020)¹. Đã có rất nhiều tấm gương điều dưỡng nhận được sự động viên khen thưởng của UBND Thành phố, Công đoàn ngành Y tế Hà Nội, của bệnh viện... đây là một trong những yếu tố động viên điều dưỡng trong công tác khi liên tục làm việc trong môi trường vất vả và áp lực cả về tinh thần. Qua đó, chúng ta thấy ở bất kỳ môi trường làm việc nào thì việc ghi nhận thành tích đều rất cần thiết để động viên và tiếp sức cho ĐLLV của nhân viên càng cao hơn nữa.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu ĐLLV của điều dưỡng chăm sóc người bệnh COVID-19 tại Bệnh viện đa khoa Đức Giang năm 2022 như sau: Tỷ lệ điều dưỡng

có ĐLLV cao là 73,1%. Điều dưỡng cảm thấy tự hào và truyền cảm hứng khi làm việc 84,9%; Điều dưỡng có sự tận tâm và tâm huyết trong công việc là 83,8%; Yếu tố sức khỏe khiến ĐLLV ở mức thấp nhất (53,8%); Tỷ lệ điều dưỡng tuân thủ giờ giấc và tham gia công việc đúng giờ là 69,9%. Một số yếu tố như giới tính, tuổi, thu nhập hàng tháng, sự quan tâm của từ phía quản trị, điều hành và ổn định, an toàn công việc và được ghi nhận thành tích có mối liên quan đến ĐLLV của điều dưỡng ($p < 0,05$).

Từ kết quả nghiên cứu, bệnh viện cần tạo môi trường làm việc hiệu quả và an toàn có sự nhìn nhận, đánh giá đúng thành tích của nhân viên. Để từ đó có những biện pháp can thiệp nhằm động viên khích lệ cũng như tạo động lực cho điều dưỡng cao hơn. Bệnh viện cần xây dựng chính sách lương thưởng hợp lý, trả lương theo kết quả, năng lực thật sự, theo dõi và khuyến khích nhân viên tuân thủ giờ giấc làm việc không ảnh hưởng đến hoạt động chăm sóc người bệnh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thùy Trang (2020). Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Hoàn Mỹ Cửu Long, Thành Phố Cần Thơ năm 2020, Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng.
2. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012). Giáo trình quản trị nhân lực, Nhà xuất bản Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
3. Phan Trần Trúc Mai, Hứa Thanh Thủy, Võ Quang Trung (2021). 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, Tạp chí Y học Việt Nam, Tập 508 - Tháng 11, số 2.
4. Phùng Thanh Hùng, Phạm Ngọc Hà, Chu Huyền Xiêm, Phạm Quỳnh Anh (2020). Động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Bà Rịa tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu năm 2019, Tạp chí Y học Cộng Đồng, số 1 (54).
5. Bodur S, İnfal S (2015). Nurses' working motivation sources and related factors: A questionnaire survey, Journal of Human Sciences. 12(1):70-9.
6. Mbindyo PM, Blaauw, D., Gilson, L. & En-glish, M (2009). Developing a tool to measure health worker motivation in district hospitals in Kenya. Human Resources for Health. 7(1).
7. Mischa Willis-Shattuck et al (2008). Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review. BMC Health Services Research, p. 8(247), pp. 1-8.
8. WHO (2007). Strengthening health systems to improve health outcomes: WHO's framework for action. Geneva, Switzerland.



THE WORKING MOTIVATION OF NURSING CARE OF COVID-19 AND SOME RELATED FACTORS AT DUC GIANG GENERAL HOSPITAL IN 2022

Objectives: To describe the working motivation of nurses taking care of COVID-19 patients and some related factors at Duc Giang General Hospital in 2022.

Subjects and methods: Cross-sectional description, over 93 nurses directly taking care of COVID-19 patients, conducted from January to March 2022 at Duc Giang General Hospital.

Results: The percentage of nurses who are highly motivated to work is 73.1%. In particular, nurses feel proud and inspired to work 84.9%; Nursing with dedication and dedication at work is 83.8%; Health factors make the motivation working at the lowest level (53.8%); The ratio of the now compliance and working on time is 69.9%. There is a relationship between gender, age, monthly income, management's attention, management and stability, job safety recorded with achievements and work motivation of nurses ($p < 0.05$).

Conclusions: The work motivation of nurses taking care of COVID-19 patients at Duc Giang General Hospital is quite high. Hospitals need to take measures to maintain and promote the dynamics of the nurses based on the research results, thereby contributing to improving the quality of the hospital.

Key words: Working motivation, nursing care, COVID-19, Duc Giang General Hospital.