

ANALYZE SOME RELATED FACTORS TO HEALTH STAFF'S WORKING MOTIVATION AT HAI BA TRUNG DISTRICT HEALTH CENTER, HA NOI CAPITAL IN 2022

Dao Van Dung^{1,2}, Nguyen Viet Quy³, Nguyen Anh Quang³, Tran Thi Ly^{4*}

¹Phenikaa University - Yen Nghia, Ha Dong, Hanoi, Vietnam

²Institute of Community Health - 266 Thuy Khue, Tay Ho, Hanoi, Vietnam

³Hai Ba Trung District Medical Center - 16B Pham Dinh Ho, Hai Ba Trung, Hanoi, Vietnam

⁴National Lung Hospital - 463 Hoang Hoa Tham, Vinh Phu, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam

Received: 30/11/2023

Revised: 11/01/2024; Accepted: 01/03/2024

ABSTRACT

Background: Motivation is the factor that motivates each individual to try and strive to perform the tasks to achieve the goals. For medical facilities, the working motivation of medical staff affects the quality of medical service delivery.

Objective: Analyzing some related factors to the working motivation of health workers at Hai Ba Trung District Health Center Hanoi Capital in 2022.

Methods: Cross-sectional study, quantitative research.

Results and conclusion: From the analysis of quantitative information of 339 health workers at Hai Ba Trung District Health Center through questionnaires, the research results show that the working motivation of health workers at Hai Ba Trung District Health Center is high (76,8%). Some factors related to working motivation are age, working duration, and monthly income of health workers ($p < 0.05$). Regression equation relating between 8 groups of factors with the general working motivation of health workers: $DLC = 0,203 + 0,184*B + 0,111*C + 0,131*D + 0,072*E + 0,254*G + 0,238*H + 0,245*K - 0,038F$.

Keywords: Working motivation; Health workers; Related factors.

*Corresponding author

Email address: ly13021984@gmail.com

Phone number: (+84) 947 793 568

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD2.1015>



PHÂN TÍCH MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI NĂM 2022

Đào Văn Dũng^{1,2}, Nguyễn Việt Quý³, Nguyễn Anh Quang³, Trần Thị Lý^{4*}

¹Trường đại học Phenikaa - Yên Nghĩa, Hà Đông, Hà Nội, Việt Nam

²Viện Sức khỏe Cộng đồng - 266 Thụy Khuê, Tây Hồ, Hà Nội, Việt Nam

³Trung tâm Y tế quận Hai Bà Trưng, Hà Nội - 16B Phạm Đình Hồ, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

⁴Bệnh viện Phổi Trung ương - 463 Đ. Hoàng Hoa Thám, Vĩnh Phú, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 30 tháng 11 năm 2023

Ngày chỉnh sửa: 11 tháng 01 năm 2024; Ngày duyệt đăng: 01 tháng 03 năm 2024

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Động lực là những nhân tố thúc đẩy mỗi cá nhân cố gắng, nỗ lực thực hiện nhiệm vụ của mình để đạt mục tiêu đã đề ra. Đối với các cơ sở y tế, động lực làm việc của nhân viên y tế ảnh hưởng đến chất lượng cung cấp các dịch vụ y tế.

Mục tiêu: Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, năm 2022.

Phương pháp: Điều tra cắt ngang, nghiên cứu định lượng

Kết quả và kết luận: Từ phân tích thông tin định lượng 339 NVYT tại TTYT quận Hai Bà Trưng thông qua phiếu phỏng vấn, kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ NVYT tại TTYT có động lực làm việc cao chiếm 76,8%. Ba yếu tố liên quan đến động lực làm việc cao của NVYT là nhóm tuổi, thời gian công tác và mức thu nhập hàng tháng. Phương trình hồi quy liên quan giữa 8 nhóm yếu tố với động lực làm việc chung của NVYT: $DLC = 0,203 + 0,184*B + 0,111*C + 0,131*D + 0,072*E + 0,254*G + 0,238*H + 0,245*K - 0,038F$.

Từ khóa: Động lực làm việc, nhân viên y tế, mối liên quan.

*Tác giả liên hệ

Email: ly13021984@gmail.com

Điện thoại: (+84) 947 793 568

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD2.1015>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năm 2006, WHO đã đưa ra định nghĩa: “*Nhân lực y tế bao gồm tất cả những người tham gia chủ yếu vào các hoạt động nâng cao sức khỏe*” [1]. Theo đó nhân lực y tế bao gồm những người cung cấp dịch vụ y tế, người làm công tác quản lý và các nhân viên khác: nhân viên cấp dưỡng, hộ lý, lái xe, kế toán. Họ góp phần quan trọng trong việc thực hiện hầu hết chức năng hệ thống y tế” [3]. Nguồn nhân lực y tế là nguồn lực quan trọng nhất của hệ thống y tế, có mối quan hệ chặt chẽ không thể thiếu đối với các thành phần khác của hệ thống y tế. Là yếu tố chính đảm bảo hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế, có vai trò ảnh hưởng quyết định tới việc thực hiện nhiệm vụ chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân của mỗi quốc gia [4].

Động lực làm việc ở mỗi cơ sở y tế, mỗi đối tượng NVYT là khác nhau, không có chuẩn chung nào đối với động lực của NVYT. Các yếu tố liên quan đến động lực của nhân viên phụ thuộc vào từng đối tượng, vùng miền, đặc điểm công việc, do vậy việc hiểu được các yếu tố là động lực của NVYT là điều rất quan trọng giúp nhà quản lý có những chính sách hợp lý, phù hợp với điều kiện của đơn vị để thúc đẩy và tạo động lực cho NVYT, góp phần nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ y tế [2].

TTYT quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội được thành lập năm 1998 trực thuộc Sở y tế Hà Nội có chức năng cung cấp dịch vụ chuyên môn, kỹ thuật về y tế dự phòng, nghiệp vụ dân số, khám bệnh, chữa bệnh, phục hồi chức năng và các dịch vụ y tế khác cho người dân trên địa bàn quận và thành phố Hà Nội. Việc làm thế nào để NVYT phát huy được những khả năng, tinh thần, thái độ làm việc của bản thân vì mục tiêu chung của đơn vị là điều không hề dễ dàng.

Để có căn cứ đề xuất giải pháp tạo động lực làm việc cho NVYT, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài này với mục tiêu: Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, năm 2022.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 01/2022 đến tháng 12/2022

2.2. Địa điểm nghiên cứu: Trung tâm y tế quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

2.3. Đối tượng nghiên cứu:

- Toàn bộ nhân viên y tế đang công tác tại TTYT quận Hai Bà Trưng, có thời gian làm việc trên 6 tháng.

- Tiêu chuẩn loại trừ: NVYT từ chối tham gia nghiên cứu, NVYT đang đi học, nghỉ theo chế độ thai sản, nghỉ không lương quá 3 tháng liên tục trong thời gian thu thập số liệu.

2.4. Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang, nghiên cứu định lượng

2.5. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu

Chọn mẫu toàn bộ NVYT đáp ứng tiêu chuẩn nghiên cứu. Thực tế chọn được 339 NVYT.

2.6. Phương pháp thu thập số liệu

- Cách thức thu thập số liệu: Phát vấn (NVYT tự điền câu trả lời theo bộ câu hỏi chuẩn bị trước, có sự hỗ trợ của Điều tra viên).

- Công cụ thu thập số liệu: Bộ câu hỏi phát vấn NVYT gồm 64 câu với 23 nhóm thông tin:

+ Phần A: Thông tin về nhân khẩu học, xã hội của NVYT (11 câu): Từ A1 đến A11

+ Phần B: Thông tin về động lực làm việc của NVYT (53 câu): Từ B1 đến K5

▪ *Nhóm 1-Yếu tố động lực làm việc chung (07 câu): Từ B1 đến B7*

▪ *Nhóm 2-Yếu tố trách nhiệm với công việc (04 câu): từ C1 đến C4*

▪ *Nhóm 3-Yếu tố công nhận thành tích làm việc (07 câu): Từ D1 đến D7*

▪ *Nhóm 4-yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển sự nghiệp (05 câu): từ E1 đến E5*

▪ *Nhóm 5-Môi trường làm việc tại trung tâm (08 câu): từ F1 đến F8*

▪ *Nhóm 6-Mối quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp (07 câu): Từ G1 đến G7*

▪ *Nhóm 7-Chính sách và chế độ quản lý (10 câu): từ H1 đến H10*

▪ *Nhóm 8-Thu nhập tiền lương, phụ cấp (05 câu): từ K1 đến K5*



2.7. Xử lý và phân tích số liệu

- Mã hoá và nhập bằng phần mềm excel, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 20.0.

- Phân tích mô tả (tỷ lệ phần trăm, trung bình, độ lệch chuẩn) được sử dụng để mô tả đặc điểm NVYT và thực trạng động lực làm việc của NVYT.

- Thống kê phân tích:

+ Kiểm định χ^2 được sử dụng để xem xét mối liên quan giữa động lực làm việc với các yếu tố nghề nghiệp/xã hội của NVYT (tuổi, giới, trình độ học vấn, thu nhập chính trong gia đình, tình trạng hôn nhân, thời gian công tác).

+ Mô hình hồi quy tuyến tính bội được áp dụng nhằm phân tích 8 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NVYT.

2.8. Tiêu chí đánh giá sử dụng trong nghiên cứu

❖ Đánh giá độ tin cậy của thang đo động lực làm việc: Hệ số Cronbach Alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy các biến thành phần trong từng nhóm yếu tố. Những biến không đảm bảo độ tin cậy sẽ loại khỏi tập dữ liệu. Nếu Cronbach Alpha lớn hơn hoặc bằng 0,6 thì thang đo có thể chấp nhận được về độ tin cậy.

❖ Đánh giá động lực làm việc của NVYT: Thang đo Likert về động lực làm việc đối với từng tiêu mục được áp dụng với thang điểm từ 1 điểm đến 5 điểm: (1 điểm-Rất không đồng ý; 2 điểm-Không đồng ý; 3 điểm-Bình thường; 4 điểm-Đồng ý; 5 điểm-Rất đồng ý).

- 8 câu hỏi mang nghĩa “âm tính” đã được đảo ngược điểm thang đo Likert khi nhập liệu bao gồm: B6, D2, E2, F7, G3, G5, G7, K2.

- Đối với mỗi câu hỏi, động lực làm việc được mã hóa thành 2 nhóm:

+ Nhóm “*Động lực làm việc cao*”: ≥ 3 điểm

+ Nhóm “*Động lực làm việc thấp*”: < 3 điểm

- Đối với động lực làm việc chung: Tối thiểu là 53 điểm và tối đa là 265 điểm, được mã hóa thành hai nhóm như sau:

+ Nhóm “*Động lực làm việc cao*”: ≥ 159 điểm

+ Nhóm “*Động lực làm việc thấp*”: < 159 điểm

❖ Phân tích mối liên quan giữa biến độc lập và biến phụ thuộc

- Biến độc lập: 08 nhóm yếu tố trong bộ câu hỏi, ký hiệu là B, C, D, E, F, G, H, K

- Biến phụ lục: Động lực làm việc chung của NVYT

+ Phân tích tương quan Pearson: Với độ tin cậy là 95% và $p < 0,05$ có sự liên quan giữa biến độc lập và phụ thuộc có ý nghĩa thống kê.

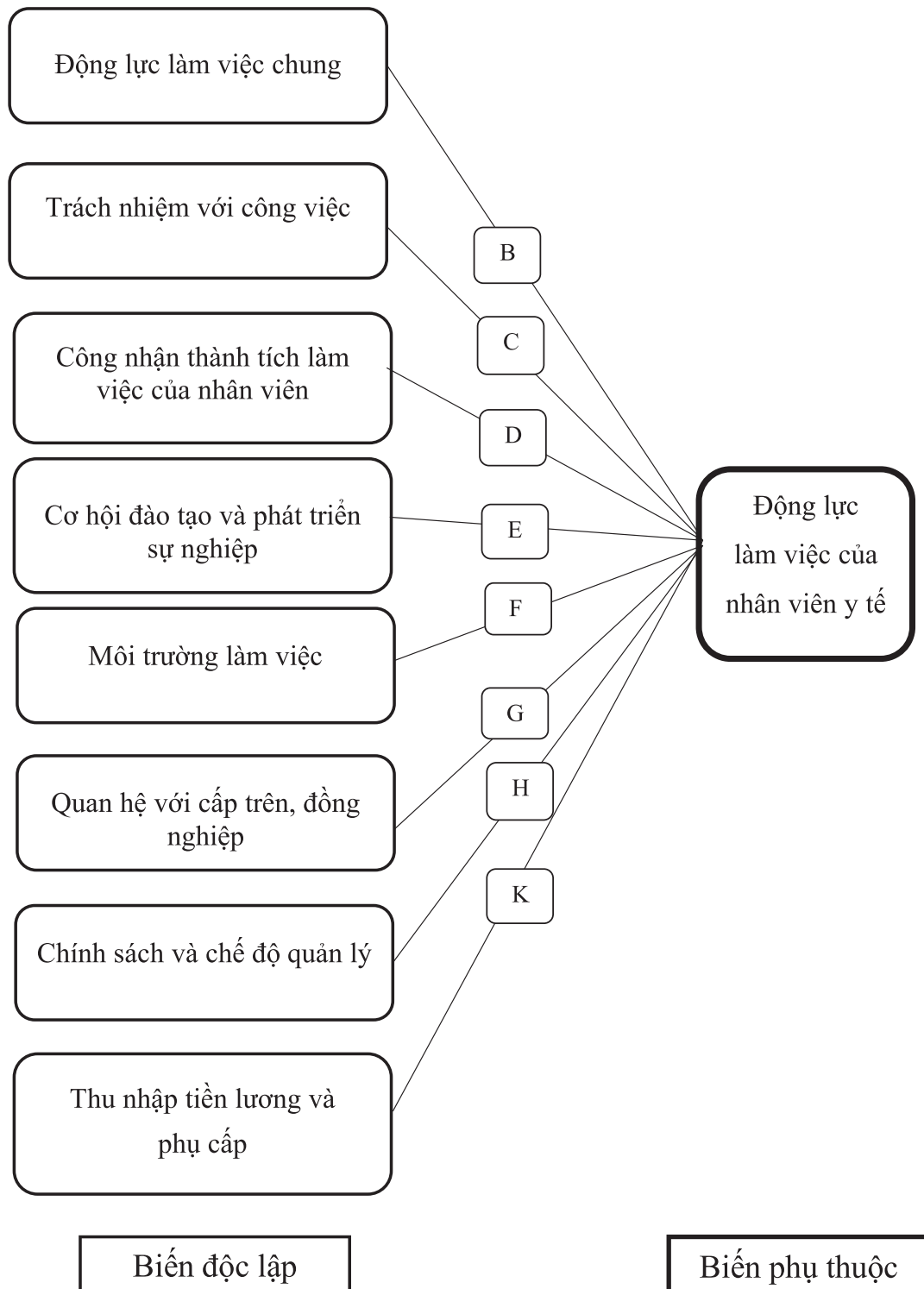
+ Phân tích hồi quy đa biến: Hệ số R^2 (R Square) được sử dụng để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình. Kiểm định F trong bảng phân tích ANOVA sẽ cho biết biến phụ thuộc có quan hệ với biến độc lập hay không ($\text{Sig} < 0,05$, mô hình nghiên cứu phù hợp).

2.9. Đạo đức trong nghiên cứu

- NVYT được giải thích về mục đích, nội dung của nghiên cứu.

- Mọi thông tin về NVYT được bảo mật. Các số liệu, thông tin thu thập được chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu, không phục vụ cho mục đích nào khác.

Sơ đồ 2.1. Khung lý thuyết nghiên cứu



3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của NVYT

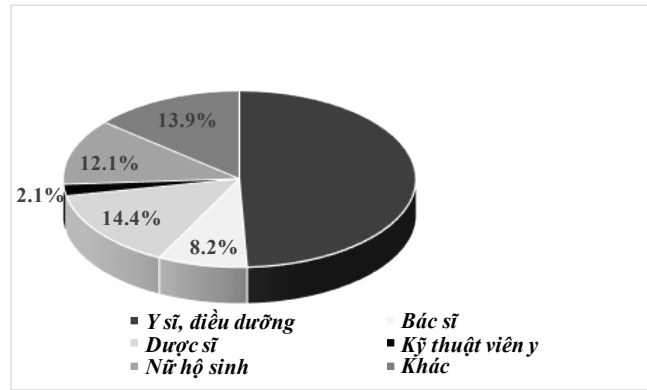
Bảng 3.1. Thông tin chung về NVYT (339)

Thông tin chung	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính:		
<i>Nam</i>	48	14,2
<i>Nữ</i>	291	85,8
Tuổi:		
<i>< 30</i>	35	10,3
<i>30- 39</i>	46	13,6
<i>40- 49</i>	84	24,8
<i>≥ 50</i>	174	51,3
Tình trạng hôn nhân:		
<i>Độc thân</i>	284	83,8
<i>Có gia đình</i>	55	16,2
Loại hình lao động:		
<i>Hợp đồng dài hạn</i>	301	88,8
<i>Hợp đồng ngắn hạn</i>	18	5,3
<i>Nghị định 68/khác</i>	20	5,9
Là người thu nhập chính trong gia đình:		
<i>Có</i>	246	72,6
<i>Không</i>	93	27,4
Thu nhập trung bình/tháng (đồng):		
<i>< 10 triệu/tháng</i>	280	82,6
<i>≥ 10 triệu/tháng</i>	59	17,4
Thời gian công tác:		
<i>< 5 năm</i>	183	54,0
<i>5-10 năm</i>	47	13,8
<i>>10 năm</i>	109	32,2
Tổng	339	100

Nhận xét: NVYT là nữ nhiều hơn nam (85,8%). Nhóm NVYT có độ tuổi từ 40 đến 49 tuổi chiếm tỉ lệ cao (24,8%) và nhóm NVYT có độ tuổi từ 50 trở lên chiếm tỉ lệ 51,3%. Đa số NVYT độc thân (kết hôn/ly hôn) (83,8%). Loại hình lao động chủ yếu của NVYT

là hợp đồng dài hạn (88,8%). Hầu hết NVYT là người tạo ra thu nhập chính cho gia đình (72,6%). Mức thu nhập trung bình hàng tháng của NVYT dưới 10 triệu (82,6%). Thời gian công tác tại đơn vị dưới 5 năm (54%).

Biểu đồ 3.1. Phân bố theo chức danh nghề nghiệp của NVYT (n=339)

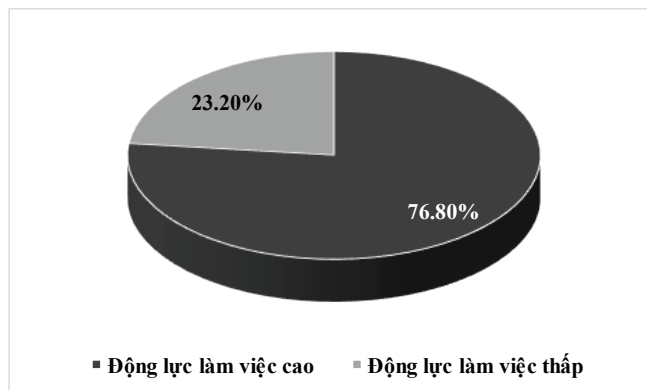


Nhận xét: Phần lớn NVYT là y sĩ, điều dưỡng (49,3%). y tế khác (13,9%).

NVYT là dược sĩ (14,4%), bác sĩ (8,2%), kỹ thuật viên y (2,1%) còn lại là nữ hộ sinh (12,1%) và các nhân viên

3.2. Các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của NVYT

Biểu đồ 3.2. Động lực làm việc chung của NVYT (n=339)



Nhận xét: Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc chung ở mức cao đạt 76,8%. Số NVYT còn lại có động lực làm việc thấp 23,2%.

Bảng 3.2. Mối liên quan giữa các yếu tố nghề nghiệp/xã hội với động lực làm việc chung của NVYT (n=339)

Nội dung	Động lực làm việc		P	OR (95%CI)
	Động lực làm việc cao n (%)	Động lực làm việc thấp n (%)		
Giới tính				
Nữ	218 (75,2)	72 (24,8)	< 0,05	2,13 (1,26-3,17)
Nam	29 (59,2)	20 (40,8)		
Tuổi				
< 40 tuổi	156 (75,0)	52 (25,0)	> 0,05	1,35 (0,749-1,53)
≥ 40 tuổi	91 (69,5)	40 (30,5)		

Nội dung	Động lực làm việc		P	OR (95%CI)
	Động lực làm việc cao n (%)	Động lực làm việc thấp n (%)		
Trình độ học vấn				
Đại học - Trên ĐH	190 (79,2)	42 (42,4)	< 0,03	4,05 (1,361-2,27)
Trung cấp - Cao đẳng	57 (57,6)	50(20,8)		
Chức danh nghề nghiệp				
Điều dưỡng	242 (79,9)	61 (20,1)	> 0,05	0,74 (0,34-1,21)
Bác sĩ	31 (86,1)	5 (13,9)		
Thu nhập hàng tháng				
≥ 10 triệu	38 (65,5)	20 (34,5)	< 0,05	1,84 (1,53-3,52)
<10 triệu	209 (74,4)	72 (25,6)		

Nhận xét: Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa các yếu tố giới tính, trình độ học vấn và thu nhập hàng tháng với động lực làm việc của NVYT tại TTYT quận Hai Bà Trưng. Theo đó, những NVYT là nữ giới, có trình độ học vấn từ đại học trở lên và có mức thu nhập hàng tháng từ 10 triệu đồng trở lên có động lực làm việc cao hơn những NVYT khác ($p < 0,05$).

Bảng 3.3. Bảng kết quả phân tích hồi quy (Coefficients^a)

Coefficients^a

Model (mô hình)	Unstandardized Coefficients (hệ số không chuẩn hóa)		Standardized Coefficients (hệ số chuẩn hóa)	t	Sig. (p)	Collinearity Statistics (phân tích cộng tuyến)		
	B	Std. rror	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	0,203	0,096		2,113	0,035		
	B	0,197	0,047	0,184	4,244	0,04	0,861	1,161
	C	0,125	0,050	0,111	2,507	0,013	0,823	1,216
	D	0,129	0,045	0,131	2,854	0,02	0,769	1,300
	E	0,075	0,047	0,072	1,601	0,110	0,796	1,257
	F	-0,044	0,056	-0,038	-0,788	0,431	0,708	1,412
	G	0,247	0,046	0,254	5,417	0,025	0,740	1,351
	H	0,225	0,042	0,238	5,354	0,03	0,820	1,219
	K	0,232	0,042	0,245	5,577	0,000	0,843	1,186

a. Dependent Variable (biến phụ thuộc): DLC 9 động lực làm việc chung)

Nhận xét: Bảng 3.3 cho thấy chỉ số VIF của các biến độc lập đều nhỏ hơn 2, chứng tỏ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc không có mối quan hệ đa cộng tuyến.

Hệ số β chuẩn hóa của các biến độc lập đều có giá trị $p < 0,05$ (mức ý nghĩa 5%), nghĩa là các biến này có sự tác động có ý nghĩa thống kê đến biến phụ thuộc với ý nghĩa 5%.

Ta có phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa như sau:

$$DLC = 0,203 + 0,197*B + 0,125*C + 0,129*D + 0,075*E + 0,247*G + 0,225*H + 0,232*K - 0,044F$$

Phương trình hồi quy sau khi chuẩn hóa như sau

$$DLC = 0,203 + 0,184*B + 0,111*C + 0,131*D + 0,072*E + 0,254*G + 0,238*H + 0,245*K - 0,038F$$

Trong phương trình, hệ số $\beta_0 = 0,203$; hệ số hồi quy riêng phần giữa biến (B) với biến (DLC) là 0,184, tương tự hệ số hồi quy riêng giữa biến C, D, E, F, G, H, K với biến DLC lần lượt là: 0,111; 0,131; 0,072; -0,038; 0,254; 0,238 và 0,245.

Trong 8 nhóm nhân tố tác động đến động lực làm việc của NVYT, thì nhân tố quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp (G) tác động mạnh nhất ($\beta = 0,254$). Tiếp đến là yếu tố (H) Thu nhập tiền lương và phụ cấp ($\beta = 0,245$) và yếu tố (H) Chính sách và chế độ quản lý ($\beta = 0,238$). Cơ hội đào tạo và phát triển sự nghiệp công việc tại trung tâm (E) và Môi trường làm việc tại trung tâm (F) là 2 yếu tố có tác động yếu nhất đến động lực làm việc của NVYT tại trung tâm y tế quận Hai Bà trung, Hà Nội năm 2022 với lần lượt giá trị ($\beta = 0,072$) và ($\beta = -0,038$).

4. BÀN LUẬN

85,8% NVYT là nữ giới, trong đó phân theo chức danh nghề nghiệp, đối tượng NVYT là y sĩ, điều dưỡng chiếm tỷ lệ cao nhất (49,5%). Kết quả phân tích yếu tố liên quan cho thấy, ngoài trình độ chuyên môn, mức thu nhập hàng tháng có liên quan đến động lực làm việc của NVYT, yếu tố giới tính cũng đóng vai trò quan trọng, theo đó NVYT là nữ giới có động lực làm việc cao hơn 2,13 lần NVYT là nam giới ($p < 0,05$; CI = 1,26-3,17). Điều này có thể lý giải như sau, tại Việt Nam, một số chuyên ngành như điều dưỡng, hộ sinh chỉ tuyển nữ, do đó ảnh hưởng đến tỉ trọng giới trong ngành. Một cách lý giải khác có thể kể đến là định kiến giới trong ngành nghề khi điều

dưỡng được mô tả như là một công việc mà phụ nữ đảm đương vai trò chính. Ngoài ra, có một tỉ lệ đáng kể nam và nữ người bệnh có thái độ tiêu cực đối với điều dưỡng nam [5].

Theo học thuyết hai nhóm nhân tố của Herzberg có 2 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của NVYT: (1) Nhóm nhân tố thúc đẩy: là các nhân tố thuộc bên trong công việc, tạo nên sự thỏa mãn, bao gồm: những hành tích cá nhân, địa vị, sự thừa nhận, bản thân công việc, trách nhiệm, sự thăng tiến. Đây chính là những nhu cầu cơ bản của người lao động khi tham gia làm việc. Đặc điểm của nhóm nhân tố này là nếu được đáp ứng thì sẽ có tác dụng tạo động lực làm việc. (2) Nhóm nhân tố duy trì: là các nhân tố thuộc về môi trường làm việc của người lao động, bao gồm: lương thưởng, các chính sách và quy định quản lý của doanh nghiệp, những mối quan hệ cá nhân với cá nhân, chất lượng của việc giám sát, công việc ổn định, điều kiện làm việc, sự cân bằng cuộc sống và công việc. Các nhân tố này khi được đáp ứng tốt sẽ có tác dụng ngăn ngừa sự bất mãn đối với công việc của người lao động. Kết quả của nghiên cứu cho thấy, các yếu tố thúc đẩy và duy trì động lực làm việc của NVYT tại TTYT quận Hai Bà Trưng đều khá cao (6,76% đến 80,8%), có được kết quả như vậy là do Ban lãnh đạo Trung tâm đã nhận diện được các nhóm nhân tố, đồng thời thực hiện những giải pháp cụ thể nhằm từng bước nâng cao động lực làm việc cho NVYT bao gồm: Tạo điều kiện cho NVYT đi đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn; Công nhận sáng kiến/thành tích của NVYT; Cải thiện thu nhập tăng thêm cho NVYT; Xây dựng môi trường làm việc đoàn kết.

5. KẾT LUẬN

76,8% NVYT tại TTYT quận Hai Bà Trưng, Hà Nội có động lực làm việc cao.

Ba yếu tố thuộc về đặc điểm nghề nghiệp/xã hội của NVYT có liên quan đến động lực làm việc là: Giới tính, trình độ học vấn và thu nhập hàng tháng ($p < 0,05$).

Phương trình hồi quy thể hiện mối liên quan giữa tám nhóm nhân tố độc lập với động lực làm việc chung của NVYT sau khi chuẩn hóa như sau: $DLC = 0,203 + 0,184*B + 0,111*C + 0,131*D + 0,072*E + 0,254*G + 0,238*H + 0,245*K - 0,038F$.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] WHO, The World Health Report 2006, accessed 15/9/2020, from www.who.int/whr/2006.
- [2] Bui Thi Thu Ha, Human Resource Management, Medical Publishing, Hanoi, 2015.
- [3] Bonenberger M, The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study, Hum Resour Health. 12(43), 2014.
- [4] Marc B et al., The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study, Human Resources for Health 12 (43), 2013.
- [5] Bùi Chí Công, Kiệt sức nghề nghiệp ở bác sĩ Bệnh viện đa khoa tỉnh Đắk Nông và một số yếu tố ảnh hưởng, năm 2021. Đề tài cấp cơ sở, 2021.