

ANALYZE SOME RELATED FACTORS TO WORKING MOTIVATION OF NURSES AT NGHIA LO GENERAL HOSPITAL, YEN BAI PROVINCE IN 2021

Tran Thi Ly^{1*}, Nguyen Cong Toan²

¹University of Medicine and Pharmacy, VNU - 144 Xuan Thuy, Dich Vong Hau, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

²Nghia Lo General Hospital, Yen Bai Province - 579 Nguyen Thai Hoc, Nghia Phuc, Nghia Lo, Yen Bai, Vietnam

Received: 20/10/2023

Revised: 31/01/2024; Accepted: 15/03/2024

ABSTRACT

Background: Working motivation is the desire, voluntary of employees to increase efforts towards a certain goal or result. For hospitals, the work motivation of medical staff contributes to improving the quality and efficiency of medical service delivery.

Objective: Analyzing some related factors to working motivation of nurses at Nghia Lo general hospital, Yen Bai province in 2021

Methods: Cross-sectional study

Results and conclusion: The percentage of nurses with working motivation was 78.9% (3.68 points \pm 0.33). There are 8 factors that are statistically significantly related to the working motivation of nurses, including: Age, main income earner in the family, average income/month, seniority, type of labor, relationship workplace, work overload and opportunities to use personal abilities ($p < 0.05$).

Keywords: Working motivation; nurses, related factors.

*Corresponding author

Email address: ly13021984@gmail.com

Phone number: (+84) 947 793 568

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65i3.1064>

PHÂN TÍCH MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIÊN TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA KHU VỰC NGHĨA LỘ, TỈNH YÊN BÁI NĂM 2021

Trần Thị Lý^{1*}, Nguyễn Công Toàn²

¹Trường Đại học Y dược - Đại học Quốc gia Hà Nội - 144 Xuân Thủy, Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam
²Bệnh viện đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái - 579 Đ. Nguyễn Thái Học, Nghĩa Phúc, Nghĩa Lộ, Yên Bái, Việt Nam

Ngày nhận bài: 20 tháng 10 năm 2023

Ngày chỉnh sửa: 31 tháng 01 năm 2024; Ngày duyệt đăng: 15 tháng 03 năm 2024

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Động lực lao động là sự khao khát, tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục tiêu, kết quả nào đó. Đối với các bệnh viện, động lực làm việc của nhân viên y tế góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả cung cấp dịch vụ y tế.

Mục tiêu: Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của điều dưỡng viên (ĐDV) tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái, năm 2021.

Phương pháp: Nghiên cứu cắt ngang.

Kết quả và kết luận: Tỷ lệ ĐDV có động lực làm việc là 78,9%, mức độ động lực làm việc của ĐDV chỉ đạt ở mức trung bình với 3,68 điểm \pm 0,33. Có 8 yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc của ĐDV gồm: Tuổi, là người thu nhập chính trong gia đình, thu nhập trung bình/tháng, thâm niên công tác, loại lao động, mối quan hệ nơi làm việc, quá tải công việc và cơ hội sử dụng khả năng bản thân ($p < 0,05$).

Từ khóa: Động lực làm việc, điều dưỡng viên, yếu tố liên quan.

*Tác giả liên hệ

Email: ly13021984@gmail.com

Điện thoại: (+84) 947 793 568

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65i3.1064>



1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Động lực làm việc của các cá nhân trong tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc cho cá nhân và tổ chức. Bệnh viện cũng là một tổ chức như vậy, đội ngũ nhân viên làm việc thực sự hiệu quả, nghiêm túc, có trách nhiệm với nghề sẽ nâng cao chất lượng bệnh viện. Muốn có được điều đó trước hết đội ngũ nhân viên phải có động lực với công việc hiện tại của họ.

Trong ngành Y tế số lượng điều dưỡng viên (ĐDV) chiếm tỷ lệ cao nhất, theo Báo cáo Cục Quản lý Khám, chữa bệnh có 73.326 bác sĩ và 129.337 ĐDV đang làm công tác điều trị tại các cơ sở khám chữa bệnh trên toàn quốc. Tỷ lệ điều dưỡng/bác sĩ là 1,8 thấp hơn so với các nước trong khu vực và trên thế giới [1]. Theo WHO cho rằng chất lượng trong khám chữa bệnh có 4 trụ cột: Thuốc – Trang thiết bị y tế; điều trị; y học chứng cứ; và trụ cột cuối cùng là ĐDV. Tại Việt Nam hiện nay, ngành điều dưỡng đã và đang trở thành một ngành độc lập, cùng song hành với sự phát triển của các ngành khác trong khối ngành khoa học sức khỏe. Các dịch vụ chăm sóc do ĐDV cung cấp có phạm vi rất rộng, từ việc hỗ trợ chẩn đoán và điều trị, thực hiện các kỹ thuật từ chăm sóc tinh xảo đến chăm sóc vệ sinh cơ bản cho người bệnh. Do vậy, đánh giá đúng vai trò và vị thế nghề nghiệp của ĐDV cũng như tạo động lực để họ làm việc tích cực là rất cần thiết.

Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ là bệnh viện hạng II, tuyến tỉnh trực thuộc Sở Y tế tỉnh Yên Bái. Bệnh viện có 335 giường kế hoạch với tổng số 224 cán bộ viên chức và người lao động trong đó có 60 bác sĩ và 117 điều dưỡng. Đội ngũ điều dưỡng đa dạng về trình độ, đặc biệt có 1/5 trong số đó là người dân tộc thiểu số [2]. Môi trường làm việc của ĐDV tại đây chịu nhiều áp lực như: Sự vất vả do quá tải công việc, phải tiếp xúc nhiều nhất với bệnh nhân và người nhà bệnh nhân, công việc đòi hỏi nhiều sự tỉ mỉ, lặp đi lặp lại, thu nhập chưa cao. Ngoài ra còn có những mâu thuẫn trong các mối quan hệ với đồng nghiệp hoặc người quản lý phát sinh trong quá trình làm việc. Tất cả những điều đó làm cho ĐDV dễ chán nản công việc, làm việc kém hiệu quả, từ đó có thể gây ra những sai sót trong chẩn đoán, chăm sóc và điều trị người bệnh, làm giảm động lực làm việc của ĐDV tại đơn vị.

Trên cơ sở phân tích nêu trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu *“Phân tích một số yếu tố liên quan đến*

động lực làm việc của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái, năm 2021”.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: từ tháng 05/2020 đến tháng 05/2021 tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái.

Đối tượng nghiên cứu: Toàn bộ ĐDV đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, tỉnh Yên Bái, có thời gian làm việc từ 01 năm trở lên. Tiêu chuẩn loại trừ ĐDV từ chối tham gia nghiên cứu, ĐDV vắng mặt trong thời gian thu thập số liệu (đang đi học dài hạn, nghỉ theo chế độ thai sản, nghỉ ốm).

Phương pháp nghiên cứu: Mô tả cắt ngang

Cỡ mẫu và cách chọn mẫu: Chọn mẫu toàn bộ ĐDV đáp ứng tiêu chuẩn nghiên cứu. Thực tế chọn được 114 ĐDV.

Phương pháp thu thập số liệu

- Thu thập số liệu: Phát vấn (ĐDV 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 ĐDV gồm 2 phần với 33 câu

+ Phần A: Thông tin về nhân khẩu học, xã hội của ĐDV: Từ A1 đến A11

+ Phần B: Thông tin về động lực làm việc của ĐDV: từ B1 đến G4

(1) *Yếu tố động lực làm việc chung: Từ B1 đến B3*

(2) *Yếu tố quá tải trong công việc: Từ C1 đến C2*

(3) *Yếu tố mối quan hệ nơi làm việc: Từ D1 đến D3*

(4) *Yếu tố hài lòng với công việc: từ E1 đến E7*

(5) *Yếu tố tuân thủ giờ làm việc: từ F1 đến F3*

(6) *Yếu tố ý thức trách nhiệm đối với công việc: Từ G1 đến G4*

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 ĐDV và thực trạng động lực làm việc của ĐDV.

- 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 ĐDV (tuổi, giới, trình độ học vấn, thu nhập chính trong gia đình, tình trạng hôn nhân, thời gian công tác). Phân tích đơn biến.

Tiêu chí đánh giá sử dụng trong nghiên cứu

- 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: B3, C1, C2, F1, F2

- Điểm của từng yếu tố được tính bằng trung bình cộng của các tiêu mục có trong yếu tố đó. Động lực làm việc của ĐDV đối với mỗi yếu tố được mã hóa thành hai nhóm:

+ Điểm trung bình $\geq 3,5$: Có động lực

+ Điểm trung bình $< 3,5$: Chưa có động lực

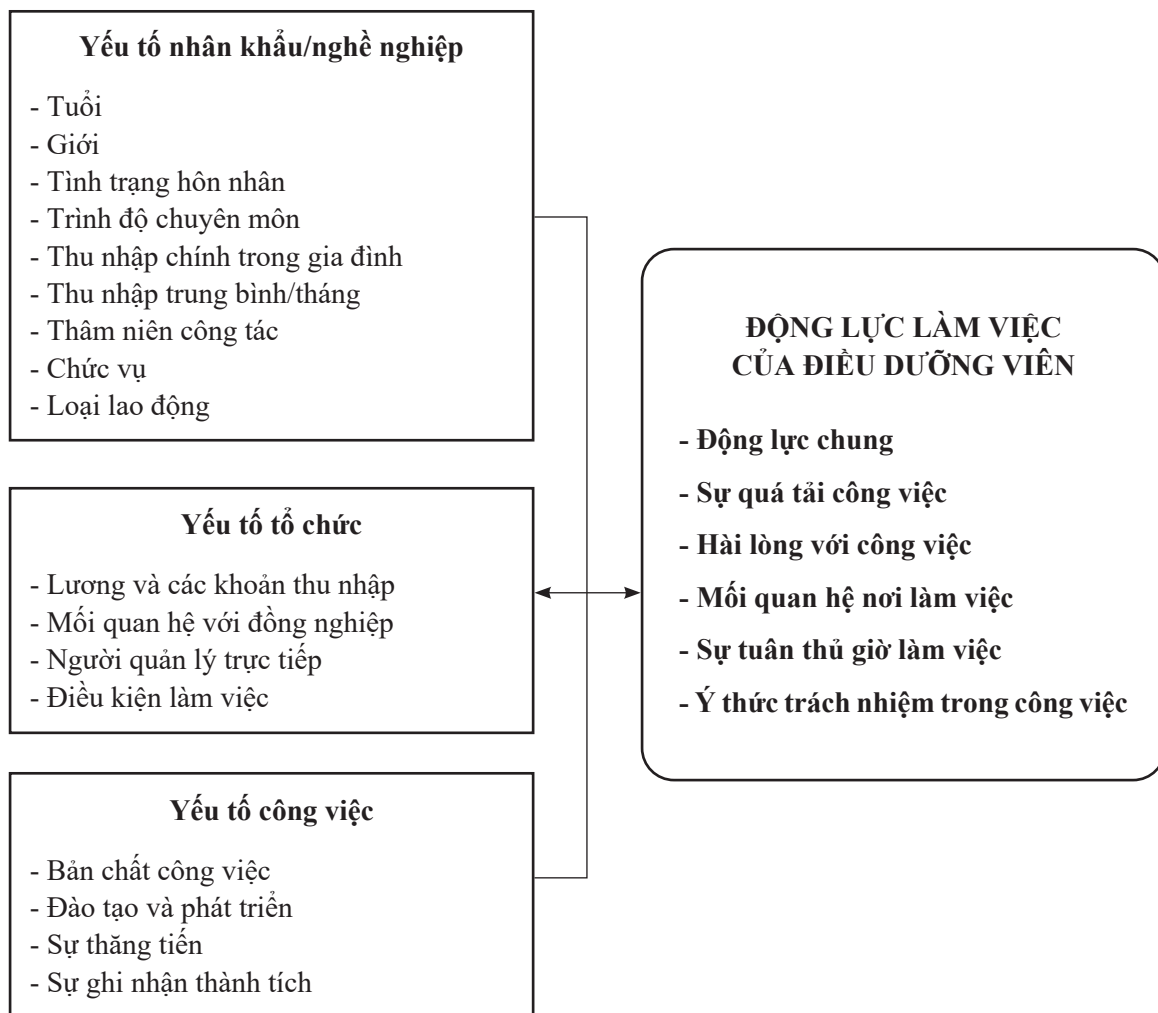
- Đối với động lực làm việc chung: Động lực làm việc sẽ được đo dựa trên điểm trung bình của 6 nhóm yếu tố. Với điểm cắt là 3,5 động lực làm việc chung được mã hóa thành ba nhóm như sau:

+ Nhóm “*Động lực làm việc cao*”: Từ 4 - 5 điểm

+ Nhóm “*Động lực làm việc trung bình*”: Từ 3,5 - 3,99 điểm

+ Nhóm “*Chưa có động lực làm việc*”: Từ 1 - 3,49 điểm

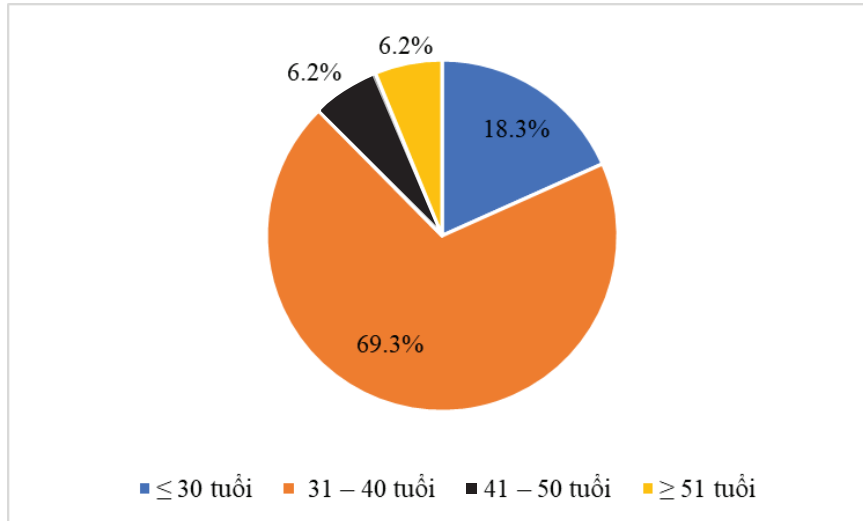
Sơ đồ 2.1. Khung lý thuyết nghiên cứu [3-4].



3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của Điều dưỡng viên

Biểu đồ 3.1. Độ tuổi của ĐDV (n=114)



Nhận xét: Trong tổng số 114 ĐDV tham gia nghiên cứu, 69,3% ĐDV độ tuổi 31- 40. ĐDV dưới 30 tuổi chiếm 18,3%, còn lại là ĐDV thuộc nhóm tuổi trên 40.

Bảng 3.1. Thông tin chung về ĐDV (n=114)

Thông tin chung	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Giới		
Nam	29	25,4
Nữ	85	74,6
Thu nhập trung bình/tháng (VNĐ)		
< 5.000.000	14	12,3
5.000.000 - 10.000.000	85	74,5
≥ 10.000.000	15	13,2
Thâm niên công tác		
1- dưới 5 năm	13	11,4
Từ 5 - 10 năm	53	46,5
Trên 10 năm	48	42,1
Chức vụ		
Điều dưỡng trưởng	17	14,9
Điều dưỡng viên	97	85,1

Thông tin chung	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Loại lao động		
Biên chế	100	87,7
Hợp đồng	14	12,3
Người thu nhập chính trong gia đình		
Là người thu nhập chính	52	45,6
Không là người thu nhập chính	62	54,4

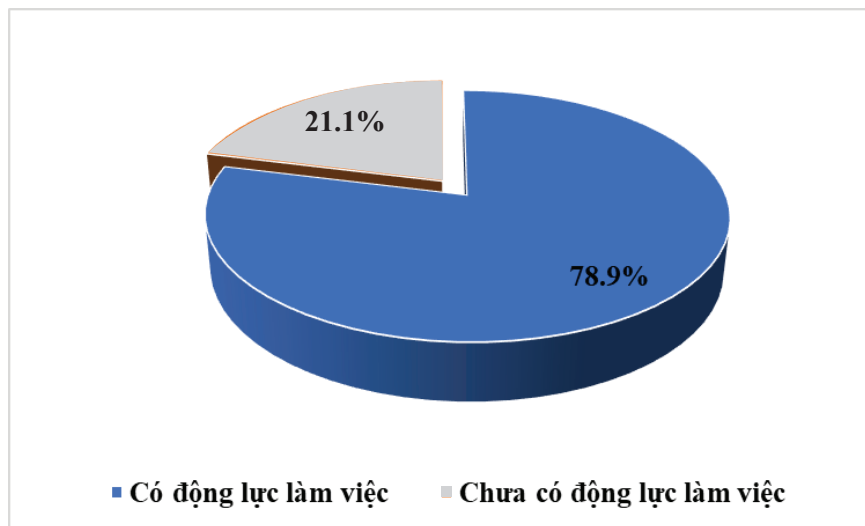
Nhận xét:

ĐDV là nam chiếm tỷ lệ 25,4%, 74,6% ĐDV có mức thu nhập từ 5-10 triệu/tháng, 12,3% ĐDV có thu nhập dưới 5 triệu/tháng, 13,2% ĐDV có thu nhập trên 10 triệu/tháng. 46,5% ĐDV có thâm niên công tác từ 5-10 năm, 42,1% ĐDV có thâm niên trên 10 năm và 11,4%

ĐDV có thâm niên từ 1- 5 năm. 14,9% ĐDV là ĐD trưởng của khác khoa. Tỷ lệ ĐDV làm việc hợp đồng là 12,3%, ĐDV là biên chế chiếm 87,7%. ĐDV là người thu nhập chính trong gia đình chiếm 45,6%.

3.2. Động lực làm việc của Điều dưỡng viên

Biểu đồ 3.2. Động lực làm việc của ĐDV (n=114)



Nhận xét: Tỷ lệ ĐDV có động lực làm việc chung ở mức cao đạt 78,9%. Số ĐDV còn lại chưa có động lực làm 21,1%.



3.3. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của ĐDV

Bảng 3.2: Phân tích đơn biến mối liên quan giữa động lực làm việc với yếu tố nhân khẩu học, và nghề nghiệp của ĐDV (n=114)

Các yếu tố	Động lực làm việc				OR (95% CI)	P
	Có động lực		Chưa có động lực			
	n	%	n	%		
Giới						
Nam	21	72,4	8	27,6	1,643 (0,617-4,374)	0,318
Nữ	69	81,2	16	18,8		
Nhóm tuổi						
< 35 tuổi	45	76,5	14	23,5	2,281 (1,075-3,738)	0,007
≥ 35 tuổi	51	92,1	4	7,9		
Tình trạng hôn nhân						
Có gia đình	69	80,8	16	19,2	1,513 (0,665-3,447)	0,321
Độc thân/góa	21	73,5	8	26,5		
Trình độ chuyên môn						
Đại học/Cao đẳng	65	84	13	16	0,588 (0,328-1,054)	0,073
Trung cấp	27	75,5	9	24,5		
Người thu nhập chính trong gia đình						
Có	63	83,5	13	16,5	2,386 (1,003-6,733)	0,003
Không	25	66,1	13	33,9		
Thâm niên công tác						
≤ 10 năm	65	75,6	21	24,4	2,301 (1,130-4,696)	0,003
> 10 năm	25	91,1	3	8,9		
Chức vụ						
Điều dưỡng trưởng	12	78,9	4	21,1	0,208 (0,027-1,588)	0,095
ĐD viên	93	94,7	5	5,3		
Loại lao động						
Biên chế	82	82,0	18	18,0	3,293 (1,090-7,948)	0,033
Hợp đồng	8	57,1	6	42,9		
Dân tộc						
Kinh	70	79,3	19	20,7	0,781 (0,413-1,524)	0,08
Dân tộc khác	21	85,5	4	14,5		
Vị trí công tác						
Lâm sàng	80	80,9	19	19,1	1,07 (0,52-2,35)	0,28
Hành chính	7	45,7	8	54,3		

Nhận xét: Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa các yếu tố nhóm tuổi, là người thu nhập chính trong gia đình, thâm niên công tác và loại hình lao động với động lực làm việc của ĐDV tại BVKV Nghĩa Lộ. Theo

đó, những ĐDV trên 35 tuổi, là người thu nhập chính trong gia đình, có thâm niên công tác trên 10 năm và đã vào biên chế có động lực làm việc cao hơn những ĐDV khác ($p < 0,05$).

Bảng 3.3. Phân tích đơn biến mối liên quan giữa động lực làm việc chung của ĐDV với các yếu tố duy trì và thúc đẩy ($n=114$)

Các yếu tố	Động lực làm việc				OR (95% CI)	P
	Có động lực		Chưa có động lực			
	n	%	n	%		
Mối quan hệ nơi làm việc						
Tốt	67	91,8	6	8,2	8,739 (3,094-24,682)	< 0,001
Chưa tốt	23	56,1	18	43,9		
Thu nhập trung bình/tháng (VNĐ)						
< 5 triệu	8	57,1	6	42,9	3,417 (1,055-11,064)	0,033
≥ 5 triệu	82	82,0	18	18,0		
Quá tải công việc						
Có quá tải	19	55,9	15	44,1	6,228 (2,363-16,415)	< 0,001
Không quá tải	71	88,8	9	11,2		
Cơ hội phát triển bản thân						
Có cơ hội	79	87,8	11	12,2	8,488 (3,057-23,563)	< 0,001
Ít có cơ hội	11	45,8	13	54,2		

Nhận xét: Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa các yếu tố mối quan hệ nơi làm việc, thu nhập trung bình/tháng, quá tải công việc và cơ hội phát triển bản thân với động lực làm việc của ĐDV tại BVKV Nghĩa Lộ. Theo đó, những ĐDV có mối quan hệ tốt nơi làm việc, có mức thu nhập trên 5 triệu/tháng, không bị quá tải công việc và được phát triển có động lực làm việc cao hơn những ĐDV khác ($p < 0,05$).

4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu chỉ ra có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa động lực làm việc với: Tuổi, thu nhập chính trong gia đình, thâm niên công tác, loại lao động ($p < 0,05$). Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Việt Triều (2015) [5] và Nguyễn Thùy Trang (2020) [6]. Tuổi và thâm niên công tác của điều dưỡng có liên

quan với động lực làm việc: tuổi ≥ 35 và thâm niên công tác > 10 năm có động lực làm việc cao hơn ở nhóm tuổi < 35 và thâm niên công tác < 10 năm. Điều này có thể được giải thích là do những đối tượng này đã có thời gian tương đối dài để trải nghiệm với nghề và với đơn vị, họ đã tích lũy được kinh nghiệm trong nghề, gắn bó, có tình cảm với đơn vị và cũng có nhiều yếu tố liên quan với cuộc sống gia đình, xã hội hơn nên từ đó họ có động lực làm việc cao hơn các đối tượng thuộc nhóm còn lại. Thu nhập chính trong gia đình có liên quan tới động lực làm việc, cụ thể người đóng vai trò là thu nhập chính trong gia đình có động lực làm việc cao hơn nhóm đối tượng khác do họ ý thức được trách nhiệm của mình đối với gia đình là rất cao, vì là người thu nhập chính nên họ phải cố gắng làm việc để mang lại được nguồn thu nhập tốt hơn, cũng như cơ hội phát triển nghề nghiệp cao hơn để đảm bảo cuộc sống cho

gia đình. Động lực làm việc có liên quan với loại hình lao động, phần lớn ĐDV làm hợp đồng tại các vị trí phụ giúp hoặc khoa không liên quan tới chuyên môn. Mặt khác do hợp đồng không được hưởng đầy đủ các quyền lợi như cán bộ biên chế, thu nhập thấp hơn, công việc bấp bênh hơn, bị phân biệt đối xử,...chính vì những lý do đó dẫn đến động lực làm việc của họ không cao như những cán bộ biên chế có thu nhập cao hơn, được hưởng đầy đủ mọi quyền lợi, công việc ổn định.

Thu nhập trung bình/tháng có liên quan tới động lực làm việc của ĐDV: Nhóm có thu nhập trung bình \geq 5 triệu/tháng có động lực làm việc cao hơn nhóm thu nhập $<$ 5 triệu/tháng, điều này có thể được giải thích là do yếu tố tiền lương kích thích họ làm việc. Khi có thu nhập cao hơn họ yên tâm làm việc hơn, trang trải đủ cho những nhu cầu cơ bản trong cuộc sống, từ đó họ thêm yêu nghề, yêu đơn vị, cố gắng làm việc để càng có thu nhập cao hơn, ngược lại khi thu nhập thấp họ chán nản với công việc, cuộc sống khó khăn, dẫn đến các mối lo khác, không chuyên tâm vào công việc và không có động lực thúc đẩy làm việc. Chính vì vậy ban lãnh đạo bệnh viện cần xem xét nâng cao thu nhập hơn nữa cho đối tượng ĐDV. ĐDV có mối quan hệ nơi làm việc tốt có động lực làm việc cao hơn các ĐDV khác, điều này hoàn toàn hợp lý do các mối quan hệ trong công việc hết sức quan trọng, chi phối và ảnh hưởng trực tiếp đến tinh thần và hiệu quả công việc. Khi mọi người vui vẻ, phối hợp với nhau làm việc thì kết quả và hiệu quả công việc sẽ tốt, và ngược lại. Kết quả nghiên cứu cho thấy tại Bệnh viện ĐKKV Nghĩa Lộ “mối quan hệ nơi làm việc” chưa thực sự cao (còn 36% ĐDV cảm thấy chưa có mối quan hệ tốt tại nơi làm việc). Vì vậy Ban giám đốc BV và lãnh đạo các khoa/phòng cần cải thiện các mối quan hệ trong cơ quan tích cực hơn nhằm nâng cao động lực làm việc của đối tượng ĐDV. Ngoài ra, quá tải công việc cũng ảnh hưởng tới động lực làm việc của ĐDV, khi bị quá tải công việc sẽ dẫn đến mệt mỏi về mặt tinh thần và thể xác, dễ dẫn đến mắc các sai sót trong chuyên môn, dễ bị kích động tâm lý, dẫn đến cáu gắt đối với người khác, làm ảnh hưởng tới các mối quan hệ trong công việc mà yếu tố này lại ảnh hưởng tới động lực làm việc. Do đó Phòng Tổ chức cán bộ bệnh viện phải có các phương án bố trí lao động làm việc tại các vị trí để bị quá tải một cách hợp lý như: Làm việc theo ca, kíp; luân phiên cán bộ; bố trí công việc hợp lý. Sự ghi nhận thành tích ở bất kỳ một môi trường nào hay tổ chức nào đều rất cần thiết để động

viên và tiếp sức thêm cho động lực của nhân viên càng cao hơn nữa. Sự ghi nhận thành tích cũng là một trong các nhu cầu của con người theo học thuyết cấp bậc nhu cầu của Abraham Maslow. Hiện nay việc bình xét khen thưởng còn mang tính chất hình thức, còn thiếu công cụ hữu hiệu cũng như tiêu chí cụ thể rõ ràng, chưa đảm bảo tính công bằng trong việc đánh giá cũng như bình xét khen thưởng cho nhân viên, chưa ghi nhận và khen thưởng kịp thời cho nhân viên khi họ mang lại những giá trị thiết thực cho tổ chức. Chính vì vậy các nhà quản lý của bệnh viện nên có sự nhìn nhận về công tác ghi nhận, đánh giá đúng thành tích của nhân viên, xem trọng công tác này để từ đó có những biện pháp can thiệp nhằm động viên khích lệ cũng như tạo động lực cho nhân viên của mình cao hơn.

5. KẾT LUẬN

78,9% ĐDV tại bệnh viện ĐKKV Nghĩa Lộ có động lực làm việc với mức điểm trung bình là 3,68 điểm \pm 0,33.

Các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc của ĐDV gồm: Tuổi của ĐDV (OR= 2,28; 95% CI: 1,07-3,73; p= 0,007); là người thu nhập chính trong gia đình (OR= 2,38; 95% CI: 1,003-6,733; p= 0,003); thu nhập trung bình/tháng (OR= 3,4; 95% CI: 1-11; p= 0,033), thâm niên công tác (OR= 2,3; 95% CI: 1,1-4,6; p= 0,003), loại lao động (OR= 3,2; 95% CI: 1,09-7,9; p= 0,033), mối quan hệ nơi làm việc (OR= 8,7; 95% CI: 3,0-24,6; p< 0,001), quá tải công việc (OR= 6,2; 95% CI: 2,3-16,4; p< 0,001), cơ hội sử dụng khả năng bản thân (OR= 8,4; 95% CI: 3,0-23,5; p< 0,001).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Cục Quản lý khám, chữa bệnh - Bộ Y tế, Báo cáo kết quả triển khai Bộ tiêu chí chất lượng bệnh viện năm 2016, 2016.
- [2] Bệnh viện Đa khoa khu vực Nghĩa Lộ, Báo cáo cơ cấu nhân lực bệnh viện năm 2020, 2020.
- [3] Ojaka DO, Factors affecting motivation and retention of primary health care workers in three disparate regions in Kenya. Human Resources for Health, 2014;12(33), pp. 1-13.

- [4] Huỳnh Ngọc Tuyết Mai, Động lực làm việc và một số yếu tố ảnh hưởng của điều dưỡng tại 14 khoa lâm sàng Bệnh viện bệnh nhiệt đới Thành phố Hồ Chí Minh năm 2017, Luận văn chuyên khoa II Tổ chức và quản lý y tế, Trường Đại học Y tế công cộng, 2017.
- [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, 2015.
- [6] Nguyễn Thùy Trang, 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, Đại học y tế Công cộng, Hà Nội, 2020.

