Vietnam Journal of Community Medicine, Vol 64, No 3 (2023) 69-75

DETERMINING FACTORS IN THE RETENTION OF HEALTH WORKERS WORKING IN HEALTH FACILITIES IN POOR DISTRICT

Vu Thi Mai Anh*, Hoang Thi My Hanh, Nguyen Viet Ha, Vu Thi Minh Hanh

Health Strategy and Policy Institute - 196 Ho Tung Mau, Mai Dich, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

Received 09/01/2023
Revised 21/02/2023; Accepted 29/03/2023

ABSTRACT

Background: The lack of health workers in disadvantaged areas, especially in poor districts, has existed for many years.

Objective: To analyze the factors affecting the retention and intention to continue working long-term of health workers in poor districts in 4 provinces of Dak Nong, Dien Bien, Ha Giang, and Nghe An, 2022.

Methods: Cross-sectional survey, quantitative study.

Results: The study collected information from 492 health workers through questionnaires. Research results show that the background of health workers and commitment to work locally after receiving support for training are important factors in retaining health workers.

Conclusion: The 2 most important factors in retaining health workers working in poor districts are: the health worker's background is local (53%), receiving support for training and commitment to work in the locality after receiving support (37%). Factors related to the intention to work long-term in the poor district: level and field of work, training opportunities, commitment to work, and level of job satisfaction ($p<0.05$).

Key words: Retaining; health workers; poor district.

*Corressponding author
Email address: vumaianh@hspi.org.vn
Phone number: (+84) 243 823 4167
https://doi.org/10.52163/yhc.v64i3.644

CÁC YẾU TỐ GIỮ CHÂN NHÂN LỰC Y TẾ LÀM VIỆC TẠI CƠ SỞ Y TẾ THUỘC HUYỆN NGHÈO

Vũ Thị Mai Anh*, Hoàng Thị Mỹ Hạnh, Nguyễn Việt Hà, Vũ Thị Minh Hạnh

Viện Chiến lược và Chính sách Y tế - 196 Hồ Tùng Mậu, Mai Dịch, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài: 09 tháng 01 năm 2023
Chỉnh sửa ngày: 21 tháng 02 năm 2023; Ngày duyệt đăng: 29 tháng 03 năm 2023

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Thiếu NLYT tại vùng khó khăn, đặc biệt là tại các huyện nghèo tồn tại và duy trì trong nhiều năm.

Mục tiêu: Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến giữ chân và dự định tiếp tục làm việc lâu dài của NVYT tại huyện nghèo thuộc 4 tỉnh Đăk Nông, Điện Biên, Hà Giang, Nghệ An năm 2022.

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

Kết quả: Nghiên cứu thu thập thông tin từ 492 NVYT thông qua phiếu phát vấn. Kết quả nghiên cứu cho thấy xuất thân của NVYT và cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ cho đào tạo là các yếu tố quan trọng giữ chân NLYT.

Kết luận: 2 nhóm yếu tố quan trọng nhất trong việc giữ chân NLYT làm việc tại huyện nghèo là: NVYT là người địa phương (53%), nhận hỗ trợ cho đào tạo cùng cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ (37%). Yếu tố liên quan đến dự định làm việc lâu dài tại huyện nghèo: tuyến và lĩnh vực làm việc, cơ hội đào tạo/tập huấn, cam kết làm việc, mức độ hài lòng với công việc ($p<0,05$).

Từ khóa: Giữ chân; nhân lực y tế; huyện nghèo.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế (NLYT) là một trong sáu thành phần cốt lõi và là yếu tố quan trọng nhất trong các yếu tố đầu vào của hệ thống y tế. Việc phát triển nguồn NLYT có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khoẻ nhân dân [1].

Tại Việt Nam, phân bổ NLYT có sự mất cân đối giữa các vùng miền. Tình trạng thiếu NLYT tại vùng khó khăn– nơi có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) sinh sống - vẫn tồn tại và duy trì trong nhiều năm qua đã gây hạn chế trong việc cung cấp các dịch vụ y tế thiết yếu tại những khu vực này, dẫn đến mất công bằng trong chăm sóc sức khỏe (CSSK) [1], [5].

Nhằm cung cấp bằng chứng khoa học và thực tiễn góp phần định hướng các giải pháp can thiệp giúp tăng cường nguồn NLYT có chất lượng cho các huyện nghèo, Viện Chiến lược và Chính sách Y tế (VCLCSYT) tiến hành nghiên cứu Đánh giá thực trạng và xác định nhu cầu đào tạo NLYT cho 83 huyện nghèo (theo Quyết định 275/QĐ-TTg ngày 7/3/2018 của Thủ tướng Chính phủ). Bài báo này trình bày một phần của kết quả nghiên cứu trên.

*Tác giả liên hệ
Email: vumaianh@hspi.org.vn
Điện thoại: (+84) 243 823 4167
https://doi.org/10.52163/yhc.v64i3.644

Mục tiêu: Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến giữ chân và dự định sẽ tiếp tục gắn bó làm việc lâu dài tại các huyện nghèo của NVYT.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian tiến hành nghiên cứu: Từ tháng 4/2022 đến tháng 12/2022

2.2. Địa bàn nghiên cứu: 4 tỉnh - Đăk Nông, Điện Biên, Hà Giang, Nghệ An.

Tại mỗi tỉnh, lựa chọn ngẫu nhiên 2 huyện thuộc danh sách huyện nghèo (theo Quyết định 275/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ), mỗi huyện chọn ngẫu nhiên 2 xã.

2.3. Đối tượng nghiên cứu: Nhân viên y tế (NVYT) có chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế đang làm việc tại các cơ sở y tế (CSYT) thuộc địa bàn nghiên cứu.

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

2.5. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Với tuyến huyện:

Công thức tính cỡ mẫu:

$$n = Z^2_{(1-\alpha/2)} \frac{p(1-p)}{d^2}$$

Trong đó p: tỷ lệ NVYT hài lòng với công việc. Tham khảo kết quả nghiên cứu Sự hài lòng đối với công việc của NVYT tại Việt Nam: Nghiên cứu tổng quan có hệ thống, giai đoạn 2000-2014) => p=0,5 [2].

Cỡ mẫu được tính là 400 người. Cỡ mẫu thực tế là 401 người.

Phương pháp chọn mẫu: Tại mỗi huyện, 50 NVYT được lựa chọn ngẫu nhiên hệ thống từ danh sách các NVYT có chức danh nghề nghiệp chuyên ngành y tế đang làm việc tại các khoa/phòng của TTYT huyện.

Với tuyến xã: Chọn toàn bộ NVYT đang làm việc tại các trạm y tế xã thuộc địa bàn nghiên cứu. Tổng số có 91 người.

2.6. Phương pháp thu thập số liệu

Phiếu phát vấn dành cho NVYT: Bộ câu hỏi về các yếu tố giữ chân NVYT (24 yếu tố thuộc 5 nhóm dựa trên kết quả tổng quan những yếu tố thu hút, giữ chân NLYT làm việc tại vùng khó khăn) [6-8], [10]), khó khăn trong công việc, mức độ hài lòng và dự định tiếp tục làm việc tại đơn vị của NVYT.

Sử dụng thang đo Likert (5 cấp độ từ 1-Hoàn toàn không đồng ý, 2-Không đồng ý, 3-Bình thường, 4-Đồng ý đến 5-Hoàn toàn đồng ý) để xác định mức độ đồng ý của NVYT đối với từng yếu tố đã giữ chân họ làm việc tại huyện nghèo.

2.7. Phân tích số liệu

Khi phân tích các yếu tố giữ chân NLYT làm việc tại các huyện nghèo, kiểm định thang đo và độ tin cậy của các biến được đánh giá bằng hệ số Cronbach's Alpha. Yêu cầu để thang đo được chấp nhận là loại bỏ các biến có hệ số tương quan biến tổng < 0,3 và hệ số Cronbach's Alpha < 0,6. Sau khi kiểm định tính phù hợp của phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA), các biến đủ điều kiện sẽ được đưa vào phân tích EFA nhằm mục đích rút gọn các biến thành các nhóm nhân tố, những biến có hệ số tải <0,5 cũng bị loại khỏi thang đo vì có tương quan kém với nhóm nhân tố.

Xác định mức độ đồng ý của NVYT đối với mỗi nhóm yếu tố bằng cách gộp nhận xét của các yếu tố thành phần trong nhóm theo công thức tính trung bình cộng. Tiến hành phân nhóm kết quả thu được thành 3 nhóm: nhóm hoàn toàn không đồng ý/không dồng ý (có giá trị từ 1 đến dưới 3), nhóm bình thường (có giá trị từ 3 đến dưới 4) và nhóm đồng ý/hoàn toàn đồng ý (giá trị từ 4 đến 5).

Phân tích theo mô hình hồi quy logistic được sử dụng để tìm hiểu mối liên quan giữa biến phụ thuộc dự định sẽ tiếp tục làm việc lâu dài tại đơn vị với một số yếu tố nhân khẩu học, tuyến công tác, khó khăn trong công việc, ý kiến về nhóm yếu tố giữ chân, mức độ hài lòng với công việc,….

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

Trong tổng số 492 NVYT trả lời phiếu phỏng vấn, có 329 người (66,9%) làm việc trong lĩnh vực khám chữa bệnh (KCB) tuyến huyện, 72 người (14,6%) làm việc trong lĩnh vực dự phòng tuyến huyện và 91 người (18,5%) làm việc ở TYT xã. Nam chiếm tỷ lệ 38% và nữ chiếm 62%. Độ tuổi trung bình là 37,7 ± 7 tuổi. Có 64,4% số người trả lời là người địa phương. Điều dưỡng và bác sỹ là 2 chức danh chuyên môn trả lời phiếu nhiều nhất (32,5% và 28,3%).

3.2. Yếu tố giữ chân NLYT làm việc tại các CSYT thuộc huyện nghèo

Kiểm định, đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha: Từ 24 yếu tố giữ chân ban đầu, sau khi loại 3 biến có hệ số tương quan với biến tổng <0,3 (2 yếu tố về sự hỗ trợ của địa phương và 1 yếu tố cá nhân tự ý thức về trách nhiệm xã hội với cộng đồng), kiểm định 21 yếu tố còn lại thuộc 4 nhóm đều có hệ số Cronbach's Alpha đạt >0,6, do đó đều được giữ lại để tiếp tục phân tích EFA.

Bảng 3.1. Kết quả phân tích chất lượng thang đo các yếu tố giữ chân NLYT sau khi loại các biến không phù hợp

STT	Nhóm biến	Số biến	Hệ số Cronbach Alpha	Hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất
1.	Yếu tố cá nhân, gia đình	2	0,673	0,511
2.	Điều kiện môi trường làm việc	9	0,887	0,521
3.	Cơ hội đào tạo, thăng tiến và cam kết sau đào tạo	6	0,764	0,483
4.	Lương, phụ cấp, chính sách đãi ngộ	4	0,834	0,480

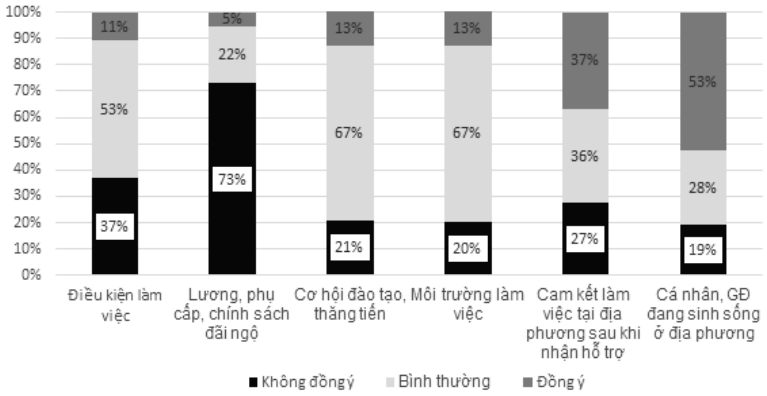
Kết quả phân tích EFA

Sau khi kiểm định tính phù hợp của phương pháp phân tích EFA (trị số KMO >0,5 và kiểm định Bartllet có mức ý nghĩa <0,001), kết quả phân tích cho thấy có 6 nhóm với 21 yếu tố giữ chân NLYT làm việc tại CSYT huyện nghèo (đạt yêu cầu hệ số tải >0,5 và phương sai trích tích lũy là 70,4% >50%) như sau:

STT	Nhóm yếu tố	Số yếu tố
1.	Đặc điểm cá nhân, gia đình (2)	Là người địa phương
		Bố/mẹ/vợ/chồng/con cái đang sinh sống ở địa phương
2.	Cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ về đào tạo (2)	Cam kết làm việc tại địa phương sau khi được địa phương cử đi học
		Cam kết làm việc tại địa phương sau khi được địa phương hỗ trợ kinh phí đào tạo
3.	Môi trường làm việc an toàn, thân thiện (5)	Môi trường làm việc thân thiện
		Môi trường làm việc an toàn
		Phù hợp với trình độ chuyên môn
		Nhận sự giám sát hỗ trợ tích cực của tuyến trên
		Không phải chịu áp lực công việc
4.	Cơ hội đào tạo, thăng tiến, phát huy khả năng bản thân (4)	Có cơ hội đào tạo nâng cao về bằng cấp
		Có cơ hội tham gia các khóa tập huấn ngắn hạn
		Cơ hội thăng tiến về cương vị quản lý
		Được tạo điều kiện để phát huy khả năng của bản thân
5.	Lương, phụ cấp và chính sách đãi ngộ (4)	Chính sách đãi ngộ thỏa đáng
		Lương và phụ cấp thỏa đáng
		Có cơ hội làm thêm tăng thu nhập
		Nhận hỗ trợ khuyến khích về tài chính sau khi về công tác tại địa phương

STT	Nhóm yếu tố	Số yếu tố
6.	Điều kiện làm việc (4)	Trang thiết bị y tế đầy đủ
		Thuốc và vật tư y tế đầy đủ
		Phát triển các kỹ thuật cận lâm sàng và các chuyên khoa hỗ trợ
		Điều kiện cơ sở vật chất đảm bảo

Biểu đồ 3.1. Ý kiến về các nhóm yếu tố giữ chân NVYT làm việc tại huyện nghèo



Trong 6 nhóm yếu tố, nhóm yếu tố về đặc điểm cá nhân, gia đình của NVYT (là người địa phương; gia đình đang sinh sống ở địa phương) là yếu tố giữ chân có tỷ lệ NVYT đồng ý cao nhất – chiếm 53%. Tiếp đến là nhóm yếu tố về cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ (37%).

3.3. Yếu tố ảnh hưởng đến dự định sẽ tiếp tục gắn bó, làm việc lâu dài tại CSYT huyện nghèo

Mô hình hồi quy logistic được thiết lập để đánh giá sự tác động của những yếu tố có ảnh hưởng đến dự định sẽ tiếp tục gắn bó làm việc lâu dài tại đơn vị (khi phân tích đơn biến có sự khác biệt với p<0,05), đó là: tuyến và lĩnh vực công tác; chức danh chuyên môn; gặp khó khăn về điều kiện sinh hoạt, môi trường sống; gặp khó khăn về điều kiện, môi trường làm việc; gặp khó khăn về đào tạo/tập huấn; gặp khó khăn về lương, thu nhập; ý kiến về nhóm yếu tố giữ chân là môi trường làm việc an toàn, thân thiện; yếu tố giữ chân là cơ hội đào tạo, thăng tiến; yếu tố giữ chân là cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ; mức độ hài lòng với công việc. Kết quả rút gọn từ mô hình hồi quy logistic như sau:

Bảng 3.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định tiếp tục gắn bó làm việc tại đơn vị

Biến số	OR hiệu chỉnh	95% CI	p
Tuyến và lĩnh vực công tác			
KCB tuyến huyện	1		
Dự phòng/dân số tuyến huyện	2,3	1,3 – 4,1	< 0,05
Tuyến xã	4,0	1,9 – 8,6	< 0,001
Gặp khó khăn về cơ hội đào tạo, tập huấn			
Đồng ý/ Hoàn toàn đồng ý	1		
Bình thường	1,4	0,4 – 4,9	

Biến số	OR hiệu chỉnh	95% CI	p
Không đồng ý/ Hoàn toàn không đồng ý	1,7	1,1 – 2,8	< 0,05
Yếu tố giữ chân là cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ			
Không đồng ý/ Hoàn toàn không đồng ý	1		
Bình thường	3,1	1,6 – 5,8	< 0,001
Đồng ý/ Hoàn toàn đồng ý	1,5	0,9 – 2,5	
Mức độ hài lòng			
Không hài lòng/ Rất không hài lòng	1		
Bình thường	3,0	1,2 – 7,7	< 0,05
Hài lòng/ Rất hài lòng	3,0	1,8 – 4,9	< 0,001

Kết quả bảng 3.2 cho thấy có mối liên quan giữa dự định tiếp tục gắn bó làm việc tại đơn vị với tuyến và lĩnh vực làm việc, cơ hội đào tạo/tập huấn, cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ và mức độ hài lòng với công việc của NVYT. Những NVYT làm việc tại tuyến xã, không gặp khó khăn về cơ hội đào tạo/tập huấn, ý kiến bình thường về cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ là yếu tố giữ chân NLYT, hài lòng với công việc có dự định tiếp tục gắn bó làm việc tại đơn vị cao hơn những nhóm còn lại.

4. BÀN LUẬN

Các yếu tố giữ chân NLYT làm việc tại các CSYT thuộc huyện nghèo: Nghiên cứu cho thấy theo NVYT 2 lý do chính đã giữ chân họ làm việc tại huyện nghèo là bản thân xuất thân từ người địa phương (53%), tiếp đến là đã cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ đào tạo (37%). Kết quả này hoàn toàn tương đồng với nghiên cứu của VCLCSYT tiến hành năm 2012 khi cán bộ y tế làm việc tại CSYT chủ yếu là do họ là người địa phương (48%) hoặc có gia đình tại địa phương (59%) [4], đồng thời cũng tương đồng với nhiều nghiên cứu trên thế giới rằng nguồn gốc địa lý NVYT ảnh hưởng đáng kể đên đến nơi làm việc của họ - các bác sĩ sinh ra và lớn lên ở vùng khó khăn có nhiều khả năng hành nghề ở vùng khó khăn hơn những người khác [6-8], [10]. Như vậy, để duy trì NLYT làm việc tại huyện nghèo, nguồn NLYT từ người địa phương vẫn đóng vai trò then chốt. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với khuyến cáo của WHO về giáo dục và đào tạo NVYT cho vùng nông thôn và vùng sâu vùng xa khi xác định việc tuyển lựa sinh viên có xuất thân từ vùng nông thôn là một trong những yếu tố có liên quan chặt chẽ nhất đến việc gia tăng NLYT làm việc tại những địa bàn khó khăn này [9].

Các yếu tố liên quan đến dự định gắn bó làm việc lâu dài tại CSYT huyện nghèo: Kết quả nghiên cứu cho thấy *mức độ hài lòng với công việc của NVYT có mối liên quan chặt chẽ nhất* (OR=3) *với dự định* làm việc lâu dài tại đơn vị của NVYT. Những NVYT có mức độ hài lòng cao hơn thì dự định tiếp tục gắn bó làm việc tại đơn vị cũng cao hơn. Do vậy cần quan tâm đến việc tạo điều kiện để NVYT huyện nghèo có thể phát triển chuyên môn, có cơ hội làm việc cũng như cơ hội thăng tiến...[2] nhằm gia tăng mức độ hài lòng của NVYT, từ đó sẽ gắn bó hơn với CSYT mà họ đang công tác.

Các yếu tố tuyến và lĩnh vực công tác, khó khăn về đào tạo/tập huấn cũng có liên quan đến dự định tiếp tục ở lại hay rời đi khỏi CSYT huyện nghèo. Cụ thể: nhóm NVYT tuyến xã có dự định tiếp tục gắn bó làm việc tại đơn vị cao hơn so với tuyến huyện, khối dự phòng cao hơn so với khối KCB. Nhóm không gặp khó khăn về cơ hội đào tạo, tập huấn và nhóm bình thường/đồng ý với yếu tố giữ chân là cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ đào tạo có ý định ở lại cao hơn, tương tự với nghiên cứu ở Nam Trung Bộ năm 2014 rằng không có cơ hội đào tạo, phát triển nghề nghiệp là một trong ba lý do chính khiến NVYT có thể chuyển khỏi nơi làm việc [3]. Điều này cho thấy yếu tố đào tạo, tập huấn cũng rất quan trọng trong việc giữ chân NLYT công tác tại huyện nghèo.

5. KẾT LUẬN

- 2 nhóm yếu tố quan trọng nhất trong giữ chân NLYT làm việc tại huyện nghèo là: (1) người có xuất thân từ địa phương và (2) hỗ trợ cho đào tạo cùng với cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ với tỷ lệ đồng ý lần lượt ở mức 53% và 37%.
- Yếu tố có ảnh hưởng rõ rệt đến dự định tiếp tục ở lại làm việc tại huyện nghèo là mức độ hài lòng với công việc. Nhóm có mức độ hài lòng cao hơn dự định sẽ tiếp tục ở lại làm việc cao hơn. Các yếu tố khác ít nhiều có mối liên quan là công tác ở tuyến xã, không gặp khó khăn về cơ hội đào tạo/tập huấn, đã cam kết làm việc tại địa phương sau khi nhận hỗ trợ đào tạo có dự định ở lại làm việc tại huyện nghèo cao hơn nhóm còn lại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Bộ Y tế và Nhóm đối tác Y tế, Báo cáo chung tổng quan ngành Y tế 2009 - Nhân lực Y tế ở Việt Nam, Hà Nội, 2009.

[2] Lê Thanh Hà, Nguyễn Hữu Thắng, Nguyễn Thị Thu Hà và cộng sự, "Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại Việt Nam: Nghiên cứu tổng quan có hệ thống, giai đoạn 2000-2014", Tạp chí Y học thực hành số 6 (166) 2015, 2015.

[3] Nguyễn Thị Thúy Nga, Nguyễn Thị Bình An, "Các yếu tố ảnh hưởng đến duy trì và phát triển nguồn nhân lực y tế vùng duyên hải Nam Trung Bộ", Tạp chí Y tế công cộng 9.2014 số 33, 2014.

[4] Viện Chiến lược và Chính sách Y tế, Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thu hút và duy trì nhân lực y tế ở khu vực miền núi, Hà Nội, 2012.

[5] Tổ chức Y tế thế giới, Tổng quan quốc gia về nhân lực y tế Việt Nam, 2018.

[6] Benjamin T B Chan et al., "Factors influencing family physicians to enter rural practice: does rural or urban background make a difference?", Can Fam Physician. 51 (9), 1246-1247, 2005.

[7] Marjolein D, Cuong PV, Anh LV et al., "Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam", Human Resource Health. 1(1), Article number: 10, 2003.

[8] Nasrin M, Leila D, Javad B et al., "Determining factors in the retention of physicians in rural and underdeveloped areas: a systematic review", BMC Family Practice. 21(1), Article number: 216, 2020.

[9] World Health Organization, Increasing access to health workers in remote and rural areas through improved retention - Global policy recommendations, 2010.

[10] World Health Organization, "Retention of the health workforce in rural and remote areas: a systematic review", Human Resources for Health Observer Series No. 2, 2020.