Vietnam Journal of Community Medicine, Vol 63, No 5 (2022) 131-138

HEALTH STAFF'S WORKING MOTIVATION AND SOME RELATED FACTORS AT AN MINH DISTRICT HEALTH CENTER, KIEN GIANG PROVINCE IN 2020-2021

Vo Quoc Tran[1], Tran Thi Ly[2,*], Dao Van Dung[3,4]

[1]*An Minh District Medical Center - 11 town, An Minh, Kien Giang, Vietnam*
[2]*National Lung Hospital - 463 Hoang Hoa Tham, Vinh Phu, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam*
[3]*Thang Long University - Nghiem Xuan Yem, Dai Kim, Hoang Mai, Hanoi, Vietnam*
[4]*Insitute of Community Health - 24 Lieu Giai, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam*

Received 26/05/2022
Revised 05/07/2022; Accepted 05/08/2022

ABSTRACT

Background: The performance of an organization depends on many factors, human resources are an extremely important factor. For medical facilities, the working motivation of medical staff affects the quality of medical service delivery.

Objective: Describe working motivation and analyze some factors related to working motivation of health workers in Health Center of An Minh district, Kien Giang province, in 2020-2021.

Methods: Cross-sectional study, quantitative combined qualitative research.

Results: The study collected quantitative information from 270 health workers at An Minh Health Center through questionnaires, and collected qualitative information through in-depth interviews with 08 health workers. The research results show that working motivation of health workers at An Minh health center is not high.

Conclusion: The general working motivation of health workers (53.7%), the highest motivating factor is the work (79.3%), the lowest motivating factor is working conditions (35. 6%). Some factors related to working motivation: professional qualifications, type of labor and average monthly income ($p<0.05$).

Keywords: Working motivation; health workers; related factors.

*Corressponding author
Email address: ly13021984@gmail.com
Phone number: (+84) 947 793 568
https://doi.org/10.52163/yhc.v63i5.436

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ HUYỆN AN MINH, TỈNH KIÊN GIANG NĂM 2020-2021

Võ Quốc Trận[1], Trần Thị Lý[2,*], Đào Văn Dũng[3,4]

[1]*Trung tâm Y tế huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang - Thị trấn Thứ Mười Một, An Minh, Kiên Giang, Việt Nam*
[2]*Bệnh viện Phổi Trung ương - 463 Hoàng Hoa Thám, Vĩnh Phú, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam*
[3]*Trường Đại học Thăng Long - Nghiêm Xuân Yêm, Đại Kim, Hoàng Mai, Hà Nội, Việt Nam*
[4]*Viện Sức khỏe Cộng đồng - 24 Liễu Giai, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam*

Ngày nhận bài: 26 tháng 05 năm 2022
Chỉnh sửa ngày: 05 tháng 07 năm 2022; Ngày duyệt đăng: 05 tháng 08 năm 2022

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Hiệu quả hoạt động của một đơn vị phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó nguồn nhân lực là yếu tố vô cùng quan trọng. 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: Mô tả động lực làm việc và phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân y tế tại Trung tâm Y tế huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang, năm 2020-2021.

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

Kết quả: Nghiên cứu thu thập thông tin định lượng từ 270 NVYT tại TTYT An Minh thông qua phiếu phát vấn, thu thập thông tin định tính qua phỏng vấn sâu 08 NVYT. Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ NVYT tại TTYT An Minh có động lực làm việc chưa cao.

Kết luận: Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc chung (53,7%), yếu tố có động lực cao nhất là bản than công việc (79,3%), yếu tố có động lực thấp nhất là điều kiện làm việc (35,6%). Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc: trình độ chuyên môn, loại hình lao động và thu nhập trung bình hàng tháng ($p<0,05$).

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

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].

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

*Tác giả liên hệ
Email: ly13021984@gmail.com
Điện thoại: (+84) 947 793 568
https://doi.org/10.52163/yhc.v63i5.436

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].

Trung tâm Y tế huyện An Minh là đơn vị y tế đa khoa hạng III trực thuộc Sở Y tế Kiên Giang với quy mô 250 giường bệnh, hơn 300 NVYT. Việc tạo cho nhân viên của đơn vị có môi trường làm việc ổn định, hăng say cống hiến hết mình là điều rất quan trọng.

Để có cơ sở đề xuất giải pháp nhằm tạo động lực làm việc cho NVYT, góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, chúng tôi tiến hành nghiên cứu ***"Động lực làm việc và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế huyện An Minh tỉnh Kiên Giang năm 2020-2021"*** với 2 mục tiêu cụ thể sau:

1. Mô tả động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế huyện An Minh, năm 2020-2021.

2. Phân tích một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế huyện An Minh, năm 2020-2021.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 11/2020 đến tháng 3/2021

2.2. Địa điểm nghiên cứu: Trung tâm Y tế huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang

2.3. Đối tượng nghiên cứu:

- Toàn bộ nhân viên y tế đang công tác tại TTYT huyện An Minh, 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 kết hợp định tính

2.5. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu

- Nghiên cứu định lượng: Chọn mẫu toàn bộ NVYT đáp ứng tiêu chuẩn nghiên cứu. Thực tế chọn được 270 NVYT.

- Nghiên cứu định tính: Chọn có chủ đích 08 NVYT đại diện cho các vị trí việc làm tại TTYT huyện An Minh.

2.6. Phương pháp thu thập số liệu

❖ *Nghiên cứu định lượng:*

- Phiếu phát vấn dành cho NVYT: Thang đo động lực làm việc của NVYT gồm 42 tiểu mục thuộc 7 nhóm yếu tố:

+ Điều kiện làm việc (3 tiểu mục): Từ B1 đến B3

+ Chế độ chính sách và cơ chế quản lý (9 tiểu mục): Từ C1 đến C9

+ Mối quan hệ với đồng nghiệp (4 tiểu mục): từ D1 đến D4

+ Sự thành đạt (5 tiểu mục): Từ E1 đến E5

+ Sự thừa nhận thành tích (7 tiểu mục): Từ F1 đến F7

+ Sự thăng tiến (6 tiểu mục): Từ G1 đến G6

+ Các yếu tố về công việc (8 tiểu mục): Từ H1 đến H8

- Thang đo Likert về động lực làm việc đối với từng tiểu 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).

❖ *Nghiên cứu định tính:*

- Sử dụng bộ câu hỏi hướng dẫn phỏng vấn sâu

- Tìm hiểu ý kiến của NVYT về các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của NVYT.

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

- Với số liệu định lượng:

+ Làm sạch, mã hoá và nhập bằng phần mềm Epi Data 3.1, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 16.0.

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

+ Thống kê phân tích: Kiểm định $\chi 2$ được sử dụng để xem xét mối liên quan giữa các biến.

- Với số lượng định tính: Ghi chép biên bản, ghi âm, phân tích, trích dẫn theo chủ đề nhằm bổ sung, lý giải cho các thông tin định lượng.

2.8. Tiêu chí đánh giá sử dụng trong nghiên cứu

❖ Đánh giá độ tin cậy của thang đo: 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.

❖ Đo lường động lực làm việc của NVYT

- Động lực làm việc của NVYT với từng tiểu mục trong phiếu khảo sát sẽ được mã hóa thành 2 nhóm:

+ Nhóm ***"Ít động lực"***: từ 1 - 3 điểm

+ Nhóm ***"Nhiều động lực"***: từ 4 - 5 điểm

- Động lực làm việc của NVYT đối với từng nhóm yếu tố (7 nhóm) được đánh giá là có động lực khi ≥ ½ số tiểu mục thuộc nhóm "Nhiều động lực".

- Động lực làm việc chung của NVYT với 7 nhóm yếu tố được đánh giá là có động lực khi ≥ 4 nhóm yếu tố "Có động lực".

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.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm của NVYT

Bảng 3.1. Thông tin chung về NVYT

Thông tin chung	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính:		
Nam	128	47,4
Nữ	142	52,6
Tuổi:		
≤ 30	67	24,8
31- 44	139	51,5
45- 50	48	17,8
≥ 51	16	5,9
Tình trạng hôn nhân:		
Độc thân	49	18,1
Có gia đình	221	81,9
Trình độ chuyên môn:		
≤ Trung cấp	146	54,1
Cử nhân	34	12,6
Bác sỹ, CKI, CKII, ThS, TS	90	33,3
Người thu nhập chính trong gia đình:		
Có	153	56,7
Không	117	43,3
Thu nhập trung bình/tháng (đồng):		
< 3.000.000	23	8,5
3.100.000 - 5.000.000	140	51,9
> 5.000.000	107	39,6

Thông tin chung	Số lượng	Tỷ lệ %
Thời gian công tác:		
≤ 5 năm	72	26,7
>5 năm	198	73,3
Chức vụ:		
Lãnh đạo	32	11,9
Nhân viên	238	88,1
Loại lao động:		
Biên chế	129	47,8
Hợp đồng	141	52,2
Tổng	**270**	**100**

Nhận xét:

NVYT là nữ nhiều hơn nam (52,6%). Nhóm NVYT có độ tuổi từ 31 đến 44 tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất (51,5%) và nhóm có độ tuổi trên từ 51 trở lên chiếm tỉ lệ thấp nhất (5,9%). Đa số NVYT tham gia nghiên cứu này đã có gia đình (81,9%). NVYT có trình độ chuyên môn là BS, CKI, CKII, ThS, TS (33,3%). Hầu hết NVYT là người tạo ra thu nhập chính cho gia đình (56,7%). Mức thu nhập trung bình hàng tháng của NVYT chủ yếu là từ 3,1 triệu tới 5 triệu (51,9%). Thời gian công tác tại đơn vị trên 5 năm (73,3%). Đối tượng là nhân viên (88,1%). Hình thức lao động của NVYT theo hình thức hợp đồng (52,2%).

3.2. Các yếu tố đo lường động lực làm việc với hệ số tin cậy Cronbach Alpha

Bảng 3.2. Các yếu tố đo lường động lực làm việc của NVYT (n=270)

TT	Tên yếu tố	Hệ số Cronbach's Alpha	Mean ± SD
1	Yếu tố điều kiện làm việc	0,893	9,30 ± 2,765
2	Yếu tố chế độ chính sách và cơ chế quản lý	0,934	32,44 ± 7,031
3	Yếu tố mối quan hệ với đồng nghiệp	0,850	14,30 ± 2,507
4	Yếu tố sự thành đạt	0,887	18,32 ± 3,177
5	Yếu tố sự thừa nhận thành tích	0,907	25,39 ± 4,440
6	Yếu tố sự thăng tiến	0,899	21,38 ± 3,804
7	Yếu tố bản thân công việc	0,915	30,92 ± 4,048

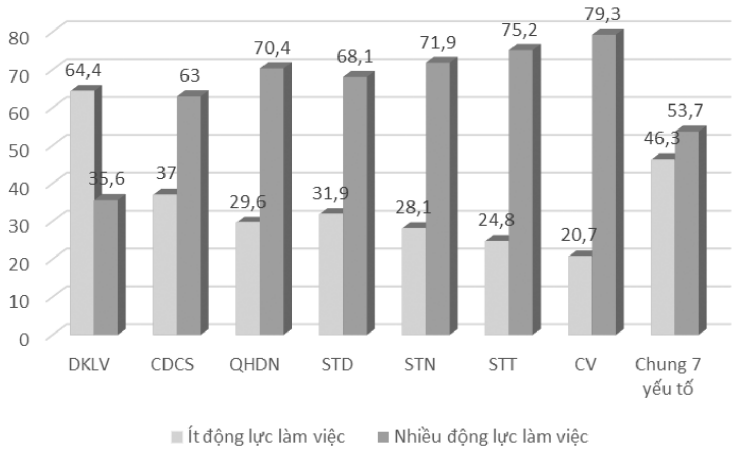
Nhận xét:

Thang đo động lực làm việc của nhân viên y tế tại TTYT huyện An Minh được thiết kế theo mô hình thuyết hai nguyên tố của F.Herzberg. Hệ số Cronbach Alpha được sử dụng để kiểm tra độ tin cậy các biến thành phần trong từng nhóm yếu tố.

Bảng 3.2 cho thấy tất cả các yếu tố đo lường động lực làm việc của NVYT đều có kết quả với hệ số tin cậy Cronbach Alpha lớn hơn 0,6 như vậy kết quả chấp nhận được.

3.3. Động lực làm việc của nhân viên y tế

Biểu đồ 3.1. Động lực làm việc chung của NVYT (n=270)



Nhận xét:

Kết quả biểu đồ 3.1 cho thấy, trong 7 nhóm yếu tố cấu thành nên động lực chung của NVYT tỷ lệ NVYT có nhiều động lực làm việc nhất ở nhóm yếu tố về yếu tố công việc (79,3%), tiếp đến là nhóm yếu tố về sự thăng tiến (75,2%) và thấp nhất là yếu tố điều kiện làm việc (35,6%). Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc chung (53,7%).

3.4. Một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của nhân viên y tế

Bảng 3.3. Mối liên quan giữa một số đặc điểm cá nhân với động lực lao động do điều kiện làm việc của NVYT (n=270)

Đặc điểm cá nhân	Động lực làm việc			OR	95%CI, Giá trị P
	Ít động lực n (%)	Nhiều động lực n (%)	Chung n (%)		
1. Giới tính					
Nam	82 (64,1%)	46 (35,9%)	128 (100%)	0,97	0,59-1,59 P=0,90
Nữ	92 (64,8%)	50 (35,2%)	142 (100%)		
2. Tuổi					
< 45 tuổi	135(65,5%)	71 (34,5%)	206 (100%)	1,22	0,68-2,17 P=0,50
≥ 45 tuổi	39 (60,9%)	25 (39,1%)	64 (100%)		
3. Tình trạng hôn nhân					
Độc thân	27 (55,1%)	22 (44,9%)	49 (100%)	0,62	0,33-1,16 P=0,13
Có gia đình	147(66,5%)	74 (33,5%)	221 (100%)		
4. Trình độ chuyên môn					
≤ Trung cấp Y	105(71,9%)	41(28,1%)	146 (100%)	2,04	1,23-3,39 P=0,01
> Trung cấp Y	69 (55,6%)	55(44,4%)	124 (100%)		
5. Thu nhập chính trong gia đình					
Có	100(65,4%)	53 (34,6%)	153 (100%)	1,10	0,66-1,81 P=0,72
Không	74 (63,2%)	43 (36,8%)	117 (100%)		

Đặc điểm cá nhân	Động lực làm việc			OR	95%CI, Giá trị P
	Ít động lực n (%)	Nhiều động lực n (%)	Chung n (%)		
6. Thu nhập trung bình hàng tháng					
≤ 5 triệu	112(68,7%)	51 (31,3%)	163 (100%)	1,59	0,96-2,65 P=0,07
> 5 triệu	62 (57,9%)	45 (42,1%)	107 (100%)		
7. Thời gian công tác					
≤ 5 năm	44 (61,1%)	28 (38,9%)	72 (100%)	0,82	0,47-1,44 P=0,49
> 5 năm	130(65,7%)	68 (34,3%)	198 (100%)		
8. Chức vụ					
Lãnh đạo	17 (53,1%)	15 (46,9%)	32 (100%)	0,59	0,28-1,23 P=0,15
Nhân viên	157(66,0%)	81 (34,0%)	238 (100%)		
9. Loại lao động					
Biên chế	74 (57,4%)	55 (42,6%)	129 (100%)	0,55	0,33-0,91 P=0,02
Hợp đồng	100(70,9%)	41 (29,1%)	141 (100%)		

Nhận xét:

Kết quả bảng 3.3 cho thấy có mối liên quan giữa động lực làm việc do điều kiện làm việc và trình độ chuyên môn và loại hình lao động của nhân viên y tế với mức ý nghĩa thống kê 5%.

Phân tích tương tự cho thấy, có mối liên quan giữa động lực làm việc do mối quan hệ với đồng nghiệp và yếu tố thu nhập trung bình hàng tháng của NVYT (p<0,05).

Chưa tìm thấy mối liên quan giữa động lực làm việc với các yếu tố giới, nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, thu nhập chính trong gia đình, thời gian công tác, chức vụ đảm nhiệm của NVYT (p>0,05).

4. BÀN LUẬN

4.1. Động lực làm việc của NVYT

Các yếu tố có tỷ lệ NVYT có động lực làm việc cao: Sự thừa nhận thành tích (71,9%); Sự thăng tiến (75,2%) và Bản thân công việc (79,3%). Đây là những yếu tố thúc đẩy, có tác động trực tiếp đến trạng thái tinh thần của người lao động, giúp họ thỏa mãn nhu cầu và từ đó sẽ cống hiến hết sức mình, không ngừng tìm tòi sáng tạo để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy, Ban lãnh đạo TTYT An Minh đã quan tâm và có những chính sách hợp lý trong tổ chức, quản lý, điều hành đơn vị để tạo động lực làm việc cho NVYT của đơn vị.

"Đơn vị đánh giá thành tích nhân viên dựa trên mức độ hoàn thành công việc, giao tiếp với bệnh nhân và đồng nghiệp. Bình xét thi đua cơ bản là phù hợp" (PVS nhân viên công tác dưới 5 năm).

"Lãnh đạo luôn ghi nhận và đánh giá cao cống hiến của bản thân tôi." (PVS nhân viên công tác trên 5 năm).

"Bệnh viện luôn tạo điều kiện khuyến khích cho bác sỹ trẻ như tôi học tập" (PVS nhân viên công tác dưới 5 năm).

Các yếu tố có tỷ lệ NVYT có động lực làm việc chưa cao là: Điều kiện làm việc (35,6%); Chế độ chính sách (63,0%); Sự thành đạt (68,1%) và Quan hệ với đồng nghiệp (70,4%). Đây là những yếu tố duy trì, đem lại những lợi ích về vật chất, tinh thần giúp tạo ra động cơ của hành vi và tạo nên động lực làm việc cho NVYT.

Kết quả nghiên cứu định tính cho thấy, điều kiện cơ sở vật chất, chế độ chính sách của TTYT còn hạn chế, chưa thỏa mãn được nhu cầu của NVYT.

"*Do Đơn vị mới được cơ cấu lại, trang thiết bị thiếu, lượng bệnh nhân còn ít, thu nhập không đáp ứng được đời sống của nhân viên đặc biệt là với đội ngũ y bác sỹ trẻ mới ra trường phải lo cho đời sống" (PVS 1 lãnh đạo TTYT).*

"Công việc ngành Y tế là đặc thù rất vất vả và chịu áp lực rất lớn, nếu có sai sót thì phải chịu nhiều áp lực lớn. Nước ta chưa có cơ chế để bảo vệ cho nhân viên ngành y tế nên nhân viên chưa yên tâm khi làm việc" (PVS 1 lãnh đạo TTYT).

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

Ba yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc của NVYT bao gồm: Trình độ chuyên môn, loại hình lao động và thu nhập trung bình hàng tháng, theo đó những NVYT có trình độ từ Trung cấp trở xuống, hình thức lao động hợp đồng và có thu nhập trunh bình dưới 5 triệu thường có động lực làm việc cao hơn NVYT có trình độ trên Trung cấp, đã vào biên chế và có thu nhập trung bình hàng tháng trên 5 triệu, điều này có thể lý giải do những NVYT có trình độ thấp hơn thường cố gắng nỗ lực hơn để đáp ứng nhiệm vụ được giao, những NVYT đang làm việc theo hợp đồng cần có động lực làm việc cao hơn để phấn đấu vào biên chế chính thức của đơn vị. Những NVYT có mức lương dưới 5 triệu đa số là trẻ tuổi, chưa lập gia đình, ít kinh nghiệm làm việc nên họ có thời gian và động lực là việc cao hơn.

Một số nghiên cứu đã công bố cho thấy các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê với động lực làm việc của NVYT như giới tính, đối tượng nhân viên y tế, tham gia đào tạo, điều kiện làm việc, yếu tố công việc; chính sách và cơ chế quản lý, quan hệ với lãnh đạo, đồng nghiệp; sự thành đạt; sự thừa nhận thành tích và sự thăng tiến [3], [4], [5]. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của chúng tôi không thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa động lực làm việc của NVYT với các yếu tố trên, do vậy có thể thấy 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 làm việc của NVYT. Các yếu tố liên quan đến động lực làm việc của NVYT phụ thuộc vào từng đối tượng, vùng miền, đặc điểm công việc,…

5. KẾT LUẬN

5.1. Động lực làm việc của NVYT

Tỷ lệ NVYT có động lực làm việc nhìn chung chưa cao (53,7%), Trong đó, tỷ lệ NVYT có động lực với điều kiện làm việc (35,6%), với cơ chế chính sách, quản lý (63%), với mối quan hệ với đồng nghiệp (70,4%), với sự thành đạt (68,1%), với sự thừa nhận thành tích (71,9%), với sự thăng tiến (75,2%), với công việc (79,3%).

5.2. Yếu tố liên quan đến động lực làm việc của NVYT

Ba yếu tố có mối liên quan với động lực làm việc của NVYT là: trình độ chuyên môn, loại hình lao động và thu nhập trung bình hàng tháng ($p<0,05$). Những NVYT có trình độ thấp, lao động theo hình thức hợp đồng và có thu nhập trung bình dưới 5 triệu/tháng thường có động lực làm việc cao hơn.

Chưa tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa động lực làm việc của NVYT với các yếu tố: giới tính, nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, thu nhập chính trong gia đình, thời gian công tác, chức vụ ($p > 0,05$).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] WHO, The World Health Report 2006, accessed 15/9/2020, from www.who.int/whr/2006.

[2] Ha BTT, Human Resource Management, Medical Publishing, Hanoi, 2015.

[3] Wilbroad M, Measuring health workers' motivation in rural health facilities: baseline results from three study districts in Zambia, accessed15/9/2020, from http://www.human-resources- health.com/content/11/1/8, 2013.

[4] Hanh HH, "Research on factors related to the working motivation of doctors at the National hospital of traditional medicine in 2011". Hospital management thesis, University of Public Health, 2011.

[5] Mischa WS, Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review, accessed 15/9/2020,fromhttp://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/motivation_rete ntion_sysreview/en/, 2008.