

**BÁO CÁO**  
**NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CẤP CƠ SỞ NĂM 2023**

**Sự liên quan giữa động lực và sự hài lòng  
trong công việc với ý định nghỉ việc  
của nhân viên y tế tại bệnh viện quận Tân Phú  
năm 2023**

Người trình bày: Huỳnh Thanh Tùng

# Nội dung trình bày

- ▶ Đặt vấn đề
- ▶ Mục tiêu nghiên cứu
- ▶ Phương pháp nghiên cứu
- ▶ Kết quả - Bàn luận
- ▶ Kết luận

# ĐẶT VẤN ĐỀ

▶ Nhân lực y tế → bảo đảm hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế.

→ Hạn chế nghỉ việc: mục tiêu hàng đầu của các bệnh viện.

▶ Ý định thay đổi công việc

□ tự nguyện rời bỏ công việc

□ yếu tố dự báo nghỉ việc thực tế

▶ Hai yếu tố động lực và sự hài lòng

→ ảnh hưởng đáng kể đến ý định nghỉ việc

# ĐẶT VẤN ĐỀ

- ▶ Trùng Khánh, Trung Quốc, 2018:
  - ❑ tỷ lệ có ý định nghỉ việc là 42,3%
  - ❑ sự hài lòng trong công việc: yếu tố liên quan
  
- ▶ Ga-na, 2014:
  - ❑ tỷ lệ có ý định nghỉ việc là 69%
  - ❑ Động lực, sự hài lòng trong công việc: yếu tố liên quan

# ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam

▶ 2010:

- ❑ Công chức - viên chức (trong đó có ngành y dược)
- ❑ 8 yếu tố liên quan nghịch biến với ý định nghỉ việc

▶ 2021:

- ❑ Nhân viên y tế dự phòng ở Hải Dương, Yên Bái và Hà Nội
- ❑ Sự hài lòng trong công việc: yếu tố liên quan và dự báo

# ĐẶT VẤN ĐỀ

Bệnh viện quận Tân Phú, 6 tháng đầu năm 2022:

- ▶ Có 537 nhân viên.
- ▶ có 31 nhân viên xin nghỉ việc.
- ▶ tăng 129,2% so với cùng kỳ năm 2021
- ▶ tăng 155,0% so với cùng kỳ năm 2020
- Khó khăn trong công tác khám chữa bệnh
- Cần có các giải pháp hạn chế tình trạng nghỉ việc
- Khảo sát ý định nghỉ việc và các yếu tố liên quan

# ĐẶT VẤN ĐỀ

- ▶ Vấn đề nghiên cứu:

Ảnh hưởng của động lực và sự hài lòng đến ý định nghỉ việc của nhân viên bệnh viện quận Tân Phú năm 2023.

- ▶ Câu hỏi nghiên cứu:

Yếu tố động lực và sự hài lòng trong công việc có liên quan đến ý định nghỉ việc của nhân viên y tế tại bệnh viện quận Tân Phú trong năm 2023 hay không?

# MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

## ▶ Mục tiêu tổng quát:

Xác định mối liên quan giữa động lực và sự hài lòng với ý định nghỉ việc

## ▶ Mục tiêu chuyên biệt:

- ❑ Xác định điểm trung bình về ý định nghỉ việc
- ❑ Xác định mối liên quan động lực trong công việc với ý định nghỉ việc
- ❑ Xác định mối liên quan sự hài lòng trong công việc với ý định nghỉ việc



# PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

# THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU, ĐỐI TƯỢNG

## ► Thiết kế nghiên cứu:

Nghiên cứu cắt ngang mô tả

## ► Đối tượng nghiên cứu:

□ *Dân số mục tiêu*: NVYT BVQ Tân Phú năm 2023.

□ *Dân số chọn mẫu*: NVYT BVQ Tân Phú năm 2023 tại thời điểm nghiên cứu.

# CHỌN MẪU

► Cỡ mẫu:

$$N = \frac{z^2 \left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) \times \sigma^2}{d^2}$$

Chọn  $\alpha = 0,05$ ;  $Z = 1,96$ ;  $d = 0,05$ ;  $\sigma = 0,83 \rightarrow n = 265$

Cỡ mẫu tối thiểu: 265 đối tượng.

► Kỹ thuật chọn mẫu: chọn mẫu toàn bộ (494 người tham gia)

# BIẾN SỐ

## ▶ Biến số độc lập:

- Biến số nền, yếu tố cá nhân (8)
- Biến số đặc điểm công việc (12)
- Biến số động lực làm việc (7)
- Biến số hài lòng công việc của nhân viên y tế (5)

## ▶ Biến số kết cuộc: ý định nghỉ việc

# *PHƯƠNG PHÁP THU THẬP SỐ LIỆU*

- ▶ Cộng tác viên sẽ hướng dẫn giải thích về bộ câu hỏi
- ▶ Trả lời bằng phương pháp tự điền
- ▶ Các thông tin sẽ mã hóa theo số
- ▶ Bảng câu hỏi (87 câu hỏi): kết hợp
  - Khảo sát động lực làm việc
  - Khảo sát hài lòng của nhân viên y tế

# XỬ LÝ SỐ LIỆU

Thống kê mô tả:

- Tần số, tỷ lệ:
  - Đặc điểm xã hội
  - Đặc điểm nghề nghiệp
- Trung bình, độ lệch chuẩn:
  - Động lực làm việc
  - HÀi lòng công việc
  - Ý định nghỉ việc

# XỬ LÝ SỐ LIỆU

Thống kê phân tích:

- Kiểm định t ( $p < 0,05$ ): biến nhị giá với ý định nghỉ việc.
- Kiểm định ANOVA ( $p < 0,05$ ): biến thứ tự và định danh với ý định nghỉ việc.
- Mô hình hồi quy tuyến tính ( $p < 0,05$ ): khía cạnh của động lực và hài lòng với ý định nghỉ việc

# KẾT QUẢ - BÀN LUẬN



# ĐẶC ĐIỂM XÃ HỘI

- ▶ Nữ giới chiếm đa số với tỷ lệ 66,4%.
- ▶ Chủ yếu là người từ tỉnh với tỷ lệ 57,5%.
- ▶ Chủ yếu là trình độ đại học (54,66%).
- ▶ 65,38% các đối tượng nghiên cứu đã kết hôn.
- ▶ Phần lớn là đã có nhà riêng với tỷ lệ 53%.
- ▶ Thu nhập phần lớn từ 8-16 triệu (66,2%).
- ▶ khoảng cách từ nhà đến nơi làm: 1-5 km (41,3%), từ 5-10km là 32,4% và trên 10km là 26,3%.

# ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC

- ▶ Công tác chuyên môn chiếm 77,94%
- ▶ Đa phần (89,88%) đều có tiếp xúc với bệnh nhân
- ▶ 13,97% có tham gia công tác quản lý
- ▶ Công tác từ 5 năm trở xuống chiếm 38,46%
- ▶ Phần lớn (73,68%) có tham gian trực gác
- ▶ 44,13% trực >4 buổi/tháng
- ▶ Phần lớn (76,12%) làm việc trên 40 giờ/tuần

# ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

Nội dung	Trung bình $\pm$ độ lệch chuẩn
Động lực dưới góc độ động lực chung	3,81 $\pm$ 0,55
Động lực dưới góc độ sức khỏe	2,89 $\pm$ 0,84
Động lực mối quan hệ nơi làm việc	3,98 $\pm$ 0,58
Động lực dưới góc độ hài lòng công việc	3,99 $\pm$ 0,55
Động lực dưới góc độ cam kết với tổ chức	3,88 $\pm$ 0,62
Động lực dưới góc độ sự tận tâm	4,08 $\pm$ 0,45
Động lực dưới góc độ tuân thủ giờ giấc và tham gia	4,08 $\pm$ 0,65

# HÀI LÒNG CÔNG VIỆC

Nội dung	Trung bình $\pm$ độ lệch chuẩn
Hài lòng về môi trường làm việc	3,80 $\pm$ 0,51
Hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp	4,05 $\pm$ 0,50
Hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương phúc lợi	3,91 $\pm$ 0,50
Hài lòng về công việc, cơ hội học tập thăng tiến	3,93 $\pm$ 0,50
Sự hài lòng chung về bệnh viện	3,99 $\pm$ 0,54

# Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC

- ▶ Điểm trung bình:  $2,12 \pm 1,00$
- ▶ Tỷ lệ có ý định nghỉ việc: 8,91%.
- ▶ Điểm trung bình khác biệt có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,05$ ) ở các đặc điểm:
  - Thâm niên công tác
  - Hợp đồng công việc
  - Số buổi trực/tháng
  - Việc tiếp xúc với bệnh nhân
  - Áp lực thủ tục hành chính

# TƯƠNG QUAN GIỮA Ý ĐỊNH NGHĨ VIỆC VỚI ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

Nội dung	R
Động lực dưới góc độ động lực chung	-0,23
Động lực dưới góc độ sức khỏe	-0,22
Động lực mối quan hệ nơi làm việc	-0,44
Động lực dưới góc độ hài lòng công việc	-0,38
Động lực dưới góc độ cam kết với tổ chức	-0,43
Động lực dưới góc độ sự tận tâm	-0,30
Động lực dưới góc độ tuân thủ giờ giấc và tham gia	-0,30

Với  $p < 0,001$

# LIÊN QUAN GIỮA Ý ĐỊNH NGHĨ VIỆC VỚI ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC

Nội dung	B	p
Động lực dưới góc độ động lực chung	0,03	0,68
Động lực dưới góc độ sức khỏe	-0,13	0,009
Động lực mối quan hệ nơi làm việc	-0,40	<0,001
Động lực dưới góc độ hài lòng công việc	-0,08	0,50
Động lực dưới góc độ cam kết với tổ chức	-0,33	<0,001
Động lực dưới góc độ sự tận tâm	0,10	0,40
Động lực dưới góc độ tuân thủ giờ giấc và tham gia	-0,23	<0,001

# TƯƠNG QUAN GIỮA Ý ĐỊNH NGHĨ VIỆC VỚI HÀI LÒNG CÔNG VIỆC

Nội dung	R
Hài lòng về môi trường làm việc	-0,32
Hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp	-0,40
<i>Hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương phúc lợi</i>	-0,41
<i>Hài lòng về công việc, cơ hội học tập thăng tiến</i>	-0,39
<i>Sự hài lòng chung về bệnh viện</i>	-0,48

Với  $p < 0,001$



# LIÊN QUAN GIỮA Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC VỚI HÀI LÒNG CÔNG VIỆC

Nội dung	B	p
Hài lòng về môi trường làm việc	0,06	0,62
Hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp	-0,17	0,26
Hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương phúc lợi	-0,20	0,27
Hài lòng về công việc, cơ hội học tập thăng tiến	0,24	0,18
Sự hài lòng chung về bệnh viện	-0,83	<0,001

# KẾT LUẬN

- ▶ Điểm trung bình của ý định nghỉ việc  $2,12 \pm 1,00$
- ▶ 8,91% nhân viên y tế có ý định nghỉ việc
- ▶ Nhóm NVYT có ý định nghỉ việc
  - Thâm niên công tác dưới 5 năm
  - Chưa là biên chế
  - Số buổi trực/tháng > 4
  - Không tiếp xúc với bệnh nhân
  - Áp lực thủ tục hành chính

# KẾT LUẬN

- ▶ Có động lực làm việc, ý định nghỉ việc thấp.
- ▶ Tất cả các khía cạnh của động lực làm việc đều có tương quan với ý định nghỉ việc ( $p < 0,001$ ).
- ▶ 4 khía cạnh của động lực làm việc có liên quan với ý định nghỉ việc ( $p < 0,05$ ):
  - Động lực dưới góc độ sức khỏe
  - Động lực mối quan hệ nơi làm việc
  - Động lực dưới góc độ cam kết với tổ chức
  - Động lực dưới góc độ tuân thủ giờ giấc và tham gia.

# KẾT LUẬN

- ▶ HÀi lòng công việc nhiều, ý định nghỉ việc thấp.
- ▶ Tất cả các khía cạnh của HÀi lòng công việc đều có tương quan với ý định nghỉ việc ( $p < 0,001$ ).
- ▶ 1 khía cạnh của HÀi lòng công việc có liên quan với ý định nghỉ việc ( $p < 0,001$ ): sự HÀi lòng chung về bệnh viện.

**XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN**

**SỰ THEO DÕI  
CỦA QUÝ ĐỒNG NGHIỆP**

