

ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC CỦA BÁC SĨ BỆNH VIỆN ĐA KHOA QUẢNG NGÃI - NĂM 2010

BÙI ĐÀM, BÙI THỊ THU HÀ

TÓM TẮT

Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích được tiến hành với 142 bác sĩ đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Quảng Ngãi nhằm đánh giá sự hài lòng với công việc. Bộ công cụ đo lường được thiết kế trên cơ sở thuyết Herzberg. Kết quả cho thấy tỉ lệ bác sĩ hài

lòng với yếu tố khuyến khích là 50,41% và yếu tố duy trì là 16,88%. Có mối tương quan tỷ lệ thuận có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung đối với công việc với yếu tố khuyến khích ($R=0,686$) và yếu tố duy trì ($R=0,768$) và yếu tố gắn kết ($R= 0,715$). Có mối

tương quan tỷ lệ nghịch có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung đối với công việc ($R = -0,574$) với ý định chuyển đi ($R = -0,574$), giữa yếu tố gắn kết và ý định chuyển đi ($R = -0,596$). Các nhà quản lý cần ưu tiên cải thiện yếu tố duy trì, chú trọng vào nâng cao điều kiện làm việc và thu nhập để có thể thu hút và giữ bác sỹ công tác tại địa phương.

Từ khóa: Hài lòng với công việc, thuyết Herzberg.

SUMMARY

Cross-sectional study was conducted with 142 medical doctors working in Quang Ngai Provincial Hospital for assessing their job assessment. The research tool was developed based on Herzberg theory. The results were shown that the job satisfaction with motivation factor is 50.41% and with hygiene factor is 16.88%. There is a positively correlation between overall job satisfaction with motivation factors ($R=0.686$) and hygiene factor ($R=0.768$) and connection factor ($R= 0.715$). There is a negatively correlation between overall job satisfaction with leaving intention ($R= -0.574$) and between connection factor and leaving intention. The hospital leaders should focus on improving hygiene factors by upgrading working conditions and incomes to attract and retain doctors working in hospitals.

Keywords: job assessment, Herzberg theory.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Chủ trương xã hội hóa và chính sách tự chủ bệnh viện đã làm xuất hiện sự cạnh tranh của các cơ sở y tế trong việc cung cấp dịch vụ y tế có chất lượng cao nhằm thu hút khách hàng. Để tồn tại và phát triển, ngoài việc tăng cường đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị thì vấn đề nhân lực cũng đóng một vai trò vô cùng quan trọng [1], chính vì vậy các cơ sở y tế hiện nay phải thường xuyên đương đầu với cuộc chiến thu hút và giữ chân người lao động, đặc biệt là lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao. Bên cạnh đó nhiều bệnh viện tư nhân, bệnh viện có vốn đầu tư nước ngoài ra đời đã thu hút một lượng lớn cán bộ y tế, đặc biệt là cán bộ y tế có trình độ chuyên môn cao đã gây nên tình trạng thiếu hụt và dịch chuyển cán bộ y tế từ khu vực công sang tư, từ khu vực có thu nhập thấp sang khu vực có thu nhập cao và được dư luận xã hội đặc biệt quan tâm trong thời gian qua [1]. Như vậy, vấn đề thu hút và giữ chân người lao động giỏi đã được các cơ sở y tế đặc biệt chú trọng.

Bệnh viện Đa khoa Quảng Ngãi đang trong tình trạng thiếu hụt bác sỹ và đặc biệt là tình trạng bác sỹ bỏ việc đang diễn ra ngày càng trầm trọng. Vì vậy đánh giá sự hài lòng đối với công việc của bác sỹ để có thể đưa ra các khuyến nghị và giải pháp nhằm giữ và thu hút bác sỹ về công tác tại bệnh viện là hết sức cần thiết.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện tại Bệnh viện Đa khoa Quảng Ngãi từ tháng 2/2010 đến tháng 6/2010. Đối tượng nghiên cứu là các bác sỹ đang công tác tại bệnh viện. Nghiên cứu sử dụng thiết kế mô tả cắt ngang có phân tích. Nghiên cứu viên tiến hành phỏng vấn các bác sỹ sử dụng bộ câu hỏi đánh giá sự hài lòng về công việc của bác sỹ bệnh viện. Bộ câu hỏi

này được thiết kế dựa trên cơ sở thuyết Herzberg hay còn gọi là thuyết hai yếu tố. Sự hài lòng với công việc là tổ hợp của hai yếu tố: yếu tố khuyến khích (bao gồm các yếu tố liên quan đến công việc) và yếu tố duy trì (bao gồm các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc). Yếu tố gắn kết với công việc được sử dụng để phân tích xem sự gắn bó của bác sỹ đối với công việc như thế nào. Một số nghiên cứu về sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế cũng được tham khảo để xây dựng bộ công cụ này như: nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận về “sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tuyến cơ sở huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc” [2], nghiên cứu của A.Kebraei và cộng sự tại Iran [3] và đặc biệt là nghiên cứu của Paul Krueger và cộng sự tại Canada [4]

Câu hỏi “Hài lòng đối với công việc của bản thân nói chung” được xem là yếu tố kết quả (outcome) về sự hài lòng đối với công việc của bác sỹ. Biến này được sử dụng để tìm hiểu các mối liên quan về sự hài lòng đối với công việc của Bác sỹ với yếu tố xã hội – nhân khẩu/ngành nghề nghiệp và các yếu tố về sự hài lòng về công việc. Test χ^2 , tỷ suất chênh (OR) và khoảng tin cậy 95% (95% CI) được sử dụng để tìm mối liên quan giữa sự hài lòng chung đối với công việc của nhân viên y tế. Phân tích tương quan được sử dụng để xác định các yếu tố dự đoán sự hài lòng đối với công việc của bác sỹ và sự gắn kết với tổ chức cũng như ý định chuyển đi.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thông tin chung về đối tượng và công cụ nghiên cứu

Bảng 1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

TT	Thông tin chung	N=142	Tỷ lệ (%)
1	Giới		
	Nam	86	60,6
	Nữ	56	39,4
2	Tuổi		
	≤ 30	16	11,3
	31 – 40	50	35,2
	41 – 50	68	47,9
	≥ 51	8	5,6
3	Tình trạng hôn nhân		
	Độc Thân	19	13,4
	Có gia đình	123	86,6
4	Trình độ chuyên môn		
	Bác sỹ	44	31
	Ths, Bác sỹ CKI, Bác sỹ CKII	98	69
5	Chức vụ quản lý		
	Ban giám đốc; Trưởng/phó khoa	42	29,6
	Nhân viên	100	70,4
6	Người thu nhập chính trong gia đình		
	Có	106	74,6
	Không	36	25,4
7	Thu nhập trung bình/tháng (VNĐ)		
	≤ 3.000.000	27	19
	3.000.100 – 4.000.000	38	26,8
	4.000.100 – 5.000.000	56	39,4
	5.000.100 – 6.000.000	14	9,9
	> 6.000.000	7	4,9

Thời gian công tác			
8	≤ 10 năm	46	32,4
	> 10 năm	96	67,6
Phân loại công việc			
9	Quản lý, Hành chính	5	3,5
	Chuyên môn	137	96,5

Bảng 1 cung cấp thông tin chung về đối tượng nghiên cứu. Tổng số có 142 bác sỹ tham gia nghiên cứu. Trong đó nam chiếm tỷ lệ cao hơn nữ (60,6% > 39,4%). Tỷ lệ bác sỹ ở lứa tuổi 41-50 cao nhất (47,9%) và sau đó là ở lứa tuổi 31-40 (35,2%). Số lượng bác sỹ ở tuổi trẻ dưới 30 hoặc trên 50 tuổi tương đối thấp (11,3% và 5,6%, tương ứng). Đa đa số các bác sỹ có vợ (86,6%), và quá nửa có trình độ sau đại học trở lên (69%). Trong số đối tượng phỏng vấn thì đa số là nhân viên (70,4%) và là người chịu trách nhiệm thu nhập chính trong gia đình (74,6%). Theo thông tin thu được, có quá nửa số bác sỹ có thu nhập từ 3-5 triệu/tháng (66%), chỉ có một số ít là trên 5 triệu hoặc dưới 3 triệu VNĐ. Số người có thời gian công tác > 10 năm chiếm tới 2/3 (67,6%) và chủ yếu làm công tác chuyên môn (96,5%).

Tổng số có 51 câu hỏi được sử dụng để tìm hiểu sự hài lòng với công việc của bác sỹ, sau khi sử dụng kỹ thuật phân tích thống kê để xác định tính giá trị và độ tin cậy của công cụ đo lường, các câu hỏi được phân bổ như sau:

Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố và độ tin cậy của thang đo về sự hài lòng

Các nhân tố thuộc yếu tố	Số câu hỏi	Hệ số Cronbach's alpha
Yếu tố khuyến khích		
Quan hệ với lãnh đạo	04	0.925
Quan hệ với đồng nghiệp	05	0.878
Công việc hiện tại	04	0.843
Phát triển chuyên môn và kết quả công việc	05	0.765
Yếu tố duy trì		
Chế độ chính sách và phát triển nhân viên	09	0,933
Cơ chế quản lý và môi trường tương tác cơ quan	08	0,923
Lương và thu nhập tăng thêm	04	0,791
Cơ sở vật chất và trang thiết bị	02	0,674
Yếu tố gắn kết với bệnh viện	06	0.872

Trong bộ công cụ, có 2 yếu tố được thiết kế theo khung lý thuyết Herzberg (yếu tố khuyến khích và yếu tố duy trì), còn lại *yếu tố gắn kết với bệnh viện* được thiết kế riêng nhằm đánh giá sự gắn kết với tổ chức của bác sỹ. Yếu tố này gồm có 6 câu hỏi.

Sự hài lòng với công việc

Bảng 3. Tỷ lệ hài lòng với công việc theo các yếu tố khuyến khích và duy trì

TT	Các nhân tố thuộc yếu tố	Tỷ lệ hài lòng (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
		Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng		
1	Yếu tố khuyến khích	50,41	36,39	13,2	3,40	0,529
	Quan hệ với lãnh đạo	26,6	47,15	26,25	2,949	0,833
	Quan hệ với đồng nghiệp	66,76	28,46	4,78	3,686	0,568

	Công việc hiện tại	56,9	31,5	11,6	3,55	0,721
	Phát triển chuyên môn và kết quả công việc	48,04	40,14	11,82	3,4	0,579
2	Yếu tố duy trì	16,88	42,61	38,74	2,7	0,556
	Chế độ chính sách và phát triển nhân viên	19,54	50,38	30,06	2,847	0,668
	Cơ chế quản lý và môi trường tương tác	18,83	58,07	23,08	2,937	0,627
	Lương và thu nhập thêm	5,45	31,35	63,2	2,215	0,633
	Cơ sở vật chất và trang thiết bị	23,6	37	39,4	2,81	0,798
3	Hài lòng chung với công việc	15,5	71,1	13,4	2,99	0,63

Tỷ lệ hài lòng trung bình của mỗi yếu tố (khuyến khích và duy trì) được tính bằng trung bình cộng tỷ lệ hài lòng của các câu hỏi thuộc yếu tố đó. Điểm hài lòng trung bình của các yếu tố cũng được tính bằng trung bình cộng của các câu hỏi thuộc yếu tố đó. Kết quả cho thấy rằng có khoảng một nửa (50,41%) bác sỹ hài lòng với các yếu tố khuyến khích liên quan đến công việc của bệnh viện và điểm trung bình là 3,4 (SD=0,529). Trong đó mối quan hệ với đồng nghiệp là có tỷ lệ hài lòng cao nhất (66,76%) và điểm trung bình cao nhất (3,686). Quan hệ với lãnh đạo có tỷ lệ hài lòng thấp nhất (26,6%) và điểm trung bình thấp nhất (2,949).

Tỷ lệ hài lòng với yếu tố duy trì rất thấp (16,88%) và có tới 38,42% là không hài lòng. Trong đó lương và thu nhập thêm là yếu tố có tỷ lệ không hài lòng cao nhất (63,2%). Điểm trung bình hài lòng của yếu tố duy trì thấp (2,7 và SD= 0,55).

Tỷ lệ hài lòng chung với công việc thấp (15,5%) và điểm trung bình là 2,99.

Bảng 4. Yếu tố gắn kết và ý định chuyển đi cơ sở khác của bác sỹ

Nội dung	Tỷ lệ đồng ý (%)			Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý		
Ý định rời BV nếu có lời đề nghị về công việc tốt hơn của một BV ở địa phương khác	49,3	30,3	20,4	3,35	1,105
Khuyến nghị cán bộ của BV đến công tác ở một cơ sở khác tốt hơn ở Quảng Ngãi	22,5	28,9	48,6	2,58	1,267
Yếu tố gắn kết với bệnh viện	30,75	51,05	18,2	3,135	0,649

Yếu tố gắn kết với công việc được xác định thông qua một số câu hỏi về ý định chuyển việc nếu như có cơ hội tốt hơn (bệnh viện khác, địa phương khác) và yếu tố gắn kết với bệnh viện nói chung. Kết quả cho thấy rằng ý định chuyển đi đến một bệnh viện ở địa phương khác nếu có lời đề nghị về công việc tốt hơn của bác sỹ đang công tác tại bệnh viện đa khoa Quảng Ngãi là khá cao, chiếm tới gần một nửa số (49,3%) với điểm trung bình là 3,35. Có tới 22,5% bác sỹ sẽ khuyến nghị cán bộ của bệnh viện đến công tác ở một cơ sở khác tốt hơn, điểm trung bình cho câu hỏi này là 2,58.

Yếu tố gắn kết với tổ chức của bác sỹ đạt tỉ lệ thấp. Chỉ có 30,75% là đồng ý gắn kết với bệnh viện. Điểm trung bình của yếu tố này là 3,135 (SD=0,64).

Mối liên quan giữa sự hài lòng chung với công việc và các yếu tố khác

Bảng 5. Mối liên quan giữa sự hài lòng chung với yếu tố xã hội - nhân khẩu - nghề nghiệp

Các yếu tố về xã hội và nhân khẩu/ nghề nghiệp	Chưa hài lòng	Hài lòng	OR (KTC 95%)	P
Giới:				
Nam	76	10	1,455 (0,551 – 3,844)	0,447
Nữ	47	9		
Nhóm tuổi:				
≤ 40	63	3	5,6 (1,553 – 20,198)	0,004
> 40	60	16		
Tình trạng hôn nhân				
Độc thân	18	1	3,086 (0,388–24,572)	0,264
Có gia đình	105	18		
Trình độ chuyên môn				
Bác sỹ	42	2	4,407 (1,046–19,987)	0,038
Ths, Bác sĩ CKI, BS CKII	81	17		
Người thu nhập chính trong gia đình				
Có	91	15	0,758 (0,234–2,454)	0,643
Không	32	4		
Thu nhập trung bình/tháng				
≤ 4.000.000	61	4	3,69 (1,159–11,748)	0,02
> 4.000.000	62	15		
Thời gian công tác				
≤ 10 năm	44	2	4,734 (1,045–21,448)	0,029
> 10 năm	79	17		
Chức vụ quản lý				
BGD, trưởng, phó khoa	34	8	0,525 (0,195 – 1,418)	0,199
Nhân viên	89	11		
Nhóm loại công việc				
Quản lý, hành chính	4	1	0,605 (0,064–5,721)	0,658
Chuyên môn	119	18		

Bảng 5 trình bày kết quả phân tích mối liên quan giữa sự hài lòng chung và các yếu tố khác. Kết quả cho thấy rằng có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung với tuổi; trình độ chuyên môn, thu nhập trung bình, thời gian công tác ($P < 0,05$). Những người > 40 tuổi có khả năng hài lòng cao hơn những người ≤ 40 tuổi là 5,6 lần (OR (KTC 95%): 5,6 (1,553 – 20,198); $P < 0,05$). Những người có trình độ sau đại học có khả năng hài lòng cao hơn người chỉ là bác sỹ đơn thuần tới 4,4 lần (OR (KTC 95%): 4,407 (1,046 – 19,987); $P < 0,05$). Những người có thu nhập trung bình > 4 triệu đồng có khả năng hài lòng với công việc hơn là những người có thu nhập thấp hơn tới 3,6 lần (OR (KTC 95%): 3,69 (1,159 – 11,748); $P < 0,05$). Những người có thời gian công tác trên 10 năm có khả năng hài lòng với công việc cao hơn là những người có thâm niên công tác thấp hơn tới 4,7 lần (OR (KTC 95%): 4,734 (1,045 – 21,448); $P < 0,05$).

Kết quả phân tích ma trận về mối tương quan cặp giữa sự hài lòng chung về công việc với các yếu tố khác cho thấy có mối tương quan tỷ lệ thuận có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung đối với công

việc với yếu tố khuyến khích ($R = 0,686$) và yếu tố duy trì ($R = 0,768$) và yếu tố gắn kết ($R = 0,715$). Có mối tương quan tỷ lệ nghịch có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung đối với công việc ($R = -0,574$) với ý định chuyển đi ($R = -0,574$), giữa yếu tố gắn kết và ý định chuyển đi ($R = -0,596$) ($P < 0,05$ cho tất cả các mối liên quan).

BÀN LUẬN

Sự hài lòng đối với công việc của bác sỹ

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỉ lệ hài lòng với công việc thuộc yếu tố khuyến khích cao hơn là yếu tố duy trì (50,41% > 16,88%), và điểm trung bình cũng cao hơn (3,4 > 2,7).

Theo Thuyết Herzberg [5] yếu tố duy trì cần phải được thực hiện tốt trước khi yếu tố khuyến khích được sử dụng để thúc đẩy nhân viên. Có nghĩa là không thể sử dụng các biện pháp khuyến khích nhân viên trong khi chưa đảm bảo tốt đầy đủ yếu tố duy trì. Như vậy, trong trường hợp này nhà quản lý cần phải ưu tiên cải thiện yếu tố duy trì trước. Lương và thu nhập là yếu tố có sự hài lòng thấp nhất, do vậy cần phải chú trọng vào việc cải thiện thu nhập cho bác sỹ của bệnh viện.

Hài lòng chung với công việc

Trong thang đo sự hài lòng đối với công việc của bác sỹ có mục hỏi cuối cùng là “Nhìn chung, anh/chị hài lòng về công việc của anh/chị tại bệnh viện Quảng Ngãi ở mức nào?”. Mục hỏi này được xem là yếu tố đầu ra để xem xét mối liên quan đối với các yếu tố xã hội và nhân khẩu/ nghề nghiệp, các yếu tố về hài lòng công việc cũng như yếu tố gắn kết và ý định chuyển đi. Kết quả cho thấy tỉ lệ bác sỹ hài lòng với công việc nói chung rất thấp: 15,5%, trong khi đó tỉ lệ không hài lòng cũng không cao: 13,4% mà tỉ lệ bình thường (giữa hài lòng và không hài lòng) chiếm tỉ lệ khá cao 71,1%. Điều này có thể lý giải rằng khi đi vào chi tiết từng cấu phần/câu hỏi thì sự trả lời có rõ ràng và cụ thể hơn, còn khi đứng trước câu hỏi này người nhân viên khó lựa chọn được câu trả lời cho câu hỏi mang tính chất “chung chung” nên phần đông người trả lời có xu hướng chọn câu trả lời “bình thường”.

Sự gắn kết với tổ chức

Đây là nhân tố được thiết kế nhằm đánh giá sự gắn kết với bệnh viện của bác sỹ BVĐK Quảng Ngãi. Kết quả nghiên cứu cho thấy tỉ lệ bác sỹ có ý định thật sự gắn kết với bệnh viện chỉ là 30,75% với điểm trung bình là 3,135. Điều này được thể hiện rõ nét qua việc gần một nửa số bác sỹ sẵn sàng đến bệnh viện ở một địa phương khác công tác và khoảng # sẽ đến một cơ sở khác (trong tỉnh). Theo chúng tôi đây là một tỉ lệ khá cao mặc dù chưa tìm thấy có một nghiên cứu nào ở nước ta về vấn đề này để so sánh. Kết quả này cũng giải thích tại sao tỷ lệ hài lòng với môi trường làm việc (yếu tố duy trì) thấp (16,88%), dễ dẫn đến sự bất mãn với công việc [5].

Mối liên quan giữa sự hài lòng chung và các yếu tố khác

Kết quả cho thấy những người trên 40 tuổi thì có khả năng hài lòng cao hơn những người trẻ hơn tới 5,6 lần. Kết quả này cũng phù hợp với điều tra của Lê

Thanh Nhuận về sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế cơ sở [2]. Điều này có thể lý giải được vì những người trên 40 thì thường là công việc và gia đình đã ổn định. Còn những người trẻ hơn thì yếu tố ổn định thường là ít hơn, họ phải tập trung vào kiếm tiền nuôi gia đình. Khi lương và thu nhập thấp sẽ tạo ra áp lực trong cuộc sống và công việc, khiến cho mức độ hài lòng đối với công việc sẽ bị giảm sút. Các nhà quản lý cần quan tâm vấn đề này để có những giải pháp thúc đẩy động cơ làm việc đối với các nhân viên ở nhóm dưới 40 tuổi.

Nhóm bác sĩ có trình độ sau đại học có tỉ lệ hài lòng với công việc cao gấp 4,407 lần so với nhóm bác sĩ chưa có trình độ sau đại học với khoảng tin cậy (1,046 – 19,987). Điều này có thể lý giải được vì các bác sĩ có trình độ sau đại học phần lớn là trên 40 tuổi và có khả năng làm nhiều công việc chuyên môn hơn và do đó có thể có khả năng được coi trọng hơn, thu nhập cao hơn nên có thể hài lòng với công việc nhiều hơn.

So với nhóm bác sĩ có tổng thu nhập trung bình/tháng ≤ 4 triệu, nhóm có thu nhập > 4 triệu có tỉ lệ hài lòng với công việc cao gấp 3,69 lần với khoảng tin cậy (1,159 – 11,748). Điều này cũng là hợp lý, thu nhập cao thì mức độ hài lòng tăng lên.

Nhóm bác sĩ có thời gian công tác trên 10 năm có tỉ lệ hài lòng với công việc cao gấp 4,734 lần so với nhóm có thời gian công tác ≤ 10 năm với khoảng tin cậy (1,045 – 21,448). Điều này cũng giải thích được do những người trẻ tuổi (công tác ≤ 10 năm) thường còn trẻ, độc thân, vừa mới ra trường nên có thể có nhiều kỳ vọng, dự định, mong ước.... Khi lương và thu nhập thấp, ít có cơ hội học tập và phát triển, thì mức độ hài lòng sẽ thấp hơn.

Mối quan hệ mạnh, tương quan thuận giữa sự hài lòng chung với công việc và yếu tố khuyến khích ($R = 0,686$; $p < 0,001$) và yếu tố duy trì ($R = 0,768$; $p < 0,001$) cho thấy rằng nếu như yếu tố khuyến khích càng tăng thì mức độ hài lòng càng cao, yếu tố duy trì càng tăng thì mức độ hài lòng cũng càng cao hơn. Như vậy một lần nữa mô hình này lại khẳng định theo lý thuyết Herzberg, các nhà quản lý bệnh viện Quảng Ngãi cần quan tâm cải thiện yếu tố duy trì (môi trường làm việc) hơn và nhờ đó sẽ đem lại sự hài lòng đối với công việc của bác sĩ [5]. Môi trường làm việc cũng là điều cơ bản mà những nhân viên giỏi đòi hỏi để họ phát huy được khả năng của mình.

Mối quan hệ mạnh, tương quan nghịch giữa sự hài lòng chung với công việc và ý định chuyển đi ($R = -0,574$; $p < 0,001$), yếu tố gắn kết ($R = -0,596$; $p < 0,001$) và yếu tố duy trì ($R = -0,532$; $p < 0,001$) cho thấy rằng độ hài lòng càng giảm xuống thì ý định chuyển đi càng tăng lên, những người có độ gắn kết càng giảm thì ý định chuyển đi càng tăng. Do vậy điều kiện làm việc tốt hơn, chế độ lương thưởng cao hơn sẽ là những yếu tố "hút" các bác sĩ về làm việc ở các bệnh viện lớn tại thành phố Hồ Chí Minh và khiến cho tình trạng bỏ việc cao ở bệnh viện Quảng Ngãi. Điều này giải thích được vì sao có tới gần một nửa (49,3%) bác sĩ đã có ý định chuyển đi và 22,5% số

bác sĩ sẽ khuyến nghị cán bộ chuyển đi. Theo chúng tôi đây là một tỉ lệ khá cao thể hiện sự "bất mãn" của người lao động, hơn nữa đây là những câu hỏi tương đối nhạy cảm. Điều kiện làm việc không tốt là yếu tố "đẩy" người lao động phải đi tìm việc ở cơ quan khác. Điều đó tuân theo quy luật thị trường lao động. Các lãnh đạo ở các cơ quan cần phải chú trọng điều này để có thể đưa ra điều kiện lao động và chế độ đãi ngộ phù hợp, giúp cho việc thu hút và giữ chân bác sĩ làm việc tại bệnh viện.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Để đánh giá sự hài lòng của bác sĩ trong nghiên cứu này, bộ công cụ với 51 câu hỏi được thiết kế theo lý thuyết của F.Herzberg gồm yếu tố khuyến khích và yếu tố duy trì được xây dựng và kiểm định có độ tin cậy cao. Yếu tố "Sự gắn kết với bệnh viện" được bổ sung để tìm hiểu thực trạng gắn kết với tổ chức của bác sĩ bệnh viện đa khoa Quảng Ngãi. Kết quả nghiên cứu cho thấy:

Tỉ lệ bác sĩ hài lòng với yếu tố duy trì thấp (16,88%) và thấp hơn so với yếu tố khuyến khích (50,41%). Tỉ lệ có ý định chuyển đi khá cao nếu có công việc tốt hơn (49,3%). Tỉ lệ hài lòng chung với công việc thấp (15,5%).

Có một số yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê với sự hài lòng chung đối với công việc như: tuổi, trình độ chuyên môn, thu nhập trung bình/ tháng và thời gian công tác.

Có mối tương quan tỷ lệ thuận có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung đối với công việc với yếu tố khuyến khích ($R=0,686$; $p<0,001$) và yếu tố duy trì ($R=0,768$; $p<0,001$) và yếu tố gắn kết ($R= 0,715$; $p< 0,001$). Có mối tương quan tỷ lệ nghịch có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung đối với công việc ($R=-0,574$; $p<0,001$) với ý định chuyển đi ($R=-0,574$; $p<0,001$), giữa yếu tố gắn kết và ý định chuyển đi ($R=-0,596$; $p<0,001$).

Để có thể thu hút và giữ chân bác sĩ gắn bó với công việc ở bệnh viện, nghiên cứu đã đưa ra một số đề xuất sau:

Tăng cường nguồn thu nhập tăng thêm cho bác sĩ bệnh viện để mang tính cạnh tranh với thị trường. Một số giải pháp có thể tăng cường thực hiện ví dụ tự chủ bệnh viện (Nghị định 43/CP), tăng cường đầu tư xã máy móc trang thiết bị, đổi mới cơ chế quản lý và nâng cao hiệu quả hoạt động của bệnh viện.

Cần quan tâm công tác quản lý nhân lực, cải thiện mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên. Chú trọng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhóm bác sĩ <40 tuổi và thời gian công tác <10 năm.

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý bệnh viện. Đặc biệt là cần đổi mới cơ chế quản lý để thích ứng với tình hình thực tế của cơ chế thị trường trong lĩnh vực y tế và những chuyển biến của ngành y tế nước ta trong thời gian qua và trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đức Cung (2010). "Chảy máu chất xám" trong các bệnh viện công ở TP Hồ Chí Minh. [cited 28/04/2010]; Available from:

<http://www.nhandan.com.vn/tinbai/?top=39&sub=127&article=132436>.

2. Lê Thanh Nhuận (2008). *Thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế cơ sở huyện Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc – năm 2008*. Trường Đại học Y tế công cộng Hà Nội: Hà Nội.

3. A. Kebriaei and M.S. Moteghedhi (2005). *Job*

satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran.

4. Paul Krueger, et al (2002). *Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey*. BMC Health Services Research 2002. 2:6.

5. Herzberg (1993). F. *The Motivation to Work*.