



ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

Tạp chí KHOA HỌC THƯƠNG MẠI

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI





khoa học thương mại

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI
BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TỔNG BIÊN TẬP:

ĐINH VĂN SƠN

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP:

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TRƯỞNG BAN TRỊ SỰ

NGUYỄN THỊ QUỲNH TRANG

☐ Tòa soạn

Phòng 202 nhà T
Trường Đại học Thương mại
Số 79 đường Hồ Tùng Mậu
Mai Dịch, Cầu Giấy, Hà Nội

☐ Điện thoại: 024.37643219 máy lẻ 2102

☐ Fax: 024.37643228

☐ Email: tckhtm@tmu.edu.vn

☐ Website: tckhtm.tmu.edu.vn

☐ GP hoạt động báo chí:

Số 195/GP-BTTTT ngày 05/6/2023

☐ Chế bản tại: Tòa soạn

Tạp chí Khoa học Thương mại

☐ In tại: Cty TNHH In & TM Hải Nam

☐ Nộp lưu chiểu: 3/2025

HỘI ĐỒNG KHOA HỌC BIÊN TẬP

Đinh Văn Sơn - Đại học Thương mại (Chủ tịch)

Phạm Vũ Luận - Đại học Thương mại (Phó Chủ tịch)

Nguyễn Bách Khoa - Đại học Thương mại (Phó chủ tịch)

Phạm Minh Đạt - Đại học Thương mại (Ủy viên thư ký)

Các ủy viên

- **Vũ Thành Tự Anh** - ĐH Fulbright Việt Nam (Hoa Kỳ)

- **Lê Xuân Bá** - Viện QLKT TW

- **Hervé B. Boismery** - Đại học Reunion (Pháp)

- **H. Eric Boutin** - Đại học Toulon Var (Pháp)

- **Nguyễn Thị Doan** - Hội Khuyến học Việt Nam

- **Haasis Hans** - Đại học Bremen (Đức)

- **Lê Quốc Hội** - Đại học Kinh tế quốc dân

- **Nguyễn Thị Bích Loan** - Đại học Thương mại

- **Nguyễn Hoàng Long** - Đại học Thương mại

- **Nguyễn Mai** - Chuyên gia kinh tế độc lập

- **Dương Thị Bình Minh** - ĐH Kinh tế Tp Hồ Chí Minh

- **Hee Cheon Moon** - Hội Nghiên cứu TM Hàn Quốc

- **Bùi Xuân Nhàn** - Đại học Thương mại

- **Lương Xuân Quỳ** - Hội Khoa học kinh tế Việt Nam

- **Nguyễn Văn Song** - Học viện Nông nghiệp Việt Nam

- **Nguyễn Thanh Tâm** - Đại học California (Hoa Kỳ)

- **Trương Bá Thanh** - ĐH Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

- **Đinh Văn Thành** - Viện Nghiên cứu thương mại

- **Đỗ Minh Thành** - Đại học Thương mại

- **Lê Đình Thắng** - Đại học Québec (Canada)

- **Trần Đình Thiên** - Viện Kinh tế Việt Nam

- **Nguyễn Quang Thuấn** - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

- **Washio Tomoharu** - ĐH Kwansey Gakuin (Nhật Bản)

- **Lê Như Tuyền** - Grenoble École de Management (Pháp)

- **Zhang Yujie** - Đại học Tsinghua (Trung Quốc)

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Đinh Văn Sơn và Nguyễn Trần Hưng** - Nghiên cứu các yếu tố tác động đến việc sử dụng công nghệ AI của các doanh nghiệp thương mại điện tử Việt Nam. *Mã số: 199.1TrEm.11* 3

Research on factors affecting the use of AI technology by Vietnamese e-commerce enterprises

- 2. Lê Văn Chiến** - Ảnh hưởng của cảm nhận đánh đổi khi sử dụng dịch vụ hỗ trợ bởi AI đến quyết định mua hàng trực tuyến: Vai trò của chất lượng dịch vụ điện tử và hình ảnh thương hiệu. *Mã số: 199.1TrEm.11* 24

The impact of perceived sacrifice when using AI-powered services on online purchasing decisions: The role of e-service quality and brand image

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 3. Phạm Hùng Cường, Lâm Nguyễn Như Nguyễn và Trần Thái Khang** - Tác động của marketing người có tầm ảnh hưởng đến ý định mua hàng của người theo dõi: Nghiên cứu thực nghiệm tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Mã số: 199.2BMkt.21* 43

The impact of influencer marketing on followers' purchase intention: Empirical study in Ho Chi Minh City

- 4. Nguyễn Việt Thái và Bùi Phương Linh** - Vai trò của truyền miệng điện tử trong thúc đẩy ý định mua trực tuyến dịch vụ lưu trú của khách du lịch gen Z Việt Nam. **Mã số: 199.2TRMg.21** 61

The role of electronic Word-of-Mouth in promoting online purchase intention of accommodation services among Vietnamese Gen Z travelers

- 5. Đoàn Thị Yên** - Ảnh hưởng của tiền lương đến ý định nghỉ việc của bác sĩ trong các bệnh viện công trên địa bàn Hà Nội. **Mã số: 199.2HRMg.21** 77

The Impact of Salary on Doctors' Intention to Resign in Public Hospitals in Hanoi

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 6. Nguyễn Thị Liên và Đoàn Huy Hoàng** - Khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên đối với hoạt động giảng dạy của giảng viên thông qua các mô hình học máy: nghiên cứu tại trường Đại học Thương mại. **Mã số: 199.3OMIs.31** 87

Exploring Factors Influencing Student Satisfaction With Lecturers' Teaching Performance Using Machine Learning Models: Research at Thuongmai University

- 7. Trần Việt An, Nguyễn Thị Hiền và Phạm Thị Huyền** - Ảnh hưởng của marketing giác quan tới cảm nhận về chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của phụ huynh các trường tiểu học ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội. **Mã số: 199.3OMIs.31** 105

The Impact of Sensory Marketing on Parents' Satisfaction: A Study at Private Primary Schools in Hanoi

ẢNH HƯỞNG CỦA TIỀN LƯƠNG ĐẾN Ý ĐỊNH NGHỈ VIỆC CỦA BÁC SĨ TRONG CÁC BỆNH VIỆN CÔNG TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

Đoàn Thị Yến

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Email: doanyenulsa@gmail.com

Ngày nhận: 19/01/2025

Ngày nhận lại: 28/02/2025

Ngày duyệt đăng: 03/03/2025

Bài viết phân tích thực trạng tác động của tiền lương đến ý định nghỉ việc của bác sĩ trong các bệnh viện công trên địa bàn Hà Nội. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu thứ cấp từ các công trình nghiên cứu trước đây và dữ liệu sơ cấp trên cơ sở khảo sát 150 bác sĩ tại 10 bệnh viện công năm 2024 (trong đó, số phiếu thu về và hợp lệ là 138 phiếu). Kết quả kiểm định cho thấy tiền lương có tác động ngược chiều đến ý định nghỉ việc của các bác sĩ (với thang đo có độ tin cậy cao). Dựa vào đó, bài viết đề xuất một số khuyến nghị thay đổi chính sách tiền lương cho các bệnh viện công nhằm giảm ý định nghỉ việc của bác sĩ, từ đó, góp phần quan trọng trong việc giữ chân bác sĩ cho bệnh viện công.

Từ khóa: Tiền lương, ý định nghỉ việc, bác sĩ, bệnh viện công, địa bàn Hà Nội.

JEL Classifications: J27, J28, M52.

DOI: 10.54404/JTS.2025.199V.05

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực đóng vai trò thiết yếu trong sự thành công của mọi tổ chức, với hiệu suất công việc phụ thuộc vào sự hài lòng và hạnh vi của nhân viên. Một trong những yếu tố then chốt ảnh hưởng đến sự hài lòng này chính là tiền lương. Khi tiền lương không thỏa đáng, ý định nghỉ việc của nhân viên có thể gia tăng, gây ra những tác động tiêu cực đến tổ chức. Nghiên cứu của (Weldeyohannes, 2016) cho thấy rằng mức độ hài lòng về tiền lương ảnh hưởng trực tiếp đến ý định nghỉ việc của giáo viên tại Tigray, điều này cho thấy sự quan trọng của lương trong việc giữ chân nhân viên. Tương tự, (Nawab & Bhatti, 2011) đã chỉ ra rằng tiền lương có mối quan hệ đáng kể với cam kết tổ chức và sự hài lòng trong công việc trong ngành giáo dục Pakistan.

Mặc dù nhiều nghiên cứu trước đây đã chỉ ra mối liên hệ này, nhưng không phải tất cả các yếu tố gây ra ý định nghỉ việc đều bắt nguồn từ lương, căng thẳng công việc, quá tải

công việc, mà động lực làm việc cũng đóng vai trò quan trọng.

Trong bối cảnh Hà Nội hiện nay, nghiên cứu này sẽ tập trung vào ảnh hưởng của tiền lương đến ý định nghỉ việc của bác sĩ trong các bệnh viện công. Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích ảnh hưởng của tiền lương đến ý định nghỉ việc, từ đó cung cấp góc nhìn sâu sắc về cách quản lý nguồn nhân lực hiệu quả hơn trong các bệnh viện. Sự hài lòng tiền lương có thể là yếu tố quyết định trong việc giữ chân các bác sĩ, giúp họ cống hiến lâu dài cho bệnh viện. Việc hiểu rõ điều này sẽ giúp các bệnh viện công tại Hà Nội xây dựng tiền lương hợp lý, giảm thiểu ý định nghỉ việc, cũng như tình trạng nghỉ việc và nâng cao hiệu suất làm việc.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Ý định nghỉ việc

Nghỉ việc là sự di chuyển của nhân viên ra khỏi một tổ chức. Sự thay đổi đó cũng là việc chấm dứt hợp đồng lao động với một nhân viên với tư cách là thành viên của một tổ

chức. Hầu hết nhân viên rời khỏi tổ chức vì lý do tự nguyện, ở góc độ tổ chức nghỉ việc có thể được phân loại thành nghỉ việc tự nguyện có thể tránh được và nghỉ việc tự nguyện không thể tránh được. Nghỉ việc tự nguyện có thể tránh được có thể do nhiều lý do khác nhau như lương, thưởng, phúc lợi, điều kiện làm việc, cấp trên hoặc tổ chức tốt hơn, trong khi nghỉ việc tự nguyện không thể tránh được có thể do thay đổi trong con đường sự nghiệp hoặc lý do gia đình. Việc nhân viên nghỉ việc có thể gây ra những tổn thất lớn cho tổ chức.

Ý định nghỉ việc là ý định rời bỏ công việc của nhân viên trước khi chính thức nghỉ việc. Ý định nghỉ việc có ý nghĩa rộng lớn hơn hành vi nghỉ việc và có tác động đến hành vi nghỉ việc của nhân viên. Ý định nghỉ việc của nhân viên phụ thuộc vào chế độ đãi ngộ của tổ chức về tiền lương, tiền thưởng, các phúc lợi,... mà nhân viên nhận được từ tổ chức. Mặc dù ý định nghỉ việc không phải là hành vi thực sự nhưng thông qua việc nghiên cứu về ý định nghỉ việc, tổ chức có thể hiểu và dự báo về hành vi nghỉ việc để sắp xếp cho việc rời bỏ tổ chức của nhân viên, hoặc phân bổ lại nhân sự (Price & Mueller, 1981). Theo (Ajzen, 1991), khi con người có ý định hành vi mạnh mẽ, họ sẽ có xu hướng thực hiện hành vi đó nhiều hơn. Điều này cho thấy, nếu ý định nghỉ việc tăng cao, khả năng thực hiện hành vi nghỉ việc cũng sẽ cao hơn.

2.2. Tiền lương

Tiền lương là thù lao cơ bản mà người lao động nhận được một cách thường kỳ theo tuần, theo tháng hoặc theo giờ và thường được trả dựa trên cơ sở của loại công việc cụ thể, mức độ thực hiện công việc, trình độ, thâm niên của người lao động trên thỏa thuận khi người lao động bắt đầu làm việc cho tổ chức (Tươi & Yên, 2021).

Tiền lương đóng vai trò đòn bẩy kinh tế, kích thích người lao động và ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp, việc làm, thuyên chuyển công việc. Tiền lương có ảnh hưởng quyết định đến động lực làm việc, đồng thời được người lao động rất coi trọng khi họ quyết định tiếp tục ký hợp đồng làm việc tại tổ chức đó hoặc chuyển sang tổ chức khác.

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng tiền lương là số tiền người sử dụng lao động trả cho người lao động theo một số lượng nhất định không căn cứ vào số giờ làm việc thực tế, thường trả theo tháng hoặc nửa tháng.

Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động (hoặc đại diện của chủ sử dụng lao động) và người lao động, là số tiền mà chủ sử dụng lao động trả cho người lao động khi người lao động thực hiện một công việc nhất định và phải đảm bảo đúng quy định của pháp luật (Tươi & Yên, 2021).

Nghiên cứu của (Mobley, 1977) cho thấy rằng sự hài lòng với lương có mối liên hệ chặt chẽ với ý định nghỉ việc, tức là khi nhân viên không hài lòng với lương, khả năng họ sẽ quyết định rời bỏ công việc tăng lên. Tương tự, nghiên cứu của (Mowday, Porter, & Steers, 2013) nhấn mạnh rằng sự cam kết của nhân viên đối với tổ chức có thể giảm khi các chế độ đãi ngộ không đáp ứng được kỳ vọng của họ, điều này dẫn đến ý định nghỉ việc cao hơn. Nghiên cứu của (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000) cũng chỉ ra rằng các yếu tố như lương và phúc lợi có tác động đáng kể đến ý định nghỉ việc, cho thấy rằng các doanh nghiệp cần chú trọng vào việc cải thiện chế độ đãi ngộ để giữ chân nhân viên. Những nghiên cứu này khẳng định rằng tiền lương có thể ảnh hưởng trực tiếp đến ý định nghỉ việc của nhân viên.

2.3. Tác động của tiền lương đến ý định nghỉ việc

Tiền lương là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng và động lực làm việc của nhân viên. Đối với bác sĩ làm việc tại các bệnh viện công lập, tiền lương không chỉ phản ánh giá trị của công việc mà còn ảnh hưởng đến khả năng đáp ứng các nhu cầu của các bác sĩ. Nếu các bác sĩ có cảm nhận mức lương của họ đang được trả thấp hơn so với thị trường, so với các bệnh viện tư, so với cống hiến của họ, thì có thể tạo ý định nghỉ việc của bác sĩ với bệnh viện. Tiền lương đề cập ở bài viết gồm mức lương, hình thức trả lương, chính sách tăng lương.

Mức lương được xác định là số lượng tiền lương mà các bác sĩ nhận được hàng tháng từ bệnh viện (thường bao gồm tiền lương cơ bản và tiền lương tăng thêm). Đây là khoản thu nhập chính của các bác sĩ trong bệnh viện công. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng mức lương thấp thường khiến nhân viên cảm thấy không được ghi nhận xứng đáng, dẫn đến giảm mức độ gắn bó với tổ chức (Metcalf, 2008) (Shields, 2007). Vì vậy, giả định rằng mức lương thấp sẽ làm tăng ý định nghỉ việc của bác sĩ là hợp lý.

Giả thuyết H1: Mức lương có tác động ngược chiều đến ý định nghỉ việc của bác sĩ.

Hình thức trả lương, bao gồm việc trả lương theo giờ/làm việc, theo vị trí việc làm, theo năng suất/hiệu quả làm việc, hoặc theo thâm niên. Hình thức trả lương có thể tác động đáng kể đến cảm nhận công bằng của nhân viên (Eneh, Nwekpa, & Udu, 2018) (Metcalf, 2008). Nếu hình thức trả lương không minh bạch hoặc không phù hợp (chưa công bằng theo vị trí công việc đảm nhận, chưa gắn với hiệu suất công việc và năng lực của các bác sĩ), điều này có thể làm giảm động lực và tăng ý định nghỉ việc của các bác sĩ. Đặc biệt, trong môi trường bệnh viện công lập, nơi bác sĩ phải đối mặt với khối lượng công việc lớn và áp lực cao, hình thức trả lương hợp lý là yếu tố quyết định giữ chân các bác sĩ.

Giả thuyết H2: Hình thức trả lương có tác động thuận chiều đến ý định nghỉ việc của bác sĩ.

Chính sách tăng lương là một biện pháp quan trọng để duy trì sự gắn bó lâu dài của nhân viên (Woods, 2017; Idrees và cộng sự, 2015). Theo lý thuyết về sự công bằng (Equity Theory) của John Stacey Adams (Adams, 1965), nhân viên thường so sánh tỷ lệ giữa những gì họ nhận được và những gì họ bỏ ra với tỷ lệ tương tự với người khác, do vậy nếu chính sách tăng lương không phù hợp, không đáp ứng được kỳ vọng của các bác sĩ, để các bác sĩ cảm nhận được tăng lương không công bằng, có sự chênh lệch giữa công sức và phần thưởng, họ có xu hướng tìm kiếm cơ hội tốt hơn ở các bệnh viện hay các tổ chức khám

chữa bệnh khác. Chính sách tăng lương không được thực hiện kịp thời, không đáp ứng được kỳ vọng, bác sĩ cũng có thể cảm thấy bệnh viện không đầu tư vào sự phát triển cá nhân của họ. Tất cả những vấn đề trên không chỉ ảnh hưởng đến sự hài lòng mà còn thúc đẩy ý định nghỉ việc của các bác sĩ, đặc biệt khi họ nhận thấy có cơ hội tốt hơn ở các tổ chức khác. Chính vì thế, việc phân tích tác động của chính sách tăng lương đến ý định nghỉ việc của bác sĩ là cần thiết.

Giả thuyết H3: Chính sách tăng lương có tác động thuận chiều đến ý định nghỉ việc của bác sĩ.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu nghiên cứu

Việc chọn mẫu nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp ngẫu nhiên với các bác sĩ trong 10 bệnh viện công trên địa bàn Hà Nội. Mỗi bệnh viện được chọn ngẫu nhiên 15 bác sĩ, trong đó tỷ lệ bác sĩ chuyên khoa chiếm 60% và bác sĩ đa khoa chiếm 40%. Khảo sát được tác giả tiến hành năm 2024.

Kích thước của mẫu nghiên cứu được xác định theo Hair và cộng sự (1998), đối với phân tích nhân tố khám phá (EFA), thì cỡ mẫu tối thiểu cần gấp 5 lần tổng biến quan sát trong các thang đo. Với 21 biến quan sát trong phân tích nhân tố khám phá (EFA), cỡ mẫu tối thiểu cần có là $21 * 5 = 105$ quan sát. Số phiếu hỏi tác giả phát ra là 150 phiếu, sau khi khảo sát và xử lý, số phiếu thu về và hợp lệ là 138 phiếu. Số phiếu này đáp ứng yêu cầu về mẫu tối thiểu và độ tin cậy cho kết quả nghiên cứu.

3.2. Thang đo

Phiếu khảo sát được xây dựng dựa trên các biến quan sát đo lường các khái niệm nghiên cứu trong mô hình nghiên cứu. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 bậc, với lựa chọn số 1 là “Hoàn toàn không đồng ý” và lựa chọn số 5 là “Hoàn toàn đồng ý” với từng mệnh đề nêu ra. Trên cơ sở các nghiên cứu trước đây và ý kiến của chuyên gia, tác giả xác định thang đo ảnh hưởng của tiền lương đến ý định nghỉ việc của nhân viên trong doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội theo Bảng 1.

Bảng 1: Thang đo ảnh hưởng của tiền lương đến ý định nghỉ việc sử dụng trong nghiên cứu

| Thang đo các nhân tố | | Mã hóa | Nguồn gốc |
|----------------------|---|-------------|---|
| I | Mức lương | | |
| 1 | Mức lương nhận được cạnh tranh so với các bệnh viện trên cùng địa bàn | ML1 | Áp dụng thang đo có hiệu chỉnh của (Metcalf, 2008) và (Shields, 2007) |
| 2 | Mức lương nhận được công bằng giữa các bác sĩ và các nhân viên trong cùng bệnh viện | ML2 | |
| 3 | Mức lương nhận được tương xứng với mức độ đóng góp của anh/chị | ML3 | |
| 4 | Mức lương nhận được đảm bảo được mức cuộc sống của gia đình anh/chị | ML4 | |
| 5 | Anh/chị hài lòng với mức lương nhận được | ML5 | |
| II | Hình thức trả lương | | |
| 6 | Hình thức trả lương phù hợp với đặc điểm công việc của anh/chị | HT1 | Áp dụng thang đo có hiệu chỉnh của (Eneh, Nwekpa, & Udu, 2018) và (Metcalf, 2008) |
| 7 | Hình thức trả lương có gắn với năng lực của anh/chị | HT2 | |
| 8 | Hình thức trả lương gắn với kết quả thực hiện công việc của anh/chị | HT3 | |
| 9 | Hình thức trả lương phản ánh được mức độ đóng góp/công hiến của anh/chị | HT4 | |
| 10 | Anh/chị hài lòng với hình thức trả lương mà bệnh viện đang áp dụng | HT5 | |
| III | Chính sách tăng lương | | |
| 11 | Anh/chị hiểu rõ chính sách tăng lương của bệnh viện | TL13 | Áp dụng thang đo có hiệu chỉnh của (Woods, 2017); (Idrees, Xinping, Shafi, Hua, & Nazeer, 2015) |
| 12 | Bệnh viện có lộ trình tăng lương rõ ràng | TL14 | |
| 13 | Chính sách tăng lương của bệnh viện đảm bảo đầy đủ quyền lợi cho nhân viên | TL15 | |
| 14 | Chính sách tăng lương của bệnh viện là công bằng giữa những nhân viên | TL16 | |
| 15 | Bệnh viện tiến hành đánh giá thành tích của nhân viên để xét tăng lương | TL17 | |
| 16 | Anh/chị hài lòng với chính sách tăng lương của bệnh viện | TL18 | |
| IV | Ý định nghỉ việc | | |
| 17 | Tôi dự định rời bỏ công việc này trong vòng 6 tháng tới | YD1 | (Mobley, 1977) có hiệu chỉnh |
| 18 | Tôi đang tìm kiếm cơ hội việc làm ở tổ chức khám chữa bệnh khác | YD2 | |
| 19 | Tôi có thể nghĩ đến việc nghỉ việc nếu có một tổ chức khám chữa bệnh khác tốt hơn | YD3 | |
| 20 | Nếu có cơ hội, tôi sẽ rời bỏ bệnh viện này | YD4 | |
| 21 | Tôi cảm thấy có thể tìm được việc làm mới dễ dàng nếu tôi muốn | YD5 | |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

3.3. Phân tích dữ liệu

Sau khi thu thập kết quả khảo sát, các phiếu hỏi được tiến hành lọc và làm sạch để loại bỏ những dữ liệu không hợp lệ. Thông tin cần thiết trong phiếu khảo sát được mã hóa để đảm bảo tính bảo mật và dễ dàng xử lý, phân tích. Dữ liệu được phân tích bằng phần mềm SPSS. Sau đó, tác giả tiến hành thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo ảnh hưởng của tiền lương đến ý định nghỉ việc của nhân viên thông qua hệ số Cronbach's Alpha, nhằm xác định tính nhất quán và độ tin cậy của các biến quan sát trong nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm tra độ tin cậy của thang đo

4.1.1. Hệ số Cronbach's Alpha

Bảng tổng hợp hệ số Cronbach's Alpha là một công cụ quan trọng trong việc đánh giá độ tin cậy của các thang đo trong nghiên cứu. Hệ số Cronbach's Alpha giúp kiểm tra mức độ đồng nhất nội bộ của các biến trong mỗi nhóm, tức là các biến có tương quan với nhau hay không. Nếu giá trị Cronbach's Alpha cao, điều đó cho thấy thang đo có độ tin cậy tốt.

Kết quả EFA lần thứ nhất cho thấy, các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu gồm

Bảng 2: Tổng hợp hệ số Cronbach's Alpha

| STT | Chỉ báo | Hệ số Cronbach's Alpha | Hệ số tương quan biến - biến tổng |
|----------|--|------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Mức lương, $\alpha = 0.826$ | | |
| | ML1 | 0.795 | 0.612 |
| | ML2 | 0.782 | 0.651 |
| | ML3 | 0.801 | 0.589 |
| | ML4 | 0.784 | 0.646 |
| | ML5 | 0.794 | 0.613 |
| 2 | Hình thức trả lương, $\alpha = 0.862$ | | |
| | HT1 | 0.871 | 0.545 |
| | HT2 | 0.818 | 0.740 |
| | HT3 | 0.865 | 0.542 |
| | HT4 | 0.813 | 0.754 |
| | HT5 | 0.789 | 0.850 |
| 3 | Chính sách tăng lương (CS), $\alpha = 0.826$ | | |
| | CS1 | 0.802 | 0.367 |
| | CS2 | 0.790 | 0.440 |
| | CS3 | 0.801 | 0.583 |
| | CS4 | 0.809 | 0.555 |
| | CS5 | 0.777 | 0.690 |
| | CS6 | 0.809 | 0.564 |
| 4 | Ý định nghỉ việc (YD), $\alpha = 0.872$ | | |
| | YD2 | 0.860 | 0.664 |
| | YD3 | 0.877 | 0.626 |
| | YD4 | 0.809 | 0.791 |
| | YD5 | 0.793 | 0.838 |

(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS.)

mức lương (ML), hình thức trả lương (HT), chính sách tăng lương (CS) và ý định nghỉ việc (YD) đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0.7. Đồng thời, hệ số Cronbach's Alpha của từng chỉ báo cũng lớn hơn 0.5 và hệ số tương quan biến - biến tổng lớn hơn 0.3. Chỉ duy nhất chỉ báo YD1 có hệ số tương quan biến - biến tổng là 0.193 < 0.3. Do đó, YD1 bị loại khỏi thang đo nghiên cứu và không sử dụng cho các bước tiếp theo.

Kết quả EFA lần hai cho thấy, tất cả các chỉ báo đều thỏa mãn. Thang đo có độ tin cậy cao. Kết quả lần 2 cho thấy, với 21 chỉ báo ban đầu, có 1 chỉ báo bị loại, còn 20 chỉ báo tiếp tục được sử dụng (bảng 2).

4.1.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được sử dụng nhằm rút gọn dữ liệu và xác định cấu trúc ẩn trong bộ dữ liệu. Trong đó, các bước kiểm tra độ phù hợp của dữ liệu thông qua KMO and Bartlett's Test, đánh giá phương sai giải thích bằng bảng Total Variance Explained và nhóm các biến qua bảng Rotated Component Matrix đóng vai trò then chốt trong việc xác định các yếu tố chính.

Kết quả kiểm định KMO đạt 0.841, cao hơn ngưỡng 0.7, cho thấy dữ liệu đủ phù hợp để thực hiện phân tích nhân tố. Bartlett's Test có giá trị Sig. = 0.000 (< 0.05), khẳng định rằng ma trận tương quan giữa các biến là khác biệt có ý nghĩa thống kê. Điều này cho phép tiếp tục phân tích nhân tố với dữ liệu hiện tại. Bảng này cho thấy ba thành phần chính với Eigenvalue lớn hơn 1, đã giải thích tổng cộng

61.344% phương sai của dữ liệu, vượt mức yêu cầu tối thiểu là 50%.

Hình 1 nhấn mạnh sự khác biệt trong các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc (YD) của bác sĩ tại các bệnh viện công lập ở Hà Nội. Mỗi nhóm biến (ML, HT, CS) có xu hướng đóng góp vào một nhân tố riêng biệt, đồng thời có mối quan hệ tương đối chặt chẽ trong từng nhóm.

Ma trận xoay (Rotation) giúp nhóm các biến theo ba yếu tố rõ ràng:

Yếu tố 1: Tập trung vào các biến liên quan đến hình thức trả lương (HT5, HT4, HT2, HT3, HT1) với hệ số tải lớn (> 0.7), phản ánh đặc điểm hình thức trả lương.

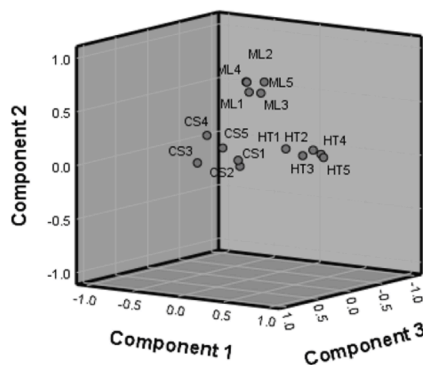
Yếu tố 2: Bao gồm các biến về mức lương (ML4, ML2, ML5, ML1, ML3) và biến CS6, đại diện cho các yếu tố liên quan đến chính sách lương.

Yếu tố 3: Nhóm các biến liên quan đến chính sách tăng lương (CS3, CS5, CS4, CS2, CS1), đặc biệt CS3 và CS5 có hệ số tải mạnh nhất. Biến quan sát CS6 tại lên cả 3 nhóm nhân tố và chênh lệch hệ số tải nhỏ hơn 0.2. Do đó CS6 bị loại khỏi mô hình nghiên cứu và không được sử dụng trong các bước tiếp theo.

Sau phân tích nhân tố khám phá, 19 biến quan sát đảm bảo độ tin cậy và sử dụng cho các bước tiếp theo.

4.2. Phân tích tương quan

Bảng hệ số tương quan giữa các biến thể hiện mối quan hệ tuyến tính giữa các khía cạnh quan trọng của nghiên cứu, bao gồm: mức lương (ML), hình thức trả lương (HT), chính



(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS)

Hình 1: Biểu đồ thành phần chính trong không gian xoay

Bảng 3: Bảng ma trận nhân tố xoay

| | Nhân tố | | |
|-----|---------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| HT5 | .904 | | |
| HT4 | .858 | | |
| HT2 | .804 | | |
| HT3 | .679 | | |
| HT1 | .579 | | |
| ML4 | | .769 | |
| ML2 | | .767 | |
| ML5 | | .753 | |
| ML1 | | .694 | |
| ML3 | | .673 | |
| CS3 | | | .802 |
| CS5 | | | .730 |
| CS2 | | | .683 |
| CS4 | | | .679 |
| CS1 | | | .635 |

Phương pháp trích xuất: Phân tích thành phần chính.

Phương pháp xoay: Varimax với chuẩn hóa Kaiser.

a. Xoay hội tụ trong 5 lần lặp.

(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS)

Bảng 4: Hệ số tương quan giữa các biến

| | | ML | HT | CS | YD |
|----|--------------------|---------|--------|--------|---------|
| ML | Tương quan Pearson | 1 | .427** | .476** | -.483** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 |
| HT | Tương quan Pearson | .427** | 1 | .452** | .389** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 |
| CS | Tương quan Pearson | .476** | .452** | 1 | .439** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 |
| YD | Tương quan Pearson | -.483** | .389** | .439** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 |

** . Hệ số tương quan có ý nghĩa ở mức 0,01 (2 đầu)

(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS)

sách tăng lương (CS), và ý định làm việc (YD). Phân tích hệ số tương quan Pearson giúp đánh giá mức độ liên kết giữa các biến và kiểm tra tính phù hợp của mô hình.

Mỗi quan hệ giữa các biến có sự khác nhau nhưng về cơ bản, các biến mức lương, hình thức trả lương và chính sách tăng lương có mối tương quan chặt chẽ đến ý định nghỉ việc của bác sĩ. Cụ thể:

Đối với mức lương và ý định nghỉ việc: Hệ số tương quan Pearson là -0.483 (Sig. < 0.01) cho thấy mối quan hệ tích cực và mạnh nhất so với các biến còn lại nhưng là mối quan hệ nghịch chiều. Điều này ngụ ý rằng khi mức lương không đáp ứng kỳ vọng hoặc không tương xứng với năng lực và công sức của bác sĩ, khả năng gia tăng ý định nghỉ việc là rất cao. Mức độ hài lòng với lương bổng đóng vai trò quan trọng, do đó cần ưu tiên giải quyết vấn đề này để giữ chân nhân sự.

Đối với hình thức trả lương và ý định nghỉ việc: Hệ số tương quan Pearson là 0.389 (Sig. < 0.01) chỉ ra mối quan hệ tích cực nhưng yếu hơn mức lương. Điều này cho thấy rằng các yếu tố như sự minh bạch, công bằng trong cách thức trả lương (ví dụ: theo năng lực, thâm niên, hay theo hiệu suất) có ảnh hưởng đến ý định nghỉ việc, nhưng không mạnh bằng chính mức lương thực tế. Nếu hình thức trả lương gây ra cảm giác bất công, bác sĩ có thể cảm thấy không hài lòng và muốn rời bỏ công việc.

Đối với chính sách tăng lương và ý định nghỉ việc: Hệ số tương quan Pearson là 0.439 (Sig. < 0.01), cho thấy mối quan hệ tích cực và khá rõ rệt. Kết quả này nhấn mạnh rằng chính sách tăng lương không hợp lý, như thiếu sự điều chỉnh thường xuyên hoặc không đủ phản ánh sự cống hiến và đóng góp, có thể làm tăng ý định nghỉ việc. Bác sĩ cần nhìn thấy tiềm năng cải thiện thu nhập theo thời gian để cảm thấy gắn bó hơn với công việc.

4.3. Hồi quy tuyến tính

Kết quả từ bảng Model Summary cho thấy hệ số xác định (R Square) đạt giá trị 0.631, nghĩa là 63.1% sự biến thiên của biến phụ thuộc (YD - Ý định nghỉ việc của bác sĩ) được giải thích bởi các biến độc lập bao gồm ML (Mức lương), HT (Hình thức trả lương) và CS

(Chính sách tăng lương). Giá trị R bình phương hiệu chỉnh là 0.615, thể hiện tính giải thích của mô hình đã được điều chỉnh, loại bỏ ảnh hưởng của số lượng biến. Điều này chứng tỏ mô hình có khả năng giải thích tốt mối quan hệ giữa các biến. Độ lệch chuẩn của ước lượng (Std. Error of the Estimate) là 0.56176, cho thấy sai số dự đoán tương đối thấp, góp phần khẳng định sự phù hợp của mô hình với dữ liệu. Bên cạnh đó, chỉ số Durbin-Watson đạt giá trị 2.090, nằm trong khoảng lý tưởng từ 1.5 đến 2.5, cho thấy không có hiện tượng tự tương quan trong phần dư. Điều này chứng minh rằng các giả định cơ bản của mô hình hồi quy tuyến tính đã được đảm bảo. Với những kết quả này, có thể kết luận rằng mô hình hồi quy có độ tin cậy cao và các biến độc lập ML, HT, và CS đóng vai trò quan trọng trong việc giải thích ý định nghỉ việc của bác sĩ tại các bệnh viện công lập ở Hà Nội.

Bên cạnh đó, biến ML (Mức lương) có hệ số hồi quy chuẩn hóa (Beta) là 0.373 và có ý nghĩa thống kê (Sig.) ở mức 0.036 (<0.05). Điều này cho thấy mức lương có ảnh hưởng đáng kể và tích cực đến ý định nghỉ việc (YD), nghĩa là khi mức lương tăng, ý định nghỉ việc có xu hướng giảm. Biến HT (Hình thức trả lương) cũng có ý nghĩa thống kê (Sig. = 0.000) với hệ số Beta là 0.166, cho thấy tác động tích cực nhưng ở mức yếu hơn so với mức lương. Trong khi đó, biến CS (Chính sách tăng lương) có hệ số Beta là 0.320 với Sig. = 0.001 < 0.05, cho thấy chính sách tăng lương là yếu tố ảnh hưởng mạnh thứ hai trong 3 nhân tố.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy mức lương là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến ý định nghỉ việc của bác sĩ tại các bệnh viện công lập ở Hà Nội, tiếp theo là chính sách tăng lương. Hình thức trả lương cũng có tác động đáng kể trong mô hình này. Do đó, các bệnh viện cần tập trung cải thiện mức lương, chính sách tăng lương và hình thức trả lương để giảm thiểu ý định nghỉ việc, qua đó nâng cao sự ổn định và hiệu quả trong đội ngũ bác sĩ.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Bàn luận về kết quả nghiên cứu

Kết quả phân tích hồi quy đã làm sáng tỏ mối quan hệ giữa các yếu tố mức lương (ML),

Bảng 5: Hệ số hồi quy

| | Mô hình | Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa | | Hệ số hồi quy chuẩn hóa | T | Sig. |
|---|-----------|------------------------------|--------------|-------------------------|-------|------|
| | | B | Sai số chuẩn | Beta | | |
| 1 | (Hằng số) | 1.692 | .249 | | 6.800 | .000 |
| | ML | -.337 | .075 | -.373 | 2.124 | .036 |
| | HT | .159 | .077 | .166 | 4.362 | .000 |
| | CS | .306 | .083 | .320 | .932 | .001 |

a. Biến phụ thuộc: YD

(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS)

hình thức trả lương (HT), chính sách tăng lương (CS) và ý định nghỉ việc (YD) của bác sĩ. Trong đó, mức lương có tác động ngược chiều mạnh nhất đến ý định nghỉ việc, thể hiện qua hệ số Beta chuẩn hóa là -0.373. Điều này cho thấy, khi mức lương tăng, ý định nghỉ việc của bác sĩ giảm đi rõ rệt. Đây là một phát hiện phù hợp với thực tế rằng thu nhập đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cuộc sống và tạo động lực làm việc, đặc biệt trong ngành y tế vốn có áp lực công việc lớn. Việc cải thiện mức lương không chỉ giúp giảm ý định nghỉ việc mà còn củng cố sự gắn bó lâu dài của bác sĩ với bệnh viện.

Ngoài mức lương, hình thức trả lương cũng cho thấy vai trò đáng kể với hệ số Beta chuẩn hóa là 0.166. Dù tác động của yếu tố này không mạnh bằng mức lương, nhưng ý nghĩa của nó không thể bỏ qua. Hình thức trả lương công bằng, minh bạch giúp giảm cảm giác bất công trong bệnh viện, từ đó giảm ý định nghỉ việc. Thực tế tại các bệnh viện công lập cho thấy, bác sĩ thường quan tâm đến việc trả lương dựa trên năng lực và hiệu quả làm việc, thay vì các yếu tố chủ quan. Vì vậy, cải thiện cơ chế trả lương có thể là một giải pháp thực tiễn để nâng cao sự hài lòng trong công việc.

Chính sách tăng lương có hệ số Beta chuẩn hóa là 0.320, thể hiện mức độ tác động lớn thứ hai trong số các yếu tố. Điều này cho thấy các chính sách tăng lương định kỳ, rõ ràng và hợp lý có thể đóng vai trò như một động lực giúp bác sĩ duy trì sự gắn bó với bệnh viện. Tuy nhiên, tác động của chính sách tăng

lương không thể thay thế vai trò của mức lương mà cần được thực hiện đồng thời để tạo hiệu quả toàn diện. Trong thực tế, những bệnh viện áp dụng các chính sách tăng lương phù hợp, dựa trên thâm niên hoặc thành tích của bác sĩ thường đạt được hiệu quả tốt hơn trong việc giữ chân nhân tài.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu khẳng định rằng mức lương là yếu tố quyết định quan trọng nhất, tiếp theo là chính sách tăng lương và hình thức trả lương. Để giảm ý định nghỉ việc của bác sĩ, các bệnh viện cần tập trung xây dựng mức lương cạnh tranh, đảm bảo trả lương công bằng, đồng thời áp dụng chính sách tăng lương minh bạch và hợp lý. Những cải thiện này không chỉ giúp giữ chân bác sĩ mà còn góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội.

5.2. Một số khuyến nghị

Tăng mức lương hàng tháng cho bác sĩ để đảm bảo mức sống trên địa bàn thành phố, cũng như mặt bằng tiền lương, thu nhập đảm bảo sự cạnh tranh với các bệnh viện công và bệnh viện tư trên địa bàn. Điều này giúp thu hút và giữ chân nhân tài trong ngành y tế.

Xây dựng hệ thống lương gắn liền với năng lực của bác sĩ. Trong đó, đối với các bệnh viện mới tự chủ một phần, khi xây dựng thu nhập tăng thêm cần gắn thu nhập tăng thêm với năng lực chuyên môn, học hàm, học vị và số lượng ca khám chữa bệnh và đánh giá từ bệnh nhân có thể là căn cứ để xác định lương.

Hình thức trả lương cần gắn với hiệu suất công việc: Thiết lập chương trình tính thu

nhập tăng thêm cho bác sĩ dựa trên kết quả khám chữa bệnh, sự hài lòng của bệnh nhân và hiệu quả điều trị. Điều này khuyến khích bác sĩ công hiến hơn trong công việc.

Chính sách tăng lương định kỳ: Đề xuất chính sách tăng lương định kỳ hàng năm hoặc theo từng giai đoạn, dựa trên hiệu suất làm việc và ngân sách của bệnh viện. Chính sách tăng lương cần có tiêu chí rõ ràng, mức tăng có sự khuyến khích, động viên bác sĩ đã có nhiều thành tích và cống hiến cho bệnh viện.

Phúc lợi và bảo hiểm: cải thiện các phúc lợi cho nhân viên y tế nói chung và các bác sĩ nói riêng như các khoản hỗ trợ nghỉ mát, tiền cho các ngày nghỉ lễ, tết, hiếu hỉ hoặc các chương trình cổ phần,... cũng góp phần giảm ý định nghỉ việc của bác sĩ bệnh viện công. ♦

Tài liệu tham khảo:

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In I. L. (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

Eneh, S. I., Nwekpa, K. C., & Udu, G. O. (2018). Salary Increase And Employee Productivity In Cement Manufacturing Companies In South-South, Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(10), 01-08.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Current research and implications for management. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.

Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. (2015). Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business, Economics and Management*, 3(2), 55-58.

Metcalf, B. (2008). Why has the British National Minimum Wage had little or no Impact on Employment. *Journal of Industrial Relations*, 50, 371-382.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfac-

tion and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 327-340.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.

Nawab, S., & Bhatti, K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2, 25-32.

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of management journal*, 24(3), 543-565.

Shields, J. (2007). *Managing employee performance and reward concepts, practices, strategies*. New York: Cambridge University Press.

Tươi, Đ. T., & Yên, Đ. T. (2021). *Giáo trình Nguyên lý tiền lương*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động.

Weldeyohannes, G. (2016). Compensation practice and teachers turnover intention in Tigray. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(9), 1372-1379.

Woods, L. (2017). How can salary influence a worker performance in an administration. Retrieved from www.work.chron/cansalary-influence-workers-performance-administration-25950.html.

Summary

The article analyzes the current situation regarding the impact of salary on doctors' intention to leave in public hospitals in Hanoi. The study utilizes secondary data from previous research and primary data collected through a survey of 150 doctors at 10 public hospitals in 2024 (with 138 valid responses). The results indicate that salary has a negative impact on doctors' intention to leave (with a highly reliable measurement scale). Based on this, the article proposes several recommendations for salary policy changes in public hospitals to reduce doctors' intention to resign, thereby playing an important role in retaining doctors for the public hospitals.