

## Các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu trong bệnh viện tại Thành Phố Hồ Chí Minh

### Factors affecting doctors' intention to continue working after retirement in the hospitals in Ho Chi Minh City

Phạm Thị Thúy Hằng<sup>1</sup>, Bùi Thị Ngọc Bé<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Bệnh viện Chợ Rẫy, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

<sup>2</sup>Trường Đại học Công nghệ Miền Đông, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

\*Tác giả liên hệ, Email: ngocebt@gmail.com

#### THÔNG TIN

#### TÓM TẮT

DOI:10.46223/HCMCOUJS.  
econ.vi.18.3.2128.2023

Ngày nhận: 26/12/2021

Ngày nhận lại: 19/05/2022

Duyệt đăng: 27/05/2022

Mã phân loại JEL:  
J260; M120; M310

Nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu xác định các yếu tố cùng mức độ ảnh hưởng đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu trong bệnh viện tại Thành phố Hồ Chí Minh và đề xuất một số hàm ý giúp cho các lãnh đạo bệnh viện có chương trình, chế độ chính sách phù hợp để khuyến khích các bác sĩ tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu. Nghiên cứu thực hiện qua hai giai đoạn là nghiên cứu định tính (phỏng vấn các chuyên gia: Ban giám đốc, lãnh đạo làm công tác nhân sự tại các bệnh viện) và nghiên cứu định lượng (khảo sát 200 bác sĩ trong độ tuổi nữ từ 50 đến 57 tuổi và nam từ 55 đến 62 tuổi tại các bệnh viện nội thành của Thành phố Hồ Chí Minh). Kết quả từ mô hình phương trình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần (SEM) đã chỉ ra rằng: có 04 yếu tố tác động trực tiếp đến ý định làm việc sau nghỉ hưu là công việc có ý nghĩa, sức khỏe, hỗ trợ trong công việc và đặc điểm công việc; trong đó, sức khỏe ảnh hưởng mạnh nhất và công việc có ý nghĩa là ảnh hưởng yếu nhất. Đồng thời, trong 02 yếu tố ảnh hưởng đến công việc có ý nghĩa thì điều kiện làm việc tác động mạnh hơn nhiều so với động lực thúc đẩy.

#### ABSTRACT

This study is conducted with the objectives to identify factors that are affecting the degree of doctors' intentions to continue working after retirement in the hospitals in Ho Chi Minh City and to suggest some managerial implications to help hospital leaders make programs, and policies appropriate to encourage doctors to continue working after retirement. The study is conducted through two phases which are qualitative research (experts interview method: Directors, leaders working in human resources at hospitals) and quantitative analysis (surveying 200 doctors aged 50 to 57 years old women and 55 to 62 years old men in inner hospitals in Ho Chi Minh City). Results from the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM) showed that: The factors of meaningful work, health, support at work, and job features directly affected the intention to continue working after retirement. In which, health has the strongest influence and meaningful work is the weakest. And of the two factors affecting meaningful work, working conditions have a much stronger impact than motivation.

#### Từ khóa:

bác sĩ sau khi nghỉ hưu;  
bệnh viện; tiếp tục làm  
việc; ý định

#### Keywords:

doctors after retirement;  
hospital; intentions to  
continue working; intention

## 1. Giới thiệu nghiên cứu

Ở nước ta, độ tuổi nghỉ hưu đối với nữ hiện nay là 55 tuổi và nam là 60 tuổi (Quốc hội, 2019). Theo số liệu thống kê mới nhất của Sở y tế Thành phố Hồ Chí Minh: số lượng nhân viên y tế nghỉ hưu tại các bệnh viện tại Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 là 405 nhân viên y tế nghỉ hưu trong đó có 88 bác sĩ nghỉ hưu (Chính phủ, 2019). Số lượng bác sĩ nghỉ hưu hàng năm như vậy làm giảm đi nguồn nhân lực quan trọng trong công tác khám chữa bệnh tại các bệnh viện. Do tính chất khẩn cấp của công tác khám chữa bệnh cứu người, đội ngũ y bác sĩ luôn túc trực để đảm bảo bệnh viện luôn có người làm việc 24/24 để kịp thời cứu chữa người bệnh. Bệnh viện muốn giữ những người bác sĩ về hưu có năng lực, có kinh nghiệm tiếp tục làm việc và gắn bó với bệnh viện, nhưng vì hoàn cảnh gia đình, sức khỏe, môi trường làm việc có nguy cơ lây nhiễm nên ban giám đốc bệnh viện cần phải tìm hiểu các yếu tố này để có thể mời họ tiếp tục làm việc ảnh hưởng đến ý định ở lại làm việc của họ (Trinh, 2019). Một số nghiên cứu ở nước ngoài như: Ozgen, Tuzlukaya, và Cigdemogle (2020); Peng (2017); Castro và cộng sự (2015); Bal, Jong, Jansen, và Bakker (2012); Hengel, Blatter, Geuskens, Koppes, và Bongers (2012) tìm hiểu về ý định tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu của người làm trong quân đội, điều dưỡng, người lao động trong các ngành công nghiệp/dịch vụ, công nhân xây dựng. Và tại Việt Nam, hiện nay chưa có đề tài nghiên cứu nào về ý định tiếp tục làm việc trong lĩnh vực y tế, cụ thể là bác sĩ. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm phát hiện các yếu tố tác động đến ý định tiếp tục làm việc của họ.

## 2. Cơ sở lý luận

Lý thuyết hành vi có kế hoạch (The Theory of Planning Behaviour - TPB) được khởi xướng bởi Ajzen (1991), là tiền đề ý định của một cá nhân để thực hiện nó. TPB gồm ba yếu tố chính: Thái độ, chuẩn mực chủ quan và kiểm soát hành vi nhận thức để dự đoán ý định hành vi với mức độ cao đối với nền tảng cơ bản của niềm tin về hành vi.

Làm việc sau khi nghỉ hưu là bước vào một công việc mới sau khi nghỉ hưu theo quy định và trở lại tham gia vào lực lượng lao động mới (Hiscott, 2013). Làm việc sau khi nghỉ hưu là trì hoãn việc nghỉ hưu hoặc chuyển từ công việc này sang công việc khác, bắt đầu khám phá các cơ hội việc làm khác vì nhà tuyển dụng đánh giá cao kinh nghiệm và kiến thức của người cao tuổi đang có và có thể sẵn sàng làm việc bán thời gian hoặc toàn thời gian hoặc làm việc theo từng giai đoạn khi nhà tuyển dụng có thể giảm giờ làm việc, khối lượng công việc hoặc trách nhiệm (Solem & ctg., 2014).

Ý định tiếp tục làm việc là ý định của một nhân viên để tiếp tục làm việc tại nơi làm việc hiện tại trên cơ sở lâu dài (Shacklock & Brunetto, 2011). Nó cũng được xem là cầu nối của việc làm trước và sau khi nghỉ hưu trong cùng một tổ chức, cùng ngành hoặc lĩnh vực liên quan đến nghề nghiệp (Wohrmann, Deller, & Wang, 2013; Wohrmann, Fasbender, & Deller, 2016).

Wang và Shi (2014) cho rằng những người về hưu có tham gia làm việc thì sẽ có sức khỏe thể chất và tâm lý, năng lực nhận thức tốt hơn so với những người về hưu không tham gia làm việc. Nếu sức khỏe của người cao tuổi tốt thì họ vẫn tiếp tục được làm việc mà họ thích (Hengel & ctg., 2012). Trong lĩnh vực y tế, nhân viên y tế phải làm việc với cường độ rất căng thẳng, cần mức độ chính xác cao khi tiếp xúc trực tiếp với bệnh nhân trong công tác khám và chữa bệnh. Mục đích để giảm những biến chứng trong y khoa và tai nạn nghề nghiệp xảy ra. Do đó, đòi hỏi họ phải có sức khỏe tốt cả tinh thần và thể chất thì ý định tiếp tục làm việc mới được thực hiện.

*H1: Sức khỏe có mối quan hệ tích cực đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu*

Đặc điểm công việc là cách thức mà các cách thức, nhiệm vụ có liên quan đến một loại các kết quả của tổ chức và cá nhân, các đặc điểm về nhiệm vụ và kiến thức sẽ ảnh hưởng đến thái độ hành vi của người lao động vì họ đề cập đến cách thức thực hiện công việc (Grant & ctg., 2017, được trích dẫn trong Alcover & Topa, 2019). Các yếu tố liên quan đến đặc điểm công việc như công việc nguy hiểm, thiếu chủ động trong công việc sẽ ảnh hưởng đến khả năng tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu (Hengel & ctg., 2012).

*H2: Đặc điểm công việc có mối quan hệ tích cực đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu*

Hỗ trợ trong công việc là một động lực lớn và mạnh mẽ để những người sau khi nghỉ hưu làm việc có lợi cho xã hội (Shacklock & Brunetto, 2011). Nếu môi trường xã hội nơi làm việc phù hợp để họ phát triển và gắn bó với công việc khi họ nhận thấy mức độ hỗ trợ trong công việc tại nơi làm việc là cao (Heponiemi & ctg., 2008). Hỗ trợ trong công việc gồm là sự ủng hộ của lãnh đạo và đồng nghiệp về tinh thần và vật chất rất quan trọng liên quan đến ý định tiếp tục làm việc của người lao động cao tuổi (Castro & ctg., 2015). Mitchell và Lee (2001) khẳng định các cá nhân hài lòng với mối quan hệ của họ tại nơi làm việc và trải nghiệm sự hỗ trợ trong công việc là yếu tố tích cực trong cuộc sống giúp họ duy trì điều này bằng cách tiếp tục làm việc ngay cả sau khi họ nghỉ hưu.

*H3: Hỗ trợ trong công việc có mối quan hệ tích cực đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu*

Điều kiện làm việc là môi trường làm việc và tất cả các tình huống ảnh hưởng đến người lao động tại nơi làm việc (Shacklock & Brunetto, 2011). Điều kiện làm việc của người lao động cao tuổi rất quan trọng. Nếu điều kiện làm việc không tốt thì ý định tiếp tục làm việc của người lao động cao tuổi sẽ thấp (Micheel, Roloff, & Wickenheiser, 2010). Đối với ngành y tế là ngành có đặc điểm riêng biệt về điều kiện làm việc tiếp xúc thường xuyên với tia, vi sinh vật, máu, dịch tiết của bệnh nhân, ... nguy cơ lây nhiễm cao; cường độ làm việc và tinh thần trách nhiệm cũng phải cao. Do đó, các nghiên cứu trước đây nói lên mối quan hệ giữa các loại điều kiện làm việc bất lợi thì không có ý định tiếp tục làm việc và ngược lại nếu như điều kiện làm việc thuận lợi và có sự hỗ trợ thì bác sĩ sau khi nghỉ hưu sẽ có ý định tiếp tục làm việc sẽ cao hơn (Peng, 2017).

*H4: Điều kiện làm việc có mối quan hệ tích cực đến công việc có ý nghĩa*

Động lực thúc đẩy trở nên đặc biệt quan trọng đối với người lao động cao tuổi. Họ cố gắng để đạt được sự tôn trọng và quý trọng từ người khác, muốn duy trì địa vị và uy tín của họ. Động lực để người về hưu tiếp tục làm việc liên quan đến đáp ứng nhu cầu của bản thân về lòng tự trọng, giá trị bản thân, cảm giác tự hào; đáp ứng nhu cầu liên quan đến xã hội để được tương tác với những người khác, được người khác đánh giá tích cực về công tác giảng dạy, truyền đạt kiến thức và kỹ năng cho những người trẻ tuổi hơn (Arpaci, 2016). Động lực thúc đẩy là mục tiêu tạo động lực giúp mọi người duy trì mối quan hệ xã hội và được những phần thưởng thú vị từ các mối quan hệ này (Barrick, Mount, & Li, 2013). Những người có sự gắn bó với công việc thì sẽ có động lực cao để tiếp tục làm việc mặc dù họ đã đến tuổi nghỉ hưu (Topa, Moriano, Depolo, Alcover, & Morales, 2009).

*H5: Động lực thúc đẩy có mối quan hệ tích cực đến công việc có ý nghĩa*

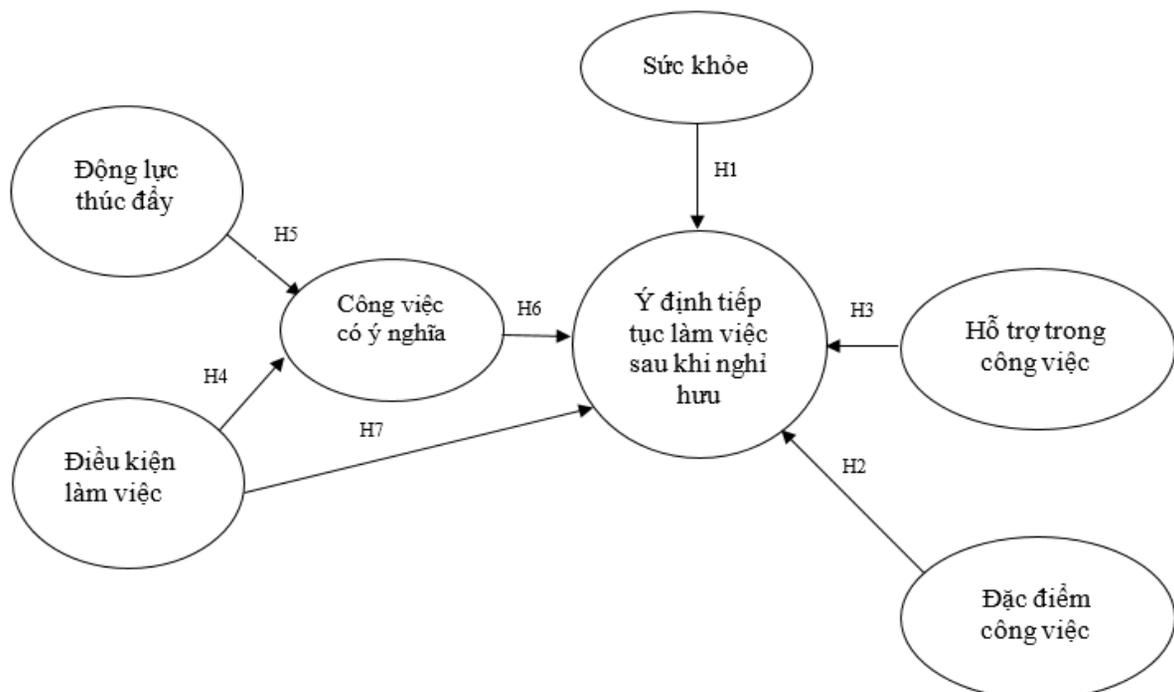
Công việc có ý nghĩa được định nghĩa trên ba khía cạnh: Ý nghĩa tích cực trong công việc mang tính chủ quan của một người nào đó; qua công việc thực hiện để đánh giá mức độ công việc mang lại ý nghĩa gì cho sự phát triển của cá nhân, xã hội và thế giới; tạo ra động lực và niềm tin khi một người làm việc tích cực thì nó cũng tác động tích cực đến người khác (Steger, Dik, & Duffy, 2012, được trích dẫn trong Tong, 2018). Công việc có ý nghĩa góp phần tạo ra hiệu quả cao trong công việc và tổ chức cũng được hưởng lợi ích từ điều này, họ đặt toàn tâm toàn ý cho công việc và họ cảm thấy hạnh phúc khi được làm việc này, điều này thúc đẩy nhân viên gắn bó với tổ chức để tiếp tục làm việc (Steger & ctg., 2012). Nhân viên y tế cho rằng công việc của ngành y rất quan trọng đối với họ, được coi trọng và đánh giá cao bởi những người khác do đó họ cảm thấy yêu công việc của mình hơn và sẽ gắn bó với công việc này (Tong, 2018).

*H6: Công việc có ý nghĩa có mối quan hệ tích cực đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu*

Các nghiên cứu trước đây nói lên mối quan hệ giữa các loại điều kiện làm việc bất lợi thì không có ý định tiếp tục làm việc và ngược lại nếu như điều kiện làm việc thuận lợi và có sự hỗ trợ thì người lao động cao tuổi sẽ có ý định tiếp tục làm việc sẽ cao hơn (Peng, 2017). Điều kiện làm việc là yếu tố tác động mạnh mẽ và quyết định kéo dài thời gian lao động sau khi nghỉ hưu (Anxo, Ericson, & Herbert, 2019). Điều kiện làm việc bất lợi như tiếng ồn, hóa chất, công việc căng thẳng, ... ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động và ý định tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu (Welfare, 2009, được trích dẫn trong Parker, Andel, Nilsen, & Kareholt, 2013).

*H7: Điều kiện làm việc có mối quan hệ tích cực đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu*

Yếu tố tài chính được đề cập trong một vài nghiên cứu có liên quan nhưng kết quả phỏng vấn chuyên gia không đồng ý đưa vào mô hình nghiên cứu vì đặc thù của ngành.



**Hình 1.** Mô hình nghiên cứu

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính bằng cách phỏng vấn các chuyên gia gồm: hai chuyên gia là lãnh đạo bệnh viện, năm chuyên gia làm công tác nhân sự của bệnh viện và ba bác sĩ đang làm việc tại các bệnh viện. Nhóm mười chuyên gia này trong độ tuổi trước khi nghỉ hưu hai năm đến sau nghỉ hưu hai năm (Nữ từ 50 đến 57 tuổi, nam từ 55 đến 62 tuổi).

Bảng câu hỏi được gửi đến các bác sĩ trong độ tuổi trước khi nghỉ hưu 05 năm đến sau khi nghỉ hưu 02 năm qua email với phương pháp chọn mẫu phi xác suất và dừng lại khi số lượng mẫu thu về được 200 thông qua công cụ khảo sát Google Forms.

Các biến quan sát được đo lường trên thang đo Likert 5 mức độ từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý).

#### Bảng 1

Thang đo ý định tiếp tục làm việc (YD)

Mã	Thang đo gốc	Nguồn	Thang đo điều chỉnh
YD1	<i>I intend to continue working in my current organization after retirement</i> Tôi dự định tiếp tục làm việc trong tổ chức hiện tại của mình sau khi nghỉ hưu	Peng (2017)	Tôi dự định tiếp tục làm việc tại khoa hiện tại của mình sau khi nghỉ hưu
YD2	<i>After I retire, I hope to work a limited number of paid hours in the same place I work now</i> Sau khi tôi nghỉ hưu, tôi hy vọng được làm việc bán thời gian và được trả lương theo thời gian làm việc thực tế		Sau khi tôi nghỉ hưu, tôi hy vọng được làm việc bán thời gian và được trả lương thỏa đáng
YD3	<i>I expect to continue working for my current organization as long as possible</i> Tôi mong đợi sẽ tiếp tục làm việc cho tổ chức hiện tại của mình càng lâu càng tốt		Tôi mong đợi sẽ tiếp tục làm việc tại bệnh viện tôi đang làm sau khi nghỉ hưu càng lâu càng tốt
YD4	<i>Barring unforeseen circumstances, I would remain in my current organization indefinitely</i> Ngoại trừ những trường hợp không lường trước được, tôi muốn ở lại tổ chức hiện tại làm việc vô thời hạn		Ngoại trừ những trường hợp không lường trước được, tôi vẫn muốn ở lại tại khoa đang làm việc vô thời hạn
YD5	<i>If the organization asked me to return to work for it after my entry to retirement</i> Nếu tổ chức yêu cầu, tôi sẽ trở lại làm việc sau khi nghỉ hưu	Wohrmann và cộng sự (2013)	Nếu bệnh viện yêu cầu, tôi sẽ trở lại làm việc sau khi nghỉ hưu

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu

**Bảng 2**

Thang đo “Sức khỏe” (SK)

Mã	Thang đo gốc	Nguồn	Thang đo điều chỉnh
SK1	<i>I am very satisfied with my health</i> Tôi rất hài lòng với sức khỏe của tôi	Peng (2017)	Tôi rất hài lòng với sức khỏe hiện tại của tôi
SK2	<i>My health is better than most people of my age</i> Sức khỏe của tôi tốt hơn những người bạn cùng tuổi		Sức khỏe của tôi tốt hơn những đồng nghiệp cùng tuổi với tôi
SK3	<i>My health is very good</i> Sức khỏe của tôi rất tốt		Sức khỏe của tôi được đánh giá rất tốt
SK4	<i>Any physical disorder</i> Tôi không mắc các bệnh rối loạn thể chất	Have, Dorsselaer, và Graaf (2014)	Tôi không mắc các bệnh rối loạn thể chất
SK5	<i>I really get sick</i> Tôi rất ít khi bị bệnh		Tôi rất ít khi bị bệnh

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu

**Bảng 3**

Thang đo “Đặc điểm công việc” (DCV)

Mã	Thang đo gốc	Nguồn	Thang đo điều chỉnh
DCV1	<i>In my work, I have had the opportunity to pass on my knowledge, my skills to the next generation</i> Trong công việc, tôi đã có cơ hội truyền lại kiến thức của mình cho thế hệ sau	Peng (2017)	Trong công việc, tôi đã có cơ hội truyền lại kiến thức, kỹ năng của mình cho thế hệ bác sĩ sau này
DCV2	<i>The job requires me to monitor a great deal of information</i> Công việc đòi hỏi tôi phải theo dõi rất nhiều thông tin	Morgeson và cộng sự (2006), được trích dẫn trong Wohrmann và cộng sự (2013)	Công việc của một bác sĩ đòi hỏi tôi phải theo dõi và cập nhật thông tin, kiến thức chuyên môn nhiều
DCV3	<i>The job involves the use of complex equipment or technology</i> Công việc liên quan đến sử dụng thiết bị hoặc khoa học công nghệ cao		Công việc bác sĩ thường xuyên sử dụng các thiết bị y tế tiên tiến và hiện đại để phục vụ công tác khám chữa bệnh
DCV4		Kết quả nghiên cứu định tính	Công việc của bác sĩ theo những chuyên khoa khác nhau, có đặc thù và đặc điểm riêng
DCV5	<i>In my work, I have had the opportunity to share my skills with younger colleagues</i> Trong công việc, tôi đã có cơ hội chia sẻ những kỹ năng của mình với các đồng nghiệp trẻ hơn	Morgeson và cộng sự (2006), được trích dẫn trong Wohrmann và cộng sự (2013)	Trong công việc, tôi đã có cơ hội chia sẻ những kỹ năng của mình với các bác sĩ trẻ tuổi hơn

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu

**Bảng 4**

Thang đo “Hỗ trợ trong công việc” (HT)

Mã	Thang đo gốc	Nguồn	Thang đo điều chỉnh
HT1	<i>I have the opportunity to develop close friendships in my job</i> Tôi có cơ hội phát triển tình bạn thân thiết trong công việc của tôi	Morgeson và cộng sự (2006), được trích dẫn trong Wohrmann và cộng sự (2013)	Tôi có cơ hội mở rộng mối quan hệ với đồng nghiệp trong công việc của tôi
HT2	<i>People I work with take a personal interest in me</i> Đồng nghiệp làm việc với tôi đều quan tâm đến tôi		Các bác sĩ trong khoa tôi đang làm việc luôn quan tâm và giúp đỡ tôi
HT3	<i>My supervisor is concerned about the welfare of the people that work for him/her</i> Người quản lý của tôi quan tâm đến phúc lợi của những người làm việc cho anh ấy/cô ấy		Người quản lý của tôi quan tâm đến sức khỏe, phúc lợi của tất cả các nhân viên
HT4	<i>People I work with are friendly</i> Đồng nghiệp của tôi rất thân thiện		Đồng nghiệp của tôi rất thân thiện
HT5	<i>I receive a great deal of information from my manager and coworkers about my job performance</i> Tôi nhận được nhiều thông tin từ người quản lý của tôi và đồng nghiệp về hiệu suất công việc của tôi		Tôi nhận được nhiều thông tin từ người quản lý của tôi và đồng nghiệp về hiệu suất công việc của tôi
HT6		Kết quả nghiên cứu định tính	Người quản lý đã hỗ trợ tôi về chính sách tiền lương, thưởng, ...

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu

**Bảng 5**

Thang đo “Điều kiện làm việc” (DK)

Mã	Thang đo gốc	Nguồn	Thang đo điều chỉnh
DK1	<i>The job has a low risk of accident</i> Công việc ít gặp rủi ro tai nạn	Micheel và cộng sự (2010)	Công việc của tôi ít gặp rủi ro và tai nạn
DK2	<i>The job takes place in an environment free from health hazards (e.g., chemicals, fumes, etc.)</i> Công việc thực hiện trong môi trường không nguy hiểm cho sức khỏe (hóa chất, khói, ...)		Công việc của tôi thực hiện trong môi trường không nguy hiểm cho sức khỏe (hóa chất, khói, ...)

Mã	Thang đo gốc	Nguồn	Thang đo điều chỉnh
DK3	<i>The climate at the work place is comfortable in terms of temperature and humidity</i> Không khí tại nơi làm việc rất thoáng đãng với độ ẩm và nhiệt độ tốt	King và cộng sự (2016), được trích dẫn trong Peng (2017)	Không khí tại nơi làm việc rất thoáng đãng
DK4	<i>I wanted to feel secure before others</i> Tôi muốn có cảm giác an toàn trước những người khác		Tôi muốn có cảm giác an toàn trước những đồng nghiệp khác
DK5		Kết quả nghiên cứu định tính	Yếu tố dịch bệnh sẽ ảnh hưởng đến tâm lý, đe dọa đến sức khỏe và sự an toàn của tôi

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu

### Bảng 6

Thang đo “Công việc có ý nghĩa” (CV)

Mã	Thang đo gốc	Tác giả	Thang đo điều chỉnh
CV1	<i>The work I do serves a greater purpose</i> Công việc tôi làm phục vụ cho một mục đích lớn hơn	Peng (2017)	Công việc bác sĩ của tôi phục vụ cho một mục đích lớn hơn
CV2	<i>I understand how my work contributes to my life's meaning</i> Tôi hiểu rằng công việc của tôi có ý nghĩa như thế nào trong cuộc sống của tôi		Tôi hiểu rằng công việc bác sĩ của tôi có ý nghĩa như thế nào trong cuộc sống của tôi
CV3	<i>I view my work as contributing to my personal growth</i> Công việc của tôi góp phần vào sự phát triển của cá nhân tôi		Công việc bác sĩ của tôi góp phần vào sự phát triển của cá nhân tôi
CV4	<i>My work helps me make sense of the world around me</i> Công việc của tôi giúp tôi hiểu được thế giới xung quanh		Ngành y giúp tôi hiểu được thế giới xung quanh
CV5	<i>My work helps me better understand myself</i> Công việc của tôi giúp tôi hiểu rõ về bản thân mình hơn		Công việc bác sĩ của tôi giúp tôi hiểu rõ về sức khỏe của tôi

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu

**Bảng 7**

Thang đo “Động lực thúc đẩy” (ĐL)

Mã	Thang đo gốc	Tác giả	Thang đo điều chỉnh
DL1	<i>Being able to say what they have to say to the boss face-to-face, even to the CEO</i> Tôi có thể nói chuyện trực tiếp với sếp, thậm chí với CEO	Claes và Heymans (2008)	Tôi có thể nói chuyện trực tiếp với lãnh đạo khoa, thậm chí với giám đốc
DL2	<i>The fact that you are respected for your age, your knowledge, and that you are not pushed away in a corner to spend the rest of your working days there</i> Tôi được tôn trọng về tuổi tác, kiến thức, và không bị tách biệt so với những người khác		Tôi được tôn trọng về tuổi tác, về kiến thức, và không bị cô lập khi làm việc nhóm
DL3			Tôi đã có thâm niên công tác trong ngành y rất lâu đó là động lực để tôi tiếp tục làm việc
DL4	<i>I expend a lot of effort developing a reputation as someone who is easy to get along with</i> Tôi đã nỗ lực rất nhiều để trở thành một người dễ kết thân	Peng (2017)	Tôi đã cố gắng rất nhiều để trở thành một bác sĩ có mối quan hệ tốt với mọi người
DL5	<i>I find it important to have opportunities to share my skills with younger people</i> Tôi thấy điều quan trọng là có cơ hội chia sẻ kỹ năng với những người trẻ tuổi		Tôi thấy điều quan trọng nhất là có cơ hội chia sẻ kỹ năng, kinh nghiệm cho những sinh viên ngành y và bác sĩ trẻ
DL6	<i>I try hard to maintain my status in my interactions with others</i> Tôi cố gắng duy trì địa vị của mình trong mỗi quan hệ của tôi với người khác		Tôi cố gắng duy trì công việc của mình để có mối quan hệ tốt với các đồng nghiệp

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm nghiên cứu

**4. Kết quả nghiên cứu**

Với mẫu là 200 người tham gia thì người trả lời chủ yếu là nam giới (63.5%); bác sĩ điều trị cũng là người trả lời chính (54%), thấp nhất là các vị trí trong ban giám đốc (1.5%); trình độ Thạc sĩ/CKI/Bác sĩ nội trú trong mẫu khảo sát chiếm tỷ lệ cao nhất (48.5%) và thấp nhất là Phó giáo sư/Giáo sư (2.5%). Bên cạnh đó, dựa vào mối quan hệ của tác giả đang làm việc tại bệnh viện nên đối tượng khảo sát cũng chủ yếu là những người đang làm việc chưa nghỉ hưu (68.5%). Kết quả thống kê 37 biến quan sát cho thấy các biến quan sát được đánh giá phạm vi rộng từ mức 1 đến mức 5.

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha cho thang đo các khái niệm nghiên cứu trong mô hình trong Bảng 8 cho thấy tất cả các khái niệm nghiên cứu đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0.6 nên đạt được độ tin cậy.

**Bảng 8**

Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Tên khái niệm nghiên cứu	Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu bị loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến	Cronbach's Alpha
Sức khỏe - SK	SK1	17.17	4.711	0.792	0.903	<b>0.920</b>
	SK2	17.13	4.606	0.837	0.894	
	SK3	17.12	4.639	0.817	0.898	
	SK4	17.24	4.814	0.735	0.914	
	SK5	17.23	4.811	0.789	0.903	
Đặc điểm công việc - DCV	DCV1	12.52	2.985	0.744	0.866	<b>0.89</b>
	DCV2	12.55	2.912	0.831	0.834	
	DCV3	12.48	2.974	0.750	0.864	
	DCV4	12.45	3.063	0.720	0.875	
Hỗ trợ công việc - HT	HT1	22.04	6.235	0.774	0.945	<b>0.947</b>
	HT2	22.02	6.090	0.832	0.938	
	HT3	22.00	6.045	0.845	0.937	
	HT4	22.06	6.002	0.865	0.934	
	HT5	22.04	6.044	0.857	0.935	
	HT6	22.04	6.044	0.857	0.935	
Điều kiện làm việc - DK	DK1	17.70	4.513	0.731	0.892	<b>0.906</b>
	DK2	17.67	4.494	0.770	0.884	
	DK3	17.71	4.227	0.841	0.868	
	DK4	17.83	4.293	0.780	0.881	
	DK5	17.83	4.433	0.701	0.899	
Động lực thúc đẩy - DL	DL1	17.45	4.138	0.785	0.897	<b>0.916</b>
	DL2	17.43	4.136	0.795	0.895	
	DL3	17.42	4.133	0.791	0.896	
	DL4	17.47	4.180	0.773	0.899	
	DL5	17.52	4.191	0.776	0.899	
Công việc có ý nghĩa - CV	CV1	17.13	3.527	0.645	0.663	<b>0.755</b>
	CV2	17.25	3.927	0.562	0.698	
	CV3	17.19	4.687	0.298	0.780	
	CV4	17.10	3.859	0.600	0.685	
	CV5	17.32	3.724	0.519	0.715	

Tên khái niệm nghiên cứu	Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu bị loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến	Cronbach's Alpha
Ý định tiếp tục làm việc sau nghỉ hưu - YD	YD1	17.14	4.211	0.663	0.851	<b>0.871</b>
	YD2	17.17	4.122	0.689	0.845	
	YD3	17.06	3.972	0.715	0.838	
	YD4	17.06	3.982	0.723	0.836	
	YD5	17.06	3.976	0.689	0.845	

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng

Giá trị trung bình do đối tượng khảo sát đánh giá các nhân tố rút trích được thực hiện trong phần mềm SPSS sẽ được dùng làm cơ sở để đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu. Kết quả được thể hiện qua Bảng 9.

### Bảng 9

Mức độ quan trọng của các yếu tố

Yếu tố	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Xếp hạng
Sức khỏe	4.29	0.537	4
Đặc điểm công việc	4.19	0.444	6
Hỗ trợ trong công việc	4.42	0.450	1
Điều kiện làm việc	4.41	0.471	2
Động lực thúc đẩy	4.36	0.446	3
Công việc có ý nghĩa	4.27	0.422	5

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng

Qua kiểm định sự khác biệt bằng phương pháp Independent - Samples T Test và One-way Anova cho thấy, nhóm Phó giáo sư/Giáo sư tâm nhiều đến hỗ trợ trong công việc và điều kiện làm việc hơn các nhóm trình độ còn lại. Nhóm trình độ tiến sĩ là ít quan tâm đến hỗ trợ trong công việc và điều kiện làm việc nhất. Nhóm bác sĩ làm việc có thâm niên từ 10 - 15 năm đánh giá yếu tố Điều kiện làm việc quan trọng hơn các nhóm thâm niên còn lại. Theo liền sau là nhóm có thâm niên dưới 10 năm, trên 21 năm và từ 16 - 21 năm. Còn lại, không có sự khác biệt trong việc đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố giữa nam và nữ; giữa các nhóm trình độ học vấn, tình trạng việc làm, thâm niên và cấp bậc khác nhau.

Với 37 biến quan sát, qua kiểm định Cronbach's Alpha đã loại các biến DCV5, DL6 và còn lại 35 biến quan sát. Kết quả phân tích EFA cho 07 khái niệm với 35 biến quan sát (đã loại biến CV5, CV3 vì có hệ số tải nhỏ hơn 0.5), phép trích Principal Axis Factoring (PAF) có hệ số KMO = 0.881 (> 0.5), Chi-square = 5229, df = 528, kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig < 0.05) và phương sai trích hơn 67% (67.88). Do đó, phân tích EFA là phù hợp. Các hệ số tải nhân

tổ đều lớn hơn 0.5 và không có trường hợp biến nào cùng lúc tải lên cả hai nhân tố với hệ số tải gần nhau. Vì thế, các nhân tố đảm bảo được giá trị hội tụ và phân biệt khi phân tích EFA. Ngoài ra, không có sự xáo trộn các nhân tố, nghĩa là câu hỏi của nhân tố này không bị nằm lẫn lộn với câu hỏi của nhân tố kia. Nên sau khi phân tích nhân tố thì các nhân tố này được giữ nguyên, không bị tăng thêm hoặc giảm đi nhân tố.

Các thang đo cho 07 yếu tố trên được kiểm định lại thông qua phân tích nhân tố khẳng định CFA. Kết quả phân tích CFA cho 33 biến quan sát còn lại cho thấy hệ số Chi-square/df = 1.638 nhỏ hơn 3 nên được xem là chấp nhận được. Hệ số GFI chấp nhận được (0.813). Hệ số TLI (0.933), CFI (0.940) đều lớn hơn mức 0.9 đều tốt. Sai số Rmsea = 0.057 nhỏ hơn 0.08 nên cũng được xem là tốt. Phương sai trích (AVE) của các yếu tố đều lớn hơn 0.5 nên đạt được giá trị hội tụ. Độ tin cậy tổng hợp: Composite Reliability - CR của các biến đều lớn hơn 0.7 nên đạt được độ tin cậy. Tóm lại, qua phân tích CFA cho thấy mô hình phù hợp, các biến quan sát đảm bảo độ hội tụ, độ phân biệt, độ tin cậy và có phân phối chuẩn để có thể tiếp tục thực hiện các phân tích sâu hơn của nghiên cứu.

### Bảng 10

Mức độ giải thích biến thiên của các khái niệm nghiên cứu

			TSCCH	TSCH	P	R <sup>2</sup>	Giả thuyết	Kết quả
CV	<---	DL	0.301	0.229	0.001	0.40	H5	Chấp nhận
CV	<---	DK	0.736	0.518	***		H4	Chấp nhận
YD	<---	CV	0.092	0.148	0.047	0.602	H6	Chấp nhận
YD	<---	DK	0.117	0.132	0.11		H7	Bác bỏ
YD	<---	SK	0.343	0.442	***		H1	Chấp nhận
YD	<---	HT	0.165	0.176	0.004		H3	Chấp nhận
YD	<---	DCV	0.140	0.186	0.006		H2	Chấp nhận
TSCCH: Trọng số chưa chuẩn hóa								
TSCH: Trọng số chuẩn hóa								

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng

Bảng 10 cho thấy trọng số chuẩn hóa của các giả thuyết được chấp nhận đều mang dấu dương, chứng tỏ các biến tác động tích cực và điều này phù hợp với thiết kế nghiên cứu ban đầu của tác giả. Trong 02 yếu tố ảnh hưởng đến Công việc có ý nghĩa thì Điều kiện làm việc tác động mạnh hơn nhiều so với Động lực thúc đẩy vì trị tuyệt đối của trọng số hồi quy đã chuẩn hóa của Điều kiện làm việc là 0.518 lớn hơn 0.229. Hai yếu tố này tác động lên Công việc có ý nghĩa là 40% ( $R^2 = 0.4$ ). Hay nói cách khác, các biến độc lập này ảnh hưởng lên 40% sự biến thiên của biến Công việc có ý nghĩa. Có 05 yếu tố tác động đến Ý định làm việc sau nghỉ hưu là Công việc có ý nghĩa, Sức khỏe, Hỗ trợ trong công việc và Đặc điểm công việc. Trong đó, Sức khỏe ảnh hưởng mạnh nhất đến Ý định làm việc sau nghỉ hưu (trọng số hồi quy đã chuẩn hóa là 0.442) và Công việc có ý nghĩa là ảnh hưởng yếu nhất (trọng số hồi quy đã chuẩn hóa là 0.148). Bốn yếu tố này tác động lên Ý định làm việc sau nghỉ hưu với mức tác động lên 60.2% ( $R^2 = 0.602$ ).

## 5. Kết luận và hàm ý quản trị

### Hỗ trợ trong công việc

Hỗ trợ trong công việc được những người tham gia khảo sát đánh giá là yếu tố quan trọng nhất (4.42) trong các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiếp tục làm việc của các bác sĩ sau khi nghỉ hưu. Kết quả kiểm định giả thuyết cũng chấp nhận giả thuyết hỗ trợ trong công việc có ảnh hưởng đến ý định tiếp tục làm việc sau nghỉ hưu của bác sĩ. Điều này phù hợp với các nghiên cứu của tác giả Wohrmann và cộng sự (2013), Castro và cộng sự (2015), Ozgen và cộng sự (2020). Lãnh đạo bệnh viện nên đặt ra mục tiêu để các bác sĩ tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu phần đầu đạt được, không nên áp đặt cách thức thực hiện mà chỉ hỗ trợ khi cần thiết, để họ cảm nhận được sự tôn trọng trong công việc, sự công bằng và an tâm làm việc lâu dài, ... Thường xuyên đánh giá, kiểm tra qua các bảng khảo sát gửi định kỳ hàng quý đến nhân viên từng khoa, phòng để họ góp ý, bổ sung và đưa ra ý kiến hoàn thiện tốt hơn.

### Động lực thúc đẩy

Kết quả kiểm định giả thuyết cũng chấp nhận giả thuyết cho rằng động lực thúc đẩy có ảnh hưởng đến ý định tiếp tục làm việc sau nghỉ hưu của bác sĩ. Điều này phù hợp với nghiên cứu của tác giả Peng (2017). Lãnh đạo bệnh viện nên mời các bác sĩ có trình độ chuyên môn cao sau khi nghỉ hưu tiếp tục làm việc. Thường xuyên tổ chức các buổi hội thảo để các bác sĩ này được chia sẻ kinh nghiệm và có những ví dụ thực tế trong chuyên ngành mà họ đã đảm nhận để mọi người cùng học hỏi và rút kinh nghiệm chuyên môn, thứ hai là mời các bác sĩ sau khi nghỉ hưu làm tư vấn sức khỏe tại các phòng khám chuyên gia hoặc các phòng khám dịch vụ cao tại các bệnh viện nhằm nâng cao chất lượng trong khám chữa bệnh, nâng cao nguồn thu nhập cho bệnh viện.

### Sức khỏe

Kết quả nghiên cứu cũng khẳng định yếu tố sức khỏe có ảnh hưởng tích cực đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu. Điều này phù hợp với các nghiên cứu của Castro và cộng sự (2015), Hengel và cộng sự (2012), Have và cộng sự (2014). Lãnh đạo bệnh viện quan tâm đến việc khám sức khỏe định kỳ cho nhóm đối tượng ở lại làm việc sau khi nghỉ hưu này, bên cạnh đó thực hiện đúng theo luật lao động quy định không phân công họ tham gia trực và có chế độ nghỉ ngơi phù hợp. Và bổ sung thêm 12 ngày nghỉ phép có lương như những bác sĩ đang làm việc tại bệnh viện nhằm tái tạo sức lao động sau những ngày làm việc căng thẳng.

Yếu tố **điều kiện làm việc** được những người tham gia khảo sát đánh giá là quan trọng thứ hai trong các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tiếp tục làm việc của bác sĩ sau khi nghỉ hưu. Tuy nhiên, kết quả kiểm định giả thuyết lại bác bỏ và điều này không phù hợp với một số nghiên cứu trước đó. Các nghiên cứu sau thực hiện trong cùng lĩnh vực nên thiết kế lại cách thức khảo sát phù hợp hơn để thu được kết quả chính xác nhất cho nghiên cứu.

---

### Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Alcover, C. M., & Topa, G. (2019). Work characteristics, motivational orientations, psychological work ability and job mobility intentions of older workers. *Plos One*, 13(4), 1-24.
- Anxo, D., Ericson, T., & Herbert, A. (2019). Beyond retirement: Who stays at work after the standard age of retirement? *International Journal of Manpower*, 40(5), 917-938.

- Arpaci, I. (2016). Understanding and predicting students' intention to use mobile cloud storage services. *Computers in Human Behavior*, 58, 150-157.
- Bal, P. M., Jong, S. B. D., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: A multi-level study of the role of i-deals and unit climate. *Journal of Management Studies*, 49(2), 306-331.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132-153.
- Castro, J. F., Limonero, J. T., Olmedo, M. P. G., Serrano, R., López, V., & Rovira, T. (2015). Early retirement intention in workers from the industry and service sectors: Influence of the perception of benefits from retiring or from continuing to work. *Journal of Social Sciences*, 3(4), 77-88.
- Chính phủ. (2019). *TP.HCM đề xuất cho bác sĩ nghỉ hưu về làm tại trạm y tế được trả lương 9 triệu đồng/tháng [Ho Chi Minh City proposes for doctors after retirement to work at medical stations with a salary of 9 million VND/month]*. Truy cập ngày 10/10/2021 tại <https://vov.vn/xa-hoi/tin-24h/tphcm-de-xuat-cho-bac-si-nghi-huu-ve-lam-tai-tram-y-te-duoc-tra-luong-9-trieu-dongthang-post935588.vov>
- Claes, R., & Heymans, M. (2008). HR professionals' views on work motivation and retention of older workers: A focus group study. *Career Development International*, 13(2), 95-111.
- Have, M. T., Dorsselaer, S. V., & Graaf, R. D. (2014). Associations of work and health-related characteristics with intention to continue working after the age of 65 years. *European Journal of Public Health*, 25(1), 122-124.
- Hengel, K. M. O., Blatter, B. M., Geuskens, G. A., Koppes, L. L., & Bongers, P. M. (2012). Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 783-790.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vanska, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimaki, M., & Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occupational Medicine*, 58(6), 406-412.
- Hiscott, R. D. (2013). Determinants of post-retirement employment: Canadian evidence. *Canadian Journal of Career Development*, 12(2), 59-71.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Micheel, F., Roloff, J., & Wickenheiser, I. (2010). The impact of socioeconomic characteristics on older employees willingness to continue working in retirement age. *Comparative Population Studies*, 35(4), 128-145.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.
- Ozgen, M., Tuzlukaya, S. E., & Cigdemoglu, C. (2020). A phenomenological study of military retirees: Reasons for retirement and post-retirement employment in Turkish military staff. *Journal of Research in Emerging Markets*, 2(1), 62-78.

- Parker, V., Andel, R., Nilsen, C., & Kareholt, I. (2013). The association between mid-life socioeconomic position and health after retirement-exploring the role of working conditions. *Journal of Aging and Health, 25*(5), 863-881.
- Peng, Y. (2017). *Antecedents of older nurses' intentions to continue working in the same organization after retirement*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 của Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2019) [Law on Labor 45/2019/QH14 of the National Assembly of the Socialist Republic of Viet Nam (2019)]*. Truy cập ngày 10/10/2021 tại <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>
- Shacklock, K., & Brunetto, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review, 40*(2), 252-274.
- Shacklock, K., Brunetto, Y., & Nelson, S. (2009). The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 47*(1), 79-101.
- Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., Delange, A., Schaufeli, W., & Ilmarinen, J. (2014). To leave or not to leave: Retirement intentions and retirement behaviour. *Ageing and Society, 36*(2), 259-281.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work. *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice, 24*(2), 1-6.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C.-M., & Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior, 75*(1), 38-55.
- Trinh, H. T. T. (2019). *Xu thế già hóa dân số ở nước ta và vấn đề chăm sóc sức khỏe, sử dụng lao động người cao tuổi [The trend of population aging in our country and the problem of health care, the use of elderly workers]*. Hà Nội, Việt Nam: Tạp chí Cộng sản.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Reviews Psychol, 65*(2), 209-233.
- Wohrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2013). Outcome expectations and work design characteristics in post-retirement work planning. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 219-288.
- Wohrmann, A. M., Fasbender, U., & Deller, J. (2016). Using work values to predict post-retirement work intentions. *The Career Development Quarterly, 64*(2), 98-113.

