

**SỰ GẮN KẾT VỚI TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ
VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TẠI BỆNH VIỆN NHÂN ÁI – BÌNH PHƯỚC,
NĂM 2021**

TÓM TẮT

Nghiên cứu với mục tiêu đánh giá trạng sự gắn kết của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Nhân Ái. Phương pháp cắt ngang phân tích kết hợp nghiên cứu định lượng và định tính. Dữ liệu được thu thập từ 258 nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Nhân Ái. Kết quả thống kê tỷ lệ gắn kết chung 78.7%. Gắn kết dưới góc độ: Lòng trung thành 82,6%; Sự nỗ lực 86.4%; Lòng tự hào yêu mến tổ chức 86.4%. Qua phân tích cho mỗi tương quan cho thấy, có 5 yếu tố tương quan thuận với sự gắn kết là: Chính sách an sinh, Văn hóa bệnh viện, Môi trường làm việc, Cơ hội đào tạo & phát triển, Thu nhập. Phân tích định tính chỉ ra: Các yếu tố cần chú trọng cải thiện đó là yếu tố thuộc về Lãnh đạo trực tiếp (sự công bằng, sự tin tưởng, xử lý thông tin), yếu tố Thu nhập. Các yếu tố cần duy trì: Văn hóa bệnh viện, Chính sách an sinh và môi trường làm việc, Đào tạo & phát triển. Từ kết quả nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị nhằm giúp lãnh đạo bệnh viện cải thiện công tác quản trị nguồn lực để nâng cao sự gắn kết của nhân viên với bệnh viện.

***Từ khóa:** Sự gắn kết với tổ chức, Yếu tố ảnh hưởng, Bệnh viện Nhân Ái.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự gắn kết của nhân viên là yếu tố then chốt quyết định sự giúp ổn định và phát triển đối với các bệnh viện. Với mong muốn tìm hiểu thực trạng sự gắn kết của NVYT với bệnh viện và những yếu tố ảnh hưởng để tham mưu cho lãnh đạo cải thiện công tác quản trị nguồn lực để nâng cao sự gắn kết của nhân viên với bệnh viện, chúng tôi tiến hành nghiên cứu “Sự gắn kết với tổ chức của nhân viên y tế và các yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Nhân Ái – Bình Phước, năm 2021”. Nghiên cứu của chúng tôi được thực hiện nhằm: 1) Mô tả thực trạng sự gắn kết với tổ chức của nhân viên y tế tại Bệnh viện Nhân Ái; 2) Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế với Bệnh viện Nhân Ái- Bình Phước, năm 2021.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu cắt ngang kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu tại Bệnh viện Nhân Ái, xã Phú Văn, huyện Bù Gia Mập, tỉnh Bình Phước. Thời gian từ 01/8/2020 đến 31/10/2021.

Đối tượng nghiên cứu

Cán bộ nhân viên, người lao động làm việc tại Bệnh viện Nhân Ái có thời gian công tác tối

thiếu 01 năm, đồng ý tham gia nghiên cứu.

Cỡ mẫu, chọn mẫu

Mục tiêu nghiên cứu số 1(định lượng) Chọn mẫu toàn bộ đối với cỡ mẫu thu thập được 258 người. Mục tiêu số 2 (định tính) Chọn mẫu chủ đích. Tổng số 10 người, gồm: Phòng vấn sâu (PVS): Phó Giám đốc, Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, Trưởng phòng Điều dưỡng, Trưởng khoa điều trị (04 người); Thảo luận nhóm (TLN): Bác sĩ điều trị + Dược sĩ lâm sàng + Điều dưỡng - Kỹ thuật viên + Nhân viên hành chính (06 người).

Biến số/chỉ số/ nội dung/chủ đề nghiên cứu

Trong nghiên cứu này chúng tôi xây dựng khung lý thuyết bao gồm các biến số độc lập (02 nhóm): 1) Nhóm về cá nhân gồm: tuổi, giới, dân tộc, thâm niên công tác, trình độ học vấn, chuyên môn, vị trí làm việc, lãnh đạo quản lý, yếu tố người thân và nơi ở. 2) Nhóm về môi trường bệnh viện, gồm: tính chất công việc, cơ hội đào tạo & phát triển, Lãnh đạo, Thu nhập, khen thưởng và công nhận thành tích, Đồng nghiệp, Đặc điểm môi trường làm việc, Chính sách an sinh, Văn hóa bệnh viện. Biến phụ thuộc gồm 03 thành phần cấu thành (đánh giá sự gắn kết): 1) Lòng trung thành, 2) Sự nỗ lực cố gắng, 3) Lòng tự hào yêu mến tổ chức.

Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu

Trong nghiên cứu này tác giả chọn kỹ thuật lấy mẫu toàn bộ đối với mục tiêu nghiên cứu số 1 (định lượng), chọn mẫu có chủ đích với mục tiêu nghiên cứu số 2 (định tính). Công cụ thu thập là bộ câu hỏi soạn sẵn trên google form. Nhóm nghiên cứu được tập huấn phổ biến, giải thích cách đánh giá cho đối tượng nghiên cứu, gửi đường link đến những người tham gia nghiên cứu. Kết quả được thu thập sau đó làm sạch giữ liệu, mã hóa và tiến hành phân tích. Đối với PVS và TLN nhóm nghiên cứu soạn sẵn các câu hỏi phỏng vấn dự kiến lên lịch hẹn và tiến hành phỏng vấn. các cuộc phỏng vấn được giải thích kỹ và ghi âm để làm tư liệu cho luận văn.

Xử lý và phân tích số liệu

Trong nghiên cứu này chúng tôi xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS, sử dụng thống kê mô tả tần số, tỷ lệ phần trăm đối với biến định tính; Giá trị trung bình \pm độ lệch chuẩn đối với biến định lượng. Kiểm định khi bình phương với mức ý nghĩa 5% để xác định mối liên quan giữa đặc tính cá nhân, yếu tố môi trường bệnh viện với sự gắn kết, lượng giá mức độ liên quan bằng chỉ số OR (Odds ratio) với khoảng tin cậy CI95%. Xác định mối tương quan bằng mô hình hồi quy đa biến, phân tích các yếu tố ảnh hưởng bằng phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm.

Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được sự chấp thuận của Hội đồng đạo đức trường Đại học Y tế Công cộng thông qua (Văn bản chấp thuận số: 102/2021/YTCC-HD3 ngày 15/3/2021).

KẾT QUẢ

Đặc điểm chung của các đối tượng nghiên cứu

Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu được trình bày ở *Bảng 1*.

Bảng 1. Đặc điểm chung của các đối tượng nghiên cứu (n=258)

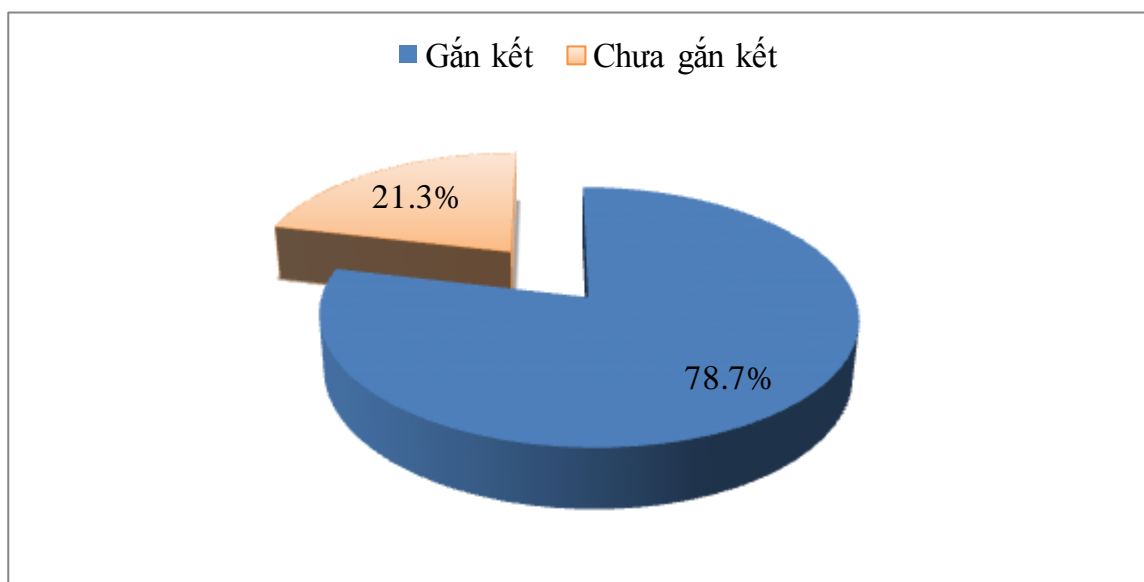
Thông tin của đối tượng nghiên cứu		Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Tuổi	Từ 24-35	150	58.1
	Trên 35	108	41.9
Giới	Nam	113	43.8
	Nữ	145	56.2
Dân tộc	Kinh	236	91.5
	Khác	22	8.5
Trình độ học vấn	Phổ thông trở xuống	16	6.2
	Trung cấp	34	13.2
	Cao đẳng	14	5.4
	Đại học	178	69
	Trên đại học	16	6.2
Thâm niên công tác	Từ 1- 9 năm	133	51.6
	10 năm trở lên	125	48.4
Chuyên môn chính	Bác sĩ	46	17.8
	Điều dưỡng-KTV	135	52.3
	Dược sĩ	11	4.3
	Khác	66	25.6
Vị trí công tác	Hành chính	61	23.6
	Lâm sàng	172	66.7
	Cận lâm sàng	25	9.7
Chức vụ	Lãnh đạo quản lý	36	14
	Nhân viên	222	86
Yếu tố người	Có người thân làm cùng	147	57
	Không có	111	43
Chỗ ở	Nhà công vụ	118	45.7
	Không ở nhà công vụ	140	54.3

Kết quả từ *Bảng 1* cho thấy độ tuổi trung bình 35.62, trong đó nữ giới chiếm ưu thế (56.2%). Đối tượng nghiên cứu đa phần là dân tộc kinh 236 người (91.5%). Đối tượng nghiên cứu có trình độ đại học và trên đại học chiếm đa số 194 người (75.2%). Thâm niên công tác ≤ 10 năm 133 người (51.6%). Chuyên môn: ĐD -KTV chiếm đa số 135 người (52.3%), bác sĩ 46 (17.8) dược sĩ 11 người (4.3%) còn lại là chuyên môn khác 66 người (25.6%). Về vị trí làm việc khối

hành chính 61 người (23.6%), khối lâm sàng và cận lâm sàng 197 người (76.4%). Lãnh đạo quản lý 36 người (14%). CBNV có người thân làm cùng tại bệnh viện 147 (57%), số người ở tại nhà công vụ bệnh viện 118 (45.7%).

Thực trạng sự gắn kết của NVYT với bệnh viện Nhân Ái

Sự gắn kết chung của NVYT: Được đo lường kết hợp bởi 3 yếu tố: Lòng trung thành, Sự nỗ lực cố gắng và Lòng tự hào. Với 9 biến quan sát, mức gắn kết được tính từ 36-45 điểm và chưa gắn kết là dưới 36 điểm. Mức độ gắn kết được trình bày ở *Biểu 1*



Biểu 1. Tỷ lệ gắn kết của NVYT với bệnh viện nhân ái

Biểu 1 cho thấy NVYT gắn kết với bệnh viện: 203 người (78.7%). Chưa gắn kết 55 người (21.3%).

Gắn kết vì Lòng trung thành:

Được đo lường bằng 3 tiêu chí. Mức gắn kết được tính từ 12-15 điểm, chi tiết ở *Bảng 3.2*.

Bảng 2 Gắn kết vì Lòng trung thành

Nội dung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Gắn kết	213	82.6
Chưa gắn kết	45	17.4

Theo *Bảng 2*, trong tổng số 258 người được khảo sát thì 213 người được đánh giá là gắn kết với tổ chức (82.6%); có 45 người chưa gắn kết (17.4%).

Gắn kết vì Sự nỗ lực cố gắng:

Được đo lường bằng 3 tiêu chí, mức gắn kết được tính từ 12-15 điểm, chi tiết ở *bảng 3.3*

Bảng 3 Gắn kết vì sự nỗ lực, tự nguyện

Nội dung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Gắn kết	223	86.4
Chưa gắn kết	35	13.6

Kết quả từ *Bảng 3* trong tổng số 258 người được khảo sát thì 223 người được đánh giá là gắn kết với tổ chức (86.4%); có 35 người chưa gắn kết (13.6%).

Gắn kết vì Lòng tự hào yêu mến tổ chức:

Được đo lường bằng 03 tiêu chí, mức gắn kết được tính từ 12-15 điểm, thống kê ở *Bảng 3.4*

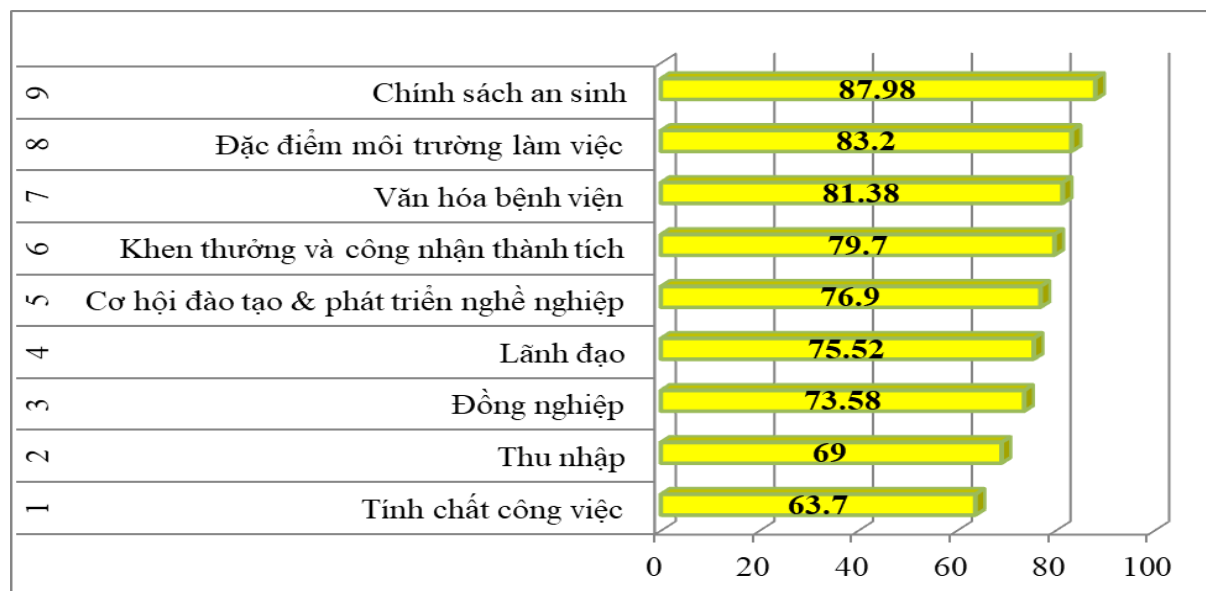
Bảng 4 Gắn kết vì Lòng tự hào (n=258)

Nội dung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Gắn kết	223	86.4
Chưa gắn kết	35	13.6

Theo thống kê từ *Bảng 4*, trong tổng số 258 người được khảo sát thì 223 người được đánh giá là gắn kết (86.4%) và 35 người chưa gắn kết (13.6%).

Thực trạng các yếu tố về môi trường bệnh viện.

Các yếu tố về môi trường bệnh viện được khảo sát bằng thang đo Likert với 5 mức độ. Mỗi yếu tố được đo lường bằng 05 biến. Gắn kết trên từng khía cạnh là khi ĐTNC chọn đồng ý hoặc rất đồng ý (mức điểm 4 và 5). Tỷ lệ Đồng ý và Hoàn toàn đồng ý chi tiết tại *Biểu đồ 2*.



Biểu đồ 2 Tỷ lệ Đồng ý và Hoàn toàn đồng ý của 09 yếu tố về Môi trường BV.

Từ *Biểu đồ 2* cho thấy các nhóm có tỷ lệ đồng ý và hoàn toàn đồng ý trên 80% gồm chính sách an sinh (87.98%), đặc điểm môi trường làm việc (83.2%), văn hóa bệnh viện (81.38%); Nhóm có tỷ lệ từ 70-80% bao gồm: Khen thưởng và công nhận thành tích (79.7%) Cơ hội đào tạo & phát triển (76.9%), Lãnh đạo (75.52%), Đồng nghiệp (73.58); Nhóm đồng ý dưới 70% bao gồm: Thu nhập (69%), Tính chất công việc (63.7%).

Một số yếu tố ảnh hưởng

Phân tích hồi quy đa biến

Kết quả Tương quan giữa các biến trong mô hình cho thấy R bình phương hiệu là 0.731, nghĩa là 9 biến độc lập đưa vào ảnh hưởng đến 73.1% sự thay đổi của biến phụ thuộc.. Kết quả kiểm

định mô hình cho Giá trị Sig của kiểm định F là $0.000 < 0.05$. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính xây dựng được phù hợp với tổng thể.

Bảng 5 Hệ số hồi quy

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.491	.146		3.354	.001		
Tính chất công việc	.085	.049	.094	1.715	.088	.350	2.859
Cơ hội đào tạo & phát triển	.102	.047	.121	2.191	.029	.341	2.935
Lãnh đạo	-.054	.043	-.070	-1.244	.215	.330	3.027
Thu Nhập	.104	.045	.112	2.299	.022	.444	2.253
Khen thưởng	.018	.055	.019	.338	.736	.339	2.947
Đồng nghiệp	.051	.047	.058	1.095	.275	.375	2.666
Môi trường làm việc	.175	.053	.185	3.323	.001	.339	2.946
Chính sách an sinh	.343	.052	.366	6.601	.000	.341	2.935
Văn hóa bệnh viện	.275	.045	.305	6.183	.000	.430	2.326

Kết quả *Bảng 5* cho biết có 05 yếu tố tác động chính đến sự gắn kết, bao gồm: Chính sách an sinh (β : 0.366), Văn hóa bệnh viện (β : 0.305), Môi trường làm việc (β : 0.185), Cơ hội Đào tạo & phát triển (β : 0.121), Thu nhập (β : 0.112). Mọi tương quan thuận, có ý nghĩa thống kê với Sig của kiểm định $t < 0.05$. Giá trị VIF của các yếu tố này đều < 3 .

Các mối liên quan.

Mối liên quan giữa yếu tố cá nhân với sự gắn kết

Nghiên cứu tìm thấy một số mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa yếu tố cá nhân với sự gắn kết, cụ thể ở *Bảng 6*

Bảng 6 MLQ giữa yếu tố cá nhân với sự gắn kết (GK)

TT	Yếu tố cá nhân		Sự gắn kết		P	OR CI 95%	
			Gắn kết (N=203)	Chưa GK (N=55)			
1	Thâm niên	≥ 10 năm	N (%)	124 (84.4)	23 (15.6)	0.06	2.184 1.192-4.001
		< 10 năm	N (%)	79 (71.2)	32 (28.8)		
2	Chuyên môn	Bác sĩ	N (%)	42 (91.3)	04 (8.7)	0.035	3.326 1.138-9.724
		Khác	N (%)	161 (75.9)	51 (24.1)		

Kết quả từ *Bảng 6* cho thấy: Nhóm có thâm niên công tác ≥ 10 năm và bác sĩ có tỷ lệ gắn kết gấp 2.184 và 3.326 lần so với những người còn lại, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P < 0.05$; CI95%: không chứa giá trị 1).

Liên quan giữa yếu tố môi trường bệnh viện với sự gắn kết.

Bảng 7 MLQ giữa yếu môi trường bệnh viện với sự gắn kết (GK)

TT	Yếu tố môi trường bệnh viện			Sự gắn kết		P	OR CI95%
				Gắn kết (N=203)	Chưa GK (N=55)		
1	Tính chất công việc	Đồng ý	N(%)	90 (95.7)	04(4.3)	0.000	10.155 3.537-29.155
		Chưa đồng ý	N(%)	113(68.9)	51(31.1)		
2	Cơ hội Đào tạo & phát triển	Đồng ý	N(%)	145(90.6)	15(9.4)	0.000	6.667 3.422-12.989
		Chưa đồng ý	N(%)	58(59.2)	40(40.8)		
3	Lãnh đạo	Đồng ý	N(%)	243(92.3)	12(7.7)	0.000	8.540 4.21-17.32
		Chưa đồng ý	N(%)	60(58.3)	43(41.7)		
4	Thu nhập	Đồng ý	N(%)	115(90.6)	12(9.4)	0.000	4.638 2.331-9.406
		Chưa đồng ý	N(%)	88(67.2)	43(32.8)		
5	Khen thưởng & công nhận	Đồng ý	N(%)	158(15)	15(8.7)	0.000	9.363 4.745-18.473
		Chưa đồng ý	N(%)	45 (52.9)	40(47.1)		
6	Đồng nghiệp	Đồng ý	N(%)	147(90.2)	16(9.8)	0.000	6.398 3.313-12.358
		Chưa đồng ý	N(%)	56(58.9)	39(41.1)		
7	Môi trường làm việc	Đồng ý	N(%)	171(91.0)	17(9.0)	0.000	11.945 6.202-23.720
		Chưa đồng ý	N (%)	32(45.7)	38(54.3)		
8	Chính sách an sinh	Đồng ý	N(%)	180(89.1)	22(10.9)	0.000	11.739 5.847-23.460
		Chưa đồng ý	N(%)	23(41.1)	33(58.9)		
9	Văn hóa bệnh viện	Đồng ý	N (%)	169(91.8)	15(8.2)	0.000	13.255 6.592-26.651
		Chưa đồng ý	N(%)	34(45.9)	55(21.3)		

Kết quả từ Bảng 7 cho thấy: Cả 09 yếu tố môi trường bệnh viện đều có mối liên quan tới sự gắn kết chung với bệnh viện. Theo đó, những người đồng ý và Hoàn toàn đồng ý ở các yếu tố môi trường bệnh viện có tỷ lệ gắn kết chung cao hơn từ 4.638 đến 13.225 lần so với những người còn lại ($P=0.000 < 0.01$, CI95% không chứa giá trị 1).

BÀN LUẬN

Nghiên cứu của chúng tôi cho kết quả có 78.7% NVYT gắn kết với bệnh viện, điểm trung bình (ĐTB) chung là 4.07; Trong đó, cao nhất là gắn kết vì lòng tự hào yêu mến tổ chức 86.4%

(ĐTB: 4.10), kể đến là Gắn kết thông qua sự nỗ lực cố gắng 86.4% (ĐTB: 4.09) và cuối cùng là gắn kết vì lòng trung thành 82.60% (ĐTB: 4.03).

Kết quả này cao hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Minh Quân, Võ Văn Thắng, Cao Ngọc Thành khảo sát trên 305 nhân viên điều dưỡng lâm sàng tại BV Quận Thủ Đức, TP.HCM năm 2017, kết quả gắn kết chung 56.6%, ĐTB: 3.73 (1); Nghiên cứu của Lương Thị Mỹ Chi tiến hành trên 164 nhân viên y tế tại Trung tâm Y tế huyện Sông Hinh, tỉnh Phú Yên năm 2020, kết quả gắn kết chung 58.5%, ĐTB 3.97. Trong đó, Điểm gắn kết theo yếu tố lòng trung thành ĐTB: 3.94; gắn kết theo yếu tố niềm tự hào ĐTB: 3.93; điểm gắn kết theo yếu tố sự nỗ lực ĐTB 4.05 (2). Có nhiều yếu tố dẫn đến sự khác biệt này trong đó phải kể đến đối tượng nghiên cứu có phần khác nhau và đặc biệt là môi trường làm việc rất khác nhau giữa các nghiên cứu: nghiên cứu của Nguyễn Minh Quân và cộng sự đối tượng toàn điều dưỡng, làm việc ở khối lâm sàng; Nghiên cứu của Lương Thị Mỹ Chi có cỡ mẫu nhỏ, đối tượng nghiên cứu không có chế độ làm việc giống nhau (ở tuyến huyện và nhiều xã khác nhau) trong khi nghiên cứu của chúng tôi khảo sát tất cả NVYT, có cùng môi trường làm việc giống nhau và có các yếu tố như sống tập trung tại nhà công vụ (45.7%), có người thân làm cùng BV (57%), có thâm niên công tác lâu năm (TB 10.4 năm) và có nguồn thu nhập khá ổn định trong bối cảnh các bệnh viện khác đang phải đối mặt với nhiều khó khăn vì cơ chế tự chủ đây là những yếu tố có lẽ đã tạo nên sự khác biệt về gắn kết giữa nghiên cứu này và các nghiên cứu nêu trên.

Qua phân tích mối liên quan giữa yếu tố cá nhân và sự gắn kết chúng tôi tìm thấy 02 yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê với sự gắn kết đó là thâm niên công tác và chuyên môn của NVYT. Theo đó, NVYT có thâm niên công tác ≥ 10 năm có mức độ gắn kết cao gấp 2.071 lần so với nhóm NVYT còn lại, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P = 0.03$, CI95%: 1.114-3.850). Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu của Trần Thị Bích Ân năm 2017 tại bệnh viện đa khoa quận Thủ Đức (3), nghiên cứu của Lương Thị Mỹ Chi năm 2020 tại Phú Yên (2). Điều này có thể giải thích rằng những nhân viên đã công tác tại bệnh viện lâu năm, họ đã ổn định cuộc sống, quen với môi trường làm việc, môi trường sống cho nên họ không muốn thay đổi chỗ làm. Ở góc độ trình độ chuyên môn, thống kê cũng cho thấy bác sĩ có mức độ gắn kết cao gấp 3.326 lần so với điều dưỡng và các NVYT còn lại, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P=0.035 < 0.05$; CI95%: 1.138-9.724) vấn đề này chúng tôi chưa ghi nhận từ những nghiên cứu khác. Tuy nhiên, ở đây có thể lý giải là do chính sách thu hút và các chế độ đặc thù tại bệnh viện cho bác sĩ cao hơn NVYT còn lại. Nghiên cứu định tính cho thấy, ngoài yếu tố trên các NVYT đặc biệt là điều dưỡng những người lao động trực tiếp họ cho rằng công việc của họ có nguy cơ lây nhiễm cao, vất vả hơn và một phần chưa được đối xử thật sự công bằng từ lãnh đạo các khoa điều trị vì vậy mức độ gắn kết thấp hơn điều này phù hợp với Thuyết về sự công bằng của John Stacey Adams (4). Tuy nhiên, do tâm lý con người thường dễ khuếch đại những công sức, đóng

góp của bản thân. Vì vậy, không thể có được sự công bằng thật sự nếu dựa trên sự nhìn nhận của mỗi cá nhân để làm tiêu chuẩn đánh giá cho tập thể, tính chất và mức độ phức tạp của công việc giữa bác sĩ và NVYT còn lại là hoàn toàn khác nhau, hình thức lao động cũng khác nhau vì vậy không thể so sánh một cách phiến diện đơn thuần là lao động chân tay. Trách nhiệm của người lãnh đạo quản lý là phải điều hòa các mối quan hệ, công khai minh bạch, lượng hóa tối đa các công việc cụ thể của từng vị trí để làm căn cứ cho việc trả công lao động, khen thưởng kỷ luật, nhằm tạo ra sự công bằng trong tập thể của mình, giúp tăng năng suất lao động và sự gắn kết trong bệnh viện.

Phân tích tương quan giữa các yếu tố môi trường bệnh viện với sự gắn kết cho thấy, có 5 yếu tố có tương quan thuận tới sự gắn kết: Chính sách an sinh (β : 0.366) , Văn hóa bệnh viện (β : 0.305), Môi trường làm việc (β : 0.185), Cơ hội Đào tạo & phát triển (β : 0.121), Thu nhập (β : 0.112), các mức tương quan có ý nghĩa thống kê $P < 0.05$. Kết quả này khá tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Phương Dung và cộng sự (2014) với 4 yếu tố tác động, trong đó “văn hóa bệnh viện” là yếu tố tác động nhiều nhất (5). Nghiên cứu của Phan Quốc Tấn, Doãn Huy Hiếu (2019) cũng cho thấy, có 5 yếu tố ảnh hưởng tích cực, trong đó 3/5 yếu tố tương đồng: môi trường làm việc, đào tạo và phát triển, trả công lao động (6). Anitha (2014) cho kết quả 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong đó, có 4/7 yếu tố tương đồng là: Môi trường làm việc, đào tạo và phát triển, An sinh nơi làm việc và trả công lao động (7). Sở dĩ có sự tương đồng này là do đây là những nhu cầu cơ bản và chính yếu của con người, NVYT rất cần có thu nhập ổn định, môi trường làm việc tốt, được phát triển tay nghề khi đạt được các nhu cầu cơ bản đó thì họ sẽ cần những yếu tố khác: An sinh xã hội, văn hóa bệnh viện... vì vậy sẽ có những tương đồng cũng như sự khác biệt về mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố tại mỗi thời kỳ khác nhau và ở mỗi bệnh viện khác nhau.

Một số hạn chế: Nghiên cứu tiến hành tại bệnh viện có chức năng tương đối đặc thù, cỡ mẫu chưa lớn nên tính đại diện cho các bệnh viện khác là chưa cao. Các yếu tố đánh giá thiên về cảm nhận của mỗi cá nhân nên thông tin thu được khó tập trung, khó đồng nhất. Một số nhận định, đánh giá về lãnh đạo, những vấn đề nhạy cảm có thể cho kết quả không sát thực.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu trên 258 NVYT đang làm việc tại Bệnh viện Nhân ái cho thấy, mức độ gắn kết chung của nhân viên y tế với Bệnh viện Nhân Ái là 78.7%. Sự gắn kết dưới góc độ Lòng trung thành, điểm trung bình là 4.03 ± 0.55 , tỷ lệ gắn kết 82.6%; Gắn kết dưới góc độ Sự nỗ lực: 4.09 ± 0.58 và 86.4%; Gắn kết dưới góc độ Lòng tự hào yêu mến tổ chức: 4.10 ± 0.55 và 86.4%.

Nghiên cứu cũng tìm ra 5 yếu tố chính tác động tích cực đến sự gắn kết với tổ chức. Trong đó tác động nhiều nhất, Kế đến là Chính sách an sinh, Văn hóa bệnh viện, Môi trường làm việc, cơ hội đào tạo & phát triển và cuối cùng là Thu nhập. Những NVYT có lựa chọn đồng ý và hoàn toàn đồng ý trong 09 yếu tố về môi trường bệnh viện thì đều có mức độ gắn kết cao hơn từ 4.6 – 13.2 lần so với những NVYT còn lại. Nghiên cứu định tính chỉ ra các yếu tố cần chú trọng cải thiện đó là yếu tố thuộc về lãnh đạo trực tiếp (sự công bằng, sự tin tưởng, xử lý thông tin), yếu tố thu nhập. Các yếu tố cần duy trì: Văn hóa bệnh viện, chính sách an sinh, môi trường làm việc.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả xin cảm ơn Ban Giám đốc, lãnh đạo các khoa/phòng và toàn thể CBVC-NLĐ Bệnh viện Nhân Ái đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt quá trình thu thập số liệu, việc điều tra, phỏng vấn giúp tôi thu thập được những thông tin chính xác, trung thực làm cơ sở để hoàn thành bài báo này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Nguyễn Minh Quân, Võ Văn Thắng, Cao Ngọc Thành. Nurses' commitment to Thu Duc District Hospital in Ho Chi Minh City. Tạp chí Y Dược học. 2017;7(5):75.

Lương Thị Mỹ Chi. Sự gắn kết trong nhân viên Y tế tại Trung tâm Y tế huyện Sông Hinh, tỉnh Phú Yên và một số yếu tố ảnh hưởng. [Luận văn Thạc sĩ]. Trường Đại học Y tế công cộng Hà Nội; 2020.

Trần Thị Bích Ân. Sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện quận Thủ Đức Thành phố Hồ Chí Minh và một số yếu tố liên quan [Luận văn Thạc sĩ]. Đại học Y tế công cộng Hà Nội; 2017.

John Stacey Adams [Internet]. vietnambiz. 2019. Available from: <https://vietnambiz.vn/thuyet-cong-bang-equity-theory-cua-john-stacey-adams-20190828153520147.htm>. Ngày truy cập 22/01/2021.

Nguyễn Thị Phương Dung, Huỳnh Thị Cẩm Lý. Các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng Thành phố Cần Thơ. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. 2014;30:92–9.

Phan Quốc Tấn, Doãn Huy Hiếu. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức tại các bệnh viện công lập Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Công thương. 2019;11:346–53.

J. Anitha. Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International Journal of Productivity and Performance Management. 2014 Jan 1;63(3):308–23.

CONNECTION WITH THE ORGANIZATION OF MEDICAL STAFF AND FACTORS AFFECTING NHAN AI - BINH PHUOC HOSPITAL, YEAR 2021

Summary

This study aims to evaluate and some factors affecting the engagement of medical staff. Data was collected from 258 medical staff working at Nhan Ai Hospital. Overall engagement rate results 78.7%. Engagement in terms of: Loyalty 82.6%; Effort 86.4%; Pride in loving the organization 86.4%. The analysis results show that there are 5 factors positively correlated with engagement: Welfare policy, Hospital culture, Working environment, Training & development opportunities, Income. The qualitative analysis shows: The factors that need to be improved are those belonging to the direct leadership (fairness, trust, information processing), the income factor. Factors to maintain: Hospital culture, Welfare policy and working environment, Training & development. From the research results, some recommendations are made to help hospital leaders improve resource management to improve employee engagement with the hospital.

***Keywords:** Organizational cohesion, Influential factors, Nhan Ai Hospital.*