

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GỐC

Sự gắn kết với tổ chức của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, Hà Nội năm 2024

Trịnh Thị Lan Anh^{1*}, Nguyễn Đức Thành², Chu Huyền Xiêm²

TÓM TẮT

Mục tiêu: Nghiên cứu nhằm mô tả thực trạng sự gắn kết với tổ chức của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, Hà Nội năm 2024.

Phương pháp nghiên cứu: Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp định lượng và định tính được tiến hành phát vấn 338 nhân viên y tế, phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm với 28 cán bộ lãnh đạo quản lý, nhân viên đang làm việc và nhân viên đã nghỉ việc tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, Hà Nội từ tháng 2 - 5/2024.

Kết quả: Sự gắn kết với tổ chức đạt điểm trung bình 4,33 ($\pm 0,55$), khía cạnh lòng trung thành là 4,29 ($\pm 0,61$), niềm tự hào là 4,26 ($\pm 0,62$) và sự nỗ lực là 4,46 ($\pm 0,56$). Yếu tố tác động tích cực đến sự gắn kết với tổ chức là cơ hội đào tạo và phát triển, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp và lãnh đạo, được khen thưởng ghi nhận. Những yếu tố có tác động tiêu cực làm giảm sự gắn kết với tổ chức là thu nhập thấp, trang thiết bị chưa đáp ứng nhu cầu.

Khuyến nghị: Bệnh viện cần tìm phương án tăng nguồn thu như mở rộng các loại hình dịch vụ khám chữa bệnh theo yêu cầu và cải thiện môi trường làm việc, sửa chữa bổ sung thêm trang thiết bị tại các khoa/phòng.

Từ khóa: Sự gắn kết với tổ chức, nhân viên y tế, yếu tố ảnh hưởng, bệnh viện đa khoa.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự gắn kết với tổ chức được Mowday và cộng sự (1979) định nghĩa là “sức mạnh tương đối về sự kiên định của nhân viên với tổ chức và sự tích cực của nhân viên tham gia vào trong một tổ chức”, theo đó sự gắn kết này bao gồm 3 khía cạnh là lòng trung thành, niềm tự hào và sự nỗ lực (1). Ngành Y tế là một ngành cần có nhân lực chất lượng cao để cung cấp dịch vụ an toàn, hiệu quả cho người bệnh, do vậy rất cần phải có các biện pháp để giữ chân nhân lực, tăng cường sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức. Trên thế giới, 26,9-58,7% NVYT gắn kết với tổ chức (2, 3); Việt Nam là 29,5%

đến 87,8% (4-6); nữ giới gắn kết cao hơn nam giới, tuổi trẻ mức độ gắn kết thấp, bác sỹ gắn kết thấp hơn điều dưỡng (2, 3, 6-9). Điều kiện làm việc tốt và có cơ hội thăng tiến thì NVYT gắn kết cao; thu nhập thấp làm giảm sự gắn kết của NVYT với tổ chức (2, 8).

Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn là bệnh viện tuyến tinh hạng II, thuộc Sở Y tế Hà Nội. Trong 5 năm gần đây, tỷ lệ trung bình bác sỹ nghỉ việc và chuyển việc là 13%, điều dưỡng là 5% gây ảnh hưởng đến khả năng cung cấp dịch vụ cho người bệnh. Nhân viên nghỉ việc do thu nhập thấp, do áp lực công việc, do hoàn cảnh gia đình, công tác xa nhà... Thực tế này đã đặt ra nhu cầu cần phải nghiên cứu về sự gắn



Địa chỉ liên hệ: Trịnh Thị Lan Anh
Email: trinhlanaqh.qclbv@gmail.com
¹Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn
²Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 10/5/2024
Ngày phản biện: 10/8/2024
Ngày đăng bài: 30/10/2024
Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0805SKPT24-034>

kết với tổ chức của nhân viên y tế và tìm ra giải pháp để giúp giữ chân nguồn nhân lực tại bệnh viện. Vì vậy chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu này nhằm 2 mục tiêu:

- 1) Mô tả thực trạng sự gắn kết với tổ chức của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, Hà Nội năm 2024.
- 2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tới sự gắn kết với tổ chức của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, Hà Nội năm 2024.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, kết hợp phương pháp định lượng và định tính.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, TP Hà Nội, thu thập số liệu từ tháng 2-5/2024

Đối tượng nghiên cứu: NVYT công tác tại BV tối thiểu 1 năm, loại trừ NVYT không có mặt tại bệnh viện trong thời gian nghiên cứu với lý do đi học, nghỉ thai sản, nghỉ phép...

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Nghiên cứu định lượng: Chọn mẫu toàn bộ 338 NVYT đang làm việc tại bệnh viện đáp ứng tiêu chuẩn lựa chọn.

Nghiên cứu định tính: Chọn mẫu chủ đích. 28 người, gồm:

01 Phó Giám đốc; 3 lãnh đạo phòng (Tổ chức cán bộ, Kế hoạch tổng hợp, Điều dưỡng); 08 lãnh đạo khoa (Khoa Nội, Khám bệnh, Cấp cứu, Ngoại, Gây mê hồi sức, Y học cổ truyền, Xét nghiệm, Kiểm soát nhiễm khuẩn); 06 NVYT đã nghỉ việc (gồm: 02 bác sỹ, 02 điều dưỡng, 02 nhân viên hành chính); 10 NVYT đang làm việc tại các khoa/phòng tham gia thảo luận nhóm.

Biến số và chủ đề nghiên cứu: Nghiên cứu gồm nhóm biến số về sự gắn kết với tổ chức

với 9 tiêu mục chia làm 3 khía cạnh (lòng trung thành, niềm tự hào, sự nỗ lực), mỗi khía cạnh gồm 3 tiêu mục và nhóm biến số, chủ đề về yếu tố ảnh hưởng gồm thông tin chung của NVYT, nhóm yếu tố về tổ chức như đặc điểm công việc, cơ hội đào tạo phát triển, thu nhập, quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo và điều kiện môi trường làm việc. Thang đo likert 5 mức độ từ hoàn toàn không đồng ý (1 điểm) đến mức hoàn toàn đồng ý (5 điểm). Điểm gắn kết chung là điểm trung bình (ĐTB) của 3 khía cạnh. Kết quả điểm gắn kết chung < 4 là chưa gắn kết và ≥ 4 là có gắn kết (10).

Công cụ và phương pháp thu thập số liệu:

Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi thiết kế sẵn để phát vấn cho 338 NVYT sử dụng công cụ đo lường sự gắn kết với tổ chức của Mowdays và cộng sự (1979) đã được Trần Kim Dung hiệu chỉnh và chuẩn hóa tại Việt Nam (10), thang đo có độ tin cậy cao với Cronbach alpha là 0,84. Sau khi phân tích sơ bộ kết quả định lượng, nghiên cứu tiến hành 18 cuộc phỏng vấn sâu với ban giám đốc, cán bộ quản lý khoa/phòng và những nhân viên nghỉ việc; tiến hành 2 cuộc thảo luận nhóm với NVYT đang làm việc tại các khoa/phòng. Mỗi cuộc phỏng vấn sâu/thảo luận nhóm được tiến hành từ 45 – 60 phút, sử dụng hướng dẫn phỏng vấn sâu/thảo luận nhóm tương ứng.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu định lượng được nhập và phân tích bằng SPSS20.0, tính toán các giá trị tần số, tỉ lệ %, OR, CI. Số liệu định tính được gỡ băng, mã hóa và trích dẫn theo chủ đề.

Đạo đức trong nghiên cứu: Nghiên cứu được sự chấp thuận và thông qua của Hội đồng Đạo đức của Trường Đại học Y tế công cộng theo Quyết định số 38/2024/YTCC-HD3 ngày 29/02/2024.

KẾT QUẢ

Đặc điểm chung của các đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm chung của các đối tượng nghiên cứu (n=338)

Biến số	Số lượng (n)	Tỉ lệ (%)
Giới tính		
Nam	87	25,7
Nữ	251	74,3
Nhóm tuổi (năm)		
< 30	35	10,4
≥ 30	303	89,6
Hoàn cảnh gia đình		
Độc thân	32	9,4
Đã kết hôn	306	90,6
Thâm niên công tác tại bệnh viện (năm)		
< 5 năm	45	13,3
≥ 5 năm	293	86,7
Trình độ chuyên môn		
Trung học phổ thông	19	5,6
Trung cấp, cao đẳng	190	56,2
Đại học và sau đại học	129	38,2
Chức danh		
Bác sỹ	56	16,5
Điều dưỡng, KTV, HSV	201	59,5
Khác	81	24
Khoa, phòng đang công tác		
Phòng ban chức năng	63	18,6
Khoa lâm sàng	212	62,8
Khoa cận lâm sàng	63	18,6

Nghiên cứu được tiến hành trên toàn bộ 338 NVYT của bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, trong đó nữ giới chiếm đa số (74,3%), nhân lực trẻ với 89,6% NVYT dưới 30 tuổi. Trình độ đại

học và sau đại học chỉ chiếm 38,2% và 62,8% nhân lực làm việc ở các khoa lâm sàng.

Thực trạng sự gắn kết với tổ chức của NVYT tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn

Bảng 2. Sự gắn kết với tổ chức theo khía cạnh lòng trung thành

Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Muốn ở lại làm việc lâu dài với bệnh viện		1 (0,3)	28 (8,3)	167 (49,4)	142 (42,0)	4,33	0,63

Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Sẽ ở lại làm việc lâu dài với bệnh viện mặc dù có nơi khác đề nghị lương bổng hấp dẫn		5 (1,5)	46 (13,6)	169 (50)	118 (34,9)	4,18	0,72
Cảm thấy mình trung thành với bệnh viện		1 (0,3)	28 (8,3)	161 (47,6)	148 (43,8)	4,35	0,64
Khía cạnh lòng trung thành						4,29	0,61

Điểm trung bình của khía cạnh lòng trung thành là 4,29 ($\pm 0,61$) điểm. Tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý với ý kiến “Sẽ ở lại làm việc lâu dài với bệnh viện mặc dù có nơi khác đề nghị lương bổng hấp dẫn” là thấp nhất với 84,9%.

Bảng 3. Sự gắn kết với tổ chức theo khía cạnh niềm tự hào

Nội dung	Mức độ đồng ý; n(%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Tự hào vì làm thành viên của bệnh viện		1 (0,3)	40 (11,8)	174 (51,5)	123 (36,4)	4,24	0,66
Cảm thấy rõ mình thuộc về bệnh viện		2 (0,6)	39 (11,5)	165 (48,8)	132 (39,1)	4,26	0,68
Cảm thấy vấn đề của bệnh viện cũng là vấn đề của mình		1 (0,3)	36 (10,7)	174 (51,5)	127 (37,6)	4,26	0,65
Khía cạnh niềm tự hào						4,26	0,62

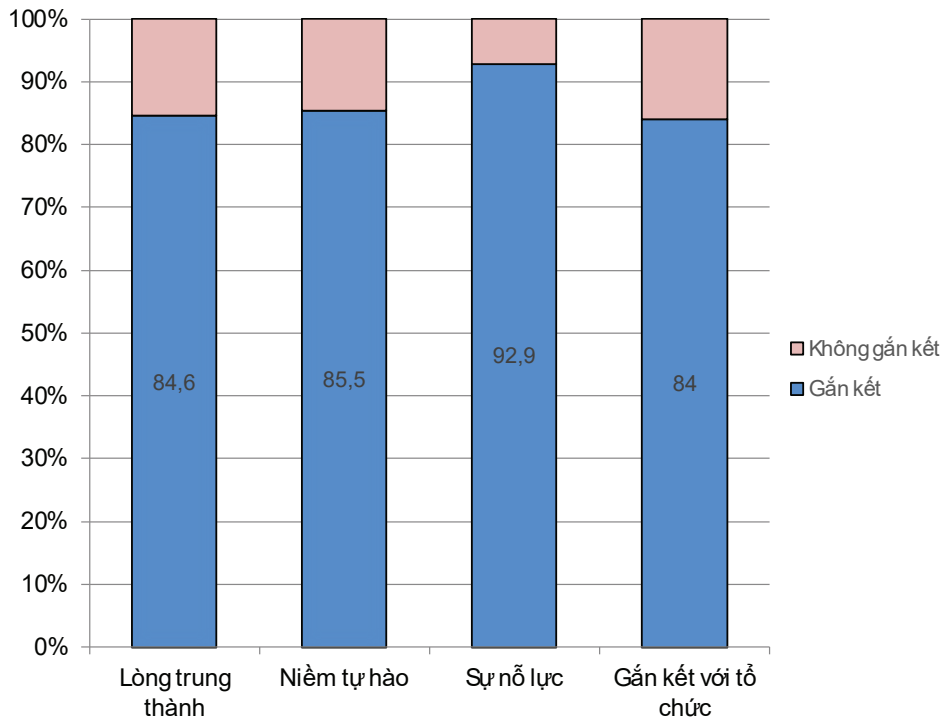
Điểm trung bình của khía cạnh niềm tự hào là 4,26 ($\pm 0,62$) điểm. Tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý ở cả 3 tiêu mục đều tương đồng với nhau, khoảng 87-89%.

Bảng 4. Sự gắn kết với tổ chức theo khía cạnh sự nỗ lực

Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Vui mừng vì đóng góp tốt cho bệnh viện			19 (5,6)	156 (46,2)	163 (48,2)	4,43	0,60
Tự nguyện nỗ lực hết mình, nâng cao kỹ năng nhằm cống hiến nhiều hơn nữa cho bệnh viện		1 (0,3)	18 (5,3)	152 (45,0)	167 (49,4)	4,43	0,61
Tự nguyện cố gắng cao nhất hoàn thành nhiệm vụ			15 (4,4)	137 (40,5)	186 (55,0)	4,51	0,58
Khía cạnh sự nỗ lực						4,46	0,56

Điểm trung bình của khía cạnh sự nỗ lực là cao nhất trong 3 khía cạnh với 4,46 ($\pm 0,56$) điểm. Tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý ở tiêu mục

“Tự nguyện cố gắng cao nhất hoàn thành nhiệm vụ” là cao nhất với 95,6%.



Biểu đồ 1. Tỷ lệ gắn kết với tổ chức của NVYT bệnh viện đa khoa Sóc Sơn

Điểm gắn kết với tổ chức là điểm trung bình của 3 khía cạnh lòng trung thành, niềm tự hào và sự nỗ lực, đạt 4,33 ($\pm 0,55$) điểm. Khi phân loại theo mức điểm với điểm trung bình < 4 là chưa gắn kết và ≥ 4 là có gắn kết thì khía cạnh sự nỗ lực có tỷ lệ gắn kết cao nhất, đạt 92,9%. Khía cạnh lòng trung thành, niềm tự hào có tỉ

lệ gắn tương đương gắn kết với tổ chức, đạt tỷ lệ khoảng 84,6% và 85,5%.

Một số yếu tố ảnh hưởng tới sự gắn kết với tổ chức của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn, Hà Nội năm 2024

Yếu tố cá nhân

Bảng 5. Ảnh hưởng của yếu tố cá nhân với sự gắn kết với tổ chức của NVYT

Yếu tố cá nhân	Gắn kết với tổ chức		p-value	OR, CI 95%	
	Gắn kết (n= 284)	Chưa gắn kết (n=54)			
Tuổi	≥ 30 n (%)	261(86,1)	42(13,9)	0,002	3,24 1,50-7,00
	< 30 n (%)	23(65,7)	12(34,3)		
Hoàn cảnh gia đình hiện nay	Đã kết hôn n (%)	262(85,6)	44(14,4)	0,01	2,70 1,20-6,10
	Độc thân n (%)	22(68,8)	10(31,2)		

Yếu tố cá nhân	Gắn kết với tổ chức			p-value	OR, CI 95%	
	Gắn kết	Chưa gắn kết				
	(n= 284)	(n=54)				
Thâm niên công tác tại BV	≥ 5 năm	n (%)	253(86,3)	40(13,7)	0,003	2,85
	< 5 năm	n (%)	31(68,9)	14(31,1)		1,39-5,83
Chức danh	Khác	n (%)	249(88,3)	33(11,7)	0,000	4,53
	Bác sỹ	n (%)	35(62,5)	21(37,5)		2,36-8,68

Kết quả từ bảng 6 cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$) về gắn kết với tổ chức ở những NVYT có đặc điểm khác nhau về tuổi, hoàn cảnh gia đình, thâm niên công tác, chức danh nghề nghiệp. Nhóm có độ tuổi trên 30 tuổi có sự gắn kết cao hơn nhóm dưới 30 tuổi (OR=3,24, 95%CI: 1,50-7,00), những người đã kết hôn có sự gắn kết cao hơn so với người độc thân (OR=2,70, 95%CI: 1,20-6,10), nhóm có thâm niên công tác trên 5 năm có sự gắn kết cao hơn so với nhóm dưới 5 năm (OR=2,85, 95%CI: 1,39-5,83), những chức danh khác có sự gắn kết cao hơn so với bác sỹ (OR=4,53, 95%CI: 2,36-8,68).

Yếu tố tổ chức

Yếu tố đặc điểm công việc: Công việc quá tải, nhiều áp lực dẫn đến nhân viên nghỉ việc chuyển việc tìm đến công việc khác phù hợp hơn. “*nghề y áp lực, trực đêm nên khiến nhân viên chuyển nghề*” (PVS-LĐ12), “*bệnh nhân khoa tôi rất đông tôi cảm thấy quá tải, mệt mỏi*” (TLN-NV7). Bên cạnh đó, việc phân công công việc chưa phù hợp với chuyên môn được đào tạo cũng giảm sự gắn kết của nhân viên với tổ chức. “*Công việc nhiều thách thức, áp lực do công việc chưa phù hợp với chuyên môn được đào tạo*”. (TLN-NV1)

Yếu tố cơ hội được đào tạo và phát triển nghề nghiệp: Lãnh đạo bệnh viện, khoa phòng chú trọng công tác đào tạo cán bộ, nâng cao trình độ chuyên môn; tạo điều kiện và hỗ trợ kinh phí ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết. “*Tôi có nhiều cơ hội tham gia đào tạo, BV có các lớp đào tạo về kỹ năng giao tiếp ứng xử, đào tạo chuyên môn*” (TLN-NV6).

Yếu tố thu nhập: Thu nhập thấp nhân viên phải làm thêm công việc khác sự gắn kết giảm “*Với thu nhập hiện tại còn thấp. Chi tiêu hạn chế. Tôi có kinh doanh online kiếm thêm thu nhập*”. (TLN-NV8). Mức thu nhập không đảm bảo cuộc sống gia đình dẫn đến tình trạng nghỉ việc của nhân viên. “*Tôi nghỉ việc là do lương thưởng của nhà nước thấp không đủ trang trải cho gia đình*” (PVS-NV3).

Yếu tố khen thưởng, công nhận thành tích: Bệnh viện có những chính sách đãi ngộ, khen thưởng cho nhân viên đề động viên, tăng sự gắn kết “*có chế độ đãi ngộ với Bác sỹ, NVYT có thành tích nổi bật bằng thưởng nóng, khen thưởng đột xuất*” (PVS-LĐ10). Lãnh đạo ghi nhận cố gắng nỗ lực của nhân viên. “*mọi sự cố gắng nỗ lực của mình đều được lãnh đạo trưởng khoa, điều dưỡng trưởng ghi nhận, đề xuất khen thưởng*”. (TLN-NV7)

Yếu tố đồng nghiệp và lãnh đạo: Nhân viên bệnh viện đoàn kết hỗ trợ nhau để hoàn thành công việc chung “*tôi thấy mọi người ở khoa yêu thương giúp đỡ nhau, gắn kết với nhau*” (PVS-NV4). Lãnh đạo truyền cảm hứng, lan tỏa tích cực giúp nhân viên gắn bó hơn. “*Người lãnh đạo với vai trò là người đứng đầu, dẫn dắt tập thể, lan tỏa tích cực, thúc đẩy, tập hợp nhân viên phát triển cùng mục tiêu chung*” (PVS-LĐ1).

Yếu tố điều kiện môi trường làm việc: Bệnh viện tổ chức các hoạt động ngoại khóa, tái tạo sức lao động tạo môi trường đoàn kết, gắn bó “*Bệnh viện vẫn tạo sân chơi giao lưu văn nghệ, thể dục, nâng cao sức khỏe, giảm bớt căng*

thăng, gắn kết hơn”. (PVS-LĐ4). Bên cạnh đó, ở tại một số khoa cơ sở vật chất chưa đáp ứng nhu cầu sử dụng gây khó chịu, giảm hiệu suất “Cơ sở vật chất còn thiếu, máy tính hay bị trục trặc gián đoạn, máy in mờ hay hỏng hóc giảm năng suất làm việc” (TLN-NV8).

BÀN LUẬN

Nghiên cứu của chúng tôi đã cho kết quả là 84,0% NVYT gắn kết với bệnh viện, trong đó, tỷ lệ cao nhất là gắn kết ở khía cạnh sự nỗ lực cố gắng đạt 92,9% tiếp đến là khía cạnh niềm tự hào 85,5% và cuối cùng là khía cạnh lòng trung thành chiếm 84,6%. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu trên cơ sở y tế công lập tại bệnh viện Phục hồi chức năng Tây Ninh (2022) là 77,8% (8); tại BV Ung bướu HCM (2019) là 68,2% (11). Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng cao hơn so với nghiên cứu năm 2021 tại một số cơ sở y tế tư nhân như tại bệnh viện SaigonITO là 83,6% (4); tại bệnh viện Nhân ái Bình Phước là 78,7% (12); tại BV Hoàn Mỹ Bình Phước là 29,5% (5). Tuy nhiên kết quả này của chúng tôi thấp hơn so với nghiên cứu tại Vĩnh Phúc năm 2022 với tỷ lệ 87,4% (13) và bệnh viện Medlatec năm 2022 là 87,8% (6). Có nhiều yếu tố dẫn đến sự khác biệt này, trong đó phải kể đến đối tượng nghiên cứu khác nhau và môi trường làm việc khác nhau: bệnh viện đa khoa, chuyên khoa, tư nhân, công lập... (8, 11).

Trong nghiên cứu của chúng tôi cho thấy NVYT nhiều tuổi hơn, có thâm niên công tác cao hơn có gắn kết với tổ chức lớn hơn (5, 6). Điều này có thể giải thích do NVYT lớn tuổi, có thâm niên công tác nhiều hơn đã có thời gian làm việc gắn bó với đơn vị lâu hơn nên tâm lý cũng ngại thay đổi. Kết quả nghiên cứu này cho thấy tỷ lệ gắn kết với tổ chức ở nhóm đã kết hôn cao gấp 2,7 lần so với nhóm độc thân (OR=2,7, 95%CI: 1,20-6,10) tương đồng với kết quả của các nghiên cứu khác (4, 11). Những người có gia đình, có con thường có xu hướng ổn định công việc không muốn

thay đổi nhiều vì còn liên quan đến học tập của con cái nên họ muốn gắn bó lâu dài với bệnh viện. Tuy nhiên nghiên cứu cũng cho thấy nhóm chức danh bác sĩ có tỉ lệ gắn kết với tổ chức thấp hơn những nhóm chức danh khác, dù đây là nhóm thường nhận được sự quan tâm, ưu đãi của đơn vị. Lý giải thêm cho tình trạng này có thể do bác sĩ là nhân lực có trình độ cao, cũng được ưu đãi từ nhiều bệnh viện khác nên cơ hội chuyển đi dễ dàng hơn. Bên cạnh đó thu nhập chưa thực sự thỏa đáng tại bệnh viện cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng lớn đến sự gắn kết với tổ chức của nhóm nhân lực bác sĩ nói riêng và NVYT nói chung. Kết quả này cũng được tác giả Vũ Thị Cúc (2022) chỉ ra trong nghiên cứu (8).

Các yếu tố đặc điểm công việc ảnh hưởng tới sự gắn kết của nhân viên bệnh viện. Công việc chưa phù hợp với chuyên môn năng lực cá nhân sẽ khiến nhân viên không thoải mái, giảm hiệu quả làm việc, giảm sự gắn kết với đơn vị (13). Cơ sở vật chất cũng có ảnh hưởng đến gắn kết với công việc tại bệnh viện đa khoa Sóc Sơn khi NVYT phản ánh ở một vài khoa chất lượng trang thiết bị chưa tốt nên giảm năng suất làm việc.

Ngoài những yếu tố có ảnh hưởng tiêu cực trên thì cũng có những yếu tố có ảnh hưởng tích cực. NVYT được đào tạo, cập nhật các kiến thức, kỹ năng mới có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết với tổ chức của nhân viên. Công tác thi đua, khen thưởng đối với nhân viên y tế tại bệnh viện vẫn đang được thực hiện. Lãnh đạo BV vẫn luôn quan tâm, trân trọng cống hiến của nhân viên tuyên dương khen thưởng. Tác giả Lê Thị Thịnh (2021) cũng đã chỉ ra sự ghi nhận khen thưởng hiệu quả làm tăng sự gắn kết của nhân viên với bệnh viện (4). Môi quan hệ lãnh đạo – nhân viên, mối quan hệ đồng nghiệp tốt đẹp cũng là yếu tố khiến nhân viên hăng say tích cực làm việc và muốn gắn kết với tổ chức lâu dài hơn. Những hoạt động này đã đáp ứng nhu cầu về xã hội, nhu cầu tôn trọng và nhu cầu phát triển

bản thân theo thuyết nhu cầu của Maslow và khi nhu cầu được đáp ứng sẽ khiến NVYT làm việc tốt hơn, gắn bó với tổ chức hơn (14).

Hạn chế nghiên cứu: NC chỉ tiến hành tại 1 BV nên kết quả chỉ phù hợp với BV nghiên cứu và có thể ngoại suy ra một số BV có bối cảnh tương tự, không đại diện được cho các BV trong khu vực Hà Nội và các BV cho cả nước.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu trên 338 NVYT làm việc tại Bệnh viện đa khoa Sóc Sơn cho thấy mức độ gắn kết với tổ chức tương đối cao, đạt 84% với điểm trung bình đạt **4,33** ($\pm 0,55$) điểm. Nghiên cứu cũng tìm ra các yếu tố tác động tích cực đến sự gắn kết với tổ chức là cơ hội đào tạo và phát triển, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp và lãnh đạo, được khen thưởng ghi nhận. Những yếu tố có tác động tiêu cực làm giảm sự gắn kết với tổ chức là thu nhập thấp, trang thiết bị chưa đáp ứng nhu cầu.

Khuyến nghị: BV cần mở rộng, đa dạng hóa các loại hình dịch vụ y tế để tăng thu nhập cho NVYT, đầu tư cơ sở vật chất, bổ sung và sửa chữa trang thiết bị kịp thời để cải thiện 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 đa khoa Sóc Sơn đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt quá trình thu thập số liệu 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

1. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*. 1979;14(2):224-47.
2. Peng K, Han X, Jiang N, An R, Lv C, Yan S. Organizational commitment of emergency physician and its related factors: A national cross-sectional survey in China. *Frontiers in*

- public health. 2022;10:936861.
3. Nurperihan K, Ulusoy H. The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses? *Journal of Economics Management*. 2017;28:90-111.
4. Lê Thị Thịnh. Sự gắn kết của nhân viên y tế với Hệ thống Bệnh viện SaiGon-ITO và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2021 [Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện]. Hà Nội: Trường Đại học y tế công cộng; 2021.
5. Nguyễn Quốc Lê Thuận. Sự gắn kết của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Hoàn Mỹ Bình Phước năm 2021 [Luận văn Thạc sỹ quản lý bệnh viện]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2021.
6. Nguyễn Thanh Sơn. Sự gắn kết của nhân viên y tế với Công ty trách nhiệm hữu hạn Medlatec Thanh Xuân và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2022 [Luận văn Chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2022.
7. Olfat A S, Baddar F, AL-Mugatti HM. Relationship between nurses job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Nursing and Health Science*. 2016;5(1):49-55.
8. Vũ Thị Cúc. Sự gắn kết của nhân viên y tế với Bệnh viện Phục hồi chức năng Tây Ninh và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2022 [Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2022.
9. Faraji O, Ramazani AA, Hedaiati P, Aliabadi A, Elhamirad S, Valiee S. Relationship between job characteristics and organizational commitment: a descriptive analytical study. *Iranian Red Crescent Medical Journal*. 2015;17(11).
10. Trần Kim Dung. Thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức. *Tạp chí phát triển kinh tế*. 2006;184:50-2.
11. Hoàng Quốc Việt. Sự gắn kết với bệnh viện của điều dưỡng và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Ung Bướu Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 [Luận văn Thạc sỹ Quản lý bệnh viện]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2019.
12. Lê Văn Hạng. 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 [Luận văn Thạc sỹ y tế công cộng]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2021.
13. Dương Thị Hương. Sự gắn kết của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Khu vực Phúc Yên, Vĩnh Phúc năm 2022 [Luận văn chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế]. Hà Nội: Trường Đại học Y tế Công cộng; 2022.
14. Maslow AH. *A Dynamic Theory of Human Motivation*. 1958.

Organization commitment of medical staff and some affecting factors at Soc Son General Hospital in 2024

Trinh Thi Lan Anh¹, Nguyen Duc Thanh², Chu Huyen Xiem²

¹Soc Son General hospital

²Hanoi University of Public Health

ABSTRACT

Objectives: The study aims to describe and analyze some factors affecting the organization commitment of medical staff at Soc Son General Hospital in 2024. **Methods:** A cross-sectional study of quantitative and qualitative research was conducted through interviews with 338 medical staff, in-depth interviews and group discussions with 28 managers, current employees and former employees at Soc Son General Hospital, Hanoi from February - May 2024. **Results:** Average score of organizational commitment was 4.33 (± 0.55), loyalty dimension was 4.29 (± 0.61) points, pride dimension was 4.26 (± 0.62) points and involvement dimension is 4.46 (± 0.56) points. Some positive factors were training and development opportunities, good relationships with colleagues and leaders, and recognition and rewards. Negative factors were low income and equipment that does not meet needs. **Conclusion:** The hospital should explore ways to increase revenue as the hospital needs to expand the types of required medical services and improve the working environment, as well as repair and supplement equipment in departments/rooms.

Keywords: *Organizational commitment, affecting factors, general hospital, medical staff.*