

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

# Sự gắn kết của nhân viên y tế tại Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2023

Phạm Văn Hà<sup>1\*</sup>, Hà Thị Minh Nguyệt<sup>2</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả sự gắn kết của nhân viên y tế (NVYT) và phân tích một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương (BVPSNBD) năm 2023.

**Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu kết hợp định lượng, định tính tại BVPSNBD từ tháng 10/2022-10/2023 sử dụng bộ công cụ “Thang đo gắn kết với tổ chức” với 170 NVYT và 12 cuộc phỏng vấn sâu.

**Kết quả:** 80% NVYT gắn kết chặt với bệnh viện, điểm trung bình chung đạt  $4,23 \pm 0,56$ . Các yếu tố liên quan đến sự gắn kết tổ chức gồm: tuổi, thâm niên công tác, tình trạng hôn nhân, khoa phòng làm việc; yếu tố ảnh hưởng tích cực: đồng nghiệp; cơ hội đào tạo và phát triển; phong cách lãnh đạo, môi trường làm việc, chính sách phúc lợi, khen thưởng & công nhận thành tích; yếu tố rào cản là: thu nhập, sự công bằng.

**Kết luận:** Bệnh viện (BV) cần tăng chế độ đãi ngộ cho bác sĩ, giảm thời gian ràng buộc, cam kết phục vụ BV sau đào tạo, nâng mức thu nhập khởi điểm cho hộ lý, sửa chữa, điều chỉnh chế độ bồi dưỡng dịch vụ kỹ thuật công bằng giữa các khoa lâm sàng, tổ chức thi kỹ năng quản lý cho cán bộ chủ chốt.

**Từ khoá:** Sự gắn kết với tổ chức, yếu tố ảnh hưởng, Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực y tế (NLYT) là nhân tố quan trọng góp phần phát triển, nâng cao chất lượng dịch vụ y tế của từng đơn vị y tế và từng quốc gia (1). Sự gắn kết của NVYT với tổ chức là con người có gắn kết khi làm việc bằng sự trung thành, gắn mục tiêu của cá nhân vào mục tiêu chung của tổ chức. Nhiều nghiên cứu trên thế giới kết luận yếu tố chính ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của người lao động với tổ chức là sự gắn kết (2–5) developed by Porter and his colleagues, is called the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ. Trên thế giới, 54% - 59,5% NVYT gắn kết với cơ sở (6,7); Việt Nam là 51% đến 83,6 % (8–13). BVPSNBD là BV chuyên khoa sản nhi hàng đầu của tỉnh Bình Dương, từ năm 2016

– 2020 có 10% đến 15% NV nghỉ việc hàng năm (14) và gần 05 BV có khoa sản, khoa nhi trong vòng 3 km, tạo thách thức và cạnh tranh về tuyển dụng, giữ chân NV. Nghiên cứu “**Sự gắn kết của nhân viên y tế tại Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2023**” được thực hiện nhằm mục tiêu 1) Mô tả sự gắn kết của NVYT và 2) Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của NVYT tại BVPSNBD năm 2023 từ đó làm cơ sở xây dựng giải pháp phù hợp tăng mức độ gắn kết của NV.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu (NC) cắt ngang, kết hợp định lượng và định tính; định



Địa chỉ liên hệ: Phạm Văn Hà  
Email: [phvha1973@gmail.com](mailto:phvha1973@gmail.com)

<sup>1</sup>Trường Đại học Y tế công cộng

<sup>2</sup>Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương

Ngày nhận bài: 05/01/2024

Ngày phản biện: 26/3/2024

Ngày đăng bài: 29/4/2024

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0802SKPT24-009>

tính thực hiện sau định lượng.

**Địa điểm và thời gian nghiên cứu:** Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương từ 10/2022 - 10/2023

**Đối tượng nghiên cứu:** NVYT, người lao động đang công tác tại BV tối thiểu 12 tháng, trừ các hội đồng thành viên của BV.

### Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

**Định lượng:** 170 người NVYT đang làm việc tại BVPSNBD, chiếm tỷ lệ 94,44%.

**Định tính:** 12 phỏng vấn sâu (Lãnh đạo BV, Chủ tịch công đoàn, trưởng khoa lâm sàng (LS), cận lâm sàng (CLS), phòng tổ chức cán bộ, ĐD trưởng BV, 02 BS khoa LS, 01BS khoa CLS, 03 NV phòng chức năng) bằng chọn mẫu có chủ đích.

### Biến số nghiên cứu

**Nhóm về yếu tố cá nhân:** giới tính, tuổi, chức vụ, thâm niên công tác, trình độ chuyên môn, khoa/phòng công tác, hoàn cảnh gia đình, khoảng cách từ nhà đến BV;

**Nhóm yếu tố tổ chức:** đặc điểm công việc, cơ hội đào tạo & phát triển, thu nhập & sự công bằng, khen thưởng & công nhận thành tích, lãnh đạo, đồng nghiệp, môi trường làm việc, chế độ chính sách phúc lợi;

**Biến phụ thuộc:** gồm 03 thành phần cấu thành đánh giá sự gắn kết (lòng trung thành, niềm tự hào, sự nỗ lực cố gắng).

**Thang đo, tiêu chuẩn đánh giá:** Sử dụng

thang đo OCQ (Trần Kim Dung hiệu chỉnh năm 2006) và kiểm định trên cơ sở kế thừa các thang đo của Mowday và cộng sự (1979) (15) bằng thang điểm Likert từ 1-5 điểm tương ứng với “*rất không đồng ý*” đến “*rất đồng ý*”. Điểm gắn kết chung là điểm trung bình (ĐTB) của tổng điểm chung ba yếu tố gồm 9 tiêu mục và chia theo ba nhóm: “không gắn kết” (< 3 điểm); “gắn kết yếu” (từ 3 điểm đến <4 điểm) và “gắn kết chặt” ( $\geq 4$  điểm).

**Xử lý và phân tích số liệu:** Số liệu định lượng được nhập bằng phần mềm EPIDATA3.1, phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0 để tính toán tần số và tỷ lệ phần trăm, kiểm định khi bình phương với mức ý nghĩa 5% để xác định yếu tố liên quan. ii) PVS được gỡ băng, phân tích, trích dẫn.

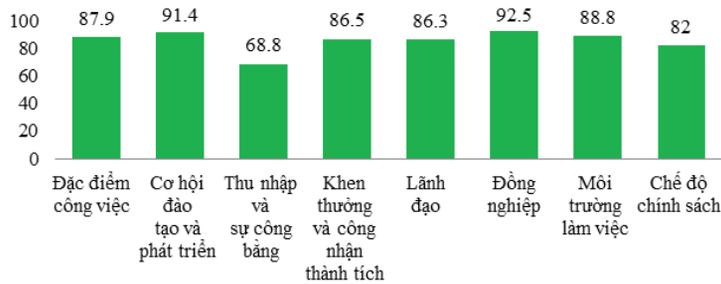
**Đạo đức nghiên cứu:** NC được Hội đồng Đạo đức trong NC Y Sinh học trường Đại học Y tế công cộng thông qua theo QĐ số 258/2023/YTCC-HD3 ngày 22/5/2023.

## KẾT QUẢ

### Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Trong số 170 NVYT tham gia NC, nữ giới chiếm đa số (72,4%), trẻ tuổi (từ 20 đến 35 tuổi) và là NV (88,2%), có thâm niên công tác từ 5 năm trở lên (67,6%), 40% có trình độ đại học, sau đại học và 54% công tác ở khoa LS, đa số có gia đình, có con (64,8%) và đa phần có khoảng cách xa BV  $\leq 10$  km.

### Đánh giá về các yếu tố tổ chức



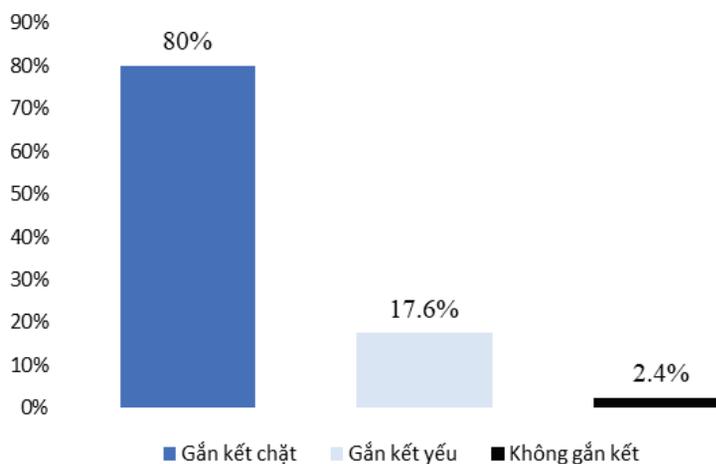
**Biểu đồ 1. Tỷ lệ đánh giá của nhân viên y tế về các yếu tố tổ chức**

Biểu đồ 1 cho thấy tỷ lệ NVYT đồng ý và rất đồng ý với các yếu tố tổ chức tại BVPSNBD dao động từ 68,8 % đến 92,5%. Yếu tố “đồng nghiệp” được đồng ý cao nhất 92,5%, thấp nhất là “thu nhập và sự công bằng” đạt 68,8%. Các yếu tố còn lại có tỷ

lệ đồng ý dao động từ 82% đến 91,4%.

### Sự gắn kết của nhân viên y tế tại Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương

#### Gắn kết chung của nhân viên y tế



**Biểu đồ 2. Tỷ lệ gắn kết của NVYT với BVPSNBD**

Biểu đồ 2 cho thấy 80% NVYT gắn kết chặt với BV, 17,6% gắn kết yếu và 2,4% không gắn kết. Đa số NVYT gắn kết với BV, muốn tiếp tục làm việc, cống hiến vì sự phát triển chung của BV: “*Qua năm bắt tâm tư anh em trong BV, tôi thấy họ an tâm công tác, thu nhập ổn định, môi trường làm việc an toàn, có cơ hội học tập. Đánh giá chung là NVYT gắn kết với BV rất cao*” ‘PVS7’

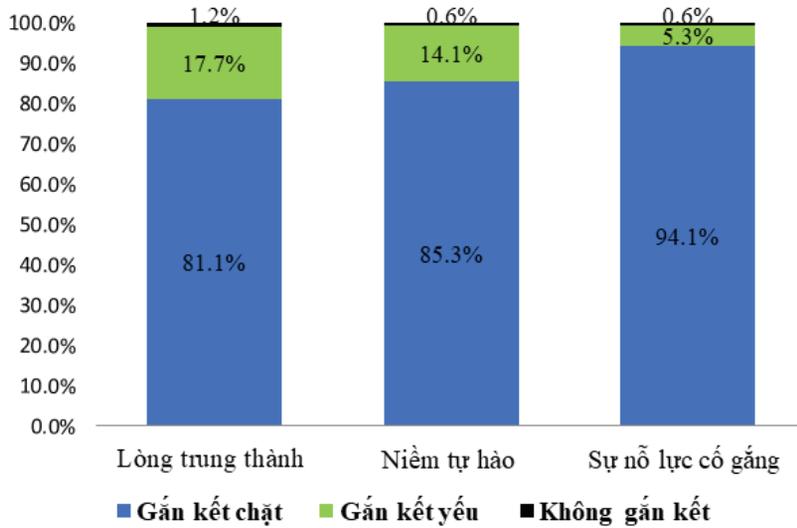
#### Gắn kết theo từng yếu tố

Lòng trung thành: muốn ở lại làm việc lâu dài

với BV, sẽ ở lại làm việc cho BV lâu dài mặc dù có nơi khác đề nghị lương bổng hấp dẫn hơn, cảm thấy mình trung thành với BV

Niềm tự hào: tự hào vì làm thành viên của BV, cảm nhận rõ mình thuộc về BV, cảm thấy vấn đề của BV cũng là vấn đề của mình

Sự nỗ lực cố gắng: vui mừng vì đóng góp tốt cho BV, tự nguyện nỗ lực hết mình nâng cao kỹ năng nhằm cống hiến nhiều hơn cho BV, tự nguyện cố gắng nỗ lực cao nhất có thể để hoàn thành nhiệm vụ.



**Biểu đồ 3. Tỷ lệ NVYT gắn kết theo từng yếu tố**

Biểu đồ 3 cho thấy tỷ lệ NVYT gắn kết chặt với BV theo từng yếu tố lòng trung thành, niềm tự hào và sự nỗ lực cố gắng dao động từ 81.1%-94.1%.

**Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế tại Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương**

*Yếu tố cá nhân*

**Bảng 1. Mối liên quan giữa yếu tố cá nhân với sự gắn kết của NVYT**

Yếu tố cá nhân	Sự gắn kết (n=170, %)		$\chi^2$	p	
	Gắn kết chặt	Gắn kết yếu & không gắn kết			
Nhóm tuổi	Từ 20 - <35 tuổi	51 (66,2)	26 (33,8)	16,70	<b>0,000</b>
	Từ 36 - <55 tuổi	67 (91,8)	6 (8,2)		
	Trên 55 tuổi	18 (90,0)	2 (10,0)		
Thâm niên công tác	Từ 1 - ≤5 năm	37 (67,3)	18 (32,7)	9,44	<b>0,009</b>
	Từ 5 - ≤ 10 năm	39 (81,2)	9 (18,8)		
	Trên 10 năm	60 (89,6)	7(10,4)		
Hoàn cảnh gia đình	Độc thân	30 (63,8)	17 (36,2)	10,64	<b>0,005</b>
	Có gia đình, chưa có con	11 (84,6)	2 (15,4)		
	Có gia đình, có con	95 (86,4)	15 (13,6)		
Khoa phòng công tác	Lâm sàng	67 (72,8)	25 (27,2)	9,29	<b>0,010</b>
	Cận lâm sàng	28 (80,0)	7 (20,0)		
	Phòng chức năng	41 (95,3)	2 (4,7)		

Bảng 1 cho thấy có mối liên quan giữa yếu tố cá nhân với sự gắn kết chung của NVYT với BV: nhóm tuổi, thâm niên công tác, khoa phòng công tác, tình trạng hôn nhân có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,05$ ): “Theo tôi, NV có

thâm niên công tác càng lâu thì gắn kết tốt hơn những người mới vì họ cần sự ổn định, an tâm công tác, cảm nhận được BV trân trọng họ” ‘PVS9’.

**Yếu tố tổ chức**

**Bảng 2. Mối liên quan giữa yếu tố tổ chức với sự gắn kết của nhân viên y tế**

Yếu tố tổ chức	Sự gắn kết (n=170, %)		$\chi^2$	p	
	Gắn kết chặt	Gắn kết yếu & không gắn kết			
Đặc điểm công việc	Đồng ý	112 (87,5)	16 (12,5)	18,21	<b>0,000</b>
	Không đồng ý	24 (57,1)	18 (42,9)		
Cơ hội đào tạo & phát triển nghề nghiệp	Đồng ý	125 (86,8)	19 (13,2)	27,25	<b>0,000</b>
	Không đồng ý	11 (42,3)	15 (57,7)		
Thu nhập & sự công bằng	Đồng ý	96 (100,0)	0 (0,0)	55,13	<b>0,000</b>
	Không đồng ý	40 (54,1)	34 (45,9)		
Khen thưởng & công nhận thành tích	Đồng ý	122 (89,7)	14 (10,3)	40,04	<b>0,000</b>
	Không đồng ý	14 (41,2)	20 (58,8)		
Lãnh đạo	Đồng ý	118 (92,9)	9 (7,1)	52,33	<b>0,000</b>
	Không đồng ý	18 (41,9)	25 (58,1)		
Đồng nghiệp	Đồng ý	122 (84,1)	23 (15,9)	10,55	<b>0,001</b>
	Không đồng ý	14 (56,0)	11 (44,0)		
Môi trường làm việc	Đồng ý	119 (91,5)	11 (8,5)	45,97	<b>0,000</b>
	Không đồng ý	17 (42,5)	23 (57,5)		
Chế độ chính sách	Đồng ý	111 (97,4)	3 (2,6)	65,25	<b>0,000</b>
	Không đồng ý	25 (44,6)	31 (55,4)		

Bảng 2 cho thấy 8 yếu tố tổ chức đều có mối liên quan đến sự gắn kết chung của NVYT với BV ( $p < 0,05$ ). NC định tính cho thấy yếu tố đồng nghiệp, cơ hội đào tạo và phát triển có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của NVYT. Yếu tố rào cản ảnh hưởng tiêu cực đến sự gắn kết của NV với BV là thu nhập và sự công bằng.

**Đặc điểm công việc:** NVYT cho rằng công việc hiện tại phù hợp với chuyên môn của bản thân; “Tôi thấy sự phân công công việc của ban lãnh đạo BV rất phù hợp, như trong một tour trực vừa có người chuyên môn vững kèm

với người chuyên môn kém như lại giao tiếp tốt” ‘PVS2’

**Cơ hội đào tạo & phát triển nghề nghiệp:** BV luôn tạo điều kiện cho NVYT học tập nâng cao trình độ, kỹ năng xử lý công việc: “BV luôn tạo điều kiện cho NV phát triển nghề nghiệp, nhiều bác sĩ được đi học và trở về làm việc ngày càng tốt hơn” ‘PVS5’. Tuy nhiên cần xem lại thời gian ràng buộc, cam kết phục vụ lại BV quá dài cho các lớp đào tạo ngắn hạn: “Theo tôi, cơ hội đào tạo cho NVYT ở BV là rất tốt, tuy nhiên thời gian phục vụ cho BV sau

*đào tạo quá dài làm cho một số người e dè khi đi học như các lớp ngắn hạn” ‘PVS2’*

**Thu nhập & sự công bằng:** NVYT cho rằng thu nhập ở một số vị trí còn thấp, chế độ bồi dưỡng chưa công bằng là rào cản ảnh hưởng tiêu cực đến gắn kết: *“Chế độ bồi dưỡng dịch vụ kỹ thuật giữa các khoa LS chưa đồng đều” ‘PVS2’; “Thu nhập của hộ lý, sửa chữa hiện nay còn thấp” ‘PVS5’*

**Yếu tố khen thưởng & công nhận thành tích:** BV có ban hành quy chế khen thưởng cụ thể, sửa đổi bổ sung hàng năm và công khai đến các khoa phòng giúp tăng sự gắn kết: *“BV có chế độ khen thưởng và công nhận thành tích cho NV công khai, công bằng” ‘PVS5’*

**Yếu tố lãnh đạo:** Một số lãnh đạo khoa phòng còn non trẻ, thiếu kinh nghiệm trong công tác quản lý làm ảnh hưởng tới sự gắn kết của NVYT: *“Một số trưởng khoa phòng chưa có kinh nghiệm, quản lý tự phát theo cá nhân cần phải học hỏi nhiều hơn” ‘PVS2’*

**Yếu tố đồng nghiệp:** đồng nghiệp hỗ trợ, giúp đỡ nhau khi gặp khó khăn, đoàn kết cùng nhau hoàn thành mục tiêu chung của BV giúp tăng sự gắn kết: *“Tôi đã làm việc ăn ý với những ekip sẵn sàng làm việc, trao đổi và hỗ trợ nhau trong công việc” ‘PVS2’*

**Yếu tố môi trường làm việc:** ảnh hưởng tích cực tới sự gắn kết do thân thiện, năng động, tạo cảm giác yêu thích và thoải mái: *“Môi trường làm việc ở BV rất tốt, các NV trong khoa tôi xem đây như là ngôi nhà thứ hai của mình” ‘PVS2’*

**Chế độ chính sách:** Các quy định, quy chế làm việc rõ ràng, các chế độ phụ cấp, đãi ngộ nhân tài, tham quan nghỉ dưỡng hàng năm được đánh giá cao và ảnh hưởng tới sự gắn kết. Tuy nhiên, *“BV cần có chế độ đãi ngộ tốt hơn cho các bác sĩ có phòng mạch tư gửi bệnh vào như mổ lấy thai vì hiện tại rất thấp so với xung quanh” ‘PVS9’*

## **BÀN LUẬN**

### **Sự gắn kết của nhân viên y tế với Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương**

Kết quả NC cho thấy tỷ lệ NVYT gắn kết tại BVPSNBD phù hợp với các NC có cùng mô hình là BV như khối điều trị: Dương Thị Hương (2022), Vũ Thị Cúc (2022), Lê Thị Thịnh (2021), Lê Văn Hạng (2021) lần lượt là 87,4%, 77,8%, 83,6%, 78,7% và cao hơn nhiều so với các NC ở khối dự phòng: Đặng Văn Hải (2022), Lương Thị Mỹ Chi (2020) là 56 %, 51%. Tuy nhiên vẫn còn 10% đến 15% NV nghỉ việc hàng năm, điều này phản ánh sự phát triển nhanh chóng của môi trường y tế tư nhân hiện nay. Nhân lực BVPSNBD có tuổi đời rất trẻ, từ 20 -35 tuổi chiếm 45,3%, thâm niên công tác dưới 5 năm (32,4%), trình độ chuyên môn trung cấp chiếm 1/3 là nhóm có khả năng rời bỏ BV cao. 2,4% NV sẵn sàng rời bỏ BV, 17,6% NV chưa an tâm công tác, dễ dao động khi bị tác động. Đây là nhóm NV rất cần được sự quan tâm của ban giám đốc, công đoàn tìm hiểu, giải thích và chăm lo ...

### **Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế với Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương**

#### **Yếu tố cá nhân**

**Tuổi:** NC cho thấy NVYT có tuổi càng cao thì sự gắn kết càng nhiều ( $p=0,000$ ) tương đồng với NC của Lương Thị Mỹ Chi năm 2020 (8). Điều này có thể lý giải rằng do NV lớn tuổi thường an tâm công tác, suy nghĩ chín chắn hơn người trẻ tuổi.

**Thâm niên công tác:** NC cho thấy NVYT có thâm niên công tác trên 10 năm sẽ gắn kết nhiều hơn NV có thời gian công tác dưới 10 năm ( $p=0,009$ ), tương đồng với NC của Lê Văn Hạng năm 2021, nhóm có thâm niên công tác  $\geq 10$  năm có tỷ lệ gắn kết gấp 2,18 lần so với nhóm người còn lại(13). Vì NV có thời gian công tác  $> 10$  năm đa phần là

những người an tâm công tác, sự nghiệp ổn định, yêu nghề.

**Tình trạng hôn nhân:** NC cho thấy NVYT có gia đình và có con sẽ gắn kết hơn NV còn độc thân ( $p=0,005$ ), phù hợp với Lê Thị Thịnh năm 2021, NVYT có gia đình sẽ gắn kết gấp 14,84 lần so với NVYT độc thân (12) vì có thể họ có trách nhiệm với gia đình hơn và hướng tới sự ổn định hơn.

**Khoa phòng công tác:** NC cho thấy NVYT ở các khoa LS gắn kết nhiều hơn NVYT ở khoa CLS và các phòng chức năng ( $p=0,010$ ), phù hợp với NC của Đặng Văn Hải năm 2022, NVYT thuộc khoa chuyên môn gắn kết gấp 5 lần so với các khoa, phòng còn lại (16), một phần do khoa LS có cơ hội làm nhiều dịch vụ kỹ thuật hơn nên thu nhập tốt hơn.

### **Yếu tố tổ chức**

**Đặc điểm công việc:** NVYT cho rằng công việc hiện tại phù hợp với chuyên môn của bản thân, (ĐTB chung 4,06 điểm từ 3,92- 4,21 điểm) tương đồng với NC của Dương Thị Hương năm 2022 ( 3,94 - 4,22 điểm) (17).

**Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp:** ĐTB chung là 4,14 điểm tương đồng với NC của Dương Thị Hương năm 2022 (4,11 điểm) cho thấy BV luôn tạo điều kiện cho NVYT được đào tạo chuyên môn, nâng cao trình độ, kỹ năng cần thiết giúp gia tăng gắn kết với BV.

**Thu nhập và sự công bằng:** ĐTB chung là 3,73 điểm, thấp hơn NC của Dương Thị Hương năm 2022 (3,85 điểm) cho thấy môi trường làm việc khác nhau giữa BV đa khoa với BV chuyên khoa ít nhiều ảnh hưởng đến điểm hài lòng của NV.

**Khen thưởng và công nhân thành tích:** ĐTB chung là 4,04 điểm, cao hơn NC của Dương Thị Hương năm 2022 (3,88 điểm), thấp hơn NC của Lê Thị Thịnh năm 2021 (4,27 điểm) do văn hóa khen thưởng của mỗi BV khác nhau, BVPSNBD được tự chủ trong việc xây

dựng quy chế khen thưởng, khích lệ NV với nhiều hình thức.

**Yếu tố lãnh đạo:** ĐTB chung là 4,05 điểm, thấp hơn NC của Dương Thị Hương năm 2022 (4,17 điểm), thấp hơn NC của Lê Thị Thịnh năm 2021 (4,24 điểm). Năm 2020 do có điều chuyển một số lãnh đạo khoa, phòng lâu năm lên gây dựng BVĐK Phương Chi (chi nhánh của BVPSNBD) nên đã đề bạt một số BS trẻ có chuyên môn nhưng thiếu kinh nghiệm trong quản lý. Vì vậy BV cần đào tạo kỹ năng quản lý cho các bộ chủ chốt.

**Yếu tố đồng nghiệp:** ĐTB chung của là 4,18 điểm và cao nhất trong 8 yếu tố về tổ chức cho thấy mối quan hệ giữa các đồng nghiệp là rất tốt giúp giảm bớt thời gian đối phó với những vấn đề tiêu cực do mối quan hệ đồng nghiệp gây ra.

**Môi trường làm việc:** ĐTB chung là 4,08 điểm, cao hơn NC của Lê Văn Hạng năm 2021 (3,99 điểm) và phù hợp với NC của Dương Thị Hương năm 2022 (4,12 điểm) cho thấy môi trường làm việc an toàn, thân thiện, công bằng, trang thiết bị máy móc hiện đại giúp NV thoải mái làm việc và tăng gắn kết.

**Chế độ chính sách:** ĐTB chung là 4,04 điểm, phù hợp với NC của Lê Văn Hạng năm 2021 (4,09 điểm), BV đã xây dựng quy định, quy chế làm việc rõ ràng, các chế độ chính sách, trợ cấp, thu hút và đãi ngộ nhân tài được công khai đến từng NVYT giúp họ an tâm công tác và gắn kết với BV. Tuy nhiên BV vẫn cần điều chỉnh chế độ đãi ngộ cho bác sĩ gửi bệnh bên ngoài vào BV.

**Hạn chế của nghiên cứu:** NC tiến hành tại BV chuyên khoa, quy mô nhỏ nên tính đại diện cho các BV khác là chưa cao, thực hiện trên nhiều vị trí công việc, đối tượng khác nhau nên có cảm nhận, gắn kết khác nhau; chưa tiếp cận được NV đã nghỉ việc, bỏ việc để tìm hiểu rõ hơn về các nguyên nhân.

## KẾT LUẬN

Tỷ lệ NVYT gắn kết chặt với BVPSNBD năm 2023 là 80 %, ĐTB là  $4,23 \pm 0,56$ ; gắn kết yếu là 17,6% và không gắn kết là 2,4%. Gắn kết của NVYT với BV dưới góc độ lòng trung thành có ĐTB thấp nhất là  $4,21 \pm 0,65$  (81,1%); niềm tự hào có ĐTB là  $4,20 \pm 0,61$  (85,2%) và cao nhất là gắn kết dưới góc độ nỗ lực cố gắng, ĐTB là  $4,28 \pm 0,55$  (94,1%).

Các yếu tố cá nhân ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết chặt của NVYT: tuổi; thâm niên công tác, 8 yếu tố tổ chức đều có ảnh hưởng đến sự gắn kết: yếu tố đồng nghiệp, cơ hội đào tạo và phát triển có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của NVYT với BV (lần lượt 92,5 % và 91,4 %). Yếu tố thu nhập & sự công bằng là rào cản tiêu cực ảnh hưởng đến sự gắn kết của NV với BV (31,2%).

**Khuyến nghị:** BV cần điều chỉnh tăng chế độ đãi ngộ cho bác sĩ gửi bệnh bên ngoài vào (mổ lấy thai), giảm thời gian ràng buộc, cam kết phục vụ lại BV sau đào tạo (lớp ngắn hạn), nâng mức thu nhập khởi điểm cho hộ lý, sửa chữa, điều chỉnh lại chế độ bồi dưỡng dịch vụ kỹ thuật công bằng giữa các khoa LS và tổ chức thi kỹ năng quản lý cho cán bộ chủ chốt.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. World Health Organization. Regional Office for the Western Pacific. Tổng quan quốc gia về Nhân lực y tế Việt Nam [Human resources for health country profiles: Viet Nam] [Internet]. WHO Regional Office for the Western Pacific; 2018 [cited 2022 Jun 18]. 58 p. Available from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/260006>
2. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav.* 1979 Apr 1;14(2):224–47.
3. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press; 2013. 264 p.
4. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational

- commitment. *Hum Resour Manag Rev.* 1991 Mar 1;1(1):61–89.
5. Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. SAGE Publications; 1997. 164 p.
6. Ghazawy ER, Mahfouz EM, Mohammed ES, Refaei SA. Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *Int J Healthc Manag.* 2021 Apr 3;14(2):320–7.
7. Yadav A. Employee Retention and Employee Engagement. *Int J Manag.* 2020 Jan 1;08:47–52.
8. Lương Thị Mỹ Chi. Sự gắn kết của nhân viên y tế với Trung tâm Y tế, Trạm Y tế xã của huyện Sông Hình, tỉnh Phú Yên và một số Yếu tố ảnh hưởng năm 2020. Luận văn (Thạc sỹ quản lý bệnh viện)--Trường Đại học Y tế công cộng; 2020.
9. Trần Thị Bích Ân. Sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với Bệnh viện Thủ Đức thành phố Hồ Chí Minh và một số yếu tố liên quan, năm 2017. Luận văn (Thạc sỹ Quản lý bệnh viện) --Trường Đại học Y tế công cộng; 2017.
10. Phạm Toàn Thắng. Đánh giá sự hài lòng với công việc và mức độ gắn kết với tổ chức của bác sĩ làm việc tại Công ty cổ phần Bệnh viện Giao thông vận tải năm 2017. Luận văn (Thạc sỹ Quản lý bệnh viện) --Trường Đại học y tế công cộng; 2017.
11. Doãn Huy Hiếu. Sự gắn kết của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa khu vực Củ Chi. Luận văn thạc sỹ - Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh; 2019.
12. 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-- Trường Đại học Y tế công cộng); 2021.
13. 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) -- Trường Đại học y tế công cộng; 2021.
14. Huỳnh Thị Kim Chi, Phạm Văn Hà. Tổng kết đề án chiến lược phát triển bệnh viện Phụ sản Nhi Bình Dương giai đoạn 2016 - 2020. Báo cáo; 2021.
15. Trần Kim Dung. Thang đo ý thức gắn kết với tổ chức. *Tạp Chí Phát Triển Kinh Tế - Đại Học Quốc Gia Thành Phố Hồ Chí Minh.* 2006;184:50-2.
16. Đặng Văn Hải. Sự gắn kết của nhân viên y tế với Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Vĩnh Phúc và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2022. Luận văn (chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế

-- Trường Đại học Y tế công cộng); 2022.  
17. Dương Thị Hương. Sự gắn kết của NVYT 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 -- Trường Đại học Y tế công cộng); 2022.

## **The engagement of medical staff with Binh Duong obstetrics and children hospital and some influencing factors in 2023**

*Pham Van Ha<sup>1</sup>, Ha Thi Minh Nguyet<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Ha Noi University of Public Health*

*<sup>2</sup> Binh Duong obstetrics and children hospital*

### **ABSTRACT**

Describe the engagement of medical staff and analyze some influencing factors at Binh Duong Obstetrics and Children Hospital in 2023. Research combining quantitative and qualitative at Binh Duong obstetrics and children hospital from October 2022 to October 2023 Using the toolkit “Organizational Attachment Scale” and 12 in – depth interviews (170 health care staff). Results: 80% of medical staff are closely connected to the hospital, the average score is  $4,23 \pm 0,56$  points. Factors related to organizational cohesion include: age, seniority, marital status, department of work. Positive influencing factors: colleagues; training and development opportunities; leadership style, working environment; welfare policies, rewards & recognition of achievements. Barrier medical staff are: income, fairness. Hospitals need to increase remuneration for doctors sending patients from outside, reduce commitment time, commit to serving the hospital after training, increase the starting income for nurses, repairs, adjustments. Fair technical service training regime among clinical departments, organization of management skills exams for key staff.

**Keywords:** *Organizational cohesion, Influential factors, Binh Duong obstetrics and children hospital.*