

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CAM KẾT TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC CƠ SỞ Y TẾ CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

**Factors affecting the organizational commitment of employees
at public medical facilities in Ho Chi Minh City**

NGUYỄN PHAN THU HẰNG
TRẦN VĂN ANH
NGUYỄN THỊ THANH TÂM
NGUYỄN THỊ TUYẾT ANH

Nghiên cứu này phân tích tác động của các yếu tố gồm: sự trao quyền, căng thẳng trong công việc, lương thưởng và điều kiện làm việc đến mô hình cam kết tổ chức ba thành phần, bao gồm: cam kết tình cảm, cam kết duy trì và cam kết đạo đức của nhân viên tại các cơ sở y tế công lập trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Từ dữ liệu 333 người tham gia khảo sát trực tuyến, nghiên cứu sử dụng mô hình phương trình cấu trúc (SEM) với bootstrapping, nghiên cứu cho thấy các yếu tố đề xuất có ảnh hưởng đáng kể đến ba thành phần cam kết tổ chức. Từ đó, nghiên cứu đưa ra các hàm ý quản trị thiết thực nhằm nâng cao mức độ gắn bó và giữ chân nhân viên trong lĩnh vực y tế công.

Từ khóa: mô hình cam kết ba thành phần, trao quyền, căng thẳng trong công việc, lương, thưởng, điều kiện làm việc.

This research examines the impact of factors, including empowerment, job stress, compensation, and working conditions, on the three-component organizational commitment model, comprising affective commitment, continuance commitment, and ethical commitment, among employees at public health facilities in Ho Chi Minh City. Using data from 333 online survey participants and structural equation modeling (SEM) with bootstrapping, the research demonstrated that the proposed factors have a significant influence on the three components of organizational commitment. From there, the research offers practical managerial implications for enhancing employee engagement and retention in the public health sector.

Keywords: Three-component model of organizational commitment, empowerment, work stress, salary, bonus, working conditions.

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực là tài sản chiến lược thiết yếu trong mọi tổ chức, đặc biệt trong lĩnh vực y tế - nơi mà sự tương tác giữa con người, tinh thần trách nhiệm đạo đức và chuyên môn đóng vai trò then chốt. Khác với vốn vật chất hay tài chính, nguồn nhân lực có tính chất động, chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi cảm xúc,

các mối quan hệ xã hội và yếu tố văn hóa tổ chức (Wright và McMahan, 2011). Nguồn

Nguyễn Phan Thu Hằng, PGS.TS., Trường đại học Sài Gòn; Trần Văn Anh, ThS., Trung tâm Pháp y Thành phố Hồ Chí Minh; Nguyễn Thị Thanh Tâm, ThS.; Nguyễn Thị Tuyết Nga, ThS. (tác giả liên hệ), Trường đại học Sài Gòn.