

CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN SỰ GẮN BÓ CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ LÀM VIỆC TẠI CÁC KHOA LÂM SÀNG BỆNH VIỆN TUYẾN QUẬN, HUYỆN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● **NGUYỄN PHI HỒNG NGÂN - LÊ HUỲNH NHƯ - PHAN THỊ HỒNG LỆ
- NGUYỄN THÀNH LUÂN - VÕ THANH HÙNG - HOÀNG TRUNG KIÊN**

TÓM TẮT:

Sự gắn bó/Lòng trung thành với công việc của nhân viên giữ vai trò rất quan trọng, quyết định hiệu quả hoạt động của một tổ chức và góp phần vào sự phát triển bền vững của tổ chức đó. Nghiên cứu được thực hiện nhằm cung cấp thông tin về tỷ lệ bác sĩ và điều dưỡng gắn bó với các bệnh viện tuyến quận/huyện và các yếu tố liên quan đến sự gắn bó này nhằm gợi ý một số giải pháp liên quan đến việc cải thiện sự gắn bó để giữ chân bác sĩ, điều dưỡng đang công tác ở các bệnh viện tuyến quận/huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: sự gắn bó, điều dưỡng, bác sĩ khoa lâm sàng, bệnh viện quận/huyện, Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Nhân lực ngành Y tế (trong đó có bác sĩ, điều dưỡng) là thành phần vô cùng quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ y tế có chất lượng, hướng tới bao phủ chăm sóc sức khỏe toàn dân (UHC) và đạt được các Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs) liên quan đến sức khỏe [10]. Sự gắn bó của nhân viên y tế (NVYT) có ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý nhân sự của bệnh viện và ổn định chất lượng dịch vụ y tế.

Khối lượng công việc nhiều và một số NVYT nghỉ việc làm tăng thêm gánh nặng cho những NVYT ở lại, cùng với một số vấn đề liên quan đến môi trường, điều kiện làm việc có tác động đến sự gắn bó của nhân viên.

Bệnh viện tuyến quận/huyện là đơn vị y tế thuộc tuyến y tế cơ sở, là đơn vị gần dân, và là nơi tiếp nhận khám chữa bệnh bằng bảo hiểm y tế cho nhân dân. Lượt khám chữa bệnh ở khối bệnh viện tuyến quận/huyện năm 2020 đã giảm so với năm 2019 vì dịch bệnh nhưng áp lực công việc đối với NVYT vẫn cao. Theo khảo sát mới nhất của Viện Công nhân và Công đoàn y tế Việt Nam cho biết trong thời gian chống dịch Covid-19, số giờ làm việc của cán bộ y tế gia tăng đáng kể, trung bình là 3,65 giờ/ngày [2]. Về môi trường, điều kiện làm việc, NVYT cho thấy sự hài lòng với môi trường làm việc, thu nhập và phúc lợi cơ quan khá thấp, chỉ dao động từ 37,45% đến 52,7% [3, 8, 9].

Từ các lý do trên, nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu với mục tiêu:

- (1) Xác định tỷ lệ bác sĩ và điều dưỡng gắn bó với các bệnh viện tuyến quận/huyện.
- (2) Xác định mối liên quan giữa sự gắn bó của bác sĩ và điều dưỡng với các đặc tính của mẫu nghiên cứu và các khía cạnh nghề nghiệp.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Thiết kế và đối tượng nghiên cứu

Nhóm tác giả tiến hành một nghiên cứu cắt ngang trong thời gian từ tháng 5 - 7/2022 trên 538 NVYT (201 bác sĩ, 337 điều dưỡng) đang công tác ở các khoa lâm sàng tại 4 bệnh viện được chọn ngẫu nhiên từ 24 bệnh viện tuyến quận, huyện ở Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2. Phương pháp thu thập số liệu

Bộ câu hỏi trực tuyến được gửi đến bác sĩ, điều dưỡng ở các bệnh viện được chọn để thực hiện khảo sát, trong bộ câu hỏi khảo sát giải thích rõ mục tiêu thực hiện nghiên cứu, tính bảo mật thông tin của bộ câu hỏi khảo sát.

2.3. Công cụ thu thập số liệu

Bộ câu hỏi khảo sát trực tuyến gồm 2 phần với 40 câu:

- (1) Phần 1: Thông tin cá nhân của người tham gia nghiên cứu (9 câu)
- (2) Phần 2: Gồm 31 câu hỏi, sử dụng thang đo likert 5 điểm cho các biến số: Lương thưởng, đào tạo và phát triển, môi trường làm việc, quan hệ nơi làm việc, phong cách lãnh đạo và sự hài lòng và sự gắn bó của bác sĩ và điều dưỡng.

2.4. Phân tích số liệu

Thống kê mô tả được thể hiện qua tần số, tỷ lệ phần trăm đối với các biến số định tính: Nhóm tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, chức vụ, trình độ chuyên môn, thời gian công tác (phân nhóm số năm), chức danh nghề nghiệp; Các biến số về khía cạnh nghề nghiệp và sự gắn bó chung (là biến số nhị giá, với các giá trị (1) Đồng ý ($\geq 3,41$ điểm), (2) Không đồng ý ($< 3,41$ điểm), được định nghĩa dựa trên điểm trung bình của các nội dung thành phần (đánh giá theo thang đo likert 5 điểm)).

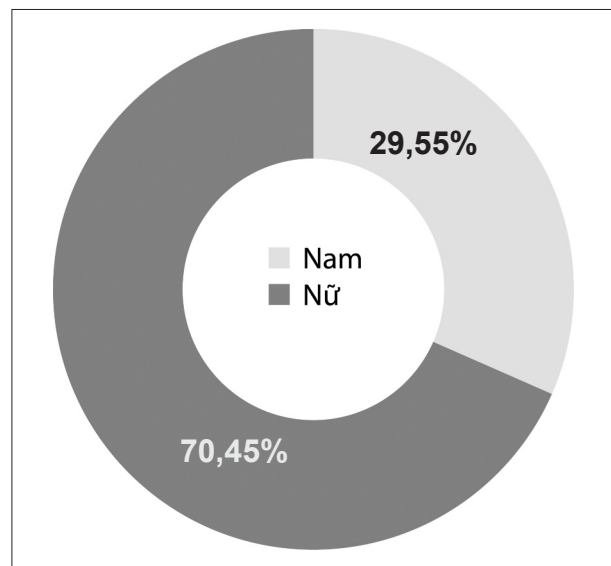
Sử dụng kiểm định chi bình phương để xét sự khác biệt của biến số sự gắn bó chung với các biến số đặc tính mẫu và các biến số về khía cạnh nghề

nghiệp. Sử dụng hồi quy logistic đơn biến để xét mối liên quan giữa biến số sự gắn bó chung với các biến số đặc tính mẫu, các biến số về khía cạnh nghề nghiệp. Sử dụng hồi quy logistic đa biến để xây dựng mô hình hồi quy logistic đa biến giữa biến số sự gắn bó chung với các yếu tố đặc tính mẫu và các yếu tố khía cạnh nghề nghiệp.

3. Kết quả

Nghiên cứu của nhóm tác giả thực hiện khảo sát trên 538 NVYT làm việc tại các khoa lâm sàng của 4 bệnh viện tuyến quận/huyện, trong đó có 201 bác sĩ (37,36%) và 337 điều dưỡng (62,64%), với các đặc điểm của mẫu nghiên cứu như thể hiện tại Biểu đồ 1.

Biểu đồ 1: Tỷ lệ phân bố nhân viên y tế theo giới tính



Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

Đây là đội ngũ NVYT tương đối trẻ, nhưng có nhiều kinh nghiệm làm việc (với độ tuổi từ 35 tuổi trở xuống và thâm niên công tác từ 5 năm trở lên chiếm đa số); Đa số NVYT đã kết hôn; Phần lớn là trình độ đại học và sau đại học; Có 5,76% hiện đang giữ chức vụ quản lý (Bảng 1).

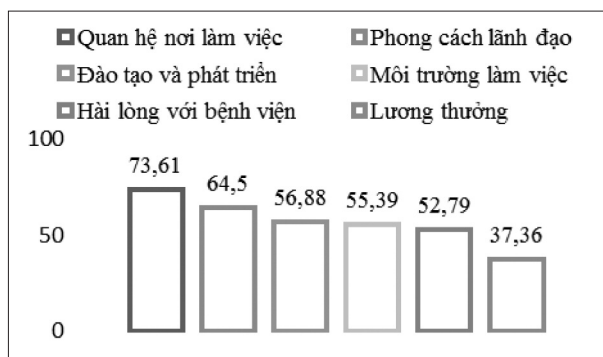
Kết quả khảo sát cho thấy, sự đồng ý về quan điểm tích cực chung ở khía cạnh quan hệ nơi làm việc chiếm tỷ lệ cao nhất là 73,61%, tỷ lệ đồng ý ở khía cạnh phong cách lãnh đạo cũng khá cao là 64,50% và khía cạnh có tỷ lệ đồng ý thấp nhất là lương thưởng với 37,36%.

Bảng 1. Đặc tính mẫu nghiên cứu (N = 538)

Đặc tính	Tần số	Tỷ lệ (%)
Nhóm tuổi		
< 35 tuổi	362	67,29
≥ 35 tuổi	176	32,71
Tình trạng hôn nhân		
Độc thân và Ly thân/ly dị	216	40,15
Đã kết hôn	322	59,85
Trình độ học vấn		
Trung cấp hoặc cao đẳng	159	29,55
Đại học và sau đại học	379	70,45
Thâm niên công tác		
< 5 năm	237	44,05
≥ 5 năm	301	55,95
Vị trí công việc/chức vụ		
Quản lý	31	5,76
Nhân viên	507	94,24

Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

Biểu đồ 2: Tỷ lệ đồng ý của NVYT với quan điểm tích cực về các khía cạnh nghề nghiệp



Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

Tỷ lệ đồng ý về sự gắn bó với bệnh viện của bác sĩ và điều dưỡng là 52,42% (Bảng 2).

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có mối liên quan giữa nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, thâm niên công tác, chức vụ và chức danh nghề nghiệp với sự gắn bó của NVYT. Trong đó: Số chênh của sự gắn bó ở NVYT từ 35 tuổi trở lên cao gấp 2,55 lần so với nhóm NVYT dưới 35 tuổi (KTC 95%: 1,75 -

Bảng 2. Sự gắn bó của NVYT

Sự gắn bó	Tần số	Tỷ lệ (%)
Đồng ý	282	52,42
Không đồng ý	256	47,58

Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

3;72); Số chênh của sự gắn bó ở nhóm NVYT đã kết hôn cao gấp 2 lần so với nhóm độc thân và ly thân/ly dị (KTC 95%: 1.41 - 2.84); Số chênh của sự gắn bó ở nhóm có thâm niên công tác từ 5 năm trở lên cao gấp 1,97 lần so với nhóm làm việc dưới 5 năm (KTC 95%: 1.39 - 2.78); Số chênh của sự gắn bó chung ở nhóm nhân viên thấp hơn, bằng 0,36 lần so với nhóm quản lý (KTC 95%: 0,16 - 0,83); Số chênh của sự gắn bó ở điều dưỡng cao gấp 2,19 lần so với bác sĩ (KTC 95%: 1.53 - 3.13) (Bảng 3).

Sau khi sử dụng hồi quy logistic đơn biến để tìm mối liên quan giữa biến số sự gắn bó và các biến đặc tính mẫu thì tiếp tục xây dựng mô hình logistic đa biến. Từ mô hình ban đầu có 7 yếu tố (giới, nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, thâm niên công tác, vị trí công việc/chức vụ và chức danh nghề nghiệp), sau khi qua các bước lựa chọn và kiểm tra, nhóm tác giả thu được mô hình cuối cùng gồm có 3 yếu tố liên quan đến sự gắn bó là nhóm tuổi, chức vụ và chức danh nghề nghiệp. Với $R^2 = 0,07$, mô hình này giải thích được 7% cho sự thay đổi về ý thức gắn bó của NVYT với bệnh viện.

Nghiên cứu tìm thấy mối liên quan giữa sự gắn bó của NVYT với các khía cạnh nghề nghiệp (sự đồng ý với quan điểm tích cực/hải lòng về các khía cạnh nghề nghiệp). Trong đó: Số chênh của sự gắn bó ở nhóm đồng ý/hải lòng với lương thưởng cao gấp 14,47 lần so với nhóm không đồng ý (KTC 95%: 9,03 - 23,18); Số chênh của sự gắn bó ở nhóm đồng ý/hải lòng về khía cạnh đào tạo và phát triển cao gấp 13 lần so với nhóm không đồng ý (KTC 95%: 8,60 - 19,75); Số chênh của sự gắn bó ở nhóm đồng ý/hải lòng về khía cạnh môi trường làm việc cao gấp 7,49 lần so với nhóm không đồng ý (KTC 95%: 5,10 - 11,00); Số chênh của sự gắn bó ở nhóm đồng ý/hải lòng về khía cạnh quan hệ nơi làm việc cao gấp 6,2 lần so với nhóm không đồng ý (KTC 95%: 3,96 - 9,70); Số chênh của sự gắn bó ở nhóm

Bảng 3. Mối liên quan giữa sự gắn bó của NVYT với các đặc tính của mẫu nghiên cứu

Đặc điểm	Sự gắn bó/lòng trung thành		Giá trị P*	OR (KTC 95%)
	Đồng ý (n = 282)	Không đồng ý (n=256)		
Giới tính				
Nữ	207 (54,62)	172 (45,38)	-	1
Nam	75 (47,17)	84 (52,83)	0,115	0,74 (0,51 – 1,08)
Nhóm tuổi				
< 35 tuổi	163 (45,03)	199 (54,97)	-	1
≥ 35 tuổi	119 (67,61)	57 (32,39)	<0,001	2,55 (1,75 – 3,72)
Tình trạng hôn nhân				
Độc thân và Ly thân/ly dị	91 (42,13)	125 (57,87)	-	1
Đã kết hôn	191 (59,32)	131 (40,68)	<0,001	2,00 (1,41 - 2,84)
Trình độ học vấn				
Trung cấp, cao đẳng	91 (57,23)	68 (42,77)	-	1
Đại học, sau đại học	191 (50,40)	188 (49,60)	0,147	0,76 (0,52 - 1,10)
Thâm niên công tác				
< 5 năm	102 (43,04)	135 (56,96)	-	1
≥ 5 năm	180 (59,80)	121 (40,20)	<0,001	1,97 (1,39 – 2,78)
Vị trí công việc/chức vụ				
Quản lý	23 (74,19)	8 (25,81)	-	1
Nhân viên	180 (59,80)	248 (48,92)	0,012	0,36 (0,16 – 0,83)
Chức danh nghề nghiệp				
Bác sĩ	81 (40,30)	120 (59,70)	-	1
Điều dưỡng	201 (59,64)	136 (40,36)	<0,001	2,19 (1,53 - 3,13)

*Kiểm định Chi bình phương

Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

đồng ý/hài lòng về khía cạnh phong cách lãnh đạo cao gấp 11,57 lần so với nhóm không đồng ý (KTC 95%: 7,47 - 17,92); Số chênh của sự gắn bó ở nhóm đồng ý/hài lòng với bệnh viện nói chung cao gấp 17,35 lần so với nhóm không hài lòng (KTC 95%: 11,31 - 26,62). (Bảng 4)

Sau khi sử dụng hồi quy logistic đơn biến để tìm mối liên quan giữa biến số sự gắn bó với các biến số khía cạnh nghề nghiệp thì tiếp tục xây dựng mô hình hồi quy logistic đa biến. Từ mô hình ban đầu

có 6 yếu tố (lương thưởng, đào tạo và phát triển, môi trường làm việc, quan hệ nơi làm việc, phong cách lãnh đạo, sự hài lòng với bệnh viện nói chung), sau khi qua các bước lựa chọn và kiểm tra, nhóm tác giả thu được mô hình cuối cùng gồm có 4 yếu tố liên quan đến sự gắn bó, đó là: lương thưởng, đào tạo và phát triển, phong cách lãnh đạo và sự hài lòng với bệnh viện nói chung. Với $R^2 = 0,37$, mô hình này giải thích được 37% cho sự thay đổi về ý thức gắn bó của NVYT với bệnh viện.

Bảng 4. Mối liên quan giữa sự gắn bó với các khía cạnh nghề nghiệp của NVYT

Đặc điểm	Sự gắn bó/lòng trung thành		Giá trị P*	OR (KTC 95%)
	Đồng ý (n = 282)	Không đồng ý (n=256)		
Lương thưởng				
Không đồng ý	107 (31,75)	230 (68,25)	-	1
Đồng ý	175 (87,06)	26 (12,94)	<0,001	14,47 (9,03 - 23,18)
Đào tạo và phát triển				
Không đồng ý	47 (20,26)	185 (79,74)	-	1
Đồng ý	235 (76,80)	71 (23,20)	<0,001	13,03 (8,60 - 19,75)
Môi trường làm việc				
Không đồng ý	64 (26,67)	176 (73,33)	-	1
Đồng ý	218 (73,15)	80 (26,85)	<0,001	7,49 (5,10 - 11,00)
Quan hệ nơi làm việc				
Không đồng ý	31 (21,83)	111 (78,17)	-	1
Đồng ý	251 (63,38)	145 (36,62)	<0,001	6,20 (3,96 – 9,70)
Phong cách lãnh đạo				
Không đồng ý	34 (17,80)	157 (82,20)	-	1
Đồng ý	248 (71,47)	99 (28,53)	<0,001	11,57 (7,47 - 17,92)
Sự hài lòng với bệnh viện				
Không đồng ý	51 (20,08)	203 (79,92)	-	1
Đồng ý	231 (81,34)	53 (18,66)	<0,001	17,35 (11,31 - 26,62)

*Kiểm định Chi bình phương

Nguồn: Nhóm tác giả thực hiện

4. Thảo luận

Tỷ lệ bác sĩ và điều dưỡng gắn bó chung với bệnh viện tuyến quận/huyện chiếm tỷ lệ 52,42%. Trong các nội dung về sự gắn bó, muốn làm lâu dài với bệnh viện chiếm tỉ lệ cao nhất 57,99%; nội dung chiếm tỉ lệ thấp nhất là NVYT cảm nhận mạnh mẽ mình thuộc về bệnh viện chiếm 45,35%. Kết quả nghiên cứu tương đồng với nghiên cứu về “Sự gắn bó và một số yếu tố liên quan đến sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với Bệnh viện Thủ Đức Thành phố Hồ Chí Minh” năm 2017, tỷ lệ điều dưỡng lâm sàng gắn bó với bệnh viện là 56,6% [1].

Kết quả khảo sát của nhóm tác giả cho thấy

điều dưỡng có khả năng gắn bó cao hơn so với bác sĩ. Điều này có thể do đặc thù của 2 chức danh khác nhau, nên áp lực công việc, khung thời gian làm việc cũng khác nhau dẫn đến khả năng gắn bó cũng khác nhau. Bên cạnh đó, nghiên cứu cho thấy khả năng gắn bó với bệnh viện của NVYT dưới 35 tuổi cao hơn so với NVYT từ 35 tuổi trở lên. Khả năng gắn bó của những bác sĩ và điều dưỡng đã kết hôn cao hơn so với những bác sĩ và điều dưỡng chưa kết hôn. Điều này có thể lý giải những nhân viên đã kết hôn họ mong muốn có một công việc và thu nhập ổn định để chăm lo cho gia đình của họ và vấn đề nghỉ việc có thể sẽ ảnh hưởng đến các khoản chi phí cần phải chi trả trong

gia đình của họ. Những bác sĩ và điều dưỡng làm việc dưới 5 năm thì có khả năng gắn bó với bệnh viện cao hơn những người làm việc trên 5 năm. Kết quả nghiên cứu có sự khác biệt so với nghiên cứu ở Đức về khám phá tác động khác nhau của các yếu tố cá nhân và tổ chức đối với cam kết tổ chức của bác sĩ và y tá, kết quả khảo sát cho thấy những cá nhân lớn tuổi đã làm việc lâu và giữ một vị trí điều hành có sự cam kết gắn bó nhiều hơn đối với tổ chức [7]. Điều này có thể lý giải do nghiên cứu ở Đức sử dụng thêm yếu tố giữ chức vị điều hành nên có thể ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên có nhiều năm kinh nghiệm. Trong nghiên cứu của nhóm tác giả, bác sĩ, điều dưỡng là nhân viên có khả năng gắn bó thấp hơn so với những bác sĩ và điều dưỡng đang giữ chức vụ là quản lý, lãnh đạo. Điều này có thể là do những nhân viên đang giữ chức vụ quản lý họ sẽ có một mức lương cao hơn, có thể đảm bảo cuộc sống của họ nên họ có xu hướng gắn bó với tổ chức của mình hơn.

Sau khi sử dụng mô hình hồi quy logistic đa biến, mô hình cho thấy 3 yếu tố gồm nhóm tuổi, vị trí công việc và chức danh là những yếu tố thực sự ảnh hưởng đến sự gắn bó. Tuy nhiên, vì $R^2 = 0,07$ nên mô hình hồi quy logistic chỉ giải thích được 7% sự thay đổi về ý thức gắn bó của NVYT với bệnh viện nên mô hình chỉ mang tính chất tham khảo, cần xây dựng một mô hình có thể giải thích nhiều hơn cho biến kết cuộc là sự gắn bó của NVYT.

Ở các nghiên cứu trong nước, chưa tìm thấy nghiên cứu nào tìm mối liên quan giữa các biến số đặc tính nền với sự gắn bó chung. Các nghiên cứu chủ yếu sử dụng thống kê tính trung bình để tìm sự khác biệt giữa biến số đặc tính mẫu với sự gắn bó của nhân viên. Cụ thể nghiên cứu của tác giả Hoàng Thị Thanh Lan với chủ đề: “Sự gắn kết của NVYT với Bệnh viện quận Thủ Đức” năm 2018 cho thấy không có sự khác biệt về trung bình điểm các yếu tố gắn kết giữa các nhóm theo tuổi, trình độ học vấn, thâm niên công tác... của NVYT và nghiên cứu cũng kết luận thuộc tính mẫu không có ảnh hưởng đến sự gắn kết của NVYT với bệnh viện [5].

Nghiên cứu tìm thấy mối liên quan giữa sự gắn

bó của bác sĩ và điều dưỡng với các khía cạnh nghề nghiệp. Cụ thể, những nhân viên đồng ý/hài lòng về lương thưởng có khả năng gắn bó hơn so với những nhân viên không đồng ý; những nhân viên đồng ý về khía cạnh đào tạo và phát triển có khả năng gắn bó với bệnh viện cao hơn so với những nhân viên không đồng ý; tương tự với các khía cạnh còn lại, những nhân viên đồng ý về khía cạnh môi trường làm việc, quan hệ nơi làm việc, phong cách lãnh đạo và sự hài lòng có khả năng gắn bó cao hơn so với những nhân viên không đồng ý về các khía cạnh này. Nghiên cứu của tác giả Doãn Huy Hiếu về đề tài “Sự gắn kết của NVYT tại Bệnh viện Đa khoa Khu vực Củ Chi” năm 2019, kết quả sau khi tiến hành phân tích hồi quy về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của NVYT cho thấy trong 5 biến độc lập là trả công lao động, đào tạo và phát triển, đồng nghiệp, lãnh đạo, môi trường làm việc thì yếu tố trả công lao động là yếu tố tác động mạnh nhất, điều này cũng tương đồng với nghiên cứu của nhóm tác giả [4]. Nghiên cứu của Trần Thị Bích Ân tại bệnh viện quận Thủ Đức năm 2017 cho thấy có 4 yếu tố tác động đến sự gắn bó và có độ mạnh tác động giảm dần từ môi trường làm việc, khen thưởng và công nhận thành tích, quan hệ với đồng nghiệp và cuối cùng là cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Điều này cho thấy có sự tương đồng với nghiên cứu chính khi nghiên cứu chính đã tìm được mối liên quan có ý nghĩa thống kê về cả 4 yếu tố nêu trên [1]. Một nghiên cứu cắt ngang khác được thực hiện ở Trung Quốc cũng cho rằng việc hỗ trợ từ lãnh đạo, hỗ trợ về lương thưởng và phúc lợi, hỗ trợ giữa các nhân viên với nhau và tạo ra một môi trường tổ chức hỗ trợ sẽ khuyến khích các y tá giữ vị trí hiện tại, đồng thời cải thiện sự hài lòng, giảm tỷ lệ mất việc, do đó cũng giảm tỷ lệ nghỉ việc của họ [6].

Qua nghiên cứu chính và các nghiên cứu cho thấy có các yếu tố như: lương thưởng, đào tạo và phát triển, môi trường làm việc, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và lãnh đạo, sự hài lòng là những yếu tố có mối liên quan chặt chẽ với sự gắn bó của NVYT đối với bệnh viện và những yếu tố này tác động mạnh hay yếu tùy thuộc vào từng bệnh viện khác

nhau. Vì mỗi bệnh viện sẽ có những quy định, những môi trường khác nhau nên các yếu tố cũng sẽ có chút thay đổi giữa các bệnh viện.

Điểm mạnh của nghiên cứu là mô tả được sự gắn bó chung của bác sĩ và điều dưỡng với các bệnh viện tuyến quận/huyện, thay vì các nghiên cứu riêng lẻ của từng bệnh viện đã thực hiện. Việc sử dụng biểu mẫu khảo sát trực tuyến giúp câu trả lời khách quan hơn nhưng bên cạnh đó cũng có nhiều nhân viên lựa chọn không tham gia vào khảo sát vì sợ ảnh hưởng đến cá nhân, đến khoa phòng của họ dẫn đến số lượng tham gia nghiên cứu ở các bệnh viện có sự chênh lệch, điều này có thể dẫn đến bỏ

sót nhiều ý kiến của nhân viên đối với các khía cạnh, đây được xem là một điểm hạn chế của nghiên cứu.

5. Kết luận

Hơn 50% bác sĩ và điều dưỡng có ý thức gắn bó với các bệnh viện tuyến quận/huyện. Sự gắn bó có liên quan với các đặc điểm như tuổi, chức vụ, chức danh nghề nghiệp và sự hài lòng đối với một số khía cạnh nghề nghiệp như lương thưởng, đào tạo và phát triển, phong cách lãnh đạo và sự hài lòng với bệnh viện nói chung. Trên cơ sở đó, để cải thiện sự gắn bó của NVYT với bệnh viện, cần đưa ra những giải pháp, sự thay đổi phù hợp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Thị Bích Ân và Hà Văn Như (2017). Sự gắn bó và một số yếu tố liên quan đến sự gắn bó của Điều dưỡng lâm sàng với Bệnh viện Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*, 1(2), Tr 70 - 77.
2. Bộ Y tế (2020). Cán bộ, nhân viên y tế chịu áp lực công việc nặng nề. Truy cập tại: https://moh.gov.vn/web/phong-chong-benh-nghe-nghiep/tuyen-truyen-huan-luyen/-/asset_publisher/jxI3QJtkofQT/content/can-bo-nhan-vien-y-te-chiu-ap-luc-cong-viec-nang-ne.
3. Lê Thị Châu (2017). Sự hài lòng đối với công việc và các yếu tố liên quan của điều dưỡng chăm sóc bệnh nhân nội trú Bệnh viện Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh năm 2017. Khoa Y tế Công cộng, Trường Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh, 64.
4. Doãn Huy Hiếu (2019). Sự gắn kết của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa khu vực Củ Chi.
5. Hoàng Thị Thanh Lan (2018). *Nghiên cứu sự gắn kết của nhân viên y tế với bệnh viện - Trường hợp Bệnh viện quận Thủ Đức*. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
6. Liu W., Zhao S., Shi L., Zhang Z., Liu X., Li L., Duan X., Li G., Lou F., Jia X., Fan L., Sun T., Ni X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(6), e019525.
7. Miedaner F., Kuntz L., Enke C., Roth B., Nitzsche A. (2018). Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC Health Services Research*, 18(1), 180.
8. Huỳnh Hoàng Thơm (2017). *Áp lực công việc và các yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại Bệnh viện Tâm Thần thành phố Hồ Chí Minh năm 2018*. Khoa Y tế Công cộng, Trường Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh, 71.
9. Lê Thị Thảo Vi (2020). Mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên Trung tâm Truyền thông Giáo dục sức khỏe và các yếu tố liên quan các tỉnh khu vực phía Nam. *Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh*, 18(6), 341 - 348.
10. WHO (2018). Nhân lực ngành Y tế tại Việt Nam. Truy cập tại: <https://www.who.int/vietnam/vi/health-topics/health-workforce/health-workforce>.

Ngày nhận bài: 8/7/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/8/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/8/2022

Thông tin tác giả:

1. NGUYỄN PHI HỒNG NGÂN¹

2. LÊ HUỲNH NHƯ¹

3. PHAN THỊ HỒNG LỆ²

4. NGUYỄN THÀNH LUÂN³

5. VÕ THANH HÙNG¹

6. HOÀNG TRUNG KIÊN³

¹Bệnh viện Lê Văn Thịnh

²Bệnh viện Nhi Đồng 2

³Trường Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh

FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT LEVEL OF MEDICAL STAFF WORKING FOR DISTRICT-LEVEL CLINICAL HOSPITALS IN HO CHI MINH CITY

● NGUYEN PHI HONG NGAN¹

● LE HUYNH NHU¹

● PHAN THI HONG LE²

● NGUYEN THANH LUAN³

● VO THANH HUNG¹

● HOANG TRUNG KIEN³

¹ Le Van Thinh Hospital

² Children Hospital 2

³ University of Medicine and Pharmacy at Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

Employee engagement or employee loyalty plays a key role in determining the performance and the sustainable development of an organization. This study is to explore the factors affecting the engagement level of medical staff working for district-level hospitals. Based on the study's results, some solutions are proposed to improve the engagement of medical staff in order to retain doctors and nurses working at district-level hospitals in Ho Chi Minh City

Keywords: engagement, nurse, doctor, clinical department, district-level hospital, Ho Chi Minh City.