

4. **Yokoyama N, Ishimura T** (2015). Usefulness of three-dimensional computerized tomographic volumetry for determining split renal function in donors for living-related kidney transplantation. *Transplant Proc* ;47:588 -590.
5. **Lal H, Singh A, Prasad R, et al** (2021) Determination of split renal function in voluntary renal donors by multidetector computed tomography and nuclear renography: How well do they correlate? *S Afr J Rad.* ;25(1), <https://doi.org/10.4102/sajr.v2>
6. **Fides RS, Brian IS, Regianld Lerebours** (2020). Correlation of preoperative imaging characteristics with donor outcomes and operative difficulty in laparoscopic donor nephrectomy. *Am J Transplant.*;20:752-760
7. **JY. Choi and O.J Kwo** (2013). Is the Graft Function of Living Donor Renal Transplants Associated With Renal Mass Matching by Computed Tomography Angiographic Volumetry? *Transplantation Proceedings*, 45, 2919 -2924
8. **Giral M, Foucher Y, Karam G, et al** (2010). Kidney and recipient weight incompatibility reduces long-term graft survival. *J Am Soc Nephrol*21:1022
9. **Nobuyuki Nakamura, Chikao Aoyagi, Hiroshi Matsuzaki, Ryusaburo Furuya** (2015). Comparison of renal scintigraphy and computed tomographic renal volumetry for determining split renal function and estimating post-transplant renal function. *Transplant Proc*;47:2700 -2
10. **Nguyễn Thị Anh Hường** (2008), Nghiên cứu phẫu thuật lấy thận ghép ở người sống cho thận, Luận án tiến sĩ y học, Học viện Quân y, Hà Nội.

NGHIÊN CỨU SỰ GẮN BÓ CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TUYẾN HUYỆN TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG NĂM 2023

Mai Thị Kim Dung¹, Ngô Hoàng Dũng¹, Nguyễn Hoàng Thắng¹,
Huỳnh Minh Chín², Lê Nguyễn Đăng Khoa²

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Tình trạng chuyển công tác, cạnh tranh về thu nhập, môi trường làm việc giữa các cơ sở y tế ngày càng tăng, đòi hỏi cơ sở y tế cần có chiến lược hợp lý nhằm duy trì nhân lực. Môi trường làm việc mang tính gắn bó viên chức cảm thấy muốn cống hiến, đóng góp giảm ảnh hưởng từ việc tuyển người thay thế. Để một tổ chức ổn định và phát triển thì cần duy trì sự gắn bó giữa viên chức với tổ chức. **Mục tiêu:** Xác định tỉ lệ, mức độ gắn bó của Nhân viên y tế với các trung tâm Y tế tuyến huyện. **Phương pháp:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích. **Đối tượng:** Các chọn mẫu có hệ thống tổng số 394/1999 viên chức y tế thuộc Trung tâm Y tế huyện, thị, thành phố thuộc tỉnh Bình Dương. **Kết quả:** Tỉ lệ viên chức gắn bó chung với đơn vị là 54,8%. Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy 08 yếu tố tác động đến sự gắn bó của viên chức. Đồng nghiệp là yếu tố có tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của viên chức ($\beta = 0,2$), tiếp đến là yếu tố thu nhập và sự công bằng ($\beta = 0,15$), yếu tố khen thưởng, công nhận thành tích ($\beta = 0,15$), yếu tố môi trường làm việc ($\beta = 0,13$), yếu tố khoảng cách địa lý ($\beta = 0,08$), yếu tố chuyên môn công tác ($\beta = -0,05$) và cuối cùng là yếu tố chức vụ ($\beta = -0,12$). **Kết luận:** Tỉ lệ viên chức gắn bó chung với đơn vị là 54,8%. Nghiên cứu đã tìm ra 8 yếu tố tác động lớn đến sự gắn bó. **Từ khóa:** Nghiên cứu sự gắn bó, viên chức, Trung tâm Y tế tuyến huyện.

SUMMARY

THE STUDY OF EMPLOYEE ENGAGEMENT OF DISTRICT-LEVEL HEALTHCARE EMPLOYEES AND THE EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING TALENT ATTRACTION POLICIES IN BINH DUONG PROVINCE IN 2023

Introduction: The situation of job transfer, income competition, and working environment among health care centres are increasing. To tackle these problems, it is necessary for these health care centre to draw practical measures to maintain human resources. Friendly working environment can encourages officers to be willing to devote and contribute to reducing the impact of recruiting replacements. In order to boost stability and development, it is crucial to enhance the relationship among officers and the organization. **Objective:** To determine the rate and level of attachment of healthcare workers to district health centers. **Method:** Cross-sectional descriptive study with analysis. **Subjects:** Sample of a total of 394 out of 1999 healthcare employees from Bau Bang district health center. **Result:** The overall rate of officers attached to the medical centre for a long time is 59.67%. Multivariable linear regression analysis already shows 8 factors affecting employee engagement. Colleagues are the factor that has the strongest impact on employee engagement ("B" = 0.2), then followed by income and fairness factors ($\beta = 0,15$), reward factors, recognition of achievements ($\beta=0,15$), working condition factors ($\beta=0,13$), job characteristics factor ($\beta =-0.05$), geographical distance factor ($B=0.08$), and finally position factor ($\beta =-0.12$). **Conclusion:** The conclusion is that the overall percentage of officers attached to the unit is 54.8%. Research has found 8 factors that greatly impact

¹Trung tâm Y tế huyện Bàu Bàng

²Sở Y tế tỉnh Bình Dương

Chịu trách nhiệm chính: Huỳnh Minh Chín

Email: bschinkhnbv.bvdt@gmail.com

Ngày nhận bài: 7.2.2024

Ngày phản biện khoa học: 21.3.2024

Ngày duyệt bài: 22.4.2024

attachment. **Keywords:** attachment research, public officials, district medical center

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế là nguồn lực quan trọng nhất của bất kỳ cơ sở y tế nào, tạo lợi thế cạnh tranh lâu dài trên cơ sở tích lũy kinh nghiệm và thực hành y khoa.

Tình trạng chuyển công tác, cạnh tranh về thu nhập, môi trường làm việc giữa các cơ sở Y tế công lập và ngoài công lập ngày càng gia tăng, đòi hỏi cơ sở Y tế cần có chiến lược hợp lý nhằm duy trì nhân lực. Đặc biệt, Sau dịch bệnh Covid-19 đã xuất hiện "làn sóng" Y bác sĩ rời khỏi hệ thống y tế công. Theo Bộ Y tế, đến tháng 3/2023 đã có hơn 9.000 nhân viên Y tế cả nước xin nghỉ việc, chuyển việc vì nhiều lý do khác nhau. Tại tỉnh Bình Dương tình trạng xin nghỉ việc, chuyển việc của nhân viên Y tế đang có chiều hướng gia tăng năm 2021 là 162 viên chức, năm 2022 là 200 người. Trong đó nguyên nhân chính là chế độ lương, phụ cấp chưa tương xứng trong khi áp lực công việc nhiều.

Tỉnh Bình Dương đã có nhiều chế độ chính sách được áp dụng nhằm cải thiện đời sống của nhân viên Y tế, giúp họ có được sự tận tâm, tận tình dùng hết thời gian và tâm huyết cho công việc để đáp ứng được sự hài lòng cho người bệnh. Tuy nhiên câu hỏi đặt ra là mức độ gắn bó của nhân viên Y tế với Trung tâm y tế huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh Bình Dương hiện nay là như thế nào? Một số yếu tố nào liên quan đến sự gắn bó của nhân viên Y tế? Để làm rõ hơn vấn đề này, chúng tôi quyết định thực hiện nghiên cứu đề tài: "*Nguyên cứu sự gắn bó của nhân viên Y tế tuyến huyện tại tỉnh Bình Dương năm 2023*". Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp một số bằng chứng khoa học, giúp Ban giám đốc các Trung tâm đề ra những giải pháp phù hợp nhằm tăng cường sự gắn bó của nhân viên Y tế đối với đơn vị của mình. **Mục tiêu:**

1. Xác định tỉ lệ, mức độ gắn bó của Nhân viên y tế với các trung tâm Y tế tuyến huyện.
2. Phân tích một số yếu tố liên quan đến sự gắn bó của Nhân viên y tế với các trung tâm Y tế tuyến huyện.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: nghiên cứu cắt ngang mô tả có phân tích

Thời gian nghiên cứu: Từ ngày 01/03/2023 đến ngày 30/10/2023

Đối tượng nghiên cứu: Viên chức Y tế tuyến huyện.

Cỡ mẫu, chọn mẫu: Cách chọn mẫu hệ

thống tổng số 394 viên chức/1999 viên chức đáp ứng đầy đủ các tiêu chí sau:

- Đã có thời gian công tác tại đơn vị tối thiểu 01 năm, đồng ý tham gia nghiên cứu trên tinh thần tự nguyện.

Tiêu chuẩn loại trừ:

- Những nhân viên Y tế đang đi học dài hạn
- Bị bệnh phải điều trị dài ngày.

Kỹ thuật, công cụ và phương pháp thu thập dữ kiện

Công cụ thu thập dữ kiện. Bộ công cụ được xây dựng trên cơ sở kế thừa kết quả "Thang đo sự gắn bó nhân viên với tổ chức" của tác giả Trần Kim Dung (2006) (6) và một số yếu tố liên quan từ nghiên cứu trước (4).

Tiêu chuẩn đánh giá. Để đo lường ý kiến hay thái độ của viên chức, chúng tôi sử dụng thang đo Likert. Viên chức cần lựa chọn một trong 5 mức được đề nghị với cấp độ tăng dần từ 1 đến 5. Điểm 1 tương ứng với "Rất không đồng ý", điểm 2 tương ứng với "Không đồng ý", điểm 3 tương ứng với "Bình thường", điểm 4 tương ứng với "Đồng ý", điểm 5 tương ứng với "Rất đồng ý" với nội dung được hỏi.

Điểm của từng yếu tố được tính bằng trung bình của các tiểu mục có trong yếu tố đó. Một yếu tố giả sử có n tiểu mục, điểm của yếu tố đó được tính dựa trên trung bình của n tiểu mục đó. Như vậy, điểm trung bình tối thiểu của yếu tố đó là 1, tối đa là 5. Chọn điểm cắt là 4, điểm trung bình được mã hóa thành hai nhóm: nhóm "không gắn bó" (< 4 điểm) và nhóm "gắn bó" (≥ 4 điểm).

Biến số "gắn bó chung" là biến đầu ra (biến phụ thuộc), được xác định trên 3 yếu tố (3 biến) lòng trung thành, niềm tự hào, sự cố gắng nỗ lực gồm 9 tiểu mục nhỏ.

Phương pháp thu thập dữ kiện: Sử dụng bộ câu hỏi soạn sẵn

Xử lý và phân tích số liệu: Nhập liệu và xử lý số liệu bằng phần mềm Stata 13.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 1: Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu (n=394)

Thông tin chung của nhân viên		Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	135	34,26
	Nữ	259	65,74
Nhóm tuổi	≤ 30 tuổi	114	28,93
	30-50 tuổi	257	65,23
	≥ 50 tuổi	23	5,84
Trình độ chuyên môn	Trung cấp	49	12,44
	Cao đẳng	117	29,70
	Đại học, Sau đại học	228	57,87

Hoàn cảnh gia đình	Độc thân	96	24,37
	Có gia đình chưa có con	36	9,14
	Có gia đình và phải nuôi con	262	66,50
Khoảng cách từ nhà tới nơi làm việc	≤ 2km	39	9,90
	2km – 10km	180	45,69
	>10 km	175	44,42

Trong số 394 Viên chức tham gia nghiên cứu, có 135 nam (34,26%). Nhóm tuổi ≤ 30 tuổi chiếm tỉ lệ 28,93%, nhóm tuổi từ 30-50 tuổi chiếm tỉ lệ 65,23%, nhóm tuổi từ ≥ 51 tuổi chiếm tỉ lệ 5,84%. Trình độ chuyên môn trung cấp chiếm tỉ lệ 12,44%, cao đẳng chiếm tỉ lệ 29,70%, đại học và sau đại học chiếm tỉ lệ 57,87%. Đối tượng nghiên cứu có gia đình và đang nuôi con chiếm tỉ lệ cao nhất 66,50%. Đối tượng nghiên cứu có nhà ở cách nơi làm việc < 2km chiếm tỉ lệ 9,90%, từ 2km – 10km chiếm tỉ lệ 45,69% và >10 km là 44,42%.

Bảng 2: Thông tin về công việc của đối tượng nghiên cứu (n=394)

Thông tin chung của nhân viên		Tần số	Tỷ lệ (%)
Chức vụ	Quản lý	51	12,94
	Nhân viên	343	87,06
Bộ phận làm việc	Làm việc hành chính	126	31,98
	Các khoa phòng chuyên môn	268	68,02
Đối tượng	Bác sĩ	100	25,38
	Điều dưỡng	116	29,44
	Khác	178	45,18

Bảng 4: Sự gắn bó dưới góc độ yếu tố đặc điểm công việc

Đặc điểm công việc	Mức độ đồng ý (n, %)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Phù hợp năng lực chuyên môn	1 (0,25)	5 (1,27)	71 (18,02)	211 (53,55)	106 (26,90)	4,06	0,72
Có sự thử thách	1(0,25)	3(0,76)	120(30,46)	188(47,72)	82(20,81)	3,88	0,74
Chủ động trong công việc	2(0,51)	2(0,51)	94(23,86)	211(53,55)	85(21,52)	3,95	0,72
Công việc thú vị	5(1,27)	9(2,28)	122(30,96)	190(48,22)	68(17,26)	3,79	0,80

Kết quả bảng 4 cho thấy điểm trung bình thấp nhất là công việc thú vị (3,79), Đa số viên chức cho rằng công việc của họ phù hợp với năng lực chuyên môn điểm trung bình cao nhất (4,06).

Bảng 5: Sự gắn bó dưới góc độ yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp

Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp	Mức độ đồng ý (n, %)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Tham gia đào tạo theo yêu cầu	3 (0,76)	11 (2,79)	110 (27,92)	193 (48,98)	77 (19,54)	3,83	0,79
Được huấn luyện kỹ năng	4 (1,02)	4 (1,02)	97 (24,62)	204 (51,78)	85 (21,57)	3,91	0,76
Hiểu rõ điều kiện	3	10	104	212	65	3,82	0,76

Thâm niên công tác	≤ 5 năm	177	44,92
	5 – 10 năm	57	14,47
	≥ 10 năm	160	40,61

Kết quả nghiên cứu cho thấy 87,06% đối tượng nghiên cứu là nhân viên, 12,94% là viên chức quản lý. Viên chức đang làm việc ở khối hành chính chiếm tỉ lệ 31,98%, còn lại 68,02% làm công việc chuyên môn. Đối tượng nghiên cứu là Bác sĩ chiếm tỉ lệ 25,38%, Điều dưỡng chiếm tỉ lệ 29,44% và các chức danh khác là 45,18%. Viên chức được khảo sát làm việc từ 5 năm trở xuống chiếm tỉ lệ cao nhất là 44,92 %, từ 5-10 năm chiếm tỉ lệ 14,47%, từ 10 năm trở lên chiếm tỉ lệ 40,61%.

Bảng 3: Các yếu tố đo lường sự gắn bó của viên chức và hệ số tin cậy

STT	Yếu tố	Số mục tiêu	Hệ số tin cậy
1	Đặc điểm công việc	4	0,80
2	Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp	4	0,87
3	Lãnh đạo	6	0,94
4	Thu nhập và sự công bằng	4	0,93
5	Khen thưởng và công nhận thành tích	5	0,94
6	Đồng nghiệp	4	0,92
7	Môi trường làm việc	5	0,91
8	Sự gắn bó chung	9	0,95

Kết quả bảng 3 cho thấy tất cả các yếu tố đo lường sự gắn bó của viên chức đều cho thấy kết quả với hệ số tin cậy > 0,6. Do vậy, thang đo có độ tin cậy.

thăng tiến	(0,76)	(2,54)	(26,40)	(53,81)	(16,50)		
Nhiều cơ hội phát triển	3(0,76)	13(3,30)	131(33,25)	174(44,16)	73(18,53)	3,76	0,81

Kết quả bảng 5 cho thấy yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp có 4 tiêu mục, điểm trung bình của "Nhiều cơ hội phát triển" là thấp nhất 3,76 ± 0,81. Điểm trung bình của tiêu mục "được huấn luyện kỹ năng" là cao nhất 3,91 ± 0,76.

Bảng 6: Sự gắn bó dưới góc độ lãnh đạo

Lãnh đạo	Mức độ đồng ý (n, %)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Truyền cảm hứng	5(1,27)	9(2,28)	127(32,23)	171(43,40)	82(20,81)	3,80	0,84
Khuyến khích nhân viên	4(1,02)	6(1,52)	122(30,96)	198(50,25)	64(16,24)	3,79	0,76
Làm cho nhân viên phát triển	4(1,02)	11(2,79)	117(29,70)	185(46,95)	77(19,54)	3,81	0,81
Tạo sự tin tưởng và tự hào	3(0,76)	5(1,27)	109(27,66)	199(50,51)	78(19,80)	3,87	0,76
Ghi nhận và thưởng đột xuất	4(1,02)	12(3,05)	127(32,23)	177(44,92)	74(18,78)	3,77	0,82
Thể hiện sự hài lòng khi hoàn thành CV	4(1,02)	3(0,76)	108(27,41)	190(48,22)	89(22,59)	3,90	0,78

Kết quả bảng 6 cho thấy điểm trung bình của tiêu mục "Thể hiện sự hài lòng khi hoàn thành công việc" cao nhất là 3,90 ± 0,78. Điểm trung bình thấp nhất là tiêu mục "Ghi nhận và thưởng đột xuất" là 3,77 ± 0,82.

Bảng 7: Sự gắn bó dưới góc độ thu nhập và sự công bằng

Thu nhập và sự công bằng	Mức độ đồng ý (n, %)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Sống tốt với thu nhập hiện tại	27(6,85)	90(22,84)	143(36,29)	94(23,86)	40(10,15)	3,07	1,07
Trả lương xứng đáng	13(3,30)	60(15,23)	164(41,62)	112(28,43)	45(11,42)	3,29	0,97
Lương, thưởng, phúc lợi hấp dẫn	12(3,05)	58(14,72)	160(40,61)	120(30,46)	44(11,17)	3,31	0,96
Hài lòng với phúc lợi	12(3,05)	49(12,44)	166(42,13)	123(31,22)	44(11,17)	3,35	0,94

Kết quả bảng 7 cho biết yếu tố thu nhập và sự công bằng có 4 tiêu mục với điểm số trung bình dao động từ 3,07 đến 3,35. Có 29,69 % viên chức không đồng ý rằng họ không sống tốt với thu nhập hiện tại. Có 18,53 % họ không đồng ý về trả lương xứng đáng.

Bảng 8: Sự gắn bó dưới góc độ yếu tố khen thưởng công nhận thành tích

Khen thưởng công nhận thành tích	Mức độ đồng ý (n, %)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Lời khen kịp thời, chân thành	6(1,52)	10(2,54)	137(34,77)	175(44,42)	66(16,75)	3,72	0,82
Tuyên dương nhân viên	4(1,02)	11(2,79)	117(29,70)	192(48,73)	70(17,77)	3,79	0,79
Có tôn vinh thành tích	11(2,79)	13(3,30)	128(32,49)	171(43,40)	71(18,02)	3,70	0,89
Trân trọng sự cống hiến	6(1,52)	12(3,05)	111(28,17)	199(50,51)	66(16,75)	3,78	0,81
Vui, tự hào khi được khen	5(1,27)	10(2,54)	100(25,38)	206(52,28)	73(18,53)	3,84	0,79

Kết quả bảng 8 cho thấy điểm trung bình "Được tôn vinh thành tích" là thấp nhất 3,70 ± 0,89. Điểm trung bình cao nhất là "Vui, tự hào khi được khen" là 3,84 ± 0,79.

Bảng 9: Sự gắn bó dưới góc độ yếu tố đồng nghiệp

Đồng nghiệp	Mức độ đồng ý (n, %)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Sẵn sàng lắng nghe	3(0,76)	7(1,78)	104(26,40)	208(52,79)	72(18,27)	3,86	0,75

Có tinh thần đồng đội	4(1,02)	5(1,27)	88(22,34)	222(56,35)	75(19,04)	3,91	0,74
Hỗ trợ trong công việc	5(1,27)	4(1,02)	85(21,57)	216(54,82)	84(21,32)	3,93	0,76
Đoàn kết nhất trí trong khoa phòng	3 (0,76)	4 (1,02)	92 (23,35)	206 (52,28)	89 (22,59)	3,94	0,75

Kết quả bảng 9 cho thấy yếu tố "Đoàn kết nhất trí trong khoa phòng" có điểm trung bình cao nhất $3,94 \pm 0,75$.

Bảng 10: Sự gắn bó dưới góc độ của yếu tố môi trường làm việc

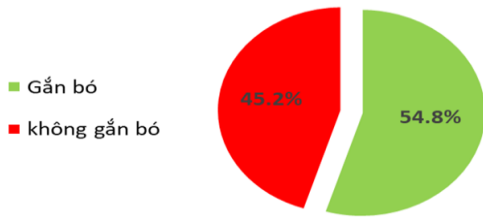
Môi trường làm việc	Mức độ đồng ý (n, %)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
Thời gian làm việc hợp lý	2 (0,51)	6 (1,52)	106 (26,90)	188 (47,72)	92 (23,35)	3,91	0,77
Thuận tiện khi đi đến đơn vị	3 (0,76)	12 (3,05)	106 (26,90)	185 (46,95)	88 (22,34)	3,87	0,82
Thoải mái tại nơi làm việc	3 (0,76)	5 (1,27)	100 (25,38)	206 (52,28)	80 (20,30)	3,90	0,75
Không khí làm việc thân thiện	2 (0,51)	6 (1,52)	94 (23,86)	201 (51,02)	91 (23,10)	3,95	0,76
Làm việc giúp đạt hiệu quả cao trong	3 (0,76)	4 (1,02)	103 (26,14)	202 (51,27)	82 (20,81)	3,90	0,76

Kết quả bảng 10 cho biết điểm trung bình "Không khí làm việc thân thiện" là cao nhất 3,90. Điểm trung bình của các tiểu mục dao động trong khoảng 3,87 đến 3,95.

Bảng 11: Sự gắn bó chung của cán bộ nhân viên

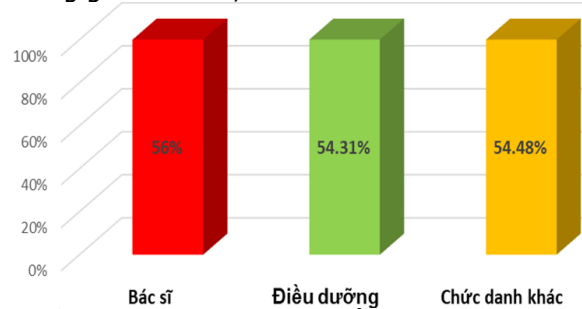
Sự gắn bó chung	Trung bình	Độ lệch chuẩn	(%) gắn bó
Lòng trung thành	3,84	0,74	76,8
Niềm tự hào	3,85	0,72	77
Sự nỗ lực	3,96	0,67	79,2

Bảng 11 cho thấy điểm trung bình "sự nỗ lực" cao nhất trong 3 câu phần là 3,96 chiếm 79,2%, điểm trung bình "Lòng trung thành" thấp nhất là 3,84 chiếm 76,8% viên chức.



Biểu đồ 1: Tỷ lệ gắn bó chung của viên chức

Tỷ lệ viên chức gắn bó với đơn vị là 54,8% và không gắn bó là 45,2%



Biểu đồ 2: So sánh tỷ lệ gắn bó giữa các đối tượng viên chức

Biểu đồ 2 cho thấy đối tượng là Bác sĩ có tỷ lệ gắn bó cao nhất chiếm tỷ lệ 56%, đối tượng là điều dưỡng có tỷ lệ gắn bó thấp nhất chiếm 54,31%.

Bảng 12: Môi liên quan đến sự gắn bó chung với một số yếu tố nhân khẩu học

Các yếu tố	Không gắn bó		Gắn bó		OR	P> z	
	n	%	n	%			
Giới tính	Nam	56	31,46	79	36,57	0,79	0,29
	Nữ	112	68,54	137	63,43		
Nhóm tuổi	≤ 30	56	31,46	58	26,85	1,19	0,43
	30-50	115	64,61	142	65,74		
	≥ 50	7	3,93	16	7,41		
Trình độ chuyên môn	Trung cấp	17	9,55	32	14,81	0,88	0,72
	Cao đẳng	44	24,72	73	33,80		
	ĐH, SĐH	117	65,73	111	51,39		
Hoàn cảnh gia đình	Độc thân	50	28,09	46	21,30	0,68	0,47
	Có gia đình-chưa có con	23	12,92	13	6,02		

	Có gia đình-phải nuôi con	105	58,99	157	72,69	1,37	0,30
Khoảng cách đến BV	≤ 2km	20	11,24	19	8,80	1,05	0,88
	2km -10 km	90	50,56	90	41,67		
	≥ 10 km	68	38,20	107	49,54	1,65	0,16
Chức vụ	Quản lý	15	8,43	36	16,67	0,46	0,01
	Nhân viên	163	91,57	180	83,33		
Đối tượng	Bác sĩ	44	24,72	56	25,93	0,93	0,8
	Điều dưỡng	53	29,78	63	29,17		
	Khác	81	45,51	97	44,91	0,94	0,8
Thâm niên công tác	≤ 5 năm	83	46,63	94	43,52	0,79	0,45
	5-10 năm	30	16,85	27	12,50		
	> 10 năm	65	36,52	95	43,98	1,29	0,25

Kết quả phân tích đơn biến cho thấy: chỉ có các yếu tố trình độ học vấn ($\beta = 0,5$) và yếu tố chức vụ ($\beta = 0,46$) tác động đến sự gắn bó của viên chức có ý nghĩa thống kê với sự gắn bó chung.

Bảng 13: Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính đa biến

Các biến trong mô hình	Beta	P>	z
Đồng nghiệp	0,20	0,00	
Đặc điểm công việc	0,17	0,00	
Thu nhập và sự công bằng	0,15	0,00	
Khen thưởng, công nhận thành tích	0,15	0,00	
Môi trường làm việc	0,13	0,04	
Khoảng cách	0,08	0,00	
Trình độ chuyên môn	- 0,05	0,04	
Chức vụ	- 0,12	0,04	
Cơ hội đào tạo phát triển nghề nghiệp	0,01	0,78	
Lãnh đạo	0,02	0,71	
Giới tính	-0,02	0,68	
Nhóm tuổi	0,08	0,08	
Thời gian công tác	-0,08	0,74	

$R\text{-squared} = 0,4405, Prob > F = 0,0000$

Bảng 13 cho thấy 44,05 % sự gắn bó có thể được giải thích thông qua các biến được đưa ra trong mô hình, còn lại do sự ảnh hưởng của các biến ngoài mô hình. Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy 08 yếu tố tác động đến sự gắn bó của viên chức. Đồng nghiệp là yếu tố có tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của viên chức ($\beta = 0,2$), tiếp đến là yếu tố đặc điểm công việc ($\beta = 0,17$), yếu tố thu nhập và sự công bằng ($\beta = 0,15$), yếu tố khen thưởng, công nhận thành tích ($\beta = 0,15$), yếu tố môi trường làm việc ($\beta = 0,13$), yếu tố khoảng cách địa lý ($\beta = 0,08$), yếu tố chuyên môn công tác ($\beta = - 0,05$) và cuối cùng là yếu tố chức vụ ($\beta = - 0,12$).

IV. BÀN LUẬN

Nghiên cứu đưa ra các con số định lượng về mức độ gắn bó, nghiên cứu tập trung phân tích các yếu tố nào đang có liên quan tích cực hoặc kìm hãm sự gắn bó. Điều này phần nào giúp cho

Ban giám đốc các đơn vị có giải pháp phù hợp phát huy nguồn nhân lực tại đơn vị. Tỷ lệ viên chức gắn bó chung với đơn vị là 54,8%. Tỷ lệ này cao hơn nghiên cứu của cùng tác giả năm 2022 tại trung tâm Y tế huyện Bàu Bàng (46,67%).

Những người có chức vụ có xu hướng gắn bó hơn nhân viên. Viên chức đi làm xa trên 10 km mức độ gắn bó chỉ bằng 0,05 lần viên chức đi làm gần điều này phù hợp với tình hình thực tế.

Yếu tố đồng nghiệp. Kết quả mô hình hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy đồng nghiệp là yếu tố có tác động mạnh nhất đến sự gắn bó của viên chức ($\beta = 0,20$). Nghĩa là Yếu tố cơ hội đồng nghiệp tăng lên 1 đơn vị thì sự gắn bó của viên chức tăng lên 0,20 điểm với điều kiện các yếu tố khác không đổi với mức ý nghĩa 5%. Kết quả này tương tự với nghiên cứu của Trần Kim Dung chứng minh rằng thang đo sự gắn bó với tổ chức chịu ảnh hưởng bởi 7 khía cạnh, trong đó có yếu tố đồng nghiệp.

Yếu tố Đặc điểm công việc. Kết quả mô hình hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy hai yếu tố Đặc điểm công việc và Môi trường làm việc là yếu tố tác động đến sự gắn bó của viên chức ($\beta = 0,17$). Nghĩa là Yếu tố Đặc điểm công việc và Môi trường làm việc tăng lên 1 đơn vị thì sự gắn bó của viên chức tăng lên 0,17 điểm với điều kiện các yếu tố khác không đổi với mức ý nghĩa 5%.

Yếu tố Thu nhập - sự công bằng và khen thưởng - công nhận thành tích. Viên chức muốn được thu nhập cao, sự công bằng và khen thưởng cho những cống hiến hoặc đóng góp của họ theo những cống hiến hoặc đóng góp của họ theo những cách thức nhất định. Lãnh đạo đơn vị cần có các hình thức khuyến khích cả về tinh thần lẫn vật chất cho viên chức để gắn liền giữa phần thưởng và nỗ lực của họ. Hai yếu tố này tăng lên 1 đơn vị thì sự gắn bó của viên chức tăng lên 0,15 điểm với điều kiện các yếu tố khác không đổi với mức ý nghĩa 5%.

Môi trường làm việc. Viên chức muốn có

môi trường làm việc thoải mái, vui vẻ, hòa đồng. Lãnh đạo đơn vị cần tạo một văn hóa công sở hiện đại để viên chức thoải mái cả về tinh thần lẫn vật chất cho viên chức. Yếu tố này tăng lên 1 đơn vị thì sự gắn bó của viên chức tăng lên 0,13 điểm với điều kiện các yếu tố khác không đổi với mức ý nghĩa 5%.

Yếu tố khoảng cách. Kết quả thống kê cho thấy khoảng cách có tác động đến sự gắn bó ($\beta = 0,08$). Những nhân viên ở gần nơi làm việc có xu hướng gắn bó hơn nhân viên ở xa nơi làm việc.

Trình độ chuyên môn. Kết quả thống kê cho thấy trình độ chuyên môn công tác có tác động đến sự gắn bó ($\beta = -0,05$). Những người có trình độ chuyên môn công tác thấp hơn có xu hướng gắn bó hơn những người có trình độ chuyên môn công tác cao hơn.

Yếu tố chức vụ. Kết quả thống kê cho thấy chức vụ có tác động đến sự gắn bó ($\beta = -0,12$). Những người có chức vụ có xu hướng gắn bó hơn nhân viên.

V. KẾT LUẬN

Tỉ lệ viên chức gắn bó đơn vị (54,8%). Các yếu tố: Đồng nghiệp, đặc điểm công việc, môi trường làm việc, thu nhập và sự công bằng, khen thưởng – công nhận thành tích; chức vụ; trình độ chuyên môn và khoảng cách từ nhà đến nơi

làm việc có tác động đến sự gắn bó của nhân viên với mức ý nghĩa 5%.

VI. KHUYẾN NGHỊ

Các đơn vị xây dựng môi trường làm việc phù hợp, có chính sách chi trả phù hợp, khen thưởng và công nhận thành tích kịp thời, bố trí phân công công việc phù hợp để nâng cao sự gắn bó của nhân viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc** (2015), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh, Nxb. Hồng Đức.
- Trần Quỳnh Hương** (2015), Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên với các doanh nghiệp tại Tp. Nha Trang, Luận văn Thạc sĩ Quản trị kinh doanh, Đà Nẵng.
- Bùi Thị Thu Hà và cộng sự** (2015), Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Y tế công cộng, Nxb. Y học, Hà Nội.
- Nguyễn Thị Hồng Hạnh** (2015), Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến ý thức gắn kết của nhân viên đối với tổ chức, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Tp. Hồ Chí Minh.
- Trần Kim Dung** (2013), Quản trị nguồn nhân lực, Nxb. Tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh.
- Trần Kim Dung và Morris Abraham** (2015), "Đánh giá ý thức gắn bó với tổ chức và sự thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam", Hội nghị quốc tế về quản lý giáo dục.

HOẠT ĐỘNG TRUYỀN THÔNG-GIÁO DỤC SỨC KHỎE CHO NGƯỜI BỆNH NỘI TRÚ VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TẠI BỆNH VIỆN HỮU NGHỊ VIỆT ĐỨC NĂM 2023

Nguyễn Tất Thắng^{1,2}, Nguyễn Thái Quỳnh Chi², Phan Thị Dung³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả kết quả các hoạt động Truyền thông-Giáo dục sức khỏe (TT-GDSK) tại bệnh viện Hữu nghị Việt Đức năm 2023 và phân tích một số yếu tố có thể ảnh hưởng đến kết quả các hoạt động này. **Phương pháp nghiên cứu:** Thiết kế nghiên cứu cắt ngang, kết hợp giữa nghiên cứu định lượng và định tính. **Kết quả:** Tất cả các hoạt động TT-GDSK tại bệnh viện đều đang thực hiện theo đúng tiến độ so với kế hoạch đề ra cho năm 2023. Về độ bao phủ:

99,6% người bệnh được tư vấn cá nhân trước khi nhập viện và trước khi ra viện, 100% người bệnh được tư vấn cá nhân trong quá trình nằm viện. Có 52% người bệnh đã từng tham gia ít nhất một hoạt động truyền thông nhóm. Tỷ lệ người bệnh được tiếp cận theo từng loại sản phẩm truyền thông gián tiếp là tài liệu treo tường 83,9%, video, hình ảnh số phát trên tivi, màn hình LED ở bệnh viện 64,3%, video, hình ảnh số phát trên các trang mạng xã hội của bệnh viện 59,1%, và tài liệu cầm tay 52%. Tỷ lệ người bệnh hài lòng với các hoạt động TT-GDSK nói chung tại bệnh viện là 84,1%. Các yếu tố đang là rào cản với hoạt động TT-GDSK tại bệnh viện bao gồm thiếu nhân lực chuyên trách được đào tạo bài bản về truyền thông tại các khoa, một số trang thiết bị có chất lượng kém, thiếu tài liệu truyền thông, nguồn kinh phí hạn hẹp, chưa có văn bản quy định chính thức về các công tác liên quan tới hoạt động TT-GDSK tại bệnh viện. **Kết luận và khuyến nghị:** Nhìn chung, hoạt động TT-GDSK tại bệnh viện Hữu nghị Việt Đức năm 2023 đã đạt được những kết quả nhất định và nhận được phản

¹Bệnh viện Hữu nghị Việt Đức

²Trường Đại học Y tế Công cộng

³Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Tất Thắng

Email: mr.thang20@gmail.com

Ngày nhận bài: 7.2.2024

Ngày phản biện khoa học: 20.3.2024

Ngày duyệt bài: 23.4.2024