

**THỰC TRẠNG GẮN KẾT VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ
VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN TẠI BỆNH VIỆN 71 TRUNG ƯƠNG
NĂM 2022**

PGS.TS. Trần Quý Tường¹, CN. Đỗ Hồng Châu¹, ThS. Lương Thị Hằng²

¹Trường Đại học Hòa Bình

²Trường Đại học Y tế công cộng

Tác giả liên hệ: dhchau@daihochoabinh.edu.vn

Ngày nhận: 10/12/2023

Ngày nhận bản sửa: 20/12/2023

Ngày duyệt đăng: 21/12/2023

Tóm tắt

Gắn kết với công việc của nhân viên với tổ chức là một trong các nội dung quan trọng trong quản lý nhân lực. Tại bệnh viện, nhân viên y tế là người trực tiếp thực hiện phòng bệnh, chăm sóc sức khỏe, khám, chữa bệnh và phục hồi chức năng cho người bệnh. Vì vậy, gắn kết công việc của họ đối với bệnh viện đóng vai trò rất quan trọng, quyết định đến chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh và sự phát triển của bệnh viện.

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng theo thang đo UWES-9 đã được chuẩn hóa tại Việt Nam, phát vấn trên 299 nhân viên y tế (NVYT) là bác sỹ, điều dưỡng, kỹ thuật viên, dược sỹ đang công tác tại bệnh viện (BV) 71 Trung ương. Phương pháp kiểm định thống kê nhằm mô tả thực trạng gắn kết với công việc của NVYT và một số yếu tố liên quan.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, chúng tôi đề xuất: BV 71 Trung ương cần phát huy hơn nữa vai trò tự chủ công việc theo năng lực, vị trí việc làm của NVYT, thường xuyên lồng ghép các nội dung chia sẻ, giao lưu, giảm bớt áp lực công việc, tạo tâm lý thoải mái, cởi mở trong công việc. BV cần chú trọng ưu tiên đào tạo, tập huấn, nâng cao trình độ chuyên môn cho NVYT nhằm tăng cường gắn kết công việc.

Từ khóa: Thực trạng, nhân viên y tế, quản lý nhân lực.

The Status of Health Staff and Related Factors at 71 Central Hospital in 2022

Assoc. Prof., Dr. Tran Quy Tuong¹, B.A. Do Hong Chau¹, MA. Luong Thi Hang²

¹Hoa Binh University

²University of Public Health

Corresponding Author: dhchau@daihochoabinh.edu.vn

Abstract

Engagement with employees work with the organization is one of the important contents in human resource management. At the hospital, medical staff is the person who directly performs disease prevention, health care, examination, treatment and rehabilitation for patients. Therefore, linking their work to the hospital plays a very important role, determining the quality of medical examination and treatment services and the development of the hospital.

This study uses a quantitative research method according to the UWES-9 scale

standardized in Vietnam, interviewing over 299 health workers who are doctors, nurses, technicians, and pharmacists who are working at the hospital 71 Central. Statistical testing method aims to describe the status of engagement with the work of health workers and a number of related factors.

Based on the research results, we suggest: Central Hospital 71 needs to further promote the role of autonomy in work according to capacity and position of health workers, regularly integrate sharing and exchange contents, reduce work pressure, create a comfortable and open mind at work. Hospital need to focus on prioritizing training, coaching and improving professional qualifications for health workers in order to strengthen work engagement.

Keywords: *Current situation, medical staff, human resource management.*

1. Đặt vấn đề

Gắn kết với công việc của nhân viên đối với cơ quan, tổ chức giữ vai trò rất quan trọng và quyết định đối với sự thành công và phát triển của cơ quan, tổ chức đó [1-2]. Gắn kết của NVYT trong bệnh viện ảnh hưởng lớn đến chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh và sự phát triển của bệnh viện [3-5]. Theo Shaufeli và Bakker, sự gắn kết với công việc của nhân viên được định nghĩa là một trạng thái tâm lý tích cực, có động lực để hoàn thành công việc [6]. Các nghiên cứu trên thế giới về mức độ gắn kết công việc của NVYT chỉ đạt mức độ trên trung bình (3,5-4,5 điểm) theo thang đo UWES-9 [4,7-8]. Các yếu tố như tự chủ, áp lực công việc, sự giám sát, quản lý, hỗ trợ, khen thưởng, đãi ngộ... có liên quan mức độ gắn kết công việc của NVYT đối với bệnh viện trong các nghiên cứu trước đó. Tại Việt Nam, một số nghiên cứu chỉ ra gắn kết trong công việc của NVYT cũng chỉ đạt được ở mức trung bình (4,09-4,89 điểm) [9-10]. Có rất nhiều yếu tố liên quan đến gắn kết như: áp lực công việc, môi trường làm việc, chính sách quản lý, đào tạo, thu nhập. Đặc biệt, trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp tạo ra áp lực lên cả hệ thống y tế Việt Nam, các yếu tố căng thẳng, áp lực, sự hỗ trợ... càng chứng tỏ và khẳng

định có sự liên quan đến gắn kết công việc [8-10].

Trước sự cần thiết nêu trên, chúng tôi thực hiện nghiên cứu **“Thực trạng gắn kết với công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện 71 Trung ương năm 2022”** nhằm: Mô tả thực trạng gắn kết với công việc của nhân viên y tế và xác định một số yếu tố liên quan đến gắn kết với công việc của nhân viên y tế bao gồm: bác sỹ, dược sỹ, điều dưỡng, kỹ thuật viên tại BV 71 Trung ương năm 2022. Bài viết có sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: Phương pháp chọn mẫu; Phương pháp thu thập số liệu; Phương pháp phân tích số liệu để làm rõ kết quả nghiên cứu. Chúng tôi tiến hành chọn mẫu toàn bộ 305 NVYT đáp ứng tiêu chuẩn lựa chọn và tiêu chuẩn loại trừ của bệnh viện; kết quả 299 NVYT đã tham gia điền phiếu phát vấn, đảm bảo cỡ mẫu tối thiểu yêu cầu của nghiên cứu. Từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường gắn kết với công việc của NVYT với bệnh viện, góp phần nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh tại Bệnh viện.

2. Kết quả

2.1. Mô tả gắn kết với công việc của nhân viên y tế tại BV 71 Trung ương năm 2022

2.1.1. Gắn kết chung

Bảng 1. Kết quả gắn kết với công việc của nhân viên y tế tại BV 71 Trung ương

Thang đo UWES-9	Trung vị	Khoảng tứ phân vị	
		Khoảng tứ phân vị thứ nhất (Q1)	Khoảng tứ phân vị thứ ba (Q3)
1. Sự hăng hái	5,3	4,7	6
<i>Khi làm việc, tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng</i>	5	5	6
<i>Khi làm việc, tôi cảm thấy mạnh mẽ và hoạt bát</i>	5	5	6
<i>Khi thức dậy vào buổi sáng, tôi cảm thấy muốn đi làm</i>	5	5	6
2. Sự cống hiến	5,7	4,7	6
<i>Tôi say mê công việc của mình</i>	6	5	6
<i>Công việc tạo cảm hứng cho tôi</i>	5	4	6
<i>Tôi tự hào về công việc mình đang làm</i>	6	5	6
3. Sự say mê	5,0	4,3	5,7
<i>Tôi cảm thấy hạnh phúc khi tôi tập trung cao độ vào công việc</i>	5	5	6
<i>Tôi quá nhập tâm vào công việc</i>	5	5	6
<i>Tôi quá tập trung vào công việc mà quên đi những cái khác</i>	5	4	5
Giá trị UWES-9	5,3	4,7	5,7

Kết quả Bảng 1 cho thấy điểm gắn kết với công việc của NVYT có trung vị là 5,3 điểm, đây là mức điểm cao theo thang điểm từ 0-6.

2.1.2. Gắn kết theo yếu tố cá nhân

Bảng 2. Kết quả gắn kết công việc (UWES-9) với yếu tố cá nhân

Thông tin cá nhân của đối tượng		UWES-9			
		n	Trung vị	Giá trị lớn nhất	Giá trị nhỏ nhất
Trình độ chuyên môn	Trung cấp	47	5,33	6,00	2,44
	Cao đẳng	102	5,22	6,00	0,89
	Đại học	116	5,22	6,00	0
	Sau đại học	34	5,67	6,00	0
Loại hợp đồng	Hợp đồng thời hạn dưới 1 năm	7	4,77	6,00	3,00
	Hợp đồng thời hạn trên 1 năm	22	5,44	6,00	2,44
	Hợp đồng không thời hạn	47	5,33	6,00	0
	Hợp đồng chính thức	223	5,22	6,00	0
Thời gian công tác	≤ 5 năm	71	5,22	6,00	0,89
	6-15 năm	177	5,33	6,00	0
	> 15 năm	51	5,11	6,00	0
Ý định chuyển công tác	Có	6	2,72	5,11	0
	Không	293	5,33	6,00	0

Kết quả Bảng 2 cho thấy nhân viên y tế có trình độ chuyên môn, loại hợp đồng, thời gian công tác, ý định chuyển công tác khác nhau có sự khác biệt về

điểm gắn kết công việc.

Nhóm nhân viên y tế có trình độ chuyên môn sau đại học có điểm gắn kết cao nhất (5,67 điểm), nhóm có trình độ

KHOA HỌC SỨC KHỎE

đại học, cao đẳng có số lượng cao nhất tại BV 71 Trung ương nhưng điểm gắn kết của hai nhóm này thấp nhất 5,22 điểm.

Nhóm nhân viên y tế có hợp đồng thời hạn trên 1 năm có điểm gắn kết cao nhất là 5,44 điểm, nhóm hợp đồng thời hạn dưới 1 năm có điểm

gắn kết thấp nhất 4,77 điểm.

Nhóm nhân viên y tế có ý định chuyển công tác có điểm gắn kết chỉ đạt 2,72 điểm, nhóm không có ý định chuyển công tác có điểm gắn kết cao hơn hẳn 5,33 điểm.

2.1.3. Gắn kết theo yếu tố Khoa/phòng

Bảng 3. Kết quả gắn kết công việc (UWES-9) với yếu tố Khoa/phòng công tác

STT	Khoa/phòng công tác	UWES-9			
		n	Trung vị	Giá trị lớn nhất	Giá trị nhỏ nhất
1	Y học cổ truyền - Phục hồi CN	15	5,3	6	1,44
2	Khoa Cấp cứu	20	5	6	3,78
3	Khoa Chẩn đoán hình ảnh	12	4,5	6	3
4	Khoa Dược	17	5,6	6	5,67
5	Khoa Gây mê hồi sức	12	5,2	5,89	4
6	Khoa Hô hấp	16	5,3	5,89	0
7	Khoa Hồi sức tích cực	17	4,3	5,67	3,56
8	Khoa Khám bệnh	25	5,4	6	2,44
9	Khoa Lao hô hấp	14	3,5	5,44	0,89
10	Khoa Lao lực lượng vũ trang	12	3,7	5,55	2,35
11	Khoa Ngoại	23	5,5	6	4,22
12	Khoa Nhi	13	5,3	5,89	4
13	Khoa Nội tổng hợp	24	5,5	6	3,78
14	Khoa Sinh hóa - Huyết học	21	5,1	6	4
15	Khoa Ung bướu	16	5,2	6	3,78
16	Khoa Vi sinh	17	4,8	6	0
17	Khoa Yêu cầu	12	5,6	6	4,44
18	Khoa Kiểm soát nhiễm khuẩn	2	5,4	5,56	5,33
19	Liên Chuyên khoa	12	5,8	6	5,56
Tổng		299	5,3	6	0

Kết quả Bảng 3 cho thấy gắn kết với công việc của NVYT theo từng Khoa/phòng của BV 71 Trung ương có trung vị khác biệt khá lớn giữa các khoa. Mức gắn kết cao nhất tại Liên chuyên khoa (5,8 điểm) và khoa Yêu cầu (5,6 điểm), khoa Dược (5,6 điểm), Khoa Ngoại và khoa Nội tổng hợp (5,5 điểm). Bên cạnh đó, cũng có các khoa đặc thù, mức gắn kết

khá thấp như khoa Lao hô hấp (3,5 điểm); khoa Lao lực lượng vũ trang (3,7 điểm); khoa Hồi sức tích cực (4,3 điểm), thậm chí giá trị nhỏ nhất điểm gắn kết tại khoa Hô hấp và khoa Vi sinh là 0 điểm, khoa Lao hô hấp 0,89 điểm. Có thể thấy, tuy ở mỗi nhóm yếu tố cá nhân có sự chênh lệch về mức điểm, nhưng nhìn chung đều đạt ở mức cao.

2.2. Gắn kết theo yếu tố nội dung công việc

Bảng 4. Kết quả gắn kết công việc (UWES-9) theo nội dung công việc

Các thành tố của thang đo nội dung công việc (JCQ)	UWES-9			
	n	Trung vị	Giá trị lớn nhất	Giá trị nhỏ nhất
1. Tự chủ công việc	299	70,00	88,00	54,00
2. Yêu cầu tâm lý	299	30,00	45,00	20,00
3. Sự hỗ trợ, giám sát của cấp trên	299	12,00	16,00	6,00
4. Sự hỗ trợ của đồng nghiệp	299	12,00	16,00	6,00

Do số lượng tiêu mục và công thức tính điểm mỗi thành tố có sự khác nhau, vì vậy, thang điểm của 4 thành tố thang đo nội dung công việc cũng có sự khác nhau. Nhìn chung, 4 thành tố đều có

trung vị ở mức khá cao so với thang điểm và đều có mối tương quan đạt ý nghĩa thống kê với gắn kết công việc

2.3. Gắn kết công việc theo điều kiện, môi trường làm việc

Bảng 5. Kết quả gắn kết với công việc (UWES-9) theo thang đo điều kiện, môi trường làm việc

Các thành tố của điều kiện, môi trường làm việc	UWES-9			
	n	Trung vị	Giá trị lớn nhất	Giá trị nhỏ nhất
Trang thiết bị, cơ sở vật chất	299	4,00	5,00	2,00
Quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi	299	4,00	5,00	1,00
Đào tạo, bồi dưỡng	299	4,00	5,00	1,60

Kết quả Bảng 5 cho thấy các thành tố của điều kiện, môi trường làm việc cũng có mức điểm khá cao với trung vị đều là 4,00 trên thang đo đạt giá trị từ 0-5, giá trị lớn nhất bằng giá trị tối đa thang đo. Tuy nhiên, sự phân tán của điểm gắn kết theo 3 thành tố là khá lớn và có sự khác nhau. Thành tố về cơ sở vật chất, trang thiết bị có mức điểm tập trung ở khoảng điểm cao hơn so với hai nhóm còn lại.

3. Bàn luận

3.1. Gắn kết với công việc của NVYT tại BV 71 Trung ương

Gắn kết công việc của NVYT là một vấn đề quan trọng trong quản lý nhân lực tại bệnh viện, đã có nhiều nghiên cứu sử dụng thang đo - Utrecht work engagement scale với 09 câu hỏi (UWES-9) để đo lường ba thành tố: sự hăng hái (Virgo); sự cống hiến (Dedication); sự say mê (Absorption) để tìm hiểu về gắn kết công việc của NVYT và các yếu tố liên quan [4,11].

Thang đo UWES-9 với 9 câu hỏi, ngắn gọn, dễ hiểu thuận lợi trong quá trình thu thập số liệu tại BV 71 Trung ương. Phiếu phát vấn tự điền trên toàn bộ bác sỹ, dược sỹ, điều dưỡng, kỹ thuật viên trực tiếp tham gia vào quá trình khám, chữa bệnh của BV 71 Trung ương và đã thu về được 299 phiếu đạt tiêu chuẩn. Nghiên cứu cắt ngang theo phương pháp định lượng đã mô tả được thực trạng gắn kết của NVYT tại BV và một số yếu tố liên quan đến gắn kết trong công việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy gắn kết với công việc của NVYT tại BV 71 Trung ương đạt 5,3 điểm. Đây là mức điểm cao trên thang đo có giá trị liên tục từ 0-6 điểm, đây là giá trị trung vị đại diện cho kết quả của thang đo khi biến số có phân phối không chuẩn.

3.2. Các yếu tố liên quan đến gắn kết công việc của NVYT tại BV 71 Trung ương năm 2022

Trong ngành Y tế, nhân viên y tế là người trực tiếp thực hiện phòng bệnh,

chăm sóc sức khỏe, khám, chữa bệnh và phục hồi chức năng cho người dân, vì vậy, sự gắn kết của họ đối với bệnh viện giữ vai trò rất quan trọng, quyết định đến chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh, sự phát triển của bệnh viện [5,12]. Theo báo cáo của BV 71 Trung ương năm 2021, tỷ lệ NVYT năm 2021 tăng không nhiều so với năm 2020 (gần 2%), chưa tương xứng với tỷ lệ tăng về lượt khám, điều trị tại BV (tăng 10%). Bệnh viện có nhiều biện pháp để nâng cao công tác khám, chữa bệnh, thực hiện đổi mới phong cách, nâng cao đời sống cho NVYT..., mặc dù vậy, vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc thu hút và duy trì nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều dưỡng và kỹ thuật viên có trình độ đại học và trên đại học chỉ chiếm 34% NVYT. Kết quả nghiên cứu của bài viết đã chỉ ra các yếu tố liên quan đến gắn kết với công việc của NVYT tại BV 71 Trung ương thuộc về yếu tố cá nhân, nội dung công việc, điều kiện môi trường làm việc.

3.2.1. *Yếu tố cá nhân*

Kết quả nghiên cứu cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các Khoa/phòng khác nhau và “có”, “không có” ý định nghỉ việc. Theo đó, nhóm NVYT thuộc khoa cận lâm sàng gắn kết công việc cao hơn 6,97 lần so với nhóm thuộc khoa lâm sàng; nhóm NVYT “không có ý định nghỉ việc” gắn kết công việc cao hơn 42,26 lần so với nhóm có ý định nghỉ việc.

Khi NVYT có ý định nghỉ việc thì điểm gắn kết của họ với công việc thấp hơn hẳn so với nhóm không có ý định nghỉ việc. Kết quả này đã bổ sung vào khoảng trống do các nghiên cứu tại Việt Nam chưa chỉ ra được mối liên quan rõ ràng giữa 2 yếu tố này với gắn kết với công việc. So sánh với thế giới, kết quả này tương đồng với nghiên cứu sử dụng thang đo UWES-9 của tác giả

Samuel Ofei - Doodoo vào năm 2020 ($r=-0,690$, $p<0,05$). Điều này cũng dễ hiểu khi NVYT có ý định thay đổi công việc là khi họ đã không cảm thấy hài lòng với công việc hiện tại hoặc công việc khác có sức hút với họ hơn. Vì vậy, bệnh viện cần thường xuyên khảo sát sự hài lòng, ý kiến của NVYT để nắm bắt được tâm lý, nhu cầu và mong muốn của NVYT, từ đó, có biện pháp cải thiện phù hợp.

3.2.2. *Nội dung công việc*

Yếu tố về nội dung công việc: bao gồm 4 thành tố đều tương quan có ý nghĩa thống kê đến gắn kết công việc của NVYT tại BV 71 Trung ương với mức độ tương quan trung bình. Trong đó, 3 thành tố tác động thuận chiều đến gắn kết với công việc là: thành tố tự chủ công việc có tác động mạnh nhất ($r=0,45$); tiếp theo là thành tố sự giám sát, hỗ trợ của cấp trên; sự hỗ trợ của đồng nghiệp ($r=0,33$). Thành tố yếu tố tâm lý có tác động nghịch đến gắn kết với công việc ($r=-0,18$). Kết quả này giải thích rằng sự tự chủ trong công việc, sự giám sát hỗ trợ của đồng nghiệp, cấp trên càng cao thì NVYT càng gắn kết với công việc. Khi đòi hỏi NVYT về yêu cầu tâm lý, sự đáp ứng về mặt sức khỏe tâm thần, thời gian, khối lượng công việc càng cao thì càng gây ra những tâm lý chán nản, tiêu cực khi làm việc đối với NVYT, ảnh hưởng không tốt đến sự gắn kết công việc của NVYT.

Mối tương quan giữa sự tự chủ trong công việc, sự giám sát hỗ trợ của cấp trên, đồng nghiệp với gắn kết công việc tương đồng với kết quả nghiên cứu ở các nước Châu Á và thế giới về chiều tác động (thuận chiều) nhưng mức độ tác động có sự khác biệt (giá trị r) [13-14].

3.3. *Hạn chế của nghiên cứu*

Nghiên cứu chỉ thực hiện trong phạm vi một bệnh viện là BV 71 Trung ương, với sự phân bố không đồng đều

về giới tính (chủ yếu là nữ); độ tuổi,... hoặc sự khác biệt về đặc điểm công việc tại các Khoa/phòng, vì vậy, không đủ cơ sở để đánh giá chung cho NVYT tại Việt Nam. Đối tượng nghiên cứu của bài viết chỉ hướng tới NVYT trực tiếp tham gia quá trình khám, chữa bệnh, bao gồm: bác sỹ, dược sỹ, kỹ thuật viên, điều dưỡng.

4. Kết luận

4.1. Về thực trạng gắn kết của NVYT tại BV 71 Trung ương

Kết quả gắn kết với công việc của NVYT tại BV 71 Trung ương năm 2022 khá cao là 5,3 điểm theo thang đo từ 0-6. Trong đó, thành tố sự cống hiến cao nhất là 5,7 điểm, tiếp theo là sự hăng hái 5,3 điểm và sự say mê thấp hơn là 5,0 điểm.

Gắn kết công việc cao nhất tại khoa Yêu cầu, khoa Dược, khoa Ngoại và khoa Nội tổng hợp. Bên cạnh đó, cũng có các khoa đặc thù, mức gắn kết khá thấp như khoa Lao hô hấp, Khoa Lao lực lượng vũ trang, khoa Hồi sức tích cực.

NVYT có ý định nghỉ việc có điểm gắn kết công việc thấp hơn hẳn so với không có ý định nghỉ việc.

Điểm gắn kết công việc có sự chênh lệch giữa các nhóm NVYT khác nhau về tuổi, giới, tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, thời gian công tác, loại hợp đồng và thu nhập, tuy nhiên, khoảng điểm tập trung ở mức khá cao.

Gắn kết công việc theo các yếu tố nội dung công việc (tự chủ công việc, giám sát hỗ trợ cấp trên, hỗ trợ của đồng nghiệp, yêu cầu tâm lý) và yếu tố môi trường điều kiện làm việc (trang thiết bị, cơ sở vật chất; quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi và đào tạo, bồi dưỡng) đều đạt mức cao, trên giá trị trung bình của thang đo tương ứng.

4.2. Về các yếu tố liên quan đến sự gắn kết công việc của NVYT tại BV 71 Trung ương

Các yếu tố liên quan được phát hiện ở bệnh viện có tác động tích cực tới gắn kết công việc của NVYT bao gồm sự tự chủ công việc ($r=0,446$, $p<0,05$); sự giám sát, hỗ trợ của cấp trên ($r=0,331$, $p<0,05$); sự hỗ trợ của đồng nghiệp ($r=0,33$, $p<0,05$); trang thiết bị, cơ sở vật chất ($r=0,396$, $p<0,05$), quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi ($r=0,368$, $p<0,05$) và đào tạo bồi dưỡng ($r=0,414$, $p<0,05$).

Yêu cầu tâm lý ảnh hưởng tiêu cực đến gắn kết công việc ($r=-0,178$, $p<0,05$).

Nhóm NVYT thuộc khoa cận lâm sàng gắn kết công việc cao hơn 6,97 lần so với nhóm thuộc khoa lâm sàng; nhóm NVYT “không có ý định nghỉ việc” gắn kết công việc cao hơn 42,26 lần so với nhóm có ý định nghỉ việc.

5. Khuyến nghị

Dựa trên kết quả nghiên cứu, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị cụ thể nhằm duy trì và nâng cao gắn kết với công việc của NVYT của BV 71 Trung ương như sau:

Đối với Ban lãnh đạo BV 71 Trung ương:

- Bệnh viện cần phát huy hơn nữa sự trao quyền, tự chủ công việc theo năng lực, vị trí công tác.

- Tăng cường tổ chức đào tạo hoặc cử NVYT tham gia các khóa đào tạo, tập huấn, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Việc này vừa nâng cao trình độ NVYT, chất lượng khám, chữa bệnh của BV, vừa gia tăng gắn kết công việc của NVYT.

- Công khai, minh bạch các quy chế nội bộ, thu nhập tăng thêm, đảm bảo công bằng theo khả năng, sự cống hiến và vị trí việc làm, đặc biệt là đối với các khoa đặc thù.

- Cải thiện môi trường giao tiếp giữa nhân viên và nhân viên, nhân viên và quản lý, lãnh đạo như tổ chức các buổi giao lưu, chia sẻ, khảo sát ý kiến của NVYT,...

Đối với trường các Khoa/phòng và NVYT: Tiếp tục tham mưu cho lãnh đạo BV 71 Trung ương về trao quyền tự chủ

trong công việc của NVYT theo năng lực kèm theo, đó là, chính sách giám sát, hỗ trợ thích hợp. Chủ động đề xuất ban lãnh đạo BV 71 Trung ương tổ chức hoặc cử NVYT thuộc khoa tham gia các khóa, lớp đào tạo nâng cao nghiệp vụ, trình độ chuyên môn phù hợp.

Tài liệu tham khảo

[1]. Samuel Ofei-Dodoo, Myra Chantel Long, Morgan Bretches, Bobbi J. Kruse, Cheryl Haynes, Caren Sue Bachman (2020). *Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions among family medicine residency program managers*.

[2]. Bakker AB. Xanthopoulou D., Demerouti E., et al. (2009). "Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, tr. 183-200.

[3]. Mohamed Seada, Abeer (2017). "Organizational Role Stress and Work Engagement Among Nurses in a Selected Hospital in Cairo". *American Journal of Nursing Science*.

[4]. Montgomery, A. và cộng sự (2015). *Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork*. *Burn Res*, tr. 71-79.

[5]. Marinka Tomic và Elvira Tomic (2010). "Existential fulfilment, workload and work engagement among nurses". *Journal of Research in Nursing* 16(5), tr. 468-479.

[6]. Wilmar Schaufeli và Bakker, Arnold (2002). Utrecht work engagement scale, 4-5.

[7]. Toshihiro Hontake và Ariyoshi, Hiromi (2017). "Relationship between work engagement and job satisfaction of nurse in Psychiatric hospital". *International Journal of Nursing science*, tr. 21-26.

[8]. Wan, Qiaoqin và cộng sự (2018). "Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement". *Journal of advanced nursing*, tr. 1332-1341.

[9]. Trương Thị Bảo Ngọc (2019). *Gắn kết với công việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Bạch Mai và một số yếu tố ảnh hưởng năm 2019*.

[10]. Nhật Bản phối hợp Trường Đại học Y khoa Tokyo và Trường Đại học Y tế công cộng (2018-2019). *Tăng cường sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc ở các nước có thu nhập thấp và trung bình thuộc Châu Á*.

[11]. *Hợp tác quốc tế về quản lý căng thẳng cho các điều dưỡng sau đại dịch Covid-19 ở Châu Á (2021)*.

[12]. A. Montgomery và cộng sự (2015). *Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork*. *Burn Res* 2(2-3), tr. 71-79

[13]. Thian, Jazreel Hui Min và cộng sự (2015). "Relationships among Stress, Positive Affectivity, and Work Engagement among Registered Nurses". *Psychology* 06(02), tr. 159-167.

[14]. Noraini Othman, Zahiruddin Ghazali, Sa'ari Ahmad (2017). Work engagement in nursing: do job demands and resources really matter. *SciInt(Lahore)* 29(2), tr. 411-415.