

RESULTS OF MEDICAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT NGUYEN TRI PHUONG HOSPITAL AND INFLUENCING FACTORS

Le Thanh Chien^{1*}, Tang Tuyet Dao²,
Ho Huynh Uy Tai³, Hoang Van Trieu³, Mai My Chau⁴

¹Nguyen Tat Thanh University - 300A Nguyen Tat Thanh, Ward 13, Dist 4, Ho Chi Minh City, Vietnam

²Tra Vinh University - 126 Nguyen Thien Thanh, Ward 5, Tra Vinh City, Tra Vinh Province, Vietnam

³Nguyen Tri Phuong Hospital - 468 Nguyen Trai, Ward 8, Dist 5, Ho Chi Minh City, Vietnam

⁴Ho Chi Minh City National University - Linh Trung Ward, Thu Duc City, Ho Chi Minh City, Vietnam

Received: 15/06/2024

Revised: 01/07/2024; Accepted: 25/08/2024

ABSTRACT

Objectives: Evaluating human resource management results, the cohesion of medical staff at Nguyen Tri Phuong hospital and some influencing factors.

Research subjects and methods: Descriptive cross-sectional, 386 medical human at Nguyen Tri Phuong hospital.

Research results: The engagement of health workers reached 81.6%. The factors of human resource allocation, working environment, training, human resource development, right to participate in the decision-making process and information transparency have good rates: 75,7%; 82,1%; 79%; 80,3% and 83,7%, respectively. The factors of human resource management all affect the engagement of health workers with $p < 0,05$.

Conclusion: Hospital leaders need to develop plans to improve the cohesion of health workers to perform well in human resource management at the hospital.

Keywords: Human resource management, cohesion, hospital.

*Corresponding author

Email address: Ltchien@ntt.edu.vn

Phone number: (+84) 903884549

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD8.1451>



KẾT QUẢ CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÂN LỰC Y TẾ VÀ SỰ GẮN KẾT TẠI BỆNH VIỆN NGUYỄN TRI PHƯƠNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG

Lê Thanh Chiến^{1*}, Tăng Tuyết Đào²,
Hồ Huỳnh Uy Tài³, Hoàng Văn Triều³, Mai Mỹ Châu⁴

¹Trường Đại học Nguyễn Tất Thành - 300A Nguyễn Tất Thành, P. 13, Q. 4, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Trường Đại Học Trà Vinh - 126 Nguyễn Thiện Thành, P. 5, Tp. Trà Vinh, Tỉnh Trà Vinh, Việt Nam

³Bệnh viện Nguyễn Tri Phương - 468 Nguyễn Trãi, P. 8, Q. 5, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

⁴Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh - P. Linh Trung, Tp. Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài: 15/06/2024

Chỉnh sửa ngày: 01/07/2024; Ngày duyệt đăng: 25/08/2024

TÓM TẮT

Mục tiêu: Đánh giá kết quả quản lý nguồn nhân lực, sự gắn kết của nhân viên y tế tại bệnh viện Nguyễn Tri Phương và một số yếu tố ảnh hưởng.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả trên 386 nhân viên y tế tại Bệnh viện Nguyễn Tri Phương.

Kết quả nghiên cứu: Sự gắn kết của NVYT đạt 81,6%. Các yếu tố phân bổ nguồn nhân lực, môi trường làm việc, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, quyền được tham gia vào quá trình ra quyết định và minh bạch thông tin có tỷ lệ tốt lần lượt là: 75,7%, 82,1%, 79%, 80,3% và 83,7% và tất cả đều ảnh hưởng đến sự gắn kết của NVYT với $p < 0,05$.

Kết luận: Ban lãnh đạo bệnh viện cần xây dựng những kế hoạch cải thiện sự gắn kết của NVYT để thực hiện tốt công tác quản lý nguồn nhân lực tại bệnh viện.

Từ khóa: Quản lý nguồn nhân lực, sự gắn kết, bệnh viện.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo WHO, nguồn nhân lực y tế (NNLYT) được xem là một trong những thành phần cơ bản và quan trọng nhất của hệ thống y tế [1]. NNLYT phải đảm nhận nhiệm vụ đặt biệt là chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng, do đó đòi hỏi người lao động phải có hành vi chủ động làm việc hơn là hành vi tiêu chuẩn [2]. Đã có nhiều nghiên cứu (NC) trên thế giới cũng như tại Việt Nam về sự gắn kết của nhân viên với tổ chức trong các ngành nghề khác nhau và cho thấy có mối liên hệ mật thiết giữa quản lý nguồn nhân lực và sự gắn kết của nhân viên với tổ chức.

Bệnh viện Nguyễn Tri Phương là một trong các bệnh viện hạng 1 của Thành phố Hồ Chí Minh và được xây dựng phát triển theo mô hình hợp tác Viện – Trường. Để tìm hiểu cụ thể và rõ ràng về tình hình quản lý NNLYT

và sự gắn kết của nhân viên, chúng tôi tiến hành thực hiện nghiên cứu với mục tiêu xây dựng và đánh giá mô hình các yếu tố quản lý NNLYT ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức tại bệnh viện Nguyễn Tri Phương, góp phần đặt cơ sở khoa học cho các bệnh viện đưa ra những chính sách về quản lý NNLYT cho các bệnh viện công lập để cải thiện và tăng cường sự gắn kết của nhân viên với bệnh viện nên chúng tôi nghiên cứu đề tài này: “*Kết quả công tác quản lý nhân lực y tế tại bệnh viện Nguyễn Tri Phương và một số yếu tố ảnh hưởng*”

1- *Đánh giá kết quả quản lý nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nguyễn Tri Phương, năm 2023.*

2- *Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực tại Bệnh viện Nguyễn Tri Phương.*

*Tác giả liên hệ

Email: Ltchien@ntt.edu.vn

Điện thoại: (+84) 903884549

<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD8.1451>

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu: Nhân viên y tế (NVYT) đang làm việc chính thức tại Bệnh viện Nguyễn Tri Phương

Tiêu chuẩn chọn vào: NVYT đang làm việc chính thức tại Bệnh Viện Nguyễn Tri Phương Thành phố Hồ Chí Minh và đồng ý tham gia trong thời gian nghiên cứu diễn ra.

Tiêu chuẩn loại ra: Các đối tượng vắng mặt (đang đi học tại nước ngoài, đang nghỉ thai sản, nghỉ phép) trong thời gian nghiên cứu diễn ra.

2.2. Thiết kế nghiên cứu:

Nghiên cứu mô tả cắt ngang (nghiên cứu định lượng kết hợp định tính) từ tháng 01 năm 2023 đến tháng 03 năm 2023.

2.3. Cỡ mẫu: Áp dụng công thức ước lượng một tỷ lệ của dân số

$$n = Z^2_{(1-\alpha/2)} \frac{p(1-p)}{d^2}$$

$\alpha = 0,05 \rightarrow Z^2_{(1-\alpha/2)} = 1,96$ và $d = 0,05$

p: Giả định tỷ lệ gắn kết của nhân viên y tế là 50%, chọn $p=0,5$

Theo công thức trên cỡ mẫu tính được tối thiểu là 386.

2.4. Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu thuận tiện phân nhóm cho 386 NVYT đang làm việc tại bệnh viện Nguyễn Tri Phương tại thời điểm nghiên cứu.

2.5. Phương pháp thu thập thông tin: Phỏng vấn trực tiếp nhân viên y tế bằng bộ câu hỏi soạn sẵn.

2.6. Y đức: Nghiên cứu được thông qua “Hội Đồng Đạo Đức Trong Nghiên Cứu Y Sinh Học Bệnh viện Nguyễn Tri Phương”

3. KẾT QUẢ

3.1. Mô tả đặc điểm của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm cá nhân của đối tượng nghiên cứu (n=386)

Nội dung		Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nữ	266	68,9
	Nam	120	31,1
Nhóm tuổi	≤30	127	32,9
	31-50	232	60,1
	≥51	27	7
Dân tộc	Kinh	378	97,9
	Hoa	8	2,1
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	249	64,5
	Đã kết hôn	137	35,5
Thu nhập	≤ 5 triệu/ tháng	32	8,3
	5-10 triệu/ tháng	314	81,3
	≥ 10 triệu/tháng	40	10,4

Kết quả từ bảng 3.1 cho thấy dân số tham gia nghiên cứu có 68,9% là nhân viên nữ. Nhóm NVYT có tuổi từ 50 tuổi trở xuống chiếm tỷ lệ trên 90%. NVYT là dân tộc kinh chiếm đa số với 97,2% và chưa kết hôn chiếm 64,5%.



Bảng 2. Kết quả quản lý về trình độ chuyên môn về nhân lực bệnh viện

Nội dung		Tần số	Tỷ lệ (%)
Chức danh nghề nghiệp	Bác sĩ	31	8
	Điều dưỡng - Kỹ thuật viên	268	69,5
	Dược sỹ	25	6,5
	Khác	62	16
Bằng cấp	Sau đại học	7	1,8
	Đại học	208	53,8
	Cao đẳng	99	25,7
	Trung cấp	72	18,7

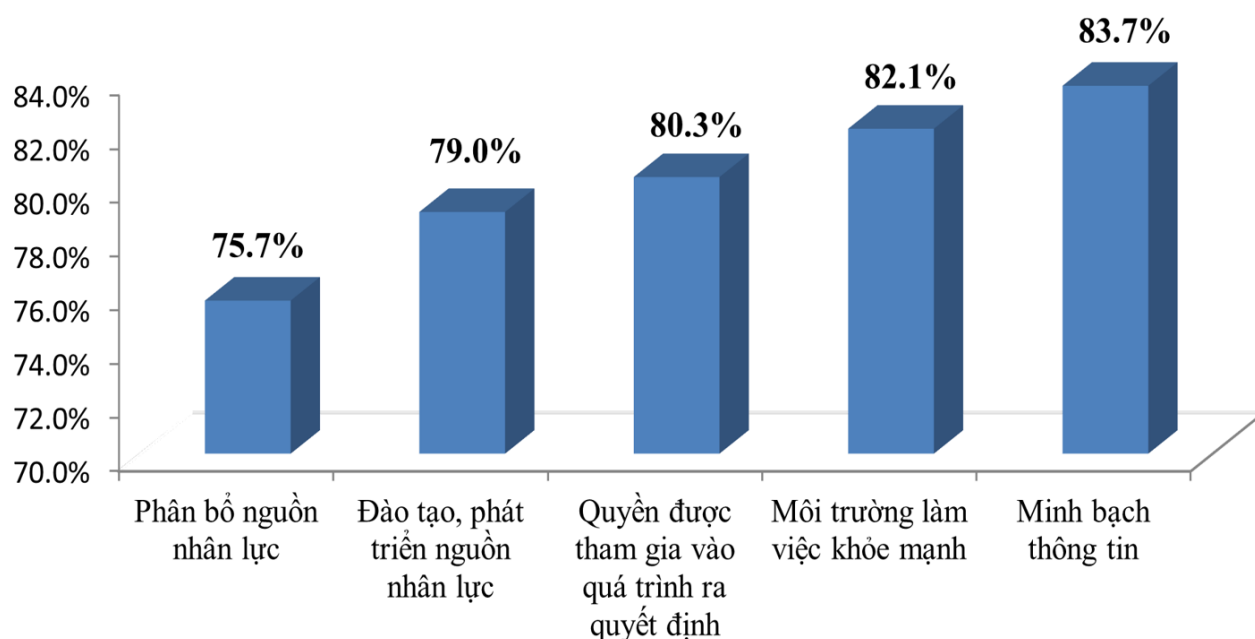
Kết quả từ bảng 3.2 cho thấy có 31 bác sĩ tham gia khảo sát (8%) và hơn một nửa đối tượng tham gia khảo sát là điều dưỡng - Kỹ thuật viên, còn lại là các nhóm NVYT thuộc lĩnh vực: Dược sỹ (6,5%), khác (16). Đa phần các NVYT tốt nghiệp với trình độ đại học (53,8%).

Bảng 3. Kết quả quản lý về công tác kiêm nhiệm, thâm niên và hoạt động chuyên môn

Nội dung		Tần số	Tỷ lệ (%)
Kiểm nhiệm nhiều vị trí	Có	8	2,1
Thâm niên công tác	<5 năm	101	26,2
	≥5 năm	285	73,8
Phạm vi hoạt động chuyên môn	Hành chính	56	14,5
	Lâm sàng	245	63,5
	Cận lâm sàng	85	22

Kết quả từ Bảng 3. cho thấy tại Bệnh viện Nguyễn Tri Phương có 2,1% nhân viên có kiêm nhiệm. NVYT làm việc dưới 5 năm chỉ chiếm 26,2% và từ 5 trở lên chiếm đến 73,8%. Có 14,5% là NVYT làm công việc hành chính và 63,5 % NVYT làm công tác lâm sàng, 22% NVYT làm tại khu vực cận lâm sàng.

3.2. Kết quả quản lý sự gắn kết NNLYT



Biểu đồ 1. Kết quả quản lý sự gắn kết NNLYT

Kết quả biểu đồ 3.1 cho thấy yếu tố phân bổ nguồn nhân lực có tỷ lệ đánh giá tích cực thấp nhất trong số các yếu tố được đo lường với 75,7%. Trong đó, có thể nhận thấy các yếu tố Quyền được tham gia vào quá trình ra quyết định, Môi trường làm việc và Minh bạch thông tin có mức đánh giá tích cực từ 80% - 83%. Kết quả sự gắn kết của nhân viên y tế chung đạt tỷ lệ 81,6%.

Bảng 4. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế

Nội dung		Sự gắn kết		Giá trị p	PR Khoảng tin cậy 95%
		Không (%)	Có (%)		
Phạm vi hoạt động chuyên môn	Hành chính	18 (32,1)	38 (67,9)		1
	Lâm sàng	42 (17,1)	203 (82,9)	0,015	1,28 (1,17 – 1,44)
	Cận lâm sàng	11 (12,9)	74 (87,1)	0,008	1,32 (1,15 – 1,48)
Thu nhập	≤ 5 triệu/ tháng	12 (37,5)	20 (62,5)		1
	5-10 triệu/ tháng	60 (19,1)	254 (80,9)	0,28	1,3 (1,01 – 1,47)
	≥ 10 triệu/tháng	2 (5,0)	38 (95,0)	0,016	1,52 (1,38 – 1,66)
Phân bổ nguồn nhân lực	Không phù hợp	30 (31,9)	64 (68,1)	<0,001	1
	Có phù hợp	41 (14,0)	251 (86,0)		1,27 (1,06 – 1,95)
Môi trường làm việc	Không phù hợp	23 (33,3)	46 (66,7)	0,01	1
	Có phù hợp	48 (15,1)	269 (84,9)		1,28 (1,05 – 2,04)
Quyền được tham gia vào quá trình ra quyết định	Không phù hợp	31 (40,8)	45 (59,2)	<0,001	1
	Có phù hợp	40 (12,9)	270 (87,1)		1,65 (1,24 – 2,18)

Kết quả từ Bảng 4. cho thấy các yếu tố phạm vi hoạt động chuyên môn, thu nhập, phân bổ nguồn nhân lực, môi trường làm việc và quyền được tham gia vào quá trình ra quyết định có liên quan đến sự gắn kết của NNLYT và mối liên quan này có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$.

4. BÀN LUẬN

Sau khi phân tích, chúng tôi nhận thấy có 68,9% là nhân viên nữ, số lượng cán bộ nữ nhiều hơn nam cũng là đặc điểm chung của ngành Y tế Việt Nam. BV có cơ cấu NNLYT trẻ tuổi là một điểm mạnh vì có sự năng động, nhiệt huyết và ham học hỏi trong công việc. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của tác giả Phạm Phương Liên (2019) tại Bệnh viện đa khoa Trung Ương có tỷ lệ nhân viên nữ chiếm tới 70% và NVYT < 30 tuổi chiếm 32,4% [3]. Tuy nhiên, theo ý kiến của ban lãnh đạo, hàng năm có tới 7% cán bộ nữ nghỉ thai sản và gây ra khó khăn cho công tác quản lý duy trì các hoạt động thường qui tại BV.

Trong dân số nghiên cứu chỉ có 1,8% nhân viên có trình độ sau đại học, nguyên nhân chủ yếu do việc thu hút các NVYT có trình độ cao vào làm việc tại các BV công hiện nay đang gặp khó khăn và đối tượng bác sĩ trong nghiên cứu chỉ chiếm 8% so với các đối tượng còn lại.

Kết quả sự gắn kết của nhân viên y tế chung đạt tỷ lệ 81,6%. Kết quả này tương đối cao và phù hợp với kết quả phỏng vấn định tính. Phỏng vấn điều dưỡng của khoa Ngoại cho biết: “Tôi cảm thấy tự hào về bệnh viện, cảm thấy mình là một thành viên của bệnh viện, xem BV là ngôi nhà thứ 2”. Phỏng vấn nhân viên phòng Kế hoạch tổng hợp trả lời như sau: “Tôi luôn cố gắng hết sức nâng cao kỹ năng để có thể cống hiến nhiều hơn và tôi cảm thấy BV đã mang lại cho chúng tôi nhiều giá trị và muốn ở lại những khi BV gặp khó khăn”. Khi được hỏi lý do vì sao muốn gắn bó với BV lâu dài, một bác sĩ đã trả lời: “Tôi đã công tác tại bệnh viện hơn 7 năm và cảm thấy khá tự hào khi làm việc tại bệnh viện có tiếng của TP. HCM, người bệnh đến đây khám và điều trị hàng ngày rất đông, chính vì vậy tôi cũng có nhiều cơ hội trao đổi để nâng cao tay nghề chuyên môn hơn”. Tương đồng với nghiên cứu của chúng tôi là nghiên cứu của Lê Văn Hạng (2022) về sự gắn kết của NNLYT tại bệnh viện Nhân Ái – Bình Phước có tỷ lệ gắn kết chung đạt 78,7%. Gắn kết dưới góc độ: Lòng trung thành 82,6%; sự nỗ lực 86,4%; lòng tự hào yêu mến tổ chức 86,4% (4).

Các yếu tố về đặc điểm dân số - xã hội liên quan đến sự gắn kết của NNLYT

Chúng tôi tìm thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa yếu tố phạm vi hoạt động chuyên môn và thu nhập với sự gắn kết của NVYT. Nhân viên khối lâm sàng và nhân viên khối cận lâm sàng có sự gắn kết với BV cao hơn nhân viên khối hành chính lần lượt 1,28 lần và 1,32 lần. Nhân viên có thu nhập ≥ 5 triệu/tháng có sự gắn

kết với BV cao hơn nhân viên có thu nhập ≤ 5 triệu/ tháng và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$. Cũng tương tự với nghiên cứu của chúng tôi, kết quả NC của Nguyễn Phi Hồng Ngân và cộng sự (2022) cũng cho thấy sự gắn kết của NNLYT chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố tuổi, thâm niên công tác, phạm vi hoạt động chuyên môn và lương thưởng. Ví dụ như NVYT có sự hài lòng về lương thưởng sẽ có sự gắn kết với BV gấp 14,5 lần [5]. Từ những điều trên cho thấy bệnh viện cần quan tâm hơn các chính sách về trả công lao động sao cho phù hợp với tình hình thực tế tại BV.

Các yếu tố về quản lý liên quan đến sự gắn kết của NNLYT

NVYT có đánh giá tích cực về yếu tố phân bổ nguồn nhân lực thì gắn kết với BV gấp 1,27 lần so với nhóm còn lại, sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$. NVYT có đánh giá tích cực về yếu tố môi trường làm việc phù hợp thì gắn kết với BV gấp 1,28 lần so với nhóm còn lại, sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$. Kết quả này cũng tương đồng với kết quả NC của Nguyễn Phi Hồng Ngân, các NVYT làm việc tại các khoa lâm sàng bệnh viện tuyến quận, huyện TP. HCM sẽ gắn bó với BV hơn gấp 7 lần nếu có đánh giá tích cực về môi trường làm việc tại BV [5]. Theo khảo sát định tính, môi trường làm việc tốt, an toàn với nhân viên, được trang bị dụng cụ bảo hộ đầy đủ, nhân viên cảm thấy thoải mái khi giao tiếp với nhau, với cấp trên, với cấp dưới và với bệnh nhân, công việc được phân chia hợp lý, cấp trên và đồng nghiệp hỗ trợ công việc sẽ quyết định đến kết quả đánh giá tích cực về sự gắn kết của NNLYT. Ngoài ra, nghiên cứu của Ria Mardiana Yusuf năm 2018 cho rằng, mối quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của NNLYT [6].

Còn về quyền được tham gia vào quá trình ra quyết định, những NVYT có đánh giá tích cực về yếu tố quyền được tham gia vào quá trình ra quyết định thì gắn kết với bệnh viện gấp 1,65 lần so với nhóm còn lại, sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$. Nhiều nghiên cứu đã chứng minh rằng NVYT cùng tham gia vào việc đưa ra quyết định trong các hoạt động của bệnh viện sẽ làm tăng năng suất lao động. Các tổ chức nên khuyến khích và tạo điều kiện cho NVYT tham gia vào quá trình đưa ra các quyết định. Khi xây dựng mục tiêu và kế hoạch công việc cũng cho nhân viên tham gia để đạt được sự hợp tác. Khi xây dựng hoặc điều chỉnh các quy định và quy chế cũng khuyến khích nhân viên tham gia ý kiến. Nếu nhân viên nhận thức họ có sự tham gia vào các quyết định thì họ sẽ cảm thấy được tôn trọng, hài lòng với công việc và tập trung nâng cao kết quả làm việc.

5. KẾT LUẬN

Qua khảo sát 386 nhân viên y tế tại bệnh viện Nguyễn Tri Phương cho thấy sự gắn kết chung của NNLYT đạt 81,6%. Tỷ lệ đánh giá tích cực ở yếu tố phân bổ nguồn nhân lực là 75,7%; yếu tố môi trường làm việc khỏe

mạnh là 82,1%; yếu tố đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là 79%; yếu tố quyền được tham gia vào quá trình ra quyết định là 80,3% và yếu tố minh bạch thông tin là 83,7%. Các yếu tố phạm vi hoạt động chuyên môn, thu nhập, phân bổ nguồn nhân lực, môi trường làm việc và quyền được tham gia vào quá trình ra quyết định có liên quan đến sự gắn kết của NNLYT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] World Health Organization, The world health report 2006: Working together for health, World Health Organization, 2006.
- [2] Paula H, Claire H, Ruth B, Pro-social organisational behaviour of health care workers; The International Journal of Human Resource Management, 24 (16), 2013, 3115-3130.
- [3] Phạm Phương Liên, Thực trạng nguồn nhân lực tại bệnh viện đa khoa Trung Vương, thành phố Hồ Chí Minh, giai đoạn 2015 – 2018, Tạp chí Y học Công đồng, 6 (53), 2019.
- [4] 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; Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển, 6 (2), 2022.
- [5] Nguyễn Phi Hồng Ngân, 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; Tạp chí Công Thương, 22, 2022, tr 214 -220.
- [6] Ria MY, The effect of employee ability, hospital's ethic and leadership on job satisfaction through employee commitment: A study on an Indonesian Type A government hospital. Journal of Management Development, 37 (1), 2018, 40-52.

