

Nghiên cứu gốc

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA VĂN HÓA TỔ CHỨC ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VÀ GẮN KẾT TRONG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI BỆNH VIỆN THỐNG NHẤT

Cao Thị Hoài¹, Võ Thành Toàn¹, Cảnh Chí Hoàng², Đinh Kiêm³, Nguyễn Thị Thanh Quang⁴, Lê Thị Kim Cương¹, Nguyễn Văn Tài¹, Lê Đình Thanh¹

1. Bệnh viện Thống Nhất, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam
2. Trường Đại học Ngân Hàng, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam
3. Trường Đại học Lao Động Xã Hội (CSII), TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam
4. Trường Đại học Hùng Vương, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

*Tác giả liên hệ: Cao Thị Hoài ✉ caovuhoai@gmail.com

TÓM TẮT: Sự hài lòng trong công việc của nhân viên và dẫn đến sự gắn kết với tổ chức là yếu tố then chốt quyết định đến hiệu quả, sự ổn định và phát triển hoạt động chuyên môn đối với các bệnh viện nói chung và hệ công lập nói riêng. Nghiên cứu này nhằm khám phá và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng, sự gắn kết trong công việc của nhân viên y tế dưới góc nhìn của văn hóa tổ chức. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ 499 nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Thống Nhất. Nữ 324 người, chiếm 64.9%, nam 175 người chiếm 35.1%. Kết quả phân tích VIF cho thấy trong các biến quan sát có giá trị cao nhất là 8,010 thấp nhất là 0,713. Kiểm định về giả định vi phạm đa cộng tuyến có 12 mối quan hệ tác động trực tiếp thể hiện sự hài lòng trong công việc của nhân viên, cho thấy trong 11 nhân tố được thiết lập chỉ có 5 mối quan hệ tương ứng với 5 nhân tố có ý nghĩa thống kê mức 5%, động viên khen thưởng $\beta = 0.217$, $p < 0.0001$, làm việc nhóm $\beta = 0.200$, $p < 0.0001$, đãi ngộ công bằng $\beta = 0.157$, $p < 0.0001$, đề cao chính trực $\beta = 0.165$, $p < 0.002$, đào tạo thăng tiến $\beta = 0.137$, $p < 0.004$. Bootstrapping chỉ có 3 biến điều tiết không có ý nghĩa thống kê, do giá trị $p > 0,05$. Có 5 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc và gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức, từ cao đến thấp đó là động viên khen thưởng; làm việc nhóm, đãi ngộ công bằng, đề cao sự chính trực, đào tạo thăng tiến.

Từ khóa: sự gắn kết, hài lòng, văn hóa tổ chức.

ASSESSING THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT AT THONG NHAT HOSPITAL

Cao Thi Hoai, Vo Thanh Toan, Canh Chi Hoang, Dinh Kiem, Nguyen Thi Thanh Quang, Le Thi Kim Cuong, Nguyen Van Tai, Le Dinh Thanh

ABSTRACT: Employee job satisfaction and organizational commitment are key factors that determine the effectiveness, stability, and professional development of hospitals in general and public hospitals in particular. This study aims to explore and measure the factors affecting job satisfaction and employee engagement in the healthcare sector from the perspective of organizational culture. Research data was collected from 499 healthcare workers currently employed at Thong Nhat Hospital. Among them, 324 were female (64.9%) and 175 were male (35.1%). The VIF analysis results show that the observed variables had a maximum value of 8.010 and a minimum of 0.713. The test for multicollinearity violations revealed 12 direct impact relationships indicating employee job satisfaction. Of the 11 established factors, only 5 relationships corresponding to 5 factors showed statistical significance at the 5% level: reward and recognition ($\beta = 0.217$, $p < 0.0001$), teamwork ($\beta = 0.200$, $p < 0.0001$), fair compensation ($\beta = 0.157$, $p < 0.0001$), integrity promotion ($\beta = 0.165$, $p = 0.002$), and training and advancement ($\beta = 0.137$, $p = 0.004$). Bootstrapping results showed that 3 moderating variables were not statistically significant, as their p-values were greater than 0.05. There are five factors that positively influence job satisfaction and employee commitment in healthcare, ranked from highest to lowest impact: reward and recognition, teamwork, fair compensation, integrity promotion, and training and advancement.

Keywords: commitment, satisfaction, organizational culture.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM), Bệnh viện Thống Nhất (BVTN) là một Bệnh viện đa khoa hạng 1, trực thuộc Bộ Y tế, mang tầm vóc lớn khu vực ở phía Nam, với chức năng cung cấp dịch vụ cấp cứu, khám bệnh, chữa bệnh, cho cán bộ trung cấp, cao cấp của Đảng và Nhà nước tại TP HCM, các tỉnh, thành phố khu vực phía Nam. Thế mạnh chuyên môn là y học dự phòng, tim mạch, lão khoa. Đây là cơ sở y tế uy tín hàng đầu đã và đang điều trị đa dạng các loại bệnh, thực hiện nhiều loại phẫu thuật, áp dụng nhiều kỹ thuật cao, tiến tới xây dựng một hệ thống điều trị về y tế toàn diện, hiện đại, hiệu quả. BVTN hiện được đánh giá có môi trường làm việc chuyên nghiệp, đa dạng, với sự tham gia của nhiều bộ phận chuyên môn có trình độ nghề nghiệp cao ở nhiều lĩnh vực chăm sóc- điều trị khác nhau, như bác sĩ, điều dưỡng viên, kỹ thuật viên và nhân viên quản trị... Tuy nhiên trong ba năm gần đây, tình hình nhân sự của BVTN có vài sự biến động, một số cán bộ nhân viên y tế đặc biệt là bác sĩ và điều dưỡng xin nghỉ thôi việc hoặc chuyển công tác. Thực trạng đó xuất phát từ rất nhiều nguyên nhân gồm cả chủ quan lẫn khách quan. Qua thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tại cơ sở, cho thấy ngoài yếu tố môi trường làm việc và sự đãi ngộ nói chung chưa đáp ứng mong muốn của mỗi cá nhân còn phải kể đến yếu tố văn hóa tổ chức đã tác động đến sự hài lòng và gắn kết của nhân viên với đơn vị chưa thực sự mạnh mẽ. Vấn đề khó khăn đang đặt ra là làm sao để gia tăng sự hài lòng trong công việc, tạo sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức đối với các bệnh viện công lập tại TP HCM hiện nay đang phải đối mặt. Nghiên cứu văn hóa tổ chức trong môi trường bệnh viện dưới góc nhìn của công tác quản trị nhân lực, không chỉ quan trọng về mang lại năng suất, hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế của cơ sở mà còn giúp tổ chức phát triển bền vững, linh hoạt hơn trong việc đối phó với những thay đổi và thách thức của xã hội trong giai đoạn hiện nay. Văn hóa tổ chức tốt được xem là nền tảng cơ bản để bệnh viện tạo ra môi trường làm việc lành mạnh, hỗ trợ tinh thần cho nhân viên, chăm sóc bệnh nhân một cách tốt nhất. Một văn hóa tổ chức lành mạnh sẽ tạo động lực cho nhân viên y tế hợp tác, gắn bó, làm việc hiệu quả, chia sẻ thông tin và xử lý tình huống khẩn cấp một cách chuyên nghiệp. Điều này

giúp giảm thiểu sai sót y khoa và nâng cao trải nghiệm và sự an toàn của bệnh nhân. Sự hài lòng trong công việc của nhân viên và dẫn đến sự gắn kết với tổ chức là yếu tố then chốt quyết định đến hiệu quả, sự ổn định và phát triển hoạt động chuyên môn đối với các bệnh viện nói chung và hệ công lập nói riêng. Nghiên cứu này nhằm khám phá và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng, sự gắn kết trong công việc của nhân viên y tế dưới góc nhìn của văn hóa tổ chức

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được thu thập qua khảo sát trực tiếp các bác sĩ, điều dưỡng tại BVTN qua bảng câu hỏi. Phương pháp sử dụng là nghiên cứu định tính và định lượng. Với nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua kỹ thuật phỏng vấn sâu một số bác sĩ, cán bộ quản lý và điều dưỡng viên đang làm việc tại BVTN nhằm điều chỉnh, bổ sung các thành phần thang đo cần thiết, dựa vào phát triển thang đo Likert 5 bậc (1=hoàn toàn không đồng ý, 2= không đồng ý, 3= không có ý kiến, 4= đồng ý, 5= hoàn toàn đồng ý), đối với nghiên cứu định lượng, các phần mềm SPSS, Smart PLS được sử dụng nhằm phân tích thống kê mô tả, đánh giá các thang đo, các mối quan hệ tác động giữa các yếu tố trong mô hình, sự phù hợp của mô hình,... Mẫu quan sát được tiến hành khảo sát năm 2024 với tổng số 499 mẫu gồm các bác sĩ, điều dưỡng ở các Phòng Ban chuyên môn được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện (phi xác suất).

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Giới tính: Tỷ lệ nhân viên nữ 324 người, chiếm đa số (64.9%), Tỷ lệ nam giới, 175 người chiếm 35.1%. Vị trí công tác: Nhóm trực tiếp (cận lâm sàng) 71 người, chiếm tỷ lệ cao nhất (56.7%), Nhóm trực tiếp (lâm sàng) 283 người, chiếm 29.1%, Nhóm gián tiếp (phòng chức năng) 145 người, chỉ chiếm 14.2%. Lứa tuổi: Dưới 25 tuổi, chiếm 4.4%; nhóm tuổi từ 35 đến dưới 45 tuổi (38.1%); nhóm 25 đến dưới 35 tuổi (31.7%); nhóm từ 45 đến dưới 55 tuổi chiếm 20%; nhóm trên 55 tuổi chiếm 5.8% tổng số mẫu. Về trình độ học vấn:

Nhóm Trung học phổ thông chiếm 7.6%; Trung cấp chiếm 14.2%; Cao đẳng và Đại học chiếm 51.5%; Chuyên khoa I/ Thạc sĩ trở lên chiếm 26.7% . Về thâm niên công tác: Dưới 3 năm chiếm 17.6% tổng số mẫu khảo sát; Từ 3 đến dưới 5 năm chiếm 7.0%; Từ 5 đến dưới 10 năm chiếm 16.6%; Từ 10 đến dưới 15 năm chiếm 22.0%; Trên 15 năm chiếm 36.7%.

3.2. Phân tích và kiểm định tổng quát mô hình cấu trúc tuyến tính (PLS-SEM)

Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM bằng phần mềm Smart PLS 4.0 được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu. Nghiên cứu ban đầu đề ra mô hình với 11 biến độc lập, 01 biến trung gian và 01 biến phụ thuộc nhằm phân tích các yếu tố văn hoá tổ chức ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động tại Bệnh viện Thống Nhất. Các biến độc lập bao gồm: (1) Giao tiếp trong tổ chức (GTTC), (2) Đổi mới sáng tạo (ĐMST), (3) Động viên và khen thưởng (ĐVKT), (4)

Trách nhiệm xã hội (TNXH), (5) Đãi ngộ công bằng (ĐNCB), (6) Trao quyền cho nhân viên (TQNV), (7) Đào tạo thăng tiến (ĐTTT), (8) Đề cao bệnh nhân (ĐCBN), (9) Làm việc nhóm (LVN), (10) Tác phong, quy chuẩn hoạt động (TPQC), (11) Đề cao sự chính trực (ĐCCT). Biến trung gian là (12) Sự hài lòng trong công việc (SHL), biến phụ thuộc là (13) Sự gắn kết (SGK).

Kiểm định Cronbach's Alpha: Kết quả kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy các thành phần của thang đo từ **Bảng 1**. Kết quả kiểm định các thành phần của thang đo đều có Cronbach's Alpha từ 0,931 đến 0,973 và chỉ số Độ tin cậy tổng hợp (CR) và Tổng phương sai trích trung bình (AVE) đều có chỉ số này lớn. Đạt yêu cầu.

Kiểm định mô hình đo lường: Để đánh giá độ tin cậy của thang đo, nghiên cứu sử dụng hệ số tin cậy tổng hợp CR, tổng phương sai trích AVE và hệ số tải nhân tố đơn lẻ (outer loading). Trong đó, hệ số tin cậy tổng hợp phải lớn hơn 0,7 và hệ số outer loading phải lớn hơn 0,4 (Hair et al.,

Bảng 1. Kết quả kiểm định độ nhất quán bên trong thang đo (Cr.A, CR, AVE)

STT	Nhân tố	Cronbach's Alpha CrA	rho_A	Composite Reliability CR	Average Variance Extracted (AVE)
01	Giao tiếp tổ chức	0.938	0.940	0.956	0.843
02	Làm việc nhóm	0.970	0.970	0.978	0.916
03	Sự gắn kết	0.973	0.974	0.979	0.903
04	Sự hài lòng	0.952	0.952	0.965	0.874
05	Trao quyền nhân viên	0.931	0.935	0.951	0.830
06	Trách nhiệm xã hội	0.954	0.954	0.967	0.879
07	Tác phong quy chuẩn	0.936	0.936	0.954	0.839
08	Đào tạo thăng tiến	0.960	0.960	0.969	0.863
09	Đãi ngộ công bằng	0.945	0.946	0.960	0.859
10	Đề cao bệnh nhân	0.955	0.956	0.967	0.881
11	Đề cao chính trực	0.968	0.968	0.979	0.940
12	Đổi mới sáng tạo	0.946	0.947	0.961	0.861
13	Động viên khen thưởng	0.953	0.953	0.966	0.876

Bảng 2. Kết quả đánh giá tính phân biệt sử dụng hệ số (Fornell và Larcker)

Fornell-Larcker Criterion													
Nhân tố	GTTC	LVN	SGK	SHL	TQNV	TNXH	TPQC	ĐTTT	ĐNCB	ĐCBN	ĐCCT	ĐMST	ĐVKT
Giao tiếp tổ chức	0.918												
Làm việc nhóm	0.668	0.957											
Sự gắn kết	0.636	0.778	0.950										
Sự hài lòng	0.672	0.823	0.855	0.935									
Trao quyền nhân viên	0.658	0.740	0.707	0.770	0.911								
Trách nhiệm xã hội	0.674	0.702	0.725	0.719	0.742	0.938							
Tác phong quy chuẩn	0.667	0.724	0.712	0.730	0.717	0.797	0.916						
Đào tạo thăng tiến	0.682	0.790	0.767	0.811	0.811	0.745	0.773	0.929					
Đãi ngộ công bằng	0.683	0.763	0.730	0.800	0.792	0.772	0.781	0.814	0.927				
Đề cao bệnh nhân	0.643	0.818	0.750	0.754	0.727	0.723	0.691	0.776	0.716	0.938			
Đề cao chính trực	0.667	0.797	0.804	0.821	0.732	0.779	0.743	0.760	0.750	0.776	0.970		
Đổi mới sáng tạo	0.713	0.708	0.690	0.708	0.719	0.730	0.781	0.758	0.773	0.678	0.699	0.928	
Động viên khen thưởng	0.682	0.803	0.803	0.843	0.777	0.773	0.756	0.800	0.779	0.795	0.870	0.744	0.936

2020)[1]. thì có ý nghĩa về giá trị tin cậy. Ngoài ra, theo Fornell and Larcker (1981) [2] thì tổng phương sai trích lớn hơn mức 0,5 sẽ khẳng định được độ tin cậy và độ giá trị hội tụ của thang đo. Kết quả tính toán về độ tin cậy tổng hợp, hệ số tải nhân tố và phương sai trích của các thang đo thành phần trong mô hình cho thấy các thang đo của khái niệm đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị hội tụ.

*Giá trị phân biệt (discriminant validity)
Để đánh giá tính phân biệt của thang đo **Bảng 2** cho thấy giá trị căn bậc hai của phương sai trích của mỗi nhân tố (giá trị phân biệt- được thể hiện bằng số nằm đường chéo hầu hết đều lớn hơn tất cả các hệ số tương quan của các nhân tố khác,) được thể hiện trong cùng một cột

hoặc hàng. Như vậy, thang đo đã đảm bảo giá trị phân biệt theo tiêu chuẩn Fornell và Larcker (1981)[2]. Kết quả phân tích cho thấy, giá trị R2 điều chỉnh của mô hình tương ứng với hài lòng trong công việc là 0,810 và giá trị R2 của mô hình về sự gắn kết là 0,731. Thông qua phân tích mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức-BVTN cho thấy các yếu tố: ĐVKT; LVN; ĐNCB; ĐCCT; ĐTTT tham gia giải thích được 81,0% sự biến thiên của sự hài lòng trong công việc, đồng thời giải thích 73,10% sự biến thiên của sự gắn kết với tổ chức của nhân viên với mức ý nghĩa thống kê 5% và còn lại 26,90% chưa giải thích được là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình.

Bảng 3. Kết quả tác động trực tiếp của các mối quan hệ trong mô hình

Nhân tố	Original Sample (O) β	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Giao tiếp tổ chức -> Sự hài lòng	0.036	0.038	0.035	1.039	0.299
Làm việc nhóm -> Sự hài lòng	0.234	0.236	0.057	4.079	0.000
Sự hài lòng -> Sự gắn kết	0.855	0.854	0.019	45.414	0.000
Trao quyền nhân viên -> Sự hài lòng	0.069	0.071	0.048	1.424	0.155
Trách nhiệm xã hội -> Sự hài lòng	-0.069	-0.065	0.041	1.663	0.096
Tác phong quy chuẩn -> Sự hài lòng	0.001	-0.002	0.040	0.018	0.986
Đào tạo thăng tiến -> Sự hài lòng	0.160	0.155	0.055	2.903	0.004
Đãi ngộ công bằng -> Sự hài lòng	0.184	0.186	0.048	3.806	0.000
Đề cao bệnh nhân -> Sự hài lòng	-0.039	-0.041	0.056	0.694	0.487
Đề cao chính trực -> Sự hài lòng	0.193	0.194	0.064	3.030	0.002
Đối mới sáng tạo -> Sự hài lòng	-0.044	-0.044	0.043	1.023	0.306
Động viên khen thưởng -> Sự hài lòng	0.253	0.252	0.063	4.043	0.000

Bảng 4. Kết quả tác động gián tiếp của các mối quan hệ trong mô hình

Nhân tố	Original Sample (O) β	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1: Giao tiếp tổ chức -> Sự gắn kết	0.031	0.032	0.029	1.042	0.298
H9: Làm việc nhóm -> Sự gắn kết	0.200	0.201	0.049	4.076	0.000
H6: Trao quyền nhân viên -> Sự gắn kết	0.059	0.061	0.041	1.429	0.153
H4: Trách nhiệm xã hội -> Sự gắn kết	-0.059	-0.056	0.035	1.667	0.096
H10: Tác phong quy chuẩn -> Sự gắn kết	0.001	-0.002	0.034	0.018	0.986
H7: Đào tạo thăng tiến -> Sự gắn kết	0.137	0.132	0.047	2.897	0.004
H5: Đãi ngộ công bằng -> Sự gắn kết	0.157	0.159	0.042	3.789	0.000
H8: Đề cao bệnh nhân -> Sự gắn kết	-0.033	-0.035	0.048	0.696	0.486
H11: Đề cao chính trực -> Sự gắn kết	0.165	0.165	0.055	3.026	0.002
H2: Đối mới sáng tạo -> Sự gắn kết	-0.038	-0.037	0.037	1.025	0.305
H3: Động viên khen thưởng -> Sự gắn kết	0.217	0.215	0.054	4.044	0.000

3.3. Kiểm định các giả thuyết và đánh giá mối quan hệ tác động

Từ **Bảng 3** cho thấy có 12 mối quan hệ tác động trực tiếp từ các nhân tố đến biến trực tiếp thể hiện sự hài lòng trong công việc của nhân viên, kết quả cho thấy trong 11 nhân tố được thiết lập chỉ có 5 mối quan hệ tương ứng với 5 nhân tố có tác động với ý nghĩa thống kê mức 5% thứ tự lần lượt từ cao đến thấp đó là: Động viên khen thưởng ĐVKT ($\beta = 0.217$, $P\text{-value} = 0.000 < 0.05$); Làm việc nhóm LVN ($\beta = 0.200$, $P\text{-value} = 0.000 < 0.05$); Đãi ngộ công bằng ĐNCB ($\beta = 0.157$, $P\text{-value} = 0.000 < 0.05$); Đề cao chính trực ĐCCT ($\beta = 0.165$, $P\text{-value} = 0.002 < 0.05$); Đào tạo thăng tiến ĐTTT ($\beta = 0.137$, $P\text{-value} = 0.004 < 0.05$). Nội dung này tương đối phù hợp thực tế với những đặc điểm về hoạt động quản trị nhân sự trong bệnh viện công lập khi nghiên cứu hành vi về sự hài lòng của người lao động dẫn đến sự gắn kết trung thành đối với Đơn vị của mình

Tương tự xét ảnh hưởng tác động gián tiếp (Mối quan hệ giữa các nhân tố đến sự gắn kết với tổ chức) tại **Bảng 4**: So sánh mức độ tác động của các biến này đến biến phụ thuộc là Sự gắn kết cho thấy có 5 nhân tố ý nghĩa thống kê mức 5% theo thứ tự giảm dần như sau: Động viên khen thưởng ($\beta = 0.217$, $p = 0.000$); Làm việc nhóm ($\beta = 0.200$, $P = 0.000$); Đãi ngộ công bằng ($\beta = 0.157$, $p = 0.000$); Đề cao chính trực ($\beta = 0.165$, $p = 0.002$); Đào tạo thăng tiến ($\beta = 0.137$, $p = 0.004$).

4. BÀN LUẬN

4.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Kết quả mô tả đặc điểm nhân khẩu học và nghề nghiệp của người lao động trong nghiên cứu giúp lý giải sâu hơn mối liên hệ giữa văn hóa tổ chức với sự hài lòng và gắn kết công việc. Tỷ lệ nữ giới chiếm đa số (64.9%) phản ánh đặc điểm lực lượng lao động trong ngành (nhiều khả năng là y tế hoặc giáo dục), nơi nữ giới thường chiếm ưu thế. Điều này cho thấy yếu tố văn hóa tổ chức cần hướng đến môi trường làm việc an toàn, đồng cảm và hỗ trợ – những giá trị mà nữ giới thường đánh giá cao, qua đó ảnh hưởng đến sự hài lòng và gắn kết. Nhóm cận lâm sàng chiếm cao nhất (56.7%), theo sau là nhóm lâm sàng và phòng chức năng. Nhân viên tuyến đầu và kỹ thuật thường đối mặt với

áp lực công việc và yêu cầu chính xác cao, vì vậy nếu văn hóa tổ chức thiếu công nhận, thiếu minh bạch hoặc thiếu hỗ trợ thì sự gắn kết dễ bị ảnh hưởng. Điều này cũng cho thấy tầm quan trọng của văn hóa ghi nhận thành tích và sự công bằng trong tổ chức. Nhóm từ 35–45 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (38.1%), tiếp theo là 25–35 tuổi (31.7%). Đây là hai nhóm đang trong giai đoạn ổn định và phát triển sự nghiệp, thường có nhu cầu cao về môi trường làm việc có định hướng, cơ hội phát triển và sự công nhận. Do đó, văn hóa tổ chức càng rõ nét và tích cực thì khả năng duy trì sự gắn kết càng cao. Trình độ cao đẳng/đại học chiếm 51.5%, nhóm sau đại học chiếm 26.7%. Đây là đối tượng có nhận thức và kỳ vọng rõ ràng về tổ chức, nên dễ bị ảnh hưởng bởi văn hóa nội bộ, đặc biệt là các giá trị liên quan đến công bằng, minh bạch, phát triển năng lực và cơ hội thăng tiến. Gần 37% có thâm niên trên 15 năm, cho thấy một bộ phận lớn nhân sự gắn bó lâu dài. Những người có thâm niên cao thường quan tâm đến sự công nhận, tính ổn định và truyền thống văn hóa tổ chức. Nếu tổ chức duy trì được các giá trị cốt lõi và môi trường làm việc tích cực, đây là nhóm nhân sự sẽ tiếp tục tục lan tỏa và duy trì văn hóa tổ chức, qua đó nâng cao sự hài lòng và gắn kết toàn hệ thống.

Từ các đặc điểm nhân khẩu học và nghề nghiệp, có thể thấy văn hóa tổ chức đóng vai trò trung tâm trong việc đáp ứng kỳ vọng, thúc đẩy sự hài lòng và duy trì gắn kết. Tổ chức cần xây dựng văn hóa dựa trên sự công nhận và tôn trọng đóng góp, công bằng trong phân công và đánh giá, môi trường hỗ trợ và phát triển nghề nghiệp, giao tiếp minh bạch và chia sẻ giá trị chung[4].

4.2. Kiểm định về giả định vi phạm đa cộng tuyến (Multicollinearity)

Việc ước lượng hệ số đường dẫn dựa trên hồi quy của từng biến phụ thuộc và biến dự báo (Hair và cộng sự, 2014). Kết quả phân tích VIF (Variance Inflation Factor) cho thấy trong các biến quan sát có giá trị VIF cao nhất là 8,010 thấp nhất là 0,713, như vậy giá trị VIF của các biến quan sát thống nhất dưới ngưỡng giá trị 10 (theo Hair và ctg). Do vậy, cho phép kết luận, cộng tuyến không đạt mức độ tới hạn trong bất kỳ khái niệm nghiên cứu nguyên nhân nào và không thành vấn đề đối với ước lượng của mô hình đường dẫn trong nghiên cứu các nhân tố tác động

đến sự gắn kết của người lao động trong Bệnh viện Thống Nhất, TPHCM.

Hệ số giải thích R², Trong phân tích PLS-SEM, khả năng giải thích của mô hình cấu trúc được đánh giá bởi đường dẫn cấu trúc và hệ số R² của biến phụ thuộc. Sử dụng phân tích phi tham số bằng kỹ thuật bootstrapping lặp lại 5000 lần kết quả. Theo Hair và cộng sự (2020)[1], giá trị R² là 0,25 thể hiện cấu trúc nội sinh yếu, mức 0,5 thì tương đối và 0,75 thì ở mức cao. Kết quả phân tích cho thấy, giá trị R² điều chỉnh của mô hình tương ứng với hài lòng trong công việc là 0,810 và giá trị R² của mô hình về sự gắn kết là 0,731. Thông qua phân tích mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức-BVTN cho thấy các yếu tố: ĐVKT; LVN; ĐNCB; ĐCCT; ĐTTT tham gia giải thích được 81,0% sự biến thiên của sự hài lòng trong công việc, đồng thời giải thích 73,10% sự biến thiên của sự gắn kết với tổ chức của nhân viên với mức ý nghĩa thống kê 5% và còn lại 26,90% chưa giải thích được là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình. Bên cạnh giá trị R², Q² là một đánh giá bổ sung cho mô hình phù hợp Ali và cộng sự 2021 [3]. Giá trị Q² lớn hơn 0 đối với một biến tiềm ẩn nội sinh kết quả cụ thể chỉ ra sự liên quan dự báo của mô hình đường dẫn đối với khái niệm phụ thuộc cụ thể này (Chin, 2010). Để có được giá trị Q², phương pháp Blindfolding được sử dụng trong PLS để đo lường. Kết quả cho thấy sự liên quan dự báo Q² của nghiên cứu này đối với tất cả các cấu trúc lớn hơn 0 (0,655 và 0,699), chỉ ra rằng tất cả các biến phụ thuộc trong mô hình đều có mức độ liên quan tiên đoán. Tác động của các yếu tố dự đoán được kiểm định bằng tác động của (f²) (Hair và cộng sự, 2020). Kết quả cho thấy tất cả các yếu tố đều có mức độ ảnh hưởng tương đối cao từ 0,030 – 0,224.

Kiểm định bootstrapping: Vì dữ liệu được phân tích trong PLS được giả định là không phân phối chuẩn, kỹ thuật PLS dựa vào phân tích bootstrap của phi tham số để kiểm tra ý nghĩa hệ số (Hair và cộng sự, 2014). Để kiểm tra xem hệ số đường dẫn có khác biệt đáng kể so với 0, giá trị t được tính toán thông qua bootstrapping. Trong nghiên cứu này, kỹ thuật bootstrapping phi tham số được kiểm định cho phép lặp dựa vào số mẫu 499 quan sát, với lặp lại 5000 lần để đảm bảo yêu cầu kiểm định mô hình cấu trúc tuyến tính.

4.3. Kiểm định các giả thuyết và đánh giá mối quan hệ tác động

Tương tự xét ảnh hưởng tác động gián tiếp (Mối quan hệ giữa các nhân tố đến sự gắn kết với tổ chức): So sánh mức độ tác động của các biến này đến biến phụ thuộc là sự gắn kết cho thấy có 5 nhân tố ý nghĩa thống kê mức 5% theo thứ tự giảm dần như sau: Động viên khen thưởng ($\beta = 0.217$, $p = 0.0001$); Làm việc nhóm ($\beta = 0.200$, $p = 0.000$); Đãi ngộ công bằng ($\beta = 0.157$, $p = 0.0001$); Đền bồi thường ($\beta = 0.165$, $p = 0.002$); Đào tạo thăng tiến ($\beta = 0.137$, $p = 0.004$). Văn hóa tổ chức cũng bao gồm các chuẩn mực đạo đức, hệ thống giá trị, niềm tin, không khí làm việc tại môi trường làm việc tại tổ chức. Sự hài lòng trong công việc có thể được định nghĩa là mức độ tích cực của cảm xúc hoặc thái độ mà họ có đối với công việc. Sự hài lòng chính là việc yêu thích trong công việc dẫn đến sự trung thành, gắn bó với tổ chức. Khi người lao động thích công việc của mình, họ sẽ đạt được sự hài lòng trong công việc cao và cảm thấy tốt về nó và đánh giá tích cực công việc của mình Vai trò ý nghĩa sự gắn kết của nhân viên với tổ chức ảnh hưởng quan trọng đến kết quả của tổ chức. Sự gắn kết với tổ chức càng cao dẫn đến sự trung thành của người lao động đối với tổ chức càng sâu đậm, do đó sẽ giảm áp lực căng thẳng do công việc và họ sẽ ít rời bỏ tổ chức hơn [5-6]. Điều này cho thấy thể hiện nội dung phù hợp với những nghiên cứu trước đây về hành vi về sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên tại một bệnh viện khu vực phía Nam trong thời gian qua như theo nghiên cứu của Phan Quốc Tấn[7]. Từ những phân tích trên, nhóm tác giả có thể kết luận rằng mô hình lý thuyết phù hợp với dữ liệu nghiên cứu và có 5 giả thuyết nghiên cứu được chấp nhận (có mức ý nghĩa thống kê 5% với độ tin cậy 95%).

Kiểm định sự khác biệt về đặc điểm nhân khẩu học đối với sự gắn kết với tổ chức Bệnh viện

Các biến về đặc điểm nhân khẩu học như: Giới tính, Tuổi, Vị trí công tác, Trình độ, thâm niên công tác tham gia tác động trong mô hình SEM được xem là biến điều tiết (Chin và cộng sự, 2010)[8]. Nhóm tác giả tiến hành kiểm tra sự ảnh hưởng của các biến điều tiết. Từ kết quả Bootstrapping cho thấy: chỉ có 3 biến điều tiết có ý nghĩa thống kê, do giá trị $P > 0,05$

(mức ý nghĩa 5%), như vậy tác giả kết luận: Vị trí công tác, Trình độ nhân viên và Thâm niên công tác thực sự đóng vai trò điều tiết ảnh hưởng trong mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết đối với tổ chức là BVTN.

5. KẾT LUẬN

Trong hoạt động quản trị nhân sự, Sự hài lòng trong công việc dẫn đến sự trung thành và gắn kết của nhân viên với tổ chức là yếu tố then chốt, quyết định đến sự ổn định và phát triển của mỗi đơn vị. Bằng phương pháp hỗn hợp nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu với 13 biến trong đó có 11 biến nhân tố độc lập. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ 499 nhân viên y tế (bác sĩ và điều dưỡng) đang làm việc tại Bệnh viện Thống Nhất, Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả kiểm định mô hình và đánh giá mô hình cấu trúc (PLS-SEM) cho thấy, có 5 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc và gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức, từ cao đến thấp đó là: Động viên khen thưởng; Làm việc nhóm; Đãi ngộ công bằng; Đề cao sự chính trực; Đào tạo thăng tiến. Điều này cho thấy thể hiện nội dung phù hợp với những nghiên cứu trước đây về hành vi với sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của nhân viên tại một Bệnh viện công lập khu vực phía Nam trong thời gian qua.

Hàm ý quản trị: Động viên khen thưởng, yếu tố làm việc nhóm, đãi ngộ công bằng, đề cao sự chính trực, về đào tạo thăng tiến.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Hair, J.F, Hult. G.T.M . A Primer on partial least Squares structural Equation Modeling, sage publication. 2020. Journal of business research, 112, 302- 314. <http://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.05.003>.
- [2] Fornell.C, Lacker.D.F. Evaluating structure Equation models with Unobservable variable and measurement error. Journal of marketing research, 18(1), 39- 50. <http://doi.org/10.1177/0022224378101800104>.
- [3] Ali.M, Ali.N, Raza.S.A. Examining the impact of organizational culture on employee engagement. The mediating role of psychological empowerment and job satisfaction. Journal of Business Research, 132,653-663. <http://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.050>
- [4] Trương T.H.X.Nghiên cứu ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến kết quả hoạt động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên

Huế. Luận án Tiến sĩ. 2021.

- [5] Nguyễn.H. Bác sĩ bỏ công ra tư: Bệnh viện công phải "nhìn lại" mình. Ngày 5 tháng 5 năm 2019, từ: <https://suckhoedoisong.vn/bac-si-bo-cong-ra-tu-benh-vien-cong-phai-nhin-lai-minh-n154694.html>.
- [6] Nguyễn.V.T. Hàng loạt bác sĩ nghỉ việc: Do nghị quyết cản trở hay bệnh viện thiếu sức hút? Truy cập ngày 5 tháng 5 năm 2019, từ: <https://www.phunuonline.com.vn/suc-khoe/hang-loat-bac-si-nghi-viec-do-nghi-quyet-can-tro-hay-benh-vien-thieu-suc-hut-154671/>
- [7] Phan Q.T, Doãn H.H. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức tại các bệnh viện công lập thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Công thương .2019. <https://tapchicongthuong.vn/cac-yeu-to-anh-huong-den-su-gan-ket-cua-nhan-vien-y-te-voi-to-chuc-tai-cac-benh-vien-cong-lap-thanh-pho-ho-chi-minh-63927.htm>
- [8] Chin. W.W. Thatcher. J.B. Wright. R.T. Controlling for common method variance in PLS analysis: The measure latent marker variable approach. Proceedings of the International Conference on information Systems. 2010.