

NGHIÊN CỨU SỰ GẮN KẾT CỦA GIÁM ĐỊNH VIÊN BẢO HIỂM Y TẾ VỚI TỔ CHỨC TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI HÀ NỘI

TS. Nguyễn Thị Minh Hòa* - Ths. Lê Hải Yến** - Ths. Hà Tuấn Anh*** - Ths. Nguyễn Thị Mai****

Nghiên cứu này nhằm khám phá và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của giám định viên (GDV) bảo hiểm y tế (BHYT) với tổ chức tại Bảo hiểm xã hội (BHXH) Hà Nội. Kết quả được phân tích từ nghiên cứu thực nghiệm trên 295 viên chức, trong đó bao gồm 141 GDV BHYT và 154 viên chức khác, đang làm việc tại BHXH thuộc 05 quận, 05 huyện và BHXH Hà Nội. Phân tích nhân tố khám phá và hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy, 5 yếu tố then chốt ảnh hưởng đến sự gắn kết (SGK) của GDV BHYT nói riêng, viên chức khác nói chung với tổ chức tại BHXH Hà Nội lần lượt theo mức độ giảm dần là: "Hài lòng công việc", "Tiền lương và phúc lợi", "Ghi nhận và đánh giá", "Quan hệ đồng nghiệp" và "Bản chất-Đặc điểm công việc". Không có sự khác biệt về các yếu tố tới SGK giữa GDV BHYT với các viên chức khác. Qua đó, một số khuyến nghị được đề xuất cho các nhà quản lý nhằm cải thiện công tác quản trị nhân lực để tăng cường SGK với tổ chức của GDV BHYT tại BHXH Hà Nội.

• Từ khóa: GDV BHYT, sự gắn kết, BHXH Hà Nội.

This study aims to discover and measure the factors affecting the medical insurance examiners' commitment to the organization at Hanoi Social Insurance Agency. The results are reflected from the experimental research on 295 officials (141 medical insurance examiners and 154 other officials) working in Hanoi Social Insurance Agency and district Social Insurance Agencies. Exploratory factor analysis and multiple linear regression showed that five factors have positive impacts on engagement of officials in general, and in particular medical insurance examiners with the organization at Hanoi Social Insurance Agency. There are Job satisfaction, Salary and benefits, Evaluation and Recognition, Peer Relationship and Job characteristics. There is no difference in factors affecting the engagement between medical insurance examiners and other officials. Therefore, recommendations are proposed for managers to improve human resource management and enhance medical insurance examiners' engagement with the organization at Hanoi Social Insurance Agency.

• Key words: medical insurance examiner, commitment, Hanoi social insurance agency.

1. Giới thiệu

Hà Nội là một trong số ít địa phương có tỷ lệ dân số tham gia BHYT cao và tăng qua các năm. Đến tháng 01/2024, tỷ lệ bao phủ BHYT trên địa bàn đạt 94% dân số, tăng 4,7% so với năm 2023

Ngày gửi bài: 02/12/2024

Ngày gửi phản biện: 20/12/2024

Ngày nhận và sửa sau phản biện: 02/01/2025

Ngày chấp nhận đăng: 24/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.71374/jfarv.v25.i282.07>

(Minh Anh, 2024), số lượt khám chữa bệnh BHYT cũng tăng nhanh, tăng 16,3% so với năm 2022 (Tin tức Thông tấn xã Việt Nam, 2024). Điều này kéo theo lĩnh vực giám định BHYT phải đối mặt với khối lượng công việc lớn, gây áp lực đối với GDV BHYT.

Nghiên cứu thực nghiệm tại BHXH Hà Nội để làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến SGK của GDV BHYT với tổ chức, có so sánh với viên chức khác, từ đó đề xuất các khuyến nghị nhằm giảm thiểu sự rời bỏ tổ chức của GDV BHYT có năng lực, góp phần vào sự phát triển của BHXH Hà Nội.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Các lý thuyết tạo động lực lý giải các yếu tố tác động tới SGK của nhân viên với tổ chức. Một số lý thuyết kinh điển, như Lý thuyết hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow, Lý thuyết hai yếu tố của Herzberg,... Theo đó, Kretiner (1998) đã chỉ ra năm phương thức chủ yếu giúp giải thích hành vi-nhu cầu, nhận thức, đặc điểm công việc và cảm xúc làm nền tảng cho sự phát triển của các lý thuyết hiện đại về động lực của con người.

* Trường Đại học Lao động Xã hội; Tác giả liên hệ, email: nguyenthiminhhoa1212@yahoo.com

** Trường Đại học Kinh tế Tài chính - Đại học Thủ Dầu Một

*** Đại học Kinh tế Quốc dân

**** BHXH huyện Thạch Thất

SGK của nhân viên với tổ chức là chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm, vì vậy được nhìn nhận ở nhiều góc độ khác nhau. Theo Mowday & cộng sự (1979), SGK của nhân viên với tổ chức như là “niềm tin mạnh mẽ, sự chấp nhận các mục tiêu, giá trị của tổ chức và mong muốn trong việc duy trì tư cách thành viên của tổ chức”. Meyer và Allen (1991) cho rằng, SGK với tổ chức là một trạng thái tâm lý biểu thị mối quan hệ gắn bó của nhân viên với tổ chức, có ý nghĩa quyết định để tiếp tục là thành viên hoặc chấm dứt việc là thành viên của tổ chức.

Từ lý thuyết trên cho thấy, SGK với tổ chức thể hiện rất rõ thông qua thái độ của nhân viên. Khi gắn kết với tổ chức, họ sẽ cố gắng làm việc hết khả năng để mang lại hiệu suất cao cho tổ chức.

2.2. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Hans và Gupta (2018) đã nêu rằng các tổ chức làm phong phú các đặc điểm công việc tại nơi làm việc sẽ kích thích thái độ tích cực, gắn kết của nhân viên với tổ chức. Theo Ghosh và cộng sự (2015), các nhà lãnh đạo làm phong phú công việc để giữ chân những nhân viên có tay nghề cao. Bản chất công việc có ảnh hưởng mạnh đến SGK của nhân viên với tổ chức (Azeem và Akhtar, 2014).

Giả thuyết H1: Bản chất công việc có ảnh hưởng tích cực đến SGK của GDV BHYT.

Các tổ chức sử dụng chế độ tiền lương và phúc lợi để thu hút và giữ chân nhân viên (Bibi và cộng sự, 2016). Các nhà lãnh đạo cũng sử dụng các chiến thuật về lương để nâng cao hiệu suất công việc của nhân viên (Seeletse và Thabane, 2016).

Giả thuyết H2: Tiền lương và phúc lợi có ảnh hưởng tích cực đến SGK của GDV BHYT.

Robinson và cộng sự (2004) cho rằng, khi tổ chức ghi nhận và đánh giá kết quả thực hiện công việc của nhân viên đúng, ghi nhận thành tích công việc mà họ mang lại, thì sẽ làm cho nhân viên cảm thấy mình có giá trị. Điều này sẽ thúc đẩy nhân viên cống hiến hết mình cho công việc, có động lực làm việc cao.

Giả thuyết H3: Ghi nhận đánh giá có ảnh hưởng tích cực đến SGK của GDV BHYT.

Ismail và Bongogoh (2007) nhấn mạnh đào tạo và phát triển là tính năng quan trọng của quản lý nguồn nhân lực. Vì vậy, doanh nghiệp cần phải khuyến khích nhân viên phát triển kiến thức, kỹ năng và chuẩn mực đạo đức tốt. Điều này có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng, cam kết và hiệu suất của nhân viên.

Giả thuyết H4: Đào tạo và phát triển có ảnh hưởng tích cực đến SGK của GDV BHYT.

Lãnh đạo đích thực được coi là mối quan hệ tương tác, đáng tin cậy, có thể cải thiện sự hòa nhập và cam kết của nhân viên (Cottrill et al., 2014). Nhân viên gắn kết với tổ chức khi họ cảm thấy được lãnh đạo tin cậy, trao quyền, hỗ trợ trong công việc (Chughtai và Zafar, 2006).

Giả thuyết H5: Phong cách lãnh đạo trực tiếp có ảnh hưởng tích cực đến SGK của GDV BHYT.

Theo Astri (2012), vấn đề hòa hợp giữa các cá nhân trong tổ chức, cơ hội tương tác và sự hài lòng với đồng nghiệp có liên quan chặt chẽ đến cam kết, ảnh hưởng đến SGK của nhân viên với tổ chức.

Giả thuyết H6: Quan hệ đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực đến SGK của GDV BHYT.

Sự hài lòng trong công việc chủ yếu phản ánh mức độ một cá nhân yêu thích công việc của mình (Kreitner và Kinicki, 2007). Những nhân viên nhiệt tình, hài lòng trong công việc, thì sẽ gắn kết với tổ chức (Abdulkareem, 2021).

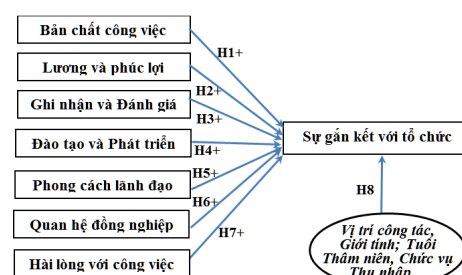
Giả thuyết H7: Hài lòng công việc có ảnh hưởng tích cực đến SGK của GDV BHYT.

Với mục đích nhằm làm rõ cơ chế tác động đến SGK của GDV BHYT, nghiên cứu đã thu thập thông tin không chỉ của riêng các GDV BHYT, mà còn của các chuyên viên khác trong cơ quan BHXH để xem xét có thực sự tồn tại sự khác biệt về các yếu tố ảnh hưởng tới SGK giữa hai nhóm nhân viên hay không? Ngoài ra, các yếu tố khác cũng được xem xét như các biến nhân khẩu học, thâm niên,... của nhân viên nhằm tìm kiếm sự khác biệt trong cơ chế tác động theo các yếu tố trên tới SGK của nhân viên với tổ chức.

Giả thuyết H8: Có sự khác biệt về các nhân tố ảnh hưởng tới SGK của GDV BHYT và chuyên viên khác trong cơ quan bảo hiểm.

Từ các giả thuyết nêu trên, mô hình nghiên cứu đề xuất như sau:

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phát triển thang đo

Việc ứng dụng, phát triển thang đo về SGK của nhân viên với tổ chức đã được các nhà nghiên cứu tiến hành tại nhiều quốc gia trên thế giới. Dựa trên tổng quan tài liệu, nghiên cứu kế thừa và chọn lựa các thang đo từ các nghiên cứu trước đây, sử dụng thang đo Likert 5 điểm.

Trước khi tiến hành khảo sát chính thức, bộ công cụ được hoàn thiện thông qua việc điều tra thử trên 30 đối tượng, ghi nhận và phân tích các phản hồi, đánh giá sơ bộ, tham khảo ý kiến các chuyên gia, nhà quản lý nhân sự.

3.2. Thu thập thông tin và mẫu khảo sát

Địa bàn khảo sát được chọn gồm BHXH 05 quận, 05 huyện và BHXH Hà Nội. Tổng số phiếu khảo sát là 300, trong đó GDV BHYT là 143, viên chức khác là 157. Có 295 phiếu đủ tiêu chuẩn. Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 và đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha.

3.3. Kiểm tra độ tin cậy của thang đo

Các thang đo trong nghiên cứu này được đưa vào kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng.

Bảng 1: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha các thành phần thang đo

Tên biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Nhân tố độc lập		
Bản chất công việc (BC_ĐDCV) - Cronbach's Alpha = 0,835		
BC_ĐDCV1 - Công việc thú vị	0,671	0,789
BC_ĐDCV2 - Công việc của tôi ổn định	0,691	0,780
BC_ĐDCV3 - Giữ giắc làm việc hợp lý với tôi	0,684	0,783
BC_ĐDCV4 - Đây là nơi làm việc an toàn	0,617	0,812
Tiền lương và phúc lợi (TLPL) - Cronbach's Alpha = 0,923		
LPL1 - Tiền lương trả xứng đáng với năng lực	0,843	0,889
LPL2 - Chế độ tiền lương, thưởng công bằng	0,839	0,893
LPL3 - Chế độ lương và phúc lợi kích thích làm việc	0,848	0,885
Ghi nhận đánh giá (GNDG) - Cronbach's Alpha = 0,933		
DGGN1 - Đánh giá thực hiện công việc công khai, minh bạch	0,871	0,895
DGGN2 - Kết quả công việc được đánh giá khách quan	0,895	0,877
DGGN3 - Cơ quan luôn ghi nhận kết quả công việc của tôi	0,822	0,935
Đào tạo và phát triển (ĐTTT) - Cronbach's Alpha = 0,911		
ĐTTT1 - Được định hướng phát triển nghề nghiệp rõ ràng	0,765	0,893
ĐTTT2 - Được đào tạo đủ kiến thức kỹ năng	0,830	0,880
ĐTTT3 - Tại cơ quan cơ hội phát triển nghề nghiệp	0,798	0,887
ĐTTT4 - Chương trình đào tạo của cơ quan có chất lượng	0,782	0,890
ĐTTT5 - Chính sách đào tạo, thăng tiến công bằng	0,701	0,907
Phong cách lãnh đạo trực tiếp (LD) - Cronbach's Alpha = 0,950		
LD1 - Lãnh đạo luôn tạo điều kiện	0,839	0,942
LD2 - Lãnh đạo luôn tôn trọng, tin cậy	0,884	0,934
LD3 - LD thường hỏi ý kiến khi có vấn đề liên quan công việc	0,884	0,934

Tên biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
LD4 - Lãnh đạo luôn hỗ trợ và giúp đỡ tôi	0,886	0,934
LD5 - Lãnh đạo xử lý kỷ luật công bằng với mọi người	0,816	0,946
Quan hệ đồng nghiệp (QHĐN) - Cronbach's Alpha = 0,921		
QHĐN1 - Đồng nghiệp luôn thân thiện	0,854	
QHĐN2 - Đồng nghiệp luôn giúp đỡ, hỗ trợ	0,854	
HLCV1 - Cơ quan là nơi làm việc tốt và thoải mái	0,824	0,929
HLCV2 - Hải lòng và cố gắng thực hiện tốt công việc	0,882	0,884
HLCV3 - Không có điều gì khiến không hài lòng	0,876	0,888
Nhân tố phụ thuộc		
SGK của người lao động với tổ chức tại BHXH Hà Nội (GK) - Cronbach's Alpha = 0,926		
GK1 - Tự tin khi giới thiệu về cơ quan	0,765	0,914
GK2 - Tự hào khi được làm việc tại cơ quan này	0,788	0,912
GK3 - Tôi xem cơ quan này như ngôi nhà thứ hai	0,777	0,913
GK4 - Luôn cố gắng tiếp tục làm việc cho cơ quan này	0,829	0,908
GK5 - Cảm thấy vấn đề của cơ quan như của mình	0,816	0,909
GK 6 - Cơ quan có nhiều ý nghĩa cá nhân đối với tôi	0,682	0,922
GK7 - Tôi thấy được giá trị công việc của tôi ở cơ quan	0,701	0,921

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Bảng 1 cho thấy, các thành phần thang đo các nhân tố đều có Cronbach's Alpha >0,8 và hệ số tương quan biến tổng của các biến đo lường đều >0,3 (Nunnally & Bernstein 1994). Điều này cho thấy các thang đo phù hợp, các biến quan sát đều đạt được độ tin cậy cao trong từng nhóm nhân tố và được sử dụng trong các bước phân tích tiếp theo.

Thực hiện phân tích nhân tố theo Principal components với phép quay Varimax, 25 biến đưa vào mô hình được nhóm lại thành 7 nhân tố. Trong đó, tất cả các biến đều có hệ số tải nhân tố (factor loading) >0,5 nên được giữ nguyên không loại một biến nào khi phân tích nhân tố khám phá (EFA).

Với kết quả EFA có hệ số KMO = 0,891, giá trị kiểm định KMO và Bartlett's có ý nghĩa (Sig = 0.000 <0,05) nên các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể và phân tích nhân tố khám phá là thích hợp. Giá trị tổng phương sai trích bằng 82,87% >50%, tức các nhân tố giải thích được 82,87% sự biến thiên của biến phụ thuộc trong mô hình, do đó sử dụng phương pháp phân tích nhân tố là phù hợp (bảng 2).

Bảng 2: Ma trận xoay nhân tố các yếu tố ảnh hưởng đến SGK

Biến quan sát	Các nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
BC_ĐDCV3			.815				
BC_ĐDCV2			.809				
BC_ĐDCV1			.788				
BC_ĐDCV4			.784				
LPL3				.849			
LPL2				.829			

Biến quan sát	Các nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
LPL1				.811			
ĐGGN2						.797	
ĐGGN1						.777	
ĐGGN3						.750	
ĐTTT2		.864					
ĐTTT3		.831					
ĐTTT1		.812					
ĐTTT4		.735					
ĐTTT5		.626					
LD2	.859						
LD3	.859						
LD4	.852						
LD1	.800						
LD5	.787						
QHĐN1							.787
QHĐN2							.739
HLCV2					.843		
HLCV3					.806		
HLCV1					.782		
Tổng phương sai trích = 82,87%							
Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = 0,891							
Kiểm định Bartlett's Test of Sphericity Sig = 0,000							

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu khảo sát

3.4. Kết quả phân tích

Để kiểm định các giả thuyết, mô hình hồi quy biến phụ thuộc là “SGK với tổ chức” của nhân viên. Biến độc lập là các nhân tố: Bản chất-Đặc điểm công việc, Lương và phúc lợi, Ghi nhận-Đánh giá, Đào tạo-thăng tiến, Phong cách lãnh đạo, Quan hệ đồng nghiệp và Hải lòng với công việc, Vị trí việc làm. Mô hình có kiểm soát những yếu tố khác như Giới tính, Tuổi, Trình độ học vấn, Thâm niên công tác, Lương, Thu nhập hộ gia đình,...

Bảng 3: Kết quả phân tích hồi quy với biến phụ thuộc là SGK với tổ chức

Biến	M1-Mô hình kiểm soát	M2 - Mô hình đầy đủ		Kiểm định giả thuyết
	Beta chuẩn hóa	Beta chuẩn hóa	VIF	
N2- Giới tính, (Biến giả 1 nam, 0 nữ)	0,182**	0,064**	1,209	Có sự khác biệt
N3- Tuổi	-0,183**	-0,080*	2,601	Có sự khác biệt
N5- Trình độ học vấn	0,035	0,025	1,151	Không khác biệt
N6- Thời gian công tác	-0,247**	-0,030	2,504	Không khác biệt
N7- Mức lương hiện nay	0,495***	0,272***	3,098	Có sự khác biệt
N8 - Thu nhập trung bình của gia đình/tháng	-0,151*	-0,111***	2,101	Có sự khác biệt
N1- Vị trí việc làm (Biến giả: 1 Giám định YT, 0: khác)	-0,015	-0,021	1,167	Không ủng hộ
N10 - Chức vụ (Biến giả: 1 Lãnh đạo, 0 Nhân viên)	0,003	-0,001	1,095	Không khác biệt
BC_ĐCV		0,069**	1,401	Ủng hộ
TLPL		0,105***	1,880	Ủng hộ
GNDG		0,097**	2,348	Ủng hộ
ĐTTT		-0,056	1,924	Không ủng hộ

Biến	M1-Mô hình kiểm soát	M2 - Mô hình đầy đủ		Kiểm định giả thuyết
	Beta chuẩn hóa	Beta chuẩn hóa	VIF	
LD		0,015	2,172	Không ủng hộ
QHĐN		0,092**	2,148	Ủng hộ
HLCV		0,636***	2,191	Ủng hộ
R ²	0,155***	0,762***		
Thay đổi R ²	0,155	0,657		
R ² điều chỉnh	0,131***	0,749***		

Nguồn: Kết quả phân tích số liệu khảo sát

Ghi chú: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Phân tích hồi quy tuyến tính được thực hiện để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu, xác định các yếu tố tác động đến SGK của GDV BHYT nói riêng, viên chức khác nói chung với tổ chức tại BHXH Hà Nội. Kết quả phân tích cho thấy sự phù hợp của dữ liệu và mô hình có ý nghĩa thống kê. Chỉ số R² hiệu chỉnh (0,749) đảm bảo độ tin cậy vì nằm trong khoảng chấp nhận, Độ phóng đại phương sai VIF < 5 cho thấy, không có hiện tượng đa cộng tuyến.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, 5/7 giả thuyết đề xuất được ủng hộ với các giá trị trọng số hồi quy là dương và có ý nghĩa ($p < 0,05$).

Mức độ gắn kết với tổ chức của GDV BHYT nói riêng, viên chức khác nói chung tại BHXH Hà Nội chịu tác động cùng chiều với 5 yếu tố và mức độ tác động theo thứ tự giảm dần lần lượt là: “Hài lòng công việc”, “Tiền lương và phúc lợi”, “Ghi nhận và đánh giá”, “Quan hệ đồng nghiệp” và “Bản chất công việc”. Tuy nhiên, “Đào tạo và phát triển”, “Phong cách lãnh đạo trực tiếp” hầu như không có tác động đáng kể tới SGK của GDV BHYT nói riêng, viên chức khác nói chung. Điều này có thể được lý giải vì hoạt động đào tạo và phát triển mới chỉ dừng lại ở mức độ đào tạo cho nhân viên mới vào ngành như định hướng, đào tạo nghiệp vụ, hoặc tổ chức các khóa đào tạo nội bộ, hội thảo chuyên đề, mà chưa chú trọng đào tạo nâng cao kiến thức. Vẫn còn một bộ phận quản lý trực tiếp chưa truyền được cảm xúc tích cực đến nhân viên, chưa thấu hiểu họ, vì vậy chưa dẫn dắt nhân viên gắn kết với tổ chức.

“Hài lòng công việc” là nhân tố có mức ảnh hưởng lớn nhất đến SGK của GDV BHYT nói riêng và viên chức khác nói chung với tổ chức tại BHXH Hà Nội. Rõ ràng, sự hài lòng trong công việc là một phần quan trọng trong vòng đời của nhân viên, phản ánh chất lượng cuộc sống làm việc của họ và đây cũng là một trong những yếu tố dự báo hàng đầu thúc đẩy họ gắn kết lâu dài hơn với tổ chức.

Phân tích đa nhóm theo giới tính cho thấy nam giới có mức độ gắn kết cao hơn nữ, nhân viên càng lớn tuổi càng kém gắn kết, họ có mức lương càng cao gắn kết càng cao; ngược lại gia đình có thu nhập càng cao thì mức độ gắn kết càng giảm.

Kết quả hồi quy cho thấy, không có sự khác biệt về cơ chế tác động theo vị trí việc làm, trình độ học vấn, thời gian công tác, chức vụ tới SGK của nhân viên với tổ chức tại BHXH Hà Nội. Như vậy, chưa có bằng chứng cho thấy có sự khác biệt về các yếu tố tác động đến SGK với tổ chức tại BHXH Hà Nội giữa GDV BHYT với các viên chức khác.

4. Kết luận và khuyến nghị

Kết luận

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy, 05 nhân tố then chốt ảnh hưởng đến SGK của GDV BHYT nói riêng, viên chức khác nói chung với tổ chức tại BHXH Hà Nội lần lượt theo mức độ giảm dần là “Hài lòng công việc”, “Tiền lương và phúc lợi”, “Ghi nhận và đánh giá”, “Quan hệ đồng nghiệp” và “Bản chất công việc”. Tuy nhiên, “Đào tạo và phát triển” và “Phong cách lãnh đạo trực tiếp” hầu như không có tác động đáng kể tới SGK với tổ chức. Không có sự khác biệt về mô hình tác động của các nhân tố tới SGK giữa GDV BHYT với các viên chức khác.

Khuyến nghị

Thứ nhất, tạo cơ hội học tập, phát triển kỹ năng của GDV BHYT. Trong thời đại kỹ thuật số, người lao động nói chung, GDV BHYT nói riêng, thường tìm kiếm cơ hội học tập và phát triển sự nghiệp. Nếu tổ chức không đáp ứng nhu cầu của họ, sớm hay muộn, vấn đề là thời gian, những GDV BHYT có năng lực sẽ rời bỏ tổ chức, tìm kiếm môi trường khác phù hợp hơn. Muốn vậy, BHXH Hà Nội cần tạo điều kiện để họ có thể tham gia các khóa đào tạo như hỗ trợ kinh phí, thời gian làm việc linh hoạt,...

Thứ hai, nhà quản lý cần truyền cảm hứng cho nhân viên. Khi nhà quản lý tạo được cảm xúc tích cực cho nhân viên, kéo theo sự nhiệt tình, gắn bó của nhân viên với tổ chức. Vì vậy, các nhà quản lý trực tiếp cần tích cực lắng nghe và thường xuyên giao tiếp với nhân viên. Bên cạnh đó, nâng cao các kỹ năng quản trị nhân sự sẽ giúp các nhà quản lý sử dụng hiệu quả GDV BHYT nói riêng, viên chức khác nói chung. Khi được bố trí công việc phù hợp với năng lực, được đánh giá đúng sẽ tăng cường SGK của họ với tổ chức.

Thứ ba, tích cực hơn nữa trong việc truyền đạt tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu hoạt động của BHXH Hà Nội đến với GDV BHYT nói riêng cũng như các viên chức khác nói chung. Điều này giúp họ hiểu sâu sắc hơn mục tiêu, ý nghĩa công việc đang làm, đồng thời thấy được trách nhiệm của mình với tư cách cá nhân cũng như là một thành viên trong tổ chức và phấn đấu vì sự phát triển chung của BHXH Hà Nội. Có thể thực hiện bằng cách đưa ra những khẩu hiệu, bằng khen, giấy chứng nhận mà BHXH Hà Nội đã nhận được và trưng bày ở những nơi dễ dàng nhìn thấy.

Cuối cùng, BHXH Hà Nội cần bố trí công việc hợp lý, đảm bảo cân bằng giữa công việc và gia đình. Đây cũng là yếu tố làm tăng tính hấp dẫn trong công việc, từ đó làm tăng SGK của họ với tổ chức.

Tài liệu tham khảo:

- Abdulkareem, Z.J. (2021). Impact of organisational climate on work related attitudes of academics in the north central universities in Nigeria
- Alpuerto, A. (2022). From Great Resignation To Unlimited Vacation Benefit: A Look Into Vietnam's Workforce.
- Astri, G. (2012). The influence of corporate culture on organisational Commitment case study of civil government organisations in Indonesia. *International Journal of Basic and Applied Science*, 1(2): 156-170.
- Azeem, S.M., & Akhtar, N. (2014). Job satisfaction and organizational commitment among public sector employees in Saudi Arabia, *International Journal of Business and Social Science*, 5(7)
- Bibi, P., Ahmad, A., & Majid, A. (2016). The moderating role of work environment on the relationship between compensation, job security, and employees' retention, *International Journal of Economic Perspectives*, 10, 726-738
- Chughtai, A.A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64
- Cottrill, K., Lopez, P.D., & Hoffman, C.C. (2014). How authentic leadership and inclusion benefit organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(3), 275-292, doi:10.1108/edi-05-2012-0041
- Ghosh, P., Rai, A., Chauhan, R., Gupta, N., & Singh, A. (2015). Exploring the moderating role of context satisfaction between job characteristics and turnover intention of employees of Indian public sector banks, *Journal of Management Development*, 34, 1019-1030, doi:10.1108/jmd-10-2014-0138
- Kreimer, R. & Kinicki, A. (2007). "Organisational Behavior", McGraw - Hill, Irwin
- Hans, S., & Gupta, R. (2018). Job characteristics affect shared leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, 39, 730-744. doi:10.1108/loj-03-2018-0101
- Ismail, A. & Bongogoh, S. (2007). The supervisor's role in training programmes: An empirical study in one city based local authority in Sarawak, Malaysia, *Unitar E-Journal*, 3 (2): 60-71
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Minh Anh (2024). Hà Nội: Tỷ lệ bao phủ BHYT đạt 94% dân số, [https://thanglong.chinhphu.vn/ha-noi-ty-le-bao-phu-bao-hiem-y-te-dat-94-dan-so-10324013122123361.htm#:~:text=\(Chinhphu.vn\)%20%2D%20Theo,so%20v%E1%BB%9B%9Bi%20cu%E1%BB%91%20n%C4%83m%202023, truy cập 15/11/2024](https://thanglong.chinhphu.vn/ha-noi-ty-le-bao-phu-bao-hiem-y-te-dat-94-dan-so-10324013122123361.htm#:~:text=(Chinhphu.vn)%20%2D%20Theo,so%20v%E1%BB%9B%9Bi%20cu%E1%BB%91%20n%C4%83m%202023, truy cập 15/11/2024)
- Mowday, R.T., Steer, R.M., Porter, L.W (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Vocational Behavior* 14, 224.
- Robinson & cộng sự (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. UK: Institute for Employment Studies
- Seeletse, S., & Thabane, J. (2016). Foremost causes of high academic turnover rate at some South African universities, *Environmental Economics*, 7, 106-114, doi:10.21511/ee.07(2).2016.11
- Shukla, V., Pandiya, B., Gupta, S., & Prashar, S. (2022). The Great Resignation: An Empirical Study on Employee Mass Resignation and its Associated Factors, *Research Square*
- Tin tức Thông tấn xã Việt Nam (2024). Hà Nội: Tổng chi khám chữa bệnh BHYT hơn 22,4 nghìn tỷ đồng, <https://baotintuc.vn/ha-noi/ha-noi-tong-chi-kham-choa-benh-bhyt-hon-224-nghin-ty-dong-20240114220948068.htm, truy cập 16/11/2024>