

- "Endoclips vs large or small-volume epinephrine in peptic ulcer recurrent bleeding. Ljubacic N, Budimir I, Biscanin A, Nikolic M, Supanc V, Hrabar D, Pavic T. World J Gastroenterol. 2012 May 14;18(18): 2219-24", World Journal of Gastroenterology. 18, tr. 2219-24.
7. **Davide Maggio và các cộng sự.** (2013), "Predictors of Early Rebleeding after Endoscopic Therapy in Patients with Nonvariceal Upper Gastrointestinal Bleeding Secondary to High-Risk Lesions", Canadian journal of gastroenterology = Journal canadien de gastroenterologie. 27, tr. 454-8.
8. **Trương Văn Cường, Dương Trọng Hiền** (2024), "Kết quả điều trị xuất huyết tiêu hóa do loét dạ dày - tá tràng tại bệnh viện Hữu Nghị Việt Đức", Tạp chí Y học Việt Nam. 535(1), tr. 1-5.
9. **L. Laine và các cộng sự.** (2017), "Relationship of time to presentation after onset of upper GI bleeding with patient characteristics and outcomes: a prospective study", Gastrointest Endosc. 86(6), tr. 1028-1037.
10. **Vũ Văn Khiên, Đào Nguyễn Khải, Phạm Thị Thu Hồ** (2019), "Giá trị của thang điểm Rockall và Blatchford trong đánh giá tiên lượng ở bệnh nhân chảy máu tiêu hóa do loét dạ dày - tá tràng", Tạp chí Y dược lâm sàng 108. 14(1), tr. 51-56.

## SỰ GẮN KẾT CỦA ĐIỀU DƯỠNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TẠI BỆNH VIỆN NHÂN DÂN GIA ĐỊNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH NĂM 2024

Nguyễn Thị Mai Vi<sup>1</sup>, Trần Quốc Hưng<sup>1</sup>, Lê Văn Tâm<sup>1</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu nghiên cứu:** Mô tả sự gắn kết của điều dưỡng và xác định một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2024. **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu cắt ngang có phân tích, kết hợp định lượng và định tính. Thực hiện phát vấn trên 579 điều dưỡng theo thang đo ý thức gắn kết với tổ chức của tác giả Mowday đã được tác giả Trần Kim Dung Việt hóa, các yếu tố đo lường sự gắn bó của điều dưỡng đều có hệ số tin cậy > 0,8; Kết hợp 14 cuộc phỏng vấn sâu cán bộ quản lý và 01 cuộc thảo luận nhóm gồm 10 điều dưỡng. Thời gian từ tháng 01/2024 đến tháng 10/2024. Xử lý phân tích số liệu bằng phần mềm Epidata 3.1, Stata 14, thang đo Likert và thuật toán thống kê. **Kết quả:** Kết quả định lượng cho thấy tỷ lệ gắn kết chung là 63,73%, với điểm trung bình  $3,99 \pm 0,66$ , tương ứng 369 điều dưỡng. Sự gắn kết của điều dưỡng bao gồm các yếu tố: Lòng trung thành (3,96 điểm), tỷ lệ gắn kết là 70,4%; Niềm tự hào (3,94 điểm), tỷ lệ gắn kết là 67,7%; Sự nỗ lực cố gắng (4,08 điểm), tỷ lệ gắn kết là 78,8% được đánh giá chi tiết qua thang đo Likert. Phân tích định lượng xác định mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng hôn nhân và sự gắn kết ( $p < 0,001$ ), với điều dưỡng ly thân/ly dị/góa có mức gắn kết cao hơn 1,53 lần so với độc thân. Kết quả định tính cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện bao gồm: độ tuổi, thu nhập, môi trường làm việc, sự hỗ trợ. **Kết luận:** 1. Tỷ lệ gắn kết chung của điều dưỡng tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định là 63,73%, tương ứng với 369 điều dưỡng. Điểm trung bình của yếu tố gắn kết chung là  $3,99 \pm 0,66$ . 2. Một số yếu tố liên quan đến sự gắn kết của điều dưỡng. 2.1. Nghiên cứu định lượng: Tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa

thống kê giữa tình trạng hôn nhân với sự gắn kết của điều dưỡng, những điều dưỡng có tình trạng hôn nhân ly thân, ly dị, góa có sự gắn kết gấp 1,53 lần so với những điều dưỡng độc thân với  $p < 0,001$ . Phương trình đánh giá mức độ tác động: Sự gắn kết của điều dưỡng =  $3,24 + 0,1 * \text{tình trạng hôn nhân} + 0,34 * \text{đặc điểm công việc} + 0,25 * \text{cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp} + 0,21 * \text{lãnh đạo} + 0,29 * \text{đồng nghiệp}$ . 2.2. Nghiên cứu định tính: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện là: Độ tuổi; thu nhập; môi trường làm việc; sự hỗ trợ từ đồng nghiệp. **Từ khóa:** gắn kết, trung thành, tự hào, nỗ lực cố gắng, điều dưỡng.

### SUMMARY

#### NURSE ENGAGEMENT AND ASSOCIATED FACTORS AT NHAN DAN GIA DINH HOSPITAL, HO CHI MINH CITY, 2024

**Objective:** To describe the level of nurse engagement and identify influencing factors at Nhan Dan Gia Dinh Hospital, Ho Chi Minh City, in 2024. **Methods:** This was a cross-sectional analytical study employing both quantitative and qualitative approaches. A structured questionnaire based on Mowday's Organizational Commitment Scale, adapted into Vietnamese by Tran Kim Dung, was administered to 579 nurses. All items assessing engagement demonstrated high internal consistency with Cronbach's alpha > 0.8. Additionally, 14 in-depth interviews with nurse managers and one focus group discussion with 10 staff nurses were conducted. Data collection took place from January to October 2024. Quantitative data were analyzed using Epidata 3.1 and Stata 14 software, employing Likert scale scores and statistical modeling techniques. **Results:** Quantitative analysis revealed an overall engagement rate of 63.73%, with a mean score of  $3.99 \pm 0.66$ , corresponding to 369 nurses. Engagement was measured across three dimensions: Loyalty (mean: 3.96; 70.4% engagement). Pride (mean: 3.94; 67.7% engagement). Willingness to exert effort (mean: 4.08; 78.8% engagement). Statistical analysis indicated a significant association between marital status and

<sup>1</sup>Bệnh viện Nhân dân Gia Định

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Thị Mai Vi

Email: maiviphongdd124@gmail.com

Ngày nhận bài: 6.10.2025

Ngày phản biện khoa học: 13.11.2025

Ngày duyệt bài: 8.12.2025

engagement ( $p < 0.001$ ), where nurses who were separated, divorced, or widowed demonstrated 1.53 times higher engagement levels compared to single nurses. Qualitative findings identified four key influencing factors on nurse engagement: age, income, working environment, and peer support.

**Conclusion:** 1. The overall nurse engagement rate at Nhan Dan Gia Dinh Hospital was 63.73%, with an average engagement score of  $3.99 \pm 0.66$ . 2. Several factors were associated with nurse engagement: 2.1. Quantitative analysis revealed a statistically significant relationship between marital status and engagement. Nurses who were separated, divorced, or widowed exhibited 1.53 times higher engagement than their single counterparts ( $p < 0.001$ ). The regression equation for engagement predictors was: Nurse Engagement =  $3.24 + 0.10$  (marital status) +  $0.34$  (job characteristics) +  $0.25$  (training and career development opportunities) +  $0.21$  (leadership) +  $0.29$  (peer relationships). 2.2. Qualitative analysis highlighted additional influencing factors, including age, income, working conditions, and support from colleagues. **Keywords:** Engagement, loyalty, pride, effort, nursing.

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Để duy trì sự tồn tại và phát triển bền vững, mỗi tổ chức cần xây dựng một đội ngũ nhân lực chất lượng, bao gồm những cá nhân có trình độ chuyên môn vững vàng, kinh nghiệm thực tiễn phong phú, cùng với mức độ cam kết và ý hướng gắn bó lâu dài với tổ chức<sup>5</sup>. Trong lĩnh vực y tế, yếu tố này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Sự gắn kết của nhân lực y tế được xem là một trong những yếu tố then chốt, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động và chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe tại các cơ sở y tế<sup>3</sup>. Do đó, việc nghiên cứu và tăng cường mức độ gắn kết của đội ngũ nhân viên y tế đóng vai trò thiết yếu trong chiến lược phát triển toàn diện hệ thống y tế quốc gia.

Các nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy mức độ gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện dao động từ trung bình đến khá ( $56,5\% - 87,8\%$ )<sup>6,7,8</sup>. Tại Thổ Nhĩ Kỳ, tỷ lệ này là  $58,7\%$ <sup>8</sup>; nghiên cứu của Duran (2021) ghi nhận mức gắn kết trung bình ở 389 điều dưỡng<sup>10</sup>. Tại Việt Nam, nghiên cứu tại bệnh viện Ung Bướu cho thấy tỷ lệ gắn kết là  $68,2\%$ <sup>5</sup>. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết bao gồm yếu tố cá nhân như giới tính, tuổi, trình độ học vấn, khoảng cách đến nơi làm việc và thâm niên công tác<sup>9</sup>. Mức thu nhập thấp, môi trường làm việc chưa đảm bảo và áp lực công việc cao tại bệnh viện công là những nguyên nhân khiến nhân lực y tế có xu hướng chuyển dịch sang khu vực tư nhân<sup>1,5</sup>.

Bệnh viện Nhân dân Gia Định là bệnh viện đa khoa hạng I với quy mô 1.500 giường bệnh, đóng vai trò quan trọng trong công tác khám

chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho người dân. Theo thống kê, trong 8 tháng đầu năm 2023, toàn Thành phố Hồ Chí Minh ghi nhận 239 điều dưỡng nghỉ việc, trong đó riêng Bệnh viện Nhân dân Gia Định chiếm  $12,5\%$ <sup>2</sup>. Từ bối cảnh thực tiễn trên, chúng tôi thực hiện đề tài: "*Sự gắn kết của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2024*".

## II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu cắt ngang có phân tích, kết hợp định lượng và định tính. Thực hiện phát vấn trên 579 điều dưỡng, kết hợp 14 cuộc phỏng vấn sâu cán bộ quản lý và 01 cuộc thảo luận nhóm gồm 10 điều dưỡng. Thời gian: 01/2024 đến 10/2024.

**Tiêu chuẩn chọn:** Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y có thời gian làm việc tại bệnh viện từ 1 năm trở lên.

**Tiêu chuẩn loại:** Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y không có mặt tại bệnh viện trong thời gian khảo sát nghiên cứu: đi học, nghỉ thai sản, nghỉ phép.

### Các bước tiến hành

**Nghiên cứu định lượng:** Nhóm nghiên cứu làm việc trực tiếp với Ban lãnh đạo khoa để trình bày mục tiêu và nội dung nghiên cứu, việc thu thập dữ liệu được thực hiện tại phòng hành chính của khoa, ngay sau thời điểm giao ban. Phiếu khảo sát được thiết kế dưới dạng bảng câu hỏi tự điền và phát cho các đối tượng nghiên cứu đáp ứng tiêu chí chọn mẫu.

**Nghiên cứu định tính:** Nhóm nghiên cứu sẽ trực tiếp thực hiện phỏng vấn và thảo luận nhóm, thu thập nội dung bằng cách ghi âm hoặc ghi chép. Nội dung cuộc phỏng vấn sâu hay thảo luận nhóm chỉ dừng lại khi thông tin đã bão hòa.

**Phương pháp phân tích số liệu:** Xử lý phân tích số liệu bằng phần mềm Epidata 3.1, Stata 14, thang đo Likert và các thuật toán thống kê mô tả và phân tích đơn biến để đánh giá mối liên quan giữa biến số gắn kết chung với các biến số cá nhân.

**Y đức nghiên cứu:** Nghiên cứu được chấp thuận với Quyết định của Hội đồng Đạo đức về Nghiên cứu Y sinh học Bệnh viện Nhân dân Gia Định số 137/CN-HDDD ngày 31 tháng 10 năm 2024

## III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

**Thông tin chung:** Độ tuổi phổ biến nhất là  $\geq 30$  tuổi, chiếm tỷ lệ  $84,28\%$ . Điều dưỡng nữ chiếm  $86,18\%$ . Trình độ từ đại học trở lên  $68,91\%$ . Có 410 điều dưỡng đã lập gia đình chiếm  $70,81\%$ ; công tác tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định  $> 10$  năm với tỷ lệ là  $71,16\%$ . Phân bố tỷ lệ điều dưỡng khá đồng đều với  $28,84\%$  khối

Nội, 28,04% khối liên chuyên khoa và 27,29% khối Ngoại. Hầu hết đều đang nuôi người phụ thuộc với 92,57%. Khoảng cách di chuyển từ nhà đến bệnh viện >10 km là phổ biến nhất với 58,2%, tiếp đến là 5-10km với 26,25%.

**Sự gắn kết của điều dưỡng với Bệnh viện Nhân dân Gia Định**

*Kiểm định độ tin cậy của thang đo.* Kết

quả kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy, tất cả các yếu tố đo lường sự gắn bó của điều dưỡng đều có hệ số tin cậy > 0,8 và hệ số tương quan biến tổng > 0,3. Vì vậy, thang đo có tính tin cậy.

**Sự gắn kết của điều dưỡng theo yếu tố lòng trung thành (n=579).** Điểm trung bình không có sự khác biệt đáng kể, giao động từ 3,9 điểm đến 4,0 điểm.

**Bảng 1. Sự gắn kết của điều dưỡng theo yếu tố lòng trung thành (n=579)**

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
A1	Muốn ở lại làm việc lâu dài với bệnh viện	7 (1,2)	4 (0,6)	106 (18,3)	329 (56,8)	133 (22,9)	4,0	0,74
A2	Sẽ ở lại làm việc lâu dài với bệnh viện mặc dù có nơi khác đề nghị lương hấp dẫn	5 (0,8)	20 (3,4)	123 (21,2)	310 (53,5)	121 (20,9)	3,9	0,79
A3	Cảm thấy mình trung thành với bệnh viện	4 (0,6)	8 (1,3)	114 (19,6)	316 (54,5)	137 (23,6)	4,0	0,74

**Sự gắn kết của điều dưỡng theo yếu tố niềm tự hào**

Tiểu mục cảm thấy rõ mình thuộc về bệnh viện có điểm trung bình thấp nhất với 3,88 điểm và tự hào vì làm thành viên của bệnh viện có điểm trung bình cao nhất với 4,01 điểm.

**Bảng 2. Sự gắn kết của điều dưỡng theo yếu tố niềm tự hào (n= 579)**

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
A4	Tự hào vì làm thành viên của bệnh viện	6 (1,0)	7 (1,2)	110 (19)	309 (53,3)	147 (25,3)	4,0	0,77
A5	Cảm thấy rõ mình thuộc về bệnh viện	8 (1,3)	9 (1,5)	149 (25,7)	291 (50,2)	122 (21,0)	3,8	0,8
A6	Cảm thấy vấn đề của bệnh viện cũng là vấn đề của mình	6 (1,0)	6 (1,0)	133 (22,9)	319 (55,0)	115 (19,8)	3,9	0,75

**Sự gắn kết của điều dưỡng theo yếu tố sự cố gắng nỗ lực**

Điểm trung bình cao nhất là tiểu mục cố gắng hoàn thành nhiệm vụ với 4,11 điểm, và điểm trung bình thấp nhất là 4,05 thuộc về tiểu mục tự nguyện nỗ lực hết mình vì bệnh viện.

**Bảng 3. Sự gắn kết của điều dưỡng theo yếu tố sự cố gắng nỗ lực (n=579)**

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý; n (%)					Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý		
A7	Vui vì đóng góp tốt	4 (0,6)	2 (0,3)	91 (15,7)	339 (58,5)	143 (24,7)	4,06	0,69
A8	Tự nguyện nỗ lực hết mình	3 (0,5)	4 (0,6)	96 (16,5)	332 (57,3)	144 (24,8)	4,05	0,7
A9	Cố gắng hoàn thành nhiệm vụ	3 (0,5)	2 (0,3)	82 (14,1)	331 (57,1)	161 (27,8)	4,11	0,68

**Sự gắn kết chung của điều dưỡng với bệnh viện.** Tỷ lệ gắn kết chung của điều dưỡng đối với bệnh viện Nhân dân Gia Định là 63,73%, tương ứng với 369 điều dưỡng. Điểm trung bình của yếu tố gắn kết chung là 3,99 ± 0,66.

**Bảng 4. Sự gắn kết chung của điều dưỡng với bệnh viện (n=579)**

Nội dung	Gắn kết n (%)	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
Lòng trung thành	408 (70,47)	3,96	0,71
Niềm tự hào	392 (67,7)	3,94	0,72
Sự nỗ lực cố gắng	454 (78,88)	4,08	0,66
Sự gắn kết chung	369 (63,73)	3,99	0,66

**Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng với Bệnh viện Nhân dân Gia Định**  
**Yếu tố cá nhân**

**Bảng 5. Yếu tố cá nhân ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng (n=579)**

Đặc tính	Gắn kết		p	PR (KTC 95%)
	Có	Không		
<b>Giới:</b> Nam	55 (68,75)	25 (31,25)	0,286	1
Nữ	314 (62,93)	185 (37,07)		0,92 (0,78 – 1,08)
<b>Nhóm tuổi:</b> <30 tuổi	53 (58,24)	38 (41,76)	0,264	1
≥30 tuổi	316 (64,75)	172 (35,25)		1,11 (0,92 – 1,34)
<b>Tình trạng hôn nhân:</b> Độc thân	79 (55,63)	63 (44,37)	0,059	1
Đã kết hôn	267 (65,12)	143 (34,88)		1,17 (0,99 – 1,38)
Ly thân, ly dị, góa	23 (85,19)	4 (14,81)		<0,001 1,53 (1,23 – 1,9)
<b>Chức danh:</b> Điều dưỡng	277 (65,53)	159 (36,47)	0,442	1
Hộ sinh	44 (58,67)	31 (41,33)		0,92 (0,75 – 1,13)
Kỹ thuật y	48 (70,59)	20 (29,41)		0,223 1,11(0,94 – 1,32)
<b>Trình độ học vấn</b>			0,751	1
Trung cấp, cao đẳng	113 (62,78)	67 (37,22)		1,02 (0,89 – 1,17)
Đại học trở lên	256 (64,16)	143 (35,84)		
<b>Thâm niên công tác:</b> <5 năm	42 (64,62)	23 (35,38)	0,448	1
5-10 năm	60 (58,82)	42 (41,18)		0,91 (0,71 – 1,16)
>10 năm	267 (64,81)	145 (35,19)		0,976 1 (0,83 – 1,22)
<b>Khoa/phòng công tác:</b> Khối Nội	110 (65,87)	57 (34,13)	0,128	1
Khối Ngoại	91 (57,59)	67 (42,41)		0,87 (0,74 – 1,04)
Khối Sản	49 (56,32)	38 (43,68)		0,154 0,86 (0,69 – 1,06)
Liên chuyên khoa	119 (71,62)	48 (28,74)		0,29 1,08 (0,94 – 1,25)
<b>Nuôi người phụ thuộc:</b> Có	340 (63,43)	196 (36,57)	0,581	1
Không	29 (67,44)	14 (32,56)		0,94 (0,76 – 1,17)
<b>Khoảng cách từ nhà tới Bệnh viện</b>			0,84	1
<5 km	58 (64,62)	32 (35,38)		0,98 (0,81 – 1,19)
5-10 km	96 (58,82)	56 (41,18)		0,99 (0,83 – 1,18)
>10km	215 (64,81)	122 (35,19)	0,909	

Kết quả nghiên cứu tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng hôn nhân với sự gắn kết của điều dưỡng, cụ thể là những điều dưỡng có tình trạng hôn nhân ly thân, ly dị, góa có sự gắn kết gấp 1,53 lần so với những điều dưỡng độc thân với  $p < 0,001$ . Ngoài ra kết quả định tính cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện bao gồm: độ tuổi, thu nhập, môi trường làm việc, sự hỗ trợ.

**IV. BÀN LUẬN**

Kết quả khảo sát sự gắn kết chung của điều dưỡng với Bệnh viện Nhân dân Gia Định cho thấy có 369 điều dưỡng gắn kết với bệnh viện, con số này tương ứng với tỷ lệ 63,73%. Điểm trung bình gắn kết là 3,99 điểm với độ lệch chuẩn 0,66. Trong đó, ba yếu tố quan trọng để xác định sự gắn kết của điều dưỡng có điểm trung bình lần lượt là: Sự nỗ lực, cố gắng  $4,08 \pm 0,66$ ; lòng trung thành  $3,96 \pm 0,71$  và niềm tự hào  $3,94 \pm 0,72$ . So sánh sự gắn kết với nghiên cứu thực hiện tại Bệnh viện Ung Bướu vào năm 2019 cho thấy tỷ lệ gắn kết trong nghiên cứu của chúng tôi thấp hơn, tuy nhiên điểm trung

bình gắn kết trong nghiên cứu của chúng tôi cao hơn. Cụ thể là trong nghiên cứu này, tác giả tìm thấy tỉ lệ gắn kết của điều dưỡng là 68,2% và điểm trung bình gắn kết là  $3,84 \pm 0,58$ . Đánh giá về yếu tố lòng trung thành; niềm tự hào và sự nỗ lực, nghiên cứu của chúng tôi có điểm trung bình cao hơn với tỷ lệ ghi nhận được lần lượt là 3,74; 3,72 và 4,07<sup>5</sup>. Khi so sánh với nghiên cứu được thực hiện tại Bệnh viện Quận Thủ Đức vào năm 2017 của tác giả Trần Thị Bích Ân cho thấy tỷ lệ gắn kết của điều dưỡng thấp hơn so với nghiên cứu của chúng tôi với 56,6%<sup>1</sup>; điểm trung bình gắn kết là  $3,73 \pm 0,7$ <sup>1</sup>.

**Một số yếu tố liên quan đến sự gắn kết của điều dưỡng**

**Yếu tố cá nhân.** Tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê tình trạng hôn nhân với sự gắn kết, những điều dưỡng có tình trạng hôn nhân ly thân, ly dị, góa có sự gắn kết gấp 1,53 lần so với những điều dưỡng độc thân với  $p < 0,001$ . Chưa tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê với các biến số như: giới tính; nhóm tuổi; chức danh; trình độ học vấn; thâm niên công tác; khoa/phòng công tác; nuôi người phụ thuộc và

khoảng cách từ nhà tới bệnh viện.

#### **Yếu tố tổ chức**

**Đặc điểm công việc.** Đặc điểm công việc có ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng với  $p < 0,001$ . Kết quả này tương đồng so với nghiên cứu của tác giả Hoàng Quốc Việt<sup>5</sup>. Riêng nghiên cứu của tác giả Trần Thị Bích Ân<sup>1</sup> lại không tìm thấy mối liên quan giữa đặc điểm công việc và sự gắn kết của điều dưỡng.

**Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp.** Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp có tác động đến sự gắn bó của điều dưỡng ( $\beta = 0,19$ ). Kết quả từ nghiên cứu của tác giả Hoàng Quốc Việt chỉ ra rằng điều dưỡng gắn kết với yếu tố cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp ở mức độ cao thì có sự gắn kết với bệnh viện gấp 12,39 lần so với điều dưỡng có mức độ trung bình – thấp ( $p < 0,001$ )<sup>5</sup>.

**Phong cách của lãnh đạo.** Phong cách lãnh đạo có ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện ( $\beta = 0,16$ ), với điểm trung bình các tiêu mục giao động từ 3,7 đến 3,75 điểm, trong đó thấp nhất là "làm cho nhân viên phát triển" và cao nhất là hai tiêu mục "truyền cảm hứng" và "khuyến khích đưa ra ý tưởng".

**Thu nhập và sự công bằng.** Phân tích hồi quy đa biến không tìm thấy mối liên quan giữa thu nhập và sự công bằng với sự gắn kết của điều dưỡng, tuy nhiên nghiên cứu định tính lại xác định thu nhập có ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng.

**Khen thưởng và thành tích.** Nghiên cứu chưa tìm thấy mối liên quan giữa khen thưởng và thành tích với sự gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện, kết quả tương tự được tìm thấy trong nghiên cứu của tác giả Trần Thị Bích Ân<sup>1</sup>. Tuy nhiên, trong nghiên cứu của tác giả Hoàng Quốc Việt lại tìm thấy mối liên quan sự gắn kết với bệnh viện gấp 11,86 lần so với điều dưỡng gắn kết trung bình – thấp ( $p < 0,001$ )<sup>5</sup>.

**Đồng nghiệp hỗ trợ.** Phân tích mô hình hồi quy đa biến hay nghiên cứu định tính đều chỉ ra rằng, được sự hỗ trợ của đồng nghiệp sẽ gia tăng sự gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện với hệ số  $\beta = 0,2$ , điều này có nghĩa rằng khi mối quan hệ giữa các đồng nghiệp tăng lên 1 đơn vị thì sự gắn bó của điều dưỡng với bệnh viện sẽ tăng lên 0,2 đơn vị.

**Môi trường làm việc.** Nghiên cứu chưa tìm thấy mối liên quan giữa môi trường làm việc và sự gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện; môi trường làm việc giúp đạt hiệu quả cao với điểm trung bình từ 3,56 đến 3,84 điểm.

## **V. KẾT LUẬN**

**Tỷ lệ gắn kết chung.** Tỷ lệ gắn kết chung của điều dưỡng tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định là 63,73%, tương ứng với 369 điều dưỡng. Điểm trung bình của yếu tố gắn kết chung là  $3,99 \pm 0,66$ .

**Yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết.** Tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng hôn nhân với sự gắn kết của điều dưỡng, những điều dưỡng có tình trạng hôn nhân ly thân, ly dị, góa có sự gắn kết gấp 1,53 lần so với những điều dưỡng độc thân với  $p < 0,001$ .

Phương trình đánh giá mức độ tác động: Sự gắn kết của điều dưỡng =  $3,24 + 0,1 * \text{tình trạng hôn nhân} + 0,34 * \text{đặc điểm công việc} + 0,25 * \text{cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp} + 0,21 * \text{lãnh đạo} + 0,29 * \text{đồng nghiệp}$ .

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của điều dưỡng với bệnh viện là: Độ tuổi; thu nhập; môi trường làm việc; sự hỗ trợ từ đồng nghiệp.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- 1. Ân TTB.** Sự gắn bó của điều dưỡng lâm sàng với bệnh viện Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh và một số yếu tố liên quan năm 2017. Thạc sỹ Quản lý bệnh viện. Trường Đại học Y tế Công cộng; 2017.
- 2. Bệnh viện Nhân dân Gia Định.** Báo cáo tổng kết công tác khám chữa bệnh 2018-2023.
- 3. Dung TK.** Thang đo ý thức gắn kết đối với tổ chức. Tạp chí phát triển kinh tế. 2006;184:50
- 4. Hương DT.** Sự gắn kết của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện đa khoa Khu vực Phúc Yên, Vĩnh Phúc năm 2022. Luận văn chuyên khoa 2 Tổ chức quản lý y tế. Trường Đại học Y tế Công cộng; 2022.
- 5. Việt HQ.** Sự gắn kết với bệnh viện của điều dưỡng và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Ung Bướu Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019. Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện. Trường Đại học Y tế Công cộng; 2019.
- 6. Allen NJ, Meyer JP.** The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology. 1990;63(1):1-18.
- 7. Anitha Jagannathan.** Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International journal of productivity performance management. 2014;
- 8. Faraji O, Ramazani AA, Hedaiati P, Aliabadi A, Elhamirad S, Valiee S.** Relationship between job characteristics and organizational commitment: a descriptive analytical study. Iranian Red Crescent Medical Journal. 2015;17
- 9. Duran S, Celik I, Ertugrul B, Ok S, Albayrak SJJONM.** Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. 2021;29(7):1906-1915.
- 10. Mowday RT, Steers RM, Porter LW.** The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior. 1979;14(2):224-247.