

- simultaneous detection and identification to species level of bacterial pathogens", Journal of Clinical Microbiology, 40 (9), pp. 3449-3454.
- Nadkarni M. A., Martin F. E., Jacques N. A., et al.** (2002). "Determination of bacterial load by real-time PCR using a broad-range (universal) probe and primers set", Microbiology, 148 (1), pp. 257-266.
 - Tillman G. E., Simmons M., Wasilenko J. L., et al.** (2015). "Development of a Real-Time PCR for Escherichia coli based on gadE, an acid response regulatory gene", Letters in Applied Microbiology, 60 (2), pp. 196-202.
 - Bej A. K., McCarty S. C., Atlas R. M.** (1991). "Detection of coliform bacteria and Escherichia coli by multiplex polymerase chain reaction: comparison with defined substrate and plating methods for water quality monitoring", Applied Environmental Microbiology, 57 (8), pp. 2429-2432.
 - Liang T., Long H., Zhan Z., et al.** (2022). "Simultaneous detection of viable Salmonella spp., Escherichia coli, and Staphylococcus aureus in bird's nest, donkey-hide gelatin, and wolfberry using PMA with multiplex real-time quantitative PCR", Food Science and Nutrition, 10 (9), pp. 3165-3174.

SỰ GẮN KẾT TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐẠI HỌC Y DƯỢC TP HCM

Nguyễn Thị Hồng Minh¹, Nguyễn Quế Trân¹, Võ Thị Hồng Nhân¹,
Đặng Anh Long¹, Đỗ Thị Nam Phương¹, Đặng Thị Bảo Trân¹,
Lê Thị Ngọc Liên¹, Vũ Thị Thúy Nhài¹, Lê Hoàng Phúc¹,
Nguyễn Thị Thu Hảo¹, Nguyễn Thị Thảo Linh¹, Nguyễn Thị Bích Ngọc¹,
Nguyễn Đức Nguyệt Quỳnh¹, Trần Thị Thanh Tâm¹

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: gắn kết trong công việc là một trạng thái bền vững về cảm xúc, nhân thức và động lực tích cực với công việc đang thực hiện, được đo lường bằng ba nhóm yếu tố là sự say mê, sự cống hiến và sự nỗ lực. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Một nghiên cứu cắt ngang được thực hiện bằng khảo sát tự điền trên 1690 nhân viên y tế (NVYT) làm việc toàn thời gian tại bệnh viện Đại học Y Dược TP HCM bằng bộ câu hỏi gắn kết công việc Utrecht work engagement scale (UWES) phiên bản tiếng Việt với mục tiêu xác định điểm số gắn kết công việc của nhân viên y tế và các yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đại học Y Dược TP HCM. **Kết quả:** điểm trung bình UWES của NVYT là 3,90 (ĐLC= 0,91), nhóm yếu tố có điểm số thấp nhất là sự say mê công việc (3,45 ± 1,05). Các yếu tố liên quan đến UWES (p<0,05) là giới, độ tuổi, trình độ, nghề nghiệp, kinh nghiệm làm việc và cảm xúc nghề nghiệp. **Kết luận:** Điểm gắn kết công việc của nhân viên y tế đang làm việc tại bệnh viện Đại học Y Dược TP HCM ở mức khá. Các yếu tố liên quan đến gắn kết công việc là giới, độ tuổi, trình độ, nghề nghiệp, kinh nghiệm làm việc và cảm xúc nghề nghiệp. Cần có các hoạt động chung nhằm thúc đẩy sự say mê trong công việc, gắn kết nhân viên với đơn vị. **Từ khóa:** Gắn kết trong công việc, Utrecht work engagement scale (UWES), nhân viên y tế

SUMMARY

¹Bệnh viện Đại học Y Dược TP HCM

Chịu trách nhiệm chính: Trần Thị Thanh Tâm

Email: tam.ttt2@umc.edu.vn

Ngày nhận bài: 13.3.2024

Ngày phản biện khoa học: 19.4.2024

Ngày duyệt bài: 22.5.2024

WORK ENGAGEMENT OF A HEALTHCARE PROVIDER AT THE UNIVERSITY MEDICAL CENTER IN HO CHI MINH CITY

Background: Work engagement is a sustainable state of positive emotions, cognition, and motivation for the work being done, measured by three groups of factors: vigor, dedication, and absorption. **Research object and method:** A cross-sectional study was conducted using a self-completed survey on 1,690 healthcare providers who were working full-time at the University Medical Center, Ho Chi Minh City. The Vietnamese version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) was used to collect data and aims to determine the work engagement scores of healthcare providers and related factors at the University Medical Center, Ho Chi Minh City. **Results:** The average UWES score of healthcare providers is 3.90 (SD = 0.91), and the factor with the lowest score was vigor (3.45 ± 1.05). Factors related to UWES (p<0.05) are gender, age, qualifications, occupation, work experience, and professional emotions. **Conclusion:** Healthcare providers at the University Medical Center in Ho Chi Minh City have a good level of work engagement. Factors related to work engagement are gender, age, qualifications, occupation, work experience, and professional emotions. There should be common activities to promote passion for work and connect employees with the hospital.

Keywords: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Healthcare Provider

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Gắn kết với công việc được định nghĩa như là một kênh truyền năng lượng cá nhân vào lao động thể chất, cảm xúc và nhân thức³. Mặc khác, sự gắn kết trong công việc được khái niệm

như một trạng thái bền vững về cảm xúc, nhận thức và động lực tích cực với công việc đang thực hiện⁷.

Sự say mê, sự cống hiến và sự nỗ lực được xác định là ba yếu tố cấu thành sự gắn kết với công việc của nhân viên^{4,6,7}. Sự say mê được xem như là một nhân viên chủ động tham gia vào công việc và sẵn sàng nỗ lực hết mình để hoàn thành công việc. Sự cống hiến phản ánh cam kết gắn bó với công việc, nghĩa là nhân viên y tế muốn làm việc vì họ say mê với mục tiêu và sứ mệnh của tổ chức. Sự nỗ lực phản ánh sự tập trung hoàn toàn vào công việc, trong đó mục tiêu không phải là hoàn thành công việc càng sớm càng tốt mà là thực hiện nó theo cách tốt nhất có thể⁴.

Thang đo Utrecht Work Engagement Scale (UWES) được phát triển bởi Schaufeli et al lần đầu tiên vào năm 2002⁷, UWES bao gồm ba khía cạnh—say mê (6 mục), sự cống hiến (4 mục) và sự nỗ lực (5 mục)—và sử dụng thang đánh giá 7 mức độ, với khoảng điểm từ 0 (không bao giờ) đến 6 (luôn luôn). Điểm trên 4 được xác định là mức độ gắn bó với công việc cao. Thang điểm này được quan tâm, nghiên cứu và xác định có độ tin cậy cao với nhiều ngôn ngữ khác nhau như Trung quốc, Indonesia, Slovenia, Nhật bản, Ba lan, Pakistan, Hàn quốc, Việt Nam⁴.

Mục tiêu nghiên cứu: Đánh giá điểm số gắn kết công việc và mối liên quan giữa gắn kết công việc và đặc điểm cá nhân của nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Đại học Y Dược TPHCM.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu: Nhân viên y tế đang làm việc tại Bệnh viện Đại học Y Dược TPHCM

Tiêu chuẩn chọn mẫu: nhân viên y tế đã ký hợp đồng làm việc toàn thời gian.

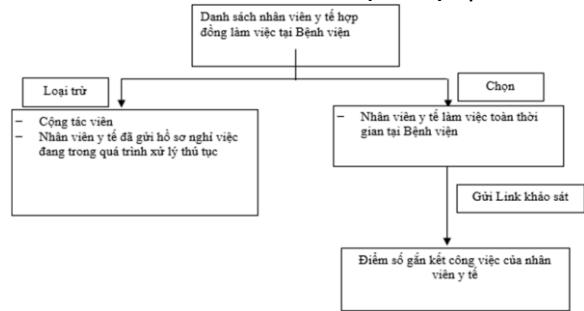
Tiêu chuẩn bỏ chọn: nhân viên y tế đang thực hiện thủ tục nghỉ việc, vắng mặt tại thời điểm khảo sát, từ chối tham gia nghiên cứu.

Thiết kế nghiên cứu: Cắt ngang mô tả với thời gian thu thập dữ liệu từ tháng 8/2023 – 10/2023

Cỡ mẫu: Áp dụng phần mềm tính cỡ mẫu G-Power phiên bản 3.1.9.7, với $\alpha = 0,05$, độ tin cậy 95%, tổng biến số là 16, dự trừ mất mẫu dựa trên tỉ lệ tham gia dự đoán là 80%. Kết quả cỡ mẫu cần cho nghiên cứu là 1795.

Tiến trình nghiên cứu: Dựa trên danh sách nhân viên y tế đáp ứng tiêu chuẩn chọn vào, nhóm nghiên cứu gửi thư mời tham gia khảo sát kèm đường link khảo sát, theo địa chỉ

email nội bộ của từng nhân viên y tế. Một tin nhắn nhắc lại sẽ được gửi đến email của nhân viên sau hai tuần nếu chưa nhận được phản hồi.



Lưu đồ 1. Tiến trình nghiên cứu

Bảng khảo sát được thiết kế gồm 2 phần. Phần 1 bao gồm đặc điểm nhân khẩu của người tham gia khảo sát. Phần 2 bao gồm bộ câu hỏi phiên bản tiếng Việt được sử dụng để khảo sát sự gắn kết công việc là Utrecht Work Engagement Scale (17 câu hỏi). Bộ câu hỏi này đã được đánh giá tính giá trị và độ tin cậy với phiên bản tiếng Việt với Cronbach's Alpha đạt >0,8.⁸

Biến số nghiên cứu: Có 16 biến số được xây dựng bao gồm 15 biến số đặc điểm cá nhân như tuổi, giới tính, trình độ, tình trạng hôn nhân, chức danh nghề nghiệp, vị trí công việc, khối lượng công việc, số giờ làm việc, số đêm trực, thu nhập, sức khỏe, cảm xúc nghề nghiệp, phương thức giải tỏa căng thẳng và 1 biến số gắn kết công việc.

Xử lý và phân tích số liệu: Nhập liệu và xử lý bằng phần mềm SPSS 23.0. Các phép kiểm t-test, ANOVA được thực hiện để kiểm định các yếu tố liên quan đến sự gắn kết công việc, và các yếu tố cá nhân có liên quan.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh, Bệnh viện Đại học Y Dược TPHCM, số 62/GCN-HĐĐĐ- UMC.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Có 1690 người đã tham gia nghiên cứu với đặc điểm 72,2% là giới nữ, độ tuổi trung bình là $34,73 \pm 7,37$, 67% không có tôn giáo, phật giáo có tỷ lệ 19,8% và công giáo chiếm 13,6%. Có 62,5% trong số họ đã kết hôn, 34,4% còn độc thân và 3,1% đã ly hôn, tình trạng sức khỏe có 76,2% đạt mức tốt, 22,5 đạt mức khá, 1,2% ở mức trung bình và có 1 người tình trạng sức khỏe kém.

Bảng 1. Đặc điểm người tham gia khảo sát (n=1690)

Yếu tố	Trình độ
--------	----------

≤ Trung học phổ thông	95 (5,6%)
Trung cấp chuyên nghiệp, Cao đẳng	570 (33,7%)
Đại học	814 (48,2%)
Sau đại học	211 (12,5%)
Vị trí công việc	
Quản lý	65 (3,8%)
Nhân viên hành chính	476 (28,2%)
Điều trị/ chăm sóc trực tiếp	714 (42,2%)
Điều trị/ Chăm sóc gián tiếp	248 (14,7%)
Chăm sóc sức khỏe ban đầu	125 (7,4%)
Công tác gián tiếp có trực gác	62 (3,7%)
Năm kinh nghiệm (Trung bình ± ĐLC)	
< 5 năm	8,79 ± 5,85
5 - 10 năm	553 (32,7%)
> 10 năm	615 (36,4%)
522 (30,9%)	
Số đêm trực trung bình/tháng (Trung bình ± ĐLC)	
< 5	3,30 ± 3,50
≥ 5	1125 (66,6%)
565 (33,4%)	
Giờ làm việc trung bình/ca (Trung bình ± ĐLC)	
< 8 giờ	8,84 ± 1,24
8 - 10 giờ	936 (55,4%)
> 10 - 12 giờ	619 (36,6%)
> 12 giờ	127 (7,5%)
8 (0,5%)	
Làm nhiều hơn mô tả công việc	
Không có	939 (55,6%)
Có	751 (44,4%)
Thu nhập	
< 15 triệu	332 (19,6%)
15 - 30 triệu	1203 (71,2%)
> 30 triệu	155 (9,2%)
Cảm xúc nghề nghiệp	
Theo đuổi công việc đang làm là mục tiêu cả đời của tôi	1119 (66,2%)
Công việc hiện tại giúp tôi ổn định cuộc sống mặc dù tôi chưa yêu thích nó	505 (29,9%)
Tôi không có lựa chọn nào khác	42 (2,5%)
Tôi đang cố gắng chuyển sang nghề nghiệp khác	24 (1,4%)
Biện pháp giải tỏa bản thân khi gặp căng thẳng hoặc sự việc không hài lòng trong công việc	
Tâm sự, chia sẻ cùng người thân/ bạn bè	866 (51,2%)
Tự chấp nhận hoàn cảnh và cố gắng quên đi,	609 (36%)
Du lịch hoặc đi đâu đó ra khỏi nhà đến khi kiểm soát được cảm xúc	689 (40,7%)
Tìm về niềm tin tôn giáo, tín ngưỡng (đi chùa/ nhà thờ/ cầu nguyện)	300 (17,8%)

Tâm sự cùng người quản lý trực tiếp/ cấp trên phụ trách để tìm kiếm sự hỗ trợ	285 (16,9%)
Tham dự câu lạc bộ, lớp Yoga, giải trí, thể thao,	400 (23,7%)
Sử dụng chất kích thích (bia, rượu...)	46 (2,7%)
Tìm những điều siêu thực (xem bói toán, cúng giải hạn, cầu mong phép lạ...)	37 (2,2%)
Tìm trung tâm tư vấn tâm lý	26 (1,5%)

Kết quả từ Bảng 1 cho thấy đa số người tham gia khảo sát chủ yếu là viên chức có trình độ đại học, kinh nghiệm làm việc trung bình là 8,79 năm (ĐLC= 5,85). Vị trí công việc phần lớn là điều trị hoặc chăm sóc trực tiếp (42,4%) và làm công việc hành chính (28,1%). Trung bình, nhân viên y tế làm việc 8,84 giờ/ca (ĐLC= 1,24). Cụ thể có 36,6%. Ngoài ra, có đến 44,2% người báo cáo là họ làm nhiều hơn mô tả công việc của họ, thu nhập trung bình trong khoảng từ 15 – 25 triệu đồng/ tháng.

Có 66,2% viên chức, người lao động cho biết việc theo đuổi công việc hiện tại là mục tiêu cả đời của họ, 29,9% cảm thấy công việc hiện tại giúp họ ổn định cuộc sống mặc dù chưa yêu thích. Bên cạnh đó, vẫn có 2,5% (42 người) cảm thấy họ không có lựa chọn nào khác và 1,4% (24 người) đang cố gắng chuyển sang nghề nghiệp khác.

Các biện pháp viên chức, người lao động đang áp dụng để giải tỏa bản thân khi không hài lòng trong công việc là chia sẻ cùng người thân/ bạn bè (51,2%), tự chấp nhận và cố quên đi (36,0%), du lịch hoặc đi đâu đó đến khi cảm thấy kiểm soát được cảm xúc (40,7%). Đặc biệt sự chọn lựa tâm sự cùng cấp trên/ quản lý trực tiếp chỉ chiếm 16,9%.

Bảng 2. Sự gắn kết công việc của nhân viên y tế (n=1690)

Điểm số gắn kết công việc	Trung bình ± ĐLC
Sự say mê (Absorption)	3,45 ± 1,05
Sự nỗ lực (Vigor)	4,09 ± 1,07
Sự cống hiến (Dedication)	4,15 ± 1,07
Tổng điểm UWES.17	3,90 ± 0,91

Theo Bảng 2, điểm trung bình gắn kết công việc của nhân viên y tế là 3,90 (ĐLC= 0,91), tương đương 65% tổng số điểm của thang đo. Trong đó, xét điểm số trung bình các thành phần của gắn kết công việc cho thấy điểm số thấp nhất là sự say mê (3,45 ± 1,05).

Bảng 3. Các yếu tố cá nhân liên quan đến sự gắn kết trong công việc của nhân viên y tế (n=1690)

Yếu tố	N	UWES 17	
		Trung bình ± ĐLC	P
Giới tính			
Nam	470	4,04 ± 0,96	<0,001 ^a
Nữ	1220	3,85 ± 0,89	
Độ tuổi			
<30 tuổi ⁽¹⁾	522	3,67 ± 0,88	<0,001 ^b (2)>(1)
30 - 39 tuổi ⁽¹⁾	790	3,90 ± 0,93	
40 - 49 tuổi ⁽²⁾	291	4,20 ± 0,80	
>= 50 tuổi ⁽²⁾	87	4,30 ± 0,82	
Tình trạng hôn nhân			
Độc thân ⁽¹⁾	580	3,72 ± 0,89	<0,001 ^b (3)>(1)
Đã kết hôn ⁽²⁾	1057	3,99 ± 0,91	
Ly hôn/ góa ⁽³⁾	53	4,14 ± 0,86	
Tình trạng sức khỏe			
Kém	1	3,00	<0,001 ^b
Trung bình	22	2,95 ± 1,30	
Khác	380	3,66 ± 0,96	
Tốt	1288	3,99 ± 0,87	
Trình độ			
≤ Trung học phổ thông	95	4,26 ± 0,85	<0,001 ^b
Trung cấp chuyên nghiệp, Cao đẳng	570	4,04 ± 0,91	
Đại học	814	3,78 ± 0,90	
Sau đại học	211	3,82 ± 0,85	
Vị trí công việc			
Lãnh đạo, Quản lý ¹	65	4,22 ± 0,74	<0,001 ^b (1)>(2)
Nhân viên hành chính ²	476	3,93 ± 0,96	
Điều trị/ chăm sóc trực tiếp ²	714	3,80 ± 0,87	
Điều trị/ Chăm sóc gián tiếp ¹	248	3,86 ± 0,92	
Chăm sóc sức khỏe ban đầu ¹	125	4,07 ± 0,90	
Công tác gián tiếp có trực gác ²	62	4,32 ± 0,87	
Năm kinh nghiệm			
<5 năm	553	3,72 ± 0,88	<0,001 ^b
5 - 10 năm	615	3,89 ± 0,91	
> 10 năm	522	4,11 ± 0,90	
Số đêm trực trung bình/tháng			
< 5	1125	3,93 ± 0,91	0,03 ^a
≥ 5	565	3,83 ± 0,91	
Cảm xúc nghề nghiệp			
Theo đuổi công việc đang làm là mục tiêu cả đời của tôi	42	3,57 ± 1,16	<0,001 ^b
Công việc hiện tại giúp tôi ổn định cuộc sống mặc dù tôi chưa yêu thích nó	24	2,82 ± 1,02	
Tôi không có lựa chọn nào khác	505	3,39 ± 0,84	

Tôi đang cố gắng chuyển sang nghề nghiệp khác	1119	4,17 ± 0,80	
---	------	-------------	--

^a t-test, ^b ANOVA test

Kết quả từ bảng 3 trình bày các yếu tố có ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên y tế tại bệnh viện Đại học Y Dược TPHCM. Trong đó các nhóm có điểm số gắn kết cao hơn so với các nhóm khác trong cùng yếu tố là nam giới, độ tuổi từ 40 tuổi trở lên, kinh nghiệm làm việc trên 10 năm, trình độ sau đại học, làm các công việc chăm sóc gián tiếp và lãnh đạo, quản lý. Và người đặt công việc là mục tiêu theo đuổi có mức độ gắn kết công việc cao hơn. Bên cạnh đó, nhóm bác sĩ, điều dưỡng và thư ký y khoa có điểm số trung bình gắn kết chưa cao.

IV. BÀN LUẬN

Bằng phương pháp lấy mẫu qua link khảo sát online, tỷ lệ phản hồi nghiên cứu đạt 95%, cao hơn dự đoán ban đầu là 80%. Điều này cho thấy mối quan tâm của nhân viên y tế tại bệnh viện Đại học Y Dược TPHCM về chủ đề gắn kết công việc.

Kết quả cho thấy giờ làm việc trung bình trong ca/ ngày làm việc của nhân viên y tế tại bệnh viện là 8,84 giờ. Điều này cho thấy có sự quá tải công việc, đồng thời cũng thể hiện được trách nhiệm của nhân viên y tế, họ sẽ thực hiện và kết thúc công việc trong ca làm việc và không phụ thuộc vào giờ công lao động hàng ngày.

Điểm số gắn kết công việc của nhân viên y tế đạt mức khá với điểm trung bình là 3,90, và các yếu tố liên quan đến sự gắn kết công việc là giới, tuổi, nghề nghiệp, năm kinh nghiệm, cảm xúc tích cực với công việc. Kết quả này cho thấy điểm gắn kết công việc cao hơn kết quả được tìm thấy trong nghiên cứu của Bakertzis (2023)² với điểm trung bình là 3,74. Bên cạnh đó, một số yếu tố liên quan cũng tương tự kết quả của tác giả này tìm được là tuổi tác có liên quan đến gắn kết công việc, cụ thể là tuổi càng cao thì gắn kết công việc càng cao, và nghề nghiệp cũng là yếu tố liên quan đến gắn kết công việc, tuy nhiên có sự khác biệt với nghiên cứu của Bakertzis với kết quả là bác sĩ có điểm gắn kết cao hơn điều dưỡng và nhân viên hành chính, trong nghiên cứu này lại cho kết quả ngược lại là nhân viên hành chính có điểm gắn kết cao hơn nhóm điều trị, chăm sóc trực tiếp là bác sĩ, điều dưỡng và kỹ thuật y. Kết quả sự khác biệt này có thể do đối tượng nghiên cứu và đặc điểm hệ thống y tế khác nhau giữa hai dân số. Ngoài ra, khác với Bakertzis tìm thấy là giới, trình độ không liên quan đến điểm gắn kết công việc, kết quả

ngghiên cứu này cho thấy nam giới, trình độ cao có sự gắn kết công việc cao hơn.²

Mặt khác, điểm số gắn kết công việc trong nghiên cứu thấp hơn so với nghiên cứu của Alkorashy H (2019)¹. Sự khác biệt này có thể do đối tượng khảo sát và cỡ mẫu trong nghiên cứu này rộng hơn so với nghiên cứu của Alkorashy.

Điều thú vị được tìm thấy trong nghiên cứu này là giờ làm việc trung bình, quá tải công việc (làm nhiều hơn mô tả công việc), thu nhập trung bình thì không liên quan đến sự gắn kết trong công việc của nhân viên y tế đang làm việc tại bệnh viện, và điểm trung bình về sự nỗ lực và cống hiến của họ ở mức cao (>4,0). Tuy nhiên điểm trung bình về sự say mê trong công việc lại đạt ở mức trung bình (3,45 ± 1,05). Nghiên cứu của Sanclemente-Vinue cũng cho thấy các phương thức thúc đẩy sự gắn kết công việc của nhân viên không phải là thu nhập mà là xây dựng môi trường làm việc phù hợp, cải thiện sự ổn định và công bằng trong công việc⁵.

V. KẾT LUẬN

Điểm gắn kết công việc của nhân viên y tế đang làm việc tại bệnh viện Đại học Y Dược TPHCM ở mức khá. Các yếu tố liên quan đến UWES là giới, độ tuổi, trình độ, nghề nghiệp, kinh nghiệm làm việc và cảm xúc nghề nghiệp. Cần có các hoạt động chung nhằm thúc đẩy sự say mê trong công việc, gắn kết nhân viên với đơn vị.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Alkorashy H, Alanazi M.** Personal and Job-Related Factors Influencing the Work Engagement of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study from Saudi Arabia. *Healthcare (Basel)*. 2023;11(4):572. Published 2023 Feb 15.
2. **Bakertzis E, Myloni B.** Profession as a major drive of work engagement and its effects on job performance among healthcare employees in Greece: A comparative analysis among doctors, nurses and administrative staff. *Health Serv Manage Res*. 2021;34(2):80-91
3. **Kahn, W.** Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4), 692-724
4. **Porter M, Wang J.** Personal Resources and Work Engagement: A Literature Review. *J Contin Educ Nurs*. 2022;53(3): 115-121. doi:10.3928/00220124-20220210-06
5. **Sanclemente-Vinue I, Elboi-Saso C, Iñiguez-Berrozpe T.** The voice of nurses as a means to promote job engagement. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2019;27:e3208. Published 2019 Oct 28. doi:10.1590/1518-8345.3193.3208
6. **Scaccia A.** Emergency department leaders and levels of engagement among their nursing staff. *Emerg Nurse*. 2019; 27(2):37-41. doi:10.7748/en.2019.e1894
7. **Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.** Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. 2004; 25(3), 293-315. doi:https://doi.org/10.1002/job.248
8. **Trần Thị Minh Đức.** Thích ứng thang đo sự gắn kết với công việc trên người lao động trẻ Việt Nam. *Tạp chí Tâm lý học*. 2017;8(221): 17 - 28

MỘT SỐ NHẬN XÉT VỀ CƠN ĐAU VÙNG BỤNG Ở BỆNH NHÂN ĐIỀU TRỊ TẠI KHOA LÃO BỆNH VIỆN NGŨ HÀNH SƠN - TP ĐÀ NẴNG

Mai Hữu Phước¹, Lưu Thị Thúy Nga¹, Nguyễn Tiến Hưng¹

TÓM TẮT

Mẫu n = 69 BN cao tuổi (≥ 60 tuổi) có cơn đau vùng bụng điều trị tại Khoa Lão, Bv. Ngũ Hành Sơn - TP Đà Nẵng, từ tháng 01/2021 đến tháng 12/2022. **Mục tiêu:** Khảo sát đặc điểm lâm sàng, cận lâm sàng và các mối tương quan. **Kết quả:** Tỷ lệ mắc bệnh nam 44.9%, nữ 55.1%, p < 0.01. Tiền sử bệnh dạ dày 52.2%, p < 0.01. Dùng thuốc tại nhà 39.1%, p < 0.01. BHYT 100%. Đặc điểm lâm sàng: Thời gian vào viện trước 6h 18.8%, 6-24h 42.0%, sau 24h 39.1%, p < 0.01. Tuổi TB: 72.38 ± 9.50 (nam: 73.19 ± 10.50;

nữ: 71.71 ± 8.68). Nhóm tuổi 60-69 là 52.2%; 70-79 là 27.5%; 80-89 là 13.0% và >90 là 7.2%, p < 0.01. Nhóm ngày nằm viện: 7-14 ngày 71.0%, <7 ngày 27.5% và >14 ngày 1.4%, p < 0.01. Ngày điều trị TB 8.25 ± 3.38 (nam: 8.61 ± 3.04, nữ: 7.95 ± 3.65). Số bệnh kèm: 2 bệnh 36.2%. 1-3 bệnh 76.8%, 2-4 bệnh 85.5%; p < 0.01. Đau âm ỉ 50.7%, đau từng cơn 49.3%; p < 0.01. Đau thượng vị 69.6%, đau quanh rốn 18.8%; p < 0.01. sốt 7.2%; nôn 34.8%, táo bón 10.1%, tiêu chảy 34.8%; p < 0.01. Chuyển viện 5.8%. Đặc điểm cận lâm sàng: Tăng bạch cầu 14.5%, giảm hemoglobin 42.9%, p < 0.01. ECG bất thường 69.5% (TMCT 59.4%, khác 10.1%). ECHO bất thường hệ tiêu hóa 23.2%; hệ tiết niệu 14.5%, phổi hợp 24.6%, p < 0.01. Các mối tương quan: Tương quan thuận, yếu giữa tuổi và số ngày điều trị, với r = 0.17 và p = 0.17. Tương quan thuận, yếu giữa tuổi và thời điểm vào viện, với r = 0.22 và p = 0.08. Tương quan thuận, bình thường giữa dùng thuốc điều trị tại nhà và thời

¹Bệnh viện Ngũ Hành Sơn, TP Đà Nẵng
 Chịu trách nhiệm chính: Mai Hữu Phước
 Email: mhphuc@hotmail.com
 Ngày nhận bài: 12.3.2024
 Ngày phản biện khoa học: 19.4.2024
 Ngày duyệt bài: 23.5.2024