

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Thực trạng gắn kết công việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2025

Lê Thị Khánh Quy^{1*}, Trần Thị Thu Thủy²

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng gắn kết công việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2025

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang tiến hành thu thập số liệu từ tháng 4/2025 đến tháng 5/2025 trên 400 điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa. Nghiên cứu sử dụng bộ công cụ đo lường mức độ gắn kết công việc phiên bản 9 câu hỏi đã được chuẩn hóa tại Việt Nam. Số liệu được nhập bằng Epidata 3.1 và phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0.

Kết quả: Điểm trung vị gắn kết công việc nói chung của điều dưỡng là 4,67. Thành tố sự cống hiến, sự hăng hái và sự say mê có điểm gắn kết công việc lần lượt là 5,00; 4,67 và 4,33. Có sự khác biệt về điểm gắn kết công việc giữa các nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, thu nhập trung bình hàng tháng và khoa/phòng công tác của điều dưỡng ($p < 0,05$).

Kết luận: Sự gắn kết công việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Bà Rịa ở mức trung bình cao. Nghiên cứu khuyến nghị bệnh viện cần có các giải pháp nhằm tăng cường sự gắn kết công việc của điều dưỡng thông qua các chính sách và chế độ của bệnh viện, tập trung vào khoa/phòng có điểm gắn kết công việc thấp.

Từ khoá: Thực trạng, gắn kết công việc, điều dưỡng lâm sàng, Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Tại bệnh viện, điều dưỡng là người trực tiếp thực hiện công tác phòng bệnh, theo dõi, chăm sóc sức khỏe và phục hồi chức năng cho bệnh nhân. Vì vậy, sự gắn kết công việc (GKCV) của điều dưỡng với bệnh viện đóng vai trò rất quan trọng, quyết định đến chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh và sự phát triển của bệnh viện. Theo Shaufeli và Bakker (2002), GKCV là một trạng thái tích cực, thoải mái trong công việc bao gồm 3 thành tố đặc trưng là sự hăng hái, sự cống hiến và sự say mê (1). Trong số các thang đo mức độ GKCV, Utrecht Work Engagement Scale phiên bản 9 câu hỏi (UWES-9) (2) là thang đo được nhiều nghiên cứu sử dụng trên

đối tượng điều dưỡng vì tiết kiệm thời gian và có độ tin cậy tốt. Thang đo này đã được chuẩn hóa tại Việt Nam bởi tác giả Trần Thị Thu Thủy và cộng sự (3) và được sử dụng trong một số nghiên cứu về sự GKCV trong nhóm điều dưỡng tại bệnh viện. Các nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam sử dụng thang đo UWES-9 cho thấy mức độ GKCV của điều dưỡng chủ yếu ở mức trung bình trên thang đo 0-6, trong khoảng từ 3,0 - 4,6 (3-7).

Tại Việt Nam, điều dưỡng cũng phải chịu gánh nặng công việc lớn và gặp phải nhiều vấn đề về sức khỏe tâm thần. Điều này là một trong những nguyên nhân dẫn tới xu hướng nghỉ việc của nhân viên y tế trong những năm gần đây. Theo thống kê của Bộ Y tế, có 2.874 điều dưỡng trong số 9.680 nhân viên y tế



Địa chỉ liên hệ: Lê Thị Khánh Quy

Email: khanhquybr@gmail.com

¹Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa

²Trường Đại học Y tế công cộng

Ngày nhận bài: 23/9/2025

Ngày phản biện: 21/10/2025

Ngày đăng bài: 30/10/2025

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0905SKPT25-099>

xin nghỉ việc trong khoảng thời gian từ 01/01/2021 - 30/6/2022 trên cả nước (8). Bệnh viện Đa khoa (BVĐK) Bà Rịa là bệnh viện đa khoa hạng II tuyến tỉnh với quy mô 900 giường bệnh. Công suất sử dụng giường bệnh trên 100%, thường xuyên quá tải, đặc biệt tại các khoa Cấp cứu, Hồi sức, Nội, Ngoại, Sản, Nhi. Nhu cầu khám chữa bệnh ngày càng cao làm gia tăng áp lực công việc cho nhân viên y tế nói chung và điều dưỡng tại bệnh viện nói riêng. Trong 3 năm từ 2022-2024, bệnh viện có 36 điều dưỡng nghỉ việc, chuyển công tác hoặc thay đổi nghề khác. Xuất phát từ thực tế trên, chúng tôi thực hiện nghiên cứu “*Thực trạng gắn kết công việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2025*” nhằm tìm hiểu thực trạng GKCV của điều dưỡng tại bệnh viện, từ đó có bằng chứng rõ ràng và cập nhật hơn làm cơ sở đề xuất giải pháp giúp tăng cường sự GKCV của điều dưỡng tại BVĐK Bà Rịa trong bối cảnh mới.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang.

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện tại BVĐK Bà Rịa (Thành phố Hồ Chí Minh) từ tháng 11/2024 đến tháng 8/2025, trong đó thời gian thu thập số liệu từ tháng 4/2025 đến tháng 5/2025.

Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nghiên cứu (ĐTNC) là điều dưỡng làm việc tại các khoa lâm sàng của BVĐK Bà Rịa, trực tiếp cung cấp dịch vụ khám chữa bệnh và chăm sóc bệnh nhân, có hợp đồng lao động chính thức tại bệnh viện từ 1 năm trở lên, làm việc toàn thời gian tại bệnh viện trong 1 năm trước thời điểm nghiên cứu nhằm đảm bảo ĐTNC có thời gian làm việc đủ lâu, có trải nghiệm ổn định giúp phản ánh chính xác mức độ GKCV và ĐTNC đồng ý tham gia nghiên cứu.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu: Nghiên cứu sử dụng công thức tính cỡ mẫu để ước lượng một giá trị trung bình:

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

Trong đó: $\alpha = 0,05$; $z_{1-\alpha/2} = 1,96$; $d = 0,125$; $\sigma = 1,28$ (theo nghiên cứu của Hoàng Lê Linh Ngọc (2022) (7) tại BVĐK Phố Nối, Hưng Yên). Cỡ mẫu tính được $n = 402$ người. Tổng số có 411 điều dưỡng đang làm việc tại BVĐK Bà Rịa tính đến thời điểm điều tra đáp ứng tiêu chuẩn và được mời tham gia nghiên cứu. Số phiếu điều tra hợp lệ thu được là 400 phiếu (đã trừ đi 11 phiếu điều tra bị bỏ trống hoặc thiếu nhiều thông tin), đạt tỷ lệ phản hồi 97,3%.

Biến số/chỉ số/ nội dung/chủ đề nghiên cứu

Thông tin chung của ĐTNC: Tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, thu nhập trung bình hàng tháng, khoa/phòng công tác.

Gắn kết công việc: Biến điểm GKCV chung, và 3 biến điểm của từng thành tố (sự hăng hái, sự say mê, sự cống hiến).

Tiêu chí đánh giá

Nghiên cứu sử dụng thang đo gắn kết công việc UWES-9 của tác giả Schaufeli và Bakker (2004) (2) đã được chuẩn hóa tại Việt Nam (3) để đo lường mức độ GKCV của ĐTNC thông qua ba khía cạnh bao gồm sự hăng hái, sự cống hiến và sự say mê. Tổng cộng có 9 câu hỏi và sử dụng thang 7 điểm Likert để đo lường (0 = không bao giờ; 6 = luôn luôn). Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo UWES-9 là 0,95. Hệ số Cronbach's Alpha của ba thành tố mức độ hăng hái, mức độ cống hiến và mức độ say mê lần lượt là 0,9; 0,9 và 0,85.

Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu: Số liệu được thu thập thông qua bộ câu hỏi phát vấn. Nghiên cứu viên đến từng khoa/phòng của bệnh viện để giới thiệu và gửi bộ câu hỏi đến điều dưỡng trong các buổi họp giao ban hàng tuần để họ hoàn thành. Thời gian điền phiếu trong khoảng 10-15 phút. Đối với các điều dưỡng không tiếp cận được trong buổi làm việc (do trong ca trực hoặc nghỉ phép), nghiên cứu viên gửi lại các phiếu điều tra cho điều dưỡng trưởng khoa và quay lại sau 1 tuần để thu thập các phiếu đã hoàn thành. Các phiếu điều tra được kiểm tra chất lượng sau khi hoàn thành.

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu thu được từ

các phiếu điều tra được làm sạch, sau đó nhập vào phần mềm Epidata 3.1 và phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0. Các biến số về đặc điểm chung của ĐTNC được mô tả bằng tần số và tỷ lệ phần trăm. Các biến số về GKCVC trong nghiên cứu đều có phân phối không chuẩn (kết quả kiểm định Shapiro-Wilk và Kolmogorov-Smirnov với $p < 0,05$) nên sử dụng giá trị trung vị, khoảng tứ phân vị IQR để mô tả dữ liệu. Sử dụng kiểm định Kruskal-Wallis để so sánh điểm GKCVC của điều dưỡng giữa các khoa/phòng.

Đạo đức trong nghiên cứu: Nghiên cứu đã được Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học – Trường Đại học Y tế công cộng phê duyệt triển khai tại quyết định số 129/2025/YTCC-HD3 ngày 18/04/2025. Các ĐTNC đồng ý tham gia nghiên cứu đã ký vào Bản chấp thuận tham gia nghiên cứu trước khi tiến hành thu thập thông tin.

KẾT QUẢ

Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Tổng số có 400 điều dưỡng tham gia hoàn thành khảo sát. Phần lớn điều dưỡng là nữ giới (89,3%), ở

độ tuổi 31-49 (78,5%) và đã kết hôn (89,8%). Nhóm điều dưỡng có trình độ học vấn trung cấp, cao đẳng (61,7%) chiếm tỷ lệ cao hơn nhóm có trình độ đại học và sau đại học (38,3%). Có 50,5% điều dưỡng có thu nhập trung bình hàng tháng từ 10 triệu đồng/tháng trở lên. Các điều dưỡng tham gia nghiên cứu chiếm tỷ lệ cao nhất ở khoa Ngoại (26,5%), tiếp theo là khoa Nội (23,5%), phòng khám (13,8%), khoa Sản (11,7%), khoa Cấp cứu (11,5%), khoa Hồi sức cấp cứu (7,5%) và Khu dịch vụ (5,5%).

Thực trạng gắn kết công việc của điều dưỡng lâm sàng tại BVĐK Bà Rịa

Mức độ gắn kết với công việc của điều dưỡng được đo lường bằng thang đo mức độ gắn kết với công việc UWES-9 gồm 09 câu hỏi với thang điểm từ 0-6 (Bảng 1). Trong số 9 tiêu chí của thang đo UWES, có 8/9 tiêu chí có điểm trung vị là 5,00, chỉ có một tiêu chí “Tôi quá tập trung vào công việc mà quên đi những cái khác” có giá trị trung vị là 4,00.

Mức độ GKCVC chung của điều dưỡng trong nghiên cứu là 4,67. Nếu xét theo từng khía cạnh GKCVC, khía cạnh sự cống hiến có điểm gắn kết (5,00) cao hơn so với hai khía cạnh còn lại là sự hăng hái (4,67) và sự say mê (4,33).

Bảng 1. Mức độ gắn kết công việc của điều dưỡng

Tiêu chí	Trung vị	Khoảng tứ phân vị (IQR)		
		Q1	Q2	Q3
Sự hăng hái	4,67	4,00	4,67	5,00
Khi làm việc, tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng	5,00	4,00	5,00	5,00
Khi làm việc, tôi cảm thấy mạnh mẽ và hoạt bát	5,00	4,00	5,00	5,00
Khi thức dậy vào buổi sáng, tôi cảm thấy muốn đi làm	5,00	4,00	5,00	5,00
Sự cống hiến	5,00	4,00	5,00	5,00
Tôi say mê công việc của mình	5,00	4,00	5,00	5,00
Công việc tạo cảm hứng cho tôi	5,00	4,00	5,00	5,00
Tôi tự hào về công việc mình đang làm	5,00	4,00	5,00	5,00
Sự say mê	4,33	4,00	4,33	5,00
Tôi cảm thấy hạnh phúc khi tôi tập trung cao độ vào công việc	5,00	4,00	5,00	5,00
Tôi quá nhập tâm vào công việc	5,00	4,00	5,00	5,00
Tôi quá tập trung vào công việc mà quên đi những cái khác	4,00	4,00	4,00	5,00
Sự gắn kết công việc	4,67	4,11	4,67	5,11

Kết quả bảng 2 cho thấy các điều dưỡng lớn tuổi hơn có xu hướng có điểm GKCV cao hơn các điều dưỡng ít tuổi hơn. Các điều dưỡng đã kết hôn có GKCV cao hơn so với các điều dưỡng chưa kết hôn hoặc ly dị/ly thân/góa. Những điều dưỡng có thu nhập từ 10 triệu

đồng/tháng trở lên có điểm GKCV cao hơn những người khác. Điều dưỡng làm việc tại khoa Hồi sức cấp cứu có điểm GKCV thấp hơn so với các khoa khác. Điểm GKCV của điều dưỡng không có sự khác biệt giữa các nhóm giới tính hay trình độ học vấn.

Bảng 2. Điểm gắn kết công việc phân theo một số yếu tố cá nhân của điều dưỡng

Yếu tố	n (%)	Điểm gắn kết công việc			
		Gắn kết công việc chung	Sự hăng hái	Sự cống hiến	Sự say mê
Tuổi					
≤ 30 tuổi*	69 (17,3)	4,55	4,67	4,67	4,00
31 – 49 tuổi	314 (78,5)	4,67 ^a	5,00	5,00 ^a	4,67 ^b
≥ 50 tuổi	17 (4,2)	5,00	5,00	5,00 ^a	5,00 ^b
Giới tính					
Nam*	43 (10,7)	4,67	5,00	5,00	4,67
Nữ	357 (89,3)	4,67	4,67	5,00	4,33
Tình trạng hôn nhân					
Độc thân, Ly thân/ly dị/góa*	41 (10,2)	4,33	4,33	4,67	4,00
Đã kết hôn	359 (89,8)	4,67 ^b	4,67	5,00	4,67 ^b
Trình độ học vấn					
Cao đẳng, trung cấp*	247 (61,7)	4,67	5,00	5,00	4,33
Đại học, sau đại học	153 (38,3)	4,55	4,67	5,00	4,33
Thu nhập trung bình tháng					
< 10 triệu đồng*	198 (49,5)	4,55	4,67	4,67	4,33
≥ 10 triệu đồng	202 (50,5)	4,78 ^b	5,00 ^b	5,00 ^b	5,00 ^b
Khoa/phòng công tác					
Hồi sức cấp cứu*	30 (7,5)	4,00	4,00	4,00	4,00
Cấp cứu	46 (11,5)	4,55	4,67 ^a	4,67	4,33
Nội	94 (23,5)	4,55	4,67 ^b	4,67	4,00
Ngoại	106 (26,5)	4,78 ^a	5,00 ^b	5,00 ^b	4,67
Sản	47 (11,7)	4,67 ^a	4,67 ^a	5,00 ^a	4,33
Phòng khám	55 (13,8)	5,11 ^b	5,00 ^b	5,00 ^a	5,00
Khu dịch vụ	22 (5,5)	5,00 ^b	5,00 ^b	5,17 ^b	5,00 ^b

*Nhóm so sánh

^a: $p < 0,05$

^b: $p < 0,01$

BÀN LUẬN

Nghiên cứu có sự tham gia của 400 điều dưỡng lâm sàng đến từ đa dạng các khoa/phòng của bệnh viện, không tập trung vào riêng một nhóm điều dưỡng chuyên khoa cụ thể nào. Kết quả đo lường điểm trung vị mức độ GKCVC của điều dưỡng theo thang đo UWES-9 là 4,67. Điểm GKCVC của điều dưỡng trong nghiên cứu của chúng tôi khá tương đồng với kết quả nghiên cứu của một số tác giả khác trên thế giới sử dụng thang đo UWES-9 như Manal F Alharbi và Reham Z Alrwaitey năm 2023 (4,54; ĐLC=0,95) (5) và Karol Czernecki và cộng sự năm 2025 (4,26; ĐLC=1,09) (9). Một số nghiên cứu của các tác giả khác lại cho kết quả thấp hơn so với nghiên cứu này như nghiên cứu của Yuchun Yang và cộng sự (2023) với 3,1 (ĐLC=1,18) (10) và Khulud A. Al-Ahmari và cộng sự (2024) với 3,97 (ĐLC=1,38) (4). Có thể thấy các nghiên cứu về sự GKCVC trong nhóm đối tượng điều dưỡng tại bệnh viện đều cho điểm số GKCVC đa dạng ở nhiều mức độ khác nhau. Lý giải cho điều này có thể do sự khác biệt về địa lý, văn hóa mỗi quốc gia, bối cảnh tại thời điểm nghiên cứu. Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng cho thấy sự GKCVC của điều dưỡng chịu tác động lớn bởi các yếu tố liên quan đến điều kiện làm việc và đặc điểm của cơ sở y tế. Nếu xét đến các khía cạnh của sự GKCVC, có thể thấy điểm GKCVC của điều dưỡng ở khía cạnh sự cống hiến có xu hướng cao hơn so với khía cạnh sự hăng hái và sự say mê. Do đó, bệnh viện cần có các giải pháp để điều dưỡng nâng cao tinh yêu công việc đang làm, tạo điều kiện cho điều dưỡng linh hoạt phát huy năng lực của bản thân, giúp tăng sự say mê và hăng hái của họ đối với công việc.

So sánh với kết quả một số nghiên cứu khác tại Việt Nam trên đối tượng điều dưỡng cho thấy kết quả nghiên cứu của chúng tôi cao hơn so với nghiên cứu của tác giả Trần Thị Thu Thủy và cộng sự (2020) với điểm GKCVC là 4,29 (ĐLC=1,23) (3) hay nghiên cứu của Hoàng Lê Linh Ngọc (2022) thực hiện tại một BVĐK tuyến huyện ở Hưng Yên với điểm GKCVC là 3,98 (ĐLC=1,28) (7). Nghiên cứu của Trương Thị Bảo Ngọc (2019) thực hiện tại một BVĐK tuyến trung ương tại Hà Nội lại

cho thấy điểm trung vị mức độ GKCVC của điều dưỡng ở mức 4,89 (11), cao hơn so với nghiên cứu này. Nếu xét riêng từng khía cạnh của sự GKCVC, nghiên cứu của chúng tôi và các nghiên cứu trên đều cho kết quả điểm GKCVC cao nhất ở khía cạnh sự cống hiến. Các nghiên cứu này được thực hiện trên nhóm đối tượng là điều dưỡng chung tại các BVĐK, sự khác nhau về điểm GKCVC có thể do các khác biệt về vị trí địa lý của địa điểm nghiên cứu, sự khác biệt giữa các bệnh viện tuyến tỉnh và tuyến trung ương cũng như môi trường và văn hóa làm việc khác nhau giữa các bệnh viện.

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra sự khác biệt về điểm GKCVC giữa các nhóm tuổi. Mức độ GKCVC nói chung và theo 3 khía cạnh có xu hướng cao nhất ở nhóm điều dưỡng từ 50 tuổi trở lên, tiếp theo là nhóm 31-49 tuổi và thấp nhất là nhóm từ 30 tuổi trở xuống. Theo tác giả Huber và Schubert (2019), các điều dưỡng trẻ tuổi mong muốn sự cân bằng giữa cuộc sống riêng tư và công việc chuyên môn, cơ hội và triển vọng nghề nghiệp tốt hơn và môi trường làm việc thoải mái hơn so với các điều dưỡng lớn tuổi (12). Khi lớn tuổi hơn, các điều dưỡng trở nên trưởng thành hơn và nhận thức được nhiệm vụ và trách nhiệm của mình, và do đó họ có xu hướng cam kết cao hơn với công việc (13).

Trong nghiên cứu này, nhóm điều dưỡng đã kết hôn có điểm GKCVC cao hơn so với nhóm độc thân/ly thân/ly dị/góa. Nghiên cứu của Zhang M (2021) (14), Saiga E (2021) (15) và Khulud A. Al-Ahmari (2024) (4) cũng cho kết quả tương tự với nghiên cứu của chúng tôi. Ngoài ra, điều dưỡng đã kết hôn có sự ổn định trong hôn nhân sẽ đầu tư nhiều thời gian và kinh nghiệm vào công việc, làm tăng sự cống hiến của họ cho công việc (16).

Kết quả nghiên cứu cho thấy những điều dưỡng có mức thu nhập từ 10 triệu đồng/tháng trở lên có điểm gắn kết công việc cao hơn đáng kể so với những người có thu nhập dưới 10 triệu đồng/tháng. Nghiên cứu của González-Gancedo và cộng sự (17) đã báo cáo rằng điều dưỡng sẽ cảm thấy say mê công việc hơn khi họ tin rằng những nỗ lực của họ được ghi nhận với mức lương và thu nhập xứng đáng. Nghiên cứu của Wang và Yuan

(18) cũng cho thấy rằng điều dưỡng có thu nhập thấp sẽ có khả năng tìm kiếm các cơ hội việc làm khác, làm tăng tỷ lệ nghỉ việc.

Trong nghiên cứu này, điểm GKCV của điều dưỡng thấp nhất tại khoa Hồi sức cấp cứu so với các khoa khác, thấp ở cả 3 khía cạnh. Điều dưỡng làm việc tại khoa Hồi sức cấp cứu dễ bị ảnh hưởng bởi các sự kiện căng thẳng hơn so với điều dưỡng làm việc tại các khoa khác (19) do tần suất tương tác với bệnh nhân mắc các bệnh lý đe dọa tính mạng nhiều hơn, áp lực công việc cao và môi trường làm việc căng thẳng hơn. Sự căng thẳng và áp lực này làm giảm sự gắn kết của điều dưỡng trong công việc (20). Thực tế kết quả nghiên cứu cho thấy mỗi khoa/phòng cần có các giải pháp tăng cường gắn kết công việc đặc thù phù hợp với tính chất công việc của từng khoa, tập trung vào các khoa/phòng cần sự hỗ trợ.

Hạn chế của nghiên cứu: Nghiên cứu của chúng tôi vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Nghiên cứu chỉ được thực hiện tại một bệnh viện nên kết quả nghiên cứu chỉ phù hợp với các bệnh viện có đặc điểm tương tự. Phương pháp khảo sát phát vấn tự điền có thể dẫn đến sai số do điều dưỡng chưa hiểu đúng mục đích câu hỏi do sự hiểu biết khác nhau. Một hạn chế khác là ĐTNCC có thể đưa ra đánh giá tích cực hơn so với thực tế bệnh viện thay vì báo cáo chính xác do tác động của nhóm và nghiên cứu viên là cán bộ quản lý của bệnh viện, tuy nhiên nhóm nghiên cứu đã cố gắng giảm thiểu sai lệch bằng cách bảo đảm tính ẩn danh, tự nguyện và bảo mật thông tin của ĐTNCC.

KẾT LUẬN

Mức độ GKCV của điều dưỡng lâm sàng tại BVĐK Bà Rịa đạt ở mức trung bình cao (4,67), khía cạnh sự cống hiến có điểm cao hơn so với hai thành tố sự hăng hái và sự say mê. Nghiên cứu tìm thấy sự khác biệt về điểm GKCV giữa các nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, thu nhập trung bình hàng tháng và khoa/phòng công tác của điều dưỡng. Từ thực tế kết quả nghiên cứu cho thấy bệnh viện cần có thêm các giải pháp nhằm tăng cường sự GKCV của điều dưỡng, tập trung vào khoa/phòng có điểm gắn kết công việc

thấp (Hồi sức cấp cứu) như cải thiện chính sách về tiền lương, thưởng, phụ cấp phù hợp với từng khoa/phòng, rà soát lại khối lượng công việc và nhân sự giữa các khoa/phòng để có các điều chỉnh phù hợp và đưa ra các giải pháp giúp tăng sự hăng hái và sự say mê của điều dưỡng trong công việc.

Lời cảm ơn: Nhóm tác giả xin cảm ơn Ban lãnh đạo BVĐK Bà Rịa đã tạo điều kiện cho nhóm thực hiện nghiên cứu này cũng như các điều dưỡng của bệnh viện đã đồng ý tham gia nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, Bakker AB. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1):71-92.
2. Schaufeli W, Bakker A. UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht2004.
3. Tran TTT, Watanabe K, Imamura K, Nguyen HT, Sasaki N, Kuribayashi K, et al. Reliability and validity of the Vietnamese version of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of occupational health*. 2020;62(1):e12157.
4. Al-Ahmari KA, Kattan WM. Cultivating Work Engagement and its Related Factors in Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study. 2024;18.
5. Alharbi MF, Alrwaitey RZ. Work engagement status of registered nurses in pediatric units in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *PloS one*. 2023;18(3):e0283213.
6. Munn LT, O'Connell N, Huffman C, McDonald S, Gibbs M, Miller C, et al. Job-Related Factors Associated with Burnout and Work Engagement in Emergency Nurses: Evidence to Inform Systems-Focused Interventions. *Journal of Emergency Nursing*. 2025;51(2):249-60.
7. Hoàng Lê Linh Ngọc. Gắn kết công việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa Phó Núi, Hưng Yên năm 2022. Luận văn Thạc sỹ Y tế công cộng. Trường Đại học Y tế công cộng; 2022.
8. Công thông tin Bộ Y tế. 18 tháng có 9.680 nhân viên y tế xin thôi việc, bỏ việc: Bộ Y tế chỉ ra 4 nguyên nhân chính 2022 [Available from: https://moh.gov.vn/tin-tong-hop/-/asset_publisher/k206Q9qkZOqn/content/18-thang-co-9-680-nhan-vien-y-te-xin-toi-viec-bo-viec-bo-y-te-chi-ra-4-nguyen-nhan-chinh.

9. Czernecki K, Graczyk M, Nowicki G, Ślusarska B. Work engagement of nurses in palliative care — a validation study of the UWES scale-9 and selected socio-demographic and professional determinants. *Palliative Medicine in Practice*. 2024;0(0).
10. Yang Y, Hatanaka K, Takahashi K, Shimizu Y. Working Conditions Among Chinese Nurses Employed in Japan: A Cross-Sectional Survey-Based Study. *SAGE open nursing*. 2023;9:23779608231169382.
11. Trương Thị Bảo Ngọc, Trần Thị Thu Thủy, Nguyễn Thị Nga, Nguyễn Thúy Quỳnh, Nguyễn Thanh Hương. Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với công việc của điều dưỡng viên tại bệnh viện Bạch Mai, năm 2019. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu sức khỏe và Phát triển*. 2019;3(3).
12. Huber P, Schubert HJ. Attitudes about work engagement of different generations-A cross-sectional study with nurses and supervisors. *Journal of nursing management*. 2019;27(7):1341-50.
13. 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, Switzerland)*. 2023;11(4).
14. Zhang M, Zhang P, Liu Y, Wang H, Hu K, Du M. Influence of perceived stress and workload on work engagement in frontline nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*. 2021;30.
15. Saiga E, Yoshioka S. Factors Influencing the Happiness of Japanese Nurses: Association with Work Engagement and Workaholism. *Kawasaki Journal of Medical Welfare*. 2021;26(2):81-93.
16. Simpson MR. Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western journal of nursing research*. 2009;31(1):44-65.
17. González-Gancedo J, Fernández-Martínez E, Rodríguez-Borrego MA. Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study. *J Clin Nurs*. 2019;28(7-8):1273-88.
18. Wang Y, Yuan H. What is behind high turnover: a questionnaire survey of hospital nursing care workers in Shanghai, China. *BMC Health Services Research*. 2018;18(1):485.
19. Salimi S, Pakpour V, Rahmani A, Wilson M, Feizollahzadeh H. Compassion Satisfaction, Burnout, and Secondary Traumatic Stress Among Critical Care Nurses in Iran. *Journal of transcultural nursing : official journal of the Transcultural Nursing Society*. 2020;31(1):59-66.
20. Elnagar M. Work Engagement of staff nurses and its Relation to Psychological Work Stress. 2019;8:72-84.

The current status of work engagement among clinical nurses at Ba Ria Hospital, Ho Chi Minh City, 2025

Le Thi Khanh Quy¹, Tran Thi Thu Thuy²

¹*Ba Ria Hospital*

²*Hanoi University of Public Health*

ABSTRACT

Objective: To describe the current status of work engagement among clinical nurses at Ba Ria Hospital, Ho Chi Minh City, in 2025. **Methods:** A cross-sectional study was conducted to collect data from April to May 2025 among 400 nurses at Ba Ria Hospital. The study used the Vietnamese version of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale. Data were entered using Epidata 3.1 and analyzed with SPSS version 20.0. **Findings:** The study showed that nurses' overall work engagement score was 4.67. The component scores for dedication, vigor, and absorption were 5.00, 4.67, and 4.33, respectively. There were significant differences in work engagement scores across age groups, marital status, average monthly income, and work departments. **Conclusions:** The work engagement level of nurses at Ba Ria Hospital is at a medium-high level. The study recommends that the hospital implement strategies to enhance the work engagement of nurses through hospital policies and benefits, with a focus on departments with lower work engagement scores.

Keywords: *Current status, work engagement, clinical nurses, Ba Ria Hospital.*