

## BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

# Một số yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết công việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2025

Trần Thị Thu Thủy<sup>1\*</sup>, Trần Thị Vân Anh<sup>2</sup>, Lê Thị Khánh Quy<sup>3</sup>

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến sự 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 kết hợp định lượng và định tính được tiến hành tại Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa, thời gian thu thập số liệu từ tháng 4/2025 đến tháng 5/2025. Nghiên cứu định lượng sử dụng thang đo gắn kết công việc UWES-9 trên 400 điều dưỡng. Hồi quy đa biến logistics được thực hiện để tìm hiểu mối liên quan giữa GKCV và một số yếu tố cá nhân. Nghiên cứu định tính gồm 04 phỏng vấn sâu với đại diện lãnh đạo và một số phòng/ban, và 03 thảo luận nhóm với 6 điều dưỡng trưởng và 12 điều dưỡng viên nhằm tìm hiểu một số yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc.

**Kết quả:** Khoa/phòng công tác được tìm thấy là yếu tố liên quan đến sự gắn kết công việc của điều dưỡng ( $p < 0,05$ ). Khoa Dịch vụ có mức GKCV cao hơn các khoa/phòng khác. Khối lượng và áp lực công việc cao ảnh hưởng tiêu cực đến gắn kết công việc của điều dưỡng. Mối quan hệ tốt với đồng nghiệp/cấp trên, và chính sách quản lý của bệnh viện có ảnh hưởng tích cực đến gắn kết công việc của điều dưỡng.

**Kết luận:** Nghiên cứu khuyến nghị bệnh viện cần đánh giá lại thực trạng nhân lực và khối lượng công việc của điều dưỡng để có sự điều chỉnh phù hợp; cải thiện chế độ lương, thưởng và phúc lợi theo đặc thù từng khoa/phòng; xây dựng môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ lẫn nhau và phát huy vai trò của đội ngũ điều dưỡng.

**Từ khóa:** yếu tố ảnh hưởng, gắn kết công việc, điều dưỡng lâm sàng, Bệnh viện đa khoa Bà Rịa, UWES-9.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Điều dưỡng là nhóm nhân viên y tế (NVYT) chiếm tỷ lệ lớn trong hệ thống bệnh viện và trực tiếp tham gia vào hoạt động chăm sóc, theo dõi và hỗ trợ người bệnh. Sự gắn kết công việc (GKCV) của điều dưỡng đóng vai trò quan trọng, quyết định chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh và sự phát triển của bệnh viện. Theo Shaufeli và Bakker (2004), 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).

Điều dưỡng có mức độ GKCV cao sẽ có sự hài lòng cao trong công việc, từ đó hiệu suất làm việc tốt hơn và góp phần nâng cao sự hài lòng của người bệnh cũng như uy tín của cơ sở y tế (2). Trên thế giới và tại Việt Nam đã có nhiều nghiên cứu được thực hiện nhằm tìm hiểu về mức độ gắn kết và các yếu tố ảnh hưởng đến GKCV trong nhóm điều dưỡng tại bệnh viện. Kết quả các nghiên cứu này đã chỉ ra rằng GKCV bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như tuổi (3-5), giới tính (6, 7), thâm niên làm việc (3, 4), loại hợp đồng làm việc (7, 8), khoa/phòng công tác (3, 5), vị trí công việc



\*Tác giả liên hệ: Trần Thị Thu Thủy

Email: [tttt@huph.edu.vn](mailto:tttt@huph.edu.vn)

<sup>1</sup>Trường Đại học Y tế công cộng

<sup>2</sup>Trường Đại học Bắc Carolina tại Chapel Hill

<sup>3</sup>Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa

Ngày nhận bài: 10/01/2026

Ngày phản biện: 24/02/2026

Ngày đăng bài: 26/04/2026

Mã DOI: [https://doi.org/10.38148/JHDS.0905SKPT26-003\\_V](https://doi.org/10.38148/JHDS.0905SKPT26-003_V)

(8, 9), chính sách quản lý (10, 11), sự hỗ trợ đồng nghiệp/cấp trên (12).

Bệnh viện Đa khoa (BVĐK) Bà Rịa là bệnh viện đa khoa hạng II tuyến tỉnh với công suất sử dụng giường bệnh trên 100%. Nhu cầu khám chữa bệnh ngày càng cao làm gia tăng áp lực công việc cho NVYT 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. Kết quả khảo sát thực trạng GKCVC của điều dưỡng tại bệnh viện năm 2025 cho thấy điểm trung vị GKCVC chung của điều dưỡng trong nghiên cứu ở mức trung bình là 4,67 (13). Thực tế cho thấy số lượng nghiên cứu tại Việt Nam tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến sự GKCVC của điều dưỡng lâm sàng còn khá hạn chế. Bên cạnh đó, tại BVĐK Bà Rịa chưa có nghiên cứu nào đi sâu vào việc tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến sự GKCVC của đội ngũ điều dưỡng. Xuất phát từ thực tế trên, nghiên cứu “*Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Đa khoa Bà Rịa, Thành phố Hồ Chí Minh năm 2025*” phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến GKCVC của điều dưỡng tại BVĐK Bà Rịa, từ đó đưa ra các giải pháp tăng cường sự GKCVC của điều dưỡng tại bệnh viện.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu kết hợp định lượng và định tính. Nghiên cứu định lượng là nghiên cứu cắt ngang được thực hiện trước để tìm hiểu thực trạng GKCVC. Nghiên cứu định tính là nghiên cứu hiện tượng được thực hiện sau nhằm tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến GKCVC.

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

## Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu (ĐTNC) định lượng là điều dưỡng làm việc tại các khoa lâm sàng của BVĐK Bà Rịa. Điều dưỡng được lựa chọn khi trực tiếp tham gia khám, chữa và chăm sóc người bệnh, có hợp đồng lao động chính thức và làm việc toàn thời gian tại bệnh viện từ 1 năm trở lên (trừ các trường hợp đang nghỉ dài hạn) nhằm đảm bảo ĐTNC có thời gian làm việc đủ lâu, có trải nghiệm ổn định giúp phản ánh chính xác mức độ GKCVC và ĐTNC đồng ý tham gia nghiên cứu.

Đối tượng của nghiên cứu định tính bao gồm lãnh đạo bệnh viện, lãnh đạo phòng tổ chức, đại diện công đoàn, lãnh đạo phòng điều dưỡng tham gia phỏng vấn sâu (PVS) và một số điều dưỡng trưởng khoa và điều dưỡng viên tại các khoa tham gia thảo luận nhóm (TLN).

## Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Cỡ mẫu định lượng được tính dựa trên công thức:

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

Trong đó:  $\alpha = 0,05$ ;  $z_{1-\alpha/2} = 1,96$ ;  $d = 0,1$ ;  $\sigma = 0,91$  (theo Nguyễn Thị Hồng Minh và cộng sự, 2024 (14)). Cỡ mẫu tối thiểu là 319 người, dự phòng thêm 15%, cỡ mẫu làm tròn là 376 người. Nghiên cứu chọn mẫu toàn bộ 411 điều dưỡng đang công tác tại bệnh viện đủ tiêu chuẩn tham gia nghiên cứu, thu được 400 phiếu hợp lệ (đạt 97,3%).

Đối tượng tham gia nghiên cứu định tính được lựa chọn theo chủ đích. Đại diện lãnh đạo bệnh viện, phòng Tổ chức, phòng Công đoàn, phòng Điều dưỡng được mời tham gia các cuộc PVS. 6 điều dưỡng trưởng khoa được mời tham gia TLN. Dựa trên điểm GKCVC sau khảo sát định lượng và đặc điểm nhân khẩu học, 6 điều dưỡng viên có đặc điểm của nhóm GKCVC cao và 6 điều dưỡng

viên có đặc điểm của nhóm GKCV thấp được mời tham gia TLN. Nghiên cứu đã tiến hành 04 cuộc PVS với các bên liên quan và 03 cuộc TLN (6 người/cuộc) với các điều dưỡng viên và điều dưỡng trưởng khoa đa dạng về tuổi, giới, thâm niên công tác.

### **Biến số nghiên cứu**

**Thông tin chung:** Tuổi, giới tính, loại hợp đồng lao động, thâm niên công tác, vị trí làm việc, khoa/phòng công tác.

**Gắn kết công việc:** Biến điểm GKCV chung được đo lường bằng thang đo UWES-9 của tác giả Schaufeli và Bakker (2004) (1) đã được chuẩn hóa tại Việt Nam (15). Tổng cộng có 9 câu hỏi Likert 7 điểm (từ 0 = không bao giờ đến 6 = luôn luôn). Điểm GKCV bằng trung bình của 9 câu thành phần (dao động từ 0 đến 6), điểm càng cao thể hiện mức độ GKCV càng cao. Điểm GKCV của điều dưỡng được phân thành hai nhóm mức độ dựa trên giá trị trung vị là 4,67, bao gồm nhóm GKCV thấp (điểm GKCV < 4,67) và nhóm GKCV cao (điểm GKCV ≥ 4,67). Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo UWES-9 trong nghiên cứu này là 0,95.

**Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu:** Số liệu định lượng được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền, phát cho điều dưỡng tại các khoa/phòng trong buổi giao ban điều dưỡng hàng tuần; thời gian hoàn thành khoảng 15 phút. Với các điều dưỡng không tham dự giao ban, phiếu được gửi qua điều dưỡng trưởng khoa và thu lại sau một tuần. Số liệu định tính được thu thập thông qua PVS và TLN; nghiên cứu viên liên hệ trước với đối tượng nghiên cứu để thống nhất thời gian, địa điểm. Các cuộc PVS/TLN kéo dài 30–45 phút, được ghi chép và ghi âm khi có sự đồng ý.

**Xử lý và phân tích số liệu:** Các phiếu điều tra được làm sạch, nhập bằng Epidata 3.1 và phân tích trên SPSS 20.0. Đặc điểm chung của ĐTNC được mô tả bằng tần số và tỷ lệ.

Nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy logistic đa biến để phân tích mối liên quan giữa mức độ GKCV và một số yếu tố cá nhân của điều dưỡng. Dữ liệu định tính từ PVS và TLN được diễn giải, mã hóa và phân tích theo chủ đề; các trích dẫn phù hợp được sử dụng minh họa cho kết quả nghiên cứu.

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

## **KẾT QUẢ**

### **Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu**

Trong 400 điều dưỡng tham gia nghiên cứu, đa số là nữ (89,3%), ở độ tuổi 31-49 (78,5%). 47,3% điều dưỡng có thâm niên công tác trên 10 năm. Hầu hết điều dưỡng có hợp đồng lao động không xác định thời hạn (92,2%). Đa số điều dưỡng làm việc ở các khoa Ngoại – Sản (38,2%), tiếp theo là khối Nội (23,5%), khối Dịch vụ (19,3%), Hồi sức cấp cứu – Cấp cứu (19,0%).

### **Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với công việc của điều dưỡng**

#### **Đặc điểm cá nhân của điều dưỡng**

Kết quả phân tích hồi quy logistic đa biến cho thấy khoa/phòng công tác là yếu tố duy nhất có mối liên quan có ý nghĩa thống kê đến GKCV của điều dưỡng. So với điều dưỡng làm việc tại khoa Dịch vụ, điều dưỡng làm việc tại các khoa Hồi sức cấp cứu - Cấp cứu, Nội và Ngoại - Sản đều có khả năng GKCV thấp hơn ( $p < 0,05$ ). Không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa sự GKCV của các nhóm ĐTNC khác nhau về tuổi, giới, thâm niên công tác, loại hợp đồng và vị trí công tác.

**Bảng 1. Mối liên quan giữa sự gắn kết với công việc với một số yếu tố cá nhân và công việc của điều dưỡng**

Yếu tố	Tần số (%)	GKCV thấp n (%)	OR hiệu chỉnh (KTC 95%)	Giá trị p
<b>Tuổi</b>				
> 30 tuổi*	331 (82,8)	147 (44,4)	1	-
≤ 30 tuổi	69 (17,2)	38 (55,1)	1,165 (0,629 – 2,159)	0,627
<b>Giới</b>				
Nữ*	357 (89,3)	165 (46,2)	1	-
Nam	43 (10,7)	20 (46,5)	0,843 (0,422 – 1,685)	0,629
<b>Thâm niên công tác</b>				
> 10 năm*	189 (47,2)	76 (40,2)	1	-
≤ 10 năm	211 (52,8)	109 (51,7)	1,563 (0,972 – 2,516)	0,066
<b>Loại hợp đồng lao động</b>				
Không có thời hạn*	369 (92,2)	174 (47,2)	1	-
Có thời hạn	31 (7,8)	11 (35,5)	0,597 (0,265 – 1,345)	0,213
<b>Vị trí công tác</b>				
Nhân viên*	388 (97,0)	180 (46,4)	1	-
Quản lý	12 (3,0)	5 (41,7)	1,028 (0,299 – 3,538)	0,965
<b>Khoa/phòng công tác</b>				
Dịch vụ*	77 (19,3)	18 (23,4)	1	-
Hồi sức cấp cứu – Cấp cứu	76 (19,0)	48 (63,2)	5,823 (2,827 – 11,994)	<0,001
Nội	94 (23,5)	57 (60,6)	4,827 (2,453 – 9,500)	<0,001
Ngoại – Sản	153 (38,2)	62 (40,5)	2,283 (1,211 – 4,302)	0,011

\*Nhóm tham chiếu

### Khối lượng, áp lực công việc

Kết quả định tính cho thấy khối lượng và áp lực công việc là một trong những yếu tố có ảnh hưởng tiêu cực đến sự GKCV của điều dưỡng. Phần lớn các ý kiến đều cho rằng tình trạng thiếu hụt nhân lực điều dưỡng đã gây áp lực và làm giảm động lực gắn bó của điều dưỡng với nghề:

“Trong công việc nhiều khi cũng có những lúc áp lực, gần như ngày nào cũng vậy, nhiều khi cũng nản, muốn bỏ việc” (TLN3\_NV).

Việc trực đêm cũng là yếu tố làm tăng áp lực và giảm sự GKCV, đặc biệt đối với điều dưỡng nữ:

“Việc phải trực đêm cũng là một rào cản cho các điều dưỡng nữ, khiến cho họ cảm thấy áp lực, ít gắn bó với công việc hơn” (PVS\_CBQL1)

Từ thực tế đó, nhiều điều dưỡng bày tỏ mong muốn bệnh viện tuyển thêm điều dưỡng nhằm chia sẻ công việc, từ đó giảm áp lực và cải thiện mức độ GKCV:

“Chúng em mong bệnh viện tuyển thêm điều dưỡng để chia sẻ bớt công việc tại vì hiện tại khối lượng công việc rất là nhiều nên là các anh chị em cũng vất vả” (TLN3\_NV).

### Mối quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên

Mối quan hệ giữa các điều dưỡng với đồng nghiệp và cấp trên có ảnh hưởng tích cực và giúp tăng GKCVC của điều dưỡng tại nơi làm việc. Một số kết quả định tính cung cấp bằng chứng rằng đa số các điều dưỡng cho biết rằng việc quan tâm, hỗ trợ từ cấp trên giúp họ hăng hái, gắn kết với công việc của mình hơn:

*“Lãnh đạo rất quan tâm, động viên các anh chị em điều dưỡng làm việc, thi thoảng cũng có các buổi chia sẻ kinh nghiệm giúp mọi người yên tâm làm việc hơn” (TLN2\_NV)*

Bên cạnh đó, công tác giám sát và kiểm tra công việc cũng giúp điều dưỡng rút kinh nghiệm và làm việc tốt hơn, gắn bó với công việc của mình:

*“Ban lãnh đạo bệnh viện thường xuyên kiểm tra, nhắc nhở kịp thời nếu trong quá trình làm việc có vấn đề gì, từ đó mọi người rút kinh nghiệm, làm việc tốt hơn và gắn bó hơn với công việc của mình” (PVS\_CBQL2)*

Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra các điều dưỡng nhận được sự hỗ trợ từ đồng nghiệp nhiều hơn thì GKCVC hơn. Phần lớn các điều dưỡng cho biết việc chia sẻ, động viên và giúp đỡ nhau trong công việc và cuộc sống giúp các điều dưỡng yên tâm làm việc hơn:

*“Môi trường làm việc của em thì cũng thân thiện, đồng nghiệp thì cũng sát cánh giúp đỡ nhau, hỗ trợ nhau trong công việc và cuộc sống nên em cũng yên tâm công tác” (TLN2\_NV)*

### **Chính sách quản lý, quy định của bệnh viện**

Các chính sách về lương, thưởng, phúc lợi của bệnh viện dành cho NVYT nói chung và điều dưỡng nói riêng có ảnh hưởng tích cực và góp phần thúc đẩy GKCVC của họ với công việc. Có ý kiến cho biết mức thu nhập hiện nay tại bệnh viện còn thấp, chưa đảm bảo cuộc sống khiến họ cảm thấy buồn chán:

*“Mức thu nhập hiện nay tại bệnh viện quá thấp so với mức lao động thực tế, không đủ chi tiêu cho cuộc sống khiến nhân viên cũng buồn chán với công việc” (TLN1\_CBQL)*

Phần lớn các điều dưỡng được hỏi đều có mong muốn được tăng lương, tăng thu nhập và các phúc lợi khác để cải thiện cuộc sống, từ đó có thể yên tâm công tác:

*“Nếu mà được thì cũng mong muốn được bệnh viện tăng thêm các phúc lợi, phụ cấp hoặc tăng lương thì sẽ làm cho nhân viên tại em có cuộc sống tốt hơn, yên tâm với công việc hơn” (TLN2\_NV)*

Bệnh viện cũng có chế độ khen thưởng đối với các nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ, đây cũng là động lực giúp điều dưỡng cố gắng phấn đấu hơn trong công việc:

*“Ban lãnh đạo bệnh viện rất quan tâm, động viên anh em làm việc, các cá nhân hoàn thành tốt công việc đều được khen thưởng, động viên kịp thời” (PVS\_CBQL4).*

Các chế độ phúc lợi của bệnh viện cũng là một trong những yếu tố giúp giữ chân nhân viên:

*“Công đoàn bệnh viện có nhiều chính sách chăm lo đời sống nhân viên như hỗ trợ người có hoàn cảnh khó khăn, con em nhân viên, tổ chức tham quan, du lịch và hội thao hằng năm nhằm tăng cường sự gắn kết giữa nhân viên và bệnh viện.” (PVS\_CBQL4).*

## **BÀN LUẬN**

Kết quả định lượng và định tính của nghiên cứu đều cho thấy các yếu tố thuộc về công việc có liên quan/ ảnh hưởng đến mức độ GKCVC của điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện Bà Rịa. Kết quả phân tích đa biến cho thấy khoa/phòng công tác là yếu tố có liên quan đến GKCVC của điều dưỡng. Điều dưỡng làm việc tại các chuyên khoa như khoa Hồi sức cấp cứu - Cấp cứu, Nội, Ngoại – Sản có khả năng GKCVC thấp hơn so với khoa Dịch vụ, sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ( $p < 0,05$ ). Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Alkorashy H (2023) khi chỉ ra điều dưỡng tại các khoa đặc thù như Hồi sức cấp cứu hay Cấp cứu phải đối

mặt với áp lực công việc lớn, rủi ro cao, môi trường làm việc căng thẳng, dẫn đến mức độ GKCVC thấp hơn (3).

Khối lượng công việc có tác động tiêu cực đến sự GKCVC của điều dưỡng. Tại BVĐK Bà Rịa, kết quả định tính cho thấy việc thiếu nhân lực dẫn đến quá tải công việc, gây áp lực và tâm lý muốn nghỉ việc ở điều dưỡng. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Trần Quý Tường tại Bệnh viện 71 Trung ương (2023) khi chỉ ra rằng khối lượng công việc càng cao thì càng gây ra tâm lý muốn nghỉ việc ở điều dưỡng (16).

Nghiên cứu này cho thấy mối quan hệ tích cực giữa các điều dưỡng với đồng nghiệp và cấp trên đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao sự GKCVC. Kết quả định tính cho thấy những điều dưỡng nhận được sự hỗ trợ, giám sát từ cấp trên và sự chia sẻ và hỗ trợ lẫn nhau giữa đồng nghiệp có mức độ GKCVC cao hơn. Sự hỗ trợ này không chỉ giúp giảm áp lực công việc mà còn thúc đẩy tâm lý hăng hái, tăng sự cống hiến và mức độ say mê trong công việc. Nghiên cứu của Andika W (2023) cũng cho kết quả tương tự khi chỉ ra mối liên quan thuận giữa tình bạn nơi làm việc có mối liên quan với sự GKCVC của điều dưỡng ( $p < 0,01$ ) (17).

Kết quả định tính đã chỉ ra rằng chính sách lương, thưởng, phúc lợi của bệnh viện có ảnh hưởng tích cực đến sự GKCVC của điều dưỡng. Nghiên cứu của Trương Thị Bảo Ngọc (11) và Hoàng Lê Linh Ngọc (10) cũng cho thấy chính sách lương, thưởng, phụ cấp có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ GKCVC của điều dưỡng. Mặc dù BVĐK Bà Rịa đã tạo điều kiện có các chính sách khuyến khích về lương, thưởng, phụ cấp cho nhân viên, tuy nhiên mức độ hỗ trợ vẫn chưa thực sự thỏa đáng dẫn tới số lượng điều dưỡng nghỉ việc tăng lên trong những năm gần đây.

Từ thực tế kết quả nghiên cứu cho thấy bệnh viện cần rà soát nhân lực và khối lượng công

việc, điều chỉnh chế độ đãi ngộ theo đặc thù khoa/phòng, đồng thời xây dựng môi trường làm việc tích cực để góp phần giữ chân nhân lực điều dưỡng.

**Hạn chế của nghiên cứu:** Nghiên cứu này vẫn tồn tại một số hạn chế. Thứ nhất, 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. Thứ hai là đối tượng nghiên cứu có thể đưa ra đánh giá tích cực hơn so với thực tế tại 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, nghiên cứu đã cố gắng giảm thiểu sai lệch bằng cách bảo đảm tính ẩn danh, tự nguyện và bảo mật thông tin của ĐTNC.

## KẾT LUẬN

Sự GKCVC của điều dưỡng chịu tác động bởi nhiều yếu tố, bao gồm khoa/phòng công tác, khối lượng công việc, mối quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên, các chính sách quản lý của bệnh viện. Nghiên cứu khuyến nghị bệnh viện cần đánh giá lại thực trạng nhân lực và khối lượng công việc của điều dưỡng để có sự điều chỉnh phù hợp; cải thiện chế độ lương, thưởng và phúc lợi theo đặc thù khoa/phòng; xây dựng môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ lẫn nhau và phát huy vai trò của đội ngũ điều dưỡng.

**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 W, Bakker A. UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht. 2004.
2. Kim H, Seo K. Impact of Job Engagement on

- the Quality of Nursing Services: The Effect of Person-Centered Nursing in South Korean Nurses. *Healthcare (Basel, Switzerland)*. 2021;9(7):826.
3. 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):572.
  4. 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.
  5. Wei H, Horsley L, Cao Y, Haddad LM, Hall KC, Robinson R, et al. The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*. 2023;10(4):476-84.
  6. Allande Cussó R, García Iglesias JJ, Ruiz Frutos C, Domínguez Salas S, Rodríguez Domínguez C, Gómez Salgado J. *Work Engagement in Nurses during the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study*. 2021.
  7. Borges EMdN, Sequeira CAdC, Queirós CML, Mosteiro-Díaz MP. Workaholism, engagement and family interaction: Comparative study in portuguese and spanish nurses. 2021;29(4):731-40.
  8. Falguera C, Labrague L, de Los Santos JA, Firmo C, Tsaras K. Predictive roles of organizational and personal factors in work engagement among nurses. *Frontiers of Nursing*. 2022;9:379-87.
  9. Balay-Odao EM, Cruz JP, Alquwez N, Al Otaibi K, Al Thobaity A, Alotaibi RS, et al. Structural empowerment and work ethics influence on the work engagement of millennial nurses. *Journal of Nursing Management*. 2022;30(2):501-10.
  10. Hoàng Lê Linh Ngọc. Gắn kết công việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện đa khoa Phố Nội, Hưng Yên năm 2022. Luận văn Thạc sỹ Y tế công cộng. Trường Đại học Y tế công cộng; 2022.
  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. Contreras F, Abid G, Govers M, Elahi N. Influence of support on work engagement in nursing staff: The mediating role of possibilities for professional development. *Academia Revista Latinoamerica de Administracion*. 2020;34(1):122-42.
  13. Lê Thị Khánh Quy, Trần Thị Thu Thủy. 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. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*. 2025;9(4):91-7.
  14. Nguyễn Thị Hồng Minh, Nguyễn Quế Trân, Võ Thị Hồng Nhân, Đặng Anh Long, Đỗ Thị Nam Phương, Đặng Thị Bảo Trân và cộng sự. Sự gắn kết trong công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện đại học Y dược TP Hồ Chí Minh. *Tạp chí Y học Việt Nam*. 2024;539(2).
  15. 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.
  16. Trần Quý Tường, Đỗ Hồng Châu, Lương Thị Hằng. Thực trạng gắn kết với công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện 71 Trung ương năm 2022. *Tạp chí KH&CN Trường Đại học Hòa Bình*. 2023;10 - Tháng 12/2023.
  17. Andika W, Daud I, Azazi A, Setiawan H, Fitriana A. Nurses' demands and resources at work: workload, workplace friendship, positive affect, work engagement on performance. *Enrichment: Journal of Management*. 2023;13(5):3123-35.

## Factors influencing work engagement among clinical nurses at Ba Ria General Hospital, Ho Chi Minh City, in 2025

Tran Thi Thu Thuy<sup>1\*</sup>, Tran Thi Van Anh<sup>2</sup>, Le Thi Khanh Quy<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Hanoi University of Public Health

<sup>2</sup>University of North Carolina at Chapel Hill

<sup>3</sup>Ba Ria General Hospital

**Objectives:** This study aimed to identify factors influencing work engagement among clinical nurses at Ba Ria General Hospital, Ho Chi Minh City, in 2025. **Methods:** A mixed-methods study was conducted at Ba Ria General Hospital, with data collected from April to May 2025. The quantitative component used the UWES-9 and was carried out among 400 nurses. The qualitative component included four in-depth interviews with hospital leaders and representatives of relevant departments, as well as three focus group discussions involving six head nurses and 12 staff nurses to explore factors influencing work engagement. **Results:** The working department was found to be significantly associated with nurses' work engagement ( $p < 0.05$ ). The Service Department had a higher level of work engagement compared to other departments. High workload and work-related pressure negatively affected nurses' work engagement. Positive relationships with colleagues and supervisors, along with hospital management policies, had a positive impact on nurses' work engagement. **Conclusions:** The study recommends that the hospital reassess the current nursing workforce and workload to make appropriate adjustments; improve salary, bonus, and allowance schemes tailored to the specific characteristics of each department/unit; and develop a positive, supportive working environment that fosters collaboration and enhances the role of the nursing workforce.

**Keywords:** *influencing factors, work engagement, clinical nurses, Ba Ria General Hospital, UWES-9.*