

MỐI QUAN HỆ GIỮA CAM KẾT CHUYÊN NGHIỆP VÀ Ý ĐỊNH Ở LẠI BỆNH VIỆN CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIÊN: TÁC ĐỘNG TRUNG GIAN CỦA SỰ HỨNG THÚ VÀ THẤT VỌNG TRONG CÔNG VIỆC

PGS.TS Nguyễn Thu Hương¹, CN Nguyễn Thị Mai Ly²,
Dr.Yuan-Ping Chang,³ BSCK2. Cao Đức Hy⁴

1. Đại học Y tế Công cộng

2. Bệnh viện E

3. Fooyin University, Đài Loan

4. Trường Đại học Thành Đông

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm mục đích xem xét mối tương quan giữa cam kết nghề nghiệp và ý định ở lại trong nghề của điều dưỡng viên tại Việt Nam. Đồng thời đánh giá tác động trung gian giữa sự hứng thú và thất vọng trong công việc. Một thiết kế nghiên cứu định lượng cắt ngang sử dụng bảng câu hỏi bao gồm dữ liệu nhân khẩu học, cam kết nghề nghiệp, hứng thú làm việc, sự thất vọng trong công việc và ý định ở lại. Nghiên cứu có sự tham gia của 476 điều dưỡng với thời gian làm việc tối thiểu chín tháng kinh nghiệm tại bệnh viện hoặc cơ sở y tế tại Việt Nam. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng sự thất vọng trong công việc làm giảm tác dụng cam kết chuyên nghiệp đối với ý định ở lại của các điều dưỡng. Nữ điều dưỡng lớn tuổi hơn, kinh nghiệm làm việc điều dưỡng lâu hơn, hứng thú làm việc và ý định ở lại tăng lên. Hầu hết điều dưỡng thích ở lại đơn vị làm việc hiện tại của họ bởi "Đặc điểm công việc", "Cơ hội học tập", "Sở thích cá nhân" và "Sự ổn định cuộc sống". Nghiên cứu này có thể gợi ý những can thiệp sâu hơn để cải thiện môi trường làm việc và thúc đẩy dịch vụ chăm sóc điều dưỡng chất lượng cao và sự hài lòng trong công việc cho điều dưỡng viên.

Từ khoá: Điều dưỡng, cam kết nghề nghiệp, ý định ở lại, thất vọng

ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between professional commitment and intention to stay in the profession of nurses in Vietnam. It also evaluates the mediating effect between job excitement and frustration. A cross-sectional quantitative study design using a questionnaire that included demographic data, career commitment, job satisfaction, job frustration, and intention to stay. The study involved 476 nurses with at least nine months of experience in a hospital or medical facility in Vietnam. Research results show that job dissatisfaction reduces the effect of professional commitment on nurses' intention to stay. Female nurses are older, have longer nursing experience, and are more interested in working and intending to stay. Most nurses prefer to stay in their current work unit because of "Job Features", "Learning Opportunities", "Personal Interests" and "Life Stability". This study may suggest further interventions to improve the working environment and promote high quality nursing care and job satisfaction for nurses.

Keywords: Nursing, career commitment, intention to stay, job frustration.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Cam kết chuyên nghiệp từ lâu đã được biết đến như nguồn gốc quan trọng của hành vi nghề nghiệp tích cực và nó là một chỉ số thiết yếu để cải thiện kết quả chăm sóc điều dưỡng và tăng cường an toàn cho bệnh nhân [1], [14]. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nhân viên có mức độ cam kết chuyên môn cao luôn cố gắng ưu tiên chăm sóc toàn diện. Hơn nữa, cam kết làm tăng sự gắn bó với nghề nghiệp và sự hài lòng trong công việc góp phần thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới trong công việc [5]. Cam kết cũng ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc khi đối mặt với công việc nhiều thách thức và đa dạng, ngoài ra nó ảnh hưởng gián tiếp đến ý định điều dưỡng bằng cách tạo ra hứng thú làm việc [3]. Cam kết chuyên nghiệp là một yếu tố dự báo đáng kể về sự hài lòng trong công việc và ý định của điều dưỡng. Sự nhiệt tình và hứng thú tích cực trong công việc phần nào tạo ra sự tự nguyện trong công việc, giảm căng thẳng mệt mỏi và tăng cường nỗ lực làm việc. Ở Việt Nam, trao quyền chủ động làm tăng mức độ hài lòng với công việc ở những điều dưỡng có mức độ hài lòng với công việc thấp [12].

Đối lập với sự hào hứng trong công việc là sự thất vọng và không hài lòng trong công việc. Sự thất vọng trong công việc được coi là một cảm giác tiêu cực xuất phát từ việc các cá nhân không được thỏa mãn nhu cầu và động lực làm việc, do những trở ngại và những can thiệp từ bên ngoài ảnh hưởng đến các cá nhân tại nơi làm việc. Một nghiên cứu tại Việt Nam báo cáo rằng gần 50%

điều dưỡng từng trải qua mức độ căng thẳng cao và gần 1/5 điều dưỡng lâm sàng Việt Nam đang làm việc trong tình trạng kiệt sức [10]. Hơn nữa, tỷ lệ điều dưỡng bỏ việc ở Việt Nam tương đối cao so với Nhật Bản và Phần Lan [7]. Một điều dưỡng viên phải đối mặt với căng thẳng và khối lượng công việc cao trong thời gian dài có khả năng cảm thấy kiệt sức về tinh thần và thể chất, cuối cùng cảm thấy thất vọng và mất động lực làm việc hoặc không chủ động cải thiện điều kiện làm việc của họ. Nếu không có nhiệt huyết với công việc, những điều dưỡng này có thể nảy sinh những cảm xúc tiêu cực đối với công việc, bản thân và những người khác. Mức độ căng thẳng và sự hài lòng với công việc, cam kết nghề nghiệp cũng ảnh hưởng đến ý định nghề nghiệp của điều dưỡng viên tại Việt Nam. Tuy chưa có thống kê cụ thể về số nhân viên bỏ nghề nhưng trong những năm gần đây với sự ra đời của các bệnh viện tư nhân, dường như có một làn sóng nhân viên y tế chuyển công việc từ một số bệnh viện công sang làm việc tại các viện tư nhân [13].

Tuyển dụng, quản lý và giữ chân điều dưỡng để đáp ứng nhu cầu nhân lực là điều tối quan trọng đối với các nhà lãnh đạo điều dưỡng. Trong đại dịch Covid - 19 toàn cầu, các điều dưỡng được ca ngợi là anh hùng. Tuy nhiên, việc chăm sóc những bệnh nhân quá đông, khả năng lây **nhễm** cao mà không có đủ trang thiết bị bảo vệ cá nhân, dễ dẫn đến kiệt quệ về thể chất, tình cảm và tinh thần. Vì vậy, để nâng cao chất lượng chăm sóc và giữ chân

điều dưỡng, cần phải nghiên cứu mối tương quan giữa cam kết nghề nghiệp và ý định ở lại, đồng thời đánh giá ảnh hưởng của các biến trung gian hứng thú làm việc và thất vọng trong công việc đối với cam kết nghề nghiệp và ý định ở lại.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng và nhân viên y tế làm công việc của điều dưỡng tại các cơ sở y tế và bệnh viện, đang học nâng cao tại Trường Đại học Thành Đông.

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu tiến hành tại Trường Đại học Thành Đông, từ tháng 1 → 4/2021.

2.3. Thiết kế nghiên cứu: thiết kế nghiên cứu cắt ngang được sử dụng để xem xét các câu hỏi nghiên cứu và kiểm tra các giả thuyết.

2.4. Mẫu và cỡ mẫu: Phương pháp chọn mẫu thuận tiện đã được sử dụng để tuyển chọn đối tượng nghiên cứu là 476 điều dưỡng đang làm việc tại các cơ sở y tế ở Việt Nam, có ít nhất chín tháng thực hành lâm sàng. Những người có tiền án, bệnh tâm thần hoặc bị kỷ luật trong vòng ba năm qua đã bị loại khỏi tham gia nghiên cứu.

2.5. Công cụ nghiên cứu

Thang đo Cam kết chuyên nghiệp đo lường sự cam kết chuyên nghiệp và được Giáo sư Lu, KueiYun cho phép sử dụng nó trong nghiên cứu này [9]. Thang điểm ban đầu bao gồm 23 mục với các câu trả lời được đánh giá trên thang điểm Likert năm điểm là "rất đồng ý", "đồng ý", "bình thường", "không đồng ý", "rất không đồng ý"

tương ứng với thang điểm từ 1 đến 5. Tổng số điểm dao động từ 23 đến 115; điểm càng thấp thì cam kết chuyên nghiệp với nghề càng mạnh. Trong số 23 mục, năm câu hỏi được thiết kế để cho điểm lùi vì chúng phủ nhận tuyên bố động lực về nghề nghiệp.

Thang đo Hứng thú với công việc bao gồm 17 mục, được chấm theo thang điểm Likert 5 điểm, nêu rõ mức độ đồng ý của người trả lời: Hoàn toàn không hào hứng (0%), Hơi hứng thú (25%), hứng thú vừa phải (50%), Rất Sôi nổi (75%) và Hoàn toàn hứng thú (100%), tương ứng với thang điểm từ 1 đến 5.

Thang đo về sự thất vọng trong công việc được giáo sư Zhang Yuanping cho phép sử dụng. Bảng câu hỏi bao gồm 17 mục được chấm theo thang điểm Likert 5 điểm đánh giá mức độ thất vọng, trong đó "không thất vọng với công việc", "Thất vọng nhẹ", "Thất vọng trung bình", "Thất vọng cao" và "Rất thất vọng về công việc". Điểm càng cao, mức độ thất vọng càng cao.

Thang đo ý định ở lại làm việc là tổng hợp của 5 mục trong Turnover Intention Scale (TIS) là một phiên bản sửa đổi của ý định doanh thu của nhân viên và lựa chọn điểm đến việc làm. Thang đo được phát triển bởi Kirschenbaum và Weisberg [6]. Thang điểm được đánh giá là: 1 = rất không đồng ý, 2 = không đồng ý, 3 = trung lập, 4 = đồng ý và 5 = rất đồng ý. Hai câu hỏi cuối mang ý nghĩa trái ngược nên được tính điểm ngược, điểm số của IS cho thấy, điểm càng cao thì mức độ mong muốn ở lại càng cao.

Bảng thông tin cơ bản của đối tượng nghiên cứu là một bảng câu hỏi nhân khẩu học gồm 11 câu hỏi về giới tính, độ tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, phòng ban, đặc điểm đơn vị, chức vụ, cấp bậc, kinh nghiệm nghề nghiệp, cảm nhận hiện tại về vị trí việc làm và lý do cho câu trả lời đó.

2.6. Chỉ số, biến số

1) H1: Hứng thú trong công việc (WE) ảnh hưởng tích cực đến cam kết chuyên nghiệp (PC);

2) H2: Hứng thú trong công việc (WE) ảnh hưởng tích cực đến ý định ở lại (IS);

3) H3: Cam kết chuyên nghiệp (PC) ảnh hưởng tích cực đến sự sẵn lòng ở lại (IS);

4) H4: Cam kết chuyên nghiệp (PC) có thể ảnh hưởng gián tiếp đến sự sẵn lòng ở lại thông qua hứng thú trong công việc (WE);

5) H5: Thất vọng trong công việc (WF) sẽ làm giảm tác động tích cực của hứng thú trong công việc đối với cam kết chuyên nghiệp (PC);

6) H6: Thất vọng trong công việc (WF) sẽ làm giảm tác động tích cực giữa hứng thú trong công việc (WE) và ý định ở lại (IS).

2.7. Phương pháp phân tích dữ liệu

- Xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0.

- Sử dụng số liệu thống kê mô tả như trung bình và độ lệch chuẩn để phân tích các yếu tố nhân khẩu học và các thang điểm PCS, WES, WFS và IS

- Kiểm định độ tin cậy của các thang đo bằng kiểm định EFA với giá trị KMO lớn hơn 0,7 là phù hợp để phân tích nhân tố và $P < 0,001$.

- Sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính kiểm định tác động qua lại của các biến nghiên cứu và các yếu tố trung gian ảnh hưởng.

2.8. Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được sự chấp nhận thông qua của Hội đồng khoa học và đạo đức trong nghiên cứu y sinh học của Trường Đại học Thành Đông.

3. KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

Tổng cộng 483 bảng câu hỏi đã được phát ra trong đó thu được 476 bảng câu hỏi hợp lệ để phân tích dữ liệu, như vậy tỷ lệ phản hồi là 98,55%. Trong số dữ liệu thu được, có 315 điều dưỡng là nữ giới, chiếm 66,2 %, nam giới chiếm 33,8%. Độ tuổi nhỏ nhất tham gia nghiên cứu là 22 tuổi và tuổi lớn nhất là 51 tuổi. Trong đó kinh nghiệm làm việc của điều dưỡng tại đơn vị làm việc là 7,36 năm. Chủ yếu các cá nhân được hỏi làm việc tại khoa phòng bình thường 67% và số người làm việc ở những vị trí chăm sóc đặc biệt chiếm 10,3%. Điều dưỡng ngoại trú chiếm tỷ lệ cao nhất 39.9%, sau đó là điều dưỡng nội khoa 27,1%, phòng mổ chiếm 14.9%. Còn lại là điều dưỡng khoa sản (3,2%), khoa nhi (5,5%) và chăm sóc tại nhà (9.5%).

Bảng 1. Phân phối thông tin cơ bản của nhân viên điều dưỡng (N = 476)

	Tiêu chí	N	%
1. Giới tính	Nam	161	33.8
	Nữ	315	66.2
2. Tuổi	< 25	51	10.7
	25-30	139	29.2
	30-35	175	36.8
	35-40	66	13.3
	<40	45	9.5
3. Đặc điểm vị trí làm việc	Giường bệnh bình thường	319	67.0
	Khu chăm sóc đặc biệt	49	10.3
	Khác	108	22.7
4. Trình độ học vấn	Trung cấp	220	46.2
	Cao đẳng	132	27.7
	Đại học	118	24.8
	Trên đại học	6	1.3
5. Khoa phòng làm việc	Nội khoa	129	27.1
	Ngoại khoa	71	14.9
	Sản khoa	15	3.2
	Nhi khoa	26	5.5
	Chăm sóc tại nhà	45	9.5
	Ngoại trú	190	39.9

Dữ liệu thu thập được chỉ ra rằng 78,8% người được hỏi trả lời rằng họ nhận được đơn vị làm việc như họ yêu thích khi xin việc và 76,5% nói rằng đơn vị làm việc của họ là đơn vị họ thích nhất. Trong đó, 3 lý do thường được lựa chọn nhất là “Đặc điểm công việc” (45,38%), “Sở thích cá nhân” (37,39%), “Cơ hội học tập” (33,19%). Có vẻ như những điều dưỡng thích đơn vị làm việc của họ đã hăng hái hơn trong việc học hỏi kiến thức mới và cải thiện bản thân. Trong khi những người không thích đơn vị công tác hiện tại nhưng vẫn giữ vị trí đó thì lại quan tâm

nhiều hơn đến tính chất công việc và tính ổn định của công việc. Xét về giới tính, có thể điều dưỡng thường được coi là một nghề của phụ nữ, bởi phụ nữ thích hợp có một công việc ổn định hơn là một công việc đầy thử thách, để có thể chăm lo cho gia đình và con cái. Cũng vậy, phụ nữ Việt Nam luôn đặt con cái, gia đình lên trên sự nghiệp. Mặt khác, trên thị trường việc làm hiện nay, nghề điều dưỡng viên làm việc tại các bệnh viện được đánh giá là một nghề khá tốt với mức thu nhập ổn định so với các ngành nghề khác.

Bảng 2. Thống kê điểm trung bình của cam kết chuyên nghiệp, hứng thú trong công việc và ý định ở lại

Mục	M	SD
1. Cam kết chuyên nghiệp	2,3319	0,50357
Sẵn sàng nỗ lực	2,4509	0,62979
Duy trì trong nghề	2,3911	0,73285
Niềm tin vào mục tiêu giá trị nghề	1,9905	0,63488
2. Hứng thú trong công việc	3,7254	0,68992
Học hỏi phát triển kiến thức	3,6712	0,77309
Ứng dụng chuyên nghiệp	3,9692	0,73388
Công việc đầy thách thức	3,3824	0,89726
3. Thất vọng trong công việc	2,6836	1,07258
Mối quan hệ giữa các cá nhân	2,6582	1,20006
Điều kiện làm việc	2,7647	1,14241
Sắp xếp công việc	2,6066	1,04996
4. Ý định ở lại nghề	3,4689	0,63322

Trong Thang điểm cam kết nghề nghiệp, mỗi mục cho điểm từ 1-5 với điểm càng thấp thì cam kết với nghề càng cao. Những người tham gia cho thấy cam kết chuyên nghiệp tương đối tốt, điểm trung bình tổng thể là 2,3319. Trong đó, cam kết cao với là khía cạnh niềm tin vào mục tiêu giá trị với $M=1,9905$. Thứ hai là Duy trì trong nghề với điểm trung bình $M=2,3911$. Khía cạnh sẵn sàng nỗ lực $M=2,4509$. Sự thật là, nghề điều dưỡng thường bị coi là phụ tá của bác sĩ và rằng điều dưỡng đơn giản theo y lệnh của bác sĩ mà không có nhiều quyền tự chủ trong công việc. Tuy nhiên, điều dưỡng có niềm tin riêng, mục tiêu nghề nghiệp của họ để làm tốt xã hội, đóng góp sự chăm sóc của mình vào các tác động tích cực trong việc chăm sóc sức khỏe và có cảm giác tự hào về nghề nghiệp [14]

Tổng điểm trung bình của 17 câu hỏi hứng thú trong công việc thu được là $M = 3,7254$ và $SD = 0,068992$ trong thang

điểm xuôi từ 1-5, tương đương với không thích cho đến hoàn toàn thích. Điều này cho thấy, nhân viên hào hứng trong công việc. Trong đó, câu hỏi được chia thành 3 khía cạnh với điểm trung bình từ cao đến thấp được báo cáo bao gồm ứng dụng chuyên nghiệp ($M = 3,9692$, $SD = 0,73388$); học hỏi và phát triển kiến thức ($M= 3,6712$, $SD = 0,77309$) và khía cạnh công việc thay đổi và thách thức ($M = 3,3824$, $SD = 0,89726$).

Nhân viên hứng thú nhiều nhất với việc các cá nhân “Tôn trọng chuyên môn điều dưỡng, Chứng kiến và giúp bệnh nhân tiến bộ và phục hồi”, “Được xem là thành viên quan trọng của đội ngũ y tế”. Điểm của ba yếu tố trong bảng câu hỏi về sự thất vọng trong công việc, lần lượt là “Điều kiện làm việc” ($M = 2,76$; $SD = 1,142$), “Sắp xếp công việc” ($M = 2,66$; $SD = 1,20$), “Mối quan hệ giữa các cá nhân” ($M = 2,61$; $SD = 1,050$). Kết quả nghiên cứu này tương tự như một nghiên cứu về sự thất vọng trong

công việc [8]. Sự thất vọng này có thể là cảm giác thoáng qua khi gặp phải một số vấn đề trong cuộc sống hoặc sự thất vọng khi suy nghĩ về một số điều không diễn hình trong công việc, có thể theo thời gian, mức độ thất vọng sẽ tăng lên và chuyển sang giai đoạn thất vọng nhiều trong công việc.

Thang đo ý định ở lại này chỉ có năm câu hỏi với thang điểm đánh giá từ 1-5. Kết quả cho thấy điểm ý định chuyển đổi nghề nghiệp hoặc nghỉ việc không cao và họ vẫn muốn ở lại với công việc hiện tại và tiếp tục làm việc.

Bảng 3. Phân tích hồi quy cho cam kết chuyên nghiệp, hứng thú trong công việc và ý định ở lại

Giả thiết H1	Cam kết chuyên nghiệp		
	Sẵn sàng nỗ lực	Duy trì trong nghề	Niềm tin vào mục tiêu giá trị
Ứng dụng chuyên nghiệp	-0.41***	-0.215***	-0.300***
Học hỏi và phát triển	-0.37***	-0.383***	-0.419***
Công việc thách thức	-0.267***	-0.071	-0.142**
Giả thiết H2	Ý định ở lại		
Ứng dụng chuyên nghiệp	0.121**		
Học hỏi và phát triển	0.247***		
Công việc thách thức	0.063		
Giả thiết H3	Ý định ở lại		
Sẵn sàng nỗ lực	-0.238***		
Duy trì trong nghề	-0.317***		
Niềm tin vào mục tiêu giá trị	-0.308***		

Bảng 4. Tính trung gian của cam kết chuyên nghiệp, hứng thú trong công việc và ý định ở lại

Giả thiết H4		
	Cam kết chuyên nghiệp → Sẵn sàng nỗ lực → Ý định ở lại	
	Sẵn sàng nỗ lực	Ý định ở lại
Ứng dụng chuyên nghiệp	-0,401***	-0,226
Sẵn sàng nỗ lực		0,031
	Ứng dụng chuyên nghiệp → Duy trì trong nghề → Ý định ở lại	
	Duy trì trong nghề	Ý định ở lại
Ứng dụng chuyên nghiệp	-0,215***	0,056
Duy trì trong nghề		-0,305***
	Ứng dụng chuyên nghiệp → Niềm tin vào mục tiêu giá trị → Ý định ở lại	
	Duy trì trong nghề	Ý định ở lại

Ứng dụng chuyên nghiệp	-0,300***	0,032
Niềm tin vào mục tiêu giá trị		-0,299***
	Học hỏi và phát triển → Sẵn sàng nỗ lực → Ý định ở lại	
	Sẵn sàng nỗ lực	Ý định ở lại
Học hỏi và phát triển	-0,370	0,184***
Sẵn sàng nỗ lực		-0,170***
	Học hỏi và phát triển → Duy trì trong nghề → Ý định ở lại	
	Duy trì trong nghề	Ý định ở lại
Học hỏi và phát triển	-0,383***	0,147**
Duy trì trong nghề		-0,261***
	Học hỏi và phát triển → Niềm tin vào mục tiêu giá trị → Ý định ở lại	
	Duy trì trong nghề	Ý định ở lại
Học hỏi và phát triển	-0,419***	0,143**
Niềm tin vào mục tiêu giá trị		-0,248***
	Công việc đầy thách thức → Sẵn sàng nỗ lực → Ý định ở lại	
	Sẵn sàng nỗ lực	Ý định ở lại
Công việc đầy thách thức	-0,267***	,000
Sẵn sàng nỗ lực		-,238***
	Học hỏi và phát triển → Duy trì trong nghề → Ý định ở lại	
	Công việc đầy thách thức	Ý định ở lại
Công việc đầy thách thức	-0,071	0,041
Duy trì trong nghề		-0,314***
	Công việc đầy thách thức → Niềm tin vào mục tiêu giá trị → Ý định ở lại	
	Công việc đầy thách thức	Ý định ở lại
Công việc đầy thách thức	-0,142**	0,020
Niềm tin vào mục tiêu giá trị		-0,306***

Đánh giá hiệu quả điều tiết giữa hứng thú làm việc, cam kết nghề nghiệp và ý định ở lại. Kết quả xác minh cho thấy ngoại trừ thách thức công việc quan trọng ảnh hưởng đến tính chuyên nghiệp, các kết quả khác đều có tác động tiêu cực đáng kể. Ứng dụng nghề nghiệp và thành tích học tập có tác động tích cực đáng kể đến mức độ sẵn

sàng nỗ lực, nhưng những thách thức trong công việc vẫn chưa đạt đến mức ảnh hưởng đáng kể đến ý định sẵn sàng ở lại. Kiểm định các biến trung gian, chúng ta có thể thấy rằng Sự sẵn sàng nỗ lực làm trung gian cho cam kết chuyên nghiệp và Ý định ở lại; Duy trì nghề nghiệp có tác động hòa giải giữa khía cạnh học hỏi và phát triển kiến

thức và Ý định ở lại; Niềm tin vào Mục tiêu và Giá trị làm trung gian cho học hỏi và phát triển kiến thức và Ý định ở lại; Sẵn sàng nỗ lực làm trung gian cho

công việc thách thức và ý định ở lại; Niềm tin vào Mục tiêu và Giá trị là trung gian hoàn chỉnh cho Những thách thức trong công việc và Ý định ở lại.

Bảng 5. Ảnh hưởng của sự thất vọng trong công việc với hứng thú trong nghề và ý định ở lại

Giả thiết 6		
Biến số	Ý định ở lại	
WEF1	0.127**	
WFF1	-0.145**	
WEF1*WFF1	-0.037	
WEF1	0.136***	
WFF2	-0.211**	
WEF1*WFF2	-0.015	
WEF1	0.132**	
WFF3	-0.130**	
WEF1*WFF3	-0.044	
WEF2	0.265***	
WFF1	-0.198***	
WEF2*WFF1	0.093*	
WEF2	0.260***	
WFF2	-0.228***	
WEF2*WFF2	0.031	
WEF2	0.264***	
WFF3	-0.167***	
WEF2*WFF3	0.028	
WEF3	0.060	
WFF1	-0.133**	
WEF3*WFF1	-0.087*	
WEF3	0.053	
WFF2	-0.185***	
WEF3*WFF2	-0.069	
WEF3	0.066	
WFF3	-0.108*	
WEF3*WFF3	-0.080*	

WEF1: Ứng dụng chuyên nghiệp; WEF2: Học hỏi và phát triển; WEF3: Công việc đầy thách thức;

WFF1: Sắp xếp công việc; WFF2: Điều kiện làm việc; WFF3: Mối quan hệ giữa các cá nhân.

Việc xác minh ảnh hưởng vừa phải của sự thất vọng trong công việc đối với hứng thú làm việc và ý định ở lại cho thấy rằng sự thất vọng trong công việc làm giảm tác động tích cực của sự hứng thú trong công việc đối với ý định ở lại. Mối tương quan giữa hứng thú làm việc và cam kết chuyên nghiệp của điều dưỡng và ý định ở lại chỉ ra rằng môi trường làm việc hấp dẫn và ứng dụng chuyên nghiệp với sự đa dạng và thách thức trong công việc sẽ thúc đẩy thái độ tích cực của điều dưỡng đối với công việc, do đó có thể cải thiện cam kết nghề nghiệp của họ và sự quan tâm của điều dưỡng đối với công việc [3]. Ngoài ra, nỗ lực làm việc và phát triển nghề nghiệp của điều dưỡng ảnh hưởng đến ý định của điều dưỡng thông qua công việc của họ, cơ hội đạt được thành tích học tập và ứng dụng nghề nghiệp không chỉ nâng cao bản sắc nghề nghiệp và giá trị nghề nghiệp của họ mà còn làm giảm ý định rời đi. Nghiên cứu đã xem xét tác động trung gian của sự thất vọng trong công việc giữa cam kết nghề nghiệp và ý định ở lại. Kết quả cho thấy rằng sự thất vọng có tác nhân trung gian giữa cam kết chuyên nghiệp và ý định ở lại [2]. Nói cách khác, sự không hài lòng trong công việc có thể gây ra sự thay đổi giữa các điều dưỡng viên, làm giảm cam kết nghề nghiệp và giảm ý định ở lại với nghề, ảnh hưởng đến chất lượng chăm sóc điều dưỡng.

Hạn chế Nghiên cứu

Việc lấy mẫu thuận tiện đã được áp dụng trong nghiên cứu này đáp ứng các tiêu chí chấp nhận được. Tuy nhiên,

vẫn cần tiến hành nghiên cứu với phương pháp lấy mẫu xác suất với sự đa dạng mẫu về vị trí địa lý, các phòng ban hay các cấp bệnh viện để có sự khách quan hơn và hiểu một cách thực sự về vấn đề thiếu hụt điều dưỡng trong kết quả nghiên cứu.

Ngoài ra, mặc dù bảng câu hỏi là ẩn danh và được tính toán thống kê, thông tin thu được có thể khác nhau tùy thuộc vào câu trả lời của người tham gia. Ngoài ra, nhiều điều dưỡng vẫn còn e ngại trả lời và chưa thật sự nêu được hết suy nghĩ và cảm nhận của họ nên có câu trả lời chưa thật sự thống nhất. Thời gian, tâm trạng hoặc kỳ vọng của bản thân ảnh hưởng khác nhau tại thời gian và thời điểm khác nhau, vì vậy không thể hiểu được cảm xúc thực sự của nhân viên điều dưỡng.

VI. KẾT LUẬN

1. Điều dưỡng thích ở lại đơn vị việc làm hiện tại của họ do "đặc điểm công việc", "cơ hội học tập", "sở thích cá nhân" và "sự ổn định cuộc sống". Nữ điều dưỡng có cam kết làm việc cao hơn và ý định ở lại làm nghề cao hơn điều dưỡng nam, mặc dù điều dưỡng nữ cảm thấy ít hứng thú hơn với công việc và thất vọng cao hơn điều dưỡng nam. Kết quả của nghiên cứu cho thấy hứng thú làm việc ảnh hưởng gián tiếp đến cam kết và ý định nghề nghiệp. Tuy nhiên, sự thất vọng trong công việc cũng làm giảm tác động của cam kết chuyên nghiệp đối với ý định ở lại. Mặt khác, khi các điều dưỡng liên tục gặp phải sự thất vọng trong công việc, dẫn đến sự thay đổi trong cam kết và ý định

ở lại. Ngược lại, nếu cam kết chuyên môn cao, nhưng môi trường làm việc và điều kiện bệnh viện không đủ để hỗ trợ những cam kết đó, họ sẽ từ bỏ và chuyển đến nơi khác phù hợp hơn. Do vậy, cần phải cải thiện môi trường làm việc và bố trí nguồn nhân lực hợp lý, tăng cường học hỏi và trau dồi kiến thức, cải thiện mối quan hệ giữa các cá nhân trong công việc nhằm tăng cường cam kết nghề nghiệp.

2. Mặt khác, nhóm tuổi khác nhau có nhận thức về nghề, cam kết nghề nghiệp và ý định ở lại khác nhau. Như vậy, các nhà quản lý điều dưỡng cần nỗ lực nâng cao trình độ chuyên môn, khẳng định bản sắc nghề nghiệp, đồng thời quan tâm đến điều kiện làm việc, cơ sở vật chất, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng nhu cầu cụ thể của từng lứa tuổi và các vấn đề giới tính.

3. Tất cả các chiến lược và chương trình giáo dục thường xuyên để tăng cường cam kết chuyên nghiệp, sự hứng thú trong công việc và giảm sự thất

vọng trong công việc sẽ làm tăng ý định ở lại trong công việc. Ngoài ra, tăng cường khả năng thành thạo các kỹ năng chuyên môn của điều dưỡng sẽ nâng cao lòng tin của điều dưỡng trong việc chăm sóc bệnh nhân và giảm bớt các quyết định của bác sĩ trong các vấn đề chăm sóc điều dưỡng. Điều dưỡng viên cần tham gia vào các tổ chức nghề nghiệp và tích cực hơn nữa theo đuổi vị trí chuyên môn cao hơn trong công việc và cộng đồng điều dưỡng để hoàn thành vai trò và giá trị của điều dưỡng và chấp nhận các trách nhiệm và nghĩa vụ xã hội đi kèm với tính chuyên nghiệp thực sự.

KIẾN NGHỊ

Chúng tôi khuyến nghị rằng nghiên cứu định tính có thể được đưa vào trong tương lai để nghiên cứu các đối tượng. Quan sát hoặc phỏng vấn được sử dụng như việc kiểm tra và xác minh các kết quả nghiên cứu định lượng nhằm tăng khả năng suy luận và phân tích của nghiên cứu một cách khách quan hơn.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

- [1] Al-Hamdan, Z. M., Dalky, H., & Al-Ramadneh, J. (2017). Nurses' Professional Commitment and Its Effect on Patient Safety. *Global Journal of Health Science*, 10(1). doi:10.5539/gjhs.v10n1p111
- [2] Chang, Y.-P. (2014). Mediating Effect on the Relationship Between Professional Commitment and Intent-to-Leave Among Hospital Nurses in Taiwan.
- [3] Chang, Y. P., Lee, D. C., Chang, S. C., Lee, Y. H., & Wang, H. H. (2019). Influence of work excitement and workplace violence on professional commitment and turnover intention among hospital nurses. *J Clin Nurs*, 28(11-12), 2171-2180. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30706553>. doi:10.1111/jocn.14808
- [4] Chang, Y. P., Wang, H. H., Huang, S., & Wang, H. I. (2014). Interaction effect of work excitement and work frustration on the professional commitment of nurses in Taiwan. *J Nurs Res*, 22(1), 51-60. Retrieved from

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24517900>.

doi:10.1097/jnr.0000000000000021

- [5] García-Moyano, L., Altisent, R., Pellicer-García, B., Guerrero-Portillo, S., Arrazola-Alberdi, O., & Delgado-Marroquín, M. T. (2019). A concept analysis of professional commitment in nursing. *Nursing ethics*, 26(3), 778-797. Retrieved from https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0969733017720847?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr_dat=cr_pub%3Dpubmed.
- [6] Kirschenbaum, A., & Weisberg, J. (2002). Employee's turnover intentions and job destination choices. *Journal of organizational behavior*, 23(1), 109-125.
- [7] Kitaoka-Higashiguchi, K., Nakagawa, H., Morikawa, Y., Ishizaki, M., Miura, K., Naruse, Y., . . . Higashiyama, M. (2004). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Stress and Health*, 20(5), 255-260.
- [8] Lin, Y.-Y., Lee, Y.-H., Chang, S.-C., Lee, D.-C., Lu, K.-Y., Hung, Y.-M., & Chang, Y.-P. (2019). Individual resilience, Ý định ở lại, and work frustration among postgraduate two-year programme nurses. *Collegian*, 26(4), 435-440.
- [9] Lu, K.-Y., Lin, P.-L., Wu, C.-M., Hsieh, Y.-L., & Chang, Y.-Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219.
- [11] Nguyen, H. T. T., Kitaoka, K., Sukigara, M., & Thai, A. L. (2018). Burnout study of clinical nurses in Vietnam: Development of job burnout model based on Leiter and Maslach's theory. *Asian nursing research*, 12(1), 42-49.
- [12] Nguyen, T. T. H., & Prachusilpa, G. (2016). Factors Related To Job Satisfaction Of Professional Nurses, Hanoi, Vietnam. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(23). doi:10.19044/esj.2016.v12n23p401
- [13] Organization, W. H. (2016). Human resources for health country profiles: Viet Nam. In (pp. 18-22): Manila: WHO Regional Office for the Western Pacific.
- [14] Teng, C.-I., Shyu, Y.-I. L., & Chang, H.-Y. (2007). Moderating effects of professional commitment on hospital nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23(1), 47-54.