

TỰ TIN TRONG THỰC HÀNH CHĂM SÓC NGƯỜI BỆNH CỦA CỰU SINH VIÊN ĐIỀU DƯỠNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y DƯỢC THÁI BÌNH

Nguyễn Thị Huyền^{1*}, Trần Thị Vân Anh¹, Đinh Sỹ Mạnh¹

TÓM TẮT

Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu mô tả mức độ tự tin trong thực hành chăm sóc người bệnh của điều dưỡng sau tốt nghiệp Trường Đại học Y Dược Thái Bình đang làm việc tại các cơ sở y tế trong thời gian 3 năm đầu tiên và một số yếu tố liên quan. Sử dụng phương pháp mô tả cắt ngang thực hiện trên 131 điều dưỡng, mức độ tự tin được đánh giá theo thang điểm sự tin tưởng hiệu quả cá nhân (PEBS - Personal Efficacy Belief Scale) do Riggs và Knight phát triển. Kết quả cho thấy mức độ tự tin của điều dưỡng ở mức trung bình ($35,2 \pm 5,25$). Có mối tương quan thuận giữa mức độ tự tin trong chăm sóc người bệnh với cả 6 lĩnh vực năng lực của cựu điều dưỡng, trong đó thể hiện rõ nhất là mối tương quan giữa năng lực phát triển chuyên nghiệp ($r=0,46$, $p<0,001$) và năng lực lãnh đạo, năng lực chăm sóc tích cực ($r=0,3$, $p<0,001$) với sự tự tin.

Từ khóa: sự tự tin, cựu sinh viên điều dưỡng, Đại học Y Dược Thái Bình.

ABSTRACT

The objectives of the study were to “Describe the self - confidence in the first three years of nursing practice among newly graduated nurses from Thai Binh University of Medicine and Pharmacy and describe several factors associated with self – confidence in clinical nursing practice”. A cross – sectional study design was utilized to assess the self – confidence among 131 nurses with the Personal Efficacy Belief Scale developed by Riggs and Knight. The study results showed that the self – confidence of participants was at an average level ($35,2 \pm 5,25$). There is a positive correlation between the self – confidence level in nursing practicing with 6 nursing capacity field.

1. Đại học Y Dược Thái Bình

*Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Thị Huyền

Email: huyentcydtb@gmail.com

Ngày nhận bài: 16/11/2021

Ngày phản biện: 25/11/2021

Ngày duyệt bài: 07/12/2021

There was a significantly positive correlation between the self – confidence and professional development capacity ($r=0,46$, $p<0,001$), leadership capacity and active care capacity ($r=0,3$, $p<0,001$).

Keywords: self - confidence, nursing alumni, Thai Binh University of Medicine and Pharmacy.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự tự tin là một yếu tố thiết yếu trong thực hành điều dưỡng, đặc biệt là trong những năm đầu sau khi tốt nghiệp [1]. Điều dưỡng mới ra trường thường phải đối mặt với những khó khăn do môi trường làm việc yêu cầu cao gây ra [2]. Họ thường gặp khó khăn trong thời gian đầu vì cảm giác lo lắng, không an toàn, không tự tin bởi vai trò, trách nhiệm tăng lên đột ngột trong khi thiếu hụt các kiến thức, kinh nghiệm thực hành. Do đó, cần thiết phải có các đánh giá chính xác, khách quan và các giải pháp nhằm bù đắp sự thiếu hụt này [3], [4]. Người điều dưỡng có sự tự tin sẽ có đủ tư duy thấu đáo, làm chủ được các quy trình, kỹ thuật chăm sóc, có sự sáng tạo trong công việc cũng như tạo được mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, bác sĩ và người hướng dẫn [5],[6]. Từ đó, giúp họ thích nghi môi trường làm việc cường độ cao và đối mặt với bất kỳ sự thay đổi nào trong môi trường lâm sàng. Người điều dưỡng có mức độ tự tin thấp khó có khả năng xây dựng lòng tin ở các đồng nghiệp có kinh nghiệm, đặc biệt là trong môi trường lâm sàng [5]. Mặc dù vậy, đến thời điểm hiện tại yếu tố tự tin của điều dưỡng chưa được tìm hiểu và đánh giá một cách đầy đủ. Nghiên cứu về mức độ tự tin trong thực hành chăm sóc người bệnh của điều dưỡng giúp các đơn vị đào tạo thay đổi các phương án giảng dạy phù hợp, khích lệ tính tự tin của sinh viên ngay từ khi còn học tập trong trường bằng khả năng thích ứng dựa trên vấn đề, nhằm có những phương án hỗ trợ cho sinh viên sau tốt nghiệp [7],[8].

Trường Đại học Y Dược Thái Bình là cơ sở giáo dục Đại học trực thuộc Bộ Y tế, được phép tuyển sinh và giảng dạy điều dưỡng trình độ đại

học chính quy từ năm 2006, cung cấp nhân lực điều dưỡng cho ngành Y tế trong và ngoài nước. Tìm hiểu về mối liên hệ giữa năng lực thực hành điều dưỡng với mức độ tự tin của điều dưỡng mới tốt nghiệp là rất cần thiết.

Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm 2 mục tiêu:

1. Mô tả mức độ tự tin trong thực hành lâm sàng của điều dưỡng chính quy tốt nghiệp từ trường Đại học Y Dược Thái Bình trong giai đoạn 2014 - 2017 đang công tác tại các cơ sở y tế

2. Tìm hiểu một số yếu tố liên quan đến mức độ tin trong thực hành của nhóm điều dưỡng này.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Điều dưỡng tốt nghiệp chương trình điều dưỡng chính quy tại trường Đại học Y Dược Thái Bình từ năm 2014-2017 và đang công tác tại các cơ sở Y tế.

2.2. Phương pháp

- Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang được tiến hành từ tháng 01 năm 2018. Phương pháp chọn mẫu thuận tiện được lựa chọn để mời sinh viên điều dưỡng tốt nghiệp tham gia nghiên cứu dựa trên danh sách cựu sinh viên được thu thập từ phòng Quản lý đào tạo đại học, trường Đại học Y Dược Thái Bình. Trong giai đoạn 2014-2017 có tổng cộng 215 sinh viên tốt nghiệp điều dưỡng chính quy, trong đó có 25 cựu sinh viên hiện không làm việc ở các cơ sở Y tế, tổng quần thể nghiên cứu còn lại là 190 sinh viên đủ tiêu chuẩn chọn mẫu. Nhóm nghiên cứu liên hệ với cựu sinh viên thông qua số điện thoại, email, zalo, facebook... Điều dưỡng đồng ý tham gia sẽ trả lời bộ câu hỏi tự điền thiết kế theo dạng trực tuyến hoặc trả lời câu hỏi giấy; có 131 người trả lời phiếu điều tra, tỉ lệ phản hồi đạt 131/190 (68,94%).

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Một số thông tin về đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Có 131 điều dưỡng mới thỏa mãn điều kiện chọn mẫu, đồng ý tham gia và hoàn thiện trả lời bộ câu hỏi nghiên cứu.

- Công cụ nghiên cứu được phát triển và sử dụng trên tổng quan tài liệu Hướng dẫn đánh giá năng lực cựu sinh viên điều dưỡng tại Đại học Y Hà Nội [4]. Bộ câu hỏi gồm 2 phần:

+ Phần 1: Thông tin nhân khẩu học, đặc điểm công việc, kinh nghiệm và năng lực thực hành của đối tượng nghiên cứu.

- Điểm tự đánh giá về năng lực thực hành điều dưỡng (NECA - Nursing Evaluation Competency Assessment) của điều dưỡng gồm 52 câu được tạo nên bởi Schwerin năm 1978, đánh giá theo thang điểm tần suất từ 1 đến 4 theo các mức độ từ “hiếm khi/không bao giờ” đến “luôn luôn”. Điểm tổng của phần đánh giá năng lực thực hành dao động từ 52 đến 208 điểm, điểm cao thể hiện năng lực thực hành càng cao. Năng lực thực hành được đánh giá gồm 6 lĩnh vực năng lực: năng lực lãnh đạo (5 câu), năng lực chăm sóc điều dưỡng (7 câu), năng lực giáo dục/phối hợp (11 câu), năng lực lập kế hoạch/lượng giá (7 câu), năng lực giao tiếp (12 câu) và năng lực phát triển chuyên nghiệp (10 câu).

+ Phần 2: Đánh giá sự tự tin qua bộ câu hỏi Sự tin tưởng hiệu quả cá nhân (Personal Efficacy Belief Scale) do Riggs và Knight phát triển gồm 10 câu, đánh giá theo thang điểm Likert từ 1 điểm đến 5 điểm (tương ứng từ “rất không đồng ý” đến “rất đồng ý”). Điểm tổng từ 10-50 điểm, trong đó điểm cao có mức tự tin cao.

2.3. Phân tích số liệu: Số liệu được kiểm tra, làm sạch trước khi nhập và phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0, sử dụng thống kê mô tả về tần số, tỷ lệ, trung bình, độ lệch chuẩn và phép kiểm định T-test, ANOVA, tương quan Pearson...

2.4. Đạo đức nghiên cứu: Người tham gia được giải thích về mục tiêu và ý nghĩa của nghiên cứu, mọi thông tin liên quan sẽ được bảo mật hoàn toàn và người tham gia có thể rời nghiên cứu tại bất cứ thời điểm nào.

Bảng 1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Đặc điểm		n (%)
Giới	Nam	21 (16,0)
	Nữ	110 (84,0)
Vị trí công tác hiện tại	Điều dưỡng chăm sóc	94 (71,8)
	Điều dưỡng quản lý	07 (5,3)
	Vị trí khác*	30 (22,9)
Đối tượng chăm sóc	Mạn tính	42 (36,5)
	Cấp tính	31 (27,0)
	Cấp cứu	42 (36,5)
Mô hình điều dưỡng chăm sóc	Chăm sóc toàn diện	38 (29,0)
	Đội, nhóm	10 (7,6)
	Theo công việc	83 (63,4)
Kinh nghiệm làm việc	<12 tháng	73 (55,7)
	12-24 tháng	43 (32,8)
	>24 tháng	15 (11,5)

*: Điều dưỡng hành chính, giảng viên/trợ giảng

Điều dưỡng tham gia nghiên cứu có độ tuổi trung bình là $25,38 \pm 1,06$, trong đó, điều dưỡng là nữ chiếm đa số (84%). 71,8% đảm nhận vị trí điều dưỡng chăm sóc, 7 người (5,3%) đang là điều dưỡng trưởng nhóm chăm sóc. Đa số người tham gia nghiên cứu có kinh nghiệm làm việc ≤ 24 tháng (88,5%) và đang tham gia chăm sóc theo mô hình chăm sóc theo công việc (chiếm 63,4%).

Bảng 2: Năng lực thực hành của đối tượng nghiên cứu

Nội dung	Điểm trung bình/lĩnh vực (SD)	Điểm trung bình/câu hỏi/lĩnh vực(SD)
Năng lực lãnh đạo	13,34 (3,16)	2,67 (0,84)
Chăm sóc tích cực	17,72 (5,69)	2,53 (0,96)
Năng lực giáo dục/phối hợp	27,86 (6,98)	2,53 (0,91)
Kế hoạch và lượng giá	19,64 (5,17)	2,81 (0,87)
Giao tiếp	34,00 (6,75)	2,83 (0,78)
Phát triển nghề nghiệp	29,43 (4,70)	2,94 (0,76)
Năng lực thực hành*	141,98 (25,19)	2,73 (0,87)

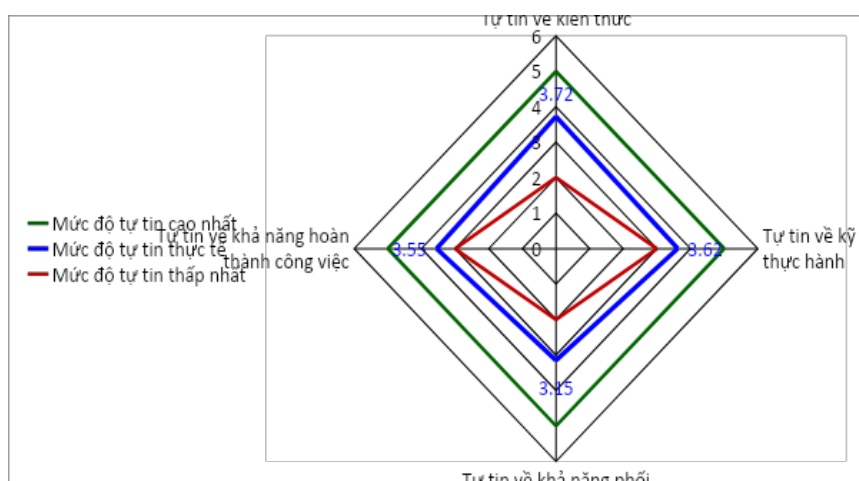
*: Điểm năng lực thực hành tính chung cho cả 6 lĩnh vực năng lực

Điểm trung bình năng lực các lĩnh vực trong thực hành của đối tượng nghiên cứu là 2,73 (SD:0,87). Trong đó, năng lực phát triển nghề nghiệp có điểm trung bình cao nhất (2,94); tiếp theo là điểm năng lực giao tiếp (2,83) và lĩnh vực lập kế hoạch, lượng giá (2,81); năng lực chăm sóc tích cực và năng lực giáo dục phối hợp có điểm trung bình thấp nhất (2,53).

3.2. Mô tả mức độ tự tin của đối tượng nghiên cứu

Mức độ tự tin được đánh giá bằng bảng điểm tự tin trong thực hành. Điểm trung bình mức độ tự tin của đối tượng nghiên cứu là $35,2 \pm 5,2$. Tổng điểm nhỏ nhất các tiêu chí đánh giá mức độ tự tin của đối tượng nghiên cứu là 20 điểm, tổng điểm lớn nhất là 50 điểm. Tự tin của điều dưỡng được đánh giá theo 4 lĩnh vực, bao gồm: Tự tin về kiến thức; tự tin về kỹ năng trong thực hành chăm sóc điều dưỡng; tự tin về khả năng hoàn thành công việc và tự tin về khả năng phối hợp, hướng dẫn

Kết quả về mức độ tự tin từng lĩnh vực được biểu thị tóm tắt qua biểu đồ 1



Biểu đồ 1. Mức độ tự tin của đối tượng nghiên cứu theo từng lĩnh vực

Phần lớn điều dưỡng tham gia nghiên cứu tự tin về lĩnh vực kiến thức được trang bị (3,72); tiếp đó là tự tin về những kỹ năng trên lâm sàng (3,62) và khả năng hoàn thành công việc (3,55). Lĩnh vực có mức độ tự tin thấp nhất là khả năng phối hợp, giáo dục, hướng dẫn trong thực hành điều dưỡng (3,15).

Bảng 3. Mối liên quan giữa đặc điểm chung và mức độ tự tin của điều dưỡng mới

Đặc điểm		Mức độ tự tin	p	p [#]
Giới	Nam	37,19±5,9)	0,063*	
	Nữ	34,87±5,06)		
Vị trí công việc hiện tại	Điều dưỡng chăm sóc	34,69± 5,55	0,095 [#]	
	Điều dưỡng quản lý	38,43±4,50)		
	Điều dưỡng vị trí khác*	36,23±3,99		
Đối tượng chăm sóc	Mạn tính(a)	33,40±4,92	0,010[#]	0,059 ^(a,b)
	Cấp tính(b)	35,74±5,01		0,003^(a,c)
	Cấp cứu(c)	36,86±5,53		0,365 ^(b,c)
Mô hình điều dưỡng chăm sóc	Chăm sóc toàn diện (a)	33,40±4,92	0,010[#]	0,059 ^(a,b)
	Theo đội, nhóm (b)	35,74±5,01		0,003^(a,c)
	Theo công việc (c)	36,86±5,53		0,365 ^(b,c)
Kinh nghiệm làm việc	<12 tháng (a)	34,14±5,03	0,003[#]	0,083 ^(a,b)
	12-24 tháng (b)	35,84±5,31		0,001^(a,c)
	>24 tháng (c)	38,93±4,38		0,043^(b,c)

*: p-value được tính từ test t-student.

#: p-value được tính từ test ANOVA (p for trend)

##: p-value được tính từ post hoc ANOVA test. (a,b) là giá trị p so sánh giữa nhóm (a) và nhóm (b)

Kết quả cho thấy nhóm điều dưỡng có kinh nghiệm làm việc >2 năm có điểm trung bình mức độ tự tin cao hơn nhóm có kinh nghiệm làm việc ≤ 2 năm và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Nhóm điều dưỡng chăm sóc người bệnh cấp cứu cũng như điều dưỡng thực hiện chăm sóc người bệnh theo mô hình phân công theo công việc có điểm trung bình mức độ tự tin cao hơn nhóm điều dưỡng chăm sóc người bệnh mạn tính và thực hiện chăm sóc trong các mô hình chăm sóc khác, sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ($p < 0,05$). Không có sự khác biệt về mức độ tự tin theo giới tính cũng như vị trí công việc hiện tại của điều dưỡng mới.

Bảng 4: Tương quan giữa năng lực thực hành và mức độ tự tin của điều dưỡng mới

Năng lực thực hành	r	p
Năng lực lãnh đạo	0,38**	<0,001
Năng lực chăm sóc tích cực	0,36**	<0,001
Năng lực hướng dẫn	0,29**	0,001
Năng lực lập kế hoạch và lượng giá	0,31**	<0,001
Năng lực giao tiếp	0,30**	0,001
Năng lực phát triển chuyên nghiệp	0,46**	<0,001
Tổng năng lực thực hành cả 6 lĩnh vực	0,43**	<0,001

p-value được tính từ test tương quan PEARSON

**: tương quan có ý nghĩa ở mức <0.01 (2-tailed)

Năng lực thực hành chung của điều dưỡng có mối tương quan thuận với mức độ tự tin của điều dưỡng mới tốt nghiệp ($p < 0,001$). Tất cả các lĩnh vực của năng lực thực hành cũng đều có mối tương quan thuận với mức độ tự tin ($r > 0$), trong đó lĩnh vực phát triển chuyên nghiệp có hệ số tương quan cao nhất ($r = 0,46$), với ý nghĩa thống kê $p < 0,001$.

IV. BÀN LUẬN

Tuổi trung bình của đối tượng tham gia nghiên cứu là $25,38 \pm 1,06$. Độ tuổi này phù hợp với đối tượng nghiên cứu là những điều dưỡng vừa tốt nghiệp đại học trong vòng 3 năm. So sánh với nghiên cứu của Trương Quang Trung, tuổi trung bình của nghiên cứu này cao hơn [4]. Tuy nhiên, so với điều dưỡng mới tốt nghiệp của các nghiên cứu nước ngoài khác thì điều dưỡng Việt Nam ra trường với độ tuổi khá trẻ. Nhóm điều dưỡng mới trong nghiên cứu của Parker tại Úc, có tuổi trung bình là 29 [9], nghiên cứu của Pfaff tại Ontario, Canada là $29 \pm 6,28$ [10]. Trong nghiên cứu này, tỷ lệ nam giới chiếm 16,8%, thấp hơn nhiều so với nữ giới. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu ở Hàn Quốc, với

tỷ lệ nam giới tham gia nghiên cứu chỉ chiếm 0,6% [1] hoặc ở Singapore với 8,8% [11].

Kết quả nghiên cứu cho thấy điểm trung bình mức độ tự tin của điều dưỡng mới là $35,2 \pm 5,25$. Kết quả này tương đồng với một nghiên cứu được thực hiện tại Hàn Quốc với mức điểm trung bình tự tin là $35,66 \pm 4,51$ [1], cao hơn nghiên cứu của Trương Quang Trung [4]. Kết quả nghiên cứu cho thấy điều dưỡng nam có điểm trung bình tự tin cao hơn điều dưỡng nữ nhưng điều này không có ý nghĩa thống kê. Nghiên cứu của Pfaff cho kết quả tương đồng với nghiên cứu của chúng tôi [10].

Đánh giá mức độ tự tin theo từng lĩnh vực, kết quả nghiên cứu này cho thấy lĩnh vực mà điều dưỡng có điểm tự tin cao nhất là tự tin về kiến thức được trang bị. Điều này hoàn

toàn phù hợp với đối tượng nghiên cứu là những điều dưỡng mới tốt nghiệp trong vòng 3 năm, những kiến thức lý thuyết còn khá mới mẻ được cung cấp trong thời gian học Đại học. Từ đó, người điều dưỡng tự cảm thấy có thể áp dụng những kiến thức đã học trên lâm sàng một cách thành thạo, háo hức, tự cảm thấy có thể tự tin khi thực hiện những kỹ năng chăm sóc; nghiên cứu của Duchscher có cùng nhận định với nghiên cứu của chúng tôi [3]. Tuy nhiên, đối tượng nghiên cứu là những điều dưỡng mới tốt nghiệp, chưa có nhiều kiến thức thực hành cũng như kinh nghiệm trên lâm sàng nên sự tự tin về khả năng hoàn thành công việc, đặc biệt là khả năng phối hợp, giáo dục, hướng dẫn với đồng nghiệp trong đội, nhóm chăm sóc còn nhiều hạn chế [1].

Vị trí công tác hiện tại của điều dưỡng mới đa phần là điều dưỡng chăm sóc (71,8%). Tỷ lệ này tương đương với nghiên cứu của Trương Quang Trung (73,3%) [4]. Đây là vị trí công việc phù hợp với những đối tượng mới tốt nghiệp đại học và chưa có nhiều kinh nghiệm trong công việc, điều dưỡng mới có thể áp dụng được những kiến thức và kỹ năng được học tập trong trường đại học. Tuy nhiên, điều dưỡng tham gia nghiên cứu đang đảm nhận vị trí công việc khác nhau không có sự khác biệt về mức độ tự tin trong thực hành chăm sóc người bệnh nhưng kinh nghiệm công tác lại có mối quan hệ với mức độ tự tin của đối tượng nghiên cứu. Điều dưỡng đã có thời gian làm việc trên 2 năm chỉ chiếm 11,5% nhưng có điểm trung bình mức độ tự tin cao hơn hẳn 2 nhóm còn lại. Có thể giải thích điều này là do giai đoạn sốc chuyển tiếp thường diễn ra trong 1 đến 2 năm đầu tiên khi điều dưỡng bắt đầu công việc trong môi trường Y tế chuyên nghiệp. Đây là quá trình điều dưỡng làm quen, thích nghi với môi trường và áp lực công việc [2],[3].

Bệnh nhân mà các điều dưỡng mới chăm sóc hàng ngày phân bố khá đều ở cả 3 nhóm: mạn tính, cấp tính và cấp cứu. Thông thường, điều dưỡng mới tốt nghiệp sẽ được thử việc ở khoa Hồi sức tích cực hoặc khoa Cấp cứu, sau thời gian thử việc sẽ luân chuyển về các khoa thiếu nhân lực

Do chúng tôi nghiên cứu điều dưỡng từ 1-3 năm tốt nghiệp nên sẽ có sự phân bố khác nhau về đối tượng chăm sóc. Nhóm điều dưỡng chăm sóc đối tượng là người bệnh cấp cứu có điểm trung bình mức độ tự tin cao hơn có ý nghĩa thống kê so với nhóm điều dưỡng chăm sóc bệnh nhân mạn tính. Điều này khá dễ hiểu vì trong môi trường cấp cứu, các mặt bệnh khá phong phú và thường phải xử lý nhanh, kịp thời; bắt buộc người điều dưỡng phải thích nghi, tự hoàn thiện những kỹ năng cần thiết để đáp ứng với yêu cầu công việc. Nghiên cứu của Pfaff cũng cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê của điều dưỡng làm trong môi trường chăm sóc cấp tính so với điều dưỡng cộng đồng và chăm sóc mạn tính [10]. Mô hình chăm sóc thường được áp dụng nhất của các đối tượng nghiên cứu là mô hình chăm sóc theo công việc (63,4%). Mô hình này khá phù hợp với điều dưỡng mới, chưa có khả năng độc lập chăm sóc toàn diện cho người bệnh. Mô hình này đảm bảo cho điều dưỡng hoàn thiện từng kỹ năng riêng lẻ, đáp ứng được nhu cầu mỗi loại công việc, từ đó sẽ tăng hiệu quả khi tham gia vào mô hình chăm sóc theo đội, nhóm. Điều này giải thích cho kết quả nghiên cứu thu được khi điểm trung bình tự tin của điều dưỡng làm việc trong mô hình phân công theo công việc cao hơn nhóm thực hiện chăm sóc theo mô hình chăm sóc toàn diện.

Nghiên cứu này đánh giá năng lực thực hành của điều dưỡng trên 6 lĩnh vực: năng lực lãnh đạo, năng lực chăm sóc tích cực, năng lực hướng dẫn; lập kế hoạch và lượng giá; năng lực giao tiếp và năng lực phát triển nghề nghiệp. Xét tổng điểm năng lực thực hành, kết quả nghiên cứu của chúng tôi là $2,73 \pm 0,87$. So sánh với nghiên cứu tại Hàn Quốc năm 2010, điểm năng lực thực hành trong nghiên cứu của Lee cao hơn [1]; so sánh với nghiên cứu của Trương Quang Trung, nghiên cứu của chúng tôi có tổng điểm năng lực thực hành điều dưỡng cao hơn [4]. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra cả 6 lĩnh vực năng lực đều có mối tương quan thuận một cách chặt chẽ với mức độ tự tin của điều dưỡng mới. Điều dưỡng mới càng thành thạo công việc thì điểm tự tin càng cao. Theo nghiên cứu của L.T.Wha, tự tin và năng lực thực hành có tương quan chặt chẽ với nhau ($r=0,57$; $p<0,0001$) [1]. Nghiên

cứu của Manojlovich cũng có kết quả kết quả tương tự với $r=0,45$; $p<0,01$ [12]. Trong đó, điểm năng lực thực hành phát triển nghề nghiệp chúng tôi thu được cao nhất trong số các lĩnh vực đưa ra đánh giá (2,94/4 điểm). Điều này cho thấy mức độ khả quan của sự phát triển nghề nghiệp sau này dựa vào nguồn nhân lực trẻ. Vấn đề phát triển nghề nghiệp cũng là khía cạnh mới được đưa vào đào tạo điều dưỡng Đại học sau khi Bộ Y tế ban hành Chuẩn năng lực cơ bản Điều dưỡng Việt Nam [13].

V. KẾT LUẬN

Mức độ tự tin của điều dưỡng mới khi làm việc tại các cơ sở y tế trong thời gian 3 năm đầu tiên sau tốt nghiệp trường Đại học Y Dược Thái Bình ở mức 32,5/50 điểm, đạt 70,4% so với thang điểm tuyệt đối về mức độ tự tin. Có mối liên quan giữa kinh nghiệm công tác, đối tượng chăm sóc và mô hình điều dưỡng chăm sóc với mức độ tự tin của đối tượng nghiên cứu ($p<0,05$). Có mối tương quan thuận giữa các lĩnh vực năng lực thực hành điều dưỡng và mức độ tự tin của điều dưỡng tham gia nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lee T. W. and Ko Y. K. (2010). Effects of self-efficacy, affectivity and collective efficacy on nursing performance of hospital nurses. *Journal of advanced nursing*, 66(4), 839-848.
2. Casey K., Fink R. R., Krugman A. M. et al. (2004). The graduate nurse experience. *Journal of Nursing Administration*, 34(6), 303-311.
3. Duchscher J. E. B. (2009). Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of advanced nursing*, 65(5), 1103-1113.
4. Trương Quang Trung, Vũ Thị Hương và Nguyễn Thị Hương Lan (2017). Mức độ tự tin và năng lực thực hành của Điều dưỡng mới tốt nghiệp Đại học Y Hà Nội trong năm đầu
- tiêu làm việc tại các cơ sở y tế. *Tạp chí Điều dưỡng Việt Nam*, (20-2017), 71-75.
5. Luthans K. W. and Jensen S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
6. Ortiz J. (2016). New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence. *Nurse education in practice*, 19, 19-24.
7. Chesser-Smyth P. A. and Long T. (2013). Understanding the influences on self-confidence among first-year undergraduate nursing students in Ireland. *Journal of Advanced Nursing*, 69(1), 145-157.
8. Kim K. H., Lee A. Y., Eudey L. et al. (2014). Improving clinical competence and confidence of senior nursing students through clinical preceptorship. *International Journal of nursing*, 1(2), 183-209.
9. Parker V., Giles M., Lantry G. et al. (2014). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Education Today*, 34(1), 150-156.
10. Pfaff K. A., Baxter P. E., Jack S. M. et al. (2014). Exploring new graduate nurse confidence in interprofessional collaboration: A mixed methods study. *International journal of nursing studies*, 51(8), 1142-1152.
11. Chang Y., Li H. H., Wu C. et al. (2010). The influence of personality traits on nurses' job satisfaction in Taiwan. *International Nursing Review*, 57(4), 478-484.
12. Manojlovich M. (2005). Promoting nurses' self-efficacy: a leadership strategy to improve practice. *Journal of Nursing Administration*, 35(5), 271-278.
13. Bộ Y tế (2012). Quyết định số 1352/QĐ-BYT về Chuẩn năng lực cơ bản của Điều dưỡng Việt Nam,