

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. **Lê Văn Cường** (2018). Thực trạng quản lý và chăm sóc người bệnh TTPL điều trị ngoại trú tại Nam Định. Luận văn Thạc sỹ Điều dưỡng, Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định.
2. **Đinh Quốc Khánh, Trần Hữu Bình, Nguyễn Thanh Hương** (2011). Kiến thức, thái độ, thực hành của người chăm sóc chính người bệnh Tâm thần phân liệt tại nhà và một số yếu tố liên quan ở huyện Bình Xuyên, Vĩnh Phúc năm 2010. Tạp chí Y tế công cộng 21 (10/2021).
3. **Trần Việt Nghị** (2010). Bệnh học tâm thần nội sinh. Đại học Y Hà Nội.
4. **Thận Văn Quang** (2010). Tài liệu hướng dẫn chẩn đoán, chăm sóc và quản lý người bệnh tâm thần tại cộng đồng. Nhà xuất bản Lao động.
5. **Koolae A.K & Etemadi A** (2010). The outcome of family interventions for the mothers of schizophrenia patients in Iran. International Journal of Social Psychiatry, 56(6), 634-646
6. **Marina E** (2009). Knowledge about schizophrenia and attitudes towards people with schizophrenia in Greece. International Journal of Social Psychiatry. 55(4), 361-371.

## PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA NGƯỜI GIỚI THIỆU THUỐC VỚI NƠI LÀM VIỆC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2021-2022

Phùng Hà Thị Thu Ba<sup>1</sup>, Hoàng Thy Nhac Vũ<sup>1</sup>

**TÓM TẮT**

**Mục tiêu:** Phân tích các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của người giới thiệu thuốc (NGTT) với nơi làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) giai đoạn 2021-2022 theo quan điểm của NGTT. **Phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang, thực hiện thông qua bộ câu hỏi khảo sát các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT với nơi làm việc. Mức độ gắn kết được đánh giá trên các khía cạnh riêng lẻ (liên quan đến tính bắt buộc; tình cảm; quy chuẩn) và theo mức độ tổng thể; được quy ra điểm số dựa vào kết quả trả lời của NGTT từ phiếu khảo sát, và được biểu diễn theo giá trị trung vị (tối thiểu - tối đa). Các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT được xác định từ phương trình hồi quy đa biến, theo phương pháp Bayesian Model Averaging (BMA). **Kết quả:** Có 272 phiếu trả lời của NGTT đạt tiêu chí chọn mẫu và được đưa phân tích. Mẫu nghiên cứu có 56,2% nữ; 64,0% NGTT dưới 32 tuổi; 51,5% NGTT có kinh nghiệm làm việc trên 5 năm; 54,4% NGTT đang làm việc tại cơ sở kinh doanh nước ngoài; 54,0% NGTT có thâm niên dưới 5 năm. Theo quan điểm của NGTT, mức đãi ngộ của nơi làm việc là 11,0 (0,0-11,0); tiến độ mục tiêu nghề nghiệp là 4,0 (0,0-4,0); sự phát triển chuyên môn là 4,0 (0,0-4,0); tốc độ thăng tiến là 2,0 (0,0-5,0); tăng lương là 2,0 (0,0-4,0); nhận thức cơ hội nghề nghiệp là 4,0 (0,0-4,0). Điểm gắn kết tổng thể của NGTT trong mẫu nghiên cứu là 12,5 (0,0-21,0). Kết quả từ phương trình hồi quy đa biến ghi nhận các yếu tố có liên quan đến sự gắn kết tổng của NGTT là tuổi, năm kinh nghiệm làm việc, chế độ đãi ngộ, tốc độ thăng tiến, và sự tăng lương. [Sự gắn kết của một NGTT=4,58 - 3,1\*(32 tuổi) - 2,4 \*(kinh nghiệm làm

việc >5 năm) + 0,6\*Điểm chế độ đãi ngộ + 0,9\*Điểm tốc độ thăng tiến + 1,6\*Điểm tăng lương]. **Kết luận:** Kết quả nghiên cứu đã cung cấp thông tin liên quan đến sự gắn kết của NGTT với nơi làm việc, tạo căn cứ cho các nhà lãnh đạo của cơ sở kinh doanh trong việc xây dựng và phát triển chính sách nhân sự, từ đó, duy trì được sự gắn kết của NGTT một cách tối đa.

**Từ khóa:** Người giới thiệu thuốc, sự gắn kết, nơi làm việc, cơ sở kinh doanh.

**SUMMARY**

### FACTORS IMPACTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MEDICAL REPRESENTATIVES IN HO CHI MINH CITY, VIETNAM IN THE PERIOD OF 2021-2022

**Objective:** The study aimed to examine the factors impacting the organizational commitment of medical representatives in their workplace in Ho Chi Minh City, Vietnam, during the period 2021-2022, from the perspective of the medical representatives.

**Methods:** A cross-sectional, descriptive study was conducted using a questionnaire survey to assess the factors related to the medical representatives' organizational commitment in pharmaceutical companies. The level of organizational commitment was evaluated based on its continuance, affectiveness, and normativeness aspects, as well as overall. The scores were calculated based on the survey responses. The factors affecting organizational commitment were determined through a multivariable regression equation using the Bayesian Model Averaging (BMA) method. **Results:** A total of 272 valid respondents participated in the study, with 56,2% being female; 64,0% under 32 years old; 51,5% having more than 5 years of work experience; 54,4% working at foreign companies; and 54,0% having less than 5 years of seniority. The median scores for compensation, career goal progress, professional ability development, promotion speed, remuneration growth, and perceived career opportunities were 11,0 (0,0-11,0); 4,0 (0,0-4,0); 4,0 (0,0-4,0); 2,0 (0,0-5,0); 2,0 (0,0-4,0); and

<sup>1</sup>Đại học Y Dược thành phố Hồ Chí Minh

Chịu trách nhiệm chính: Hoàng Thy Nhac Vũ

Email: hoangthyhacvu@ump.edu.vn

Ngày nhận bài: 3.01.2023

Ngày phản biện khoa học: 20.2.2023

Ngày duyệt bài: 6.3.2023

4,0 (0,0-4,0), respectively. The median organizational commitment score was 12,5 (0,0-21,0). The most suitable multivariate regression equation to predict the factors affecting medical representatives' organizational commitment was: [Organizational Commitment = 4,5 - 3,1\*( $<32$  years old) - 2,4\*( $>5$  years of work experience) + 0,6\*Compensation Score + 0,9\*Promotion Speed Score + 1,6\*Remuneration Growth Score]. **Conclusion:** The results provide insights into the organizational commitment of medical representatives in their workplace, offering a scientific basis for pharmaceutical companies' managers to develop human resource policies that can maintain the maximum organizational commitment of medical representatives. **Keywords:** Medical representatives, organizational commitment, workplace, pharmaceutical companies.

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Người giới thiệu thuốc (NGTT) là người được cơ sở kinh doanh (CSKD) được tuyển dụng và được người đứng đầu của chính cơ sở cấp thẻ NGTT để thông tin thuốc cho người hành nghề khám bệnh, chữa bệnh [1]. Đội ngũ NGTT năng lực có tính gắn kết cao với nơi làm việc sẽ góp phần tối ưu hóa hoạt động thông tin thuốc, hỗ trợ cán bộ y tế ghi nhận các sai sót trong sử dụng thuốc, tham gia tích cực vào hệ thống Cảnh giác Dược, góp phần đảm bảo cho người dân được tiếp cận với thuốc có chất lượng, an toàn, hiệu quả, với chi phí hợp lý [2]. Bên cạnh đó, sự gắn kết của nhân viên nói chung và của NGTT nói riêng là một yếu tố quan trọng để tạo nên sự thành công và phát triển bền vững của CSKD [3], [4]. Tuy nhiên, với sự phát triển của thị trường lao động như ngày nay, nhân viên có thể thay đổi công việc nếu có cơ hội tốt hơn thay vì quyết định gắn kết suốt đời với một CSKD [3]. Tỷ lệ NGTT nghỉ việc cao sẽ khiến CSKD phải đối mặt với nhiều bất lợi do nhân sự không ổn định, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả kinh doanh. Nghiên cứu được thực hiện nhằm xác định các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT với nơi làm việc tại TPHCM giai đoạn 2021-2022 theo quan điểm của NGTT, từ đó, tạo căn cứ cho các nhà lãnh đạo của CSKD trong việc xây dựng và phát triển chính sách nhân sự phù hợp với thực tiễn ngành Dược của TPHCM, giúp duy trì được sự gắn kết của NGTT một cách tối đa.

## II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**2.1. Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang, thực hiện thông qua bộ câu hỏi khảo sát các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT. Bộ câu hỏi được xây dựng dựa trên các tiêu chí đo lường sự gắn kết được ghi nhận từ các nghiên cứu trước, sau đó được thẩm định và

đánh giá bởi 20 chuyên gia [5] đang là nhân viên của các CSKD tại TPHCM, từ đó, xây dựng được phiếu khảo sát.

### 2.2. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:

Nghiên cứu chọn khảo sát những NGTT đang làm việc cho các CSKD tại TPHCM, có thâm niên ít nhất 1 năm tại thời điểm tham gia nghiên cứu, đã từng thay đổi CSKD. Với phương pháp chọn mẫu thuận tiện, khảo sát trực tuyến bằng Google Form, nghiên cứu đã thu thập được 272 phiếu trả lời có đầy đủ thông tin và người trả lời đạt tiêu chí nghiên cứu.

### 2.3. Tổng hợp và xử lý dữ liệu:

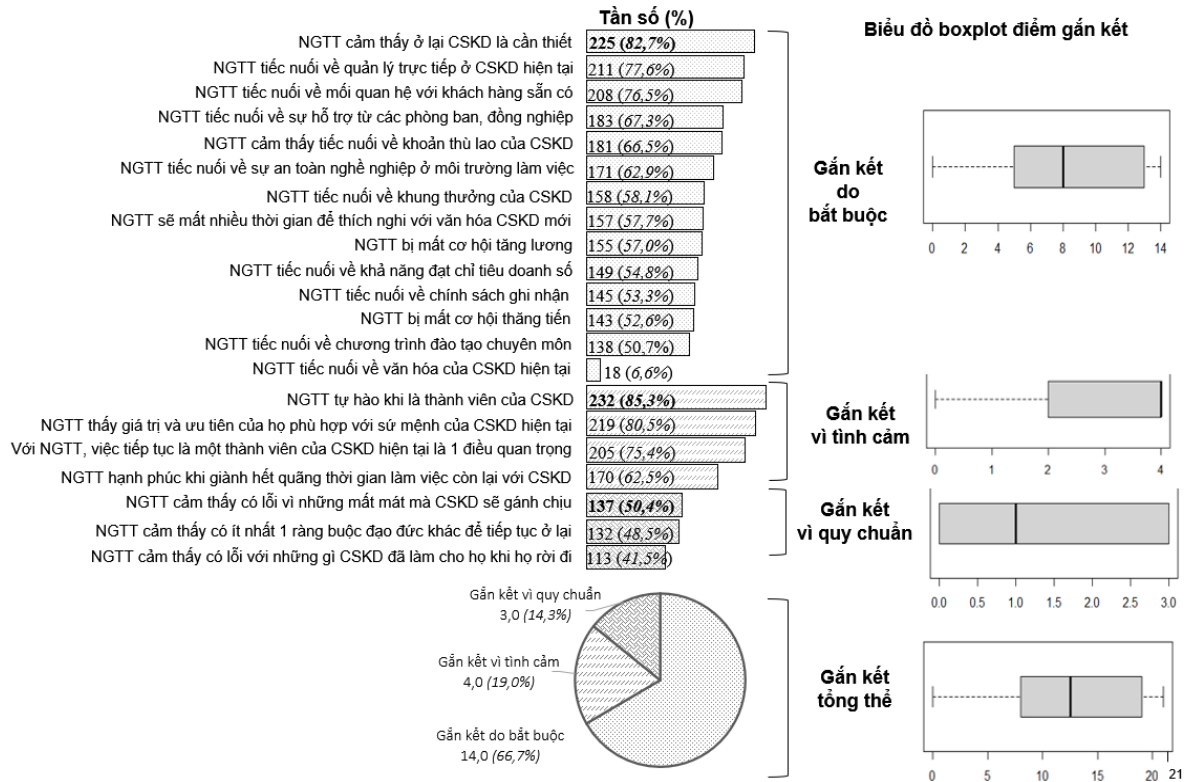
Dữ liệu sau khi thu thập thông qua khảo sát trực tuyến, được tổng hợp vào Microsoft Excel phiên bản 2019, chuẩn hóa, mã hóa, và xử lý bằng phần mềm thống kê R (phiên bản 4.2.1). Các biến số liên quan đến đặc điểm NGTT (giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, số năm kinh nghiệm làm NGTT, thâm niên ở CSKD hiện tại, loại hình của CSKD hiện tại, kênh phân phối) được mô tả bằng tần số và tỷ lệ phần trăm. Các biến số liên quan đến nhận định của NGTT về chính sách của nơi làm việc [chế độ đãi ngộ (11 câu hỏi), tiến độ mục tiêu nghề nghiệp (4 câu hỏi), phát triển chuyên môn (4 câu hỏi), tốc độ thăng tiến (5 câu hỏi), tăng lương (4 câu hỏi), nhận thức cơ hội nghề nghiệp (4 câu hỏi)], và các loại khía cạnh gắn kết [gắn kết do bắt buộc (14 câu hỏi), gắn kết vì tình cảm (4 câu hỏi), gắn kết vì quy chuẩn (3 câu hỏi)] được tính theo điểm số (mỗi câu trả lời "Có" sẽ được tính 1 điểm). Sự gắn kết tổng thể được tính theo tổng điểm của 3 khía cạnh gắn kết. 6 biến số nhận định của NGTT về chính sách của nơi làm việc và biến số gắn kết tổng được mô tả bằng giá trị trung bình ( $\pm$  độ lệch chuẩn), trung vị (nhỏ nhất-lớn nhất); và được phân tích theo loại hình CSKD. Sự gắn kết tổng được phân tích thêm theo đặc điểm NGTT, thông qua phép kiểm Mann-Whitney hoặc Kruskal-Wallis, với  $p < 0,05$  tương ứng với sự khác biệt có ý nghĩa thống kê. Sử dụng hồi quy đơn biến để kiểm tra sự tương quan giữa biến đặc điểm NGTT và biến nhận định của NGTT về chính sách nơi làm việc với biến gắn kết tổng. Các giá trị  $p < 0,05$  tương ứng với việc có mối tương quan giữa các biến. Tiếp đến, phép kiểm Spearman được sử dụng để phân tích mức độ tương quan giữa mức độ nhận định của NGTT về chính sách nơi làm việc với sự gắn kết tổng thể. Các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT được xác định từ phương trình hồi quy đa biến, theo phương pháp Bayesian Model Averaging (BMA), sử dụng hệ số xác định

R<sup>2</sup>, giá trị Bayesian (BIC), và xác suất hậu định để chọn ra phương trình tối ưu.

**III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

**3.1. Mô tả mức độ gắn kết của người giới thiệu thuốc trong mẫu nghiên cứu:** Điểm gắn kết tổng thể được tính từ 21 câu trả lời, với trung vị là 12,5 (1-21), trong đó, 66,7% số điểm liên quan đến sự gắn kết do bắt buộc, 19,0% số điểm liên quan đến sự gắn kết vì tình cảm, và 14,3% số điểm liên quan đến sự gắn kết vì quy chuẩn. Nghiên cứu ghi nhận không có sự

khác biệt có ý nghĩa thống kê của mức độ gắn kết do bắt buộc hay gắn kết vì tình cảm theo loại hình CSKD ( $p > 0,05$ ), nhưng có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê của mức độ gắn kết vì quy chuẩn của NGTT theo loại hình CSKD ( $p < 0,01$ ). Có 82,7% NGTT cho rằng việc ở lại CSKD là một điều cần thiết trong thời điểm hiện tại; 85,3% NGTT cảm thấy tự hào vì là một thành viên của CSKD hiện tại; 50,4% NGTT cảm thấy có lỗi vì những mất mát mà CSKD sẽ gánh chịu trong trường hợp họ rời đi (hình 3.1).



**Hình 3.1. Mô tả quan điểm của NGTT trong mẫu nghiên cứu về sự gắn kết với nơi làm việc theo từng khía cạnh (n=272)**

**3.2. Mức độ gắn kết tổng thể theo đặc điểm chung của mẫu nghiên cứu:** Mẫu nghiên cứu có 272 NGTT, trong đó, 56,2% nữ; 64,0% NGTT dưới 32 tuổi; 51,5% NGTT có kinh nghiệm làm việc trên 5 năm; 54,4% NGTT đang làm việc tại cơ sở kinh doanh nước ngoài; 54,0% NGTT có thâm niên dưới 5 năm; 96,7% NGTT phụ trách kênh phân phối thuốc kê đơn. Điểm gắn kết tổng thể không có sự khác biệt giữa các nhóm đặc điểm NGTT ( $p > 0,05$ ) (bảng 3.1).

**Bảng 3.7. Mô tả điểm gắn kết với nơi làm việc của NGTT trong mẫu nghiên cứu (n=272)**

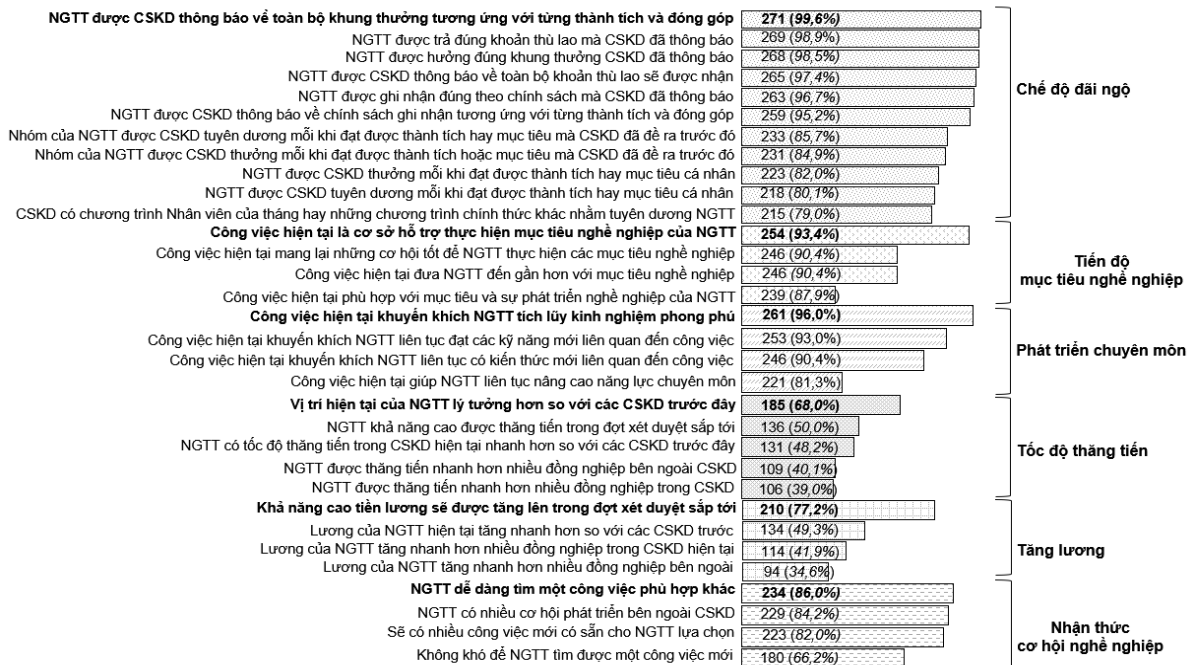
Đặc điểm	Số NGTT		Điểm gắn kết tổng thể		Giá trị p
	n=272	(%)	Trung bình (± độ lệch chuẩn)	Trung vị (Tối thiểu - Tối đa)	
<b>Giới tính</b>					
Nam	119	<b>(43,8)</b>	12,6 (±6,3)	12,0 (0,0-20,0)	0,88*
Nữ	153	<b>(56,2)</b>	12,7 (±5,5)	13,0 (1,0-21,0)	
<b>Nhóm tuổi</b>					

≥ 32 tuổi	98	(36,0)	13,0 (±5,7)	12,0 (1,0-21,0)	0,36*
<32 tuổi	174	(64,0)	12,5 (±5,9)	13,0 (0,0-21,0)	
<b>Tình trạng hôn nhân</b>					
Kết hôn	121	(44,5)	12,6 (±5,8)	12,0 (0,0-21,0)	0,99*
Độc thân-ly hôn	151	(55,5)	12,8 (±5,9)	13,0 (1,0-21,0)	
<b>Trình độ học vấn cao nhất</b>					
Sau đại học	23	(8,5)	12,1 (±5,8)	12,0 (4,0-21,0)	0,06**
Đại học	226	(83,0)	12,5 (±5,9)	12,0 (0,0-21,0)	
Trung học-Cao đẳng	23	(8,5)	15,3 (±4,8)	16,0 (3,0-21,0)	
<b>Số năm kinh nghiệm làm việc</b>					
≤5 năm	132	(48,5)	13,4 (±5,6)	14,0 (1,0-21,0)	0,18*
>5 năm	140	(51,5)	12,0 (±6,0)	11,5 (0,0-21,0)	
<b>Thâm niên ở CSKD hiện tại</b>					
≥ 5 năm	125	(46,0)	12,6 (±6,3)	12,0 (0,0-21,0)	0,82*
<5 năm	147	(54,0)	12,8 (± 5,4)	13,0 (1,0-21,0)	
<b>Loại hình CSKD</b>					
Việt Nam	124	(45,6)	13,2 (±5,7)	13,0 (0,0-21,0)	0,14*
Nước ngoài	148	(54,4)	12,3 (±6,0)	12,0 (0,0-21,0)	
<b>Kênh phân phối</b>					
Thuốc không kê đơn	9	(3,3)	13,8 (±8,9)	20,0 (0,0-20,0)	0,36*
Thuốc kê đơn	263	(96,7)	12,6 (±5,7)	12,0 (0,0-21,0)	

\*Phép kiểm Mann-Whitney; \*\*Phép kiểm Kruskal-Wallis

**3.3. Quan điểm của người giới thiệu thuốc trong mẫu nghiên cứu về chính sách của nơi làm việc.** Có 99,6% NGTT cho rằng được CSKD thông báo về toàn bộ khung thưởng tương ứng với từng thành tích và đóng góp; 93,4% NGTT nhận định công việc hiện tại là cơ sở nhằm hỗ trợ thực hiện các mục tiêu nghề nghiệp của họ; 96,0% NGTT nhận định công việc

hiện tại khuyến khích họ tích lũy kinh nghiệm làm việc phong phú hơn; 68,0% NGTT cho rằng vị trí của họ trong CSKD hiện tại lý tưởng hơn so với các CSKD trước đó; 77,2% NGTT nhận thấy khả năng cao tiền lương sẽ được tăng lên trong đợt xét duyệt sắp tới; 86,0% NGTT đồng ý với kỹ năng và năng lực hiện tại, họ rất dễ dàng tìm một công việc phù hợp khác (hình 3.2).



**Hình 3.2. Nhận định của NGTT về chính sách của nơi làm việc hiện tại (n=272)**

Chế độ đãi ngộ được tính từ 11 câu trả lời, với trung vị là 11 (1-11) điểm. Tiến độ mục tiêu nghề nghiệp được tính từ 4 câu trả lời, với trung vị là 4 (0-4) điểm. Phát triển chuyên môn được tính từ 4 câu trả lời, với trung vị là 4 (0-4) điểm. Tốc độ thăng tiến được tính từ 5 câu trả lời, với trung vị là 2 (0-5) điểm. Tăng lương được tính từ 4 câu trả lời, với trung vị là 2 (0-4) điểm. Nhận thức cơ hội nghề nghiệp được tính từ 4 câu trả lời, với trung vị là 4 (0-4) điểm. Nghiên cứu ghi nhận không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê

về quan điểm của NGTT về chế độ đãi ngộ, tiến độ mục tiêu nghề nghiệp, phát triển chuyên môn, tốc độ thăng tiến, tăng lương, và nhận thức cơ hội nghề nghiệp theo loại hình CSKD ( $p > 0,05$ ). Theo kết quả phân tích (hệ số Spearman), chế độ đãi ngộ, tiến độ mục tiêu nghề nghiệp, phát triển chuyên môn, nhận thức cơ hội nghề nghiệp, tốc độ thăng tiến, sự tăng lương, tương quan thuận với sự gắn kết tổng của NGTT ( $p < 0,01$ ). (Bảng 3.2)

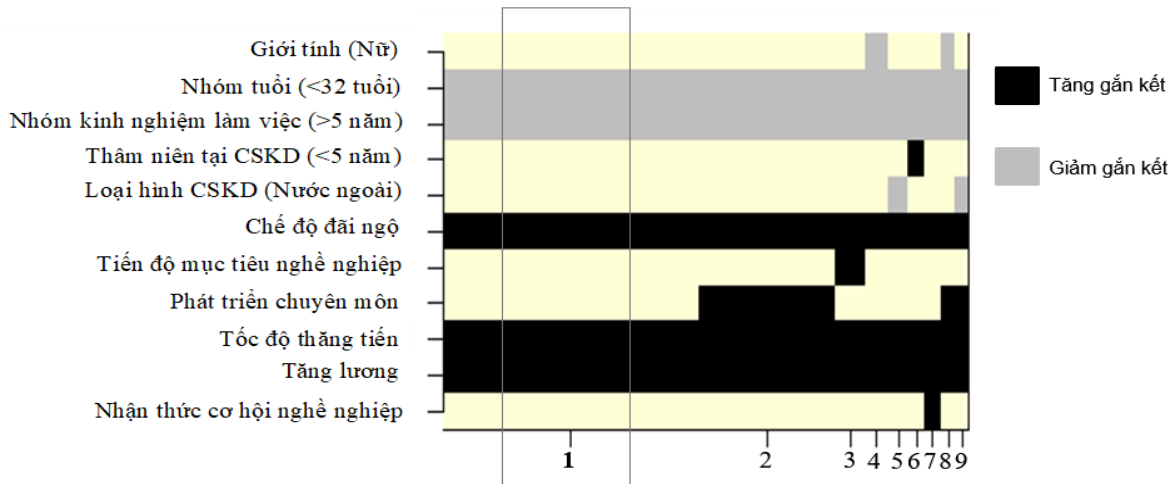
**Bảng 3.8. Tương quan giữa sự gắn kết tổng thể của mẫu nghiên cứu với chính sách nơi làm việc**

Chính sách của cơ sở kinh doanh	Giá trị điểm đánh giá về chính sách của nơi làm việc theo quan điểm của NGTT		Tương quan giữa quan điểm của NGTT về chính sách nơi làm việc với sự gắn kết [Hệ số Spearman ( $p < 0,01$ )]
	Trung bình ( $\pm$ độ lệch chuẩn)	Trung vị (Min-Max)	
Chế độ đãi ngộ	10,0 ( $\pm 1,6$ )	11,0 (0,0-11,0)	0,43
Tiến độ mục tiêu nghề nghiệp	3,6 ( $\pm 1,0$ )	4,0 (0,0-4,0)	0,32
Sự phát triển chuyên môn	3,6 ( $\pm 0,8$ )	4,0 (0,0-4,0)	0,41
Tốc độ thăng tiến	2,5 ( $\pm 2,0$ )	2,0 (0,0-5,0)	0,64
Tăng lương	2,0 ( $\pm 1,5$ )	2,0 (0,0-4,0)	0,62
Nhận thức cơ hội nghề nghiệp	3,2 ( $\pm 1,1$ )	4,0 (0,0-4,0)	0,31

**3.4. Xác định các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của người giới thiệu thuốc với nơi làm việc tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2021-2022**

Có 9 phương trình hồi quy đa biến liên quan đến sự gắn kết của NGTT với CSKD, trong đó, phương trình số 1 có giá trị BIC thấp nhất và xác

suất hậu định cao nhất được lựa chọn để ghi nhận các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT với nơi làm việc. Kết quả từ phương trình hồi quy đa biến ghi nhận các yếu tố có liên quan đến sự gắn kết tổng của NGTT là tuổi, năm kinh nghiệm làm việc, chế độ đãi ngộ, tốc độ thăng tiến, và sự tăng lương (hình 3.3).



**Hình 3.3. Kết quả 9 mô hình xác định các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT với nơi làm việc theo phương pháp Bayesian Model Averaging**

Một NGTT  $\geq 32$  tuổi, kinh nghiệm làm việc  $\leq 5$  năm, điểm chế độ đãi ngộ bằng 0, điểm tốc độ thăng tiến bằng 0, và điểm tăng lương bằng 0, thì sự gắn kết tổng với CSKD ước tính là 4,5. Kết quả ghi nhận NGTT  $< 32$  tuổi, có kinh nghiệm làm việc  $> 5$  năm có mức độ gắn kết thấp hơn so với NGTT  $\geq 32$  tuổi và có kinh nghiệm làm việc  $\leq 5$  năm (bảng 3.3).

**Bảng 3.9. Các thông số của mô hình hồi quy tối ưu xác định các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT trong mẫu nghiên cứu**

Biến	Hồi quy đơn biến	Hồi quy đa biến			
		p≠0 <sup>(a)</sup>	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Mô hình tối ưu (Hệ số xác định R2 = 0,530; Giá trị BIC = -177,140; Xác suất hậu định = 0,486)
(Hệ số cắt)		100,0	3,9	1,9	4,5
Giới tính (Nữ vs. Nam)	0,93	7,2	-0,0	0,2	-
Tuổi (< 32 tuổi vs. ≥ 32 tuổi)	0,48	100,0	-3,1	0,6	-3,1
Số năm kinh nghiệm làm việc (>5 năm vs. ≤5 năm)	0,06	100,0	-2,5	0,6	-2,4
Thâm niên ở CSKD hiện tại (<5 năm vs. ≥5 năm)	0,75	3,2	0,0	0,1	-
Loại hình CSKD (Nước ngoài vs. Việt Nam)	0,18	6,3	-0,0	0,2	-
Chế độ đãi ngộ	<0,01	100,0	0,6	0,2	0,6
Tiến độ mục tiêu nghề nghiệp	<0,01	5,7	0,0	0,1	-
Phát triển chuyên môn	<0,01	31,2	0,2	0,4	-
Tốc độ thăng tiến	<0,01	100,0	0,8	0,2	0,9
Tăng lương	<0,01	100,0	1,6	0,2	1,6
Nhận thức cơ hội nghề nghiệp	<0,01	3,1	0,0	0,0	-
[Sự gắn kết của một NGTT = 4,5 - 3,1*(<32 tuổi) - 2,4*(kinh nghiệm làm việc >5 năm) + 0,6*Điểm chế độ đãi ngộ + 0,9*Điểm tốc độ thăng tiến + 1,6*Điểm tăng lương]					
<sup>(a)</sup> Xác suất mà hệ số hồi quy của mỗi biến khác 0 trong số tất cả các phương trình hồi quy khả dĩ					

#### IV. BÀN LUẬN

272 NGTT trong mẫu nghiên cứu có hơn một nửa là nữ <32 tuổi, độc thân hoặc đã ly hôn, có trình độ đại học, có kinh nghiệm làm việc trong ngành Dược trên 5 năm, nhưng thâm niên làm việc tại CSKD nước ngoài <5 năm, phụ trách kênh phân phối thuốc kê đơn. Phần lớn NGTT trong mẫu nghiên cứu cho rằng đang nhận được chế độ đãi ngộ, tiến độ mục tiêu nghề nghiệp, cơ hội phát triển chuyên môn ở mức cao, và cho rằng có được ít nhất một cơ hội khác bên ngoài CSKD hiện tại nếu muốn chuyển việc. Tuy nhiên, NGTT trong mẫu nghiên cứu cho rằng tốc độ thăng tiến và tăng lương của họ đang ở mức thấp. Kết quả nghiên cứu đã cung cấp thông tin về sự gắn kết của NGTT với nơi làm việc tại TPHCM giai đoạn 2021-2022 theo quan điểm NGTT, trong đó, hơn một nửa NGTT trong mẫu nghiên cứu thể hiện sự gắn kết tổng thể cao với nơi làm việc hiện tại (≥13 điểm). Thành phần chiếm tỷ lệ cao nhất là gắn kết do bắt buộc, và thành phần gắn kết vì quy chuẩn chiếm tỷ lệ thấp nhất, trong khi nghiên cứu của Trung Quốc [6] hay Hy Lạp [7] đều đánh giá 3 thành phần gắn kết có tỷ lệ bằng nhau.

Nghiên cứu đã xác định được các yếu tố liên quan đến sự gắn kết theo quan điểm của NGTT tại TPHCM giai đoạn 2021-2022, với các yếu tố liên quan là nhóm tuổi, nhóm năm kinh nghiệm làm việc, chế độ đãi ngộ, tốc độ thăng tiến và tăng lương. Nhóm tuổi là một yếu tố liên quan

đến sự gắn kết của nhân viên, đã được ghi nhận trong nghiên cứu của Hy Lạp [7], trong đó, kết quả ghi nhận rằng tuổi càng tăng thì sự gắn kết do bắt buộc càng tăng lên. Vấn đề này có thể hiểu rằng những NGTT càng lớn tuổi sẽ gặp khó khăn trong việc tìm kiếm một công việc khác đúng như mong đợi, do đó, họ gắn kết với công việc hiện tại cũng vì bắt buộc. Một số yếu tố có khả năng liên quan đến sự gắn kết của NGTT được ghi nhận trong các nghiên cứu khác bao gồm sự gắn kết với người quản lý trực tiếp và căng thẳng nghề nghiệp [4]; chức vụ đảm nhiệm, chuyên môn của nhân viên và thời lượng làm việc [7]; môi trường học tập, sự công bằng trong tổ chức, và ý kiến của nhân viên [3], ... không được xem xét trong nghiên cứu này do không có thông tin đầy đủ liên quan trong bộ câu hỏi khảo sát.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, sử dụng dữ liệu khảo sát từ những NGTT tại TPHCM giai đoạn 2021-2022 nên kết quả có tính ứng dụng thực tiễn trong việc hỗ trợ nhà lãnh đạo hoạch định chính sách trong việc phân bổ nguồn lực, sử dụng hiệu quả nguồn ngân sách dành cho việc cải thiện sự gắn kết của NGTT.

Các nghiên cứu tiếp theo có thể dựa trên kết quả từ nghiên cứu này để so sánh ở giai đoạn khác hoặc trên cỡ mẫu lớn hơn, bổ sung thêm các yếu tố liên quan đến sự gắn kết, khai thác nhiều thông tin hơn về đặc điểm NGTT, và quan tâm đến việc xác định phương trình hồi quy các

yếu tố liên quan đến những thành phần gắn kết cụ thể (gắn kết vì quy chuẩn, gắn kết vì tình cảm, và gắn kết do bắt buộc) để có thể đánh giá đầy đủ về sự gắn kết của NGTT tại TPHCM, Việt Nam.

## V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã phân tích các yếu tố liên quan đến sự gắn kết của NGTT với nơi làm việc tại TPHCM giai đoạn 2021-2022 theo quan điểm NGTT, tạo căn cứ cho các nhà lãnh đạo của cơ sở kinh doanh trong việc xây dựng và phát triển chính sách quản trị nhân sự và tuyển dụng, từ đó, duy trì được sự gắn kết của NGTT một cách tối đa, góp phần xây dựng một nguồn lực NGTT có năng lực và tận tâm.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Bộ Y tế (2018)**. Quy định chi tiết một số điều về kinh doanh dược của luật dược và nghị định số 54/2017/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2017 của chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành luật dược.
2. **Tengilimoglu D, A K. A. a. E. (2004)**. The pharmaceutical sales rep/physician relationship in Turkey: ethical issues in an international context.

- Health Marketing Quarterly. 22 (1), pp. 21-39.
3. **Can Hoang Nguyen Khanh, Nguyen Xuan Nhi (2022)**. Antecedents of organizational commitment and its relationship with turnover intention: A study of business employees in pharmaceutical multinational companies. Research Square, pp. 4-14.
4. **Liu CM (2006)**. The early employment influences of sales representatives on the development of organizational commitment. Employee Relations. 29 (1), pp. 5-15.
5. **Vasileiou K, Barnett J, Thorpe S, Young T (2018)**. Characterising and justifying sample size sufficiency in interview-based studies: systematic analysis of qualitative health research over a 15-year period. BMC Medical Research Methodology. 18 (1), pp. 1-16.
6. **Weng Q, McElroy JC, Morrow PC, Liu R (2010)**. The relationship between career growth and organizational commitment. Journal of Vocational Behavior. 77 (3), pp. 391-400.
7. **Theofilou P, Zyga S, Economou C, Tzavella F (2021)**. Investigation of the Effect of Sociodemographic and Occupational Factors on Fatigue, Organizational Commitment and Job Satisfaction among Employees in the Pharmaceutical Industry. Journal of Human Resources Management and Labor Studies. 9 (1), pp. 1-9.

## NHẬN XÉT ĐẶC ĐIỂM LÂM SÀNG VÀ XQUANG BỆNH NHÂN SAI KHỚP CẢN LOẠI I ANGLE, KHÔNG NHỎ RĂNG

Nguyễn Thị Mỹ Hạnh<sup>1</sup>, Lê Thị Thu Hà<sup>2</sup>,  
Trịnh Đình Hải<sup>3</sup>, Đinh Diệu Hồng<sup>3</sup>

**Từ khóa:** Phim sọ nghiêng, không nhỏ răng, sai khớp cắn loại I Angle.

### SUMMARY

#### DENTOFATIAL CHARACTERISTICS OF PATIENTS WITH ANGLE CLASS I MALOCCLUSION, NONEXTRACTION

**Objectives:** To describe the clinical and radiographic characteristics in patients with Angle's class I malocclusion, non-extraction at Hanoi Central Odonto-Stomatology Hospital and 108 Military Central Hospital from May 2016. **Subjects and methods:** A cross-sectional study of 38 patients selected for the study were diagnosed with Angle's class I malocclusion. **Results:** 89,47% patients had symmetrical faces, 84,21% patients had average facial pattern, 81,58% patients had convex faces. The prevalence of oval-shaped dental arches was the highest. The prevalence of deepbite was the highest, followed by crossbite. It shows that most of the patients have a good correlation on the film in terms of anteroposteriorly.

**Keywords:** Lateral Cephalometric, Nonextraction, Angle's class I malocclusion

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Lệch lạc khớp cắn là sự lệch lạc của tương

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả đặc điểm lâm sàng và Xquang ở các bệnh nhân lệch lạc khớp cắn loại I, răng chen chúc, không nhỏ răng tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội và Bệnh viện Trung ương Quân đội 108 từ tháng 5 năm 2016 đến tháng 12 năm 2019. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 38 bệnh nhân được lựa chọn đủ tiêu chuẩn cho nghiên cứu được chẩn đoán sai lệch khớp cắn loại I Angle. **Kết quả:** 89,47% bệnh nhân có khuôn mặt cân xứng, 84,21% có kiểu mặt trung bình, 81,58% có kiểu mặt lồi. Cung răng hình oval chiếm tỉ lệ cao nhất 86,49%. Tình trạng cắn sâu chiếm tỉ lệ cao nhất 44,74%, cắn chéo 31,58%. Hầu hết các bệnh nhân có tương quan tốt trên phim sọ nghiêng theo chiều trước sau.

<sup>1</sup>Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội

<sup>2</sup>Viện Nghiên cứu Khoa học Y Dược lâm sàng 108

<sup>3</sup>Trường Đại học Y Dược – Đại học Quốc gia Hà Nội

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Thị Mỹ Hạnh

Email: myhanh1978rhm@gmail.com

Ngày nhận bài: 4.01.2023

Ngày phản biên khoa học: 21.2.2023

Ngày duyệt bài: 7.3.2023