

WORKING ENVIRONMENT AND WORK ENGAGEMENT OF HEALTHCARE WORKERS AT TAN PHU GENERAL HOSPITAL, HO CHI MINH CITY, 2026

Nguyen Thi Ngan¹, Nguyen Tan Dat^{2*}, Nguyen Thanh Truong¹, Nguyen An Nhan¹, Nguyen Huu Thien¹, Lam Son Bao Vi³

¹Tan Phu General Hospital - 609-611 Au Co, Tan Phu ward, Ho Chi Minh city, Vietnam

²Can Tho University of Medicine and Pharmacy - 179 Nguyen Van Cu, Tan An ward, Can Tho city, Vietnam

³Pham Ngoc Thach University of Medicine - 2 Duong Quang Trung, Hoa Hung ward, Ho Chi Minh city, Vietnam

Received: 05/05/2026

Revised: 15/06/2026; Accepted: 24/07/2026

ABSTRACT

Objectives: To assess the work environment, level of work engagement, and associated factors among healthcare workers at Tan Phu General Hospital, in 2026.

Subjects and methods: A cross-sectional study was conducted among 435 healthcare workers. Data were collected using a structured self-administered questionnaire. The work environment was measured using the AWS, and work engagement was assessed using the UWES-9. Data were managed with Epidata Manager software and analyzed using Stata 17 software. Multivariable linear regression was performed to identify factors associated with work engagement.

Results: The mean age of participants was 34.82 ± 6.89 years, with males accounting for 30.6%. The mean AWS score was 3.49 ± 0.34 . The overall UWES-9 score was 4.03 ± 0.86 , with mean scores of 4.02 ± 1.01 (vigor), 4.24 ± 0.94 (dedication), and 3.82 ± 0.92 (absorption). Multivariable analysis indicated that years of service, job control, fairness, and value alignment were significantly associated with work engagement, explaining 45.1% of its variance ($p < 0.05$).

Conclusions: Healthcare workers demonstrated a relatively high level of work engagement, which was significantly influenced by workplace conditions. Strengthening organizational resources-particularly enhancing fairness, job control, and value alignment-may serve as effective strategies to sustain motivation and improve workforce performance in healthcare settings.

Keywords: Work environment, work engagement, healthcare workers, job demands-resources.

*Corresponding author

Email: ntdat@ctump.edu.vn Phone: (+84) 918972083 DOI: 10.52163/yhc.v67i7.5919



MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VÀ GẮN KẾT CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ BỆNH VIỆN ĐA KHOA TÂN PHÚ, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH, NĂM 2026

Nguyễn Thị Ngân¹, Nguyễn Tấn Đạt^{2*}, Nguyễn Thanh Trường¹, Nguyễn An Nhân¹, Nguyễn Hữu Thiện¹, Lâm Sơn Bảo Vi³

¹Bệnh viện Đa khoa Tân Phú - 609-611 Âu Cơ, phường Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Trường Đại học Y Dược Cần Thơ - 179 Nguyễn Văn Cừ, phường Tân An, thành phố Cần Thơ, Việt Nam

³Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch - 2 Dương Quang Trung, phường Hòa Hưng, thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài: 05/05/2026

Ngày chỉnh sửa: 15/06/2026; Ngày duyệt đăng: 24/07/2026

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng môi trường làm việc, mức độ gắn kết công việc và phân tích một số yếu tố liên quan ở nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Tân Phú năm 2026.

Đối tượng và phương pháp: Nghiên cứu cắt ngang mô tả được thực hiện trên 435 nhân viên y tế. Dữ liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền có cấu trúc sau khi đối tượng đồng ý tham gia. Môi trường làm việc được đánh giá bằng thang đo AWS và gắn kết công việc bằng thang đo UWES-9. Dữ liệu được quản lý bằng phần mềm Epidata Manager và phân tích bằng phần mềm Stata 17.

Kết quả: Tuổi trung bình của đối tượng là $34,82 \pm 6,89$; nam chiếm 30,6%. Điểm trung bình môi trường làm việc (AWS) là $3,49 \pm 0,34$. Điểm trung bình gắn kết công việc (UWES-9) là $4,03 \pm 0,86$; trong đó các thành phần hứng háo, cống hiến và say mê lần lượt là $4,02 \pm 1,01$ điểm; $4,24 \pm 0,94$ điểm và $3,82 \pm 0,92$ điểm. Phân tích hồi quy cho thấy thâm niên công tác, kiểm soát công việc, công bằng và giá trị là các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê, giải thích 45,1% biến thiên của gắn kết công việc ($p < 0,05$).

Kết luận: Nhân viên y tế có mức gắn kết công việc tương đối cao và chịu ảnh hưởng đáng kể từ môi trường làm việc. Tăng cường các nguồn lực tổ chức như nâng cao tính công bằng, quyền kiểm soát và sự phù hợp giá trị có thể là hướng can thiệp hiệu quả nhằm duy trì động lực và nâng cao hiệu suất của nguồn nhân lực y tế.

Từ khóa: Môi trường làm việc, gắn kết công việc, nhân viên y tế, yêu cầu công việc-nguồn lực.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Gắn kết công việc là một trạng thái tâm lý tích cực liên quan đến công việc, được đặc trưng bởi sự hứng háo, cống hiến và say mê trong quá trình làm việc [1]. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng mức độ gắn kết công việc cao có liên quan đến sức khỏe tinh thần tốt hơn, gia tăng sự hài lòng nghề nghiệp, nâng cao hiệu quả làm việc và giảm ý định nghỉ việc [2-3]. Trong lĩnh vực y tế, gắn kết công việc của nhân viên y tế (NVYT) có ý nghĩa đặc biệt quan trọng do đặc thù nghề nghiệp với áp lực cao, khối lượng công việc lớn và yêu cầu trách nhiệm chuyên môn nghiêm ngặt. Do đó, mức độ gắn kết không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của cơ sở y tế mà còn tác động trực tiếp đến chất lượng chăm sóc và an toàn người bệnh.

Sau đại dịch COVID-19, NVYT phải đối mặt với nhiều thách thức như quá tải công việc, căng thẳng tâm lý kéo dài, suy giảm động lực nghề nghiệp và gia tăng xu hướng nghỉ việc. Bối cảnh này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc duy trì và nâng cao gắn kết công việc như một chiến lược trọng tâm trong quản lý nguồn nhân lực y tế. Theo mô hình yêu cầu - nguồn lực công việc (Job Demands-Resources model), gắn kết công việc chịu ảnh hưởng bởi sự cân bằng giữa yêu cầu công việc và các nguồn lực từ môi trường làm việc [4-6]. Maslach và Leiter đã đề xuất 6 lĩnh vực cốt

lõi của môi trường làm việc, bao gồm khối lượng công việc, kiểm soát, ghi nhận, tính cộng đồng, công bằng và giá trị; sự phù hợp giữa cá nhân và tổ chức ở các lĩnh vực này có thể thúc đẩy gắn kết công việc và giảm nguy cơ kiệt sức nghề nghiệp [7].

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về NVYT chủ yếu tập trung vào căng thẳng nghề nghiệp, kiệt sức hoặc sự hài lòng công việc, trong khi vai trò của các yếu tố môi trường làm việc đối với gắn kết công việc vẫn chưa được đánh giá một cách toàn diện. Khoảng trống này hạn chế việc đề xuất các giải pháp can thiệp hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế.

Xuất phát từ thực tiễn trên, nghiên cứu này được thực hiện nhằm: mô tả thực trạng môi trường làm việc của NVYT; đánh giá mức độ gắn kết công việc; và xác định mối liên quan giữa các yếu tố môi trường làm việc với gắn kết công việc ở NVYT. Kết quả nghiên cứu là cơ sở khoa học để đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao sự gắn kết của nhân viên với tổ chức trong bối cảnh hiện nay.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là các NVYT bao gồm bác sĩ, điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, dược sĩ và cán bộ y tế

*Tác giả liên hệ

Email: ntdat@ctump.edu.vn Điện thoại: (+84) 918972083 DOI: 10.52163/yhc.v67i7.5919

cộng đồng đang công tác tại các khoa, phòng của Bệnh viện Đa khoa Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh.

- Tiêu chuẩn chọn mẫu: NVYT có thời gian công tác tại bệnh viện từ 6 tháng trở lên và đồng ý tham gia nghiên cứu.

- Tiêu chuẩn loại trừ: NVYT đang trong quá trình nghỉ việc hoặc không có mặt trong thời gian thu thập số liệu (nghỉ ốm, nghỉ phép, đi công tác, nghỉ thai sản hoặc đi học).

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành tại Bệnh viện Đa khoa Tân Phú, từ tháng 7/2025 đến tháng 3/2026.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- Thiết kế nghiên cứu: cắt ngang mô tả.

- Cỡ mẫu được xác định theo công thức ước lượng một giá trị trung bình:

$$n \geq \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times \sigma^2}{d^2}$$

Trong đó, với mức ý nghĩa thống kê $\alpha = 0,05$ có $Z = 1,96$; sai số cho phép $d = 0,1$; và độ lệch chuẩn (σ) tham khảo từ nghiên cứu của Nguyễn Duy Tài và cộng sự [8] là 0,99 (trung bình $4,48 \pm 0,99$), tính được cỡ mẫu tối thiểu.

Sau khi dự phòng 15% không đáp ứng, cỡ mẫu cần thiết là 420 NVYT. Thực tế nghiên cứu đã tiếp cận và thu thập số liệu từ 435 NVYT.

- Phương pháp chọn mẫu: nghiên cứu áp dụng phương pháp chọn mẫu toàn bộ, bao gồm tất cả NVYT đang công tác tại bệnh viện trong thời gian nghiên cứu và đáp ứng tiêu chuẩn chọn mẫu.

- Nội dung nghiên cứu:

+ Đặc điểm nhân khẩu - xã hội: giới tính, tuổi, trình độ học vấn, chức danh nghề nghiệp, chức vụ và loại hình lao động.

+ Môi trường làm việc: được đo lường bằng thang đo Areas of Worklife Scale (AWS) của Maslach và Leiter. Thang đo gồm các mục đánh giá theo thang Likert 5 mức, từ 1 (hoàn toàn không đồng ý) đến 5 (hoàn toàn đồng ý). Trong thang đo AWS, 10 câu hỏi mang ý nghĩa tiêu cực (câu 1, 4, 6, 9, 12, 16, 17, 18, 22 và 29) được đảo ngược điểm số trước khi phân tích.

+ Gắn kết công việc: được đánh giá bằng thang đo Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9), phiên bản rút gọn tiếng Việt đã được kiểm định độ tin cậy và giá trị [9]. Thang đo gồm 9 mục, mỗi mục được chấm theo thang Likert 7 mức (từ 0 đến 6). Điểm gắn kết chung được tính bằng giá trị trung bình của 9 mục. 3 thành phần của gắn kết công việc bao gồm hăng hái (vigor), cống hiến (dedication) và say mê (absorption) được tính bằng điểm trung bình của từng nhóm 3 câu hỏi tương ứng.

- Phương pháp thu thập số liệu: dữ liệu được thu thập thông qua bộ câu hỏi tự điền có cấu trúc. Nghiên cứu viên tiếp cận đối tượng tại các buổi giao ban khoa/phòng, cung cấp thông tin về mục tiêu và quy trình nghiên cứu, đồng thời xin ý kiến đồng thuận tham gia. Sau đó, đối tượng nghiên cứu được phát bảng hỏi bản giấy và hoàn thành trực tiếp trong khoảng 15-20 phút.

- Phương pháp xử lý số liệu: dữ liệu được nhập và quản lý bằng phần mềm Epidata Manager, và được phân tích bằng phần mềm Stata phiên bản 17.0.

Các biến định tính được mô tả bằng tần số và tỷ lệ phần trăm. Các biến định lượng có phân phối chuẩn được trình bày dưới dạng giá trị trung bình và độ lệch chuẩn ($\bar{X} \pm$

SD). Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến được sử dụng để xác định các yếu tố liên quan đến gắn kết công việc của NVYT. Ngưỡng ý nghĩa thống kê được xác định là $p \leq 0,05$.

2.4. Đạo đức trong nghiên cứu

Nghiên cứu đã được Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Trường Đại học Y Dược Cần Thơ phê duyệt (mã số: 25.160.HV/PCT-HĐĐĐ).

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trong tổng số 435 người tham gia nghiên cứu, tuổi trung bình là $34,82 \pm 6,89$; nhóm trên 35 tuổi chiếm 39,1% và nam giới chiếm 30,6%.

3.1. Đặc điểm NVYT tham gia nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm NVYT tham gia nghiên cứu (n = 435)

Đặc điểm		Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Học vấn	Trung cấp, sơ cấp	4	0,9
	Cao đẳng	105	24,2
	Đại học	261	60,0
	Sau đại học	65	14,9
Chức danh	Bác sĩ	124	28,5
	Điều dưỡng, hộ sinh	189	43,5
	Kỹ thuật viên	41	9,4
	Dược sĩ	37	8,5
	Khác	44	10,1
Chức vụ	Trưởng, phó khoa/phòng	36	8,3
	Nhân viên	399	91,7
Loại lao động	Viên chức	411	94,5
	Hợp đồng lao động	24	5,5
Thâm niên công tác tại bệnh viện	≤ 5 năm	160	36,8
	> 5 năm	275	63,2
Tham gia trực đêm	Có trực	247	56,8
	Không trực	188	43,2

Đa số đối tượng nghiên cứu có trình độ đại học (60%), tiếp theo là cao đẳng (24,2%) và sau đại học (14,9%), trong khi trình độ trung cấp/sơ cấp chiếm tỷ lệ rất thấp (0,9%). Về chức danh chuyên môn, điều dưỡng/hộ sinh chiếm tỷ lệ cao nhất (43,5%), tiếp đến là bác sĩ (28,5%), kỹ thuật viên (9,4%), dược sĩ (8,5%) và các nhóm khác (10,1%). Phần lớn đối tượng là nhân viên không giữ chức vụ quản lý (91,7%), trong khi nhóm trưởng/phó khoa, phòng chiếm 8,3%. Ngoài ra, đa số là viên chức (94,5%), có thâm niên công tác trên 5 năm (63,2%) và hơn một nửa có tham gia trực đêm (56,8%).

3.2. Cảm nhận của NVYT về môi trường làm việc

Bảng 2. Cảm nhận môi trường làm việc của NVYT theo thang đo AWS (n = 435)

Thành phần thang đo AWS	$\bar{X} \pm SD$	Min-max
Điểm AWS chung (điểm)	$3,49 \pm 0,34$	2,17-4,41
Khối lượng công việc (điểm)	$3,19 \pm 0,35$	2,00-4,20
Kiểm soát công việc (điểm)	$3,47 \pm 0,48$	1,00-5,00

Thành phần thang đo AWS	$\bar{X} \pm SD$	Min-max
Ghi nhận/khen thưởng (điểm)	3,56 $\pm$ 0,55	1,75-5,00
Tính cộng đồng (điểm)	3,68 $\pm$ 0,49	1,60-5,00
Tính công bằng (điểm)	3,58 $\pm$ 0,49	2,00-5,00
Sự phù hợp về giá trị (điểm)	3,53 $\pm$ 0,46	1,80-5,00

Ghi chú: Thang AWS có điểm từ 1-5, điểm cao hơn phản ánh cảm nhận thuận lợi hơn về lĩnh vực môi trường làm việc sau khi đảo điểm các câu hỏi mang ý nghĩa tiêu cực.

Điểm AWS chung của NVYT là 3,49 $\pm$ 0,34 điểm, dao động từ 2,17-4,41 điểm. Trong các thành phần của môi trường làm việc, “tính cộng đồng” có điểm trung bình cao nhất (3,68 $\pm$ 0,49 điểm), tiếp đến là “tính công bằng” (3,58 $\pm$ 0,49 điểm), “ghi nhận/khen thưởng” (3,56 $\pm$ 0,55 điểm) và “sự phù hợp về giá trị” (3,53 $\pm$ 0,46 điểm). “Khối lượng công việc” có điểm trung bình thấp nhất (3,19 $\pm$ 0,35 điểm), cho thấy đây là khía cạnh được NVYT đánh giá kém thuận lợi hơn so với các thành phần còn lại. Nhìn chung, các thành phần của thang đo AWS đều có điểm trung bình trên 3 điểm, phản ánh cảm nhận của NVYT về môi trường làm việc ở mức tương đối tích cực.

3.3. Gắn kết công việc ở NVYT

Bảng 3. Gắn kết công việc của NVYT theo thang đo UWES-9 (n = 435)

Thành phần thang đo WES-9	$\bar{X} \pm SD$	Min-max
Điểm UWES-9 chung (điểm)	4,03 $\pm$ 0,86	1,33-5,89
Hăng hái (điểm)	4,02 $\pm$ 1,01	0,33-6,00
Cống hiến (điểm)	4,24 $\pm$ 0,94	1,33-6,00
Say mê (điểm)	3,82 $\pm$ 0,92	1,33-6,00

Ghi chú: Điểm UWES-9 dao động từ 0-6, điểm cao hơn thể hiện mức độ gắn kết công việc cao hơn.

Điểm UWES-9 chung của NVYT là 4,03 $\pm$ 0,86 điểm trên thang điểm từ 0 đến 6 điểm, cho thấy mức độ gắn kết công việc ở mức khá. Trong 3 thành phần của thang đo, “cống hiến” có điểm trung bình cao nhất (4,24 $\pm$ 0,94 điểm), tiếp đến là “hăng hái” (4,02 $\pm$ 1,01 điểm), trong khi “say mê” có điểm trung bình thấp nhất (3,82 $\pm$ 0,92 điểm). Tất cả các thành phần đều có điểm trung bình trên 3 điểm, phản ánh xu hướng gắn kết công việc tương đối tích cực ở NVYT. Tuy nhiên, khoảng dao động điểm khá rộng, đặc biệt ở thành phần “hăng hái” từ 0,33 đến 6,00 điểm, cho thấy vẫn có sự khác biệt đáng kể về mức độ gắn kết công việc giữa các cá nhân.

Bảng 4. Các yếu tố liên quan đến gắn kết công việc ở NVYT

Biến số	β	p
Thâm niên làm việc tại bệnh viện	0,143	0,005
Kiểm soát	0,148	0,001
Tính công bằng	0,239	< 0,001
Giá trị	0,313	< 0,001

Ghi chú: Biến phụ thuộc là điểm UWES-9 chung. β chuẩn hóa được trình bày nhằm so sánh mức độ liên quan tương đối giữa các biến độc lập trong mô hình. R^2 hiệu chỉnh = 0,451.

Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy thâm niên làm việc tại bệnh viện, kiểm soát công việc, tính công bằng và sự phù hợp về giá trị đều có mối liên quan thuận, có ý nghĩa thống kê với điểm gắn kết công việc chung của NVYT. Cụ thể, sự phù hợp về giá trị có hệ số β chuẩn hóa cao nhất ($\beta = 0,313$; $p < 0,001$), tiếp đến là tính công bằng ($\beta = 0,239$; $p < 0,001$), kiểm soát công việc ($\beta = 0,148$; $p = 0,001$) và thâm niên làm việc tại bệnh viện ($\beta = 0,143$; $p = 0,005$). Điều này cho thấy, khi các yếu tố này được đánh giá tích cực hơn, điểm gắn kết công việc của NVYT có xu hướng cao hơn. Mô hình hồi quy có R^2 hiệu chỉnh = 0,451, cho thấy các biến độc lập trong mô hình giải thích được khoảng 45,1% sự biến thiên của điểm gắn kết công việc. Trong các yếu tố được khảo sát, sự phù hợp về giá trị và tính công bằng là hai yếu tố có mức độ liên quan tương đối lớn hơn với gắn kết công việc.

4. BÀN LUẬN

4.1. Cảm nhận của NVYT về môi trường làm việc

Kết quả nghiên cứu cho thấy điểm trung bình của thang đo môi trường làm việc (AWS) đạt mức khá (3,49 $\pm$ 0,34 điểm), với tất cả các thành phần đều có giá trị trung bình trên 3 điểm, trong đó “tính cộng đồng” đạt điểm cao nhất, trong khi “khối lượng công việc” có điểm thấp nhất. Điều này phản ánh rằng NVYT nhìn chung có nhận thức tích cực về môi trường làm việc, song vẫn tồn tại áp lực đáng kể liên quan đến khối lượng công việc.

Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Garcia-Sierra R và cộng sự [10] cho thấy các yếu tố thuộc về hỗ trợ xã hội như mối quan hệ đồng nghiệp, sự công bằng và sự ghi nhận thường được đánh giá cao hơn so với các yếu tố liên quan đến yêu cầu công việc. Sự tương đồng này gợi ý rằng các nguồn lực xã hội trong môi trường làm việc có thể đóng vai trò như yếu tố bảo vệ, giúp NVYT duy trì trạng thái làm việc tích cực ngay cả khi phải đối mặt với áp lực nghề nghiệp. Theo đó, việc tăng cường sự gắn kết nội bộ và hỗ trợ tổ chức có thể là hướng can thiệp quan trọng nhằm cải thiện môi trường làm việc trong bối cảnh hiện nay.

4.2. Gắn kết công việc và các yếu tố liên quan ở NVYT

Kết quả nghiên cứu cho thấy mức độ gắn kết công việc của NVYT ở mức khá (UWES-9: 4,03 $\pm$ 0,86 điểm), trong đó thành phần “cống hiến” đạt điểm cao nhất, tiếp theo là “hăng hái” và thấp nhất là “say mê”. Xu hướng này tương đồng với nghiên cứu của De Simone S và cộng sự [11] cũng như các tổng quan hệ thống gần đây [12] khi chỉ ra rằng NVYT thường có mức độ cống hiến cao do đặc thù nghề nghiệp gắn với trách nhiệm và ý nghĩa xã hội, trong khi thành phần say mê có thể bị ảnh hưởng bởi áp lực công việc kéo dài.

Theo mô hình yêu cầu - nguồn lực công việc, gắn kết công việc được duy trì khi các nguồn lực nghề nghiệp đủ mạnh để bù đắp cho các yêu cầu công việc. Trong nghiên cứu này, mặc dù khối lượng công việc được đánh giá thấp hơn các yếu tố khác, mức độ gắn kết vẫn duy trì ở mức khá, cho thấy vai trò quan trọng của các nguồn lực như hỗ trợ đồng nghiệp, sự công bằng và sự phù hợp giá trị. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Orgambidez-Ramos A và cộng sự, trong đó các nguồn lực nghề nghiệp như hỗ trợ xã hội, kiểm soát công việc và sự phù hợp giá trị có mối liên quan thuận với gắn kết công việc [13].

Phân tích hồi quy đa biến cho thấy các yếu tố môi trường làm việc, bao gồm kiểm soát, công bằng và giá trị, cùng với thâm niên công tác, có liên quan có ý nghĩa thống kê với gắn kết công việc, trong khi các đặc điểm cá nhân như tuổi không còn ý nghĩa sau khi hiệu chỉnh. Kết quả này củng cố giả thuyết của mô hình yêu cầu - nguồn lực công việc, khi các yếu tố thuộc môi trường nghề nghiệp có ảnh hưởng mạnh hơn so với các yếu tố nhân khẩu học [5]. Các nghiên cứu trước đó cũng ghi nhận xu hướng tương tự, khi các yếu tố như hỗ trợ tổ chức, sự rõ ràng vai trò và sự hài lòng công việc có liên quan chặt chẽ với gắn kết công việc, trong khi tuổi và giới tính không còn ý nghĩa trong mô hình đa biến [11].

Đáng chú ý, các khía cạnh “công bằng” và “giá trị” có hệ số ảnh hưởng lớn nhất trong mô hình, cho thấy đây là những yếu tố then chốt trong việc duy trì và nâng cao gắn kết công việc. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu trước khi nhấn mạnh vai trò của môi trường làm việc công bằng, hỗ trợ và phù hợp với giá trị cá nhân trong việc thúc đẩy động lực làm việc [10], [12]. Hệ số R^2 hiệu chỉnh của mô hình đạt 45,1%, tương đương với các nghiên cứu trước, cho thấy mức độ giải thích của mô hình là chấp nhận được trong bối cảnh nghiên cứu về hành vi tổ chức.

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu nhấn mạnh vai trò trung tâm của các yếu tố tổ chức và môi trường làm việc trong việc thúc đẩy gắn kết công việc của NVYT. Do đó, các chiến lược can thiệp nên tập trung vào việc cải thiện điều kiện làm việc, tăng cường công bằng tổ chức, nâng cao quyền kiểm soát công việc và đảm bảo sự phù hợp giữa giá trị cá nhân và giá trị tổ chức. Tuy nhiên, do mô hình hiện tại chỉ giải thích được khoảng 45% sự biến thiên của gắn kết công việc, các nghiên cứu trong tương lai cần xem xét bổ sung các yếu tố khác (như đặc điểm cá nhân, văn hóa tổ chức hoặc yếu tố tâm lý) để hiểu rõ hơn cơ chế ảnh hưởng trong bối cảnh y tế.

5. KẾT LUẬN

NVYT tại Bệnh viện Đa khoa Tân Phú có mức độ gắn kết công việc ở mức khá và nhìn chung đánh giá tích cực về môi trường làm việc. Các yếu tố thuộc môi trường làm việc, đặc biệt là khả năng kiểm soát công việc, tính công bằng và sự phù hợp về giá trị, có mối liên quan đáng kể đến gắn kết công việc. Kết quả nghiên cứu gợi ý rằng việc tăng cường các nguồn lực tổ chức, bao gồm cải thiện điều kiện làm việc, phân bổ khối lượng công việc hợp lý, đảm

bảo công bằng và ghi nhận đóng góp của nhân viên, có thể góp phần nâng cao gắn kết công việc và hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực y tế.

6. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Schaufeli W.B, Salanova M, González-Romá V, Bakker A.B. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3 (1): 71-92. doi: 10.1023/a:1015630930326.
- [2] Burton W.N, Chen C.Y, Li X, Schultz A.B. The association of employee engagement at work with health risks and presenteeism. *J Occup Environ Med*, 2017, 59 (10): 988-92. doi: 10.1097/JOM.0000000000001108.
- [3] Kato Y, Chiba R, Shimazu A. Work engagement and the validity of job demands-resources model among nurses in Japan: a literature review. *Workplace Health Saf*, 2021, 69 (7): 323-42. doi: 10.1177/21650799211002471.
- [4] Xanthopoulou D, Bakker A.B, Demerouti E, Schaufeli W.B. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 2007, 14 (2): 121-41. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121.
- [5] Bakker A.B, Demerouti E. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*, 2017, 22 (3): 273-85. doi: 10.1037/ocp0000056.
- [6] Bakker A.B, Demerouti E. The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22 (3): 309-28. doi: 10.1108/02683940710733115.
- [7] Maslach C, Leiter M.P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. *Jossey-Bass/Wiley*. 1997.
- [8] Nguyễn Duy Tài, Lê Huỳnh Như. Áp lực và sự gắn kết với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Lê Văn Thịnh, thành phố Hồ Chí Minh, năm 2024. *Tạp chí Y học Cộng đồng*, 2025, 66 (8): 242-246. doi: 10.52163/yhc.v66iCD8.2585.
- [9] Tran T.T.T, Watanabe K, Imamura K, Nguyen H.T, Sasaki N, Kuribayashi K et al. Reliability and validity of the Vietnamese version of the 9-item Utrecht work engagement scale. *J Occup Health*, 2020, 62 (1): e12157. doi: 10.1002/1348-9585.12157.
- [10] Garcia-Sierra R, Fernandez-Castro J, Martinez-Zaragoza F. Work engagement in nursing: an integrative review of the literature. *J Nurs Manag*, 2016, 24 (2): E101-11. doi: 10.1111/jonm.12312.
- [11] De Simone S, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Appl Nurs Res*, 2018, 39: 130-40. doi: 10.1016/j.apnr.2017.11.004.
- [12] Keyko K, Cummings G.G, Yonge O, Wong C.A. Work engagement in professional nursing practice: a systematic review. *Int J Nurs Stud*, 2016, 61: 142-64. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003.
- [13] Orgambidez-Ramos A, de Almeida H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Appl Nurs Res*, 2017, 36: 37-41. doi: 10.1016/j.apnr.2017.05.012.