Vietnam Journal of Community Medicine, Vol. 66, Special Issue 8, 242-246

BURN OUT AND WORK ENGAGEMENT OF MEDICAL STAFF AT LE VAN THINH HOSPITAL, THU DUC CITY, 2024

Nguyen Duy Tai, Le Huynh Nhu*

Le Van Thinh Hospital - 130 Le Van Thinh, Thu Duc city, Ho Chi Minh city, Vietnam

Received: 22/4/2025
Reviced: 14/5/2025; Accepted: 17/5/2025

ABSTRACT

Objectives: To estimate the current situation and correlation between burn out and work engagement of medical staff at Le Van Thinh Hospital in 2024.

Method: A cross-sectional study was conducted in 152 health workers working at Le Van Thinh Hospital. Health workers were interviewed according to a set of pre-prepared structured questions after agreeing to participate in the study. Burn out scores were assessed using the MBI scale including 22 questions, work engagement scores were measured using the Vietnamese version of the (UWES-9). To analyze the relative importance of the influence of burn out and other related factors on health workers' work engagement using the LMG method.

Results: The average burn out score as assessed by medical staff is 42.22 ± 23.54/132 points. The average work engagement score of healthcare workers is 4.48 ± 0.99 points/6 points. Burn out, supervisor support, work unit and colleague support are important factors, contributing to explaining 34.2% of the influence on work engagement (R2 = 34.19%), in which work pressure has the highest influence at 59.5%.

Conclusion: The higher the burn out, the lower the work engagement. Along with burn out, 3 factors including supervision and support from superiors, work unit and support from colleagues contribute to explaining more than 34% affects the work engagement of health workers. This is an important scientific basis to consider when proposing and making appropriate solutions and changes to improve the connection of healthcare workers with the hospital.

Keywords: Burn out, work engagement, health workers.

*Corresponding author
Email: lehuynhnhu12995@gmail.com **Phone:** (+84) 977780845 **Https:**//doi.org/10.52163/yhc.v66iCD8.2585

ÁP LỰC VÀ SỰ GẮN KẾT VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN LÊ VĂN THỊNH, THÀNH PHỐ THỦ ĐỨC, NĂM 2024

Nguyễn Duy Tài, Lê Huỳnh Như*

Bệnh viện Lê Văn Thịnh - 130 Lê Văn Thịnh, thành phố Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Ngày nhận bài: 22/4/2025
Ngày chỉnh sửa: 14/5/2025; Ngày duyệt đăng: 17/5/2025

TÓM TẮT

Mục tiêu: Xác định thực trạng và mối tương quan giữa áp lực công việc và sự gắn kết công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Lê Văn Thịnh năm 2024.

Phương pháp: Nghiên cứu cắt ngang mô tả được thực hiện trên 152 nhân viên y tế làm việc tại Bệnh viện Lê Văn Thịnh. Nhân viên y tế được phỏng vấn theo bộ câu hỏi có cấu trúc soạn sẵn sau khi đồng ý tham gia nghiên cứu. Điểm áp lực công việc được đánh giá bằng thang đo MBI gồm 22 câu, điểm gắn kết công việc được đo lường bằng thang đo mức độ gắn kết bản rút gọn phiên bản tiếng Việt (UWES-9). Phân tích tầm quan trọng tương đối ảnh hưởng của áp lực công việc và các yếu tố liên quan khác đến sự gắn kết công việc của nhân viên y tế bằng phương pháp LMG.

Kết quả: Điểm áp lực công việc theo đánh giá của nhân viên y tế trung bình là 42,22 ± 23,54/132 điểm. Điểm gắn kết với công việc của nhân viên y tế trung bình là 4,48 ± 0,99 điểm/6 điểm. Áp lực công việc, sự giám sát hỗ trợ của cấp trên, đơn vị làm việc và sự hỗ trợ của đồng nghiệp là các yếu tố quan trọng, góp phần giải thích được 34,2% ảnh hưởng đến gắn kết công việc (R2 = 34,19%), trong đó áp lực công việc ảnh hưởng cao nhất (59,5%).

Kết luận: Áp lực công việc càng cao thì gắn kết với công việc càng thấp. Cùng với áp lực công việc, 3 yếu tố gồm sự giám sát hỗ trợ của cấp trên, đơn vị làm việc và sự hỗ trợ của đồng nghiệp góp phần giải thích được hơn 34% ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên y tế. Đây là cơ sở khoa học quan trọng để xem xét khi đề xuất những giải pháp phù hợp nhằm cải thiện sự gắn kết của nhân viên y tế với bệnh viện.

Từ khóa: Áp lực công việc, gắn kết công việc, nhân viên y tế.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Gắn kết công việc được định nghĩa là trạng thái tinh thần tích cực, thỏa mãn, có liên quan đến công việc được đặc trưng bởi các thuộc tính sự hăng hái, cống hiến và say mê. Sự gắn kết công việc, gắn kết với tổ chức là chủ đề được các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh quan tâm từ lâu. Vì sự gắn kết công việc của nhân viên giữ vai trò rất quan trọng, quyết định hiệu quả hoạt động của một tổ chức và góp phần vào sự phát triển bền vững của tổ chức đó [1].

Trong những năm gần đây, vấn đề này nhận được sự quan tâm đáng kể trong lĩnh vực y tế. Vì sự gắn kết công việc của nhân viên y tế (NVYT) có ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý nhân sự của bệnh viện và ổn định chất lượng dịch vụ y tế. Đặc biệt từ khi dịch bệnh COVID-19 bùng phát đến nay, với áp lực công việc cao, cường độ lao động lớn là một trong những thách thức, tác động đến ý thức gắn kết công việc của NVYT thì vấn đề này cần được quan tâm hơn bao giờ hết. Khi tình trạng nhiều người trong ngành y tế xin nghỉ việc hầu như diễn ra trên khắp cả nước, đặc biệt ở cả những thành phố lớn như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, trong đó thành phố Hồ Chí Minh đã có khoảng hơn 2000 người xin nghỉ việc trong 18 tháng (năm 2021 và 6 tháng đầu năm 2022). Theo Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh, số nhân sự nghỉ việc chiếm khoảng 5% tổng số nhân lực y tế của thành phố. Trong số đã xin nghỉ việc, bác sĩ chiếm khoảng 24%, điều dưỡng chiếm gần 50%.

Sự gắn kết được cho rằng bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố. Nó không chỉ ảnh hưởng bởi nguồn lực công việc, yêu cầu công việc mà còn ảnh hưởng bởi nguồn lực, yếu tố cá nhân thuộc về bản thân người lao động. Áp lực công việc là một yếu tố quan trọng được các nhà quản lý đặc biệt quan tâm khi xem xét, xây dựng các phương án nhằm đảm bảo sự gắn kết lâu dài của nhân viên với tổ chức. Áp lực công việc là một hội chứng tâm lý, đặc trưng bởi tinh thần kiệt quệ, thái độ tiêu cực và giảm thành tích cá nhân. Đặc điểm nổi bật nhất của hội chứng này là tình trạng gia tăng sự kiệt quệ về tinh thần [2]. Theo thống kê tại một số nước trên thế giới, có đến 13-27% dân số lao động trải qua áp lực trong công việc, trong khi đó tỉ lệ NVYT bị áp lực công việc

*Tác giả liên hệ
Email: lehuynhnhu12995@gmail.com **Điện thoại:** (+84) 977780845 **Https:**//doi.org/10.52163/yhc.v66iCD8.2585

dao động từ 20-50% [3]. Tại Việt Nam, tỉ lệ áp lực công việc ở một số đối tượng NVYT cũng được tìm thấy dao động từ 20 đến hơn 50%. Một nghiên cứu được thực hiện năm 2018 tại Bệnh viện Quận 2 (nay là Bệnh viện Lê Văn Thịnh) cho thấy tỉ lệ áp lực công việc ở điều dưỡng là gần 35%.

Từ các cơ sở lý luận và thực tiễn nêu trên, chúng tôi thực hiện nghiên cứu này với 3 mục tiêu: (1) Xác định điểm số đánh giá áp lực công việc của NVYT bằng thang đo Maslach Burnout Inventory (MBI); (2) Xác định điểm số đánh giá sự gắn kết với công việc của NVYT bằng thang đo Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9); (3) Xác định mối tương quan giữa áp lực công việc và sự gắn kết công việc của NVYT. Trên cơ sở đó, đưa ra những giải pháp, sự thay đổi phù hợp để tăng sự gắn kết của NVYT với bệnh viện.

2. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế và đối tượng nghiên cứu

Chúng tôi tiến hành một nghiên cứu cắt ngang trong thời gian từ tháng 4-9 năm 2024 trên tổng số 152 NVYT tại Bệnh viện Lê Văn Thịnh. Thực hiện chọn mẫu có chủ đích dựa theo cơ cấu nhân sự tại bệnh viện. Tất cả đối tượng NVYT là nhân viên chính thức của bệnh viện (kể cả biên chế và hợp đồng) tham gia công tác tại thời điểm nghiên cứu được chọn tham gia vào nghiên cứu.

2.2. Phương pháp thu thập số liệu

Sau khi được cung cấp thông tin về nghiên cứu và đồng ý tham gia vào nghiên cứu thì NVYT được phỏng vấn mặt đối mặt theo nội dung của bộ câu hỏi soạn sẵn trong thời gian từ 30-40 phút. Phỏng vấn viên là bác sĩ và điều dưỡng được phân công thu thập số liệu tại các khoa lâm sàng, cận lâm sàng với các đối tượng nghiên cứu là bác sĩ, điều dưỡng, y sĩ y học cổ truyền và kĩ thuật viên. Phỏng vấn viên là chuyên viên và dược sĩ được phân công thu thập số liệu tại các phòng chức năng với các đối tượng nghiên cứu là chuyên viên, dược sĩ và một số chức danh khác.

2.3. Công cụ thu thập số liệu

Bộ câu hỏi để đo lường mức độ gắn kết công việc của NVYT. Bộ câu hỏi được soạn sẵn gồm 63 câu, được chia làm 4 phần: thông tin về đặc điểm nhân khẩu học (10 câu); thang đo về nội dung công việc (JCQ, 22 câu); thang đo áp lực công việc (MBI, 22 câu); và thang đo UWES-9 (9 câu).

Điểm áp lực công việc được tính là tổng điểm của 22 câu trong thang đo MBI, trong đó điểm số của các câu thuộc yếu tố thành tích cá nhân được chuyển đổi bằng cách lấy điểm đánh giá tối đa (6 điểm) trừ cho điểm thực tế ghi nhận.

Điểm số đánh giá về sự gắn kết công việc là biến số định lượng liên tục, được đo lường bằng thang đo mức độ gắn kết bản rút gọn phiên bản tiếng Việt bao gồm 9 câu hỏi (UWES-9), mỗi câu hỏi được đánh giá bằng thang điểm Likert gồm 7 mức độ từ 0 đến 6, điểm trung bình của thang đo được tính bằng tổng điểm của 9 câu hỏi chia cho 9.

2.4. Phân tích số liệu

Tần số và tỉ lệ phần trăm được dùng để mô tả các biến số định tính, trung bình và độ lệch chuẩn để mô tả các biến số định lượng. Các kiểm định t-test không bắt cặp, ANOVA, kiểm định Pearson được dùng khi phù hợp. Phân tích tầm quan trọng tương đối ảnh hưởng của áp lực công việc và các yếu tố liên quan khác đến sự gắn kết công việc của NVYT bằng phương pháp LMG (Lindeman, Merenda và Gold). Các phân tích được thực hiện bằng phần mềm Stata phiên bản 14 và phần mềm R 4.1.3.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trong tổng số 152 NVYT đưa vào phân tích, có các đặc điểm phù hợp với cơ cấu nhân sự tại bệnh viện, đa số NVYT được chọn tham gia vào nghiên cứu là điều dưỡng và bác sĩ làm việc tại các khoa lâm sàng. Đa số là NVYT nữ (69,1%). Hầu hết có độ tuổi từ 45 tuổi trở xuống, trong đó NVYT dưới 30 tuổi chiếm đa số. Độ tuổi trung bình của NVYT là 31,3 tuổi. Tỉ lệ NVYT còn độc thân, chưa lập gia đình là 47,4%. Phần lớn NVYT có trình độ đại học (53,9%) và cao đẳng (28,3%). Có thời gian công tác tại bệnh viện trung bình là 5 năm. Đa số NVYT có công việc thuộc nhóm có tính chất chủ động (44,1%) và thoải mái (27%). Tỉ lệ NVYT có công việc căng thẳng cao (yêu cầu công việc cao và sự tự chủ trong công việc thấp) chiếm tỷ lệ 16,4%. Có 12,5% NVYT đánh giá công việc của họ có tính chất thụ động.

Về điểm số đánh giá đối với áp lực công việc của NVYT, kết quả cho thấy điểm áp lực công việc trung bình là 42,22 ± 23,54. Đồng nghĩa với việc các biểu hiện của áp lực công việc ở NVYT xuất hiện với tần suất thấp, trung bình 1 lần/tháng hoặc ít hơn (bảng 1).

Bảng 1. Thực trạng áp lực công việc

Các yếu tố của áp lực công việc	$\bar{X}$ ± SD
Kiệt quệ tinh thần	18,26 ± 11,24
Thái độ tiêu cực	7,73 ± 7,42
Thành tích cá nhân	31,76 ± 12,15
Điểm áp lực công việc	42,22 ± 23,54

Bảng 2 thể hiện kết quả đánh giá sự gắn kết công việc. Kết quả cho thấy mức đánh giá của NVYT về sự gắn kết với công việc tương đối cao, trung bình đạt 4,48 ± 0,99 điểm, tương ứng với việc các biểu hiện cho thấy sự gắn kết với công việc của NVYT xuất hiện với tần suất khá thường xuyên, 1 lần/tuần hoặc nhiều hơn.

Bảng 2. Thực trạng gắn kết với công việc của NVYT

Các yếu tố của sự gắn kết công việc	$\bar{X}$ ± SD
Sự hăng hái	4,52 ± 1,06
Sự cống hiến	4,64 ± 1,07
Sự say mê	4,27 ± 1,09
Điểm gắn kết công việc	4,48 ± 0,99

Kết quả cho thấy có mối tương quan nghịch, mức độ mạnh giữa sự gắn kết công việc của NVYT với áp lực công việc (r = -0,51). Với từng khía cạnh của áp lực công việc, nghiên cứu tìm thấy mối liên hệ với sự gắn kết công việc như sau: có mối tương quan nghịch, mức độ trung bình giữa gắn kết công việc với sự kiệt quệ tinh thần và thái độ tiêu cực; ngược lại, mối tương quan thuận, mức độ trung bình được tìm thấy giữa gắn kết công việc với thành tích cá nhân của NVYT (bảng 3).

Bảng 3. Mối tương quan giữa gắn kết công việc với áp lực công việc

Đặc điểm	Hệ số tương quan Pearson[(a)]			
	Gắn kết công việc (UWES-9-V)	Hăng hái (UWES-V)	Cống hiến (UWES-D)	Say mê (UWES-A)
Kiệt quệ tinh thần	-0,470	-0,483	-0,456	-0,358
Thái độ tiêu cực	-0,413	-0,467	-0,382	-0,292
Thành tích cá nhân	0,300	0,312	0,329	0,188
Áp lực công việc	-0,510	-0,539	-0,508	-0,361

Ghi chú: [(a)]Tất cả các mối tương quan đều có ý nghĩa thống kê (p < 0,05).

Các yếu tố áp lực công việc, sự giám sát hỗ trợ của cấp trên, đơn vị làm việc và sự hỗ trợ của đồng nghiệp giải thích được 34,2% ảnh hưởng đến gắn kết công việc (R2 = 34,19%), trong đó áp lực công việc ảnh hưởng cao nhất (59,5%), sự giám sát hỗ trợ của cấp trên xếp thứ hai với 20,6%, đơn vị làm việc đóng góp 14,7% xếp thứ 3, và xếp thứ 4 là sự hỗ trợ của đồng nghiệp với 5,1% (bảng 4).

Bảng 4. Tầm quan trọng của áp lực công việc và các yếu tố liên quan đến gắn kết công việc của NVYT

Yếu tố	Tầm quan trọng của từng yếu tố (LMG)	Thứ hạng
Áp lực công việc	0,595	1
Sự giám sát, hỗ trợ của cấp trên	0,206	2
Đơn vị làm việc	0,147	3
Sự hỗ trợ của đồng nghiệp	0,051	4

4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu của chúng tôi sử dụng thang đo MBI là bộ công cụ đo lường để đánh giá tình trạng áp lực công việc. Độ tin cậy của thang đo đã được chứng minh và được sử dụng rộng rãi ở nhiều quốc gia trên thế giới. Độ tin cậy của thang đo được sử dụng cho đối tượng NVYT trong nghiên cứu của chúng tôi cũng được chấp nhận với hệ số Cronbach's alpha là 0,929. Kết quả nghiên cứu cho thấy điểm áp lực công việc trung bình là 42,22 ± 23,54/132 điểm. Đồng nghĩa với việc các biểu hiện của áp lực công việc ở NVYT xuất hiện với tần suất thấp, trung bình 1 lần/tháng hoặc ít hơn. Đối với 3 khía cạnh của áp lực công việc, điểm trung bình cho kiệt quệ tinh thần là 18,26 ± 11,24, thái độ tiêu cực là 7,73 ± 7,42 và điểm thành tích cá nhân là 31,76 ± 12,15. Một nghiên cứu của Shin Yuh Ang và cộng sự (2016) tại một bệnh viện đại học ở Singapore cho kết quả 39% số người được hỏi có kiệt quệ tinh thần cao (điểm ngưỡng ≥ 27), 40% có thái độ tiêu cực mức độ cao (điểm ngưỡng ≥ 10) và 59% có thành tích cá nhân thấp (điểm ngưỡng ≤ 33). Điểm trung bình của kiệt quệ tinh thần là 23,5 ± 11,8, đối với thái độ tiêu cực là 8,6 ± 5,9 và đối với thành tích cá nhân là 30,9 ± 8,6, đối với 3 khía cạnh của tình trạng kiệt sức, được đo bằng thang đo liên tục.

Thang đo UWES-9-V được chúng tôi sử dụng để đánh giá sự gắn kết công việc của NVYT. Kết quả nghiên cứu của Trần Thị Thu Thùy và cộng sự (2018) cho thấy phiên bản tiếng Việt của UWES-9 là một công cụ đáng tin cậy và phù hợp để đo lường sự gắn kết công việc của điều dưỡng tại các bệnh viện ở Việt Nam (hệ số Cronbach's alpha 0,93) [4]. Trong nghiên cứu này, chúng tôi thực hiện đo lường cho đối tượng NVYT nói chung, tính tin cậy nội bộ của thang đo cũng được tìm thấy với hệ số Cronbach's alpha là 0,926. Kết quả cho thấy mức đánh giá của NVYT về sự gắn kết với công việc tương đối cao, trung bình đạt 4,48 ± 0,99 điểm (trên thang điểm 6). Tương ứng với việc các biểu hiện cho thấy sự gắn kết với công việc của NVYT xuất hiện với tần suất khá thường xuyên, 1 lần/tuần hoặc nhiều hơn. Kết quả này tương đương với kết quả đánh giá được trên đối tượng điều dưỡng tại một bệnh viện đại học ở Hà Nội của Trần Thị Thu Thùy và cộng sự (2018), điểm gắn kết công việc trung bình ghi nhận được là 4,29 ± 123 điểm [4].

Kết quả nghiên cứu cho thấy áp lực công việc là yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến sự gắn kết với công việc của NVYT, có mối tương quan nghịch, mức độ mạnh giữa sự gắn kết công việc của NVYT với áp lực công việc. Nghĩa là NVYT cảm thấy áp lực công việc càng cao thì khả năng gắn kết với công việc càng thấp. Điều này góp phần lý giải tại sao NVYT ở các khoa lâm sàng - nơi có cường độ làm việc cao, tiếp xúc trực tiếp với người bệnh, lịch trực đêm dày đặc và môi trường dễ phát sinh căng thẳng - lại có mức độ gắn kết công việc thấp hơn so với đồng nghiệp ở các phòng chức năng hay khoa cận lâm sàng. Điều này hoàn toàn phù hợp với lý thuyết về động lực làm việc, khi mà áp lực vượt quá khả năng kiểm soát sẽ dẫn đến kiệt sức, giảm nhiệt huyết và mất kết nối với công việc. Trong khi đó, sự gắn kết công việc không chỉ là biểu hiện của sự hứng thú, say mê, mà còn là yếu tố then chốt giúp NVYT duy trì năng suất, chất lượng chăm sóc và tinh thần phục vụ lâu dài.

Kết quả nghiên cứu tại Bệnh viện Lê Văn Thịnh đã cung cấp một cái nhìn tổng quan về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của NVYT, với 4 yếu

tố chính giải thích được 34,2% sự biến thiên trong mức độ gắn kết, trong đó áp lực công việc ảnh hưởng cao nhất với 59,5%, sự giám sát hỗ trợ của cấp trên xếp thứ 2 với 20,6%, đơn vị làm việc đóng góp 14,7% xếp thứ 3 và thứ 4 là sự hỗ trợ của đồng nghiệp với 5,1%. Mặc dù con số này chưa bao hàm toàn bộ các yếu tố tiềm ẩn, nhưng nó cho thấy mối liên hệ đáng kể giữa môi trường làm việc và sự gắn kết với công việc của NVYT, đặc biệt nhấn mạnh vai trò của áp lực công việc (59,5%). Tỷ lệ này cho thấy gắn kết công việc của NVYT phụ thuộc chủ yếu vào việc họ có đang làm việc trong một môi trường có quá nhiều căng thẳng, đòi hỏi cao và thiếu kiểm soát hay không. Đây là điểm cần được các nhà quản lý chú trọng, bởi trong môi trường y tế với đặc thù công việc đòi hỏi sự nhanh chóng kịp thời, trách nhiệm lớn và nhiều tình huống khẩn cấp, áp lực là điều không thể tránh khỏi.

Đáng chú ý, yếu tố sự giám sát và hỗ trợ từ cấp trên được xếp thứ hai (20,6%), cho thấy mối quan hệ giữa nhân viên và người quản lý giữ vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hoặc cản trở sự gắn kết. Sự hiện diện của cấp trên không nên chỉ ở vai trò quản lý mà cần mở rộng sang vai trò cố vấn, động viên, hỗ trợ và bảo vệ NVYT trước những khó khăn trong công việc. Khi cảm thấy được công nhận, lắng nghe và hỗ trợ, NVYT có nhiều khả năng duy trì động lực làm việc và cam kết lâu dài với bệnh viện.

Yếu tố đơn vị làm việc (14,7%) phản ánh rằng điều kiện làm việc và đặc thù công việc của mỗi khoa/phòng có thể tạo ra sự khác biệt đáng kể trong trải nghiệm nghề nghiệp của NVYT. Những đơn vị có cơ cấu nhân sự hợp lý, tổ chức công việc linh hoạt sẽ dễ duy trì được mức độ gắn kết công việc cao hơn.

Cuối cùng, sự hỗ trợ của đồng nghiệp (5,1%), tuy có tỷ trọng thấp hơn, nhưng vẫn là một phần quan trọng, đặc biệt trong bối cảnh công việc y tế vốn mang tính hợp tác cao. Một môi trường làm việc có tinh thần đồng đội tốt, nơi nhân viên cảm thấy không đơn độc khi đối diện với thách thức, sẽ giúp tăng khả năng thích nghi và giảm áp lực công việc.

Như vậy, kết quả này cho thấy rằng việc tăng cường sự gắn kết công việc của NVYT đòi hỏi việc xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, cân bằng giữa yêu cầu công việc và nguồn lực hỗ trợ. Mỗi yếu tố kể trên đều có thể được tác động tích cực thông qua chính sách quản lý nhân sự linh hoạt, chú trọng vào phúc lợi tinh thần và sự phát triển năng lực lãnh đạo của các cấp quản lý. Việc hiểu rõ các yếu tố ảnh hưởng này là cơ sở quan trọng để xây dựng chiến lược giữ chân NVYT trong bối cảnh hiện nay, khi ngành y tế đang phải đối mặt với nhiều thách thức về quá tải, thiếu hụt nhân sự và nguy cơ kiệt sức nghề nghiệp ngày càng tăng.

5. KẾT LUẬN

Các biểu hiện của áp lực công việc ở NVYT tại Bệnh viện Lê Văn Thịnh xuất hiện với tần suất thấp. Mức đánh giá của NVYT về sự gắn kết với công việc tương đối cao, trung bình đạt 4,48/6 điểm. Áp lực công việc càng cao thì sự gắn kết với công việc càng thấp, Cùng với áp lực công việc, 3 yếu tố gồm sự giám sát hỗ trợ của cấp trên, đơn vị làm việc và sự hỗ trợ của đồng nghiệp góp phần giải thích được hơn 34% ảnh hưởng đến sự gắn kết với công việc của NVYT. Đây là cơ sở khoa học quan trọng để xem xét khi đề xuất, đưa ra những giải pháp, sự thay đổi phù hợp để cải thiện sự gắn kết của NVYT với bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Schaufeli W.B, Bakker A.B, Salanova M. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. Educational and Psychological Measurement, 2006, 66 (4): 701-716, doi:10.1177/0013164405282471.

[2] Maslach C, Jackson SE, Leiter M.P. Maslach Burnout Inventory, third edition. In: Evaluating Stress: A Book of Resources. Scarecrow Education, 1997: 191-218.

[3] Guo Y, Lam L, Luo Y et al. Female nurses' burnout symptoms: No association with the Hypothalamic-pituitary-thyroid (HPT) axis. Psychoneuroendocrinology, 2017, 77: 47-50, doi:10.1016/j.psyneuen.2016.11.020.

[4] Tran T.T.T, Watanabe K, Imamura K, Nguyen H.T, Sasaki N et al. Reliability and validity of the Vietnamese version of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale. Journal of Occupational Health, 2020, 62 (1): e12157, doi: 10.1002/1348-9585.12157.