SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ VỚI BỆNH VIỆN ĐA KHOA BÌNH DƯƠNG NĂM 2025

EMPLOYEE ENGAGEMENT OF HEALTHCARE WORKERS AT BINH DUONG GENERAL HOSPITAL IN 2025

Bùi Thị Kim Nguyên[*], Huỳnh Minh Chín[**], Đặng Minh Quí[***]

Nhận bài: 12/7/2026; Nhận kết quả bình duyệt: 20/07/2026; Chấp nhận đăng: 20/08/2026
©2026 Trường Đại học Thăng Long

Tóm tắt

Mục tiêu nghiên cứu: *Đánh giá mức độ gắn kết của nhân viên y tế với Bệnh viện Đa khoa Bình Dương năm 2025.* ***Phương pháp nghiên cứu:*** *Nghiên cứu cắt ngang mô tả được thực hiện từ tháng 10/2024 đến tháng 3/2025 trên 299 nhân viên y tế đang công tác tại bệnh viện.* ***Kết quả:*** *Tỷ lệ gắn kết chung của nhân viên y tế với bệnh viện đạt 65,9%. Điểm trung bình các yếu tố gắn kết dao động từ 3,96 đến 4,11 điểm. Trong đó, yếu tố "sự nỗ lực cố gắng" có điểm trung bình cao nhất (4,11 ± 0,66), tiếp theo là "lòng trung thành" (4,0 ± 0,72) và "niềm tự hào" (3,96 ± 0,75). Kết quả cho thấy phần lớn nhân viên sẵn sàng nỗ lực vì tổ chức, có mong muốn gắn bó lâu dài và cảm thấy tự hào khi là thành viên của bệnh viện.* ***Kết luận:*** *Mức độ gắn kết của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Bình Dương năm 2025 ở mức khá, tuy nhiên vẫn còn dư địa để nâng cao, đặc biệt ở khía cạnh niềm tự hào và cam kết gắn bó lâu dài. Kết quả nghiên cứu là cơ sở quan trọng để bệnh viện xây dựng các chính sách phù hợp nhằm tăng cường*

Abstract

Objective: *To assess the level of employee engagement among healthcare workers at Binh Duong General Hospital in 2025.* ***Methods:*** *A cross-sectional descriptive study was conducted from October 2024 to March 2025 among 299 healthcare workers currently employed at the hospital.* ***Results:*** *The overall employee engagement rate was 65.9%. The mean scores of engagement dimensions ranged from 3.96 to 4.11 on a 5-point Likert scale. The highest mean score was observed in the "effort and dedication" dimension (4.11 ± 0.66), followed by "loyalty" (4.0 ± 0.72) and "organizational pride" (3.96 ± 0.75). The findings indicate that most employees are willing to exert effort for the organization, intend to remain with the hospital long-term, and feel proud to be members of the institution.* ***Conclusion:*** *The level of employee engagement among healthcare workers at Binh Duong General Hospital in 2025 was relatively high; however, there remains room for improvement, particularly in enhancing organizational pride*

[*] Bệnh viện Đa khoa Tân Định

[**] Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh, ✉ *bschinkhnv.bvdt@gmail.com*

[***] Bệnh viện đa khoa Bình Dương

động lực làm việc và phát triển nguồn nhân lực bền vững.

Từ khóa: *sự gắn kết, nhân viên y tế, gắn kết tổ chức, lòng trung thành, niềm tự hào, sự nỗ lực cố gắng, quản lý nguồn nhân lực, bệnh viện đa khoa.*

and long-term commitment. The study findings provide an important basis for developing appropriate policies to strengthen work motivation and promote sustainable human resource development.

Keywords: *Employee engagement, healthcare workers, organizational commitment, loyalty, organizational pride, work effort, human resource management, general hospital.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Gắn kết với công việc có thể được hiểu là quá trình truyền tải năng lượng cá nhân, là quá trình cá nhân đầu tư năng lượng của bản thân vào các hoạt động nghề nghiệp, bao gồm phương diện thể chất, cảm xúc và nhận thức [11]. Khi một người có mức độ gắn kết cao với công việc, họ không chỉ đơn thuần hoàn thành những nhiệm vụ được giao mà còn dành sự quan tâm, tâm huyết và cảm xúc để hướng đến kết quả tốt nhất. Sự gắn kết vì vậy được xem là một trạng thái tích cực và tương đối ổn định về cảm xúc, nhận thức cũng như động lực, giúp cá nhân duy trì sự tập trung và hiệu quả trong quá trình làm việc [15]. Theo Mowday và cộng sự (1979), sự gắn kết của nhân viên với tổ chức được hiểu là "sức mạnh tương đối về về sự kiên định (đồng nhất hay sự bất di bất dịch) của nhân viên với tổ chức và sự tham gia tích cực của nhân viên với một tổ chức nhất định" [13]. Những nhân viên có sự gắn bó cao thường có mong muốn đóng góp và cống hiến cho sự phát triển chung, bởi mục tiêu cá nhân của họ có sự tương đồng và gắn kết với mục tiêu của tổ chức.

Trong lĩnh vực y tế, nhân viên y tế (NVYT) là nguồn nhân lực giữ vai trò trung tâm và có ý nghĩa quan trọng đối với hoạt động của các cơ sở y tế (CSYT). Nghiên cứu của Salem (2016) cho thấy sự gắn kết có mối liên quan chặt chẽ với mức độ hài lòng của NVYT trong công việc [10]. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Lê Văn Hạng tại Bệnh viện Nhân Ái, Bình Phước năm 2021 ghi nhận tỷ lệ NVYT có sự gắn kết với bệnh viện đạt 78,7%, trong đó các khía cạnh về lòng trung thành, sự nỗ lực và niềm tự hào đều đạt tỷ lệ cao nhất, trên 82% [1]. Một số nghiên cứu cũng cho thấy sự gắn kết của NVYT chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như vai trò của người lãnh đạo trực tiếp, bao gồm tính công bằng, sự tin tưởng và cách thức trao đổi, xử lý thông tin; bên cạnh đó còn có chế độ tiền lương, khen thưởng, văn hóa bệnh viện, chính sách phúc lợi, môi trường làm việc cũng như cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp [2], [3], [5]. Nhìn chung, các bằng chứng nghiên cứu

và thực tiễn cho thấy dù tại cơ sở y tế công lập hay tư nhân, sự gắn kết của NVYT đều là yếu tố có vai trò quan trọng, tác động đến mức độ cống hiến của người lao động cũng như sự phát triển ổn định, bền vững của cơ sở y tế. Những kết quả này có thể cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực và điều chỉnh các chính sách phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ NVYT tại các CSYT. Vì vậy, chúng tôi tiến hành đề tài "Sự gắn kết của nhân viên y tế với Bệnh viện Đa khoa Bình Dương năm 2025", nhằm cung cấp thêm thông tin thực tiễn, góp phần nhận diện những vấn đề còn tồn tại và làm cơ sở triển khai các chính sách phù hợp để nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực của Bệnh viện.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

2.1.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế đang công tác tại các khoa/phòng của BV Đa khoa Bình Dương.

2.1.2. Tiêu chuẩn chọn mẫu

Nhân viên y tế đã công tác tại BV Đa khoa Bình Dương từ 6 tháng trở lên

đồng ý tham gia nghiên cứu.

2.1.3. Tiêu chuẩn loại trừ

Nhân viên y tế đi vắng hoặc nghỉ phép trong thời gian thực hiện nghiên cứu.

2.1.4. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Thời gian nghiên cứu: Từ ngày 01/10/2024 đến ngày 31/03/2025.

Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện đa khoa Bình Dương.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu cắt ngang.

2.2.2. Cỡ mẫu

Cỡ mẫu tối thiểu được tính theo công thức ước lượng cỡ mẫu cho một tỷ lệ

$n = Z2(1- \alpha/2) \frac{p\,(1-p)}{d^2}$

Trong đó:

n: Là cỡ mẫu nghiên cứu.

p là tỷ lệ NVYT gắn kết với bệnh viện. Chọn p = 0,79%, theo nghiên cứu tại BV Nhân Ái, Bình Phước (2021) cho thấy tỷ lệ NVYT gắn kết với bệnh viện là 78,7% [1].

Z(1- $\alpha/2$) =1,96 là trị số từ phân phối chuẩn với độ tin cậy 95%, α = 0,05

d = 0,05 là sai số cho phép.

Thay vào công thức tính được cỡ mẫu tối thiểu là n ≈ 255. Dự trù mất mẫu 10% vậy nghiên cứu khảo sát 284 NVYT. Thực tế, thu thập được 299 mẫu.

2.2.3. Phương pháp chọn mẫu

Chọn mẫu theo phương pháp ngẫu nhiên hệ thống.

2.2.4. Nội dung nghiên cứu

Bộ công cụ nghiên cứu định lượng là phiếu phát vấn tự điền trực tiếp được sử dụng trong nghiên cứu xây dựng từ "Thang đo sự gắn kết của nhân viên với tổ chức" của tác giả Trần Kim Dung (16). Thang đo Likert 5 điểm được sử dụng trong nghiên cứu với bậc 1 là Rất không đồng ý, bậc 2 là Không đồng ý, bậc 3 là Bình thường, bậc 4 là Đồng ý, bậc 5 là Rất đồng ý

2.2.5 Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

Số liệu định lượng (mục tiêu 1): Số liệu được nhập bằng phần mềm Epidata; làm sạch, xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 22.0 để mô tả tần số và tỷ lệ.

Phân tích số liệu: Xử lý số liệu theo hướng dẫn xử lý và phân tích số liệu của bộ công cụ để đưa ra kết quả trung bình.

2.3. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu được thông qua Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học - Trường Đại học Y Dược Cần Thơ theo quyết định số 25.025.HVPCT-HĐĐĐ.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 3.1. Sự gắn kết của nhân viên y tế theo yếu tố lòng trung thành

Stt	Nội dung	Rất không đồng ý n (%)	Không đồng ý n (%)	Bình thường n (%)	Đồng ý n (%)	Rất đồng ý n (%)	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
A1	Muốn ở lại làm việc lâu dài với bệnh viện	2 (0,7)	0 (0,0)	50 (16,7)	179 (59,9)	68 (22,7)	4,04	0,67

A2	Sẽ ở lại làm việc lâu dài với bệnh viện mặc dù có nơi khác đề nghị lương bổng hấp dẫn	1 (0,3)	11 (3,7)	62 (20,7)	159 (53,2)	66 (22,1)	3,93	0,78
A3	Cảm thấy mình trung thành với bệnh viện	1 (0,3)	4 (1,3)	53 (17,7)	165 (55,2)	76 (25,4)	4,04	0,72
Tổng hợp							4,0 ± 0,72	

Điểm trung bình sự gắn kết theo yếu tố "lòng trung thành" đạt 4,0 ± 0,72 điểm.

Bảng 3.2. Sự gắn kết của nhân viên y tế theo yếu tố niềm tự hào (n = 299)

Stt	Nội dung	Rất không đồng ý n (%)	Không đồng ý n (%)	Bình thường n (%)	Đồng ý n (%)	Rất đồng ý n (%)	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
A4	Tự hào vì là thành viên của bệnh viện	2 (0,7)	4 (1,3)	56 (18,7)	158 (52,8)	79 (26,4)	4,03	0,75
A5	Cảm thấy rõ mình thuộc về bệnh viện	3 (1,0)	5 (1,7)	76 (25,4)	150 (50,2)	65 (21,7)	3,90	0,79
A6	Cảm thấy vấn đề của bệnh viện cũng là vấn đề của mình	2 (0,7)	2 (0,7)	65 (21,7)	167 (55,9)	63 (21,1)	3,96	0,72
Tổng hợp							3,96 ± 0,75	

Điểm trung bình sự gắn kết theo yếu tố "niềm tự hào" đạt 3,96 ± 0,75 điểm, cho thấy mức độ gắn kết ở mức khá cao.

Bảng 3.3. Sự gắn kết của nhân viên y tế theo yếu tố sự nỗ lực cố gắng (n = 299)

Stt	Nội dung	Rất không đồng ý n (%)	Không đồng ý n (%)	Bình thường n (%)	Đồng ý n (%)	Rất đồng ý n (%)	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
A7	Vui mừng vì đóng góp tốt cho bệnh viện	1 (0,3)	1 (0,3)	43 (14,4)	178 (59,5)	76 (25,4)	4,09	0,66

A8	Tự nguyện nỗ lực hết mình, nâng cao kỹ năng nhằm cống hiến nhiều hơn nữa cho bệnh viện	1 (0,3)	1 (0,3)	45 (15,1)	175 (58,5)	77 (25,8)	4,09	0,67
A9	Tự nguyện cố gắng cao nhất hoàn thành nhiệm vụ	1 (0,3)	0 (0,0)	38 (12,7)	172 (57,5)	88 (29,4)	4,16	0,65
Tổng hợp							4,11 ± 0,66	

Điểm trung bình sự gắn kết theo yếu tố "sự nỗ lực cố gắng" đạt 4,11 ± 0,66 điểm.

Bảng 3.4. Sự gắn kết chung của nhân viên y tế với bệnh viện (n = 299)

Mã câu hỏi	Nội dung	Gắn kết n (%)
1	Lòng trung thành	217 (72,6)
2	Niềm tự hào	205 (68,6)
3	Sự nỗ lực cố gắng	241 (80,6)
4	Sự gắn kết chung	197 (65,9)

Tỷ lệ sự gắn kết chung của nhân viên y tế với bệnh viện đạt 65,9%**.**

4. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi ghi nhận tỷ lệ gắn kết chung của nhân viên y tế (NVYT) với Bệnh viện Đa khoa Bình Dương năm 2025 là 65,9%. Điểm trung bình của các thành phần gắn kết dao động trong khoảng từ 3,96 đến 4,11 điểm theo thang Likert 5 mức. Trong đó, "sự nỗ lực cố gắng" có điểm trung bình cao nhất (4,11 ± 0,66), tiếp đến là "lòng trung thành" (4,0 ± 0,72) và "niềm tự hào" (3,96 ± 0,75). Kết quả này phản ánh mức độ gắn kết của NVYT với bệnh viện nhìn chung ở mức khá, tuy nhiên vẫn chưa đạt đến mức độ gắn kết cao hoàn toàn.

Trong giai đoạn đại dịch COVID-19, nhiều nghiên cứu cho thấy sự gắn kết với tổ chức của NVYT có những thay đổi đáng kể. Nghiên cứu của Aghalari và cộng sự (2020) tại Iran ghi nhận 72,3% NVYT có mức độ gắn kết cao và không có trường hợp nào thuộc nhóm gắn kết thấp [6], cao hơn tỷ lệ 65,9% trong nghiên cứu của chúng tôi. Sự khác biệt này có thể liên quan đến bối cảnh khủng hoảng y tế, khi ý thức về trách nhiệm nghề nghiệp, vai trò xã hội và sứ mệnh của NVYT có thể được tăng cường rõ rệt hơn.

Tuy nhiên, mức độ gắn kết cao không được ghi nhận đồng nhất trong tất cả các nghiên cứu thực hiện trong thời kỳ đại dịch. Kanfe và cộng sự (2020) tại Ethiopia cho thấy chỉ 45,8% NVYT có mức độ cam kết cao trong việc sử dụng hệ thống thông tin y tế [12], thấp hơn kết quả của nghiên cứu này. Tại Trung Quốc, Zeng và cộng sự (2022) ghi nhận điểm trung bình gắn kết tổ chức là 46,53 ± 7,14 trên thang điểm 12 - 60 [16], tương ứng mức trung bình đến cao nhưng chưa thể hiện mức gắn kết thực sự nổi trội. Trong khi đó, Mohammad Alboliteh (2021) tại Ả Rập Xê Út ghi nhận điểm trung bình 4,63 ± 0,72 trên thang 7 điểm [7], phản ánh mức gắn kết khá cao và có phần cao hơn kết quả nghiên cứu của chúng tôi nếu xem xét tương đối giữa các thang đo.

Đối với những nghiên cứu được thực hiện ngoài bối cảnh đại dịch, mức độ gắn kết của NVYT có sự dao động tương đối lớn, từ mức thấp đến trung bình. Gorgulu và Akilli (2016) ghi nhận điểm trung bình gắn kết chỉ đạt 2,97/5 [7], [9], thấp hơn rõ rệt so với mức điểm khoảng 4,0/5 trong nghiên cứu của chúng tôi. Tương tự, nghiên cứu của Geun & Park (2023) tại Hàn Quốc ghi nhận điểm trung bình 2,92 ± 0,22/5 [39], cho thấy mức độ gắn kết còn tương đối thấp. Peng và cộng sự (2018) cũng cho thấy 55,3% bác sĩ cấp cứu có mức gắn kết ở mức trung bình [14], thấp hơn tỷ lệ 65,9% được ghi nhận trong nghiên cứu hiện tại.

Nghiên cứu của Arage và cộng sự (2022) tại Ethiopia ghi nhận 52,3% NVYT thuộc nhóm có mức độ gắn kết thấp [8]. Kết quả này khác với nghiên cứu của chúng tôi, trong đó phần lớn NVYT có mức gắn kết từ trung bình đến cao. Sự khác biệt giữa các nghiên cứu có thể xuất phát từ điều kiện lao động, chính sách đãi ngộ, đặc điểm hệ thống y tế cũng như môi trường và phương thức quản lý tại từng quốc gia.

Nhìn chung, khi đối chiếu với các nghiên cứu quốc tế, mức độ gắn kết của NVYT tại Bệnh viện Đa khoa Bình Dương có thể được đánh giá ở mức tương đối tích cực. Kết quả này cao hơn so với một số nghiên cứu được thực hiện tại các quốc gia có điều kiện nguồn lực hạn chế, đồng thời tương đương hoặc thấp hơn một chút so với một số nghiên cứu được tiến hành trong bối cảnh đại dịch.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của Trần Thị Bích Ân (2017) tại Bệnh viện Thủ Đức ghi nhận tỷ lệ điều dưỡng có mức độ gắn kết từ trung bình đến cao là 56,6% [4], thấp hơn tỷ lệ 65,9% trong nghiên cứu của chúng tôi. Kết quả này cho thấy sự gắn kết của NVYT tại Bệnh viện Đa khoa Bình Dương có xu hướng tích cực hơn so với kết quả được ghi nhận tại Bệnh viện Thủ Đức.

So với nghiên cứu của Lê Văn Hạng (2021) tại Bệnh viện Nhân Ái, Bình Phước, tỷ lệ gắn kết chung đạt 78,7% [1], cao hơn đáng kể so với mức 65,9% trong nghiên cứu hiện tại. Bên cạnh đó, các thành phần gồm lòng trung thành (82,6%), nỗ lực tự nguyện

(86,4%) và niềm tự hào (86,4%) trong nghiên cứu của Lê Văn Hạng cũng đều cao hơn kết quả của chúng tôi, với các tỷ lệ tương ứng lần lượt là 72,6%; 80,6% và 68,6%. Sự khác biệt này có thể liên quan đến quy mô hoạt động, đặc điểm chuyên khoa, cơ cấu nhân sự cũng như bối cảnh và phương thức quản lý khác nhau giữa các bệnh viện.

Một số nghiên cứu sử dụng các công cụ đánh giá khác cũng cho thấy mức độ gắn kết của NVYT chưa thực sự cao. Trịnh Thanh Xuân và cộng sự ghi nhận 58,5% NVYT thiếu sự gắn kết và có xu hướng tìm kiếm nơi làm việc khác có thu nhập cao hơn [7]. Nghiên cứu của Lương Thị Hằng (2022), sử dụng thang đo UWES-9, ghi nhận mức gắn kết công việc trung bình là 5,3 điểm [41], trong đó thành phần sự say mê có mức điểm thấp nhất. Tương tự, Nguyễn Thị Hồng Minh và cộng sự (2023) ghi nhận điểm trung bình UWES là 3,90 ± 0,91 và "say mê công việc" cũng là thành phần có điểm thấp nhất [2]. Những kết quả này có nét tương đồng với nghiên cứu của chúng tôi khi "niềm tự hào" có điểm và tỷ lệ thấp hơn "sự nỗ lực cố gắng", cho thấy khía cạnh cảm xúc và sự đồng nhất với tổ chức vẫn là nội dung cần được quan tâm và cải thiện.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu về sự gắn kết của nhân viên y tế với Bệnh viện Đa khoa Bình Dương năm 2025 cho thấy tỷ lệ gắn kết chung đạt 65,9%. Điểm trung bình các yếu tố gắn kết dao động từ 3,96 đến 4,11 điểm trên thang Likert 5 điểm, phản ánh mức độ gắn kết ở mức khá. Trong ba khía cạnh được khảo sát, "sự nỗ lực cố gắng" có điểm trung bình cao nhất (4,11 ± 0,66)

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Văn Hạng, Vũ Thị Hoàng Lan, Trần Kim Anh, Nguyễn Đức Long (2022), "Sự gắn kết với tổ chức của nhân viên y tế và các yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Nhân Ái – Bình Phước năm 2021", *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển,* 06 (03), 9-17.

2. Nguyễn Thị Hồng Minh, Nguyễn Quế Trân, Võ Thị Hồng Nhẩn, Đặng Anh Long, Đỗ Thị Nam Phương (2024), "Sự gắn kết trong công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh", *Tạp chí Y học Việt Nam,* 539 (2), 217-221.

3. Phạm Văn Hà, Hà Thị Minh Nguyệt (2024), "Sự gắn kết của nhân viên y tế tại Bệnh viện Phụ Sản Nhi Bình Dương năm 2023 và một số yếu tố ảnh hưởng", *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu sức khỏe và Phát triển,* 8 (2), 9-17.

4. Trần Thị Bích Ân, Hà Văn Như (2017), "Sự gắn bó và một số yếu tố liên quan đến sự gắn bó của Điều dưỡng lâm sàng với Bệnh viện Thủ Đức thành phố Hồ Chí Minh, năm 2017", *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển,* 01 (02), 70-77.

5. Trịnh Thanh Xuân, Phạm Thanh Hải, Cáp Minh Đức, Vũ Quang Hưng (2022), "Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với công việc của nhân lực y tế công lập tại các bệnh viện tuyến tỉnh và bệnh viện/trung tâm y tế huyện tỉnh Nghệ An năm 2020", *Tạp chí y học Dự phòng,* 32 (1), 342–351.6. Aghalari Zahra, Dahms Hans-Uwe, Jafarian Somayeh, Gholinia Hemmat (2021), "Evaluation of organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic of healthcare workers in northern Iran", *Globalization and Health,* 17, 1-9.

7. Alboliteeh Mohammad (2023), "Leadership Styles of Nurse Managers and Employees' Organizational Commitment during the COVID-19 Pandemic", *Dubai Medical Journal,* 6 (1), 36-45.

8. Arage Sulyeman Mohammed, Daba Derese Bekele, Dessalegn Abere Yekoye (2022), "Organizational commitment of health professionals and associated factors in primary healthcare facilities of Addis Ababa, Ethiopia: A multi-center cross-sectional study", *Frontiers in Public Health,* 10, 981621.

9. Gorgulu Ozkan, Akilli ASLI (2017), "The determination of the levels of burnout syndrome, organizational commitment, and job satisfaction of the health workers", *Nigerian journal of clinical practice,* 20 (1), 48-56.

10. Hakami Afaf, Almutairi Hessa, Al Otaibi Raid, Al Otaibi Turki, Al Battal Abdullah (2020), "The relationship between nurses job satisfaction and organizational commitment", *Health Science Journal,* 14 (1), 1-5.

11. Kahn William A (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of management journal,* 33 (4), 692-724.

12. Kanfe Shuma G, Endehabtu Berhanu F, Ahmed Mohammedjud H, Mengestie Nebyu D, Tilahun Binyam (2021), "Commitment levels of health care providers in using the district health information system and the associated factors for decision making in resource-limited settings: cross-sectional survey study", *JMIR Medical Informatics,* 9 (3), e23951.

13. Mowday Richard T, Steers Richard M, Porter Lyman W (1979), "The measurement of organizational commitment", *Journal of vocational behavior,* 14 (2), 224-247.

14. Peng Ke, Han Xiaotong, Jiang Nan, An Rongrong, Lv Chuanzhu, Yan Shijiao (2022), "Organizational commitment of emergency physician and its related factors: A national cross-sectional survey in China", *Frontiers in Public Health,* 10, 936861.

15. Schaufeli Wilmar B, Bakker Arnold B (2004), "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior,* 25 (3), 293-315.

16. Zeng Li, Feng Fen, Jin Man, Xie Wanqing, Li Xin, Li Lan, et al. (2023), "Psychological capital and organizational citizenship behavior among nurses during the COVID-19 epidemic: mediation of organizational commitment", *BMC nursing,* 22 (1), 172.