Tạp chí Khoa học Thương mại
Số 219 (11/2026)

Tạp chí KHOA HỌC THƯƠNG MẠI

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI



Năm thứ 25 - số 219
11/2026

khoa học thương mại

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI
BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

PHỤ TRÁCH TẠP CHÍ:
NGUYỄN ĐỨC NHUẬN

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP:

TRƯỞNG BAN TRỊ SỰ
NGUYỄN THỊ QUỲNH TRANG

❑ **Tòa soạn**
Phòng 202 nhà T
Trường Đại học Thương mại
Số 79 đường Hồ Tùng Mậu
Từ Liêm, Hà Nội

❑ **Điện thoại:** 024.37643219 máy lẻ 2102

❑ **Fax:** 024.37643228

❑ **Email:** tckhtm@tmu.edu.vn

❑ **Website:** tckhtm.tmu.edu.vn

❑ **GP hoạt động báo chí:**
Số 195/GP-BTTTT ngày 05/6/2023

❑ **Chế bản tại:** Tòa soạn
Tạp chí Khoa học Thương mại

❑ **In tại:** Cty TNHH In & TM Hải Nam

❑ **Nộp lưu chiểu:** 11/2026

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

Họ tên	Cơ quan công tác	Quốc gia	Nhiệm vụ
Nguyễn Đức Nhuận	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Chủ tịch
Nguyễn Hoàng	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Hoàng Việt	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Bùi Hữu Đức	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Hà Văn Sự	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Trần Thọ Đạt	Đại học Kinh tế Quốc dân	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Đông Phong	Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Quang Thuấn	Viện Hàm lâm KHXH Việt Nam	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Văn Tiến	Học viện Ngân Hàng	Việt Nam	Ủy viên
Lê Quốc Hội	Đại học Kinh tế Quốc dân	Việt Nam	Ủy viên
Trương Bá Thanh	Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng	Việt Nam	Ủy viên
T. Ramayah	Đại học Khoa học Malaysia (USM)	Malaysia	Ủy viên
S. Mostafa Rasoolimanesh	Đại học Edith Cowan (ECU)	Australia	Ủy viên
Jayaraman Krishnaswamy	Đại học Alliance	Ấn Độ	Ủy viên
Hervé B. Boismery	Đại học Reuinion	Pháp	Ủy viên
Noor Hazlina Ahmad	Đại học Khoa học Malaysia (USM)	Malaysia	Ủy viên
Imran Mahmud	Đại học Quốc tế Daffodil	Bangladesh	Ủy viên
H. Eric Boutin	Đại học Toulon	Pháp	Ủy viên
Hee Cheol Moon	Trường Đại học Quốc Gia Chungnam	Hàn Quốc	Ủy viên
Nastaran Taghizadeh	Đại học RMIT	Australia	Ủy viên
Nguyễn Việt Cường	Viện Nghiên cứu phát triển Mekong; Đại học Quốc gia Hà Nội	Việt Nam	Ủy viên
Đặng Tùng Lâm	Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng	Việt Nam	Ủy viên
Mai Thanh Lan	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Lê Như Tuyền	Grenoble École de Management	Pháp	Ủy viên
Đỗ Thị Bình	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Vũ Mạnh Chiến	Đại học Québec en Outaouais (UQO)	Canada	Ủy viên
Nguyễn Vũ Hùng	Đại học Kinh tế Quốc dân	Việt Nam	Ủy viên
Phạm Đức Hiếu	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Trần Quang Tuyến	Đại học Quốc gia Hà Nội	Việt Nam	Ủy viên
Trần Văn Trang	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Lê Ba Phong	Đại học Công nghiệp Hà Nội	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Thành Hưng	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Hoàng Xuân Trung	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Vũ Văn Hưởng	Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội	Việt Nam	Ủy viên
Trịnh Thị Hường	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Thị Uyên	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Nguyễn Thế Ninh	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên
Phạm Minh Đạt	Trường Đại học Thương mại	Việt Nam	Ủy viên

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

1. Nguyễn Thị Ánh Tuyết, Lưu Quốc Đạt và Trần Quỳnh Anh - Phát triển điện gió tại Việt Nam: Tiềm năng tài nguyên và những thách thức về thể chế, chính sách. ***Mã số: 219.1SMET.11*** 3

Wind Power Development in Vietnam: an Assessment Of Resource Potential and Institutional and Policy Barriers

2. Lê Nguyễn Diệu Anh - Tác động của đầu tư công, lạm phát và đô thị hóa đến tăng trưởng kinh tế Việt Nam: Bằng chứng thực nghiệm giai đoạn 1995-2024. ***Mã số: 219.1TrEM.11*** 17

The impact of public investment, inflation, and urbanization on economic growth in Vietnam: Empirical evidence from 1995-2024

QUẢN TRỊ KINH DOANH

3. Trương Thị Hoàng Oanh, Trần Dương Sơn, Lê Thị Tình và Lê Nhật Hạnh - Vai trò của người có ảnh hưởng xanh trong thương mại phát trực tiếp đối với ý định mua hàng xanh: tiếp cận lý thuyết khả năng thuyết phục ELM. ***Mã số: 219.2BMkt.21***- 29

The Role of Green Influencers in Livestream Commerce on Green Purchase Intention: an ELM-Based Approach

4. Mai Thanh Lan và Tạ Huy Hùng - Ứng dụng lý thuyết nhận thức nghề nghiệp xã hội nghiên cứu ý định chọn nghề nghiệp trong lĩnh vực bán dẫn của sinh viên kỹ thuật tại Việt Nam. ***Mã số: 219.2HRMg.21***- 43

Applying Social Cognitive Career Theory to Explain Engineering Students' Career Intentions in the Semiconductor Sector: Evidence from Vietnam

ISSN 1859-3666
E-ISSN 2815-5726

5. Hà Việt Nhật và Ngô Thắng Lợi - Hệ sinh thái khởi nghiệp và phát triển khởi nghiệp sáng tạo của thanh niên: Vai trò của định hướng khởi nghiệp sáng tạo và chuyển đổi số. ***Mã số: 219.2BAdm.21***- 54

Entrepreneurial Ecosystems and Youth Innovative Entrepreneurship Development: The Role of Entrepreneurial Orientation and Digital Transformation

6. Nguyễn Kim Quốc Trung - Cá nhân hóa AI và lòng trung thành hành vi trong ngân hàng di động: Vai trò trung gian của quyền kiểm soát, sự hài lòng và sự gắn kết khách hàng. ***Mã số: 219.2FiBa.21***- 70

AI Personalization and Behavioral Loyalty in Mobile Banking: The Mediating Roles of Perceived Control, Satisfaction, and Customer Engagement

7. Thái Lương Thụ, Nguyễn Thu Hà và Lê Thị Tú Anh - Nghiên cứu văn hóa tổ chức và sự gắn kết của nhân viên trong bối cảnh bệnh viện: phân tích trắc lượng thư mục. ***Mã số: 219.2HRMg.21***- 88

Research On Organizational Culture and Employee Engagement in the Hospital Context: A Bibliometric Analysis

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

8. Huỳnh Chí Giỏi, Nguyễn Vũ Minh Tân, Nguyễn Hoàng Giang và Nguyễn Vũ Quân - Các rào cản ảnh hưởng đến hành vi sau sử dụng metro số 1 của sinh viên tại thành phố Hồ Chí Minh. ***Mã số: 219.3BMkt.31***- 99

Barriers to Students' Post-Use Behavior Toward Metro Line 1 In Ho Chi Minh City

NGHIÊN CỨU VĂN HÓA TỔ CHỨC VÀ SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN TRONG BỐI CẢNH BỆNH VIỆN: PHÂN TÍCH TRẮC LƯỢNG THƯ MỤC

Thái Lương Thụ
Trường ĐH Công nghệ Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh
Email: thutl@hcmute.edu.vn
Nguyễn Thu Hà
Trường ĐH Kinh tế, ĐH Quốc gia Hà Nội
Email: hant@vnu.edu.vn
Lê Thị Tú Anh
Trường Đại học Thương mại
Email: lethituanh@tmu.edu.vn

Ngày nhận: *06/07/2026* ***Ngày nhận lại:*** *24/08/2026* ***Ngày duyệt đăng:*** *28/08/2026*

Văn hóa tổ chức và sự gắn kết của nhân viên là hai yếu tố quan trọng góp phần tạo nên chất lượng dịch vụ vượt trội và sự hài lòng của khách hàng tại các bệnh viện. Nhằm khám phá tổng quan mối liên hệ giữa văn hóa tổ chức và sự gắn kết của nhân viên trong môi trường đặc thù của bệnh viện, nghiên cứu này đã áp dụng phương pháp phân tích trắc lượng thư mục. Theo hướng dẫn của PRISMA, tập dữ liệu gồm 110 bài báo khoa học được rút ra từ cơ sở dữ liệu Scopus và tiến hành phân tích trực quan thông qua phần mềm VOSviewer. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự bứt phá mạnh mẽ về số lượng công bố kể từ năm 2019, phản ánh tính cấp thiết của chủ đề nghiên cứu này, với sự dẫn dắt chủ đạo từ các học giả Mỹ và các tạp chí chuyên ngành về quản lý điều dưỡng. Bản đồ mạng lưới từ khóa đã làm nổi bật các cụm nghiên cứu chính, gợi ý các xu hướng nghiên cứu mới, từ đó nhấn mạnh vai trò của văn hóa tổ chức trong việc cải thiện sự gắn kết của nhận viên tại các bệnh viện. Các cụm nghiên cứu này cung cấp một khung phân tích đa cấp độ, từ cấu trúc vĩ mô quản trị tổ chức và lãnh đạo, môi trường làm việc chung, cho đến các biến số tâm lý gắn với cấp độ nhân viên. Dựa trên các kết quả phân tích, nghiên cứu cung cấp cơ sở lý luận cho các nhà quản trị bệnh viện và làm rõ những khoảng trống quan trọng cho các thiết kế nghiên cứu trong tương lai.

Từ khóa*: Văn hóa tổ chức, sự gắn kết của nhân viên, bệnh viện, trắc lượng thư mục.*

Keywords*: Organizational culture, employee engagement, hospital, bibliometric.*

JEL Classifications*: M12, M14.*

DOI*: 10.54404/JTS.2026.219V.07*

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ nhân sự tại các bệnh viện đa khoa giữ vị trí cốt lõi trong việc duy trì sự vận hành cũng như nâng cao năng lực của hệ thống y tế (Duong Thi Tra My và cộng sự, 2025). Bên cạnh cơ sở hạ tầng và các máy móc thiết bị y tế, chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe còn phụ thuộc nhiều vào năng lực chuyên môn và tinh thần làm việc của đội ngũ nhân viên (Aminizadeh và cộng sự, 2024; Lepistö và cộng sự, 2018). Chính vì vậy, sự gắn kết của nhân viên càng có ý nghĩa đặc biệt trong việc cải thiện chất lượng chăm sóc sức khỏe tại các bệnh viện. Một đội ngũ nhân viên gắn kết

Tác giả liên hệ: lethituanh@tmu.edu.vn

cao sẽ làm việc tận tâm hơn, giúp cải thiện trải nghiệm của khách hàng.

Tuy nhiên, các bệnh viện đang phải đối mặt với nhiều thách thức như môi trường làm việc áp lực cao, khối lượng công việc khổng lồ và sự căng thẳng của người lao động (Aminizadeh và cộng sự, 2024; Hà Văn Sỹ & Nguyễn Thị Phương Thùy, 2026). Điều này đòi hỏi các bệnh viện cần tìm ra giải pháp phù hợp để giữ chân những nhân sự tài năng (Đoàn Thị Yến, 2025). Trong bối cảnh đó, thúc đẩy văn hóa tổ chức (VHTC) nổi lên như một hướng đi khả thi. Một nền VHTC vững mạnh, tích cực và mang tính hỗ trợ cao sẽ giúp xoa dịu áp lực và củng cố sự gắn kết của tập thể (Mijakoski và cộng sự, 2015).

Mặc dù chủ đề này đã được khám phá trong nhiều nghiên cứu thực nghiệm, nhưng phần lớn tập trung vào kiểm chứng ảnh hưởng rời rạc của một số khía cạnh VHTC cụ thể tới sự gắn kết của nhân viên (Srimulyani & Hermanto, 2022). Bên cạnh đó, các tài liệu này được khai thác nhiều trong các lĩnh vực sản xuất và dịch vụ khác như thương mại, bán lẻ, du lịch mà chưa chú trọng tới lĩnh vực chăm sóc sức khỏe (Daugherty Biddison và cộng sự, 2016; Nguyen Hong Nhung & Vu Tuan Anh, 2026). Chưa có nhiều nghiên cứu mô tả bức tranh toàn cảnh về mối liên hệ giữa các biến số này và đặt trong bối cảnh bệnh viện hay áp dụng phân tích trắc lượng thư mục. Việc lựa chọn phương pháp trắc lượng thư mục cho nghiên cứu này xuất phát từ khả năng xử lý khách quan một lượng lớn dữ liệu, giúp khắc phục triệt để những hạn chế mang tính chủ quan của các phương pháp tổng quan tài liệu truyền thống (Marzi và cộng sự, 2025). Hơn nữa, việc trực quan hóa dữ liệu thông qua các bản đồ mạng lưới và bảng biểu sẽ giúp lập bản đồ kiến thức một cách mạch lạc, đem lại góc nhìn toàn diện và rõ ràng về các xu hướng nghiên cứu tiềm năng trong tương lai.

Với những đòi hỏi từ thực tiễn và lý luận đó, nghiên cứu này áp dụng phương pháp trắc lượng thư mục nhằm hệ thống hóa các kết quả nghiên cứu về mối liên hệ giữa VHTC và sự gắn kết của nhân viên tại các bệnh viện đã công bố trên thế giới trong giai đoạn 2020-2026. Mục tiêu cụ thể của bài viết là xác định xu hướng xuất bản qua các năm, nhận diện các tác giả và những tạp chí có tầm ảnh hưởng lớn nhất, đồng thời gợi ý các định hướng nghiên cứu tiềm năng. Kết quả phân tích cũng sẽ cung cấp cơ sở dữ liệu toàn diện giúp các nhà quản trị bệnh viện hoạch định chiến lược nhân sự phù hợp hơn.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Văn hóa tổ chức tại bệnh viện

VHTC được hiểu là hệ thống các giá trị, niềm tin và chuẩn mực chung định hướng hành vi cũng như cách thức phối hợp của các thành viên trong tổ chức (Bayramov và cộng sự, 2023; Bùi Hữu Đức & Lê Thị Tú Anh, 2022). Trong bối cảnh lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, VHTC tại bệnh viện được định nghĩa là tập hợp những giả định, giá trị và thói quen định hình cách thức các nhân viên y tế tương tác với nhau, đưa ra các quyết định lâm sàng và thể hiện cam kết với mục tiêu đảm bảo sự an toàn của người bệnh (Mannion & Davies, 2018). Một số học giả xem xét văn hóa bệnh viện như một nền văn hóa thống nhất, được đặc trưng bởi các khía cạnh văn hóa đa chiều (Huang và cộng sự, 2022). Một số nghiên cứu khác lại đi sâu vào các tiểu văn hóa gắn liền với những nhóm khác nhau trong bệnh viện như các phòng ban, các nhóm nhân viên hoặc các khu điều trị (Braithwaite và cộng sự, 2017). Tại nhiều bệnh viện, VHTC đóng góp vào việc hình thành trạng thái tâm lý tích cực của người lao động, từ đó nâng cao chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh (Tate và cộng sự, 2023). Một số nghiên cứu nhấn mạnh rằng VHTC tích cực giúp cải thiện sức khỏe tinh thần của các y bác sĩ, từ đó thúc đẩy sự gắn kết mạnh mẽ của họ với bệnh viện (Mutonyi và cộng sự, 2022). Bên cạnh đó, VHTC còn định hình quá trình cung cấp dịch vụ của bệnh viện, lấy người bệnh làm trung tâm và tạo môi trường thuận lợi để triển khai các phương pháp thực hành y khoa tiên tiến (Powell và cộng sự, 2021).

2.2. Sự gắn kết của nhân viên tại bệnh viện

Sự gắn kết của nhân viên là trạng thái tâm lý tích cực, tràn đầy năng lượng và cống hiến

hết mình (Nguyễn Thị Liên, 2024; Turner, 2020). Vận dụng tại các cơ sở y tế, khái niệm sự gắn kết được hiểu là sự cam kết sâu sắc về mặt nhận thức, cảm xúc và hành vi đối với sứ mệnh chăm sóc sức khỏe của tổ chức (Keyko và cộng sự, 2016). Nhân viên gắn kết sẽ thể hiện sự tận tâm đối với sự an toàn của người bệnh, đồng thời duy trì được năng lượng tâm lý tích cực để vượt qua những áp lực đặc thù của môi trường khám chữa bệnh (Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017). Khái niệm sự gắn kết được mở rộng để phản ánh thái độ tích cực với công việc, đồng thời đề cập tới sự phù hợp giữa các chuẩn mực của cá nhân và mục tiêu chung của cơ sở y tế. Trong một số tài liệu về bệnh viện, sự gắn kết còn được mô tả là trạng thái đối lập với tình trạng kiệt sức nghề nghiệp (Lepistö và cộng sự, 2018). Những nhân viên y tế có mức độ gắn kết cao sẵn sàng làm việc tận tâm và góp phần nâng cao chất lượng khám chữa bệnh (González-Gancedo và cộng sự, 2019). Đối với bệnh viện, việc duy trì đội ngũ nhân sự có mức độ gắn kết cao được nhìn nhận như một hướng đi chiến lược, góp phần xây dựng thương hiệu và sự phát triển dài hạn (Sendawula và cộng sự, 2018). Việc thúc đẩy đội ngũ gắn kết trở nên ngày càng phức tạp bởi sự đa dạng trong đội ngũ nhân sự và những thách thức mới từ cải tiến chất lượng và áp lực từ môi trường đặc thù (Tan & Chin, 2023).

3. Phương pháp nghiên cứu

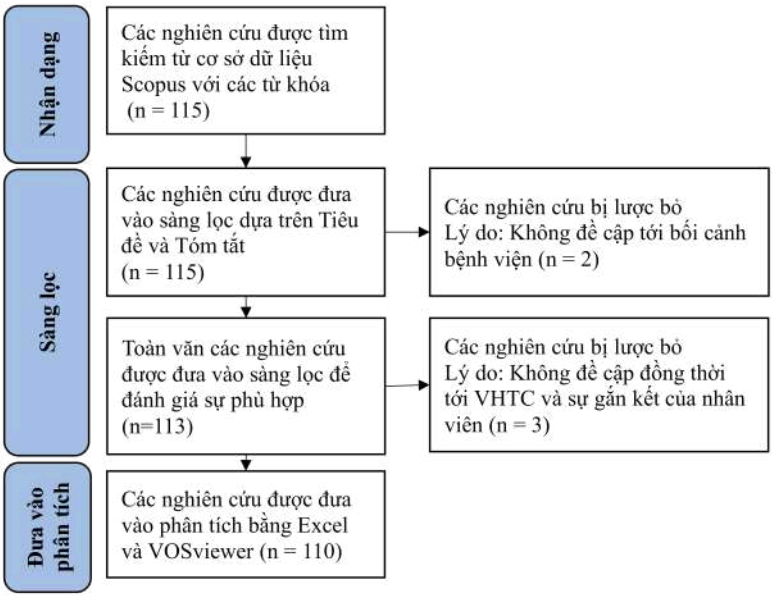
3.1. Thu thập dữ liệu

Phân tích trắc lượng thư mục là phương pháp ngày càng phổ biến giúp phân tích và hệ thống hóa lượng lớn dữ liệu về công bố khoa học với độ tin cậy cao (Donthu và cộng sự, 2021). Dựa trên việc phân tích các dữ liệu thứ cấp từ các nguồn dữ liệu tin cậy, phương pháp này giúp đánh giá các bài báo một cách có hệ thống, khách quan và minh bạch, giúp loại bỏ tính chủ quan cá nhân thường thấy ở các phương pháp tổng quan tài liệu truyền thống (Marzi và cộng sự, 2025; Phan Kim Tuấn và cộng sự, 2024). Quy trình thu thập và phân tích dữ liệu được thực hiện theo hướng dẫn của PRISMA 2020 (Page và cộng sự, 2021) gồm ba bước: nhận dạng, sàng lọc và đưa vào phân tích (Hình 1). Các tiêu chí để nhận vào bao gồm: các bài báo nghiên cứu được xuất bản trên các tạp chí có phản biện, viết bằng tiếng Anh, đề cập tới VHTC, sự gắn kết của nhân viên và đặt trong bối cảnh nghiên cứu là bệnh viện hoặc các cơ sở y tế khác. Các tiêu chí để loại ra bao gồm: các công bố không phải bài báo nghiên cứu (ví dụ: bài đăng trên kỷ yếu hội thảo), các nghiên cứu không đề cập tới VHTC và sự gắn kết của nhân viên, hoặc được tiến hành trong bối cảnh bên ngoài bệnh viện và cơ sở y tế.

Với mục tiêu của nghiên cứu này, dữ liệu được trích xuất từ cơ sở dữ liệu Scopus với số lượng lớn các công bố, bao quát đa dạng các lĩnh vực và đảm bảo uy tín học thuật. Việc tìm kiếm tài liệu được thực hiện bằng việc sử dụng các từ khóa tiếng Anh, kết hợp với các từ AND, OR. Cú pháp được sử dụng để tìm kiếm là: TITLE-ABS-KEY ("organizational culture" OR "…" AND "employee engagement" OR "…" AND "hospital" OR "…"). Mỗi nhóm từ khóa chính được bổ sung bởi các thuật ngữ có ý nghĩa tương đương hoặc có liên quan gần, nối nhau bởi từ OR để mở rộng kết quả tìm kiếm phù hợp. Tập hợp từ khóa được chia thành ba nhóm: (1) từ khóa về VHTC (culture, organizational culture, corporate culture, workplace culture, work culture, climate, organizational climate); (2) từ khóa về sự gắn kết: (employee engagement, staff engagement, doctor engagement, nurse engagement, work engagement, job engagement, orgazanitional engagement); và (3) từ khóa về ngữ cảnh: (hospital, healthcare, medical, clinical, health facility). Để đảm bảo bám sát mục tiêu nghiên cứu, phạm vi tìm kiếm được thiết lập quét qua tiêu đề bài báo, tóm tắt và các từ khóa liên quan. Phạm vi thời gian được giới hạn trong giai đoạn 2000-2026. Dữ liệu được trích xuất ngày 31/03/2026. Sau khi sàng lọc, mẫu dữ liệu được đưa vào phân tích bao gồm 110 bài báo nghiên cứu phù hợp với mục tiêu của phân tích trắc lượng thư mục này.

3.2. Phân tích dữ liệu

Toàn bộ dữ liệu được phân tích thông qua hai phần mềm Microsoft Excel và VOSviewer. Cụ thể, Microsoft Excel được sử



(Nguồn: Nhóm tác giả)

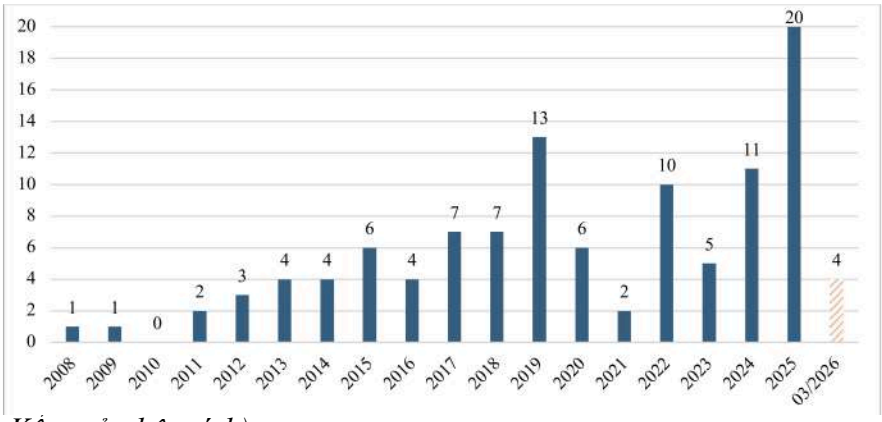
dụng để tính toán tần suất, tỷ lệ phần trăm của các tài liệu đã xuất bản, đồng thời xây dựng các biểu đồ trực quan nhằm phản ánh xu hướng công bố. Bên cạnh đó, VOSviewer được ứng dụng để lập bản đồ khoa học, hiển thị các mạng lưới bài viết, giúp đánh giá xu hướng nghiên cứu hiện tại, xác định những chủ đề nổi bật trong học thuật.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Các nghiên cứu theo thời gian

Sau khi thu thập và sàng lọc dữ liệu, nhóm tác giả đã tổng hợp được 110 bài báo khoa học về VHTC và sự gắn kết của nhân viên tại bệnh viện được công bố từ năm 2000 đến năm 2026. Mặc dù phạm vi về thời gian tìm kiếm ban đầu được thiết lập từ năm 2000 đến năm 2026, nhưng phải đến năm 2008 mới ghi nhận bài báo đầu tiên đề cập đồng thời đến văn hóa tổ chức và sự gắn kết của nhân viên trong bối cảnh bệnh viện. Hình 2 minh họa chi tiết sự phân bố số lượng các công bố theo từng năm.

Nhìn chung, xu hướng nghiên cứu về mối liên hệ giữa VHTC và sự gắn kết của nhân



(Nguồn: Kết quả phân tích)

Hình 2: *Số lượng các nghiên cứu theo năm xuất bản*

viên tại các bệnh viện có sự tăng trưởng rõ rệt qua hai giai đoạn chính. Giai đoạn 2008 - 2018 mở đầu cho hướng nghiên cứu vai trò của VHTC trong việc cải thiện sự gắn kết của nhân viên đặt trong bối cảnh bệnh viện. Số lượng các công bố hàng năm trong một thập kỷ này tương đối khiêm tốn và duy trì ở mức thấp, dao động trung bình từ 0 đến 7 bài/năm. Điều này cho thấy sự chú ý của giới học thuật đối với tầm quan trọng của VHTC đặc thù cho các bệnh viện vẫn còn ở mức sơ khởi.

Giai đoạn tiếp theo từ năm 2019 đến nay cho thấy một số biến động lớn trong nghiên cứu về chủ đề này. Bắt đầu từ năm 2019 với 13 bài báo, số lượng tài liệu công bố có sự tăng trưởng mạnh mẽ so với giai đoạn trước. Sau một vài sự sụt giảm ngắn hạn trong giai đoạn 2020-2021, số lượng nghiên cứu tiếp tục được cải thiện và đạt số lượng lớn nhất vào năm 2025 với 20 bài báo xuất bản. Sự sụt giảm nhẹ và tăng vọt trở lại này có thể được giải thích bởi những biến động lớn trong hệ thống y tế toàn cầu, đặc biệt là dưới tác động của các cuộc khủng hoảng sức khỏe cộng đồng từ đại dịch COVID-19 (Bayramov và cộng sự, 2023). Những thách thức này đã đặt ra áp lực nặng nề, buộc các học giả tìm kiếm các giải pháp từ VHTC nhằm duy trì sự gắn kết và ngăn chặn làn sóng nghỉ việc của nhân viên y tế. Mặc dù, số lượng công bố của năm 2026 mới chỉ được ghi nhận tới ngày 31 tháng 3 với 4 bài báo được xuất bản, nhưng xu hướng tăng về số lượng các nghiên cứu trong giai đoạn trước đó đã khẳng định đây đang là chủ đề mang tính thời sự và có tiềm năng phát triển mạnh mẽ.

4.2. Các tạp chí nổi bật

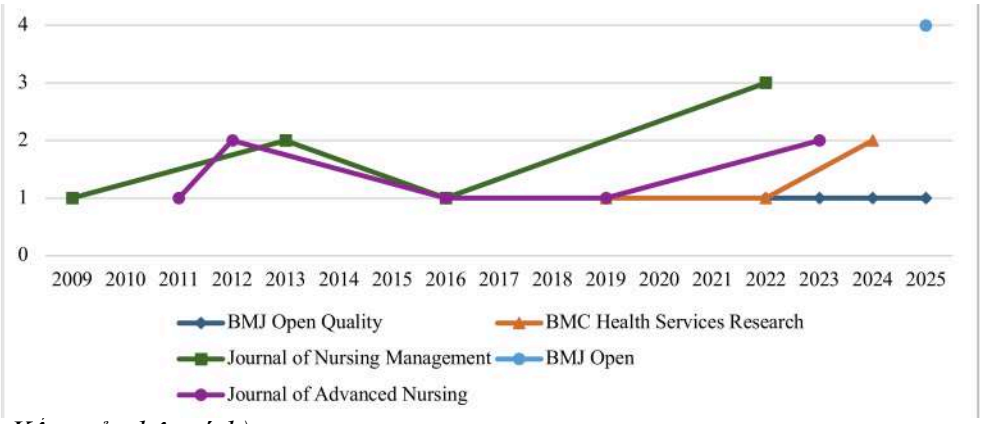
Dựa trên việc rà soát nguồn xuất bản, nghiên cứu đã chỉ ra được những tạp chí khoa học có số lượng công bố nổi bật về chủ đề VHTC và sự gắn kết của nhân viên tại các bệnh viện. Dữ liệu thống kê cho thấy Journal of Advanced Nursing và Journal of Nursing Management là hai tạp chí dẫn đầu, mỗi tạp chí đóng góp 7 bài báo. Kết quả này phản ánh rõ nét sự quan tâm đặc biệt từ lĩnh vực quản lý điều dưỡng. Việc ưu tiên khám phá nền tảng cho sự gắn kết của nhân viên điều dưỡng có thể đến từ vai trò quan trọng của nhóm nhân viên này tại các bệnh viện, những người lao động chiếm số lượng lớn và thường xuyên phải chịu áp lực công việc khi tiếp xúc trực tiếp với khách hàng. Nhóm tạp chí tiếp theo bao gồm BMC Health Services Research, BMJ Open, BMJ Open Quality và Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety với việc công bố 4 bài báo khoa học/tạp chí trong giai đoạn vừa qua.

Dựa trên việc xuất bản theo thời gian của các tạp chí nổi bật, sự gia tăng mức độ quan tâm được thể hiện rất rõ qua số lượng các công bố những năm gần đây (Hình 3). Mặc dù các nghiên cứu ban đầu thường được công bố khá rải rác trong một giai đoạn dài, nhưng kể từ năm 2022 trở đi, tạp chí BMJ Open Quality đã bắt đầu thể hiện sự quan tâm ổn định với mức độ công bố đều đặn 1 bài/năm. Đặc biệt, tạp chí BMJ Open nổi lên với 4 tài liệu được xuất bản chỉ riêng trong năm 2025. Trước đó, Journal of Nursing Management cũng thể hiện xu hướng tăng trưởng khi xuất bản 3 bài báo vào năm 2022. Sự thay đổi này chỉ ra đề tài này đã có sự dịch chuyển đáng kể. Xuất phát từ việc tập trung vào nhóm nhân viên điều dưỡng và tiếp cận từ góc nhìn của quản trị nhân sự, các nghiên cứu gần đây đã mở rộng hơn và sử dụng các cách tiếp cận liên ngành như quản trị chất lượng, quản trị dịch vụ, chính sách chăm sóc sức khỏe công lập để hướng tới những đòi hỏi phức tạp hơn trong của nhiều loại hình cơ sở khám chữa bệnh và hệ thống y tế.

4.3. Các nghiên cứu theo khu vực địa lý

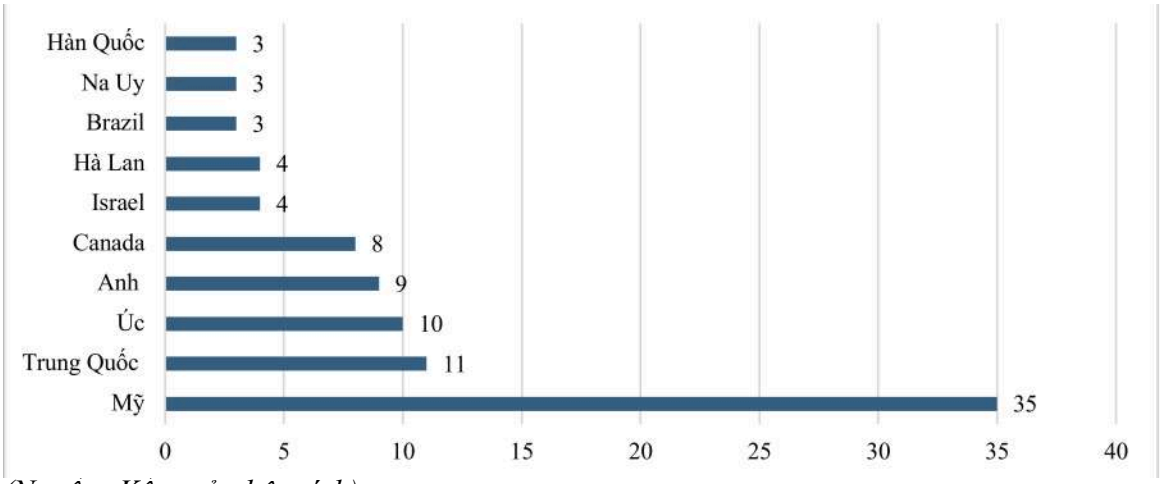
Phân tích sự phân bố của các công trình theo khu vực địa lý được tiến hành nhằm xác định những quốc gia có sự đóng góp nổi bật về chủ đề này. Dựa trên kết quả từ dữ liệu Scopus, Mỹ là quốc gia đóng góp nhiều nhất với 35 bài báo khoa học, tạo ra một khoảng cách lớn so với các quốc gia khác. Sự khác biệt này phản ánh nền tảng y tế phát triển mạnh mẽ, cũng như sự chú trọng đặc biệt của quốc gia này vào hệ thống quản trị nguồn nhân lực y tế và VHTC tại các bệnh viện.

Tiếp theo là một nhóm các quốc gia có số lượng nghiên cứu ở mức trung bình và tương



(Nguồn: Kết quả phân tích)

Hình 3: *Số lượng các nghiên cứu theo tạp chí xuất bản*



(Nguồn: Kết quả phân tích)

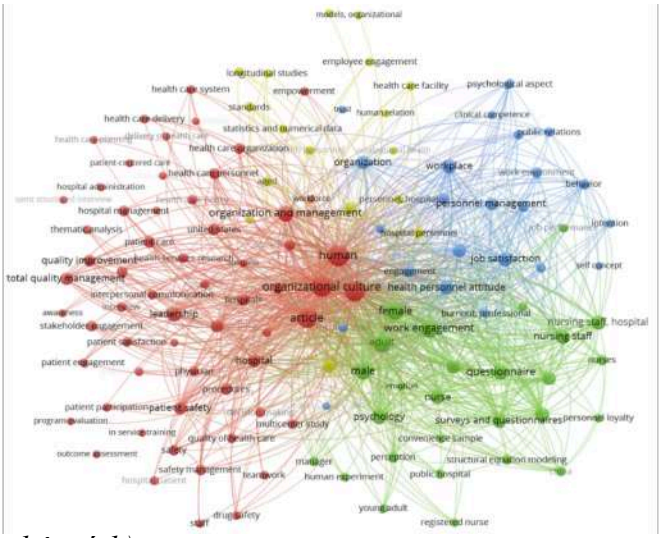
Hình 4: *Số lượng các nghiên cứu theo khu vực địa lý*

đôi đông đều, bao gồm Trung Quốc, Uc, Anh và Canada với số lượng xuất bản từ 8 tới 11 bài. Cùng với các nước phát triển phương Tây và châu Mỹ, có sự xuất hiện của quốc gia mới nổi Trung Quốc trong nhóm các quốc gia dẫn đầu về nghiên cứu trong chủ đề này cho thấy sự đa dạng trong bối cảnh nghiên cứu và mở ra những vấn đề có tính đối sánh từ các nước đang phát triển. Ngoài ra, sự tham gia rải rác từ các quốc gia khác như Israel, Hà Lan, Brazil, Na Uy, Hàn Quốc đóng góp từ 3 tới 4 bài báo đã chỉ ra rằng những thách thức về môi trường làm việc tại bệnh viện và duy trì sự gắn kết của nhân viên không còn là vấn đề của riêng một khu vực nào mà đã thực sự trở thành môi quan tâm chung mang tính chất toàn cầu.

4.4. Các nhóm nghiên cứu nổi bật

Để khám phá sâu hơn các hướng nghiên cứu về VHTC và sự gắn kết của nhân viên tại các bệnh viện, nghiên cứu sử dụng phần mềm VOSviewer để thiết lập bản đồ mạng lưới các từ khóa. Trong bản đồ kết nối này, kích thước của các nút phản ánh tần suất xuất hiện của từ khóa. Hình 5 cho thấy "organizational culture" (VHTC) và "human" (con người) là những nút trung tâm lớn nhất, tạo ra mạng lưới liên kết dày đặc với hầu hết các từ khóa xung quanh. Bản đồ phân tích được chia thành 4 cụm nghiên cứu với các màu sắc đặc

trưng, đại diện cho 4 hướng nghiên cứu trọng điểm được tóm tắt trong Bảng 1.



(Nguồn: Kết quả phân tích)

Hình 5: *Minh họa các nhóm nghiên cứu chính*

Cụm màu đỏ, đại diện cho hướng nghiên cứu dựa trên cách tiếp cận của quản trị bệnh viện, cho thấy các học giả đánh giá cao vai trò của lãnh đạo trong việc thúc đẩy VHTC tích cực, từ đó cải thiện sự gắn kết của người lao động một cách bền vững. Hướng nghiên cứu tiếp theo được minh họa bằng màu xanh lá dựa trên góc nhìn của tâm lý tổ chức để khai thác sâu sự gắn kết của các điều dưỡng. Cụm màu xanh dương xem xét đồng thời ảnh hưởng của VHTC tới sự hài lòng và sự gắn kết của đội ngũ nhân sự. Cụm màu vàng chiếm số lượng nhỏ hơn phản ánh một số phương pháp nghiên cứu nhằm đánh giá VHTC và sự gắn kết của nhân viên tại bệnh viện. Cụm màu đỏ đóng vai trò là nền tảng vĩ mô khi phong cách lãnh đạo và các thực hành quản trị góp phần định hình nên VHTC của bệnh viện. Từ đó, thông qua các thực tiễn quản trị nhân sự, VHTC có tác động tới thái độ, hành vi của các nhóm nhân viên khác nhau ở cụm màu xanh dương và xanh lá. Ngoài ra, sự mở rộng các nhánh từ cụm màu đỏ cho thấy xu hướng nghiên cứu đang có sự dịch chuyển. Các học giả từ việc chỉ tập trung vào VHTC và các ảnh hưởng của VHTC tới các kết quả ở cấp độ tổ chức và nhân viên, đã dần mở rộng xem xét nhiều biến số có liên quan khác như quản trị chất lượng, quản trị nhân sự, trạng thái tâm lý của người lao động và sự hài lòng của khách hàng. Việc mở rộng nghiên cứu liên lĩnh vực cho phép khám phá một cách toàn diện chuỗi giá trị dịch vụ, khám phá tác động lan tỏa của VHTC tới các bên liên quan cả bên trong và bên ngoài tổ chức.

Nhìn chung, các cụm chủ đề này có sự kết nối với nhau, tạo nên một khung phân tích đa cấp độ về ảnh hưởng của VHTC đến sự gắn kết nhân viên. Các nghiên cứu khai thác từ cấp độ vĩ mô của quản trị tổ chức, lãnh đạo, quản trị nhân sự tới cấp độ vi mô của nhân viên và các kết quả của tổ chức như hiệu quả chăm sóc sức khỏe của bệnh nhân.

5. Thảo luận về khoảng trống nghiên cứu

Kết quả phân tích trắc lượng thư mục đã cho thấy sự quan tâm ngày càng lớn của các học giả đối với chủ đề này, đặc biệt trong giai đoạn sau đại dịch COVID-19. Điều này phản ánh tính cấp thiết của việc giữ nhân nguồn nhân lực chất lượng cao tại các bệnh viện. Các cụm chủ đề chính được phát hiện chủ yếu xoay quanh các khía cạnh quản trị bệnh viện như "văn hóa an toàn", "lãnh đạo"; thái độ và trạng thái tâm lý của nhân viên như "sự gắn kết", "sự kiệt sức", cho thấy các nghiên cứu đang cố gắng tìm ra giải pháp quản trị và thúc

Bảng 1: *Mô tả các cụm nghiên cứu chính*

Cụm nghiên cứu	Từ khóa nổi bật	Nội dung chính	Nghiên cứu nổi bật
Cụm 1 - Màu đỏ	Organizational culture (VHTC), leadership (lãnh đạo), organization and management (tổ chức và quản lý), patient safety (an toàn người bệnh)	Quản trị bệnh viện: Tiếp cận từ góc nhìn của quản trị tổ chức, nhóm nghiên cứu này tập trung vào các yếu tố ở cấp độ tổ chức, đề xuất vai trò của lãnh đạo trong việc định hình VHTC. Đồng thời, các tài liệu nhấn mạnh sự gắn kết từ văn hóa này giúp nhân viên tận tâm hơn, giảm thiểu sai sót y khoa và đảm bảo sự an toàn trong điều trị	Montgomery và cộng sự (2013); Mutonyi và cộng sự (2022); Tate và cộng sự (2023)
Cụm 2 - Màu xanh lá	Nursing staff (nhân viên điều dưỡng), work engagement (sự gắn kết công việc), psychology (yếu tố tâm lý), burnout (kiệt sức nghề nghiệp)	Sự gắn kết của nhân viên điều dưỡng: Nhóm nghiên cứu này khai thác sâu khía cạnh tâm lý ở cấp độ nhân viên của các điều dưỡng như tình trạng kiệt sức, sức khỏe tinh thần. Đây là lực lượng lao động có áp lực làm việc lớn, do đó việc giải quyết các vấn đề tâm lý nhằm gắn kết họ với tổ chức là ưu tiên hàng đầu	Brooks Carthon và cộng sự (2019); Mauno và cộng sự (2016); Mijakoski và cộng sự (2015)
Cụm 3 - Màu xanh dương	Personnel management (quản trị nhân sự), work environment (môi trường làm việc), job satisfaction (sự hài lòng công việc)	Môi trường làm việc: Nhóm này phản ánh mối liên hệ chặt chẽ giữa các thực hành quản trị nhân sự và việc xây dựng VHTC hỗ trợ, từ đó giúp nâng cao sự hài lòng của đội ngũ y bác sĩ. Các từ khóa ở nhóm này là cầu nối giữa các yếu tố tổ chức và các kết quả ở cấp độ nhân viên	Johansen & Sowa (2019); González-Gancedo và cộng sự (2019)
Cụm 4 - Màu vàng	Employee engagement (sự gắn kết nhân viên), human relation (quan hệ nhân sự), longitudinal studies (nghiên cứu dọc), statistic and numeric data (dữ liệu thống kê và số liệu)	Tiêu chuẩn và phương pháp đánh giá: Nhóm nghiên cứu này tập trung vào mối quan hệ nhân sự và sự gắn kết của nhân viên tại các cơ sở chăm sóc sức khỏe, đồng thời đề cập tới việc sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác nhau để xem xét sự biến động của mức độ gắn kết	Daugherty Biddison và cộng sự (2016); Sendawula và cộng sự (2018); White và cộng sự (2017)

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

đây văn hóa nhằm tăng cường sự gắn kết của nhân viên, đồng thời cải thiện sức khỏe tinh thần của người lao động, từ đó hướng tới các mục tiêu xa hơn như sự an toàn của người bệnh và chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh. Từ nền tảng kết quả này, kết quả phân tích đã đem đến góc nhìn tổng quan về các hướng nghiên cứu hiện nay, đồng thời làm nổi bật khoảng trống nghiên cứu cần được khám phá trong tương lai.

Trước hết, mặc dù đã có khá nhiều nghiên cứu thực nghiệm được tiến hành về tác động của VHTC tới sự gắn kết của nhân viên, nhưng việc hệ thống hóa và đánh giá tổng thể về chủ đề này trong môi trường đặc thù như bệnh viện vẫn còn hạn chế. Kết quả đã chỉ ra

một khoảng trống lớn về mặt phương pháp nghiên cứu. Trong số 110 nghiên cứu được đưa vào phân tích, có tới 84 nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng và đánh giá mối liên hệ giữa văn hóa tổ chức và sự gắn kết của nhân viên dựa trên dữ liệu cắt ngang. Do đó, các học giả cần mở rộng và chú trọng thực hiện các nghiên cứu dọc, phối hợp giữa định tính và định lượng để phản ánh cụ thể hơn ảnh hưởng dài hạn của VHTC tới sự gắn kết của nhân viên.

Bên cạnh đó, một khoảng trống khác được chỉ ra liên quan tới việc lựa chọn bối cảnh nghiên cứu. Một số tài liệu về các cơ sở chăm sóc sức khỏe đặc thù có thể đem đến các kết quả đáng chú ý. Ví dụ các cơ sở chăm sóc cho người cao tuổi, các bệnh viện tuyến địa phương, với những đặc thù về tiêu chuẩn y khoa và quá trình cung ứng dịch vụ, vẫn là một khoảng trống nên được tìm hiểu để rút ra những đóng góp có ý nghĩa cho quản trị cơ sở chăm sóc sức khỏe. Ngoài ra, số lượng lớn các nghiên cứu được ghi nhận tại các quốc gia châu Âu, châu Mỹ và các quốc gia phát triển tại châu Á. Điều này nhấn mạnh khoảng trống nghiên cứu về chủ đề này tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam.

Cuối cùng, nghiên cứu này cũng còn những hạn chế nhất định do thiết lập việc thu thập trên dữ liệu Scopus và giới hạn ở các tài liệu công bố bằng tiếng Anh. Để bao quát toàn diện các kết quả công bố trên thế giới, các tài liệu trắc lượng thư mục trong tương lai có thể lấp đầy khoảng trống này bằng cách mở rộng nguồn thu thập dữ liệu sang Web of Science, PubMed, hay Google Scholar, qua đó mang lại một cái nhìn khách quan và bao quát hơn.

6. Kết luận

Bài viết đã hệ thống lại các kết quả nghiên cứu về mối liên hệ giữa VHTC và sự gắn kết nhân viên tại bệnh viện. Sự gia tăng bứt phá của các công bố khẳng định tính cấp thiết của chủ đề này trước những biến động của lĩnh vực chăm sóc sức khỏe trên toàn cầu. Kết quả phân tích nhấn mạnh rằng, việc hình thành VHTC tích cực, hỗ trợ không chỉ giúp giữ chân người lao động mà còn góp phần vào việc nâng cao chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe.◆

***Tài liệu tham khảo*:**

Aminizadeh, S., Heidari, A., Dehghan, M., Toumaj, S., Rezaei, M., Jafari Navimipour, N., Stroppa, F., & Unal, M. (2024). Opportunities and challenges of artificial intelligence and distributed systems to improve the quality of healthcare service. *Artificial Intelligence in Medicine, 149*, 102779.

Bayramov, S. V., Kookueva, V., Kolobov, A., & Tsvetkova, L. (2023). Innovative Business Models in the Context of Organizational Culture Transformation in the COVID-19 Pandemic. *Public Organization Review, 23*(1), 365-387.

Braithwaite, J., Herkes, J., Ludlow, K., Testa, L., & Lamprell, G. (2017). Association between organisational and workplace cultures, and patient outcomes: systematic review. *BMJ Open, 7*(11), e017708.

Brooks Carthon, J. M., Hatfield, L., Plover, C., Dierkes, A., Davis, L., Hedgeland, T., Sanders, A. M., Visco, F., Holland, S., Ballinghoff, J., Del Guidice, M., & Aiken, L. H. (2019). Association of Nurse Engagement and Nurse Staffing on Patient Safety. *Journal of Nursing Care Quality, 34*(1), 40-46.

Bùi Hữu Đức, & Lê Thị Tú Anh. (2022). Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp tới sự gắn bó của người lao động với tổ chức - nghiên cứu các doanh nghiệp lữ hành tại Hà Nội. *Tạp chí Khoa học Thương mại*(167), 27-38.

Daugherty Biddison, E. L., Paine, L., Murakami, P., Herzke, C., & Weaver, S. J. (2016). Associations between safety culture and employee engagement over time: a retrospective analysis. *BMJ Quality & Safety, 25*(1), 31-37.

Đoàn Thị Yến. (2025). Ảnh hưởng của tiền lương đến ý định nghỉ việc của bác sĩ trong các bệnh viện công trên địa bàn Hà Nội. *Tạp chí Khoa học Thương mại, 24*(199), 77-86.

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview

and guidelines. *Journal of Business Research, 133*, 285-296.

Duong Thi Tra My, Mai Dai Hung, Shah Ashfaq Ahmad, To The Nguyen, & Nguyen Thi Lan Huong. (2025). Evaluating patient satisfaction with medical examination services in a first-level public hospital: A case study of Bach Mai Hospital. *VNU University of Economics and Business, 5*(2), 77-84.

González-Gancedo, J., Fernández-Martínez, E., & Rodríguez-Borrego, M. A. (2019). Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing, 28*(7-8), 1273-1288.

Hà Văn Sỹ, & Nguyễn Thị Phương Thùy. (2026). Các nhân tố quyết định sự hài lòng trong công việc của nhân viên y tế trong bối cảnh thực hiện ESG: minh chứng từ bệnh viện đa khoa Hà Đông. *Tạp chí Khoa học Thương mại, Số đặc biệt 4*(1), 139-152.

Huang, X., Gao, Y., Chen, H., Zhang, H., & Zhang, X. (2022). Hospital Culture and Healthcare Workers' Provision of Patient-Centered Care: A Moderated Mediation Analysis. *Front Public Health, 10*, 919608.

Johansen, M. S., & Sowa, J. E. (2019). Human resource management, employee engagement, and nonprofit hospital performance. *Nonprofit Management and Leadership, 29*(4), 549-567.

Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies, 61*, 142-164.

Lepistö, S., Alanen, S., Aalto, P., Järvinen, P., Leino, K., Mattila, E., & Kaunonen, M. (2018). Healthcare professionals' work engagement in Finnish university hospitals. *Scandinavian Journal of Caring Sciences, 32*(2), 979-986.

Mannion, R., & Davies, H. (2018). Understanding organisational culture for healthcare quality improvement. *Bmj, 363*, k4907.

Marzi, G., Balzano, M., Caputo, A., & Pellegrini, M. M. (2025). Guidelines for Bibliometric-Systematic Literature Reviews: 10 steps to combine analysis, synthesis and theory development. *International Journal of Management Reviews, 27*(1), 81-103.

Mauno, S., Ruokolainen, M., Kinnunen, U., & De Bloom, J. (2016). Emotional labour and work engagement among nurses: examining perceived compassion, leadership and work ethic as stress buffers. *Journal of Advanced Nursing, 72*(5), 1169-1181.

Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Montgomery, A., Panagopoulou, E., Stoleski, S., & Minov, J. (2015). Burnout, Engagement, and Organizational Culture: Differences between Physicians and Nurses. *Macedonian Journal of Medical Sciences, 3*(3), 506-513.

Montgomery, A., Todorova, I., Baban, A., & Panagopoulou, E. (2013). Improving quality and safety in the hospital: The link between organizational culture, burnout, and quality of care. *British Journal of Health Psychology, 18*(3), 656-662.

Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research, 22*(1), 637.

Nguyen Hong Nhung, & Vu Tuan Anh. (2026). Factors influencing employer reputation from the perspective of employees: The mediating role of person-organization fit. *VNU University of Economics and Business, 6*(2), 88-95.

Nguyễn Thị Liên. (2024). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết công việc của nhân lực ngành nhân sự. *Tạp chí Khoa học Thương mại*(186), 3-20.

Orgambídez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research, 36*, 37-41.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A.,

Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*, n71.

Phan Kim Tuấn, Hoàng Văn Hải, Nguyễn Nhật Minh, Nguyễn Hồ Thành Đạt, & Trương Bá Thanh. (2024). Tổng quan tình hình nghiên cứu thực hành quản trị logistics xanh theo phương pháp trắc lượng thư mục giai đoạn 2001-2024. *Tạp chí Khoa học Thương mại*(196), 101-116.

Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Stanick, C. F., Lengnick-Hall, R., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Barwick, M. A., Damschroder, L. J., & Lewis, C. C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice, 2*, 26334895211018862.

Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management, 5*(1), 1470891.

Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications, 9*(1), 274.

Tan, S. H. E., & Chin, G. F. (2023). Generational effect on nurses' work values, engagement, and satisfaction in an acute hospital. *BMC Nursing, 22*(1), 88.

Tate, K., Penconek, T., Dias, B. M., Cummings, G. G., & Bernardes, A. (2023). Authentic leadership, organizational culture and the effects of hospital quality management practices on quality of care and patient satisfaction. *Journal of Advanced Nursing, 79*(8), 3102-3114.

Turner, P. (2020). What Is Employee Engagement? In P. Turner (Ed.), *Employee Engagement in Contemporary Organizations: Maintaining High Productivity and Sustained Competitiveness* (pp. 27-56). Cham: Springer International Publishing.

White, M., Butterworth, T., & Wells, J. S. G. (2017). Healthcare Quality Improvement and 'work engagement'; concluding results from a national, longitudinal, cross-sectional study of the 'Productive Ward-Releasing Time to Care' Programme. *BMC Health Services Research, 17*(1), 510.

Summary

Organizational culture and employee engagement are considered as two core factors determining service quality and customer satisfaction in hospitals. To provide a comprehensive overview of the relationship between organizational culture and employee engagement within the specific hospital environment, this study conducted a bibliometric analysis method. Following PRISMA guidelines, a dataset of 110 peer-reviewed research papers was extracted from the Scopus database and subjected to visual analysis using VOSviewer software. The results revealed a significant surge in the number of publications since 2019, reflecting the topic's post-pandemic urgency. This output is driven primarily by US scholars and specialized nursing management journals. Keyword network mapping highlighted fundamental research clusters and emerging trends, thereby underscoring the critical role of organizational culture in enhancing employee engagement in hospitals. These research clusters also suggest a multi-level analytical framework, ranging from the macro-level structures of organizational management and leadership and the general work environment to psychological variables at the individual employee level. Based on these systemic findings, the study offers a robust theoretical foundation for hospital managers and identifies critical gaps for future empirical healthcare research.