

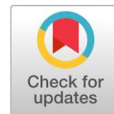


ISSN: 1859-1779

Nghiên cứu Y học

Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh;28(12):106-113

<https://doi.org/10.32895/hcjm.m.2025.12.14>



Chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng tại một số bệnh viện Thành phố Hồ Chí Minh

Võ Danh Hoàng Anh^{1*}, Trần Thụy Khánh Linh¹, Tôn Nữ Diễm Lynh¹

¹Bộ môn Điều dưỡng, Trường Điều dưỡng-Kỹ thuật Y học, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tóm tắt

Đặt vấn đề: Hiện nay, điều dưỡng chiếm tỷ lệ lớn nhất trong lực lượng lao động ngành y tế và đóng vai trò then chốt trong quá trình chăm sóc, điều trị người bệnh. Tuy nhiên, tình trạng thiếu hụt điều dưỡng ngày càng nghiêm trọng, trở thành thách thức lớn đối với nhiều cơ sở y tế. Chất lượng cuộc sống công việc (CLCSCV) của điều dưỡng ở một số bệnh viện chỉ đạt mức trung bình và chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố cá nhân. Nâng cao CLCSCV góp phần tăng sự hài lòng trong công việc, giảm tỷ lệ nghỉ việc của điều dưỡng, từ đó mang lại nhiều lợi ích cho cả điều dưỡng lẫn tổ chức.

Mục tiêu: Khảo sát chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng tại một số bệnh viện Thành phố Hồ Chí Minh

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả khảo sát điều dưỡng đang làm việc tại bệnh viện Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) trong khoảng thời gian từ tháng 05/2023 đến 07/2023.

Kết quả: Điểm trung bình CLCSCV của điều dưỡng tại một số bệnh viện TPHCM là $184,9 \pm 25,9$, đạt mức cao. Có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa CLCSCV với nhóm tuổi, thâm niên công tác, thời gian làm việc, mức thu nhập, tình trạng hôn nhân, số con hiện tại ($p < 0,05$). Cụ thể, nhóm điều dưỡng >31 tuổi, có thâm niên công tác ≥ 6 năm, thời gian làm việc ≤ 8 giờ/ngày, mức thu nhập ≥ 10 triệu, đã kết hôn và có con có điểm CLCSCV cao hơn các nhóm còn lại.

Kết luận: Điểm trung bình CLCSCV của điều dưỡng tại một số bệnh viện TPHCM là $184,9 \pm 25,9$, đạt mức cao. Việc thực hiện khảo sát CLCSCV định kỳ sẽ giúp nhà quản lý bệnh viện đánh giá sát thực trạng nhân sự, phát hiện sớm các nhóm có nguy cơ không hài lòng và triển khai các biện pháp hỗ trợ phù hợp nhằm nâng cao chất lượng của cơ sở y tế.

Từ khóa: điều dưỡng; chất lượng cuộc sống công việc; hài lòng

Ngày nhận bài: 30-09-2025 / Ngày chấp nhận đăng bài: 26-11-2025 / Ngày đăng bài: 01-12-2025

*Tác giả liên hệ: Võ Danh Hoàng Anh. Bộ môn Điều dưỡng, Trường Điều dưỡng – Kỹ thuật Y học, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam. E-mail: vdanh.ths.dd24@ump.edu.vn

© 2025 Bản quyền thuộc về Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh.

Abstract

QUALITY OF NURSING WORK LIFE AT SOME HOSPITALS IN HO CHI MINH CITY

Vo Danh Hoang Anh, Tran Thuy Khanh Linh, Ton Nu Diem Lynh

Background: Nowadays, nurses account for the largest proportion of the healthcare workforce and play a key role in the care and treatment of patients. However, the nursing shortage is increasingly serious, becoming a major challenge for many healthcare facilities. Quality of nursing work life (QNWL) in some hospitals is only average and is influenced by personal factors. Furthermore, improving the quality of nursing work life contributes to increasing job satisfaction, reducing nurses' intention to leave, and therefore bringing many benefits to both nurses and the organization.

Objectives: To survey quality of nursing work life at some hospitals in Ho Chi Minh City.

Methods: A descriptive cross-sectional study was conducted on nurses working at Ho Chi Minh City hospital from May to July of 2023.

Results: The mean score of QNWL in this study was 184.9 ± 25.9 which was at the level of high. There were statistically significant associations between the quality of nursing work life and the following factors such as age, years of work, working time per day, monthly income, marital status, and number of children ($p < 0.05$).

Conclusions: The mean score of QNWL in this study was 184.9 ± 25.9 which was at the level of high. The regular implementation of QNWL surveys enables hospital administrators to accurately assess the current workforce situation, identify at-risk groups for dissatisfaction at an early stage, and implement appropriate support measures to enhance the overall quality of the healthcare institution.

Keywords: nurse; quality of nursing work life; satisfaction

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chăm sóc sức khỏe là một trong những lĩnh vực quan trọng đối với đời sống con người và điều dưỡng chiếm khoảng 70% tổng số nhân viên y tế, giữ vai trò then chốt trong công tác chăm sóc sức khỏe [1]. Tuy nhiên tình trạng thiếu hụt điều dưỡng tại Việt Nam ngày càng tăng. Tổ chức Y tế thế giới (WHO) tại Việt Nam cho biết “Nếu không tăng cường đầu tư cho đào tạo điều dưỡng, đến năm 2030, ngành y tế Việt Nam có thể sẽ đối mặt với tình trạng thiếu khoảng 40.000-50.000 nhân lực điều dưỡng” [2]. Bên cạnh đó, nhiều nghiên cứu cho thấy chất lượng cuộc sống công việc (CLCSCV) của điều dưỡng còn ở mức trung bình, chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố cá nhân [3-8]. Nâng cao CLCSCV góp phần tăng sự hài lòng trong công việc, giảm tỷ lệ nghỉ việc của điều dưỡng, từ đó mang lại nhiều lợi ích cho cả

điều dưỡng lẫn tổ chức [4,5]. Một nghiên cứu tại Pakistan khi so sánh CLCSCV của điều dưỡng giữa bệnh viện công và tư nhân thấy rằng, điều dưỡng tại bệnh viện tư nhân có điểm CLCSCV cao hơn đáng kể ($172,07 \pm 20,57$) so với điều dưỡng tại bệnh viện công lập ($160 \pm 15,15$), tuy nhiên cả hai chỉ đạt ở mức trung bình [8]. Điều này cho thấy, việc tiến hành đo lường CLCSCV định kỳ là cần thiết, đặc biệt tại các bệnh viện công lập để có thể giúp hệ thống cơ sở y tế nhìn nhận lại những vấn đề cần được cải thiện hoặc duy trì để góp phần giữ chân nhân viên y tế, nâng cao chất lượng chăm sóc người bệnh.

Mục tiêu của nghiên cứu

Khảo sát CLCSCV của điều dưỡng tại một số bệnh viện Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM).

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện.

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Điều dưỡng đang công tác tại một số bệnh viện công lập TP.HCM, bao gồm các bệnh viện tuyến thành phố (bệnh viện Mắt, bệnh viện Nguyễn Tri Phương, bệnh viện Y học Cổ truyền, bệnh viện Răng Hàm Mặt TP.HCM) và tuyến 3 (bệnh viện bệnh viện Đa khoa Bình Phú, bệnh viện Đa khoa Lãnh Binh Thăng, bệnh viện Đa khoa Bình Tân, bệnh viện Đa khoa Tân Bình, bệnh viện Đa khoa Tân Phú).

2.1.1. Tiêu chuẩn loại trừ

Điều dưỡng trong thời gian đi học, nghỉ sinh, nghỉ hậu sản, nghỉ ốm dài hạn.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu cắt ngang mô tả.

2.2.2. Cỡ mẫu

Cỡ mẫu trong nghiên cứu tính theo công thức ước lượng một trung bình:

$$n \geq \frac{Z^2 \cdot \frac{1-\alpha}{2} \cdot \sigma^2}{d^2} \geq 559$$

Trong đó:

Độ lệch chuẩn $\sigma = 12,06$ [7], $Z = 1,96$ ($\alpha = 0,05$) và sai số ước tính $d = 1$.

Với cỡ mẫu tối thiểu là 556 đối tượng, nghiên cứu đã thu thập 795 đối tượng nhằm đảm bảo tính đại diện của cỡ mẫu và dự phòng cho dữ liệu không hợp lệ.

Bảng 1. Mức độ CLCSCV của điều dưỡng [3]

Mức độ	Tổng điểm	Chất lượng cuộc sống gia đình/công việc	Đặc thù công việc	Môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp	Chất lượng thu nhập và quan niệm xã hội về nghề nghiệp
Phạm vi	42-252	7-42	10-60	20-120	5-30
Thấp	42-112	7-18	10-26	20-38	5-12
Trung bình	113-182	19-29	27-44	39-77	13-20
Cao	183-252	30-42	45-60	78-120	21-30

2.2.3. Phương pháp thực hiện

Dữ liệu được thu thập bằng hình thức trực tuyến thông qua Google Biểu mẫu. Sau khi nhận được sự chấp thuận và thông qua của Hội đồng Đạo đức tại Đại học Y Dược TP.HCM, nghiên cứu viên liên lạc với Sở y tế để triển khai đường dẫn (link) khảo sát đến một số bệnh viện tại TP.HCM. Điều dưỡng trưởng các bệnh viện gửi đường dẫn đến các khoa, điều dưỡng trưởng khoa phổ biến cho điều dưỡng tại khoa để tham gia tự nguyện.

2.2.4. Công cụ nghiên cứu

Bộ câu hỏi cho nghiên cứu gồm 2 phần:

Phần 1: Đặc điểm của đối tượng tham gia nghiên cứu bao gồm các yếu tố cá nhân và các yếu tố liên quan đến công việc

Phần 2: Thang đo CLCSCV của Brooks BA (2001) đã được chuyển sang tiếng việt và kiểm tra độ tin cậy bởi Đinh Thị Hồng Vân với Cronbach's alpha là 0,81, I-CVI = 0,75 [3,9]. Đây là bộ công cụ được xây dựng dành riêng cho đối tượng điều dưỡng gồm 42 câu hỏi xoay quanh 4 khía cạnh như sau:

- Chất lượng cuộc sống gia đình và công việc: 7 câu.
- Đặc thù công việc: 10 câu.
- Môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp: 20 câu.
- Chất lượng thu nhập và quan niệm xã hội về nghề nghiệp: 5 câu.

Mỗi câu hỏi được đánh giá theo thang điểm Likert 6 mức độ tương ứng với rất không đồng ý đến rất đồng ý. Kết quả thu được bằng cách cộng điểm tất cả các câu trong thang đo và chia cho tổng số mục trong thang đo. Dựa vào thang điểm do tác giả Brooks cung cấp (Bảng 1), phân loại mức độ CLCSCV của điều dưỡng [3].

2.2.5. Biến số nghiên cứu

Chất lượng cuộc sống trong công việc của điều dưỡng là mức độ mà điều dưỡng có thể đáp ứng nhu cầu cá nhân và công việc thông qua trải nghiệm của họ tại nơi làm việc, đồng thời đạt được các mục tiêu của tổ chức, bao gồm 4 khía cạnh [3]:

Chất lượng cuộc sống gia đình và công việc: sự tương tác giữa công việc của điều dưỡng và cuộc sống trong gia đình.

Đặc thù công việc: những thành phần trong công việc của điều dưỡng hoặc công việc thực tế điều dưỡng phải làm.

Môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp: thể hiện sự tác động của môi trường làm việc lên cả hệ thống điều dưỡng và người bệnh, bao gồm cả cơ hội thăng tiến của điều dưỡng.

Chất lượng về thu nhập và quan niệm xã hội về nghề nghiệp: tác động của những ảnh hưởng và thay đổi trong xã hội đối với nghề điều dưỡng.

2.2.6. Xử lý và phân tích dữ liệu

Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 25.0. Sử dụng thống kê mô tả (tần số, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn) để trình bày đặc điểm mẫu và điểm CLCSCV; phép kiểm t-test độc lập và ANOVA một chiều để so sánh sự khác biệt điểm trung bình CLCSCV giữa các nhóm đặc điểm cá nhân.

Trước khi thực hiện các phép kiểm tham số, giả định về phân phối chuẩn đã được kiểm tra bằng kiểm định Kolmogorov-Smirnov.

Tính đồng nhất phương sai giữa các nhóm được kiểm tra bằng kiểm định Levene.

Kết quả cho thấy các biến định lượng đều phân phối chuẩn và phương sai giữa các nhóm là đồng nhất ($p > 0,05$).

3. KẾT QUẢ

3.1. Đặc điểm đối tượng nghiên cứu

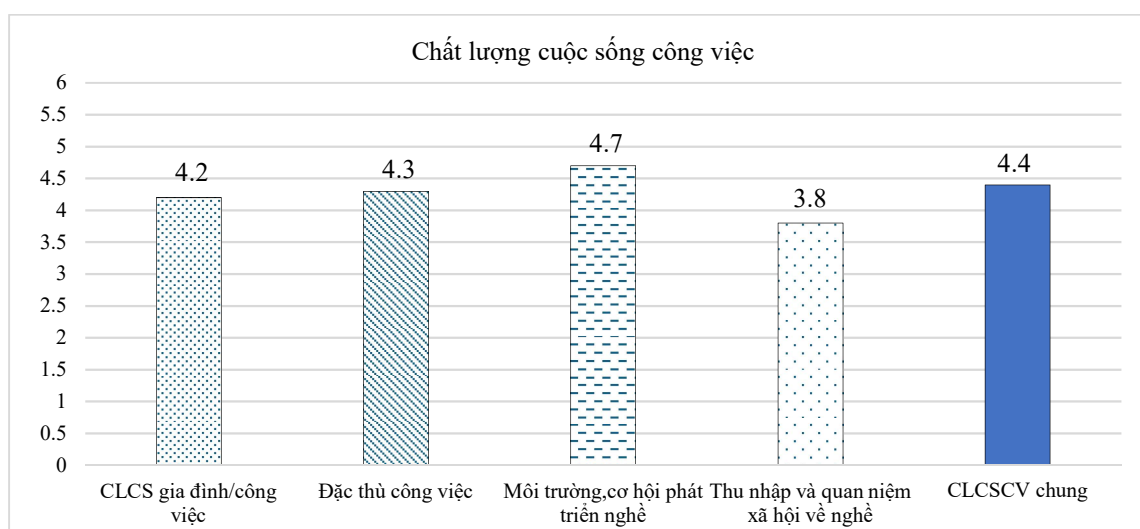
Kết quả nghiên cứu cho thấy phần lớn người tham gia là nữ chiếm gần 80% và hơn 50% ở độ tuổi từ 31-40 tuổi. Ngoài ra, hơn 70% điều dưỡng tham gia nghiên cứu đã kết hôn và có khoảng 70% điều dưỡng đã có con. Phần lớn điều dưỡng có 11-15 năm kinh nghiệm (28,1%) và mức thu nhập trung bình là 5-10 triệu (47,9%).

Bảng 2. Đặc điểm của điều dưỡng tham gia nghiên cứu (n = 795)

Đặc tính	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính		
Nam	161	20,3
Nữ	634	79,7
Nhóm tuổi		
≤30 tuổi	173	21,8
31-40 tuổi	414	52,1
>40 tuổi	208	26,1
Tình trạng hôn nhân		
Độc thân	197	24,8
Đã kết hôn	564	70,9
Ly hôn/ Ly thân	28	3,5
Góa	6	0,8
Số con hiện tại		
1 con	193	24,3
2 con	333	41,9
3 con	20	2,5
Chưa có con	249	31,3
Nhóm thời gian làm việc		
≤ 8 giờ	716	90,1
> 8 giờ	79	9,9
Thâm niên công tác		
<1 năm	34	4,3
1-5 năm	154	19,4
6-10 năm	153	19,2
11-15 năm	223	28,1
16-20 năm	145	18,2
>20 năm	86	10,8
Mức thu nhập trung bình		
<5 triệu	39	4,9
5 đến <10 triệu	381	47,9
10 đến <15 triệu	260	32,7
15 đến <20 triệu	86	10,8
≥20 triệu	29	3,6

3.2. Chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng

Trong nghiên cứu này, điểm trung bình CLCSCV của điều dưỡng là $184,9 \pm 25,9$, đạt mức độ cao. Trong số 4 khía cạnh, điểm trung bình về “Môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp” là cao nhất ($4,7 \pm 0,7$), trong khi “Chất lượng thu nhập và quan niệm xã hội về nghề nghiệp” có điểm thấp nhất ($3,9 \pm 0,7$). Điểm trung bình khía cạnh về “Chất lượng cuộc sống gia đình/ công việc” và “Môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp” đạt mức cao. Tuy nhiên, khía cạnh “Đặc thù công việc” và “Chất lượng thu nhập và quan niệm xã hội về nghề nghiệp” chỉ đạt mức trung bình (Hình 1).



Hình 1. Chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng (n=795)

3.3. Mối liên quan giữa đặc điểm cá nhân với chất lượng cuộc sống công việc

Điểm trung bình CLCSCV của điều dưỡng có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các nhóm đặc điểm cá nhân như nhóm tuổi, thâm niên công tác, thời gian làm việc, mức thu nhập, tình trạng hôn nhân và số con hiện tại ($p < 0,05$) (Bảng 3, 4).

Bảng 3. Mối liên quan giữa các yếu tố nhân khẩu học với CLCSCV (n=795)

Đặc tính	ĐTB ± ĐLC	Giá trị thống kê	P-value
Nhóm tuổi			
≤30 tuổi	180,0 ± 25,1	t= 3,997	0,019 ^(a)
31-40 tuổi	186,2 ± 24,7		
>40 tuổi	186,2 ± 28,2		
Thâm niên công tác			
≤ 5 năm	180,7 ± 26,2	t= 4,048	0,007 ^(a)
6-10 năm	189,1 ± 24,3		
11-15 năm	183,1 ± 25,6		
>15 năm	187,2 ± 26,3		

Đặc tính	ĐTB ± ĐLC	Giá trị thống kê	P-value
Mức thu nhập			
< 10 triệu	182,5 ± 26,5	t= 3,754	0,024 ^(a)
10 đến <15 triệu	187,7 ± 24,5		
≥ 15 triệu	187,1 ± 25,3		
Tình trạng hôn nhân			
Độc thân	179,7 ± 24,6	t= 6,1	0,002 ^(a)
Đã kết hôn	186,9 ± 25,4		
Ly hôn/ Ly thân/Góa	181,1 ± 34,7		
Số con hiện tại			
Chưa có con	181,4 ± 25,1	t= 3,285	0,038 ^(a)
1 con	186,8 ± 26,1		
>1 con	186,2 ± 26,2		
Thời gian làm việc			
≤ 8 giờ	185,9 ± 25,3	F= 3,471	0,001 ^(b)
>8 giờ	175,3 ± 28,9		

F và a: Phép kiểm ANOVA một chiều; t và b: Phép kiểm t độc lập;
*p < 0,05: có sự khác biệt giữa các nhóm

Bảng 4. So sánh hậu nghiệm LSD giữa các yếu tố nhân khẩu học với CLCSCV (n=795)

Nhóm I	Nhóm J	Khác biệt trung bình (I-J)	ĐLC	P-value	95% KTC
Nhóm tuổi					
≤30 tuổi	31-40 tuổi	-6,283	2,334	0,007	(-10,87; -1,70)
	>40 tuổi	-6,234	2,653	0,019	(-11,44; -1,03)
Nhóm thâm niên công tác					
≤ 5 năm	6-10 năm	-8,465	2,802	0,003	(-13,96; -2,96)
	> 15 năm	-6,509	2,528	0,010	(-11,47; -1,55)
6-10 năm	≤ 5 năm	8,465	2,802	0,003	(2,96; 13,96)

Nhóm I	Nhóm J	Khác biệt trung bình (I-J)	ĐLC	P-value	95% KTC
Nhóm thu nhập					
<10 triệu	10 đến <15 triệu	-5,193	2,035	0,011	(-9,19; -1,20)
Nhóm hôn nhân					
Độc thân	Đã kết hôn	-7,198	2,128	0,001	(-11,38; -3,02)
Nhóm số con					
Chưa có con	1 con	-5,433	2,475	0,028	(-10,29; -0,57)
	>1 con	-4,811	2,136	0,025	(-9,00; -0,62)

4. BÀN LUẬN

4.1. Chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng

Kết quả nghiên cứu cho thấy khoảng 60% điều dưỡng đạt mức chất lượng cuộc sống công việc (CLCSCV) cao, 39% ở mức trung bình và chỉ 1% ở mức thấp theo thang phân loại của Brooks BA (2001). Từ điểm trung bình CLCSCV trong nghiên cứu này cho thấy nhìn chung điều dưỡng tại các bệnh viện khảo sát có mức hài lòng nghề nghiệp tích cực. So với các nghiên cứu trong và ngoài nước, kết quả này tương đối khả quan. Cụ thể, mức CLCSCV ghi nhận cao hơn nhiều so với các nghiên cứu tại Việt Nam như nghiên cứu của Nguyễn Thị Ngọc Phương (2022) tại bệnh viện Thành phố Thủ Đức với điểm trung bình $160,7 \pm 30,7$, và nghiên cứu tại bệnh viện Chợ Rẫy của Đỗ Thị Hà (2022) với điểm trung bình $161,4 \pm 12,1$ [6,7].

Sự chênh lệch này có thể được lý giải bởi bối cảnh khảo sát. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Ngọc Phương được thực hiện trong giai đoạn dịch COVID-19 bùng phát nghiêm trọng (6–9/2021), khi khối lượng công việc tăng cao, điều kiện vật chất thiếu thốn và áp lực tâm lý đè nặng lên đội ngũ điều dưỡng. Ngoài ra, so với bệnh viện một bệnh viện tuyến thành phố như bệnh viện Thành phố Thủ Đức, bệnh viện Chợ Rẫy – với đặc điểm là bệnh viện tuyến cuối, tiếp nhận bệnh nhân nặng từ 37 tỉnh thành phía Nam – luôn có áp lực chuyên môn cao, quy trình chăm sóc đòi hỏi kỹ thuật chuyên sâu, làm tăng căng thẳng nghề nghiệp và giảm CLCSCV.

Khi so sánh với một số nghiên cứu quốc tế, điểm số trong nghiên cứu này vẫn thấp hơn nghiên cứu tại Trung Quốc của Sun B (2021) ($191,6 \pm 27,1$) và tại Philippines của Navales J (2021) ($185,6 \pm 22,5$) [10,11]. Điều này cho thấy dù điều dưỡng tại TP.HCM có CLCSCV cao trong nước, tuy nhiên

vẫn còn khoảng cách nhất định so với một số nước trong khu vực. Chênh lệch này có thể đến từ sự khác biệt về hệ thống y tế, chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp của điều dưỡng tại các quốc gia.

Một điểm đáng chú ý là kết quả nghiên cứu này gần tiệm cận với kết quả tại bệnh viện Quân Y 175 của Đinh Thị Hồng Vân (2020) với điểm trung bình $183 \pm 19,8$ – cho thấy mức độ CLCSCV trong nghiên cứu hiện tại là ổn định và đáng tin cậy trong bối cảnh hậu đại dịch [9]. Từ đó cho thấy tiềm năng cải thiện và duy trì chất lượng cuộc sống công việc nếu có chính sách hỗ trợ phù hợp và điều kiện làm việc thuận lợi.

4.2. Mối liên quan giữa đặc điểm cá nhân và chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng

Phân tích mối liên quan giữa các đặc điểm cá nhân và CLCSCV đã cung cấp những bằng chứng có giá trị thực tiễn trong bối cảnh nguồn nhân lực điều dưỡng đang chịu áp lực lớn tại các cơ sở y tế. Kết quả cho thấy CLCSCV không chỉ là một chỉ số mô tả trạng thái tâm lý – xã hội của điều dưỡng, mà còn là một thước đo phản ánh mức độ gắn bó nghề nghiệp và tiềm năng duy trì lực lượng lao động y tế trong dài hạn.

Cụ thể, mối liên hệ có ý nghĩa thống kê giữa CLCSCV với nhóm tuổi và thâm niên công tác gợi ý rằng những điều dưỡng có nhiều kinh nghiệm thường đạt mức độ hài lòng cao hơn trong công việc. Điều này không đơn thuần do yếu tố thời gian làm việc, mà còn liên quan đến quá trình tích lũy kỹ năng, khả năng thích ứng với áp lực nghề và sự ổn định tâm lý trong môi trường y tế. Sự phù hợp với kết quả nghiên cứu tại Bangladesh và Ả Rập Xê Út ($p < 0,001$) càng củng cố tính khái quát và đáng tin cậy của kết luận này [12,13].

Đặc biệt, mức thu nhập có liên quan chặt chẽ đến CLCSCV. Điều dưỡng có thu nhập thấp hơn 10 triệu đồng/tháng ghi nhận mức CLCSCV thấp hơn so với nhóm thu nhập cao hơn.

Phát hiện này nhấn mạnh rằng chính sách đãi ngộ vẫn là yếu tố cốt lõi trong việc duy trì động lực làm việc. Nếu vấn đề lương thưởng không được cải thiện tương xứng với áp lực công việc và chi phí sinh hoạt, nguy cơ mất cân bằng tâm lý, giảm hiệu suất và thậm chí là ý định nghỉ việc sẽ ngày càng tăng [12,14].

Không kém phần quan trọng, yếu tố hôn nhân và số con cũng cho thấy sự liên quan đáng kể đến CLCSCV. Nhóm điều dưỡng đã kết hôn hoặc có con có xu hướng đạt CLCSCV cao hơn. Kết quả này phản ánh sự gia tăng nhu cầu ổn định nghề nghiệp trong các nhóm có trách nhiệm gia đình của nhóm điều dưỡng, từ đó thúc đẩy họ tìm kiếm sự cân bằng trong công việc và phát triển khả năng thích ứng với điều kiện làm việc [13].

Những kết quả từ nghiên cứu không chỉ mang giá trị mô tả, mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết cho các nhà quản lý bệnh viện và nhà hoạch định chính sách: muốn giữ chân đội ngũ điều dưỡng, cần chuyển trọng tâm từ chỉ đạo hành chính sang đầu tư vào trải nghiệm làm việc – bao gồm cải thiện thu nhập, thiết kế ca trực hợp lý, tạo điều kiện thăng tiến và phát triển nghề nghiệp. Đặc biệt, các chương trình hỗ trợ cá nhân hóa theo giai đoạn cuộc đời (life-stage responsive strategies) như chăm sóc con nhỏ, linh hoạt giờ làm việc, hỗ trợ tâm lý – nên được xem là giải pháp chiến lược chứ không phải biện pháp tình thế.

Nói cách khác, CLCSCV không chỉ là một chỉ báo chất lượng nội bộ, mà còn là “đòn bẩy chính sách” để nâng cao năng lực cạnh tranh của cơ sở y tế trong việc thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh thiếu hụt điều dưỡng đang trở thành vấn đề toàn cầu.

5. KẾT LUẬN

CLCSCV của điều dưỡng tại một số bệnh viện ở TP.HCM nhìn chung ở mức cao, nhưng vẫn tồn tại sự khác biệt giữa các khía cạnh và nhóm đối tượng. Các yếu tố như tuổi, thâm niên công tác, thu nhập, tình trạng hôn nhân và số con có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ hài lòng nghề nghiệp. Điều này cho thấy CLCSCV không những là chỉ số phản ánh trạng thái làm việc của điều dưỡng, mà còn là công cụ dự báo sự ổn định nhân lực y tế. Các cơ sở y tế cần xem CLCSCV như một ưu tiên trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, thông qua các chính sách hỗ trợ phù hợp với từng giai đoạn nghề nghiệp và nhu cầu cá nhân của điều dưỡng.

6. KIẾN NGHỊ

Các bệnh viện cần ưu tiên cải thiện những khía cạnh CLCSCV còn hạn chế như khối lượng công việc quá tải, điều dưỡng còn gặp nhiều trở ngại làm gián đoạn công việc, chất lượng thu nhập và phúc lợi từ các tổ chức. Đây là những yếu tố có thể ảnh hưởng trực tiếp đến động lực làm việc và sự gắn bó nghề nghiệp của điều dưỡng. Bên cạnh đó, chính sách hỗ trợ nhân sự nên được điều chỉnh linh hoạt theo từng nhóm đối tượng, đặc biệt là theo độ tuổi, thâm niên công tác, tình trạng hôn nhân và số con – những yếu tố đã chứng minh có liên quan đến mức độ CLCSCV. Duy trì khảo sát CLCSCV định kỳ sẽ giúp nhà quản lý bệnh viện đánh giá sát thực trạng nhân sự, phát hiện sớm những thiếu sót và triển khai các biện pháp hỗ trợ phù hợp. Điều này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả làm việc của điều dưỡng mà còn giúp ổn định và phát triển nguồn nhân lực y tế một cách bền vững.

Nguồn tài trợ

Nghiên cứu không nhận tài trợ.

Xung đột lợi ích

Không có xung đột lợi ích tiềm ẩn nào liên quan đến bài viết này được báo cáo.

ORCID

Võ Danh Hoàng Anh

<https://orcid.org/0009-0005-5881-3703>

Trần Thụy Khánh Linh

<https://orcid.org/0000-0001-6735-846X>

Tôn Nữ Diễm Lynh

<https://orcid.org/0009-0008-4120-6511>

Đóng góp của các tác giả

Ý tưởng nghiên cứu: Võ Danh Hoàng Anh

Đề cương và phương pháp nghiên cứu: Trần Thụy Khánh Linh, Tôn Nữ Diễm Lynh, Võ Danh Hoàng Anh

Thu thập dữ liệu: Tôn Nữ Diễm Lynh, Võ Danh Hoàng Anh

Giám sát nghiên cứu: Trần Thụy Khánh Linh

Nhập dữ liệu: Võ Danh Hoàng Anh

Quản lý dữ liệu: Võ Danh Hoàng Anh

Phân tích dữ liệu: Tôn Nữ Diễm Lynh, Võ Danh Hoàng Anh

Viết bản thảo đầu tiên: Võ Danh Hoàng Anh

Góp ý bản thảo và đồng ý cho đăng bài: Trần Thụy Khánh Linh, Tôn Nữ Diễm Lynh, Võ Danh Hoàng Anh

Cung cấp dữ liệu và thông tin nghiên cứu

Tác giả liên hệ sẽ cung cấp dữ liệu nếu có yêu cầu từ Ban biên tập.

Chấp thuận của Hội đồng Đạo đức

Nghiên cứu đã được thông qua Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu Y sinh học Đại học Y Dược TP.HCM, số 310/HĐĐĐ-ĐHYD ngày 14/03/2023.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cổng thông tin điện tử Bộ Y tế. Lực lượng chiếm 70% nhân lực khám chữa bệnh nhưng lương khởi điểm của điều dưỡng chỉ 2,8 triệu đồng. Bộ Y tế. 2023. Available from: https://moh.gov.vn/hoat-dong-cua-dia-phuong/-/asset_publisher/gHbla8vOQDuS/content/luc-luong-chiem-70-nhan-luc-kham-chua-benh-nhung-luong-khoi-iem-cua-ieu-duong-chi-2-8-trieu-ong?inheritRedirect=false.
2. Hospital Management Asia. Snapshot of nursing supply and demand in ASEAN. 2024. Available from: <https://www.hospitalmanagementasia.com/talent-skills/snapshot-of-nursing-supply-and-demand-in-asean/>.
3. Brooks BA. Development of an instrument to measure quality of nurses' worklife. Chicago (IL): University of Illinois at Chicago, Health Sciences Center. 2001.
4. Agosto NW, Mediawati AS, Komariah M. Factors related to quality of nursing work life (QNWL) during the COVID-19 pandemic: A scoping review. Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences. 2022;18:262–266.
5. Salahat MF, Al-Hamdan ZM. Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. Heliyon. 2022;8(7):e09838.
6. Phương Thị Ngọc Nguyễn, Giao Thị Xuân Trần, Trang Phúc Thiên Dương, Ngọc Thị Nguyễn. Các yếu tố liên quan đến chất lượng cuộc sống trong công việc điều dưỡng. Tạp chí Y Học Việt Nam. 2022;519:57.
7. Liên Thị Kim Nguyễn, Hà Thị Đỗ Sara LJ. Chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng tại bệnh viện Chợ Rẫy. Tạp chí Y Học Việt Nam. 2022;520(1B):79.
8. Akbar S, yasmin S, Ayub A, Ghani N. Quality of Nurses Work Life among Public and Private Sector Tertiary Care Hospitals of Peshawar (A Comparative Study). Research Square. 2023; <https://assets.researchsquare.com/files/rs-2310531/v1/bb3cb152-2290-40eb-bf82-149d91feca33.pdf?c=1672858456>.
9. Vân Thị Hồng Đình, Quyền Kim Trần, Nữ Thị Ngọc Lô. Thực trạng chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng viên lâm sàng tại Bệnh viện Quân y 175 năm 2020. Tạp chí Y Dược Lâm Sàng 108. 2020;15(11):93–98.
10. Sun B, Fu L, Yan C, Wang Y, Fan L. Quality of work life and work engagement among nurses with standardized training: the mediating role of burnout and career identity. Nurse Educ Pract. 2022;58:103276.
11. Navales JV, Jallow AW, Lai CY, Liu CY, Chen SW. Relationship between quality of nursing work life and uniformed nurses' attitudes and practices related to COVID-19 in the Philippines: a cross-sectional study. Int J Environ Res Public Health. 2021;18(19):9953.
12. Akter N, Akkadechanunt T, Chontawan R, Klunklin A. Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. Int Nurs Rev. 2018;65(2):182-189.
13. Alharbi MF, Alahmadi BA, Alali M, Alsaedi S. Quality of nursing work life among hospital nurses in Saudi Arabia: A cross-sectional study. J Nurs Manag. 2019;27(8):1722-1730.
14. Al Mutair A, Al Bazroun MI, Almusalami EM, Aljameez F, Alhasawi AI, Alahmed F, Saha C, Alharbi HF, Ahmed GY. Quality of Nursing Work Life among Nurses in Saudi Arabia: A Descriptive Cross-Sectional Study. Nurs Rep. 2022;12(4):1014-1022.