

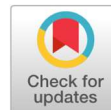


ISSN : 1859-1779

Nghiên cứu Dược học

Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh - Dược học;27(5):53-62

<https://doi.org/10.32895/hcjm.p.2024.05.07>



Phân tích chất lượng cuộc sống trong công việc của nhân viên một công ty Dược phẩm trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Hiếu Hân^{1,*}, Nguyễn Trần Như Ý², Võ Thị Nhật Minh³, Lê Quan Nghiệm¹, Nguyễn Thị Thu Thủy²

¹Khoa Dược, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

²Khoa Dược, Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

³Khoa Dược, Trường Đại học Kỹ thuật Y Dược Đà Nẵng, Đà Nẵng, Việt Nam

Tóm tắt

Đặt vấn đề: Chất lượng cuộc sống trong công việc (Quality of work life – QWL) có tác động đến hiệu quả công việc, đặc biệt đối với nhân viên y tế trong môi trường áp lực cao. Nghiên cứu đánh giá QWL của nhân viên công ty Dược phẩm còn hạn chế tại Việt Nam.

Mục tiêu: Phân tích QWL của nhân viên tại một công ty Dược phẩm ở Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM).

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang dựa trên dữ liệu của phiếu khảo sát thu thập từ toàn bộ nhân viên thuộc một công ty Dược phẩm ở TP. HCM từ tháng 08/2023 đến tháng 08/2024. QWL được đo lường theo thang đo Work-Related Quality of Life-2 (WRQoL-2) và mối quan hệ giữa QWL với yếu tố liên quan được phân tích bằng các phép kiểm thống kê.

Kết quả: Trong 139 nhân viên tham gia khảo sát, chiếm phần lớn là dược sĩ đại học ($n = 64$; 46,04%), làm việc tại nhà thuốc ($n = 117$; 84,17%) và có mức lương chủ yếu từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng ($n = 87$; 62,59%). Điểm trung bình QWL là $3,44 \pm 0,48$. Khía cạnh “Sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp” (JCS) có điểm cao nhất ($3,68 \pm 0,64$) và khía cạnh “Áp lực công việc” (SAW) có điểm thấp nhất ($2,95 \pm 0,93$). Đề tài ghi nhận QWL liên quan có ý nghĩa thống kê với các yếu tố: tình trạng hôn nhân, số người phụ thuộc, trình độ học vấn, tần suất tăng ca và mức lương ($p \leq 0,05$).

Kết luận: QWL giúp tổ chức nhận định thực trạng công việc của nhân viên tại nơi làm việc. Ban quản lý cần quan tâm đến các yếu tố ảnh hưởng để đưa ra những giải pháp nhằm cải thiện QWL và phát triển tổ chức.

Từ khóa: chất lượng cuộc sống trong công việc; nhân viên y tế; QWL; yếu tố liên quan

Ngày nhận bài: 14-10-2024 / Ngày chấp nhận đăng bài: 28-11-2024 / Ngày đăng bài: 28-11-2024

*Tác giả liên hệ: Nguyễn Hiếu Hân. Khoa Dược, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam.

E-mail: nhhan.chtcqld22@ump.edu.vn

© 2024 Bản quyền thuộc về Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh.

Abstract

QUALITY OF WORKING LIFE AMONG HEALTHCARE PERSONNEL AT A PHARMACEUTICAL COMPANY IN HO CHI MINH CITY

Nguyen Hieu Han, Nguyen Tran Nhu Y, Vo Thi Nhat Minh, Le Quan Nghiem, Nguyen Thi Thu Thuy

Introduction: Quality of working life (QWL) has been shown to significantly impact employee productivity and performance, particularly among healthcare staff who often work in high-pressure environments. However, evidence on QWL among pharmaceutical company employees in Vietnam remains limited.

Objective: This study aimed to measure QWL and identify factors associated with QWL among staff at a pharmaceutical company in Ho Chi Minh City.

Methods: A cross-sectional survey was conducted on all employees of a pharmaceutical company in Ho Chi Minh City from August 2023 to August 2024. QWL was measured using the WRQoL-2 scale, and the relationship between QWL and associated factors was analyzed using statistical tests.

Results: The majority of the 139 participants held Bachelor of Pharmacy degree ($n = 64$, 46.04%), were working at a pharmacy ($n = 117$, 84.17%), and had a monthly income ranging from 5 to under 10 million VND ($n = 87$; 62.59%). The overall QWL mean score was 3.44 ± 0.48 . The "Job and Career Satisfaction" subscale had the highest score (3.68 ± 0.64), while the "Stress at Work" subscale had the lowest score (2.95 ± 0.93). Statistically significant associations were found between QWL and factors such as marital status, number of dependents, educational level, overtime frequency and monthly income.

Conclusion: Assessing QWL provides organizations with valuable insights into their staff work-life experience. By identifying key factors affecting QWL, managers can implement strategies to enhance QWL and drive organizational growth.

Keywords: quality of working life; healthcare staff; QWL; associated factors

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thuật ngữ chất lượng cuộc sống trong công việc (Quality of work life - QWL) xuất hiện lần đầu năm 1933 và được xem là một phần của chất lượng sống chịu tác động của yếu tố liên quan đến công việc, qua đó điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động với công việc. Các nhà quản lý nhận định QWL của nhân viên là một vấn đề trọng tâm trong chính sách nguồn lực do QWL có tác động đến sự hài lòng trong công việc, sự gắn kết với tổ chức và năng suất lao động của nhân viên [1]. QWL cao giúp tổ chức thu hút thêm nhân viên có kỹ năng chuyên môn, duy trì lực lượng lao động đang có, nâng cao hiệu quả công việc, từ đó cải thiện chất lượng phục vụ khách hàng và phát triển tổ chức. Do đó, các tổ chức tiến hành nghiên cứu và đánh giá QWL để có cơ sở xây dựng những giải pháp tối ưu cải thiện chất lượng cuộc sống trong công việc cho nhân viên [2].

Nhiều thang đo QWL khác nhau đã được xây dựng và đề xuất. Thang đo WRQoL-2 được đánh giá cao về độ tin cậy và phù hợp để đo lường QWL, nội dung dễ hiểu với cả người

tham gia khảo sát và nhà nghiên cứu, thiết kế đa dạng đối tượng kể cả nhân viên công ty và cán bộ y tế mà không phân biệt vùng địa lý. Đồng thời, thang đo WRQoL-2 đo lường 7 khía cạnh thể hiện tương đối đầy đủ các nội dung cơ bản của QWL [3].

Nhiều nghiên cứu QWL đã được thực hiện trên thế giới. Nghiên cứu của Wang và cộng sự (2020) ghi nhận QWL của điều dưỡng trong các bệnh viện Trung Quốc chỉ đạt mức trung bình [4]. Tại Việt Nam, Lê Thanh Diệu Xuân và cộng sự (2019) tìm thấy mối liên quan giữa QWL của nhân viên bệnh viện với các yếu tố: giới tính, nghề nghiệp, trình độ học vấn [5]. Vũ Quốc Thắng và cộng sự (2021) cho biết được sĩ công tác tại bệnh viện có QWL ở mức thấp so với trình độ nhân viên [6]. Ketsana và cộng sự (2024) nhận định rằng nhân viên y tế làm việc tại bệnh viện hài lòng với QWL, song cũng chỉ ra các yếu tố tuổi, tình trạng hôn nhân, số người phụ thuộc có ảnh hưởng đến QWL [7]. Trong lĩnh vực y tế, các đề tài chủ yếu khảo sát QWL trên đối tượng nhân viên làm việc tại các khoa phòng của bệnh viện. Bên cạnh đó, QWL của nhân viên y tế còn thiếu sự quan tâm, các đề tài nghiên

cứu QWL trên nhân viên làm việc trong công ty Dược phẩm và nhà thuốc tại Việt Nam còn hạn chế. Việc thực hiện phân tích QWL của nhân viên y tế tại công ty và nhà thuốc nhằm tăng hiệu quả công việc và nâng cao sự hài lòng của nhân viên trong công việc là cần thiết.

1.1. Mục tiêu

1. Khảo sát chất lượng cuộc sống trong công việc của nhân viên y tế tại một công ty Dược phẩm TP. HCM bằng thang đo WRQoL-2.

2. Phân tích các yếu tố liên quan đến chất lượng cuộc sống trong công việc của nhân viên y tế tại một công ty Dược phẩm TP. HCM.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế làm việc tại các phòng ban (bộ phận quản lý, bộ phận tài vụ, bộ phận kinh doanh, bộ phận kho) và 47 nhà thuốc thuộc một công ty Dược phẩm ở TP. HCM.

Về địa điểm nghiên cứu: công ty Dược phẩm được chọn thành lập từ năm 2000, hoạt động trong lĩnh vực dược phẩm, tập trung vào kinh doanh và phân phối thuốc. Công ty có quy mô 142 nhân viên đang làm việc tại các bộ phận và hệ thống nhà thuốc trực thuộc công ty trên địa bàn TP. HCM, tạo điều kiện thích hợp để tiến hành nghiên cứu QWL.

2.1.1. Tiêu chí lựa chọn

Nhân viên đang làm việc ở địa điểm nghiên cứu tại thời điểm thực hiện khảo sát.

Có thâm niên công tác từ 2 tháng trở lên.

Đồng ý tham gia nghiên cứu.

2.1.2. Tiêu chí loại trừ

Nhân viên đang bị khiển trách chuyên môn hoặc đình chỉ công tác.

Không đồng ý cung cấp thông tin cho nghiên cứu, không hoàn thành đầy đủ các nội dung trong phiếu khảo sát.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang dựa trên dữ liệu thu thập bằng phiếu khảo sát, tiến hành từ tháng 08/2023 đến tháng 08/2024.

2.2.2. Cơ mẫu

Toàn bộ nhân viên thuộc một công ty Dược phẩm ở TP. HCM thỏa các tiêu chí lựa chọn và tiêu chí loại trừ trong thời gian từ 01/01/2024 đến 31/03/2024.

2.2.3. Biến số nghiên cứu

Khảo sát QWL của nhân viên y tế

Bảng câu hỏi khảo sát gồm 2 phần: (i) 11 câu hỏi về đặc điểm của nhân viên (giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, số người phụ thuộc, trình độ học vấn, chức danh nghề nghiệp, bộ phận làm việc, chức vụ, thâm niên công tác, tần suất tăng ca, mức lương); (ii) 32 câu hỏi thuộc thang đo WRQoL-2 [3].

QWL được đánh giá dựa trên thang đo WRQoL-2 gồm 7 khía cạnh: Sức khỏe tổng thể (General Well-Being - GWB), Cân bằng công việc và gia đình (Home-Work Interface - HWI), Sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp (Job and Career Satisfaction - JCS), Kiểm soát trong công việc (Control at Work - CAW), Điều kiện làm việc (Working Conditions - WCS), Áp lực công việc (Stress at Work - SAW) và Sự gắn kết của nhân viên (Employee Engagement - EEN). Mỗi câu hỏi được tính điểm theo thang điểm Likert 5 mức với mức độ đồng ý từ 1 (Rất không đồng ý) đến 5 (Hoàn toàn đồng ý). Đối với câu hỏi thuận, điểm số của từng biến quan sát được tính theo điểm mức độ đồng ý với biến quan sát đó. Đối với câu hỏi đảo ngược (gồm 4 câu hỏi đo lường khía cạnh SAW): điểm số của từng biến quan sát = 6 - (điểm mức độ đồng ý với biến quan sát đó). Điểm số của mỗi khía cạnh tính theo trung bình điểm số của tất cả biến quan sát thuộc khía cạnh xác định. Tổng điểm QWL được tính bằng trung bình điểm số 7 khía cạnh QWL. Điểm số thấp tương ứng QWL thấp, điểm số cao tương ứng QWL cao.

Thang đo được dịch từ tiếng Anh sang tiếng Việt và tiến hành đánh giá tính phù hợp của thang đo với dữ liệu trước khi tính toán điểm số cho từng khía cạnh và tổng điểm QWL. Một nhóm nhỏ gồm 15 nhân viên thuộc công ty tham gia thảo luận nhóm để xem xét mức độ dễ hiểu của bảng câu hỏi tiếng Việt. Sau đó thu thập dữ liệu trên toàn bộ nhân viên để đánh giá độ tin cậy nội tại của thang đo qua kiểm định hệ số Cronbach's alpha và tính giá trị cấu trúc thang đo qua phân tích nhân tố khám phá (EFA). Thang đo lựa chọn đạt độ tin cậy (Cronbach's alpha từng thang đo đều lớn hơn 0,7) và đáp ứng các tiêu chí trong phân tích EFA (tính đơn hướng, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt) nên phù hợp để tiến hành đo lường QWL.

Phân tích các yếu tố liên quan đến QWL

Các phép kiểm thống kê được sử dụng để phân tích mối liên quan giữa QWL và các yếu tố với khoảng tin cậy 95% (Bảng 1). Đối với các phân tích sử dụng phép kiểm ANOVA một yếu tố, khác biệt về điểm số QWL giữa các nhóm nhân viên được kiểm định bằng phép hậu kiểm Tukey HSD (mức ý nghĩa $\alpha = 0,05$). Giá trị $p \leq 0,05$ được xem là có ý nghĩa thống kê.

2.3. Xử lý và phân tích số liệu

Dữ liệu được xử lý và phân tích bằng phần mềm SPSS phiên bản 26. Đối với thống kê mô tả: biến định lượng được trình bày dưới dạng trung bình $\pm$ độ lệch chuẩn, nếu dữ liệu không có phân phối chuẩn thì thể hiện dưới dạng trung vị và khoảng tứ phân vị; biến phân loại biểu diễn dưới dạng tần số (n) và tỷ lệ (%). Đối với thống kê phân tích: dùng phép kiểm thống kê (khoảng tin cậy 95%).

Bảng 1. Các biến số và phép kiểm trong phân tích các yếu tố liên quan

Biến phụ thuộc	Biến độc lập			Phép kiểm thống kê
	Nhóm	Tên biến	Loại biến	
QWL (Biến định lượng)	Yếu tố dân số xã hội	Giới tính	Biến phân loại	T-test độc lập
		Tuổi	Biến định lượng	Spearman
		Tình trạng hôn nhân	Biến phân loại	ANOVA một yếu tố
		Số người phụ thuộc	Biến phân loại	ANOVA một yếu tố
		Trình độ học vấn	Biến phân loại	ANOVA một yếu tố
	Yếu tố công việc	Chức danh nghề nghiệp	Biến phân loại	ANOVA một yếu tố
		Bộ phận làm việc	Biến phân loại	T-test độc lập
		Chức vụ	Biến phân loại	T-test độc lập
		Thâm niên công tác	Biến phân loại	ANOVA một yếu tố
		Tần suất tăng ca	Biến phân loại	ANOVA một yếu tố
		Mức lương	Biến phân loại	ANOVA một yếu tố

Chú thích: QWL – chất lượng cuộc sống trong công việc; Khoảng tin cậy 95%

3. KẾT QUẢ

3.1. Mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu thu về 139/142 số phiếu trả lời hợp lệ. Các đặc điểm chung của nhân viên tham gia khảo sát được mô tả trong Bảng 2. Đề tài ghi nhận số lượng nhân viên nữ (n = 99; 71,22%) gấp 2,5 lần số lượng nhân viên nam (n = 40; 28,78%), đa số nhân viên là dược sĩ đại học (n = 64; 46,04%), làm việc tại nhà thuốc (n = 117; 84,17%) nhiều hơn so với làm việc tại các phòng ban trong công ty (n = 22; 15,83%), hầu hết nhân viên có tăng ca (n = 119; 85,61%) và phần lớn có mức lương từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng (n = 87; 62,59%).

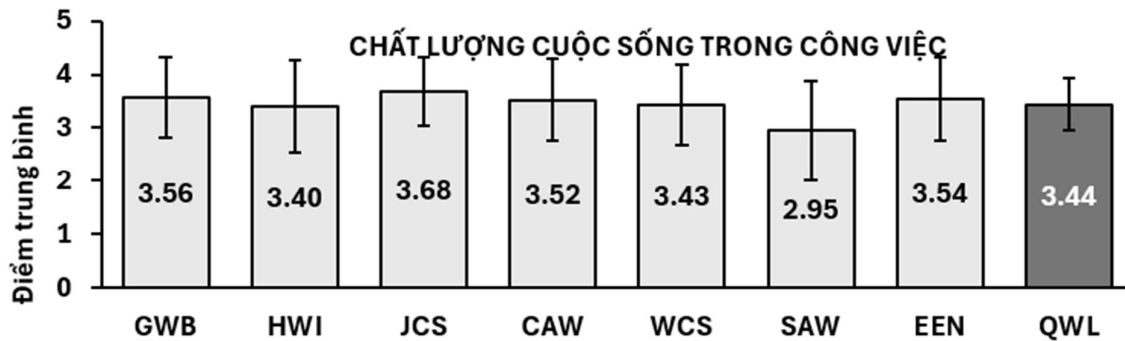
3.2. Khảo sát chất lượng cuộc sống trong công việc của nhân viên y tế tại một công ty dược phẩm TP. HCM bằng thang đo WRQoL-2

Phân bố điểm số của từng khía cạnh QWL và tổng điểm QWL được trình bày trong Hình 1. Điểm trung bình của các khía cạnh trong khoảng từ 2,95 đến 3,68 điểm. Cụ thể, JCS là khía cạnh có giá trị cao nhất với $3,68 \pm 0,64$; tiếp theo là GWB với điểm số là $3,56 \pm 0,75$; EEN có giá trị là $3,54 \pm 0,78$; CAW với $3,52 \pm 0,77$ điểm; điểm số WCS là $3,43 \pm 0,74$; HWI đo được giá trị là $3,40 \pm 0,86$; SAW là khía cạnh có điểm trung bình thấp nhất với $2,95 \pm 0,93$. Tổng điểm QWL là $3,44 \pm 0,48$, đạt mức trung bình đến khá.

Bảng 2. Đặc điểm chung của nhân viên y tế tham gia khảo sát (n = 139)

Đặc điểm		Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Yếu tố dân số xã hội			
Giới tính	Nam	40	28,78
	Nữ	99	71,22
Tuổi	Trung vị (Khoảng tứ phân vị)	30 (26; 41)	
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	53	38,13
	Đang có vợ/chồng	68	48,92
	Đã ly hôn/Góa	18	12,95
Số người phụ thuộc	Không có	65	46,76
	Có 1 người phụ thuộc	53	38,13
	Có từ 2 người phụ thuộc trở lên	21	15,11
Trình độ học vấn	Trung cấp/Cao đẳng	64	46,04
	Đại học	73	52,52
	Sau đại học	2	1,44
Yếu tố công việc			
Chức danh nghề nghiệp	Dược sĩ đại học	64	46,04
	Dược sĩ cao đẳng	34	24,46
	Dược sĩ trung học/Dược tá	21	15,11
	Khác	20	14,39
Bộ phận làm việc	Các phòng ban	22	15,83
	Nhà thuốc	117	84,17
Chức vụ	Ban quản lý	7	5,04
	Nhân viên/Chuyên viên	132	94,96
Thâm niên công tác	Dưới 1 năm	22	15,83
	Từ 1 năm đến dưới 3 năm	42	30,21
	Từ 3 năm đến dưới 5 năm	20	14,39
	Từ 5 năm trở lên	55	39,57
Tần suất tăng ca	Không bao giờ	20	14,39
	Thỉnh thoảng	36	25,90
	Định kỳ	43	30,93
	Thường xuyên	40	28,78
Mức lương	Dưới 5 triệu đồng	17	12,23
	Từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng	87	62,59
	Từ 10 triệu đồng đến dưới 15 triệu đồng	26	18,71
	Từ 15 triệu đồng trở lên	9	6,47

Chú thích: Chức danh nghề nghiệp nhóm “Khác” gồm: Kế toán viên, Kỹ thuật viên, Bác sĩ, Nhân viên kinh doanh.



Hình 1. Kết quả đo lường chất lượng cuộc sống trong công việc (n = 139)

Chú thích: GWB – Sức khỏe tổng thể; HWI – Cân bằng công việc và gia đình; JCS – Sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp; CAW – Kiểm soát trong công việc; WCS – Điều kiện làm việc; SAW – Áp lực công việc; EEN – Sự gắn kết của nhân viên; QWL – Tổng điểm chất lượng cuộc sống trong công việc.

3.3. Phân tích các yếu tố liên quan đến chất lượng cuộc sống trong công việc của nhân viên y tế tại một công ty dược phẩm TP. HCM

Bảng 3 thể hiện kết quả phân bố điểm số QWL theo đặc điểm nhân viên (n = 139).

Về đặc điểm dân số xã hội, tình trạng hôn nhân có liên quan đến QWL có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$) với điểm số của nhóm nhân viên chưa kết hôn là $3,73 \pm 0,37$ so với nhóm nhân viên đang có vợ/chồng là $3,36 \pm 0,42$ điểm và nhóm đã ly hôn/góa là $2,88 \pm 0,40$ điểm. Yếu tố số người phụ thuộc được ghi nhận liên quan đến QWL có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$): kết quả đo lường điểm số QWL theo nhóm số người phụ thuộc từ cao đến thấp lần lượt là nhóm không có người phụ thuộc ($3,74 \pm 0,41$), nhóm có 1 người phụ thuộc ($3,25 \pm 0,37$) và nhóm có từ 2 người phụ thuộc trở lên ($3,00 \pm 0,33$). Đề tài tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa trình độ học vấn và điểm số QWL ($p = 0,026$), trong đó nhóm nhân viên có trình độ Trung cấp/Cao đẳng có điểm số QWL là $3,55 \pm 0,42$ so với nhóm trình độ Đại học là $3,34 \pm 0,51$. Nghiên cứu không ghi nhận mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa yếu tố tuổi và QWL ($r = -0,020$; $p = 0,816$).

Về đặc điểm công việc, đề tài ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa tần suất tăng ca và QWL với điểm số QWL của nhóm nhân viên không bao giờ tăng ca và nhóm thường xuyên tăng ca tương ứng là $3,71 \pm 0,44$ và $3,04 \pm 0,35$ ($p < 0,001$). Yếu tố mức lương có liên quan đến QWL có ý nghĩa thống kê với phân bố

điểm số QWL như sau: nhóm từ 10 triệu đồng đến dưới 15 triệu đồng có điểm số cao nhất ($3,76 \pm 0,42$), tiếp theo là nhóm từ 15 triệu đồng trở lên ($3,46 \pm 0,34$), nhóm từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng ($3,42 \pm 0,42$) và nhóm dưới 5 triệu đồng ($3,05 \pm 0,62$); $p < 0,001$.

Sự khác biệt điểm số QWL theo các nhóm nhân viên khác nhau được phân tích hậu kiểm và tổng hợp kết quả trong Bảng 4. Theo yếu tố tình trạng hôn nhân, nhân viên chưa kết hôn có điểm số QWL cao hơn nhân viên ở trạng thái đang có vợ/chồng, với khác biệt điểm số là $0,37 \pm 0,07$ có ý nghĩa thống kê ($p < 0,001$). Nhân viên không có người phụ thuộc có điểm QWL lớn hơn nhóm nhân viên có 1 người phụ thuộc và nhóm có từ 2 người phụ thuộc trở lên (khác biệt tương ứng là $0,49 \pm 0,07$ và $0,74 \pm 0,10$; $p < 0,001$). Về nhóm trình độ học vấn, nhóm có trình độ Đại học có điểm QWL thấp hơn có ý nghĩa thống kê so với nhóm trình độ Trung cấp/Cao đẳng với khác biệt là $-0,21 \pm 0,08$ ($p = 0,027$). Điểm số QWL của nhóm nhân viên không bao giờ tăng ca cao hơn nhóm thường xuyên tăng ca với khác biệt có ý nghĩa thống kê ($0,67 \pm 0,11$; $p < 0,001$). Đề tài tìm thấy khác biệt có ý nghĩa thống kê ở các nhóm mức lương: nhóm từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng có QWL cao hơn nhóm dưới 5 triệu đồng (khác biệt điểm số QWL là $0,37 \pm 0,12$; $p = 0,010$) và thấp hơn nhóm từ 10 triệu đồng đến dưới 15 triệu đồng (khác biệt điểm số QWL là $-0,34 \pm 0,10$; $p = 0,005$).

Bảng 3. Mối liên quan giữa chất lượng cuộc sống trong công việc với các yếu tố dân số xã hội và yếu tố công việc

Đặc điểm		Điểm số QWL (TB ± ĐLC)	Giá trị p
Yếu tố dân số xã hội			
Giới tính	Nam (n = 40)	3,46 ± 0,50	0,748
	Nữ (n = 99)	3,43 ± 0,48	
Tuổi	(năm thực hiện nghiên cứu trừ năm sinh)	-	0,816
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn (n = 53)	3,73 ± 0,37	< 0,001
	Đang có vợ/chồng (n = 68)	3,36 ± 0,42	
	Đã ly hôn/Góa (n = 18)	2,88 ± 0,40	
Số người phụ thuộc	Không có (n = 65)	3,74 ± 0,41	< 0,001
	Có 1 người phụ thuộc (n = 53)	3,25 ± 0,37	
	Có từ 2 người phụ thuộc trở lên (n = 21)	3,00 ± 0,33	
Trình độ học vấn	Trung cấp/Cao đẳng (n = 64)	3,55 ± 0,42	0,026
	Đại học (n = 73)	3,34 ± 0,51	
	Sau đại học (n = 2)	3,71 ± 0,84	
Yếu tố công việc			
Chức danh nghề nghiệp	Dược sĩ đại học (n = 64)	3,34 ± 0,54	0,055
	Dược sĩ cao đẳng (n = 34)	3,50 ± 0,47	
	Dược sĩ trung học/Dược tá (n = 21)	3,65 ± 0,39	
	Khác (n = 20)	3,44 ± 0,31	
Bộ phận làm việc	Các phòng ban (n = 22)	3,46 ± 0,37	0,872
	Nhà thuốc (n = 117)	3,44 ± 0,50	
Chức vụ	Ban quản lý (n = 7)	3,42 ± 0,38	0,925
	Nhân viên/Chuyên viên (n = 132)	3,44 ± 0,49	
Thâm niên công tác	Dưới 1 năm (n = 22)	3,34 ± 0,58	0,698
	Từ 1 năm đến dưới 3 năm (n = 42)	3,43 ± 0,49	
	Từ 3 năm đến dưới 5 năm (n = 20)	3,50 ± 0,44	
	Từ 5 năm trở lên (n = 55)	3,47 ± 0,46	
Tần suất tăng ca	Không bao giờ (n = 20)	3,71 ± 0,44	< 0,001
	Thỉnh thoảng (n = 36)	3,72 ± 0,30	
	Định kỳ (n = 43)	3,45 ± 0,48	
	Thường xuyên (n = 40)	3,04 ± 0,35	
Mức lương	Dưới 5 triệu đồng (n = 17)	3,05 ± 0,62	< 0,001
	Từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng (n = 87)	3,42 ± 0,42	
	Từ 10 triệu đồng đến dưới 15 triệu đồng (n = 26)	3,76 ± 0,42	
	Từ 15 triệu đồng trở lên (n = 9)	3,46 ± 0,34	

Chú thích: Điểm số QWL – tổng điểm chất lượng cuộc sống trong công việc; TB – điểm trung bình; ĐLC – độ lệch chuẩn; Khoảng tin cậy 95%.

Bảng 4. Kết quả kiểm định khác biệt điểm số QWL theo nhóm yếu tố liên quan

Yếu tố liên quan	So sánh điểm số QWL giữa A và B		Khác biệt điểm số (KTC 95%)	Giá trị p
	Nhóm A	Nhóm B		
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn (n = 53)	Đang có vợ/chồng (n = 68)	0,37 ± 0,07	< 0,001
Số người phụ thuộc	Không có (n = 65)	Có 1 người (n = 53)	0,49 ± 0,07	< 0,001
		Có từ 2 người (n = 21)	0,74 ± 0,10	< 0,001
Trình độ học vấn	Trung cấp/Cao đẳng (n = 64)	Đại học (n = 73)	0,21 ± 0,08	0,027
Tần suất tăng ca	Không bao giờ (n = 20)	Thường xuyên (n = 36)	0,67 ± 0,11	< 0,001
Mức lương	Từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng (n = 87)	Dưới 5 triệu đồng (n = 17)	0,37 ± 0,12	0,010
		Từ 10 triệu đồng đến dưới 15 triệu đồng (n = 26)	-0,34 ± 0,10	0,005

Chú thích: Điểm số QWL – tổng điểm chất lượng cuộc sống trong công việc; KTC 95% – Khoảng tin cậy 95%.

4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu đã đánh giá QWL của 139 nhân viên của một công ty dược phẩm ở TP. HCM với các đặc điểm chung được ghi nhận như sau: nhân viên nữ nhiều hơn gấp 2,5 lần so với nhân viên nam (n = 99 so với n = 40); phần lớn là được sĩ đại học (n = 64; 46,04%), nhân viên hầu hết phải tăng ca (n = 119; 85,61%) và có mức lương từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng chiếm đa số (n = 87; 62,59%). Đặc điểm này có tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Kim Liên và cộng sự (2022): nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam (74,8% là nữ so với 25,2% nhân viên nam) và đa số nhân viên y tế có trình độ Đại học (chiếm 81% nhân sự) [8]. Vũ Quốc Thắng và cộng sự (2021) cũng cho biết hầu hết nhân viên đều phải tăng ca (n = 240; 81,08%), 54,36% được sĩ công tác tại bệnh viện có mức lương từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng so với 42,22% trình được viên có mức lương trên 15 triệu đồng, cả được sĩ công tác tại bệnh viện và trình được viên có trình độ Đại học chiếm đa số (49,71% và 79,39%, tương ứng) [6]. Điều này phản ánh thực tế yêu cầu cao về trình độ của nhân viên ngành dược.

Đề tài ghi nhận tổng điểm QWL đạt mức trung bình đến khá với $3,44 \pm 0,48$ điểm. Kết quả đo lường tương đồng với điểm số QWL của nhân viên bệnh viện trong nghiên cứu ở Trung Quốc (2020); cao hơn khảo sát tại Việt Nam của Lê Thanh Diệu Xuân và cộng sự (2019) với $3,28 \pm 0,51$ điểm và Ketsana và cộng sự (2024) với $3,30 \pm 0,56$ điểm [4,5,7]. Khác biệt có thể giải thích do đối tượng, địa

điểm khảo sát và công việc của nhân viên công ty dược phẩm và bệnh viện có sự khác nhau. Về các khía cạnh QWL, điểm số của khía cạnh JCS ($3,68 \pm 0,64$) và khía cạnh SAW ($2,95 \pm 0,93$) tương tự với một số nghiên cứu tại Việt Nam [6,7]. Khía cạnh JCS có điểm số cao nhất, thể hiện sự hài lòng với công việc và nơi làm việc của nhân viên. Khía cạnh SAW có điểm số thấp nhất phản ánh vấn đề mà các nhân viên y tế thường gặp phải: khối lượng công việc nhiều và môi trường làm việc căng thẳng. Cần có giải pháp giảm thiểu quá tải cho nhân viên y tế như là cải thiện số lượng nhân sự và điều chỉnh thiết kế công việc từ tổ chức. Như vậy, nhìn chung nhân viên công ty dược phẩm chấp nhận chất lượng cuộc sống trong công việc của bản thân.

Các yếu tố liên quan đến QWL của nhân viên được ghi nhận khác biệt điểm số QWL có ý nghĩa thống kê gồm: tình trạng hôn nhân, số người phụ thuộc, trình độ học vấn, tần suất tăng ca và mức lương ($p < 0,05$). Yếu tố tình trạng hôn nhân liên quan đến QWL khi nhân viên chưa kết hôn có điểm số QWL cao hơn nhân viên đang có vợ/chồng ($3,73 \pm 0,37$ và $3,36 \pm 0,42$, tương ứng; $p < 0,001$). Điều này khác với nghiên cứu của Ketsana và cộng sự (2024) mà có thể do khác biệt về đối tượng khảo sát [7]. Số lượng người phụ thuộc cũng có sự chênh lệch điểm số QWL có ý nghĩa thống kê: điểm số QWL của nhóm nhân viên không có người phụ thuộc ($3,74 \pm 0,41$) cao hơn nhóm nhân viên có người phụ thuộc (nhóm có 1 người là $3,25 \pm 0,37$ và nhóm có từ 2 người trở lên là $3,00 \pm 0,33$; $p < 0,001$). Nghiên cứu của Vũ Quốc Thắng và cộng sự (2021) chỉ ra kết quả tương tự [6]. Có thể do nhóm nhân viên không có người phụ thuộc ít chịu gánh nặng kinh tế, có thời gian phát triển bản thân, nghỉ ngơi

hợp lý nên ít áp lực hơn, làm tăng hài lòng với công việc nên điểm số QWL được cải thiện. Trình độ học vấn liên quan đến QWL có ý nghĩa thống kê, cụ thể là nhóm có trình độ Đại học có điểm QWL thấp hơn trình độ Trung cấp/Cao đẳng ($3,34 \pm 0,51$ và $3,55 \pm 0,42$, tương ứng; $p = 0,027$). Phát hiện này tương tự với nghiên cứu của Lê Thanh Diệu Xuân và cộng sự (2019) và Ketsana và cộng sự (2024), do trình độ học vấn khác nhau thì nhận thức và mức nhu cầu cần đáp ứng khác nhau mà trình độ Đại học có nhiều cơ hội công việc hơn, đồng thời chịu nhiều trách nhiệm và áp lực cao nên có nhu cầu công việc cao hơn [5,7].

Về các yếu tố công việc, ghi nhận tần suất tăng ca có liên quan đến QWL có ý nghĩa thống kê với kết quả nhóm nhân viên không bao giờ tăng ca có điểm số QWL cao hơn nhóm thường xuyên tăng ca ($3,71 \pm 0,44$ với $3,04 \pm 0,35$; $p < 0,001$). Mức lương cũng là yếu tố quan trọng liên quan đến QWL, với khác biệt điểm số thể hiện ở nhóm có mức lương từ 5 triệu đồng đến dưới 10 triệu đồng ($3,42 \pm 0,42$) có QWL cao hơn nhóm dưới 5 triệu đồng ($3,05 \pm 0,62$) và QWL thấp hơn nhóm từ 10 triệu đồng đến dưới 15 triệu đồng ($3,76 \pm 0,42$) với $p < 0,05$. Các phát hiện này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Vũ Quốc Thắng và cộng sự (2021) [6]. Tuy nhiên, Lê Thanh Diệu Xuân và cộng sự (2019) và Ketsana và cộng sự (2024) chỉ ra mức lương không liên quan đến QWL [5,7]. Do đặc thù ngành dược nên dược sĩ tại nhà thuốc thường làm việc cả tuần với cường độ khá cao, công ty có số lượng nhân viên không quá nhiều nên mỗi người phải đảm nhận một khối lượng việc tương đối dẫn đến áp lực, ảnh hưởng đến sức khỏe và mất cân bằng giữa công việc - cuộc sống cá nhân, làm giảm hài lòng với công việc và giảm QWL. Đồng thời, trong thực tế nhân viên ở vị trí các phòng ban của công ty thường được trả lương cao hơn so với nhân viên ở nhà thuốc hay bệnh viện. Nhân viên có mức lương thấp có thể gặp khó khăn để đáp ứng nhu cầu cơ bản trong cuộc sống, gây căng thẳng tâm lý, từ đó ảnh hưởng tới QWL.

Nghiên cứu đánh giá QWL của nhân viên làm việc tại công ty dược phẩm tại TP. HCM dựa trên thang đo WRQoL-2 góp phần giúp nhận định được thực trạng QWL và xác định một số yếu tố liên quan đến QWL. Tuy nhiên, do vấn đề thời gian và kinh phí có giới hạn, nghiên cứu có cỡ mẫu chưa đủ lớn để đại diện cho nhân viên của các công ty dược tại Việt Nam, còn hạn chế trong thẩm định về mặt dịch thuật bảng câu hỏi và chưa phân tích toàn diện các nhóm yếu tố có thể tác động đến QWL. Nghiên cứu trong tương lai có thể hướng đến thẩm định bộ câu hỏi tiếng Việt đánh giá QWL cho nhân viên y tế, cũng như cân nhắc kết hợp đánh giá QWL với các yếu tố như: thời gian làm việc, loại hình công ty, động lực làm

việc, hiệu quả công việc hoặc các vấn đề liên quan đến chính sách quản lý.

5. KẾT LUẬN

QWL của nhân viên y tế làm việc tại công ty dược phẩm ở TP. HCM đạt mức trung bình đến khá với điểm số là $3,44 \pm 0,48$. Nghiên cứu tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa QWL và 5 yếu tố bao gồm: tình trạng hôn nhân, số người phụ thuộc, trình độ học vấn, tần suất tăng ca và mức lương. Các công ty dược phẩm cần quan tâm thêm đến các yếu tố ảnh hưởng QWL để có thể đánh giá toàn diện thực trạng QWL của nhân viên và đưa ra những giải pháp kịp thời để cải thiện điểm số QWL và phát triển tổ chức.

Lời cảm ơn

Xin trân trọng cảm ơn Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh đã hỗ trợ nhóm nghiên cứu trong quá trình thực hiện đề tài.

Nguồn tài trợ

Nghiên cứu này không nhận tài trợ.

Xung đột lợi ích

Không có xung đột lợi ích nào liên quan đến nghiên cứu này.

ORCID

Nguyễn Hiếu Hân

<https://orcid.org/0009-0002-5750-3357>

Võ Thị Nhật Minh

<https://orcid.org/0009-0007-8305-968X>

Lê Quan Nghiệm

<https://orcid.org/0000-0002-8812-057>

Nguyễn Thị Thu Thủy

<https://orcid.org/0000-0003-3394-8570>

Đóng góp của các tác giả

Ý tưởng nghiên cứu: Nguyễn Hiếu Hân.

Đề cương và phương pháp nghiên cứu: Nguyễn Hiếu Hân.

Thu thập dữ liệu: Nguyễn Hiếu Hân, Võ Thị Nhật Minh.

Giám sát nghiên cứu: Lê Quan Nghiệm, Nguyễn Thị Thu Thủy.

Nhập dữ liệu: Võ Thị Nhật Minh.

Quản lý dữ liệu: Nguyễn Hiếu Hân.

Phân tích dữ liệu: Nguyễn Hiếu Hân, Nguyễn Trần Như Ý.

Viết bản thảo đầu tiên: Nguyễn Hiếu Hân.

Góp ý bản thảo và đồng ý cho đăng bài: Nguyễn Hiếu Hân, Nguyễn Trần Như Ý, Võ Thị Nhật Minh, Lê Quan Nghiệm, Nguyễn Thị Thu Thủy.

8. Nguyễn Thị Kim Liên, Đỗ Thị Hà, Jarrett SL. Chất lượng cuộc sống công việc của điều dưỡng tại bệnh viện Chợ Rẫy. Y học Việt Nam. 2022;520(1B):79-83

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 hay độc giả thông qua Ban biên tập.

Chấp thuận của Hội đồng Đạo đức

Nghiên cứu được thông qua bởi Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học của Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh theo chấp thuận số 1023/HĐĐĐ-ĐHYD ngày 20/10/2023.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cummings TG & Cummings C. The relevance challenge in management and organization studies: Bringing organization development back in. The Journal of Applied Behavioral Science. 2020;56(4):521-546.
2. Silarova B, Brookes N, Palmer S, Towers AM, Hussein S. Understanding and measuring the work-related quality of life among those working in adult social care: A scoping review. Health & Social Care in the Community. 2022;30(5):1637-1664.
3. Van Laar D, Edwards JA, Easton S. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. Journal of Advanced Nursing. 2007;60(3):325-333.
4. Wang L, Wang X, Liu S, Wang B. Analysis and strategy research on quality of nursing work life. Medicine. 2020;99(6):e19172.
5. Lê Thanh Diệu Xuân, Nguyễn Thị Thu Thủy, Phan Gia Huy, Lê Tự Phương Thảo. Phân tích các đặc điểm của người lao động liên quan chất lượng cuộc sống công việc: nghiên cứu tại Bệnh viện Quận 6. Y Học Việt Nam. 2019;5(2):179-184.
6. Vu TQ, Nguyen BT, Pham VNH, Nguyen N, Nguyen T, Vo XN, et al. Quality of work life in healthcare: a comparison of medical representatives and hospital pharmacists. Hospital Topics. 2021;99(4):161-170.
7. Ketsana C, Nguyen PV, Le PN, Pham HTH, Vo BV. Quality of working life among healthcare workers in Thong Nhat Hospital, Ho Chi Minh City 2023. Vietnam Journal of Community Medicine. 2024;65(3):171-178.