

DOI: <https://doi.org/10.59294/HIUJS.KHSK.2025.009>

XÂY DỰNG THANG ĐO CHẤT LƯỢNG CUỘC SỐNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN MỘT CÔNG TY DƯỢC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Hiếu Hân^{1,*}, Nguyễn Trần Như Ý², Võ Thị Nhật Minh³,

Lê Quan Nghiệm¹, Nguyễn Thị Thu Thủy²

¹Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh

²Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

³Trường Đại học Kỹ thuật Y Dược Đà Nẵng

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Chất lượng cuộc sống trong công việc (QWL) ảnh hưởng đến động lực làm việc và năng suất lao động. Tại Việt Nam, các nghiên cứu xây dựng thang đo QWL còn hạn chế. **Mục tiêu:** Xây dựng thang đo đánh giá QWL của nhân viên làm việc tại một công ty dược ở Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM). **Đối tượng và phương pháp:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên toàn bộ nhân viên một công ty dược bằng hình thức khảo sát từ 8/2023 đến 8/2024. Thang đo được kiểm định hệ số Cronbach's alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích nhân tố khẳng định (CFA). **Kết quả:** Thang đo gồm 27 biến với 7 thành phần (sức khỏe tổng thể, cân bằng công việc và gia đình, sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp, kiểm soát trong công việc, điều kiện làm việc, áp lực công việc, sự gắn kết của nhân viên). Thang đo đạt độ tin cậy với Cronbach's alpha đều lớn hơn 0.7. Thang đo đáp ứng các giá trị hội tụ và phân biệt trong phân tích EFA. Phân tích CFA thỏa điều kiện về tính đơn hướng, độ tin cậy và tính giá trị. **Kết luận:** Thang đo được xây dựng có độ tin cậy tốt và đạt tính giá trị. Thang đo có thể áp dụng để đánh giá QWL của nhân viên công ty dược và nhà thuốc trong các nghiên cứu tại Việt Nam.

Từ khóa: chất lượng cuộc sống trong công việc, nhân viên y tế, QWL, WRQoL-2

ASSESSING WORK-RELATED QUALITY OF LIFE SCALE VALIDITY FOR HEALTHCARE STAFF 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

ABSTRACT

Background: The quality of work life (QWL) has a substantial influence on employee motivation, job satisfaction, and work performance. In Vietnam, there is a limited amount of research on developing QWL scales. **Objectives:** Constructing a measurement scale to evaluate the QWL among healthcare staff working in a pharmaceutical company located in Ho Chi Minh City. **Materials and method:** Employing a cross-sectional design, this study surveyed all employees of a pharmaceutical company in Ho Chi Minh City from August 2023 to August 2024. The scale's internal consistency was evaluated using Cronbach's alpha, and its construct validity was assessed through both exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). Data were analyzed using SPSS 26 and AMOS 20. **Results:** The scale comprised 27 items organized into seven subscales: general well-being, home-work interface, job and career satisfaction, control at work, working conditions, stress at work, and employee engagement. The scale achieved internal reliability with Cronbach's alpha coefficients exceeding 0.7 and item-total correlations greater than 0.3. EFA analysis showed that the scale met the criteria of convergent validity and discriminant validity. In CFA analysis, the scale satisfied the

* Tác giả liên lạc: Nguyễn Hiếu Hân, Email: nhhan.chtcqld22@ump.edu.vn

(Ngày nhận bài: 09/4/2025; Ngày nhận bản sửa: 13/5/2025; Ngày duyệt đăng: 20/5/2025)

conditions of composite reliability and validity. Conclusion: The scale exhibited good reliability and validity. It can be applied to assess the QWL of healthcare staff in pharmaceutical companies and pharmacies in future studies in Vietnam.

Keywords: *healthcare staff, quality of work life, QWL, WRQoL-2 scale*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng cuộc sống trong công việc (Quality of work life - QWL) là một thuật ngữ chưa có sự đồng thuận chung về khái niệm và cách thức đo lường [1]. Van Laar (2018) xem xét QWL là một phần của chất lượng cuộc sống tổng thể chịu tác động của yếu tố công việc, từ đó tác động đến nhân viên ở nhiều khía cạnh liên quan đến công việc, giúp nhân viên đánh giá được công việc của bản thân [2]. QWL có ảnh hưởng đến động lực làm việc, sự hài lòng về công việc và năng suất lao động của nhân viên, đồng thời nhiều nghiên cứu ghi nhận QWL có liên quan đến hiệu quả công việc và hành vi của nhân viên, như là sự trung thành với tổ chức và sức khỏe của từng cá nhân [1]. Các mô hình đánh giá QWL dựa trên việc kết hợp các yếu tố tác động đến QWL, bao gồm: Nhóm yếu tố liên quan đến cá nhân, nhóm yếu tố liên quan đến công việc, nhóm yếu tố liên quan đến tổ chức và cả nhóm yếu tố liên quan đến xã hội. Do đó, QWL được xác định có cấu trúc nhiều thành phần [1, 2].

Tác động của QWL đối với mỗi cá nhân do nhiều yếu tố ảnh hưởng lẫn nhau. Mức độ tác động của mỗi yếu tố là khác nhau theo từng nhóm người, tổ chức, nhóm ngành và khác nhau theo từng thời điểm nên có sự khác biệt trong cấu trúc QWL [1]. Trong bối cảnh ngành dược ở Việt Nam, nhân viên y tế đang phải đối mặt với nhiều vấn đề tồn tại, như là môi trường làm việc căng thẳng, điều kiện lao động không đảm bảo sức khỏe về thể chất và tinh thần, tiền lương chưa tương xứng với thời gian đào tạo và khối lượng công việc, đối tượng phục vụ chủ yếu là người bệnh nhạy cảm dễ kích động và sự thay đổi của các chính sách quản lý. Những yếu tố này có ảnh hưởng nhất định đến QWL của nhân viên y tế [3].

Nhiều thang đo QWL đã được xây dựng và thẩm định trên thế giới [1 - 6]. Mỗi thang đo QWL được thiết kế sao cho phù hợp với từng bối cảnh, lĩnh vực, mục tiêu và đối tượng nghiên cứu cụ thể. Thang đo 8 thành phần được đề xuất bởi Walton (1973) thường được dùng làm cơ sở nghiên cứu QWL trong nhiều lĩnh vực [7]. Ở lĩnh vực sức khỏe, thang đo của Van Laar (2018) và Brooks (2005) được áp dụng khá phổ biến để đo lường QWL nhân viên y tế [1, 2]. Trong đó, thang đo QWL của Van Laar (Work-Related Quality of Life Scale-2 - WRQoL-2) được đánh giá cao về độ tin cậy, dễ hiểu, thể hiện tương đối đầy đủ các nội dung cơ bản của QWL và có các thành phần đo lường QWL được thiết kế cho đối tượng nhân viên làm việc tại các công ty thuộc nhóm ngành sức khỏe, đồng thời thuận tiện khi so sánh các kết quả nên khá phổ biến trong nhiều đề tài liên quan đến QWL trên thế giới [1, 2]. Tại Việt Nam, Lê Thanh Diệu Xuân và cộng sự (2017) đã đưa ra thang đo gồm 8 thành phần đánh giá QWL cho cán bộ y tế làm việc trong bệnh viện [8]. Việc xây dựng thang đo QWL cho đối tượng nhân viên y tế còn hạn chế và các đề tài liên quan chủ yếu tập trung vào phân tích QWL của nhân viên làm việc tại bệnh viện. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm đề xuất thang đo QWL phù hợp với đối tượng nhân viên y tế làm việc tại công ty dược phẩm và nhà thuốc.

Mục tiêu

1. Tổng quan lý thuyết và đề xuất thang đo dự thảo.
2. Xây dựng thang đo sơ bộ đo lường chất lượng cuộc sống trong công việc.
3. Đánh giá tính phù hợp của thang đo chất lượng cuộc sống trong công việc để xây dựng thang đo chính thức.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế đang làm việc tại các bộ phận và 47 nhà thuốc trực thuộc một công ty dược phẩm ở TP.HCM.

Tiêu chuẩn chọn mẫu

Nhân viên đang công tác tại địa điểm nghiên cứu ở thời điểm tiến hành khảo sát.
 Có thâm niên làm việc từ 2 tháng trở lên.
 Đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ

Nhân viên đang bị khiển trách về chuyên môn hoặc bị đình chỉ công tác.
 Không đồng ý cung cấp thông tin, bỏ trống các nội dung trong phiếu khảo sát.

2.2. Phương pháp nghiên cứu**Thiết kế nghiên cứu**

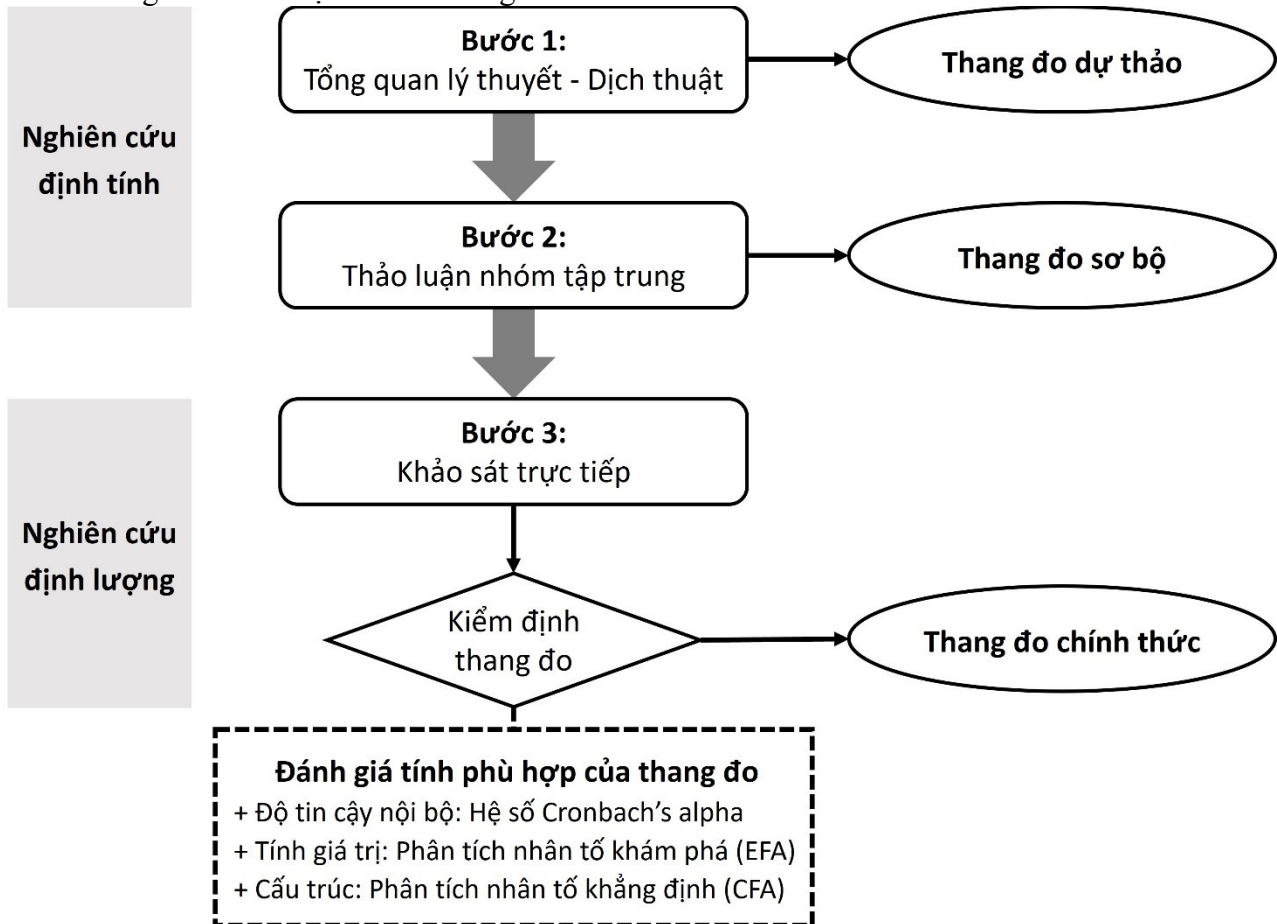
Nghiên cứu mô tả cắt ngang dựa trên dữ liệu từ phiếu khảo sát, kết hợp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng trong khoảng thời gian từ tháng 8/2023 đến tháng 8/2024.

Cỡ mẫu

Toàn bộ nhân viên đang làm việc tại một công ty dược phẩm ở TP.HCM thỏa các tiêu chí chọn mẫu với thời gian thu thập mẫu từ 01/01/2024 đến 31/3/2024.

Quy trình thực hiện

Các bước nghiên cứu được tóm tắt trong Hình 1.



Hình 1. Quy trình thực hiện nghiên cứu

Bước 1: Tổng quan lý thuyết và dịch thuật để đề xuất thang đo dự thảo

Đề tài lựa chọn thang đo và nội dung của thang đo dựa trên các nghiên cứu liên quan đã được thực hiện [2 - 8], phù hợp với địa điểm nghiên cứu và đối tượng khảo sát. Sau đó, tiến hành dịch nội dung của thang đo gốc tiếng Anh sang tiếng Việt để đề xuất thang đo dự thảo.

Quá trình dịch thuật và chỉnh sửa: Đầu tiên, bản dịch xuôi được dịch độc lập từ tiếng Anh sang tiếng Việt. Tiếp theo, bản dịch ngược được dịch từ tiếng Việt sang tiếng Anh. Cuối cùng, triển khai hoạt động đối sánh hai bản dịch để tìm lỗi sai hoặc hiểu lầm do ngữ nghĩa, đồng thời đảm bảo thang đo dự thảo thể hiện được các nội dung đo lường, rõ ràng và dễ hiểu.

Bước 2: Thảo luận nhóm tập trung để xây dựng thang đo sơ bộ

Nhóm nhỏ bao gồm 10 nhân viên của công ty được mời để trả lời bảng câu hỏi thiết kế theo thang đo dự thảo. Nội dung thảo luận nhóm tập trung vào cách nhân viên hiểu câu hỏi, diễn giải câu trả lời được chọn và đưa ra ý kiến hoặc sửa đổi các từ ngữ/phát biểu gây khó hiểu. Ghi nhận các đóng góp và điều chỉnh thang đo. Một buổi họp gồm 5 thành viên thuộc ban quản lý được tổ chức nhằm thống nhất nội dung và đưa ra thang đo sơ bộ.

Bước 3: Khảo sát và đánh giá tính phù hợp của thang đo để xây dựng thang đo chính thức

Tiến hành khảo sát và thu thập dữ liệu bằng hình thức trực tiếp: phát phiếu khảo sát cho nhân viên trả lời trong 30 đến 45 phút. Phiếu khảo sát được thiết kế dựa trên thang đo sơ bộ, mỗi câu phát biểu được tính điểm theo thang điểm Likert 5 mức độ với mức độ đồng ý tăng dần từ 1 - “Rất không đồng ý” đến 5 - “Hoàn toàn đồng ý”. Về điều kiện cỡ mẫu phân tích: Theo Hair JF và cộng sự (2010), để thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA) cần số lượng quan sát tối thiểu là 50, tốt nhất nên từ 100 quan sát trở lên; còn đối với phân tích nhân tố khẳng định (CFA), kích thước mẫu tối thiểu phải gấp 5 lần số lượng biến quan sát của thang đo [9]. Thang đo chính thức có 27 biến quan sát, do đó cỡ mẫu cần thiết để tiến hành các phân tích là $n = 135$.

Đánh giá tính phù hợp của thang đo: Số liệu thu thập được kiểm định độ tin cậy qua hệ số Cronbach's alpha, tính giá trị qua phân tích EFA và tính phù hợp của cấu trúc thang đo với mô hình xây dựng qua phân tích CFA. Từ dữ liệu đáp ứng các tiêu chí kiểm định, đề tài thu được thang đo chính thức đo lường QWL.

Xử lý và phân tích số liệu

Đề tài sử dụng phần mềm SPSS 26 và AMOS 20 để làm sạch, phân tích dữ liệu và thống kê kết quả. Thang đo có độ tin cậy nội bộ tốt khi hệ số Cronbach's alpha trong khoảng [0.7; 0.95], nếu giá trị này từ 0.6 trở lên thì thang đo có độ tin cậy có thể chấp nhận được [9]. Tiêu chí đánh giá giá trị thang đo qua phân tích EFA: Số lượng thành phần có trị số Eigenvalue > 1 và số lượng biến quan sát của mỗi thành phần tối thiểu từ 3 trở lên; tổng phương sai trích $\geq 50\%$ và hệ số tải ≥ 0.5 cho biết thang đo đạt giá trị hội tụ; hệ số tải của một biến quan sát chỉ tải cao trên một thành phần chỉ ra thang đo đạt giá trị phân biệt [6, 9]. Trong phân tích CFA, mô hình phù hợp với dữ liệu khi đáp ứng các tiêu chí gồm: $\chi^2/df \leq 3$; $GFI \geq 0.8$; $CFI \geq 0.9$; $TLI \geq 0.9$; $RMSEA \leq 0.08$ với $p_{close} \geq 0.05$. Sai số của biến quan sát không tương quan với nhau thể hiện tính đơn hướng. Hệ số tin cậy tổng hợp nên từ 0.7 trở lên, đồng thời thỏa các tiêu chí kiểm định giá trị hội tụ và phân biệt [2, 9].

2.3. Đạo đức nghiên cứu

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

3. KẾT QUẢ

3.1. Tổng quan lý thuyết và đề xuất thang đo dự thảo

Đề tài chọn thang đo WRQoL-2 và tiến hành dịch thuật bằng kỹ thuật dịch ngược ba bước để đề xuất thang đo dự thảo. Thang đo có 27 biến quan sát đo lường 7 thành phần gồm: Sức khỏe tổng thể (GWB), cân bằng công việc và gia đình (HWI), sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp (JCS), kiểm soát trong công việc (CAW), điều kiện làm việc (WCS), áp lực công việc (SAW) và sự gắn kết của nhân viên (EEN).

3.2. Xây dựng thang đo sơ bộ đo lường chất lượng cuộc sống trong công việc

Kết quả thu được từ thảo luận nhóm như sau:

- Về cấu trúc: Đa số đồng ý với số lượng và tên của 7 thành phần thang đo.
- Về số lượng biến quan sát: Đa số đồng thuận giữ nguyên 27 biến quan sát tính điểm cho 7 thành phần QWL.
- Về nội dung từng biến: Hầu hết ý kiến nhận xét rằng 26 phát biểu dễ hiểu và phù hợp với 7 thành phần thang đo; cần thay đổi nội dung của biến WCS1 do dễ gây nhầm lẫn với nội dung của các biến đo lường thành phần JCS.

Thang đo có sự hiệu chỉnh: Từ phát biểu “*Tôi được cung cấp mọi thứ mà tôi cần để thực hiện tốt công việc.*” điều chỉnh thành “*Công ty cung cấp đầy đủ phương tiện cần thiết để tôi hoàn thành công việc một cách hiệu quả.*”. Thang đo sơ bộ được xây dựng gồm 7 thành phần với 27 biến quan sát đo lường QWL.

3.3. Đánh giá tính phù hợp của thang đo chất lượng cuộc sống trong công việc để xây dựng thang đo chính thức

Quá trình khảo sát thực hiện tại một công ty dược phẩm ở TP.HCM và 47 nhà thuốc trực thuộc công ty. Nghiên cứu thu về 142 phiếu trả lời, trong đó 3 phiếu không đạt yêu cầu nên bị loại khỏi mẫu nghiên cứu. Số phiếu trả lời hợp lệ được sử dụng để phân tích dữ liệu là 139/142 phiếu ($n = 139$).

Đánh giá độ tin cậy nội bộ

Kết quả kiểm định độ tin cậy nội bộ của thang đo được trình bày trong Bảng 1. Hệ số Cronbach's alpha của mỗi thang đo thành phần đều > 0.7 . Trong đó, thang đo CAW có giá trị thấp nhất (Cronbach's alpha = 0.834) và thang đo GWB có giá trị cao nhất (Cronbach's alpha = 0.917). Hệ số tương quan biến - tổng của từng biến quan sát so với các biến còn lại trong mỗi thang đo thành phần đều > 0.3 nên biến quan sát đạt chất lượng, không có biến nào bị loại.

Bảng 1. Kết quả kiểm định hệ số Cronbach's alpha ($n = 139$)

Thành phần	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến - tổng	Cronbach's alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's alpha
Sức khỏe tổng thể (GWB)	GWB1	0.732	0.911	0.917
	GWB2	0.846	0.886	
	GWB3	0.768	0.902	
	GWB4	0.851	0.884	
	GWB5	0.745	0.906	
Cân bằng công việc và gia đình (HWI)	HWI1	0.717	0.797	0.851
	HWI2	0.750	0.765	
	HWI3	0.697	0.815	
Sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp (JCS)	JCS1	0.632	0.833	0.854
	JCS2	0.673	0.823	
	JCS3	0.604	0.840	
	JCS4	0.762	0.798	
	JCS5	0.668	0.824	
Kiểm soát trong công việc (CAW)	CAW1	0.737	0.750	0.834
	CAW2	0.693	0.774	
	CAW3	0.680	0.792	
Điều kiện làm việc (WCS)	WCS1	0.555	0.859	0.846
	WCS2	0.732	0.784	
	WCS3	0.714	0.792	
	WCS4	0.740	0.780	
Áp lực công việc (SAW)	SAW1	0.735	0.834	0.872
	SAW2	0.804	0.806	

Thành phần	Biến quan sát	Hệ số tương quan biến - tổng	Cronbach's alpha nếu loại biến	Hệ số Cronbach's alpha
Sự gắn kết của nhân viên (EEN)	SAW3	0.606	0.882	0.871
	SAW4	0.770	0.819	
	EEN1	0.734	0.837	
	EEN2	0.762	0.809	
	EEN3	0.768	0.808	

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả kiểm định tính giá trị của thang đo được thể hiện trong Bảng 2. Phân tích EFA dùng phương pháp Principal Component Analysis và phép xoay Varimax.

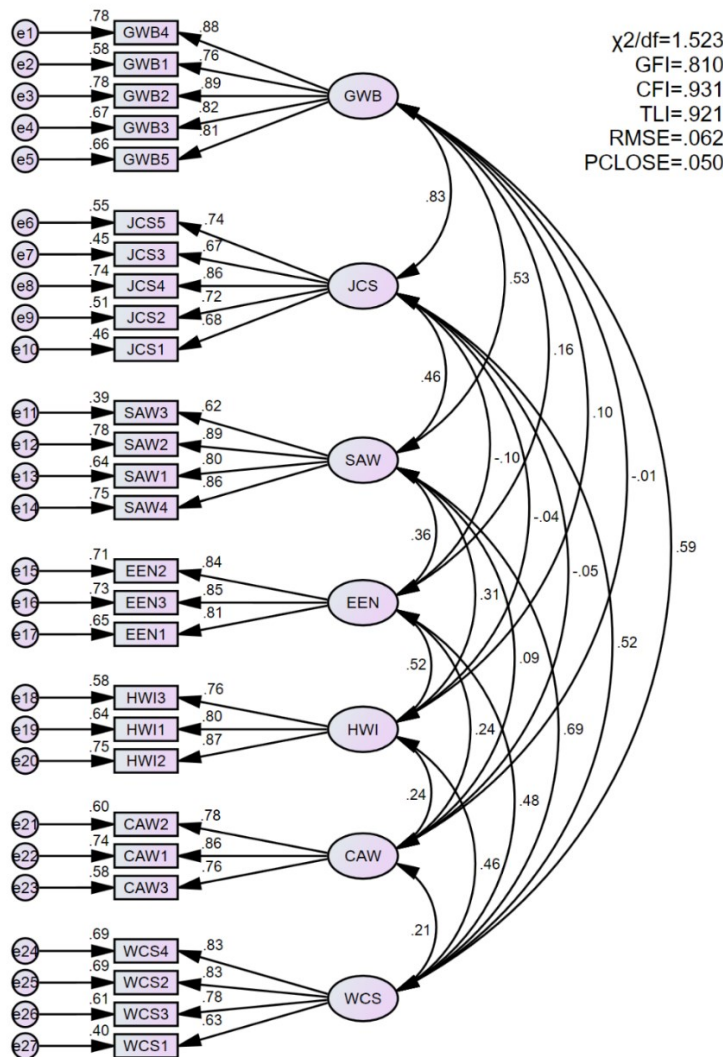
Bảng 2. Kết quả phân tích EFA (n = 139)

Phù hợp dữ liệu	Hệ số KMO	0.855						
	Kiểm định Bartlett	p < 0.001						
Ma trận xoay	Biến quan sát	Thành phần						
		1	2	3	4	5	6	7
	GWB4	0.845						
	GWB1	0.823						
	GWB2	0.779						
	GWB3	0.731						
	GWB5	0.673						
	JCS5		0.728					
	JCS3		0.689					
	JCS4		0.685					
	JCS2		0.665					
	JCS1		0.533					
	SAW3			0.808				
	SAW2			0.795				
	SAW1			0.765				
	SAW4			0.755				
	EEN2				0.857			
	EEN3				0.839			
	EEN1				0.818			
	HWI3					0.854		
	HWI1					0.831		
	HWI2					0.828		
	CAW2						0.870	
	CAW1						0.864	
	CAW3						0.849	
	WCS4							0.758
	WCS2							0.740
	WCS3							0.599
	WCS1							0.556
Kết quả trích	Eigenvalue	8.522	4.340	2.097	1.687	1.445	1.103	1.031
	Phương sai trích (%)	31.56	16.07	7.77	6.25	5.35	4.09	3.82
	Tổng phương sai trích	74.91%						

Trong ma trận tương quan, hệ số KMO = 0.855 > 0.5 và kiểm định Bartlett có $p < 0.05$ cho biết dữ liệu thích hợp để phân tích EFA. Kết quả trích ghi nhận tại giá trị Eigenvalue > 1 có 7 thành phần được trích với 27 biến quan sát, số lượng biến trong mỗi thành phần đều từ 3 biến trở lên. Tổng phương sai trích là 74.91%. Trong ma trận xoay, từng biến quan sát có hệ số tải dao động từ [0.533; 0.870], biến JCS1 có giá trị thấp nhất là 0.533 và mỗi biến quan sát chỉ tải cao trên một thành phần.

Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Mô hình tối hạn đã chuẩn hóa của thang đo được mô tả trong Hình 2. Dữ liệu thích hợp để phân tích CFA: giá trị χ^2/df là 1.523 < 3; chỉ số GFI có giá trị là 0.810 > 0.8; chỉ số CFI = 0.931 > 0.9; chỉ số TLI = 0.921 > 0.9; giá trị RMSEA là 0.062 < 0.08 với $pclose \geq 0.05$.



Hình 2. Mô hình CFA tối hạn đã chuẩn hóa của thang đo (n = 139)

Kết quả phân tích CFA được trình bày theo Bảng 3. Hệ số tin cậy tổng hợp của mỗi thành phần có giá trị thấp nhất là 0.842 (CAW) và giá trị cao nhất là 0.920 (GWB). Thành phần WCS có phương sai trích trung bình thấp nhất với 59.6% và thành phần GWB có phương sai trích trung bình cao nhất với 69.7%. Hệ số tải chuẩn hóa của 27 biến quan sát có giá trị trong khoảng [0.624; 0.886]. Phương sai trích trung bình của từng thành phần có giá trị lớn hơn phương sai riêng lớn nhất của thành phần đó. Căn bậc hai phương sai trích trung bình của một thành phần (số in đậm) thể hiện giá trị lớn hơn hệ số tương quan giữa hai thành phần ngang cạnh (phần dưới đường chéo tạo bởi các giá trị in đậm).

Bảng 3. Kết quả phân tích CFA (n = 139)

	Phương sai trích trung bình	Phương sai riêng lớn nhất	Thành phần						
			CAW	GWB	JCS	SAW	EEN	HWI	WCS
CAW	0.641	0.058	0.801						
GWB	0.697	0.686	-0.012	0.835					
JCS	0.694	0.586	-0.046	0.828	0.833				
SAW	0.640	0.471	0.091	0.533	0.462	0.800			
EEN	0.696	0.268	0.240	0.163	-0.100	0.362	0.834		
HWI	0.658	0.268	0.241	0.100	-0.036	0.308	0.518	0.811	
WCS	0.596	0.471	0.212	0.592	0.524	0.686	0.477	0.464	0.772

Chú thích: Căn bậc hai phương sai trích trung bình của một nhân tố được in đậm giá trị; Hệ số tương quan giữa hai nhân tố thể hiện các giá trị ở phần dưới đường chéo số in đậm.

Bảng 4 tổng hợp các kết quả kiểm định thang đo. Theo Bảng 4, hệ số Cronbach's alpha của từng thành phần có kết quả xấp xỉ với hệ số tin cậy tổng hợp trong phân tích CFA. Phương sai trích trung bình đều lớn hơn 50% và đạt các yêu cầu kiểm định giá trị thang đo.

Bảng 4. Tóm tắt kết quả kiểm định độ tin cậy và tính giá trị của thang đo

Thành phần	Số biến quan sát	Độ tin cậy		Phương sai trích trung bình (%)	Giá trị thang đo (tính đơn hướng, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt)
		Hệ số Cronbach's alpha	Hệ số tin cậy tổng hợp		
Sức khỏe tổng thể	5	0.917	0.920	69.7	Đạt yêu cầu
Cân bằng công việc và gia đình	3	0.851	0.852	65.8	Đạt yêu cầu
Sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp	5	0.854	0.855	69.4	Đạt yêu cầu
Kiểm soát trong công việc	3	0.834	0.842	64.1	Đạt yêu cầu
Điều kiện làm việc	4	0.846	0.854	59.6	Đạt yêu cầu
Áp lực công việc	4	0.872	0.875	64.0	Đạt yêu cầu
Sự gắn kết của nhân viên	3	0.871	0.873	69.6	Đạt yêu cầu

Thang đo chính thức gồm 7 thành phần với 27 biến quan sát được trình bày ở Bảng 5.

Bảng 5. Thang đo chính thức đo lường chất lượng cuộc sống trong công việc

Thành phần	Mã biến	Nội dung biến quan sát
Sức khỏe tổng thể	GWB1	Ở thời điểm hiện tại, tôi đang cảm thấy ổn.
	GWB2	Tôi hài lòng với cuộc sống của mình.
	GWB3	Trong hầu hết các khía cạnh, cuộc sống của tôi là tương đối lý tưởng.
	GWB4	Nhìn chung thì mọi việc diễn ra tốt đẹp với tôi.
	GWB5	Gần đây, khi xem xét mọi vấn đề, tôi đều cảm thấy hài lòng một cách hợp lý.

Thành phần	Mã biến	Nội dung biến quan sát
Cân bằng công việc và gia đình	HWI1	Công ty cung cấp cơ sở vật chất, linh hoạt để tôi có thể cân đối công việc với cuộc sống gia đình của tôi.
	HWI2	Thời gian làm việc hiện tại phù hợp với hoàn cảnh cá nhân của tôi.
	HWI3	Tôi có khả năng cân bằng công việc với cuộc sống cá nhân.
Sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp	JCS1	Tôi có những mục tiêu và mục đích rõ ràng để thực hiện công việc của mình.
	JCS2	Khi tôi hoàn thành tốt một việc được giao, điều này được công nhận và ghi nhận bởi cấp trên trực tiếp của tôi.
	JCS3	Tôi được công ty động viên để phát triển thêm những kỹ năng mới.
	JCS4	Tôi hài lòng với các cơ hội nghề nghiệp sẵn có cho tôi khi làm việc ở đây.
	JCS5	Tôi hài lòng với các chương trình tập huấn, đào tạo nhận được từ công ty để thực hiện công việc hiện tại.
Kiểm soát trong công việc	CAW1	Tôi cảm thấy mình có thể phát biểu ý kiến và tác động đến những thay đổi liên quan đến phần việc của mình.
	CAW2	Tôi được tham gia vào quá trình quyết định trong phạm vi những phần việc của mình.
	CAW3	Tôi có đủ cơ hội để hỏi cấp trên về các thay đổi trong công việc.
Điều kiện làm việc	WCS1	Công ty cung cấp đầy đủ phương tiện cần thiết để tôi hoàn thành công việc một cách hiệu quả.
	WCS2	Tôi làm việc trong môi trường an toàn.
	WCS3	Những điều kiện làm việc đạt yêu cầu và thỏa đáng với tôi.
	WCS4	Tôi hài lòng với môi trường làm việc.
Áp lực công việc	SAW1	Tôi thường cảm thấy áp lực trong công việc.
	SAW2	Tôi thường cảm thấy căng thẳng quá mức trong công việc.
	SAW3	Tôi có những phần việc không được hoàn thành đúng tiến độ.
	SAW4	Tôi cảm thấy căng thẳng khi làm việc trong thời gian nhiều giờ đồng hồ hơn so với bình thường.
Sự gắn kết của nhân viên	EEN1	Giữa công ty và nhân viên có sự trao đổi, giao tiếp hiệu quả.
	EEN2	Tôi tự hào nói với những người khác rằng tôi đang làm việc tại công ty này.
	EEN3	Tôi sẽ đề xuất, giới thiệu với mọi người rằng công ty này là một nơi tốt để làm việc.

4. BÀN LUẬN

Dựa trên cơ sở các nghiên cứu QWL liên quan đã công bố [2 - 8], ý kiến của chuyên gia và xem xét sự phù hợp với đối tượng nhân viên làm việc tại công ty dược và nhà thuốc, thang đo gốc WRQoL-2 được chọn để thực hiện nghiên cứu. Thang đo WRQoL-2 được đánh giá là thể hiện tương đối đầy đủ các nội dung cơ bản của QWL, dễ hiểu cho người tham gia khảo sát, thiết kế cho đối tượng nhân viên y tế không phân biệt vùng địa lý, cung cấp miễn phí và phổ biến trong các đề tài nghiên cứu về QWL [2 - 6]. Sau khi thang đo được dịch từ tiếng Anh sang tiếng Việt, thực hiện thảo luận nhóm nhằm thu thập ý kiến đánh giá sơ bộ thang đo và điều chỉnh nội dung các phát biểu sao cho có thể thu được đủ số phiếu trả lời có độ tin cậy tối ưu. So với thang đo dự thảo, thang đo sơ bộ giữ nguyên cấu trúc và số lượng biến quan sát, tuy nhiên có thay đổi nội dung của biến WCS1 theo ý kiến góp ý để tránh hiểu lầm ý nghĩa của biến quan sát này.

Nghiên cứu định lượng thu về 139 quan sát nên đáp ứng điều kiện cỡ mẫu để thực hiện phân tích EFA và CFA [9]. Thang đo đạt độ tin cậy nội bộ với hệ số Cronbach's alpha từng thang đo thành phần đạt mức tốt, các giá trị biến thiên trong khoảng [0.834; 0.917]. Kết quả tương tự với các nghiên cứu ở Anh Quốc (2018), Trung Quốc (2022) và Bồ Đào Nha (2024) [2, 4, 5]. Về phân tích EFA:

Tổng phương sai trích là $74.91\% > 50\%$ chỉ ra mô hình giải thích được 74.91% dữ liệu; từng biến quan sát đều có hệ số tải > 0.5 và chỉ tải cao trên một thành phần nên thang đo đạt giá trị hội tụ và giá trị phân biệt [9]. Phương sai trích tương đồng với nghiên cứu của Trung Quốc (70.27%) và Bồ Đào Nha (66.59%), cao hơn so với nghiên cứu ở Thái Lan (59%) và Iran (62.03%) [4 - 6]. Tất cả các biến quan sát đều tải lên các thành phần thang đo tương tự với nghiên cứu tại Anh Quốc (2018) và Trung Quốc (2022) [2, 4]. Khi so sánh với nghiên cứu của Bồ Đào Nha (2024), kết quả EFA trích được 6 thành phần do biến thuộc JCS bị gộp chung vào thành phần EEN, sự khác biệt này có thể giải thích do khác nhau về ngôn ngữ, văn hóa và đối tượng khảo sát [5]. Về phân tích CFA: Hệ số tin cậy tổng hợp đạt mức tốt với các giá trị lớn hơn 0.7 ; phương sai trích trung bình của mỗi thành phần đều $> 50\%$ và hệ số tải chuẩn hóa đều > 0.5 . Thang đo đạt tính đơn hướng và thỏa các điều kiện về tính giá trị của thang đo [9]. Phát hiện này tương tự với nghiên cứu thực hiện tại Anh Quốc (2018) và Trung Quốc (2022) [2, 4]. Các kết quả cũng thể hiện tính nhất quán giữa các phương pháp kiểm định thang đo: tương đồng giữa hệ số Cronbach's alpha với hệ số tin cậy tổng hợp; trong phân tích EFA và CFA đều trích được 7 thành phần, phương sai trích lớn hơn 50% và hệ số tải đều lớn hơn 0.5 .

Kết quả nghiên cứu cho thấy thang đo đạt các tiêu chí đánh giá tính phù hợp đối với dữ liệu khảo sát trên nhân viên y tế làm việc tại công ty dược phẩm và nhà thuốc, điều này góp phần tạo điều kiện để ứng dụng trong đánh giá QWL và so sánh dữ liệu giữa các đề tài sử dụng thang đo WRQoL-2. Cấu trúc của thang đo chính thức gồm 7 thành phần đo lường QWL với tổng 27 biến quan sát, trong đó: Thành phần "Sức khỏe tổng thể" gồm 5 biến, thành phần "Cân bằng công việc và gia đình" gồm 3 biến, thành phần "Sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp" gồm 5 biến, thành phần "Kiểm soát trong công việc" gồm 3 biến, thành phần "Điều kiện làm việc" gồm 4 biến, thành phần "Áp lực công việc" gồm 4 biến và thành phần "Sự gắn kết của nhân viên" gồm 3 biến.

Thang đo QWL là công cụ giúp tổ chức quản lý nhân sự, đánh giá tình hình và đưa ra các phương pháp điều chỉnh thích hợp góp phần phát triển tổ chức [1]. Thang đo có thể được áp dụng trong việc đánh giá thực trạng QWL của nhân viên qua khảo sát điểm số QWL tổng thể, xem xét tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến QWL qua phân tích tác động của 7 thành phần, từ đó kịp thời đưa ra các giải pháp cải thiện QWL và khảo sát định kỳ để theo dõi hiệu quả của các can thiệp. Thang đo QWL cung cấp điểm số QWL tổng thể và điểm số từng thành phần, không phân loại QWL theo ngưỡng cụ thể, điều này giúp tổ chức có sự linh hoạt khi thực hiện các so sánh nội bộ. Các nghiên cứu trong tương lai có thể tập trung vào việc xác định và phân tích thêm những yếu tố tác động QWL khác để xây dựng mô hình giải thích QWL của nhân viên y tế toàn diện hơn; cũng như sử dụng thang đo để thực hiện khảo sát QWL giữa nhân viên làm việc tại bệnh viện với nhân viên làm việc tại công ty dược phẩm và nhà thuốc nhằm đánh giá các cấu trúc QWL.

5. KẾT LUẬN

Thang đo được xác định gồm 27 biến quan sát đo lường 7 thành phần của QWL gồm: Sức khỏe tổng thể, cân bằng công việc và gia đình, sự hài lòng trong công việc và nghề nghiệp, kiểm soát trong công việc, điều kiện làm việc, áp lực công việc, sự gắn kết của nhân viên. Các kết quả kiểm định hệ số Cronbach's alpha, EFA và CFA cho thấy thang đo đạt các tiêu chí về tính đơn hướng, độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt. Thang đo phù hợp để sử dụng trong các nghiên cứu đánh giá QWL của nhân viên y tế làm việc tại các công ty dược phẩm và nhà thuốc ở Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Silarova, B., Brookes, N., Palmer, S., Towers, A. M., & 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*, 30(5), 1637-1664, 2022
- [2] Easton, S., & Van Laar, D. "User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale:

a measure of quality of working life,” University of Portsmouth, 2018.

[3] Vu, T. Q., Nguyen, B. T., Pham, V. N. H., Nguyen, N. H., Nguyen, T. T. H., Vo, N. X., ... & Vo, T. Q. “Quality of Work Life in Healthcare: A Comparison of Medical Representatives and Hospital Pharmacists,” *Hospital Topics*, 99(4), 161-170, 2021.

[4] Li, P., Wang, Y., & Zhang, M. “Translation and validation of the Work-Related Quality of Life Scale (WRQoLS-2) in a nursing cohort,” *Contemporary nurse*, 58(5-6), 435-445, 2022.

[5] Sabino, A., Moreira, A., Cesário, F., & Pinto-Coelho, M. “Adaptation of the work-related quality of life-2 scale (WRQOL-2) among Portuguese workers,” *Societies*, 14(7), 120, 2024.

[6] Sirisawasd, P., Chaiear, N., Johns, N. P., & Khiewyoo, J. “Validation of the Thai version of a work-related quality of life scale in the nursing profession,” *Safety and health at work*, 5(2), 80-85, 2014.

[7] Walton, R. E. “Quality of working life: what is it?. *Sloan Management Review (pre-1986)*,” 15(1), 11, 1973.

[8] L. T. D. Xuân, N. T. T. Thủy “Xây dựng thang đo đánh giá chất lượng cuộc sống nơi làm việc: nghiên cứu tại Bệnh viện Quận 6,” *Tạp chí Y học Việt Nam*, 11(1), 190-195, 2017.

[9] Hair, J., Anderson, R., Babin, B. & Black, W. “*Multivariate Data Analysis*,” (7th ed.). Pearson International, 2013.