

NĂNG LỰC THỰC HÀNH CHĂM SÓC VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIÊN TẠI CÁC BỆNH VIỆN CÔNG LẬP HÀ NỘI NĂM 2024

TÓM TẮT

Đinh Thị Lượ^{1*}, Phạm Thị Nga²

Mục tiêu: Nghiên cứu nhằm mô tả năng lực thực hành chăm sóc và tìm hiểu một số yếu tố liên quan của điều dưỡng viên tại các bệnh viện công lập Hà nội năm 2024.

Phương pháp: Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện trên 314 điều dưỡng viên làm việc tại các khoa lâm sàng của một số bệnh viện công lập tại Hà Nội. Dữ liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền, bao gồm thông tin chung và thang đo đánh giá năng lực thực hành chăm sóc (NPC Scale – Short Form, 35 items) do Nilsson và cộng sự (2021) phát triển. Số liệu được phân tích bằng các phương pháp thống kê mô tả và phân tích mối liên quan (t-test, ANOVA, tương quan Pearson). Mức ý nghĩa thống kê được xác định với $p < 0,05$.

Kết quả: Năng lực thực hành chăm sóc chung của điều dưỡng viên có đạt điểm trung bình ($3,96 \pm 0,28$). Trong đó cao nhất ở nhóm kỹ năng giao tiếp và hướng dẫn người bệnh ($4,15 \pm 0,23$) tuy nhiên điểm trung bình thấp nhất ở nhóm “Phát triển, lãnh đạo và tổ chức chăm sóc điều dưỡng” ($3,74 \pm 0,41$). Kết quả cho thấy tuổi, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác, tình trạng việc làm có liên quan đến năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng với giá trị ($p < 0,05$).

Kết luận: Cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý hồ sơ và quản lý, tổ chức lãnh đạo cho điều dưỡng viên. Lãnh đạo bệnh viện cần cải thiện điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc. Khuyến khích điều dưỡng duy trì thái độ tích cực, phát huy kỹ năng giao tiếp

Từ khóa: Điều dưỡng, năng lực thực hành chăm sóc, bệnh viện công lập, Hà nội

CLINICAL PRACTICE COMPETENCY AND SELECTED ASSOCIATED FACTORS AMONG NURSES AT PUBLIC HOSPITALS IN HANOI, 2024

1. Bệnh viện Nội tiết Trung ương

2. Đại học Y Thái Bình

*Tác giả chính: Đinh Thị Lượ

Email: dinhluotbvn@gmail.com

Ngày nhận bài: 13/11/2025

Ngày phản biện: 15/4/2026

Ngày duyệt bài: 20/4/2026

ABSTRACT

Objective: This study aimed to describe nursing care competence and identify several related factors among nurses working in public hospitals in Hanoi in 2024.

Method: A cross-sectional descriptive study was conducted on 314 nurses working in clinical departments of several public hospitals in Hanoi. Data were collected using a self-administered questionnaire, including general information and the Nursing Professional Competence Scale – Short Form (NPC Scale, 35 items) developed by Nilsson et al. (2021). Data were analyzed using descriptive statistics and relationship analyses (t-test, ANOVA, and Pearson correlation). Statistical significance was determined at $p < 0.05$.

Results: The overall nursing care competence of nurses reached a mean score of (3.96 ± 0.28). The highest score was found in the domain of communication skills and patient education (4.15 ± 0.23), while the lowest mean score was observed in the domain of “Development, leadership, and organization of nursing care” (3.74 ± 0.41). The results showed that age, professional qualification, work experience, and employment status were significantly associated with nursing care competence ($p < 0.05$).

Conclusion: It is necessary to strengthen training and continuing education in documentation management, as well as management, organization, and leadership skills for nurses. Hospital leaders should improve working conditions and remuneration policies to enhance job satisfaction. Nurses should also be encouraged to maintain a positive attitude and further develop their communication skills.

Keywords: Nursing, nursing care competence, public hospitals, Hanoi.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo Tổ chức Y tế Thế giới, Điều dưỡng là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chăm sóc sức khỏe [1]. Điều dưỡng không chỉ thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn, điều dưỡng còn đồng hành với người bệnh trong quá trình hồi phục cả về thể chất và tinh thần, góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ y tế và sự hài lòng của người bệnh [2,3]. Do đó,

việc bảo đảm năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng, bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp, là yếu tố then chốt nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả và an toàn trong chăm sóc. Tại Việt Nam, có một số nghiên cứu đánh giá năng lực điều dưỡng, tuy nhiên các nghiên cứu yếu thực hiện tại từng cơ sở đơn vị chưa phản ánh đầy đủ bức tranh tổng thể, đặc biệt trong bối cảnh các bệnh viện công lập tại Hà Nội – nơi có hệ thống y tế phát triển, khối lượng người bệnh lớn và yêu cầu cao về chất lượng chăm sóc. Đồng thời, việc sử dụng các công cụ đánh giá còn chưa thống nhất, thiếu các thang đo chuẩn hóa có độ tin cậy và khả năng so sánh quốc tế. Trong bối cảnh đó, việc lựa chọn bộ công cụ đánh giá năng lực thực hành chăm sóc của Nilsson và cộng sự (2021) là phù hợp, do đây là công cụ đã được xây dựng trên cơ sở khung năng lực điều dưỡng, có cấu trúc toàn diện, độ tin cậy cao và đã được sử dụng trong nhiều nghiên cứu quốc tế [3]. Việc áp dụng bộ công cụ này không chỉ giúp đánh giá toàn diện năng lực điều dưỡng mà còn tạo cơ sở so sánh với các nghiên cứu trên thế giới.

Xuất phát từ những khoảng trống và yêu cầu thực tiễn nêu trên, nghiên cứu được thực hiện với hai mục tiêu: (1) Mô tả thực trạng năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng viên tại một số bệnh viện công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024; và (2) tìm hiểu một số yếu tố liên quan đến năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng.

II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo thiết kế mô tả cắt ngang có phân tích.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 01/2024 đến tháng 4/2024 tại BV Nội tiết Trung ương và BV Bạch Mai, BV Y học cổ truyền Hà nội.

2.3. Đối tượng nghiên cứu

Tiêu chuẩn lựa chọn: Điều dưỡng viên (biên chế hoặc hợp đồng lao động) đang làm việc tại các khoa lâm sàng, Có thời gian công tác tối thiểu ≥ 1 năm, Tự nguyện tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ: Điều dưỡng không có mặt tại thời điểm thu thập số liệu (nghỉ phép, nghỉ thai sản, nghỉ ốm, đi học tập trung...), không hoàn thành đầy đủ bộ câu hỏi khảo sát.

2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Cỡ mẫu được tính bằng phần mềm G*Power dựa trên kiểm định tương quan với mức ý nghĩa $\alpha = 0,05$, lực thống kê (power) = 0,80 và hệ số tương quan kỳ vọng $r = 0,2$. Kết quả tính toán cho cỡ mẫu tối thiểu là 300 đối tượng. Thực tế nghiên cứu thu thập được 314 điều dưỡng viên đáp ứng tiêu chuẩn lựa chọn. Phương pháp chọn mẫu thuận tiện được áp dụng. Tất cả các điều dưỡng viên tại các khoa lâm sàng thuộc bệnh viện được lựa chọn, đáp ứng tiêu chuẩn lựa chọn

2.5. Bộ công cụ nghiên cứu

Phần 1: Thông tin chung

Bao gồm các biến: giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, tình trạng việc làm, trình độ chuyên môn, số năm kinh nghiệm công tác và mức độ hài lòng với công việc.

Phần 2: Đánh giá năng lực thực hành chăm sóc

Sử dụng bộ công cụ đánh giá năng lực thực hành chăm sóc do Nilsson và cộng sự (2021) phát triển (NPC Scale – Short Form, 35 items), gồm 6 lĩnh vực: (1) Thực hành chăm sóc và áp dụng quy trình kỹ thuật điều dưỡng (5 mục); (2) Tuân thủ pháp luật, đạo đức và giá trị nghề nghiệp (5 mục); (3) Thực hiện kỹ thuật y tế an toàn, hiệu quả (5 mục); (4) Kỹ năng giao tiếp và hướng dẫn người bệnh (6 mục); (5) Quản lý hồ sơ và sử dụng tài liệu (8 mục); (6) Phát triển, lãnh đạo và tổ chức chăm sóc điều dưỡng (6 mục).

Thang đo sử dụng Likert 5 mức độ (1 = rất không tốt đến 5 = rất tốt). Điểm trung bình được phân loại thành 5 mức: rất không tốt (1,00–1,80), không tốt (1,81–2,60), trung bình (2,61–3,40), tốt (3,41–4,20), rất tốt (4,21–5,00).

Quy trình hiệu chỉnh công cụ:

Bộ công cụ được dịch từ tiếng Anh sang tiếng Việt theo quy trình dịch xuôi – dịch ngược nhằm đảm bảo tính tương đương về nội dung và ngữ nghĩa. Sau đó, nội dung công cụ được đánh giá bởi hội đồng gồm 5 chuyên gia trong lĩnh vực điều dưỡng và quản lý y tế có trình độ tiếng anh để xác định giá trị nội dung (content validity). Chỉ số giá trị nội dung của từng mục (I-CVI) đạt từ 0,80 đến 1,00 và chỉ số giá trị nội dung trung bình của toàn thang (S-CVI/Ave) đạt 0,85, cho thấy mức độ phù hợp cao của công cụ. Tiếp theo, công cụ được thử nghiệm trên 30 điều dưỡng viên có đặc điểm tương đồng với đối tượng nghiên cứu nhằm đánh giá tính rõ ràng, dễ hiểu và khả năng áp dụng trong thực tế. Kết quả thử nghiệm được sử dụng để hiệu chỉnh và hoàn thiện bộ công cụ trước khi triển khai thu thập số liệu chính thức.

2.6. Phương pháp và quy trình thu thập số liệu

Dữ liệu được thu thập bằng phương pháp phát phiếu tự điền có hướng dẫn. Nghiên cứu viên tiếp cận điều dưỡng viên trong các buổi giao ban khoa/phòng, giải thích mục đích nghiên cứu, hướng dẫn cách điền phiếu và đảm bảo tính tự nguyện. Người tham gia hoàn thành phiếu khảo sát trong khoảng 15–20 phút. Nghiên cứu viên kiểm tra phiếu ngay sau khi thu thập nhằm hạn chế sai sót và thiếu dữ liệu.

2.7. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

Dữ liệu được nhập và phân tích bằng phần mềm SPSS 26.0.

Thống kê mô tả: sử dụng tần suất, tỷ lệ (%), giá trị trung bình và độ lệch chuẩn để mô tả đặc điểm mẫu nghiên cứu và điểm năng lực thực hành chăm sóc.

Biến phụ thuộc: điểm năng lực thực hành chăm sóc (biến liên tục). Phân tích mối liên quan: Kiểm định t-test và ANOVA được sử dụng để so sánh điểm trung bình năng lực giữa các nhóm biến độc lập phân loại. Tương quan Pearson được sử dụng để đánh giá mối liên quan giữa các biến định lượng. Các phép kiểm được áp dụng khi thỏa mãn điều kiện phân phối chuẩn và phương sai đồng nhất. Mức ý nghĩa thống kê được xác định là $p < 0,05$.

2.8. Đạo đức trong nghiên cứu: Nghiên cứu tuân thủ các nguyên tắc đạo đức, đảm bảo sự đồng thuận tham gia, bảo mật danh tính và được thông qua bởi hội đồng Trường Trinity University of Asia. Đồng thời nhận được sự đồng ý của hai bệnh viện chọn nghiên cứu tại Hà nội.

III. KẾT QUẢ

3.1. Đặc điểm thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1: Đặc điểm về các yếu tố cá nhân của đối tượng nghiên cứu (n=314)

Đặc điểm yếu tố cá nhân		Tần số (n)	Phần trăm (%)
Giới tính	Nam	74	23,6%
	Nữ	240	76,4%
Tuổi	21-30 tuổi	107	34,1%
	31-40 tuổi	156	49,7%
	41-50 tuổi	45	14,3%
	51-59 tuổi	6	1,9%
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	64	20,4%
	Đã kết hôn	225	71,6%
	Khác(ly hôn, góa phụ...)	25	8%
Trình độ chuyên môn	Trung cấp	3	1,0%
	Cao Đẳng	193	61,4%
	Đại học	80	29,5%
	Sau Đại học	38	8,1%
Kinh nghiệm công tác	≤ 5 năm	35	11,1%
	6-10 năm	72	22,9%
	11-15 năm	142	45,2%
	16-20 năm	55	17,5%
	≥ 20 năm	10	3,2%
Tình trạng việc làm	Hợp đồng	17	5,4%
	Viên chức	297	94,6%

Kết quả nghiên cứu (bảng 1) chỉ ra rằng điều dưỡng nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam , độ tuổi 31-49 chiếm tỷ lệ cao (49,7%), tỷ lệ điều dưỡng đã kết hôn là 71,6% ,chiếm có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ cao (61,4%). Nhóm có kinh nghiệm công tác từ 11–15 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (45,2%), tỷ lệ điều dưỡng viên chức (94,6%).

3.2. Năng lực thực hành chăm sóc của đối tượng nghiên cứu

Bảng 2. Điểm trung bình các tiêu chuẩn năng lực thực hành trong chăm sóc

Năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng		Điểm TB (Mean ± SD)
1	Chăm sóc điều dưỡng	3,98 ± 0,15
2	Chăm sóc điều dưỡng dựa trên giá trị	3,93 ± 0,15
3	Chăm sóc y tế và kỹ thuật	4.09 ± 0,17
4	Kỹ năng sư phạm trong chăm sóc	4,15 ± 0,23
5	Tài liệu và quản lý chăm sóc điều dưỡng	3,86 ± 0,23
6	Phát triển, lãnh đạo và tổ chức chăm sóc điều dưỡng	3,74 ± 0,41
Điểm trung bình chung		3,96 ± 0,28

Nhận xét: Kết quả cho thấy năng lực thực hành chăm sóc chung của điều dưỡng viên đạt mức tốt, với điểm TB (3,96 ± 0,28). Trong các lĩnh vực, kỹ năng sư phạm trong chăm sóc đạt điểm cao nhất (4,15 ± 0,23), cho thấy điều dưỡng thực hiện tốt vai trò giáo dục sức khỏe và chăm sóc chuyên môn. Ngược lại, phát triển, lãnh đạo và tổ chức chăm sóc điều dưỡng (3,74 ± 0,41) có điểm thấp nhất so với các lĩnh vực khác, phản ánh những hạn chế nhất định trong kỹ năng quản lý hồ sơ, tổ chức và điều phối hoạt động chăm sóc.

3.3. Một số yếu tố liên quan đến năng lực thực hành chăm sóc của đối tượng nghiên cứu

Bảng 3. Mối liên quan giữa đặc điểm chung với năng lực thực hành của điều dưỡng

Đặc điểm yếu tố cá nhân		Điểm TB	F/t	P (sig.)
Giới tính	Nam	3,93	0,46	0,495
	Nữ	3,97		
Tuổi	21-30 tuổi	3,83	54,61	0,000
	31-40 tuổi	3,93		
	41-50 tuổi	4,35		
	51-59 tuổi	4,15		
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	3,95	0,57	0,564
	Đã kết hôn	3,99		
	Khác (ly hôn, góa phụ...)	3,99		

Đặc điểm yếu tố công việc		Điểm TB năng lực thực hành	F/t	P (sig.)
Trình độ chuyên môn	Trung cấp	3,80	28,07	0,000
	Cao Đẳng	4,00		
	Đại học	4,25		
	Sau Đại học	4,29		
Kinh nghiệm công tác	≤ 5 năm	3,84	56,30	0,000
	6-10 năm	3,82		
	11-15 năm	3,89		
	16-20 năm	4,30		
	≥ 20 năm	4,25		
Tình trạng việc làm	Hợp đồng	3,79	6,96	0,002
	Viên chức	3,97		

Kết quả nghiên cứu bảng 3 cho thấy tuổi, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác, tình trạng việc làm có liên quan đến năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng với giá trị (p < 0,05). Giới tính và tình trạng hôn nhân không liên quan đến năng lực thực hành chăm sóc (p > 0,05).

IV. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng viên đạt mức tốt với điểm trung bình ($3,96 \pm 0,28$), phản ánh phần lớn điều dưỡng viên đã đáp ứng được các yêu cầu cơ bản trong thực hành chăm sóc người bệnh tại một số bệnh viện công lập Hà nội. Kết quả nghiên cứu này cao hơn với nghiên cứu của tác giả Nguyễn thị Minh Hà (2024) cho thấy xu hướng cải thiện chất lượng nguồn nhân lực điều dưỡng trong những năm gần đây [9]. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu này cao hơn so với nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn Bình và cộng sự (2023) và Trần Thị Nguyệt và cộng sự (2019), khi tỷ lệ năng lực thực hành chăm sóc chỉ đạt mức khá với tỷ lệ lần lượt là 70,9% và 76,9% [4,5]. Sự khác biệt này có thể xuất phát từ bối cảnh nghiên cứu, đặc điểm đối tượng, công cụ đánh giá cũng như thời điểm tiến hành nghiên cứu.

Trong các khía cạnh về năng lực, nhóm kỹ năng sư phạm trong chăm sóc đạt điểm cao nhất ($4,15 \pm 0,23$), cho thấy điều dưỡng viên đã thực hiện tốt vai trò hướng dẫn, tư vấn và giáo dục sức khỏe cho người bệnh. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của tác giả Trịnh Thị Tuyết và cộng sự (2022), trong đó nhấn mạnh vai trò quan trọng của điều dưỡng trong giáo dục sức khỏe nhằm nâng cao sự tham gia của người bệnh trong quá trình chăm sóc [12]. Bên cạnh đó một nghiên cứu của Vũ Thị Ân và cộng sự (2023) khi tác giả cho rằng kiến thức kỹ năng giáo dục sức khỏe của điều dưỡng đạt 76,9%, phản ánh sự phát triển từ mô hình chăm sóc thụ động sang chăm sóc lấy người bệnh làm trung tâm trong thực hành điều dưỡng hiện đại [8].

Ngược lại, nhóm “Phát triển, lãnh đạo và tổ chức chăm sóc điều dưỡng” có điểm thấp hơn so với các lĩnh vực khác ($3,74 \pm 0,41$), cho thấy các năng lực liên quan đến kỹ năng lãnh đạo và tổ chức chăm sóc còn hạn chế. Xu hướng này cũng phù hợp các nghiên cứu trước đây, khi các kỹ năng quản lý và lãnh đạo thường chưa được chú trọng tương xứng trong đào tạo và thực hành điều dưỡng [7], [8]. Bên cạnh đó chương trình đào tạo và môi trường làm việc hiện nay vẫn tập trung nhiều vào kỹ năng lâm sàng trực tiếp, trong khi các năng lực quản trị, lãnh đạo và nghiên cứu chưa được đầu tư đầy đủ.

Theo kết quả nghiên cứu Bảng 3 cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa giới tính, tình trạng hôn nhân và năng lực thực hành chăm sóc. Điều này cho thấy các yếu tố nhân khẩu học cơ bản ít ảnh hưởng đến năng lực nghề nghiệp, trong

khi các yếu tố liên quan đến đào tạo và trải nghiệm nghề nghiệp có vai trò quan trọng hơn. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Trần Thị Nguyệt và cộng sự [3] và Nguyễn Văn Bình và cộng sự [2], góp phần khẳng định tính bình đẳng về năng lực trong đội ngũ điều dưỡng.

Ngược lại, các yếu tố như tuổi, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác và tình trạng việc làm có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với năng lực thực hành chăm sóc ($p < 0,05$). Điều dưỡng viên có độ tuổi cao hơn, trình độ chuyên môn tốt hơn và thời gian công tác dài hơn thường đạt điểm năng lực cao hơn, có thể do sự tích lũy kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm lâm sàng trong quá trình làm việc. Kết quả này cũng được ghi nhận trong các nghiên cứu quốc tế của Keykha và cộng sự [7], Seo và cộng sự [10] và Hsieh và cộng sự [6], nhấn mạnh vai trò quan trọng của học vấn và kinh nghiệm trong quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp của điều dưỡng viên.

Một số nghiên cứu tại Việt nam cũng chỉ ra rằng cần chú trọng xây dựng các chương trình đào tạo liên tục cho điều dưỡng viên, trong đó ưu tiên nâng cao kỹ năng quản lý hồ sơ, ứng dụng công nghệ thông tin, năng lực lãnh đạo và tổ chức chăm sóc. Đồng thời, bệnh viện cần tạo điều kiện thuận lợi để điều dưỡng tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển kỹ năng quản lý và nghiên cứu khoa học, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc người bệnh và hiệu quả hoạt động của hệ thống y tế [9,11].

Hạn chế của nghiên cứu:

Nghiên cứu sử dụng thiết kế cắt ngang nên không cho phép xác định mối quan hệ nhân quả giữa các yếu tố. Ngoài ra, phạm vi nghiên cứu giới hạn tại một số bệnh viện công lập tại Hà Nội nên khả năng khái quát hóa còn hạn chế.

V. KẾT LUẬN – KHUYẾN NGHỊ

Năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng viên đạt thấp nhất ở kỹ năng quản lý hồ sơ và sử dụng tài liệu. Các yếu tố như tuổi, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, tình trạng việc làm có liên quan đến năng lực thực hành ($p < 0,05$). Vì vậy cần ưu tiên tăng cường đào tạo và bồi dưỡng năng lực quản lý hồ sơ, sử dụng tài liệu và ứng dụng công nghệ thông tin cho điều dưỡng viên nhằm cải thiện những lĩnh vực còn hạn chế. Đồng thời, các chương trình phát triển nguồn nhân lực cần được

thiết kế phù hợp với đặc điểm về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và vị trí việc làm. Bên cạnh đó, Điều dưỡng chủ động cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, đặc biệt là kỹ năng quản lý và làm việc nhóm góp phần nâng cao năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- World Health Organization. (2016).** Global strategic directions for strengthening nursing and midwifery 2016–2020. World Health Organization.
- Mrayyan MT, Abunab HY, Khait AA, et al. (2023).** Competency in nursing practice: a concept analysis. *BMJ Open*.13(6): 67352. 2. Lakanmaa RL, Suominen T, Ritmala-Castrén MV. Basic Competence of Intensive Care Unit Nurses: Cross Sectional Survey Study. *BioMed Research International*. 2015; 2015:536724.
- Xu, L., Nilsson, J., Zhang, J., et al (2021).** Psychometric evaluation of Nurse Professional Competence Scale—Short-form Chinese language version among nursing graduate students. *Nursing Open*, 8, 3232–3241. <https://doi.org/10.1002/nop2.1036>
- Nguyễn Văn Bình, Bùi Thị Mỹ Anh, Phùng Thanh Hùng và cộng sự. (2024).** Năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng tại các cơ sở y tế công lập tỉnh Bắc Giang năm 2023 và một số yếu tố liên quan. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*, 8(2), 36–44. <https://doi.org/10.38148/JHDS.0802SKPT24-031>
- Trần Thị Nguyệt, Dương Thị Hồng Liên, Trần Thị Hằng và cộng sự. (2023).** Tự đánh giá năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng tại Bệnh viện Trường Đại học Y - Dược Huế. *Tạp chí Nghiên cứu Y học*, 163(2), 244–254. [https://doi.org/10.1111/jonm.12483](https://doi.org/10.52852/tcncyh.v163i2.1173Bastable, S. B. (2019).
Hsieh, P. L., Chen, C. M., & Hung, H. C. (2017). The relationship between nursing competence and work experience among clinical nurses. <i>Journal of Nursing Management</i>, 25(6), 456–463. <a href=)
- Keykha, R., Rafiei, H., Rezaei, et al. (2016).** The relationship between clinical competence and demographic characteristics among nurses working in hospitals. *Global Journal of Health Science*, 8(6), 214–220. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n6p214>
- Vũ Thị Ân, Trần Thị Nhi, Nguyễn Bích Hồng và cộng sự. (2023).** Thực trạng giáo dục sức khỏe của điều dưỡng khoa Nội Tổng hợp - Bệnh viện C Thái Nguyên năm 2022. *Tạp chí Y học Việt Nam*, 527(1), 45–50.
- Nguyễn Thị Minh Hà. (2024).** Đánh giá năng lực thực hành chăm sóc của điều dưỡng tại Bệnh viện Y học cổ truyền tỉnh Thái Nguyên năm 2022. *Tạp chí Y học Việt Nam*, 538(2). <https://doi.org/10.51298/vmj.v538i2.9479>
- Seo, M., Kang, H. S., & Lim, J. Y. (2017).** Influence of nurse competence and work environment on nursing performance among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 23(6), e12577. <https://doi.org/10.1111/ijn.12577>
- Liêu Ngọc Liên, Nguyễn Thị Hiền, Chu Thị Loan và cộng sự. (2026).** Năng lực của điều dưỡng hồi sức và các yếu tố liên quan. *Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh*; 29(4):134-141 <https://doi.org/10.32895/hcjm.m.2026.04.16>.
- Trịnh Thị Tuyết, Trần Ngọc Lương, Nguyễn Thị Minh Chính và cộng sự. (2022).** Thực trạng kiến thức giáo dục sức khỏe của điều dưỡng và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Nội tiết Trung ương năm 2022. *Tạp chí Khoa học Điều dưỡng* 5(4):191-199.