

VĂN HÓA Y ĐỨC TRONG CÁC CƠ SỞ Y TẾ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

HUỲNH PHÚC MINH*
HOÀNG SỸ NGỌC**

Trong bối cảnh đẩy mạnh cơ chế tự chủ, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, hoạt động của các cơ sở y tế đang chịu tác động của áp lực chuyên môn, yêu cầu hiệu quả quản lý và kỳ vọng ngày càng cao của xã hội. Thực tiễn cho thấy, bên cạnh năng lực chuyên môn, văn hóa y đức giữ vai trò hết sức quan trọng trong việc bảo đảm chất lượng khám, chữa bệnh, củng cố niềm tin của người dân và định hình hình ảnh người thầy thuốc trong xã hội. Tuy nhiên, dưới sự tác động của cơ chế thị trường, quá tải hệ thống y tế, hạn chế về điều kiện làm việc và những xung đột giá trị trong hành nghề cũng đang đặt ra nhiều thách thức đối với việc duy trì và phát triển văn hóa y đức tại các cơ sở y tế. Vì vậy, việc nghiên cứu về văn hóa y đức trong các cơ sở y tế hiện nay góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho việc xây dựng nền y tế phát triển bền vững, nhân văn vì sức khỏe và hạnh phúc của Nhân dân.

Từ khóa: Văn hóa y đức; đạo đức nghề nghiệp; cơ sở y tế; tổ chức y tế.

In the context of promoting autonomy, digital transformation, and international integration, the operation of healthcare institutions is increasingly influenced by professional pressures, demands for effective management, and rising societal expectations. In practice, alongside professional competence, medical ethics culture plays a crucial role in ensuring the quality of medical examination and treatment, strengthening public trust, and shaping the social image of healthcare professionals. However, under the influence of market mechanisms, healthcare system overload, limitations in working conditions, and value conflicts in professional practice, significant challenges have emerged in maintaining and developing a culture of medical ethics within healthcare institutions. Therefore, studying medical ethics culture in contemporary healthcare institutions provides a scientific basis for building a sustainable and humane healthcare system dedicated to the health and well-being of the people.

Keywords: Medical ethics culture; professional ethics; healthcare institutions; healthcare organizations.

NGÀY NHẬN: 20/12/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/01/2026 NGÀY DUYỆT: 13/02/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.361.2026.1425>

1. Văn hóa y đức và các yếu tố cấu thành của văn hóa y đức

1.1. Khái niệm về văn hóa y đức

Theo UNESCO định nghĩa: “Văn hóa là

tổng thể sống động các hoạt động và sáng tạo

* TS, Bệnh viện Trung ương Huế

** TS, Viện Đào tạo và Bồi dưỡng cán bộ ICITI Đà Nẵng

trong quá khứ và trong hiện tại. Qua các thế kỷ, hoạt động sáng tạo ấy đã hình thành nên một hệ thống các giá trị, các truyền thống và thị hiếu - những yếu tố xác định đặc tính riêng của mỗi dân tộc”¹. Từ đó, có thể hiểu, văn hóa bao gồm những giá trị chuẩn mực đạo đức, ứng xử, nhận thức của con người được thể hiện trong lối sống và cách ứng xử của con người ở phong tục, tập quán, tín ngưỡng, công cụ lao động, kiến trúc, trang phục... là các yếu tố tạo nên bản sắc và sự khác biệt của tổ chức, dân tộc, quốc gia.

Tại Quyết định số 2088/BYT-QĐ ngày 06/11/1996 của Bộ trưởng Bộ Y tế, nêu rõ: “Y đức là phẩm chất tốt đẹp của người làm công tác y tế, được biểu hiện ở tinh thần trách nhiệm cao, tận tụy phục vụ, hết lòng thương yêu chăm sóc người bệnh, như lời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Lương y phải như từ mẫu”. Phải thật thà đoàn kết, khắc phục khó khăn, học tập vươn lên để hoàn thành nhiệm vụ, toàn tâm toàn ý xây dựng nền Y học Việt Nam. Y đức phải thể hiện qua những tiêu chuẩn, nguyên tắc đạo đức được xã hội thừa nhận”. Trong đó, cũng quy định 12 điều y đức trong ngành Y tế để áp dụng cho cán bộ, nhân viên làm việc trong ngành Y, kể cả người nước ngoài hành nghề y tại Việt Nam.

Qua đó, có thể hiểu, văn hóa y đức là tổng thể các giá trị, chuẩn mực đạo đức, niềm tin và cách ứng xử được hình thành và thực hành trong hoạt động khám, chữa bệnh của nhân viên ngành Y tế. Văn hóa y đức đóng vai trò quan trọng trong chăm sóc sức khỏe và xây dựng hình ảnh cán bộ y tế. Một bác sĩ, nhân viên y tế có y đức tốt sẽ chia sẻ, thấu hiểu những khó khăn và nỗi đau của người bệnh. Văn hóa y đức không chỉ được biểu hiện ở việc có chuyên môn giỏi, tuân thủ quy định của ngành Y, của cơ sở khám, chữa bệnh mà còn thể hiện ở sự tận tụy, hy sinh và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ y bác sĩ. Xây dựng được văn hóa y đức vừa là nhiệm vụ cao cả vừa là yếu tố then chốt để ngành Y đạt hiệu

quả trong công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân.

1.2. Cấu trúc của văn hóa y đức

Văn hóa y đức là sự kết tinh giữa giá trị văn hóa, chuẩn mực đạo đức nghề y và hành vi thực hành y khoa của đội ngũ bác sĩ, nhân viên y tế. Có thể cấu trúc lại thành các yếu tố sau:

(1) Hệ giá trị đạo đức nghề y là cốt lõi, nền tảng và định hướng cho toàn bộ văn hóa y đức. Hệ giá trị này là tập hợp những giá trị nhân văn và lý tưởng nghề nghiệp được hình thành trong lịch sử phát triển y học, có vai trò định hướng và điều chỉnh hành vi của người hành nghề y trong bảo vệ tính mạng, quyền và nhân phẩm của người bệnh. Các giá trị cốt lõi, bao gồm: lòng nhân ái, lương tâm nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, sự công bằng và trung thực trong hành nghề. Trong truyền thống y học Việt Nam, những giá trị này được kết tinh trong quan niệm “lương y như từ mẫu”, coi việc cứu chữa người bệnh không chỉ là nghề nghiệp mà còn là sứ mệnh nhân văn của nghề y. Những giá trị này đóng vai trò như kim chỉ nam chi phối nhận thức và hành vi của nghề y trong mọi tình huống chuyên môn.

(2) Chuẩn mực y đức và quy tắc ứng xử trong nghề y là hiện thực hóa hệ giá trị đạo đức nghề y thành các yêu cầu, nguyên tắc, khuôn mẫu hành vi cụ thể. Ở Việt Nam, các chuẩn mực này thể hiện trong 12 điều y đức, quy tắc ứng xử của cán bộ y tế và các quy định chuyên môn của ngành. Năng lực, phẩm chất của đội ngũ y tế quyết định mức độ nội tâm hóa và thực hành các giá trị y đức trong thực tiễn. Năng lực chuyên môn là trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và việc tuân thủ các quy trình, phác đồ điều trị. Phẩm chất đạo đức, gồm: có ý thức trách nhiệm cá nhân, lòng tận tụy, sự trung thực, tinh thần tự giác và khả năng tự kiểm soát hành vi trước các áp lực nghề nghiệp và các lợi ích khác. Đồng thời, năng lực và phẩm chất của người thầy thuốc là trọng tâm và là những thành tố không thể thiếu trong cấu trúc văn hóa y đức.

Các chính sách, pháp luật y tế đóng vai trò bảo đảm và điều chỉnh văn hóa y đức ở tâm vĩ mô. Các quy định pháp luật về khám bệnh, chữa bệnh, chế độ đãi ngộ, cơ chế bảo vệ cán bộ y tế và công tác thanh tra, giám sát là những yếu tố quan trọng góp phần chuẩn hóa và củng cố văn hóa y đức trong toàn ngành. Khi các chính sách phù hợp và được thực thi nghiêm túc sẽ là nền tảng vững chắc để phát triển văn hóa y đức.

(3) Thái độ và hành vi của đội ngũ y tế trong các cơ sở y tế khi thực hiện chăm sóc bệnh nhân là những biểu hiện ra bên ngoài hành vi làm việc và ứng xử. Đây là những biểu hiện dễ nhận biết nhất của văn hóa y đức (phong cách giao tiếp, tự tôn trọng, lắng nghe, chia sẻ và thái độ ứng xử văn minh với người bệnh và người nhà bệnh nhân). Thái độ, hành vi tích cực không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả điều trị mà còn làm tăng sự hài lòng và niềm tin của người bệnh đối với cơ sở y tế. Ngược lại, các hành vi thiếu chuẩn mực sẽ làm xói mòn văn hóa y đức và gây bức xúc cho xã hội.

Bên cạnh các khía cạnh cá nhân người thầy thuốc, môi trường làm việc cũng tác động mạnh mẽ tới văn hóa y đức. Môi trường làm việc có những đặc điểm riêng, khác biệt so với các ngành nghề khác bởi công việc của đội ngũ bác sĩ, nhân viên y tế gắn liền với sức khỏe, tính mạng con người và chịu tác động của khoa học, đạo đức, pháp luật và cảm xúc xã hội. Đó là môi trường gắn với sinh mạng con người, áp lực nghề nghiệp và cường độ lao động lớn, đòi hỏi tính chuyên môn cao, cần phải làm việc tập thể, liên ngành và phối hợp tập thể, là môi trường cảm xúc nhạy cảm và nguy cơ rủi ro nghề nghiệp cao. Đây là môi trường chịu sự điều chỉnh nghiêm ngặt của các chuẩn mực đạo đức và pháp luật. Những đặc điểm này có tác động sâu sắc đến việc hình thành và phát triển văn hóa y đức trong các cơ sở y tế.

Tuy nhiên, thực tế cũng chỉ ra đối với môi trường của ngành Y tế khi mà toàn hệ thống này đang chịu sức ép thể chế, kinh tế và

truyền thông, dẫn đến những xung đột giá trị giữa “hiệu quả hành chính - lợi ích vật chất - nhân văn nghề nghiệp”, như: *Về thể chế - quản lý*: cơ chế tự chủ tài chính và tiêu chí thi đua thiên về hiệu quả kinh tế khiến mục tiêu nhân văn bị xem nhẹ. *Nghề nghiệp*: áp lực quá tải, thiếu nhân lực và chế độ đãi ngộ thấp dẫn đến căng thẳng tâm lý, giảm khả năng đồng cảm. *Văn hóa tổ chức*: một số cơ sở y tế thiếu môi trường giao tiếp cởi mở, chưa phát triển văn hoá “an toàn - liêm chính - chia sẻ”. *Đào tạo - giáo dục*: môn “Đạo đức y học” trong các cơ sở đào tạo đội ngũ bác sĩ, nhân viên y tế vẫn thiên về lý thuyết, chiếm tỷ trọng thấp trong tổng chương trình đào tạo bác sĩ, trong khi các tình huống đạo đức thực hành chưa được tích hợp đầy đủ.

Vì vậy, để củng cố và phát triển bền vững, văn hóa y đức cần được nhìn nhận không chỉ là phẩm chất cá nhân mà là hệ thống giá trị tổ chức được luật hóa, kiểm soát bằng trách nhiệm giải trình; đồng thời, nuôi dưỡng bằng giáo dục nhân văn và truyền thống “Lương y như từ mẫu” của Việt Nam.

2. Một số yêu cầu đối với phát triển văn hóa y đức trong bối cảnh mới

Thứ nhất, hoàn thiện thể chế văn hóa công sở y tế, trong đó cần theo hướng chuẩn hóa, minh bạch và nhân văn. *Luật Khám bệnh, chữa bệnh* năm 2023 đã xác lập nguyên tắc hành nghề y dựa trên “liêm chính, minh bạch, tôn trọng nhân phẩm người bệnh”. Tuy nhiên, để nguyên tắc này đi vào thực tiễn cần cập nhật đồng bộ các quy tắc ứng xử, quy chế đạo đức nghề nghiệp theo hướng phù hợp với bối cảnh mới.

Các quy định về quy tắc ứng xử của cán bộ y tế theo Thông tư số 07/2014/TT-BYT ngày 25/02/2014 của Bộ Y tế nên bổ sung nội dung liên quan đến chuyển đổi số, bảo mật thông tin bệnh nhân và ứng xử trên nền tảng trực tuyến nhằm thích ứng với mô hình quản trị bệnh viện thông minh. Việc kiểm tra, giám sát thực thi bộ quy tắc cần được tiến hành định kỳ, gắn với tiêu chí thi đua và xếp loại đạo đức công vụ.

Song song đó, cần hoàn thiện cơ chế “văn hóa công sở y tế” để thực sự trở thành nơi giao thoa giữa hành chính công và dịch vụ xã hội vì sức khỏe của Nhân dân. Mỗi đơn vị nên có bộ chỉ số văn hóa tổ chức, đo lường các yếu tố: đạo đức nghề nghiệp, tinh thần hợp tác, sự hài lòng của bệnh nhân và niềm tin của xã hội.

Về biện pháp trừ phức lợi tài chính đối với viên chức y tế công lập vi phạm đạo đức nghề nghiệp cũng là một giải pháp hiệu quả về mặt quản lý, được nhiều bệnh viện áp dụng. Trong đó, có quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ, về đánh giá viên chức (Nghị định số 117/2020/NĐ-CP ngày 28/9/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực y tế), cần được bổ sung mục tiêu răn đe, giáo dục, loại bỏ hành vi vi phạm nghiêm trọng đối với những người không đạt tiêu chuẩn thi đua hoặc không hoàn thành nhiệm vụ bị trừ phức lợi thu nhập. Đồng thời, để bảo đảm hiệu quả lâu dài trong việc nâng cao văn hóa y đức và chất lượng dịch vụ y tế, giảm thiểu các hệ quả quản trị tiêu cực, cần có một chiến lược toàn diện, chuyển đổi từ mô hình chỉ tập trung vào răn đe sang mô hình tuân thủ bền vững. Tiếp tục chú trọng đến việc đẩy mạnh công tác khen thưởng kịp thời và công bằng. Công tác thi đua phải nhằm mục tiêu động viên, khích lệ và tôn vinh thành tích xuất sắc. Khuyến khích thủ trưởng đơn vị khen thưởng kịp thời cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc, đặc biệt, trong điều kiện khó khăn, nhằm tạo động lực tích cực và cân bằng với các chế tài tiêu cực.

Thứ hai, nâng cao giáo dục đạo đức nghề nghiệp và văn hóa giao tiếp y tế. Việc nâng cao y đức thể hiện từ việc xây dựng niềm tin và sự tự giác, theo đó, cần duy trì và nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo, tập huấn về quy tắc ứng xử và đạo đức nghề y.

Y đức không thể chỉ được duy trì bằng quy phạm mà phải được bồi đắp từ nền tảng giáo dục nhân văn trong đào tạo y khoa. Vì vậy, cần tăng tỷ trọng các học phần “Đạo đức nghề nghiệp và văn hóa giao tiếp y tế” trong

chương trình đào tạo bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên. Ở các cơ sở đào tạo ngành Y, việc giảng dạy đạo đức nên được thiết kế dựa trên phương pháp tình huống, giúp sinh viên rèn luyện khả năng ra quyết định trong bối cảnh xung đột giá trị. Các trường như: Trường Đại học Y Hà Nội, Trường Đại học Y Dược TP. Hồ Chí Minh, Trường Đại học Y Dược - Huế,... có thể trở thành trung tâm thí điểm mô hình đào tạo kết hợp giữa giá trị Nho giáo truyền thống và đạo đức sinh học hiện đại.

Đối với đội ngũ bác sĩ, nhân viên y tế đang hành nghề, cần tổ chức các chương trình tái đào tạo định kỳ về y đức, kỹ năng giao tiếp, xử lý khủng hoảng tâm lý người bệnh và thân nhân. Đây không chỉ là yêu cầu về chuyên môn mà còn là quá trình “tái định hình giá trị nghề nghiệp” trong bối cảnh truyền thông và xã hội thay đổi nhanh chóng.

Thứ ba, phát triển giá trị văn hóa y đức thông qua sự minh bạch và trách nhiệm giải trình. Các cơ sở y tế cần công khai quy trình khám, chữa bệnh, bảng giá dịch vụ, cơ chế phản hồi và đánh giá độc lập của người bệnh. Việc thiết lập các kênh phản ánh trực tuyến, công bố báo cáo đạo đức y tế định kỳ và thực hiện giám sát độc lập sẽ tạo niềm tin cho xã hội và hạn chế rủi ro vi phạm. Nghị định số 117/2020/NĐ-CP quy định rõ chế tài xử phạt trong lĩnh vực y tế nhưng trên thực tế việc xử lý còn nặng về hành chính, thiếu cơ chế theo dõi dài hạn. Vì vậy, cần xây dựng “văn hóa trách nhiệm giải trình”, trong đó mỗi hành vi nghề nghiệp được xem xét cả về mặt pháp lý, đạo đức và xã hội. Việc công khai hóa sai phạm, học tập từ sai phạm nên trở thành hoạt động thường kỳ trong các bệnh viện lớn, giúp chuyển từ “sợ bị phạt” sang “ý thức giữ gìn danh dự nghề nghiệp”.

Thứ tư, tăng cường truyền thông tích cực và tôn vinh gương sáng. Biện pháp nêu gương là dùng tấm gương điển hình để giáo dục, kích thích người khác học tập và noi theo. Các biện pháp thực hiện bao gồm lựa chọn gương điển hình để truyền đạt, tạo sức lan tỏa. Nêu gương

không chỉ là một phương pháp giáo dục mà còn là một phương thức lãnh đạo quan trọng của Đảng, thể hiện qua hành động gương mẫu của cán bộ, đảng viên trong mọi khía cạnh từ công việc đến đạo đức, lối sống; từ đó, tạo sức lan tỏa tích cực trong toàn Đảng và toàn xã hội, trở thành sức mạnh của sự gương mẫu (một tấm gương sống có giá trị hơn nhiều lời nói, giúp tạo động lực, củng cố uy tín và sự tin yêu của nhân dân). Yêu cầu khi thực hiện là phải chọn đúng gương mẫu đích thực (tấm gương được lựa chọn phải là người thật, việc thật, có thành tích rõ ràng và tiêu biểu); khen thưởng công bằng (khen thưởng phải công bằng, kịp thời và đúng lúc, tránh thiên vị)...

Bên cạnh các biện pháp thể chế, truyền thông tích cực có vai trò quan trọng trong việc định hình nhận thức xã hội và củng cố niềm tin của người dân; nhiều mô hình “bệnh viện văn hóa - chuyên nghiệp - tử tế” đã được ghi nhận tại Bệnh viện Trung ương Huế, Bệnh viện Nhi Đồng 1, Bệnh viện Phụ sản Trung ương... Cần tôn vinh, nhân rộng và truyền thông thường xuyên về các tấm gương sáng y đức thay vì chỉ tập trung vào các vụ việc tiêu cực. Các chương trình tuyên truyền về văn hóa Y đức nên được duy trì dưới hình thức truyền thông số nhằm lan tỏa các giá trị nhân văn của nghề y trong xã hội.

Thứ năm, kết hợp truyền thống và hiện đại trong văn hóa y đức. Trong quá trình chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, văn hóa y đức cần phát huy giá trị truyền thống “Luong y như từ mẫu”; đồng thời, thích ứng với các chuẩn mực toàn cầu về đạo đức nghề nghiệp. Sự kết hợp giữa đạo đức nhân bản Á Đông và quản trị hiện đại sẽ giúp hệ thống y tế công lập xây dựng hình ảnh người thầy thuốc vừa có tâm sáng - trí minh - kỹ tinh, vừa có năng lực công nghệ và tinh thần trách nhiệm xã hội cao.

Việc áp dụng các chuẩn đạo đức quốc tế khuyến nghị (Bộ quy tắc đạo đức y khoa Quốc tế của WMA) trong quản trị bệnh viện thông minh, cùng với việc bảo tồn giá trị nhân nghĩa, hiếu đức, nhân ái trong văn hóa Việt sẽ

giúp văn hóa y đức phát triển hài hòa, bền vững và có bản sắc riêng trong kỷ nguyên toàn cầu hóa.

3. Kết luận

Văn hóa y đức được biểu hiện thông qua nhiều yếu tố, bao gồm: tinh thần trách nhiệm trong công việc, lương tâm nghề nghiệp, lòng nhân ái, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ ứng xử và trình độ chuyên môn. Ngoài ra, cơ chế, chính sách, môi trường làm việc và tư tưởng lãnh đạo cũng là yếu tố quan trọng định hình văn hóa y đức tại các cơ sở y tế. Để tiếp tục củng cố các nguyên tắc y đức, nâng cao trách nhiệm quản lý và giáo dục lương tâm nghề nghiệp cũng như cải thiện điều kiện làm việc cho đội ngũ y tế, việc phát triển văn hóa y đức trong các cơ sở y tế cần được xem như một chiến lược phát triển thể chế chứ không chỉ là khẩu hiệu về đạo đức. Đây cũng là con đường phù hợp để ngành Y Việt Nam hội nhập quốc tế một cách có bản sắc, nhân văn và bền vững□

Chú thích:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. H. NXB Chính trị quốc gia, tr. 78.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Y tế (1996). *Quyết định số 2088/BYT-QĐ ngày 06/11/1996 ban hành quy định về y đức*.
2. Bộ Y tế (2014). *Thông tư số 07/2014/TT-BYT ngày 25/02/2014 quy định về Quy tắc ứng xử của công chức, viên chức, người lao động làm việc tại các cơ sở y tế*.
3. Chính phủ (2020). *Nghị định số 117/2020/NĐ-CP ngày 28/9/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực y tế*.
4. Lê Chí Nhân, Đinh Văn Phương, Trần Thị Hồng Lê, Lương Thị Hoài Thanh, Nguyễn Thanh Trạng (2023). *Thực trạng về nhận thức y đức của sinh viên y khoa Trường Đại học Y dược Cần Thơ*. Tạp chí Y dược học Cần Thơ, số 57/2023.
5. Quốc hội (2023). *Luật Khám bệnh, chữa bệnh năm 2023*.
6. Trần Ngọc Thêm (1999). *Cơ sở văn hóa Việt Nam*. H. NXB Giáo dục.
7. *Tản mạn ngày Xuân về y lý, y đức và y thuật*. <https://trungtamytebinhthanh.medinet.gov.vn>, ngày 11/02/2024.