

**KHẢO SÁT SỰ HÀI LÒNG VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN CỦA
NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI CÁC CƠ SỞ KHÁM, CHỮA BỆNH
Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ NĂM 2023**

Huỳnh Nguyễn Phương Quang^{1}, Nguyễn Thành Lập²,
Châu Hoàng Vũ², Huỳnh Nguyễn Phương Thảo³*

1. Trung tâm Kiểm soát bệnh tật Thành phố Cần Thơ

2. Sở Y tế thành phố Cần Thơ

3. Bệnh viện Phụ sản Thành phố Cần Thơ

**Email: drpquang@gmail.com*

Ngày nhận bài: 29/7/2023

Ngày phản biện: 24/09/2023

Ngày duyệt đăng: 25/12/2023

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Sự hài lòng của nhân viên y tế đóng vai trò quan trọng trong chất lượng khám, chữa bệnh tại các cơ sở y tế. **Mục tiêu nghiên cứu:** Xác định tỷ lệ hài lòng và một số yếu tố liên quan đến việc không hài lòng của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 6642 nhân viên y tế tại tất cả cơ sở khám, chữa bệnh trên địa bàn thành phố Cần Thơ năm 2023. **Kết quả:** Tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế là 85%. Các yếu tố liên quan đến sự không hài lòng ở nhân viên y tế qua phân tích đa biến là: Tuổi, giới tính, loại bệnh viện, trình độ chuyên môn, việc kiêm nhiệm công việc, số năm công tác trong ngành y và số năm công tác tại cơ sở khám, chữa bệnh. **Kết luận:** Tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế tại thành phố Cần Thơ năm 2023 theo mẫu khảo sát của Bộ Y tế đạt cao trên 80%. Cần quan tâm nhiều hơn đến điều kiện làm việc, chế độ chính sách và các hỗ trợ cần thiết, kịp thời để gia tăng sự hài lòng của nhân viên y tế góp phần cải thiện và nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh.

Từ khóa: Sự hài lòng, bệnh viện, nhân viên y tế.

ABSTRACT

**SATISFACTION SURVEY AND SOME RELATED FACTORS OF
HEALTHCARE WORKERS AT CAN THO HEALTH FACILITIES
IN 2023**

Huynh Nguyen Phuong Quang^{1}, Nguyen Thanh Lap²,
Chau Hoang Vu², Huynh Nguyen Phuong Thao³*

1. Can Tho Centers for Disease Control and Prevention

2. Can Tho Department of Health

3. Can Tho Gynecology and Obstetrics Hospital

Background: The satisfaction of healthcare workers plays an important role in the quality of medical services at hospitals. **Objectives:** To determine the satisfaction rate and some factors related to the dissatisfaction of healthcare workers in Can Tho city, 2023. **Material and Method:** A cross-sectional study was conducted on 6642 healthcare workers at all health facilities in Can Tho city, 2023. **Results:** The satisfaction rate of healthcare workers was 85%. The factors related to dissatisfaction among health workers through multivariate analysis were: The age group, gender, type of hospital, qualification level, concurrently, number of years working in the medical field and number of years in the current health facility. **Conclusion:** The satisfaction rate of healthcare workers in Can Tho city, 2023 according to the survey sample of the Ministry of Health reached over 80%. More attention should be paid to working conditions, policies with necessary

and timely supports to increase the satisfaction of healthcare workers, contributing to improve the quality of medical services.

Keywords: Satisfaction, hospital, healthcare workers.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực là yếu tố quan trọng đóng góp cho thành công của một tổ chức, đơn vị đặc biệt trong ngành y tế. Sự hài lòng trong công việc giúp nhân viên y tế làm việc hết mình để cống hiến cho tổ chức, đơn vị và tạo được động lực hoàn thành công tác chuyên môn đáp ứng không chỉ nhu cầu về chất lượng khám, chữa bệnh mà còn phục vụ yêu cầu phát triển, hội nhập của kinh tế thị trường của cơ sở y tế. Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế sẽ đảm bảo duy trì đủ nguồn nhân lực từ đó nâng cao chất lượng các dịch vụ y tế tại các cơ sở y tế [1].

Sự hài lòng có thể được xem như sự kết hợp nhiều yếu tố cảm tính có liên quan đến cách cư xử trong công việc. Khi viên chức, người lao động nhận thức được giá trị của họ trong công việc, họ sẽ có thái độ tích cực đối với công việc và đạt được sự hài lòng. Khi đạt được sự hài lòng trong công việc sẽ tạo động lực cho viên chức, người lao động và nâng cao hiệu quả làm việc.

Thành phố Cần Thơ hiện đang quản lý hơn 30 cơ sở khám chữa bệnh công lập và ngoài công lập với đầy đủ tất cả chuyên khoa, đảm bảo công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu cho người dân tại tuyến y tế cơ sở đến đáp ứng thực hiện những kỹ thuật y tế chuyên sâu. Vấn đề nguồn nhân lực y tế tại thành phố Cần Thơ đặc biệt là sự hài lòng của nhân viên y tế là yếu tố then chốt để củng cố, cải thiện và nâng cao chất lượng công tác khám, chữa bệnh. Vì thế, nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu: Xác định tỷ lệ hài lòng và một số yếu tố liên quan đến việc không hài lòng của nhân viên y tế Thành phố Cần Thơ năm 2023.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

- **Tiêu chuẩn chọn mẫu:** Nhân viên y tế đang công tác tại tất cả cơ sở khám, chữa bệnh công lập và ngoài công lập trên địa bàn thành phố Cần Thơ đồng ý tham gia nghiên cứu.

- **Tiêu chuẩn loại trừ:** Nhân viên y tế vắng mặt tại thời điểm nghiên cứu, nhân viên y tế đang đi học dài hạn, nghỉ thai sản.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

- **Thiết kế nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích

- **Cỡ mẫu:** 6642 nhân viên y tế

- **Phương pháp chọn mẫu:** Chọn mẫu toàn bộ

- **Nội dung nghiên cứu:**

+ Tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế tại các cơ sở khám, chữa bệnh theo hướng dẫn tại Quyết định số 6859/QĐ-BYT ngày 18/11/2016 của Bộ Y tế [2].

+ Một số yếu tố liên quan đến sự không hài lòng của nhân viên y tế tại các cơ sở khám, chữa bệnh như: Nhóm tuổi, giới, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, số năm công tác trong ngành y tế, số năm công tác tại bệnh viện, loại bệnh viện, vị trí công tác, phạm vi hoạt động, việc kiêm nhiệm công việc, mức độ trực hàng tháng.

- **Phương pháp thu thập số liệu:** Phỏng vấn bằng bộ câu hỏi soạn sẵn theo mẫu phiếu khảo sát ý kiến của NVYT (mẫu số 3) được ban hành kèm theo Quyết định số 6859/QĐ-BYT ngày 18/11/2016 của Bộ Y tế.

- **Phương pháp phân tích số liệu:** Phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 18.0. Kết quả được thể hiện dưới dạng tần số, tỷ lệ phần trăm (%), tỷ số chênh (OR), khoảng tin cậy 95% (KTC 95%) của OR; kiểm định có ý nghĩa với $p < 0,05$.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Trong nghiên cứu của chúng tôi, 49,5% nhân viên y tế (NVYT) được khảo sát thuộc Bệnh viện (BV) Đa khoa, chuyên khoa tuyến thành phố, 17,7% thuộc BV Đa khoa, Trung tâm Y tế tuyến quận, huyện và 32,8% là các BV ngoài công lập. Đối tượng nghiên cứu chủ yếu là nữ (65,2%), độ tuổi cao nhất thuộc nhóm 31-45 tuổi (51,7%), số năm công tác trong ngành y tế chiếm lớn nhất ở nhóm dưới 6 năm (33,9%), số năm công tác tại đơn vị hiện tại chiếm lớn nhất là dưới 6 năm (44,8%). Đối tượng khảo sát chiếm đa số là điều dưỡng (39,2%) và bác sĩ (20,8%). Nhân viên y tế trong khảo sát chiếm nhiều nhất là trình độ đại học (47,3%) và đa phần là Nhân viên biên chế/Hợp đồng dài hạn (74,8%). Tỷ lệ đối tượng nghiên cứu thuộc khối lâm sàng chiếm cao nhất với 54,2%, kế đến là khối hành chính chiếm 37,3%. Có 30,3% đối tượng trong nghiên cứu kiêm nhiệm từ 2 công việc trở lên.

3.2. Tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023

Bảng 1. Tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023 (n=6642)

Các khía cạnh của sự hài lòng	Hài lòng n(%)		Điểm trung bình* ± Độ lệch chuẩn
	Có	Không	
Sự hài lòng về môi trường làm việc	5623 (84,7)	1019 (15,3)	4,27 ± 0,69
Sự hài lòng về lãnh đạo, đồng nghiệp	5740 (86,4)	902 (13,6)	4,33 ± 0,68
Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi	5272 (79,4)	1370 (20,6)	4,17 ± 0,76
Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến	5621 (84,6)	1021 (15,4)	4,28 ± 0,71
Hài lòng chung	5647 (85)	995 (15)	4,26 ± 0,67

*: *Thang 5 điểm theo Likert*

Nhận xét: Tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023 là 85%, trong đó hài lòng cao nhất ở lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (86,4%) và hài lòng thấp nhất ở quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (79,4%).

3.3. Các yếu tố liên quan đến sự không hài lòng của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023

Bảng 2. Các yếu tố liên quan đến sự không hài lòng của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023 qua phân tích đa biến (n=6642)

Đặc điểm	Hài lòng n (%)		Phân tích đơn biến		Phân tích đa biến	
	Không	Có	OR (KTC 95%)	p	OR (KTC 95%)	p
Loại bệnh viện						
Tuyến thành phố	511 (15,5)	2776 (84,5)	1,43 (1,22-1,69)	<0,001	1,24 (1,04-1,47)	0,018
Tuyến quận, huyện	236 (20,1)	941 (79,9)	1,95 (1,61-2,37)	<0,001	1,73 (1,40-2,13)	<0,001
Ngoài công lập	248 (11,4)	1930 (88,6)	1	-	1	-
Giới						

TẠP CHÍ Y DƯỢC HỌC CẦN THƠ – SỐ 69/2023

Đặc điểm	Hài lòng n (%)		Phân tích đơn biến		Phân tích đa biến	
	Không	Có	OR (KTC 95%)	p	OR (KTC 95%)	p
Nam	396 (17,1)	1914 (82,9)	1,29 (1,12-1,48)	<0,001	1,21 (1,04-1,40)	0,012
Nữ	599 (13,8)	3733 (86,2)				
Trình độ chuyên môn						
Bác sĩ	264 (19,1)	1115 (80,9)	1,97 (1,59-2,44)	<0,001	1,81 (1,38-2,38)	<0,001
Dược sĩ	93 (15)	527 (85)	1,47 (1,11-1,94)	0,007	1,39 (1,04-1,86)	0,025
Điều dưỡng/ Hộ sinh	394 (15,1)	2212 (84,9)	1,48 (1,21-1,81)	<0,001	1,29 (1,01-1,65)	0,047
Khác	150 (10,7)	1246 (89,3)	1	-	1	-
Kiểm nhiệm công việc						
2 công việc	273 (18,2)	1228 (81,8)	1,44 (1,23-1,68)	<0,001	1,48 (1,26-1,74)	<0,001
>3 công việc	102 (20)	407 (80)	1,62 (1,29-2,05)	<0,001	1,71 (1,35-2,17)	<0,001
Không	620 (13,4)	4012 (86,6)	1	-	1	-
Nhóm tuổi						
<31 tuổi	377 (15,4)	2074 (84,6)	1,39 (1,09-1,79)	0,008	1,56 (1,04-2,33)	0,032
31-45 tuổi	531(15,5)	290(84,5)	1,40 (1,10-1,79)	0,006	1,36 (0,95-1,94)	0,097
>45 tuổi	87 (11,5)	668 (88,5)	1	-	1	-
Số năm công tác trong ngành y						
< 6 năm	318 (14,1)	1936 (85,9)	1,27 (0,97-1,68)	0,084	3,29 (1,77-6,11)	<0,001
6-10 năm	313 (16,6)	1575 (83,4)	1,544 (1,17-2,04)	0,002	3,26 (1,81-5,88)	<0,001
11-20 năm	295 (15,6)	1600 (84,4)	1,43 (1,08-1,89)	0,011	2,28 (1,30-4,01)	0,004
>20 năm	69 (11,4)	536 (88,6)	1	-	1	-
Số năm công tác tại BV						
<6 năm	397 (13,3)	2581 (86,7)	1	-	1	-
6-10 năm	305 (16,5)	1541 (83,5)	1,29 (1,09-1,51)	0,002	1,36 (1,03-1,78)	0,03
11-20 năm	241 (16,3)	1241 (83,7)	1,26 (1,06-1,50)	0,008	1,84 (1,33-2,55)	<0,001
>20 năm	52 (15,5)	284 (84,5)	1,19 (0,87-1,63)	0,276	3,98 (2,16-7,35)	<0,001

Nhận xét: Qua phân tích đa biến ghi nhận các yếu tố liên quan đến sự không hài lòng của NVYT tại thành phố Cần Thơ năm 2023 có ý nghĩa thống kê bao gồm:

- NVYT tại các bệnh viện đa khoa, chuyên khoa tuyến thành phố có sự không hài lòng cao hơn NVYT ngoài công lập (OR=1,24; p=0,018), NVYT tại các bệnh viện đa khoa, chuyên khoa tuyến quận, huyện có sự không hài lòng cao hơn NVYT ngoài công lập (OR=1,73; p<0,001).

- Nam có sự không hài lòng nhiều hơn NVYT nữ (OR=1,21; p=0,012).

- Bác sĩ có tỷ lệ không hài lòng cao nhất (OR=1,81; p<0,001), kể đến là điều dưỡng/hộ sinh (OR=1,29; p=0,047) và dược sĩ (OR=1,39; p=0,025) so với các lĩnh vực khác.

- NVYT kiêm nhiệm từ 2 công việc có tỷ lệ không hài lòng cao gấp 1,48 lần (p<0,001) và kiêm nhiệm từ 3 công việc trở lên có tỷ lệ không hài lòng cao gấp 1,71 lần (p<0,001).

- NVYT thuộc nhóm dưới 31 tuổi có tỷ lệ không hài lòng cao hơn nhân viên y tế ở nhóm trên 45 tuổi (p=0,032).

- So với nhóm các NVYT công tác trên 20 năm trong ngành y tế, tỷ lệ không hài lòng cao hơn ở nhóm các NVYT có thời gian công tác <6 năm (OR=3,29; p<0,001); 6 - 10 năm (OR=3,296; p<0,001); 11 - 20 năm (OR=2,28; p=0,004).

- So với nhóm các NVYT công tác tại cơ sở hiện tại dưới 6 năm, tỷ lệ không hài lòng cao hơn ở nhóm các NVYT có thời gian công tác tại bệnh viện 6 - 10 năm (OR=1,36; p=0,03); 11 - 20 năm (OR=1,84; p<0,001) và >20 năm (OR=3,98; p<0,001).

IV. BÀN LUẬN

4.1. Tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023

Nghiên cứu của chúng tôi ghi nhận tỷ lệ hài lòng chung của nhân viên y tế tại các cơ sở khám, chữa bệnh ở thành phố Cần Thơ năm 2023 là 85% và điểm trung bình $4,26 \pm 0,67$. Tỷ lệ trong nghiên cứu của chúng tôi tương đương với tác giả Trần Văn Bình thực hiện trên 1320 đối tượng tại các bệnh viện, trung tâm y tế tuyến huyện ở tỉnh Kon Tum 2016 với tỷ lệ hài lòng chung là 86,2% [3]. Nghiên cứu của Trần Văn Đạt trong đợt đánh giá chất lượng các bệnh viện trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng năm 2015 ghi nhận kết quả thấp hơn nghiên cứu của chúng tôi với tỷ lệ hài lòng chung là 69,8% và điểm trung bình 4,13 [4]. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi điểm và tỷ lệ hài lòng chung cao hơn nhiều so với nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn Liêm tại Trà Vinh (Tỷ lệ hài lòng công việc thấp đạt 28,8%. Điểm trung bình hài lòng chung 3,72) [5] và nghiên cứu tại Bệnh viện Đa khoa quận Thủ Đức (Tỷ lệ hài lòng chung là 76,2% và điểm trung bình là 3,81) [6]. Điều này có thể lý giải do địa bàn và thời điểm nghiên cứu khác nhau, một số tác giả thực hiện tại địa phương có nhiều chính sách đãi ngộ cho nhân viên y tế công tác tại các khu vực vùng sâu, vùng miền núi như Tây Nguyên, khu vực có dân tộc thiểu số như Trà Vinh... thêm vào đó mô hình và cách thức quản lý góp phần làm nhân viên y tế có tâm lý thoải mái hơn tại nơi làm việc. Song song đó, hiện nay một trong những nỗ lực của toàn ngành y tế là đảm bảo đầu tư đầy đủ các trang thiết bị ngay từ các tuyến cơ sở, chủ động trong cơ chế tài chính nhằm tăng thêm thu nhập cho nhân viên y tế được xem là những tiền bộ so với thời gian trước đây do đó chỉ số hài lòng của nhân viên cũng tăng lên theo thời gian. Chính vì thế, tỷ lệ trong nghiên cứu của chúng tôi lý tưởng hơn so với các nghiên cứu trước đó tại các địa phương khác.

Đối với từng khía cạnh, nghiên cứu cho thấy các đối tượng hài lòng cao nhất ở lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (86,4%) và thấp nhất ở quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (79,4%). Ở khía cạnh hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp, kết quả của chúng tôi cao hơn nghiên cứu của Trần Văn Bình là 82% [3], nghiên cứu Trần Văn Đạt là 76,8% [4] và của Ngô Thị Kim Yến về Thực trạng mô hình tổ chức, nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế dự phòng tuyến quận huyện, TP. Đà Nẵng có tỷ lệ hài lòng về mối quan hệ với đồng nghiệp là 61,3% [6]. Với kết quả này cho thấy mối quan hệ giữa lãnh đạo, đồng nghiệp với nhân viên y tế trên địa bàn thành phố Cần Thơ khá tốt; không có sự đối xử, phân biệt giữa cấp trên cấp dưới; ngoài ra quan hệ với đồng nghiệp thường xuyên giúp đỡ nhau trong công việc và cuộc sống. Về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi, nghiên cứu của

Trần Văn Bình có tỷ lệ hài lòng chung về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi là 72,7% [3]; nghiên cứu của Trần Văn Đạt là 64,5% [4]; tại nghiên cứu của Ngô Thị Kim Yến có mức độ hài lòng về mức thu nhập là 22,6% [7]. Kết quả của nghiên cứu của chúng tôi có tỷ lệ cao hơn qua đó cho thấy quy chế làm việc nội bộ của các bệnh viện rõ ràng, thực tế và công khai, có quan tâm đến phúc lợi và đời sống nhân viên y tế; ngoài ra nghiên cứu này thực hiện tại các bệnh viện chủ yếu là tuyến thành phố (49,5%) và có thêm các bệnh viện ngoài công lập (32,8%) nên thu nhập do triển khai các dịch vụ y tế tại đây cũng khá quan trọng. Thêm vào đó, hàng năm tất cả các đơn vị đều có tổ chức Hội nghị cán bộ viên chức, là dịp để toàn thể nhân viên y tế thể hiện quyền làm chủ, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế thu nhập tăng thêm góp phần cải thiện đời sống cán bộ viên chức [8].

4.2. Các yếu tố liên quan đến sự không hài lòng của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023

Qua phân tích hồi quy đa biến tìm ra sự không hài lòng của nhân viên y tế liên quan có ý nghĩa thống kê đến các nhóm yếu tố: Về đặc điểm nhân xã hội học của đối tượng, nhân viên y tế nam không hài lòng cao gấp 1,21 nữ ($p=0,012$) và nhóm dưới 31 tuổi không hài lòng hơn gấp 1,56 lần nhóm tuổi trên 45 ($p=0,032$). Có thể do đối tượng nam giới phần lớn nhận nhiệm vụ trong các môi trường đặc biệt hơn, phức tạp và nguy cơ hơn nên họ đặt ra rất nhiều nhu cầu cần để thực hiện công việc, vì thế khi vấn đề của họ chưa được đáp ứng đầy đủ và kịp thời dễ dẫn đến sự hài lòng thấp hơn so với nữ giới. Tuổi luôn là một yếu tố được xem xét đánh giá tại nơi làm việc, nhóm tuổi càng cao trên 45 tuổi thì có sự ổn định giữa công việc và đời sống hơn so với nhóm dưới 31 tuổi nên các đối tượng thường có yêu cầu đơn giản hơn do đó chỉ số hài lòng cao hơn nhóm người trẻ. Chính vì vậy, kết quả nghiên cứu của chúng tôi khá phù hợp.

Về nơi công tác, trong phân tích đa biến chúng tôi ghi nhận khác biệt có ý nghĩa thống kê các nhóm đối tượng tại cơ sở nhà nước cao hơn ở đơn vị y tế tư nhân, cụ thể nhân viên y tế tại các bệnh viện đa khoa, chuyên khoa tuyến thành phố không hài lòng cao gấp 1,24 lần ($p=0,018$) và tại bệnh viện đa khoa, chuyên khoa tuyến quận, huyện cao gấp 1,73 lần ($p<0,001$) so với tại các đơn vị ngoài công lập. Bên cạnh đó, cán bộ kiêm nhiệm nhiều công việc dễ cảm thấy không hài lòng so với đối tượng chỉ được giao phụ trách tập trung làm một công việc duy nhất, trong đó kiêm nhiệm 2 công việc cao gấp 1,48 lần ($p<0,001$) và từ 3 công việc kiêm nhiệm tăng lên gấp 1,71 lần ($p<0,001$) so với nhóm còn lại. Điều này có thể giải thích dựa trên cách thức tổ chức phân công nhiệm vụ tại từng đơn vị; mức độ chuyên sâu, cần nhiều sự tập trung ở cán bộ tại các bệnh viện tuyến thành phố và tại các tuyến quận huyện cán bộ còn phải thực hiện đồng thời rất nhiều nhiệm vụ khác nhau, nhiều hơn so với vị trí được phân công công tác nên viên chức, người lao động tại các đơn vị y tế nhà nước luôn trong tình trạng căng thẳng nhiều hơn ở các cơ sở tư nhân.

Về thời gian công tác, ghi nhận tỷ lệ không hài lòng phần lớn ở nhóm có số năm công tác trong ngành y ít hơn: Dưới 6 năm ($OR=3,29$; $p<0,001$), từ 6-10 năm ($OR=3,26$; $p<0,001$) và 11-20 năm ($OR=2,28$; $p=0,004$). Nghiên cứu của chúng tôi khác biệt với quan điểm của Trần Văn Bình về thời gian công tác trong ngành y càng tăng lên thì tỷ lệ cũng giảm đi trong nghiên cứu của tác giả đối tượng dưới 10 năm công tác có tỷ lệ hài lòng cao hơn nhóm trên 10 năm ($OR=2,9$; $p<0,05$) [3]. Sự chênh lệch có thể do trong nghiên cứu của chúng tôi nhóm đối tượng được khảo sát chủ yếu có thời gian công tác dưới 6 năm (33,9%), thêm vào đó do thời gian làm việc ngắn chưa được củng cố hình thành ý định gắn bó lâu dài và những kỳ vọng sau khi ra trường khiến phần lớn đối tượng rơi vào trạng thái hụt hẫng

hiều vì thực tế khác xa với những điều học được tại trường. Trong khi đó, ngược lại nghiên cứu chúng tôi cho kết quả số năm công tác tại bệnh viện càng lớn tỷ lệ thuận với tỷ lệ không hài lòng càng cao: Từ 6-10 năm (OR=1,36; p=0,03), 11-20 năm (OR=1,84; p<0,001) và trên 20 năm (OR=3,98; p<0,001). Ngoài ra, tác giả Trần Văn Bình còn tìm thấy mối liên quan giữa sự hài lòng của nhân viên y tế và các yếu tố: Vị trí công tác hiện tại và số lần trực trong một tháng, tuy nhiên trong nghiên cứu của chúng tôi chưa ghi nhận được sự khác biệt có ý nghĩa ở các yếu tố này [3].

Về đặc điểm công việc, kết quả cho thấy sự không hài lòng khi so sánh lần lượt ở nhóm đối tượng bác sĩ cao gấp 1,81 lần (p<0,001), dược sĩ cao gấp 1,39 lần (p=0,025) và điều dưỡng/hộ sinh cao gấp 1,29 lần (p=0,047) so với nhóm nhân viên còn lại tại cơ sở y tế. Thực tế cho thấy nhóm đối tượng có sự không hài lòng cao tập trung ở những người làm công tác chuyên môn, trực tiếp tiếp xúc với người bệnh, thường xuyên phải đối mặt với nhiều áp lực nên chỉ số hài lòng khi đánh giá thấp hơn so với nhân viên tại các phòng chức năng và ở những vị trí người lao động không phải chịu trách nhiệm chuyên môn. Do đó, những nỗ lực trong thời gian tới cần chú trọng ở nhóm đối tượng này ngoài những chính sách ưu đãi nghề cần xem xét bố trí vị trí phù hợp, được đào tạo nâng cao tay nghề, tập trung chủ lực vào hoạt động chuyên môn, tạo điều kiện có thời gian nghỉ sau khi ra trực để ngay khi vào làm việc trở lại nhân viên y tế có thể thực hiện nhiệm vụ đạt năng suất cao và hiệu quả tối ưu nhất có thể. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Quốc Thắng tại Bệnh viện tâm thần Mỹ Đức năm 2018, ghi nhận yếu tố liên quan đến sự hài lòng của nhân viên y tế là: Nhóm tuổi, trình độ chuyên môn, bằng cấp cao nhất, số lần trực [9].

V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu của chúng tôi ghi tỷ lệ hài lòng của nhân viên y tế thành phố Cần Thơ năm 2023 theo mẫu khảo sát của Bộ Y tế là 85%. Các yếu tố liên quan đến sự không hài lòng ở nhân viên y tế qua phân tích đa biến là: Tuổi, giới tính, loại bệnh viện, trình độ chuyên môn, việc kiêm nhiệm công việc, số năm công tác trong ngành y và số năm công tác tại bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. WHO, Tổng quan quốc gia về Nhân lực y tế Việt Nam. WHO Regional Office for the Western Pacific, 2018.
2. Bộ Y tế, Quyết định số 6859/QĐ-BYT ngày 18 tháng 11 năm 2016 của Bộ Y tế về việc Ban hành nội dung kiểm tra, đánh giá chất lượng bệnh viện năm 2016, 2016.
3. Trần Văn Bình, Sự hài lòng của nhân viên y tế tại các bệnh viện, trung tâm y tế tuyến huyện có giường bệnh thuộc tỉnh Kon Tum năm 2016. *Tạp chí Y học dự phòng*. 2016. 27(8), 374-384.
4. Trần Văn Đạt, Nghiên cứu chất lượng bệnh viện và sự hài lòng của người bệnh, nhân viên y tế về chất lượng các bệnh viện trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng năm 2015-2016. Luận văn chuyên khoa cấp II. Trường Đại học Y Dược Cần Thơ. 2016.
5. Nguyễn Văn Liêm, Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Đa khoa Khu vực huyện Tiểu Cần, tỉnh Trà Vinh năm 2020, *Tạp chí khoa học Nghiên cứu sức khỏe và phát triển*. 2022, 6(01).
6. Bệnh viện quận Thủ Đức. Khảo sát sự hài lòng của nhân viên y tế đang công tác tại bệnh viện quận Thủ Đức năm 2018. Đề tài nghiên cứu khoa học cơ sở, link URL: <http://bvthuduc.medinet.gov.vn/quan-ly-chat-luong/khao-sat-su-hai-long-cua-nhan-vien-benh-vien-nam-2018-c15649-9994.aspx>

7. Ngô Thị Kim Yến (2014). Thực trạng mô hình tổ chức, nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế dự phòng tuyến quận huyện, TP. Đà Nẵng. *Tạp chí Y tế công cộng*. Số 32, tháng 7/2014. Trang 42-48.
8. Bộ Y tế (2014). Thông tư số 07/2014/TT-BYT ngày 25/02/2014 của Bộ Y tế quy định về Quy tắc ứng xử của công chức, viên chức, người lao động làm việc tại các cơ sở y tế.
9. Nguyễn Quốc Thắng (2018). Nghiên cứu đánh giá sự hài lòng của nhân viên y tế tại bệnh viện tâm thần Mỹ Đức năm 2018. Đề tài nghiên cứu khoa học cơ sở, link URL: <https://benhvientamthanmyduc.org.vn/nguyen-cuu-danh-gia-su-hai-long-cua-nhan-vien-y-te-tai-benh-vien-tam-than-my-duc-nam-2018.html>

ĐÁNH GIÁ TÁC NHÂN VI SINH VÀ TÌNH HÌNH ĐỀ KHÁNG KHÁNG SINH Ở BỆNH NHÂN ĐÁI THÁO ĐƯỜNG TÍP 2 CÓ VIÊM PHỔI BỆNH VIỆN TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA THÀNH PHỐ CẦN THƠ NĂM 2022

Bùi Xuân Trà^{1}, Nguyễn Hoàng Thủy Tiên¹, Bùi Huy Kiên¹,
Luu Ngọc Trân¹, Trần Thị Như Ngọc²*

1. Bệnh viện Đa khoa Thành phố Cần Thơ

2. Trường Đại học Y Dược Cần Thơ

*Email: buixuantra@gmail.com

Ngày nhận bài: 09/02/2023

Ngày phản biện: 09/10/2023

Ngày duyệt đăng: 25/12/2023

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Viêm phổi bệnh viện đứng thứ hai trong các bệnh lý nhiễm trùng tại bệnh viện, tăng chi phí và gánh nặng bệnh tật. Bệnh nhân đái tháo đường típ 2 dễ mắc nhiều bệnh nhiễm trùng trong đó có viêm phổi và có nguy cơ cao xuất hiện viêm phổi bệnh viện. **Mục tiêu nghiên cứu:** 1) Khảo sát tỉ lệ vi khuẩn gây viêm phổi bệnh viện ở bệnh nhân đái tháo đường típ 2. 2) Khảo sát tỉ lệ đề kháng kháng sinh ở một số vi khuẩn gây viêm phổi bệnh viện ở bệnh nhân đái tháo đường típ 2. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu hàng loạt ca bệnh, hồi cứu, có phân tích. Lấy mẫu dựa trên hồ sơ nhập viện từ 1/2020 đến 9/2022, phương pháp chọn mẫu thuận tiện. **Kết quả:** Kết quả định danh vi khuẩn cho thấy vi khuẩn Gram âm chiếm đa số (97,4%). Ba vi khuẩn phổ biến nhất trong kết quả định danh vi khuẩn là *Acinetobacter baumannii* (36,8%), *Klebsiella pneumoniae* (36,8%) và *Pseudomonas aeruginosa* (13,2%). Trừ kháng sinh Colistin (nhạy 100,0%), vi khuẩn Gram âm đề kháng cao với nhóm Cephalosporin III và Fluroquinolone ở hầu hết các kháng sinh còn lại. *Acinetobacter baumannii* đề kháng gần như hoàn toàn với các kháng sinh, trừ colistin (nhạy 100,0%). Vi khuẩn *Klebsiella pneumoniae* và *Pseudomonas aeruginosa* đề kháng cao với nhiều kháng sinh trừ colistin (nhạy cảm 100,0%). **Kết luận:** Kết quả định danh vi khuẩn cho thấy ba vi khuẩn thường gặp nhất ở bệnh nhân đái tháo đường có viêm phổi bệnh viện bao gồm *Acinetobacter baumannii*, *Klebsiella pneumoniae* và *Pseudomonas aeruginosa*. Tỉ lệ vi khuẩn Gram âm đề kháng kháng sinh rất cao nhưng còn nhạy cảm với Colistin.

Từ khóa: Viêm phổi bệnh viện, đái tháo đường típ 2, đề kháng kháng sinh.