Vietnam Journal of Community Medicine, Vol. 66, Special Issue 4, 270-276

SAFTY PATIENT CULTURE OF HEALTH STAFFS IN HUNG VUONG GENERAL HOSPITAL, 2024

Ha Van Tuoc[1], Nguyen Thi Binh An[2]*

[1]*Hung Vuong General Hospital - Chi Dam commune, Doan Hung district, Phu Tho province, Vietnam*

[2]*Thang Long University - Nghiem Xuan Yem street, Hoang Mai district, Hanoi, Vietnam*

Received: 22/02/2025
Reviced: 09/3/2025; Accepted: 11/4/2025

ABSTRACT

Objective: Describe the situation and associated factors of safety patient culture among health staffs in Hung Vuong General Hospital, 2024.

Objects and methods: This is a cross-sectional study using a semi-structured questionnaire to interview 328 healthcare workers at Hung Vuong General Hospital from December 2023 to July 2024. The study used the survey on patient safety culture tool from AHRQ. Data were analyzed using SPSS 20.0 software.

Results: The positive response rate of the patient safety culture among healthcare workers at Hung Vuong General Hospital was 69.5%. There was a statistically significant association between factors such as working years at hospital, working years at faculty and the job title of health staffs with feedbacks about patient safety.

Conclusion: It is necessary to maintain and improve the strengths in the patient safety culture among healthcare workers at Hung Vuong General Hospital, Phu Tho, such as Teamwork within departments, Continuous learning and improvement and Department leaderships encourage patient safety.

Keywords: Patient safety culture, health staff.

*Corresponding author
Email: binhan516@gmail.com **Phone:** (+84) 355108853 **Https:**//doi.org/10.52163/yhc.v66iCD4.2356

VĂN HÓA AN TOÀN NGƯỜI BỆNH CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HÙNG VƯƠNG NĂM 2024

Hà Văn Tước[1], Nguyễn Thị Bình An[2]*

[1]*Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương - xã Chí Đám, huyện Đoan Hùng, tỉnh Phú Thọ, Việt Nam*

[2]*Trường Đại học Thăng Long - đường Nghiêm Xuân Yêm, quận Hoàng Mai, Hà Nội, Việt Nam*

Ngày nhận bài: 22/02/2025

Ngày chỉnh sửa: 09/3/2025; Ngày duyệt đăng: 11/4/2025

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng và một số yếu tố liên quan tới văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương năm 2024.

Đối tượng và phương pháp: Nghiên cứu mô tả cắt ngang sử dụng bộ câu hỏi bán cấu trúc để phỏng vấn 328 nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương từ tháng 12/2023 đến tháng 7/2024. Nghiên cứu sử dụng công cụ khảo sát ý kiến về an toàn người bệnh của AHRQ. Xử lý và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0.

Kết quả: Tỉ lệ đáp ứng tích cực về văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương là 69,5%. Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa thời gian làm việc tại khoa, thời gian làm việc tại bệnh viện và chức danh với phản hồi và trao đổi sự cố tại khoa/phòng.

Kết luận: Tiếp tục duy trì và nâng cao các mục là điểm mạnh trong văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương như: Làm việc nhóm tại khoa/phòng, Học tập và cải tiến liên tục, Lãnh đạo khoa/phòng khuyến khích an toàn người bệnh.

Từ khóa: An toàn người bệnh, nhân viên y tế.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Một trong các thách thức hàng đầu trong lĩnh vực y tế hiện nay là bảo đảm cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe an toàn trong môi trường y tế có nhiều áp lực và dây truyền khám chữa bệnh vừa nhiều đầu mối vừa ngắt quãng [1]. Năm 2013, Bộ Y tế đã ban hành Thông tư số 19/2013/TT-BYT về triển khai các biện pháp bảo đảm an toàn người bệnh và nhân viên y tế [1]. Để bảo đảm chất lượng dịch vụ y tế, trong đó mục tiêu an toàn cho người bệnh được xem là quan trọng nhất và cần thay đổi quan điểm "văn hóa trừng phạt" sang "văn hóa an toàn" trong cơ sở khám chữa bệnh. Văn hóa an toàn người bệnh chính là những suy nghĩ, thái độ và hành vi liên quan đến an toàn người bệnh. Khi nhân viên y tế có văn hóa về an toàn người bệnh đúng thì mới có thể cung cấp các dịch vụ y tế chất lượng vì con người là nền tảng cho mọi thành công trong hệ thống y tế.

Một nghiên cứu khảo sát văn hóa anh toàn người bệnh của nhân viên y tế tại 43 bệnh viên trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cho kết quả tỉ lệ đáp ứng tích cực với văn hóa an toàn người bệnh là 78,5% [2]. Theo kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thị Liên (2021) thì tỉ lệ đáp ứng tích cực văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa Nông nghiệp là 75,1% [3]. Tại Bệnh viện Nhi Trung ương, nghiên cứu của Phan Vũ Trung cho thấy tỉ lệ nhân viên y tế đánh giá tích cực về văn hóa an toàn người bệnh nói chung là 67,5% [4]. Một nghiên cứu khác của Bùi Thị Hà Vi tại Bệnh viện Sản Nhi tỉnh Quảng Ngãi cho thấy tỉ lệ nhân viên y tế phản hồi tích cực về văn hóa an toàn người bệnh chung là 72,1% [5].

Bệnh viên Đa khoa Hùng Vương là một bệnh viện tư nhân, đi vào hoạt động được hơn 10 năm, có vị trí địa lý tại vùng nông thôn, trung du của tỉnh Phú Thọ. Nhân viên y tế đa số tuổi còn trẻ và tuổi nghề dưới 10 năm kinh nghiệm, vậy câu hỏi đặt ra là: thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế như thế nào? Yếu tố nào liên quan đến văn hóa an toàn người bệnh? Chúng tôi tiến hành nghiên cứu thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương năm 2024 và một số yếu tố liên quan với 2 mục tiêu: mô tả thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế và phân tích một số yếu tố liên quan đến văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương.

*Tác giả liên hệ

Email: binhan516@gmail.com **Điện thoại:** (+84) 355108853 **Https:**//doi.org/10.52163/yhc.v66iCD4.2356

2. ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương.

- Tiêu chuẩn lựa chọn: nhân viên y tế có thời gian công tác từ 6 tháng trở lên tính đến thời điểm lấy số liệu nghiên cứu.

- Tiêu chuẩn loại trừ: nhân viên y tế vắng mặt tại cơ quan tại thời điểm nghiên cứu.

2.2. Địa điểm và thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương từ tháng 12/2023 đến tháng 7/2024.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- Thiết kế nghiên cứu: nghiên cứu mô tả cắt ngang.

- Sử dụng công thức tính cỡ mẫu cho một tỉ lệ:

$$n = Z^2_{1-\alpha/2} \times p \times (1 - p)/ d^2$$

Trong đó: n là cỡ mẫu nghiên cứu tối thiểu; $Z_{1-\alpha/2}$ = 1,96; p là tỉ lệ ước đoán, là tỉ lệ nhân viên y tế có đáp ứng tích cực chung về văn hóa an toàn người bệnh. Lấy p = 0,751 (theo tỉ lệ đáp ứng tích cực văn hóa an toàn người bệnh của Bệnh viện Đa khoa Nông Nghiệp năm 2021 là 75,1%) [3]; d là mức sai số tuyệt đối chấp nhận, d = 0,05.

Thay các giá trị vào công thức, được cỡ mẫu tối thiểu n = 287, làm tròn thành 300.

- Kỹ thuật chọn mẫu theo phương pháp phân tầng.

Với cỡ mẫu tối thiểu là 300 trên tổng số nhân viên 604 người, có tỉ lệ: ni = n × Ni/N = 300 × Ni/604.

Trong đó: ni là cỡ mẫu cho 1 khoa/phòng trong bệnh viện; Ni là tổng số nhân viên của 1 khoa/phòng tương ứng; n là cỡ mẫu cho nghiên cứu (n = 300); N là tổng số nhân viên toàn viện (N = 604).

Tại mỗi khoa/phòng chọn ngẫu nhiên đơn lấy ni nhân viên cho đủ cỡ mẫu n = 300. Cỡ mẫu tối thiểu tính theo công thức là 287, làm tròn lấy 300, nhưng trên thực tế nghiên cứu 328 đối tượng.

2.4. Phương pháp thu thập số liệu

- Công cụ: sử dụng bộ công cụ nghiên cứu "Phiếu khảo sát ý kiến về an toàn người bệnh" của Tổ chức Nghiên cứu y tế và chất lượng, Hoa Kỳ (Agency for Healthcare Research and Quality - AHRQ) đã được dịch sang tiếng Việt gồm có 42 biến số về văn hóa an toàn người bệnh được chia theo 12 lĩnh vực, 2 biến số về báo cáo sự cố và mức độ an toàn người bệnh.

- Thu thập số liệu: số liệu được thu thập bằng cách phát vấn đến đối tượng nghiên cứu. Sau khi chuyển bộ câu hỏi đến đối tượng nghiên cứu, điều tra viên hướng dẫn cách điền phiếu, giao cho đối tượng tự điền và thu ngay tại chỗ sau khi đối tượng hoàn thành phiếu.

2.5. Phương pháp phân tích và xử lý số liệu

Số liệu được nhập liệu bằng phần mềm phần mềm Excel và được chuyển sang xử lý và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0. Thống kê mô tả sử dụng các phép tính tỉ lệ phần trăm, trung bình, trung vị, min-max. Phân tích mối liên quan sử dụng kiểm định phân tích mối liên quan bằng χ^2 test. Kiểm định độ chính xác bằng Fisher's Exact test. Kết quả có ý nghĩa thống kê khi p < 0,05 với khoảng tin cậy 95%.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu (n = 328)

Đặc điểm đối tượng nghiên cứu		Số lượng (n)	Tỉ lệ (%)
Nơi làm việc	Khoa lâm sàng	254	77,4
	Khoa cận lâm sàng	47	14,3
	Khối hành chính	27	8,2
Chức danh chuyên môn	Bác sĩ/dược sĩ	88	26,8
	Điều dưỡng/kĩ thuật viên/nữ hộ sinh	202	61,6
	Chức danh khác	38	11,6
Tiếp xúc người bệnh	Có	305	93,0
	Không	23	7,0
Thời gian công tác trong bệnh viện	Từ 6 tháng đến 5 năm	156	47,6
	Trên 5 năm	172	52,4
Thời gian công tác tại khoa/phòng	Từ 6 tháng đến 2 năm	63	19,2
	Trên 2 năm	265	80,8
Số giờ làm việc/tuần	< 40 giờ	24	7,3
	40-59 giờ	114	34,8
	≥ 60 giờ	190	57,9

Nhóm nhân viên y tế làm việc tại các khoa lâm sàng chiếm tỉ lệ đông nhất (77,4%), tiếp đến là các khoa cận lâm sàng (14,3%), khối hành chính chiếm 8,2%. Về chức danh, khối điều dưỡng/kĩ thuật viên/nữ hộ sinh chiếm tỉ lệ cao nhất (61,6%), khối bác sĩ/dược sĩ chiếm 26,8%, khôi chức danh khác chiếm 11,6%. Tiếp xúc trực tiếp với người bệnh có 93% và không tiếp xúc người bệnh có 7%.

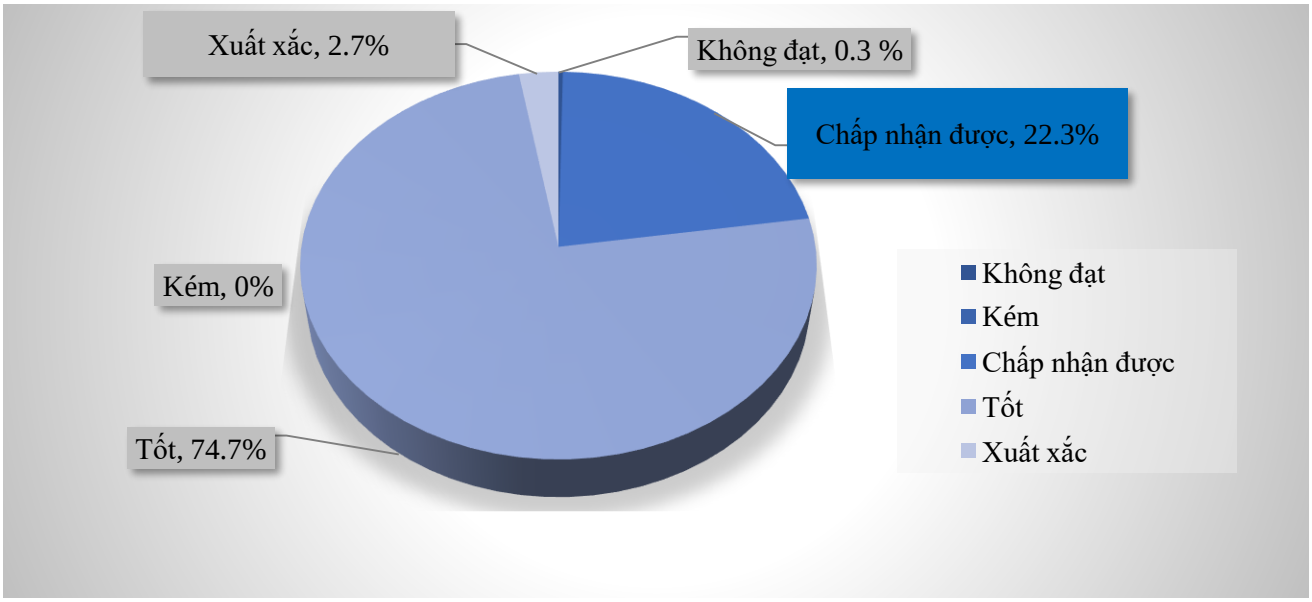
Tỉ lệ nhân viên y tế có thời gian công tác trong môi trường bệnh viện trên 5 năm chiếm 52,4% và ≤ 5 năm là 47,6%. Số người có thời gian làm việc trên 60 giờ/tuần chiếm tỉ lệ cao nhất (57,9%), từ 40-59 giờ/tuần chiếm 34,8% và dưới 40 giờ/tuần chiếm 7,3%.

3.2. Thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế

Bảng 2. Tỉ lệ đáp ứng tích cực an toàn người bệnh của nhân viên y tế (n = 328)

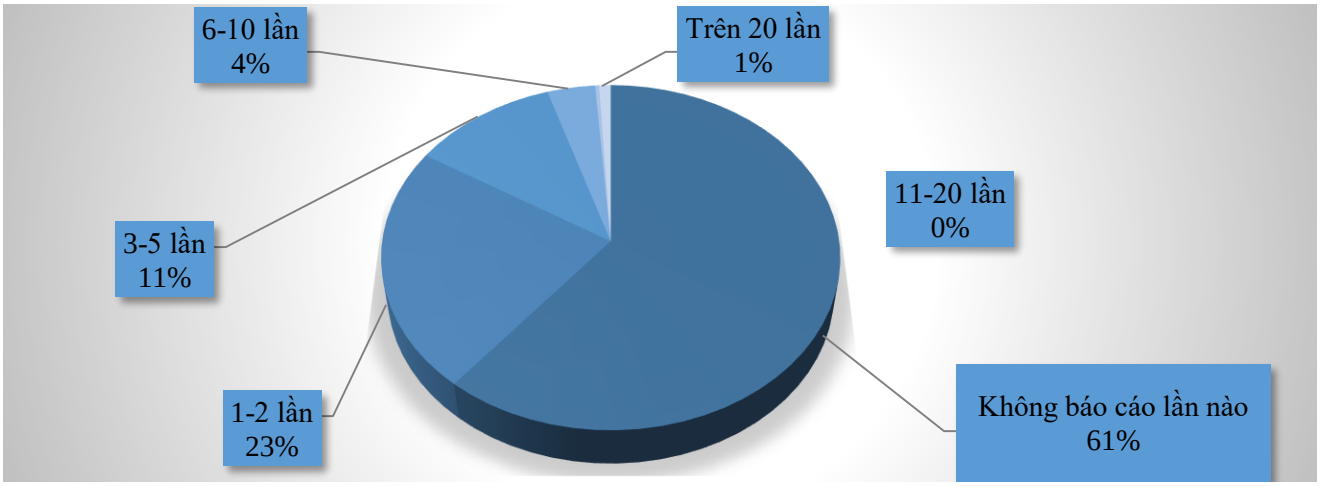
STT	Lĩnh vực về văn hóa an toàn người bệnh	Số lượng (n)	Tỉ lệ (%)
1	Làm việc theo nhóm tại khoa/phòng	287	87,5
2	Lãnh đạo khoa/phòng khuyến khích về an toàn người bệnh	286	87,2
3	Học tập và cải tiến liên tục	287	87,5
4	Hỗ trợ của lãnh đạo bệnh viện về an toàn người bệnh	263	80,2
5	Nhận thức về an toàn người bệnh của nhân viên y tế	236	72,0
6	Thông báo và phản hồi về sự cố tại khoa/phòng	255	77,7
7	Trao đổi cởi mở	142	43,3
8	Tần suất báo cáo sự cố y khoa	218	66,5
9	Làm việc nhóm giữa các khoa/phòng	258	78,7
10	Nhân lực làm việc	221	67,4
11	Bàn giao và vận chuyển bệnh nhân giữa các khoa/phòng	197	60,1
12	Hành xử không trừng phạt khi có sự cố	84	25,6
	Tỉ lệ trung bình đáp ứng tích cực	**228**	**69,5**

Tổng thể văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương về 12 lĩnh vực có tỉ lệ đáp ứng tích cực trung bình là 69,5%. Hai lĩnh vực có đáp ứng tích cực cao nhất là: Làm việc theo nhóm tại khoa/phòng và Học tập và cải tiến liên tục cùng đạt tỉ lệ 87,5%. Hai lĩnh vực có tỉ lệ đáp ứng tích cực thấp nhất là: Trao đổi cởi mở (43,3%) và Không trừng phạt khi có lỗi (25,6%).



Biểu đồ 1. Đánh giá mức độ an toàn người bệnh của nhân viên y tế

Nhân viên y tế tự đánh giá mức độ an toàn người của bệnh viện có 2,7% đánh giá xuất xắc; 74,7% đánh giá tốt; 22,3% chấp nhận được; 0,3% kém và không đạt.



Biểu đồ 2. Tần suất báo cáo sự cố y khoa trong 12 tháng qua

Biểu đồ 2 biểu diễn tỉ lệ báo cáo sự cố y khoa tại bệnh viện. Tỉ lệ không báo cáo sự cố y khoa lần nào trong 12 tháng qua chiếm 61%, 23% có báo cáo 1-2 lần, 11% có báo cáo 3-5 lần, 4% báo cáo 6-10 lần, báo cáo ≥ 11 lần chiếm 1%.

3.3. Các yếu tố liên quan đến văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế

Bảng 3. Đặc điểm của nhân viên y tế liên quan đến văn hóa an toàn người bệnh

Đặc điểm của nhân viên y tế		Văn hóa an toàn người bệnh				OR (95%CI)	p
		Tích cực		Chưa tích cực			
		n	%	n	%		
Tiếp xúc với người bệnh	Có tiếp xúc	215	70,5	90	29,5	2,18 (0,93-5,14)	0,0983
	Không tiếp xúc	12	52,2	11	47,8		
Thời gian làm việc tại bệnh viện	Dưới 5 năm	111	71,2	45	28,8	1,19 (0,74-1,90)	0,4753
	Trên 5 năm	116	67,4	56	32,6		
Chức danh	Hành chính khác	29	76,3	9	23,7	1,14 (0,47-2,76)	0,8271
	Bác sĩ/dược sĩ	65	73,9	23	26,1		
	Điều dưỡng/kĩ thuật viên/nữ hộ sinh	133	65,8	69	34,2	1,67 (0,74-3,72)	0,2585

Trong nghiên cứu của chúng tôi, chưa tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa các đặc điểm của nhân viên y tế với văn hóa an toàn người bệnh (p > 0,05).

Bảng 4. Đặc điểm nhân viên y tế liên quan đến phản hồi và trao đổi sự cố tại khoa/phòng

Đặc điểm của nhân viên y tế		Phản hồi và trao đổi sự cố				OR (95%CI)	p
		Tích cực		Chưa tích cực			
		n	%	n	%		
Thời gian làm việc tại khoa	Dưới 2 năm	57	90,5	6	9,5	3,21 (1,32-7,79)	0,0066
	Trên 2 năm	198	74,7	67	25,3		
Làm việc trong môi trường bệnh viện	Dưới 5 năm	129	82,7	27	17,3	1,74 (1,02-2,97)	0,0463
	Trên 5 năm	126	73,3	46	26,7		
Chức danh	Hành chính khác	26	68,4	12	31,6	2,85 (1,27-6,36)	0,0116
	Bác sĩ/dược sĩ	38	43,2	50	56,8		
	Điều dưỡng/kĩ thuật viên/nữ hộ sinh	78	38,6	124	61,4	3,44 (1,64-7,22)	0,0011

Tỉ lệ giữa phản hồi tích cực/không tích cực ở nhóm có thời gian làm việc tại khoa dưới 2 năm đối với lĩnh vực Phản hồi và trao đổi sự cố tại khoa/phòng cao hơn tỉ lệ gữa phản hồi tích cực/không tích cực ở nhóm có thời gian làm việc tại khoa trên 2 năm 3,21 lần (p < 0,05). Tỉ lệ giữa phản hồi tích cực/chưa tích cực ở nhóm có thời gian làm việc trong môi trường bệnh viện dưới 5 năm cao nhóm trên 5 năm 1,74 lần. Tỉ lệ giữa phản hồi tích cực/không tích cực ở nhóm Hành chính đối với lĩnh vực Trao đổi cởi mở cao hơn nhóm bác sĩ/dược sĩ 2,85 lần và cao hơn nhóm điều dưỡng/kĩ thuật viên/nữ hộ sinh 3,44 lần.

4. BÀN LUẬN

Tỉ lệ trung bình đáp ứng tích cực về văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương là 69,5%, các lĩnh vực có tỉ lệ đáp ứng tích cực cũng khác nhau, dao động từ 25,6-87,5%. Tỉ lệ đáp ứng tích cực trung bình về văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương cao hơn so với báo cáo của AHRQ (61%) [6] và cũng cao hơn một nghiên cứu ở Đài Loan năm 2010 là 64% [7]. Tại Việt Nam, chưa có nghiên cứu chung cho cả nước, nhưng có rất nhiều bệnh viện đã sử dụng bộ công cụ HSOPSC để khảo sát và cho kết quả cũng khác nhau ở mỗi bệnh viện. Khảo sát văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương cao hơn một khảo sát ở Bệnh viện Nhi Trung ương năm 2021 (67,5%) [4] nhưng thấp hơn Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2021 (70,1%) [8] và Bệnh viện Đa Khoa Nông Nghiệp năm 2021 (75,1%) [3].

Mối liên quan giữa thời gian làm việc trong môi trường bệnh viện với lĩnh vực phản hồi và trao đổi sự cố tại khoa/phòng: liên quan giữa thời gian làm việc trong môi trường bệnh viện với văn hóa an toàn người bệnh trong lĩnh vực phản hồi và trao đổi sự cố tại khoa/phòng cho thấy nhóm có thời gian làm việc trong môi trường bệnh viện dưới 5 năm có tỉ lệ đáp ứng tích cực cao hơn nhóm trên 5 năm (82,7% và 73,3%). Khả năng đáp ứng tích cực của nhóm làm việc trong môi trường bệnh viện dưới 5 năm cao gấp 1,74 lần so với nhóm trên 5 năm. Trong khi phân tích các yếu tố nghề nghiệp, thâm niên, tiếp xúc với người bệnh, chúng tôi không tìm thấy có mối liên quan nào có ý nghĩa thống kê đối với văn hóa an toàn người bệnh nói chung. Cần tìm ra điểm mạnh để phát huy và điểm yếu để cải thiện, chúng tôi tiến hành phân tích theo từng lĩnh vực. Trong 12 lĩnh vực, chúng tôi chọn ra một số lĩnh vực có tỉ lệ đáp ứng tích cực cao nhất và một số lĩnh vực có tỉ lệ đáp ứng tích cực thấp nhất để phân tích tìm ra mối liên quan.

Mối liên quan giữa thời gian làm việc tại khoa/phòng với lĩnh vực phản hồi và trao đổi sự cố tại khoa/phòng: tỉ lệ nhân viên làm việc tại khoa/phòng dưới 2 năm đáp ứng tích cực với phản hồi và trao đổi sự cố là 90,5%, trong khi nhóm làm việc tại khoa/phòng trên 2 năm là 74,7%. Mối liên quan giữa thời gian làm việc tại khoa/phòng với văn hóa an toàn người bệnh trong lĩnh vực phản hồi và trao đổi sự cố tại khoa/phòng thì nhóm có thời gian làm việc tại khoa/phòng dưới 2 năm có khả năng đáp ứng tích cực cao hơn nhóm làm việc tại khoa/phòng trên 2 năm gấp 3,21 lần. Sự khác nhau có ý nghĩa thống kê với 95%IC = 1,02-2,97; p < 0,05. Mối liên quan giữa chức danh với văn hóa an toàn người bệnh trong lĩnh vực trao đổi cởi mở tại khoa/phòng cho thấy khối nhân viên hành chính có sự trao đổi cởi mở tích cực đạt tỉ lệ cao nhất (68,4%), sau đó là nhóm bác sĩ/dược sĩ (43,2%) và nhóm điều dưỡng/kĩ thuật viên/nữ hộ sinh (38,6%). Tỉ lệ trao đổi tích cực/chưa tích cực của nhóm nhân viên hành chính cao hơn nhóm bác sĩ/dược sĩ 2,85 lần, mối liên quan này có ý nghĩa thống kê với 95%IC = 1,27-6,36; p < 0,05. Và nhóm nhân viên hành chính cũng có tỉ lệ đáp ứng tích cực/chưa tích cực về trao đổi cởi mở cao hơn nhóm điều dưỡng/kĩ thuật viên/nữ hộ sinh gấp 3,44 lần. Mối liên quan có ý nghĩa thống kê với 95%CI = 1,64-7,22; p < 0,05. Điều này cho thấy tỉ lệ đáp ứng tích cực về trao đổi cởi mở ở nhóm điều dưỡng/kĩ thuật viên/nữ hộ sinh là thấp.

Môi trường bệnh viện là môi trường áp lực, phức tạp và nhân viên y tế phải đối mặt với nhiều rủi ro nghề nghiệp. Vì vậy, việc tạo dựng một môi trường làm việc một hệ thống hạn chế mắc lỗi giúp hạn chế khả năng gây sai sót của con người. Yếu tố quản lý, lãnh đạo có liên quan mật thiết với văn hóa an toàn người bệnh của mỗi bệnh viện hay khoa/phòng [9]. Những người làm quản lý, lãnh đạo luôn cởi mở, quan tâm đến an toàn người bệnh của đơn vị mình, luôn lắng nghe các phản hồi, những trao đổi của nhân viên mình về các sự cố y khoa. Khi có sự cố y khoa xảy ra, luôn phải tìm lỗi hệ thống để cải tiến trước, tránh buộc tội cá nhân vội vàng. Nếu không sẽ rất khó để mọi người tự giác báo cáo các sự cố y khoa do tâm lý e ngại bị trừng phạt đối với bản thân hoặc đồng nghiệp.

5. KẾT LUẬN

Tỉ lệ đáp ứng tích cực về văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa Hùng Vương là 69,5%. Không có mối liên quan giữa đặc điểm của nhân viên y tế với văn hóa an toàn người bệnh trong nghiên cứu này. Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa thời gian làm việc tại khoa/phòng, thời gian làm việc tại bệnh viện và chức danh với phản hồi và trao đổi sự cố tại khoa/phòng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Cục Quản lý khám chữa bệnh, Bộ Y tế, Tài liệu đào tạo liên tục an toàn người bệnh, Nhà xuất bản Y học, Hà Nội, 2014.

[2] Tăng Chí Thượng, Khảo sát thực trạng văn hóa an toàn người bệnh tại các bệnh viện trên địa bàn

thành phố Hồ Chí Minh, Đề tài cấp thành phố, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh, 2016.

[3] Nguyễn Thị Liên, Thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đa khoa Nông Nghiệp năm 2021, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Y tế công cộng, 2022.

[4] Phan Vũ Trung, Thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại một số khoa phòng Bệnh viện Nhi Trung ương năm 2020-2021 và một số yếu tố ảnh hưởng, Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển, 2021, 6 (5).

[5] Bùi Thị Hà Vi, Thực trạng văn hóa an toàn người bệnh và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Sản Nhi tỉnh Quảng Ngãi năm 2023, Tạp chí Y học Việt Nam, 2024, 534 (1).

[6] AHRQ, Surveys on Patient Safety Culture (SOPS) Hospital Survey, 2019.

[7] I-Chi Chen, Hung-Hui Li, Measuring patient safety culture in Taiwan using the Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC), BMC Health Services Research, 2010 Jun 7, 10: 152.

[8] Trần Thị Lý, Thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế Bệnh viện Đa khoa tỉnh Kiên Giang năm 2021, Tạp chí Y học Việt Nam, 2021, 525 (1B).

[9] Camilla Seljemo, Petter Viksveen and Eline, The role of transformational leadership, job demands and job resources for patient safety culture in Norwegian nursing homes: a cross-sectional study, BMC Health Services Research 2020, pp. 1-8.