

khoa nội tiết tại bệnh viện Bạch Mai. Tạp chí dinh dưỡng và thực phẩm, 3+4 (2)

6. **Không Thị Thuý Lan.** Tình trạng dinh dưỡng, khẩu phần ăn và tập tính ăn uống của bệnh nhân Đái tháo đường type 2 tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Vĩnh Phúc năm 2013 - 2014. Luận văn thạc sỹ Y

học - Trường Đại học Y Hà Nội; 2014

7. **Đình Văn Thắng** (2007), Nghiên cứu một số yếu tố nguy cơ ở người bệnh tai biến mạch máu não tại khoa Thần kinh bệnh viện Thanh Nhàn năm 2007, Luận văn tốt nghiệp Bác sĩ chuyên khoa II, Đại học Y Hà Nội, Hà Nội.

THỰC TRẠNG NHÂN LỰC VÀ SỰ HÀI LÒNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM KIỂM SOÁT BỆNH TẬT TỈNH BẮC NINH

Trần Thị Lý¹, Trịnh Thanh Loan²

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Thiếu hụt nguồn nhân lực là một trong những vấn đề nghiêm trọng, cần được xem xét như một phần không thể tách rời trong việc củng cố hệ thống y tế. Sự hài lòng đối với công việc ảnh hưởng đến hiệu quả và năng suất của nguồn nhân lực.

Mục tiêu: Mô tả thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Bắc Ninh, năm 2020. **Phương pháp:** Điều tra cắt ngang, nghiên cứu định lượng. **Kết quả:** Cơ cấu chuyên môn và cơ cấu bộ phận chưa hợp lý. Thiếu bác sĩ, kỹ thuật viên xét nghiệm và thừa cán bộ quản lý, hành chính. Điểm trung bình hài lòng chung về Trung tâm của NVYT đạt 3,88 điểm và tỷ lệ hài lòng đạt 75,56%.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, sự hài lòng, nhân viên y tế, CDC

SUMMARY

THE CURRENT SITUATION OF HUMAN RESOURCES AND SATISFACTION OF MEDICAL STAFFS WITH JOB AT THE CENTER FOR DISEASE CONTROL IN BAC NINH PROVINCE

Background: Lack of human resources is one of the serious problems that should be considered as an integral part of strengthening the health system. Satisfaction with job affects the efficiency and productivity of human resources. **Objectives:** Describe The current situation of human resources and satisfaction of medical staffs with job at the Center for Disease Control, Bac Ninh province, in 2020. **Methods:** Cross-sectional survey, quantitative research. **Results:** The professional and division structure are not reasonable. There is a lack of doctors and testing technicians and redundant management and administrative staffs. The average score of satisfaction was 3.88 points and the satisfaction with job was 75.56%. **Keywords:** Human resources, satisfaction with job, medical staffs, CDC.

¹Bệnh viện Phổi Trung ương

²Trung tâm Kiểm soát Bệnh tật tỉnh Bắc Ninh

Chịu trách nhiệm chính: Trần Thị Lý

Email: ly13021984@gmail.com

Ngày nhận bài: 7.4.2023

Ngày phản biện khoa học: 19.5.2023

Ngày duyệt bài: 21.6.2023

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực y tế trên quy mô toàn cầu đang có một sự thiếu hụt nghiêm trọng. Theo ước tính của WHO, có 57/192 quốc gia thiếu nhân viên y tế (NVYT). Cần phải có thêm 4,3 triệu nhân viên y tế, trong đó có 2,4 triệu bác sĩ, y tá, nữ hộ sinh để đáp ứng nhu cầu y tế. Sự thiếu hụt này, ngoài nguyên nhân do sự thiếu chuẩn bị nguồn nhân lực đầu vào còn có những nguyên nhân khác như di cư, thay đổi nghề nghiệp, nghỉ hưu sớm do sức khỏe và sự an toàn [1]. Tại khu vực Châu Á – Thái Bình Dương nói chung và Việt Nam nói riêng, thiếu hụt nguồn nhân lực cũng là một vấn đề nghiêm trọng, cần được xem xét như một phần không thể tách rời trong việc củng cố hệ thống y tế. Do vậy, việc giữ chân NVYT trong bối cảnh hiện nay là yêu cầu cấp thiết đối các cơ sở y tế, trong đó sự hài lòng đối với công việc của NVYT cần được quan tâm và thúc đẩy [2], [3].

Ngành y tế Bắc Ninh nói chung và hệ thống y tế dự phòng các tuyến cũng gặp phải những thách thức về nhân lực trong quá trình tổ chức lại và nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ của đơn vị. Trung tâm Kiểm soát bệnh tật (TTKSĐT) tỉnh Bắc Ninh được thành lập vào tháng 10/2017 trên cơ sở hợp nhất nguyên trạng về tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính, tài sản, số liệu, tài liệu, hồ sơ, chương trình, dự án và các vấn đề khác có liên quan của 04 Trung tâm và 01 bộ phận, gồm: Trung tâm Y tế dự phòng; Trung tâm Chăm sóc sức khỏe sinh sản; Trung tâm Phòng chống HIV/AIDS; Trung tâm Truyền thông giáo dục sức khỏe và bộ phận bảo vệ sức khỏe lao động môi trường thuộc Trung tâm bảo vệ sức khỏe lao động môi trường và giám định y khoa [4]. Trong vòng gần 03 năm kể từ khi sáp nhập, nhân lực của Trung tâm đã có nhiều biến đổi so với ban đầu. Những biến động về nhân lực có thể có từ việc nghỉ hưu, điều động công tác, tuyển dụng và đặc biệt là từ việc xin thôi việc, chuyển việc mà đáng chú ý nhất là đội ngũ bác

sỹ của Trung tâm.

Để có cơ sở đề xuất giải pháp duy trì và thúc đẩy động lực làm việc của NVYT, chúng tôi thực hiện đề tài "Thực trạng nhân lực và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Bắc Ninh, năm 2020".

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu. NVYT đang công tác tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật (CDC) tỉnh Bắc Ninh.

2.2. Địa điểm nghiên cứu: CDC tỉnh Bắc Ninh

2.3. Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 6/2020 đến tháng 6/2021

2.4. Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang, nghiên cứu định lượng

2.5. Cỡ mẫu và cách chọn mẫu: Toàn bộ 166 NVYT đang làm việc tại CDC tỉnh Bắc Ninh (trừ Ban Giám đốc Trung tâm)

2.6. Phương tiện nghiên cứu. Phiếu khảo sát ý kiến NVYT gồm 2 phần với 55 câu:

- Phần 1: Thông tin chung NVYT (11 câu)
- Phần 2: Thông tin về sự hài lòng của NVYT
- + Sự hài lòng về môi trường làm việc: Từ A1 đến A9
- + Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp: Từ B1 đến B9

+ Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi: Từ C1 đến C12

+ Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến: Từ D1 đến D7

+ Sự hài lòng chung về Trung tâm: Từ E1 đến E7

2.7. Xử lý và phân tích số liệu

- Làm sạch, mã hoá và nhập bằng phần mềm Epi Data 3.1, sau đó xử lý thống kê bằng phần mềm SPSS 20.0.

-Phân tích mô tả (tỷ lệ phần trăm, trung bình, độ lệch chuẩn) được sử dụng để mô tả thực trạng nguồn nhân lực và sự hài lòng của NVYT.

2.8. Tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng

- Thang đo Likert về mức độ hài lòng NVYT đối với từng tiểu mục được áp dụng với thang điểm từ 1 điểm đến 5 điểm (từ rất không hài lòng đến rất hài lòng).

- Sự hài lòng của NVYT đối với từng tiểu mục trong phiếu khảo sát sẽ được mã hóa thành 2 nhóm: Chưa hài lòng (từ 1 - 3 điểm); Hài lòng (từ 4 - 5 điểm).

- Sự hài lòng của NVYT đối với từng nhóm lĩnh vực (5 nhóm) và sự hài lòng chung đối với công việc được tính bằng công thức: **4 điểm X Số câu/nhóm**, theo đó ta có mức điểm như sau:

Các yếu tố	Số điểm tương ứng với số tiểu mục	Nhóm chưa hài lòng	Nhóm hài lòng
Nhóm A: Sự hài lòng về môi trường làm việc	4 điểm x 9 = 36 điểm	< 36 điểm	≥ 36 điểm
Nhóm B: Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp	4 điểm x 9 = 36 điểm	< 36 điểm	≥ 36 điểm
Nhóm C: Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi	4 điểm x 12 = 48 điểm	< 48 điểm	≥ 48 điểm
Nhóm D: Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến	4 điểm x 07 = 28 điểm	< 28 điểm	≥ 28 điểm
Nhóm E: Sự hài lòng chung về Trung tâm	4 điểm x 7 = 28 điểm	< 28 điểm	≥ 28 điểm
Hài lòng chung với công việc	4 điểm x 44 = 176 điểm	< 176 điểm	≥ 176 điểm

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

Bảng 3.1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu (n= 153)

Đặc điểm	Nam		Nữ		Tổng		
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	
Nhóm tuổi	≤30 tuổi	5	9,8	22	21,5	27	17,6
	31-40 tuổi	21	41,2	52	51,0	73	47,7
	41 – 50 tuổi	18	35,3	17	16,7	35	22,9
	≥ 51 tuổi	7	13,7	11	10,8	18	11,8
Chuyên môn chính	Bác sỹ đa khoa	14	27,5	11	10,8	25	16,3
	Bác sỹ YHDP	4	7,8	9	8,8	13	8,5
	Dược sỹ	2	3,9	10	9,8	12	7,8
	Điều dưỡng, hộ sinh	5	9,8	20	19,6	25	16,3
	Kỹ thuật viên xét nghiệm	4	7,8	10	9,8	14	9,2
	YTCC	2	3,9	6	5,9	8	5,2

	Khác	20	39,2	36	35,3	56	36,6
Trình độ học vấn	Trung cấp, Cao đẳng	11	21,6	22	21,6	33	21,6
	Đại học	20	39,2	65	63,7	85	55,6
	Sau đại học	15	29,4	14	13,7	29	19,0
	Khác	5	9,8	1	1,0	6	3,9
Thời gian công tác	≤ 10 năm	22	43,1	52	51,0	74	48,4
	> 10 năm	29	56,9	50	49,0	79	51,6
Thu nhập TB/tháng	< 5 triệu đồng	10	19,6	13	12,7	23	15,0
	5 – 7 triệu đồng	16	31,4	47	46,1	63	41,2
	> 7 triệu đồng	25	49,0	42	41,2	67	43,8
Tổng cộng		51	100	102	100	153	100

Nhận xét: NVYT là nữ giới nhiều hơn nam giới (102 nam và 51 nữ) Nhóm tuổi 31-40 chiếm tỷ lệ cao nhất (47,7%). Về trình độ chuyên môn, 2 nhóm NVYT chiếm tỷ lệ cao là bác sĩ đa khoa (16,3%) và điều dưỡng, hộ sinh (16,3%). Trình độ đại học chiếm đa số (55,6%). Tỷ lệ NVYT có thời gian công tác trong ngành trên 10 năm tương đương NVYT có thời gian công tác dưới 10 năm, lần lượt là 51,6% và 48,4%. NVYT có thu nhập trung bình hàng tháng trên 7 triệu chiếm tỷ lệ cao nhất (43,8%).

3.2. Thực trạng nhân lực làm việc tại CDC

Bảng 3.2. Biên chế và tỷ lệ cơ cấu bộ phận, cơ cấu chuyên môn (n=166)

STT	Nội dung	Định mức theo 08/2007/TTLT-BYT-BNV	Biên chế thực tế	
			n	%
I	Biên chế		166	100
II	Cơ cấu bộ phận			
1	Chuyên môn	60 – 65%	88	53,0
2	Xét nghiệm	20%	29	17,5
3	Quản lý, hành chính	15 – 20%	49	29,5
III	Cơ cấu chuyên môn			
1	Bác sĩ	≥30%	38	22,9
2	Kỹ thuật xét nghiệm	≥20%	20	12,1

Nhận xét: Tỷ lệ cán bộ quản lý, hành chính vẫn ở mức cao (29,5%); tỷ lệ bác sĩ và kỹ thuật viên xét nghiệm thấp hơn so với yêu cầu, lần lượt là (22,9%) và 12,1%.

Bảng 3.3. Biên chế và nhân lực theo vị trí việc làm (n=166)

STT	Danh mục VTVL	Đề án được phê duyệt	Biên chế thực tế	Tỷ lệ (%)
	Tổng	206	166	80,6
1	VTVL gắn với công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành	42	35	83,3
2	VTVL gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp	114	91	79,8

3	VTVL gắn với hoạt động hỗ trợ, phục vụ	50	40	80,0
---	--	----	----	------

Nhận xét: 3 nhóm VTVL đều đạt tỷ lệ gần 80% trở lên so với số lượng NVYT theo đề án VTVL đã được phê duyệt. Nhóm VTVL gắn với công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành là nhóm duy nhất trong 3 nhóm VTVL không có VTVL nào có số cán bộ theo VTVL dưới 80% nhu cầu. Số VTVL thuộc nhóm VTVL gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp có số VTVL dưới 80% nhu cầu nhiều nhất, chủ yếu thuộc về vị trí việc làm là bác sĩ và cán bộ kỹ thuật một số các chuyên ngành.

3.3. Sự hài lòng của NVYT làm việc tại CDC

Bảng 3.4. Sự hài lòng của NVYT theo từng lĩnh vực (n=166)

STT	Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn	Hài lòng chung (%)
1	Nhóm A: Sự hài lòng về môi trường làm việc	3,68	0,59	63,04
2	Nhóm B: Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp	3,98	0,53	81,55
3	Nhóm C: Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi	3,89	0,54	75,54
4	Nhóm D: Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến	3,89	0,55	77,5
5	Nhóm E: Sự hài lòng chung về Trung tâm	3,99	0,53	82,07
	Hài lòng trung bình chung	3,88	0,49	75,56

Nhận xét: Nhóm E-Sự hài lòng chung về Trung tâm của NVYT chiếm tỷ lệ cao nhất (82,07%), nhóm A-Sự hài lòng về môi trường làm việc chiếm tỷ lệ thấp nhất (63,04%). Điểm trung bình chung của NVYT đối với 5 lĩnh vực là 3,88 điểm (điểm tối đa là 5) và tỷ lệ hài lòng chung của NVYT là 75,56%.

IV. BÀN LUẬN

4.1. Thực trạng nguồn nhân lực y tế tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Bắc Ninh. Thời điểm nghiên cứu là quý 1 năm 2021, tại Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Bắc Ninh có số nhân viên y tế là 166 người. Theo định mức tự quy đổi tại Thông tư liên tịch 08, số nhân viên y tế đã vượt mức quy định, tuy nhiên, Thông tư 08 hiện không còn phù hợp đối với mô hình của Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh. Nếu đánh giá theo đề án VTVL và theo biên chế được phê duyệt cho Trung tâm, số biên chế này mới đạt khoảng 80%. Điều này phù hợp với thực tế nhu cầu nhân lực tại đơn vị khi vẫn thiếu các vị trí chuyên môn như bác sỹ YHDP, kỹ thuật viên xét nghiệm hóa lý, môi trường, vi sinh.

Về cơ cấu bộ phận: Cơ cấu bộ phận còn bất hợp lý, bộ phận quản lý hành chính cao hơn mức quy định 29,1% (so với mức 15-20%).

Về cơ cấu chuyên môn: Các vị trí chuyên môn như bác sỹ và kỹ thuật viên xét nghiệm đều thấp hơn quy định (lần lượt là trên 22,9% và 10% so với quy định là 30% và 20%). Bộ phận xét nghiệm đặc biệt là bộ phận xét nghiệm hóa lý và vi sinh phục vụ các dịch vụ y tế dự phòng như xét nghiệm phòng chống dịch, nước, thực phẩm, quan trắc môi trường, quan trắc môi trường lao động.

Về độ tuổi: Nhân lực y tế theo độ tuổi được phân thành 4 nhóm: Dưới 30 tuổi được coi là nhóm nhân lực trẻ có nhu cầu đào tạo và nâng cao năng lực chuyên môn; Từ 31-40 tuổi được coi là nhóm vẫn có nhu cầu cao về đào tạo và nâng cao năng lực, bắt đầu có độ thuần thục về chuyên môn và nhu cầu cao về khẳng định bản thân; Từ 41-50 tuổi được coi là lứa tuổi thuần thục về chuyên môn và vẫn còn nhu cầu đào tạo và nâng cao năng lực; Độ tuổi từ 51 tuổi trở lên được coi là nhóm nhân lực già nhất, có khả năng đào tạo và nâng cao năng lực cho NVYT khác. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhóm 31-40 tuổi là nhóm nhân lực chiếm tỷ lệ cao nhất (47,7%), đây là một lợi thế về nguồn nhân lực trẻ, có kinh nghiệm đáp ứng nhu cầu phát triển của Trung tâm.

Về giới tính: NVYT là nữ giới chiếm tỷ lệ trên 66% nhân lực của đơn vị, khá tương đồng với nhân lực nữ trong ngành y tế Việt Nam là 62,22% [5]. Độ tuổi dưới 40 chiếm tỉ lệ tới 72,5%. Đây cũng là một khó khăn, thách thức trong việc bố trí, sắp xếp, đào tạo nhân lực do nữ giới đông và đang trong độ tuổi sinh đẻ.

Về trình độ học vấn: Số NVYT có trình độ học vấn đại học và sau đại học chiếm tới 74,6% là điều kiện tốt để đơn vị có thể thực hiện các

chương trình đào tạo chuyên sâu, kỹ thuật trình độ cao trong thực hiện nhiệm vụ.

4.2. Sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại TTKSBT tỉnh Bắc Ninh

Sự hài lòng về môi trường làm việc: Điểm trung bình chung về sự hài lòng của NVYT đối với môi trường làm việc đạt 3,68 điểm với 63,0%, thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Quốc Huy với điểm hài lòng của NVYT đạt 3,93 điểm và 86,1% [6]. Lý giải cho sự khác biệt này, có thể do cơ sở vật chất tại CDC Bắc Ninh sau sáp nhập hiện đang phân tán, chật hẹp, nhiều hạng mục không đáp ứng được nhu cầu phát triển, do vậy sự hài lòng của NVYT đối với môi trường làm việc chưa cao.

Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp: Điểm trung bình về sự hài lòng của NVYT với lãnh đạo trực tiếp và đồng nghiệp trong nghiên cứu của chúng tôi đạt 3,98 và tỷ lệ hài lòng đạt 81,55%, thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Quốc Huy (4,08 điểm và tỷ lệ hài lòng đạt 90,6%) [6], cao hơn so với nghiên cứu của Lê Thanh Nhuận và Lê Cự Linh khi tỷ lệ hài lòng trong quan hệ với lãnh đạo đạt 52,1% và trong quan hệ với đồng nghiệp đạt 67,6%; nghiên cứu của Phạm Trí Dũng và cộng sự khi tỷ lệ hài lòng trong quan hệ với lãnh đạo đạt 27,5% và trong quan hệ với đồng nghiệp đạt 51,8%. [7], [8].

Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi: Điểm trung bình về sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi của NVYT đạt 3,89 điểm và tỷ lệ hài lòng đạt 75,54% điểm trung bình sự hài lòng của tiểu mục C9 về "Bảo đảm đóng BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ và các hình thức hỗ trợ ốm đau, thai sản đầy đủ" đạt cao nhất là $4,08 \pm 0,59$ điểm, tỷ lệ hài lòng là 86,3%. Điều này đạt được là do trong những năm gần đây chính quyền và công đoàn luôn thực hiện đúng quy định của pháp luật và có sự quan tâm sâu sát tới chế độ chính sách của người lao động. Tuy nhiên, tiểu mục C7 sự hài lòng về "Thưởng và thu nhập tăng thêm ABC xứng đáng so với cống hiến" có điểm hài lòng trung bình thấp nhất đạt $3,71 \pm 0,73$ điểm, tỷ lệ hài lòng là 64,1%; điều này có thể do NVYT cho rằng chưa được nhận thưởng và ABC xứng đáng với sự cống hiến hoặc cho rằng cách chia thu nhập tăng thêm chưa thỏa đáng.

Sự hài lòng về công việc, học tập và thăng tiến: Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập và thăng tiến của NVYT đạt 3,89 điểm và tỷ lệ hài lòng đạt 77,5%; trong đó NVYT hài lòng về việc "Công khai các tiêu chuẩn cho các chức danh

lãnh đạo" có điểm trung bình cao nhất là $4,01 \pm 0,59$ điểm, tỷ lệ hài lòng là 83,7%; điều này cho thấy công tác tổ chức cán bộ tại Trung tâm đang được thực hiện một cách công khai, minh bạch, đúng người, đúng vị trí, lấy hiệu quả công việc làm chủ yếu. Tuy vậy, NVYT còn chưa hài lòng về việc "Công việc chuyên môn đáp ứng nguyện vọng bản thân" có điểm hài lòng trung bình thấp nhất đạt $3,86 \pm 0,62$ điểm, tỷ lệ hài lòng là 72,5%; điều này cho thấy việc xây dựng và sắp xếp công việc theo đề án VTVL còn chưa phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ và lĩnh vực được đào tạo của NVYT.

Sự hài lòng chung về bệnh viện: Sự hài lòng chung về bệnh viện của NVYT đạt 3,99 điểm và tỷ lệ hài lòng đạt 82,1%, thấp hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Quốc Huy với 4,14 điểm và tỷ lệ hài lòng đạt 93,7%. Có thể thấy, NVYT luôn kỳ vọng và mong muốn kết quả công việc của mình được lãnh đạo công nhận tuy nhiên sự khác biệt về việc gắn bó lâu dài giữa các đơn vị phụ thuộc rất nhiều yếu tố có thể do chế độ, chính sách đãi ngộ về tiền lương hoặc về khả năng được phát triển bản thân, có cơ hội thăng tiến, học tập... khác nhau giữa đơn vị thuộc hệ điều trị và hệ dự phòng.

V. KẾT LUẬN

Cơ cấu chuyên môn và cơ cấu bộ phận chưa hợp lý. Thiếu bác sĩ, kỹ thuật viên xét nghiệm và

thừa cán bộ quản lý, hành chính.

Điểm trung bình hài lòng chung về Trung tâm của NVYT đạt 3,88 điểm và tỷ lệ hài lòng đạt 75,56%.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Weltgesundheitsorganisation, ed.** Working Together for Health. World Health Organisation; 2006.
2. **Kumar R, Ahmed J, Shaikh BT, Hafeez R, Hafeez A.** Job satisfaction among public health professionals working in public sector: a cross sectional study from Pakistan. Hum Resour Health. 2013;11(1):2. doi:10.1186/1478-4491-11-2
3. **Henderson LN, Tulloch J.** Incentives for retaining and motivating health workers in Pacific and Asian countries. Hum Resour Health. 2008;6(1): 18. doi:10.1186/1478-4491-6-18
4. **Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh** (2019). Thành lập Trung tâm Kiểm soát bệnh tật tỉnh Bắc Ninh. Quyết định số 566/QĐ-UBND ngày 20 tháng 10 năm 2017
5. **Tổ chức Y tế thế giới khu vực Tây Thái Bình Dương** (2018). Tổng quan quốc gia về Nhân lực y tế: Việt Nam. Tổ chức Y tế thế giới, 20 Avenue Appia, 1211 Geneva 27, Thụy sỹ, trang 58.
6. **Nguyễn Quốc Huy** (2019). Đánh giá hài lòng của nhân viên y tế Bệnh viện đa khoa tỉnh Bắc Ninh năm 2019. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở.
7. **Nhuận LT, Linh LC.** Phần mềm Tạp chí mở. Accessed June 4, 2020. <http://www.vjph.vn/index.php/tapchiyctcc/article/view/292>
8. **Dũng PT, Hằng ĐTN, Trí N, Việt NQ, Mai NTX, Linh LTM.** Phần mềm Tạp chí mở. Accessed June 4, 2020. <http://www.vjph.vn/index.php/tapchiyctcc/article/view/207>

NGHIÊN CỨU TÌNH TRẠNG TẾ NGÃ Ở NGƯỜI CAO TUỔI ĐÃ NHIỄM COVID-19

Nguyễn Thanh Huân¹, Lê Hoàng Thiên¹, Nguyễn Công Chánh¹

TÓM TẮT

Đặt vấn đề: Nghiên cứu khảo sát tần suất và các yếu tố liên quan đến té ngã sau khi nhiễm COVID-19 ở người cao tuổi đã nhiễm COVID-19. **Đối tượng, phương pháp:** Từ tháng 5/2022 đến tháng 9/2022, nghiên cứu thu nhận 389 bệnh nhân (tuổi ≥ 60 ; tuổi trung bình: $66,9 \pm 6,2$; nam giới: 26,2%) đến khám tại phòng khám hậu COVID-19 tại bệnh viện Chợ Rẫy và bệnh viện Đại Học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh. Các bệnh nhân tự báo cáo về biến cố té ngã sau nhiễm COVID-19. Hồi quy logistic được sử dụng để đánh giá các yếu tố có liên quan đến té ngã. **Kết quả:**

Có 42 bệnh nhân (10,8%) báo cáo có té ngã sau nhiễm COVID-19 (té một lần: 76,2% và té nhiều lần: 23,8%). Vị trí, thời gian và hoàn cảnh xảy ra té ngã chiếm tỷ lệ cao nhất lần lượt là phòng ngủ, ban đêm và chóng mặt. Trong mô hình hồi quy logistic đa biến, các yếu tố liên quan đến té ngã sau nhiễm COVID-19 là nhẹ cân (OR 3,5; KTC 95% 1,1–11,9; P = 0,04) và yếu cơ chi dưới sau nhiễm COVID-19 (OR 5,9; KTC 95% 2,2–15,8; P < 0,001). **Kết luận:** Nghiên cứu này ghi nhận khoảng một phần mười người cao tuổi có té ngã sau khi nhiễm COVID-19. Kết quả của nghiên cứu này cũng nhấn mạnh cần có những nghiên cứu tiếp theo nhằm đánh giá sự cải thiện chỉ số khối cơ thể và sức mạnh chi dưới để giảm nguy cơ té ngã sau nhiễm COVID-19 ở nhóm dân số cao tuổi này.

Từ khóa: té ngã, COVID-19, người cao tuổi

SUMMARY

STUDYING FALLS IN ELDERLY AFTER COVID-19 INFECTION

¹Đại Học Y Dược Thành Phố Hồ Chí Minh
 Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Thanh Huân
 Email: cardiohuan@gmail.com
 Ngày nhận bài: 12.4.2023
 Ngày phản biện khoa học: 23.5.2023
 Ngày duyệt bài: 19.6.2023