

nhập viện theo nghiên cứu của chúng tôi cao hơn kết quả nghiên cứu trước đây.

Phân bố tình trạng tử vong 24 giờ theo chương bệnh chúng tôi ghi nhận tỷ lệ cao nhất ở chương IX (Bệnh hệ tuần hoàn) với 35,5%, chương XVIII (Các triệu chứng và bất thường về lâm sàng, cận lâm sàng không phân loại nơi khác) là 22,4%, chương XVI (Một số bệnh lý khởi phát trong thời kỳ chu sinh) là 17,8%, chương X (Bệnh hô hấp) là 12,1% và các chương khác có tỷ lệ thấp hơn. Trong nghiên cứu của tác giả Trang Giang Sang và Bùi Quốc Thắng ghi nhận các bệnh lý có tỷ lệ tử vong 24 giờ cao nhất là các bệnh lý sơ sinh chiếm 45,6%, bệnh lý về hô hấp là 19,3%, bệnh lý thần kinh là 15,8%, bệnh lý nhiễm trùng là 12,3%, bệnh tim mạch là 1,8% và các bệnh lý khác là 5,2% [6].

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ trẻ khám chữa bệnh ngoại trú thuộc chương X (bệnh hô hấp) là cao nhất chiếm 48,9%, chương XI (bệnh hệ tiêu hóa) chiếm 14,6% và chương I (bệnh nhiễm trùng và ký sinh trùng) là 9,0%. Tỷ lệ trẻ khám chữa bệnh nội trú thuộc chương X (bệnh hô hấp) là cao nhất chiếm 33,8%, chương I (bệnh nhiễm trùng và ký sinh trùng) là 28,6% và chương XVI (một số bệnh lý khởi phát trong thời kỳ chu sinh) là 15,4%.

Tỷ lệ tử vong ở trẻ thuộc chương IX (bệnh hệ tuần hoàn) và XVI (một số bệnh lý khởi phát trong thời kỳ chu sinh) là cao nhất cùng chiếm 23,0%, tiếp đến là chương X (bệnh hô hấp) chiếm 18,4% và chương XVIII là 17,2%.

Tỷ lệ trẻ tử vong trước 24 giờ chiếm 61,5%. Tỷ lệ trẻ tử vong trước 24 giờ chương IX cao nhất chiếm 35,5%, chương XVIII là 22,4%,

chương XVI là 17,8% và các chương X, XIX và I có tỷ lệ thấp hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Trần Văn Cường** (2017). Nghiên cứu thực trạng và đánh giá kết quả thực hiện một số giải pháp giảm tỷ lệ tử vong bệnh nhi trước 24 giờ tại bệnh viện Sản Nhi Nghệ An, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Y Hà Nội.
2. **Nguyễn Thị Thu Dung, Phạm Văn Diệu, Lưu Ngọc Minh và cộng sự** (2019), "Mô hình bệnh tật của người dân tỉnh thái bình giai đoạn từ 2015 đến 2018", Tạp chí nghiên cứu Y học, 123 (7), 2019, tr 181-191.
3. **Phan Ngọc Lan** (2015), Nghiên cứu nguyên nhân và một số yếu tố liên quan đến tử vong trong 24 giờ đầu nhập viện của trẻ em tại Bệnh viện Nhi Trung ương năm 2013, Luận văn chuyên khoa cấp II, Viện Nghiên cứu Sức khỏe Trẻ em.
4. **Nguyễn Thu Nhạn** (2001). Nghiên cứu thực trạng sức khỏe và mô hình bệnh tật trẻ em Việt Nam. Đề xuất các biện pháp khắc phục, Đề tài Khoa học công nghệ cấp nhà nước, Hà Nội.
5. **Bùi Quang Nghĩa** (2020), Khảo sát mô hình bệnh tật và tử vong trẻ em tỉnh Vĩnh Long, Luận án tiến sĩ Y học, Trường Đại học Y Hà Nội.
6. **Trang Giang Sang và Bùi Quốc Thắng** (2014), "Mối liên quan giữa các yếu tố chuyển viện với tình trạng cấp cứu khi nhập viện và tử vong trong 24 giờ đầu ở bệnh nhi chuyển đến khoa cấp cứu bệnh viện nhi đồng 1 từ 06/2012 đến 05/2013", Tạp chí Y Học TP. Hồ Chí Minh, Tập 18, Phụ bản của Số 1, 2014, tr 448-453.
7. **Rebecca M. Cunningham, Maureen A. Walton and Patrick M. Carter** (2018), The Major Causes of Death in Children and Adolescents in the United States. The New England Journal of Medicine, 379(25), 2468-2475.
8. **Tagbo Oguonu et al** (2014), "Pattern of respiratory diseases in children presenting to the paediatric emergency unit of the University of Nigeria Teaching Hospital, Enugu: a case series report", BMC Pulm Med, 14(101), 1-8.

SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM KIỂM SOÁT BỆNH TẬT TỈNH QUẢNG BÌNH NĂM 2022

Phạm Thị Lệ Quyên^{1,2}, Trần Thị Nga¹

TÓM TẮT

Nghiên cứu mô tả cắt ngang, phỏng vấn 151 nhân viên y tế nhằm mô tả sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm kiểm soát bệnh tật

¹Trường Đại học Y Hà Nội

²Trung tâm Kiểm soát Bệnh tật tỉnh Quảng Bình

Chịu trách nhiệm chính: Phạm Thị Lệ Quyên

Email: quyencdc@gmail.com

Ngày nhận bài: 12.6.2023

Ngày phản biện khoa học: 11.8.2023

Ngày duyệt bài: 22.8.2023

tỉnh Quảng Bình năm 2022. Kết quả: Tỷ lệ NVYT hài lòng với công việc cao đạt 77,3%. NVYT hài lòng cao nhất về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (88,2%), hài lòng chung về trung tâm (84,6%). Hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi có tỷ lệ thấp nhất (66,6%). NVYT chưa hài lòng với một số yếu tố về môi trường làm việc, tiền lương, phúc lợi, phân công công việc, cơ hội thăng tiến, thành công cá nhân. Trung tâm cần có giải pháp tăng nguồn thu nhập ABC, cải thiện môi trường làm việc, bố trí phòng trực, phân bổ thời gian trực hợp lý. Tăng cường quản lý nguồn nhân lực, phân công công việc phù hợp với chuyên môn, công bằng trong đánh giá xếp loại và ghi nhận đóng góp của

NVYT. Tổ chức các hoạt động nghỉ dưỡng, văn nghệ, thể thao cải thiện đời sống tinh thần cho NVYT.

Từ khóa: Sự hài lòng với công việc, trung tâm kiểm soát bệnh tật.

SUMMARY

JOB SATISFACTION AMONG MEDICAL STAFF WORKING AT QUANG BINH CENTER FOR DISEASE CONTROL IN 2022

A cross-sectional descriptive study, interviewing 151 health workers to describe the job satisfaction of medical staff at the Quang Binh Center for Disease Control in 2022. Results: The rate of health workers satisfied with their work is high at 77,3%. Health workers are highest satisfied with direct leadership, colleagues (88,2%), overall satisfaction with the center (84,6%). Satisfaction with internal regulations, salary, benefits has the lowest rate (66,6%). Health workers are not satisfied with factors related to the working environment, salary, benefits, job assignment, promotion opportunities, personal success. The center needs to have solutions to increase the ABC income, improve the working environment, arrange the on-call room and allocate time on duty appropriately. Strengthen human resource management, assign work in accordance with expertise, be fair in assessing, classifying and recognizing health workers' contributions. Organize convalescence, cultural and sports activities to improve the spiritual life of health workers. **Keywords:** Job satisfaction, Center for Disease Control

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực luôn được xem là một trong những yếu tố tạo nên sự thành công của mọi tổ chức. Trong lĩnh vực y tế, nhân lực có vai trò quan trọng, quyết định đến hiệu quả của công tác chăm sóc sức khỏe cộng đồng. Nhân viên y tế (NVYT) có trình độ cao, có động lực làm việc là điều cần thiết để đạt được các mục tiêu y tế ở tầm quốc gia và trên toàn thế giới.¹

Ngành Y tế đang phải đối mặt với sự thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực y tế. Theo báo cáo của Công đoàn Y tế Việt Nam, từ đầu năm 2021 đến 6 tháng đầu năm 2022 có 9.397 viên chức xin thôi việc, bỏ việc.² Cùng với sự thiếu hụt về nhân lực, áp lực công việc đối với NVYT tăng lên do tác động của bệnh, dịch mới như đại dịch COVID-19. Vấn đề của ngành y tế, các cơ sở y tế là làm thế nào để duy trì chất lượng và giữ chân NVYT. Kết quả của nhiều nghiên cứu cho thấy sự hài lòng với công việc là yếu tố quan trọng trong việc thu hút và duy trì nguồn nhân lực y tế. Sự hài lòng với công việc của NVYT ảnh hưởng đến chất lượng chăm sóc, sự hài lòng của người bệnh và doanh thu của các cơ sở y tế.³ Ở Việt Nam, một số nghiên cứu tại các cơ sở khám chữa bệnh cho thấy $\geq 50\%$ NVYT hài lòng với công việc. NVYT hài lòng cao với lãnh đạo, đồng

ngiệp, cơ hội học tập, thăng tiến, tuy nhiên hài lòng với tiền lương, phúc lợi, cơ chế quản lý, cơ sở vật chất và sự ghi nhận khá thấp.⁴⁻⁷ Trung tâm kiểm soát bệnh tật (TTKSBT) là một phần quan trọng trong hệ thống chăm sóc sức khỏe, tuy nhiên chưa có nhiều nghiên cứu về sự hài lòng với công việc của NVYT.

Nhận thấy tầm quan trọng của sự hài lòng trong công việc đối với hiệu quả làm việc của NVYT và kết quả nghiên cứu cung cấp bằng chứng cho các nhà quản lý có thể điều chỉnh, bổ sung chính sách, cải thiện môi trường làm việc. Điều này rất cần thiết ở một trung tâm đang hoàn thiện và phát triển như TTKSBT tỉnh Quảng Bình. Nghiên cứu nhằm mục tiêu: *Mô tả sự hài lòng với công việc của nhân viên y tế tại Trung tâm kiểm soát bệnh tật tỉnh Quảng Bình năm 2022.*

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

- NVYT đang làm việc tại TTKSBT tỉnh Quảng Bình

- Tiêu chuẩn lựa chọn: NVYT có thời gian công tác từ 6 tháng trở lên

- **Tiêu chuẩn loại trừ:** Ban giám đốc; Đối tượng nghỉ thai sản, đi học, đi công tác.

2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Địa điểm nghiên cứu: Trung tâm kiểm soát bệnh tật tỉnh Quảng Bình

- Thời gian thu thập số liệu: tháng 8/2022

2.3. Thiết kế nghiên cứu. Nghiên cứu mô tả cắt ngang

2.4. Phương pháp chọn mẫu và cỡ mẫu nghiên cứu. Chọn mẫu toàn bộ, thu thập được 151/169 NVYT.

2.5. Công cụ nghiên cứu: Bộ câu hỏi gồm 2 phần:

+ Phần A: gồm 12 câu về thông tin của NVYT: tuổi, giới, bằng cấp, chuyên môn, thời gian công tác, vị trí công tác, khoa/phòng chuyên môn, kiêm nhiệm công việc, trực ngoài giờ, thu nhập trung bình, tham gia phòng chống dịch COVID-19.

+ Phần B: sự hài lòng của NVYT gồm 44 câu: môi trường làm việc (09 biến); lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (09 biến); quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (12 biến); hài lòng chung với Trung tâm (07 biến).

- Thang đo Likert 5 mức độ áp dụng với từng tiểu mục: 1 điểm-Rất không hài lòng; 2 điểm-Không hài lòng; 3 điểm-Bình thường/Không rõ; 4 điểm-Hài lòng; 5 điểm-Rất hài lòng.

2.6. Cách tính điểm hài lòng

- Điểm hài lòng của NVYT = Tổng số điểm

của tất cả các câu hỏi / Tổng số câu hỏi.

- Điểm trung bình ≥ 4 : hài lòng, < 4 : chưa hài lòng.

2.7. Phân tích số liệu. Số liệu được quản lý bằng phần mềm thống kê Excel, phân tích bằng các thuật toán thống kê mô tả trên phần mềm Stata 14.0. Kết quả nghiên cứu được trình bày dưới dạng điểm trung bình \pm độ lệch chuẩn ($\text{ĐTB} \pm \text{ĐLC}$); tần suất và tỷ lệ (%).

2.8. Đạo đức nghiên cứu. Nghiên cứu được Hội đồng Khoa học- Trường Đại học Y Hà Nội phê duyệt. Đối tượng tự nguyện tham gia nghiên cứu. Thông tin được bảo mật, chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu (n=151)

Đặc điểm		Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	48	31,8
	Nữ	103	68,2
Nhóm tuổi	<30	21	13,9
	30 – 39	79	52,3
	40 – 49	41	27,2
	≥ 50	10	6,6
Chuyên môn	Bác sĩ	26	17,2
	Dược sĩ	8	5,3
	Điều dưỡng, hộ sinh	32	21,2
	Kỹ thuật viên	16	10,6
Trình độ học vấn	Khác	69	45,7
	Trung cấp	17	11,4
	Cao đẳng	22	14,5
	Đại học	90	59,6
Thời gian công tác	Sau đại học	22	14,5
	< 10 năm	54	35,8
	≥ 10 năm	97	64,2

Nhóm tuổi từ 30-39 chiếm tỷ lệ lớn nhất với 52,3%, NVYT là nữ (68,2%) cao hơn nam. Nhóm NVYT có trình độ đại học chiếm đa số với tỷ lệ 59,6%. Chuyên môn của NVYT bao gồm: Bác sĩ (17,2%); Dược sĩ (5,3%); Điều dưỡng, hộ sinh (21,2%); Kỹ thuật viên (10,6%); chuyên môn khác (45,7%). NVYT có thâm niên công tác trong ngành y ≥ 10 năm chiếm tỷ lệ cao (64,2%).

Bảng 2. Sự hài lòng về môi trường làm việc (n=151)

TT	Nội dung	ĐTB \pm ĐLC	Tỷ lệ (%)
1	Phòng làm việc	4,2 \pm 0,7	82,1
2	Trang thiết bị văn phòng	4,1 \pm 0,8	74,2
3	Bố trí phòng trực	3,8 \pm 0,8	61,6
4	Thời gian trực, làm việc ngoài giờ	3,9 \pm 0,7	72,2
5	Trang bị bảo hộ	4,0 \pm 0,8	76,8

6	Môi trường học tập	3,7 \pm 0,8	55,6
7	Môi trường làm việc an toàn	4,1 \pm 0,7	79,5
8	Bảo đảm an ninh, trật tự	4,2 \pm 0,7	87,4
9	Người bệnh, người nhà tôn trọng, hợp tác	4,0 \pm 0,3	76,2
Hài lòng chung		4,0\pm0,6	74,0

Điểm trung bình của các yếu tố đạt từ 3,7 đến 4,2. Các yếu tố được đánh giá hài lòng: Phòng làm việc khang trang; Trang thiết bị đầy đủ; Trang bị bảo hộ đầy đủ; Môi trường làm việc an toàn; Trung tâm an ninh, trật tự; Người bệnh, người nhà tôn trọng. Yếu tố có tỷ lệ hài lòng cao nhất là trung tâm an ninh trật tự với 87,4%, thấp nhất là môi trường học tập cập nhật kiến thức với 55,6%. NVYT hài lòng về môi trường làm việc đạt 74,0%.

Bảng 3. Sự hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (n=151)

TT	Nội dung	ĐTB \pm ĐLC	Tỷ lệ (%)
1	Lãnh đạo có năng lực	4,5 \pm 0,6	92,7
2	Phân công công việc phù hợp	4,4 \pm 0,7	91,4
3	Lãnh đạo quan tâm, tôn trọng, đối xử bình đẳng	4,4 \pm 0,7	90,7
4	Lãnh đạo lắng nghe, tiếp thu ý kiến	4,4 \pm 0,7	92,1
5	Lãnh đạo động viên, khích lệ nhân viên	4,5 \pm 0,6	92,1
6	Đồng nghiệp hợp tác	4,2 \pm 0,7	82,1
7	Môi trường làm việc đoàn kết	4,2 \pm 0,7	83,4
8	Đồng nghiệp chia sẻ, giúp đỡ trong công việc	4,2 \pm 0,7	84,8
9	Đồng nghiệp quan tâm, giúp đỡ trong cuộc sống	4,2 \pm 0,7	84,8
Hài lòng chung		4,3\pm0,5	88,2

Điểm trung bình của các yếu tố đạt từ 4,2 đến 4,5, tất cả các yếu tố đều được đánh giá hài lòng. Yếu tố có tỷ lệ hài lòng cao nhất là lãnh đạo có năng lực xử lý, điều hành, giải quyết công việc hiệu quả (92,7%), thấp nhất là đồng nghiệp có ý thức hợp tác để hoàn thành nhiệm vụ chung (82,1%). NVYT hài lòng về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp đạt 88,2%.

Bảng 4. Sự hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi (n=151)

TT	Nội dung	ĐTB \pm ĐLC	Tỷ lệ (%)
1	Quy định, quy chế làm việc	4,2 \pm 0,7	83,4
2	Môi trường làm việc tại khoa/phòng/trung tâm	4,2 \pm 0,7	82,8
3	Quy chế chi tiêu nội bộ	4,1 \pm 0,7	78,8
4	Phân phối quỹ phúc lợi	4,1 \pm 0,8	77,5
5	Mức lương	3,7 \pm 1,0	54,3

6	Chế độ phụ cấp nghề, độc hại	3,7±1,0	54,3
7	Thưởng, thu nhập tăng thêm ABC	3,5±1,0	45,0
8	Phân chia thu nhập tăng thêm	3,7±0,9	54,3
9	BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ ốm đau, thai sản	4,3±0,7	84,1
10	Tham quan, nghỉ dưỡng	3,6±0,9	50,9
11	Phong trào thể thao, văn nghệ	3,9±0,8	60,9
12	Công đoàn	3,9±0,8	67,6
Hài lòng chung		3,9±0,7	66,6

Điểm trung bình của các yếu tố đạt từ 3,5 đến 4,3. 5/12 yếu tố có điểm đánh giá hài lòng: Quy chế làm việc rõ ràng, công khai; Môi trường làm việc dân chủ; Quy chế chi tiêu nội bộ công bằng; Phân phối quỹ phúc lợi công bằng; BHXH, BHYT đầy đủ. Yếu tố có tỷ lệ hài lòng cao nhất là BHXH, BHYT đầy đủ với 84,1%, thấp nhất là thưởng và ABC xứng đáng với 45,0%. NVYT hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi đạt 66,6%.

Bảng 5. Sự hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến (n=151)

TT	Nội dung	ĐTB ± ĐLC	Tỷ lệ (%)
1	Công việc phù hợp	3,9±0,7	69,5
2	Công việc đáp ứng nguyện vọng	3,9±0,8	71,5
3	Cơ hội nâng cao trình độ	4,2±0,7	86,8
4	Cơ hội học tiếp cao hơn	4,2±0,7	84,8
5	Công khai tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo	4,3±0,7	82,8
6	Bổ nhiệm chức danh lãnh đạo	4,2±0,7	84,8
7	Cơ hội thăng tiến	3,9±0,8	71,5
Hài lòng chung		4,1±0,6	78,8

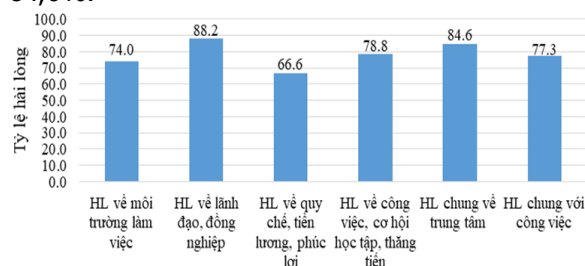
Điểm trung bình của các yếu tố đạt từ 3,9 đến 4,3. NVYT hài lòng với 4/7 yếu tố: Trung tâm tạo điều kiện nâng cao trình độ; Trung tâm tạo điều kiện cho NVYT học tiếp bậc cao hơn; Công khai tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo; Bổ nhiệm chức danh lãnh đạo công bằng. Yếu tố có tỷ lệ hài lòng cao nhất là Trung tâm tạo điều kiện cho NVYT nâng cao trình độ với 86,8%, thấp nhất là khối lượng công việc phù hợp với 69,5%. NVYT hài lòng về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến đạt 78,8%.

Bảng 6. Sự hài lòng chung về Trung tâm (n=151)

TT	Nội dung	ĐTB ± ĐLC	Tỷ lệ (%)
1	Tự hào về trung tâm	4,2 ±0,7	84,8
2	Đạt được thành công	3,9 ±0,8	69,5
3	Tin tưởng sự phát triển của trung tâm	4,3 ±0,7	87,4
4	Gắn bó với khoa, phòng	4,2 ±0,8	83,4

5	Gắn bó với trung tâm	4,3 ±0,7	86,1
6	Hài lòng về lãnh đạo	4,5 ±0,7	90,7
7	Hoàn thành công việc	4,3 ±0,7	90,1
Hài lòng chung		4,3±0,6	84,6

Điểm trung bình của các yếu tố đạt từ 3,9 đến 4,5, duy nhất 1 yếu tố NVYT không hài lòng là: Đạt được thành công cá nhân khi làm việc tại trung tâm. Hài lòng chung về lãnh đạo cao nhất (90,7%), thấp nhất là đạt được thành công cá nhân (69,5%). NVYT hài lòng về trung tâm đạt 84,6%.



Biểu đồ 1. Hài lòng của NVYT theo từng nhóm yếu tố (n=151)

NVYT hài lòng chung với công việc đạt 77,3%, hài lòng với 4/5 nhóm yếu tố. NVYT hài lòng cao nhất về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp với 88,2%, hài lòng chung về trung tâm (84,6%), thấp nhất là quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi với 66,6%.

IV. BÀN LUẬN

NVYT hài lòng với công việc tại TTKSBT tỉnh Quảng Bình đạt 77,3%. Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu tổng quan về sự hài lòng của NVYT tại các cơ sở y tế giai đoạn 2010-2020.⁴ NVYT hài lòng với 4/5 nhóm yếu tố khảo sát, hài lòng cao nhất về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (88,2%), hài lòng về trung tâm (84,6%). Kết quả tương tự với nghiên cứu tại bệnh viện đa khoa (BVĐK) tỉnh Bình Dương⁵ và TTKSBT tỉnh Bắc Ninh.⁶ Qua đó cho thấy NVYT đang làm việc trong môi trường thân thiện, được lãnh đạo và đồng nghiệp quan tâm, chia sẻ, tạo điều kiện thực hiện tốt công việc của mình. Hài lòng về quy chế chi tiêu nội bộ, tiền lương, phúc lợi thấp nhất (66,6%), tương đồng với nghiên cứu tại BVĐK khu vực huyện Tiểu Cần, tỉnh Trà Vinh⁷ và trung tâm y tế (TTYT) huyện Nguyên Bình, Cao Bằng.⁸ Tỷ lệ hài lòng thấp có thể do NVYT phải làm nhiều hơn trong đại dịch COVID-19, nhưng mức lương, phụ cấp và các khoản phúc lợi nhận được chưa tương xứng.

Sự hài lòng của NVYT về môi trường làm việc đạt 74,0%, cao hơn các nghiên cứu trước.^{5,6} TTKSBT tỉnh Quảng Bình đã quan tâm trong việc

bố trí phòng làm việc, trang thiết bị, trang bị bảo hộ đầy đủ, bảo đảm an ninh trật tự, tạo môi trường làm việc an toàn cho NVYT. Tuy nhiên NVYT chưa hài lòng với các yếu tố phòng trực, thời gian trực, môi trường học tập tạo điều kiện nâng cao trình độ. Đại dịch COVID-19 khiến thời gian trực của NVYT tăng, công tác mua sắm trang thiết bị khó khăn, trung tâm đang phân tán nên cơ sở vật chất còn chật hẹp, nhiều hạng mục chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển. Để nâng cao sự hài lòng của NVYT, trung tâm cần phân bổ lịch làm việc hợp lý, bố trí phòng trực và bổ sung trang thiết bị phục vụ nhu cầu học tập, nâng cao kiến thức của NVYT.

Sự hài lòng của NVYT về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp đạt tỷ lệ cao nhất (88,2%), tất cả các yếu tố đều có tỉ lệ hài lòng cao >80%. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trước.^{5,6,8} Mỗi quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên và giữa các NVYT khá tốt, trung tâm hiện nay đang làm tốt công tác đào tạo kỹ năng giao tiếp, ứng xử cho NVYT.

Tỷ lệ NVYT hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi thấp nhất (66,6%). Kết quả này thấp hơn các nghiên cứu trước.^{5,6,8} Trung tâm đã có những chính sách hợp lý, công khai, công bằng trong các quy chế, quy định, tạo ra môi trường làm việc dân chủ. NVYT hài lòng thấp với mức lương, chế độ phụ cấp, phân chia ABC, các hoạt động tham quan du lịch, văn nghệ, thể thao và hoạt động của Công đoàn không được tổ chức đầy đủ. Do các nguồn thu trong đơn vị còn thấp, NVYT phải làm việc nhiều hơn trong đại dịch COVID-19 mà chưa nhận được mức lương xứng đáng. Để tăng sự hài lòng của NVYT, trung tâm cần có các giải pháp cải thiện nguồn thu nhập ABC hàng tháng, tổ chức nhiều hoạt động nghỉ dưỡng, văn nghệ, thể thao để cải thiện đời sống tinh thần cho NVYT.

Sự hài lòng của NVYT về công việc, cơ hội học tập, thăng tiến đạt 78,8%. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trước,^{5,6} cao hơn kết quả nghiên cứu tại Cao Bằng và Trà Vinh.^{7,8} NVYT hài lòng cao về cơ hội học tập, công khai, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo. Trung tâm đã làm tốt công tác đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho NVYT, thực hiện tốt việc quy hoạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo. NVYT chưa hài lòng về khối lượng công việc, công việc đáp ứng chuyên môn và cơ hội thăng tiến. Trung tâm vừa sát nhập nên công tác sắp xếp vị trí việc làm chưa được hoàn thiện, cần xây dựng đề án vị trí việc làm và sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ, lĩnh vực đào tạo của NVYT.

NVYT hài lòng chung về Trung tâm đạt 84,6%, chỉ có yếu tố đạt được thành công cá nhân khi làm việc có mức hài lòng thấp. Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trước.^{5,6,8} Sự hài lòng ở mỗi cơ quan là khác nhau do vậy Trung tâm cần có cơ chế khuyến khích, động viên, khen thưởng kịp thời để NVYT thấy rằng những đóng góp của họ được ghi nhận.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ NVYT hài lòng với công việc cao đạt 77,3%. Trong đó NVYT hài lòng cao nhất về lãnh đạo trực tiếp, đồng nghiệp (88,2%), hài lòng chung về trung tâm (84,6%). Hài lòng về quy chế nội bộ, tiền lương, phúc lợi có tỷ lệ thấp nhất (66,6%). NVYT chưa hài lòng với một số yếu tố về môi trường làm việc, tiền lương, phúc lợi, phân công công việc, cơ hội thăng tiến và thành công cá nhân. Trung tâm cần có các giải pháp tăng nguồn thu nhập ABC hàng tháng, cải thiện môi trường làm việc, môi trường cập nhật kiến thức, bố trí phòng trực, phân bổ thời gian trực hợp lý. Tăng cường quản lý nguồn nhân lực, phân công công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo, công bằng trong việc đánh giá xếp loại và ghi nhận đóng góp của NVYT. Tổ chức các hoạt động nghỉ dưỡng, văn nghệ, thể thao cải thiện đời sống tinh thần cho NVYT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **World Health Organization** (2006). The World Health Report 2006: Working Together for Health. http://archive.org/details/worldhealthrepor0000w_orl_i6e9. Truy cập ngày 13/5/2023.
2. **Công đoàn Y tế Việt Nam** (2022). Báo cáo về tình hình cán bộ, viên chức, người lao động ngành y tế nghỉ việc, tình trạng thiếu thuốc vật tư y tế tại một số Bệnh viện công lập 6 tháng đầu năm 2022.
3. **Abate HK, Mekonnen CK** (2021). Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *J Multidiscip Healthc*, 14,821-830.
4. **Ly TT, Thang TQ, Luong DD et al** (2021). Satisfaction of health staff at health facilities in Vietnam system overview study, period 2010-2020. *Tạp Chí Học Công Đồng*.2021;62(6):187-194.
5. **Ngô Trần Đức Hữu** (2020). Sự hài lòng công việc của nhân viên y tế bệnh viện đa khoa tỉnh Bình Dương năm 2020 và một số yếu tố liên quan. Luận văn Thạc sĩ y tế công cộng, Đại học Thăng Long.
6. **Trịnh Thanh Loan** (2021). 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, Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện, Đại học Y Hà Nội.
7. **Nguyễn Văn Liêm** (2020). Quan điểm của 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;06:133-140.

8. **Hoàng Ngọc Sơn** (2021). Thực trạng nhân lực,

sự hài lòng và một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng của nhân viên y tế trung tâm y tế huyện Nguyễn Bình, Cao Bằng năm 2021, Luận văn Thạc sĩ y tế công cộng, Đại học Thăng Long.

KHẢO SÁT ĐỘC TÍNH CỦA BERBERIN CLORID SỬ DỤNG MÔ HÌNH CÁ NGỰA VẼN (DANIO RERIO)

Vũ Thị Hồng Hạnh¹

TÓM TẮT

Berberin là một alkaloid tự nhiên đã được sử dụng rộng rãi để điều trị các bệnh đường tiêu hóa như đau bụng, tiêu chảy. Hiện nay, berberin được nghiên cứu nhiều tác dụng dược lý tiềm năng để điều trị các bệnh tiểu đường, suy tim, ung thư, rối loạn thần kinh. Như vậy, việc nghiên cứu một mô hình động vật phù hợp để khảo sát tác dụng dược lý của berberin là rất cần thiết. Trong nghiên cứu này, mô hình cá ngựa vằn (*Danio rerio*) từ 1 đến 120 giờ tuổi được sử dụng để nghiên cứu độc tính của berberin clorid (nguồn gốc Việt Nam) với nồng độ từ 1 đến 100 µg/mL. Kết quả cho thấy rằng, với nồng độ từ 70 µg/mL berberin clorid gây ảnh hưởng có hại cho cá ngựa vằn làm giảm khả năng phát triển của cá ngựa vằn, giảm nhịp tim và giảm tỷ lệ sống sót của cá ngựa vằn. LD₅₀ của berberin đối với cá ngựa vằn là 90,40 µg/mL.

Từ khóa: cá ngựa vằn, berberin, độc tính

SUMMARY

INVESTIGATION OF THE TOXICITY OF BERBERIN CLORID USING ZEBRAFISH MODEL (DANIO RERIO)

Berberin – natural alkaloid compounds - have been widely used to treat gastrointestinal diseases such as abdominal pain, diarrhea. Nowadays, several modern pharmacological properties of berberin have been investigated against some pathological conditions such as diabetes, heart failure, cancer and neurodegenerative disorders. Thus, the investigation of animal model to examine the pharmacological properties of berberin has been necessary. In this research, the toxicity of berberin (from 1 to 100 µg/mL) was explored using the zebrafish model (from 1hpf to 120 hpf). The result showed that berberin (70 µg/mL) were toxic to zebrafish by reducing the development of zebrafish, reducing the heart beat and reducing the survival rate of zebrafish. The lethal death 50 of berberin was 90.40 µg/mL.

Keywords: Zebrafish, berberin, toxicity

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Berberin là một chất kháng khuẩn và các ký

sinh trùng đường ruột như *ly amip*, *E. Coli*; được sử dụng điều trị tại chỗ các bệnh đường tiêu hóa như đau bụng, tiêu chảy. Hiện nay, có nhiều nghiên cứu cho thấy berberin còn có nhiều tác dụng dược lý tiềm năng như giảm đường huyết, chống xơ vữa động mạch, bảo vệ gan, chống oxy hóa, điều hòa miễn dịch, ức chế tế bào ung thư, giảm lipid máu [1]. Để tiếp tục nghiên cứu những tác dụng dược lý tiềm năng của berberin, cần xây dựng một mô hình động vật phù hợp. Đầu tiên mô hình động vật được lựa chọn cần phải phù hợp để sử dụng thuốc qua đường tiêu hóa, phù hợp để sàng lọc độc tính của thuốc. Loại động vật này cần có cấu trúc gen và sự phát triển tương tự con người, sinh sản nhanh để có thể tăng số lượng động vật tham gia thí nghiệm, tăng ý nghĩa thống kê, tiết kiệm chi phí.

Một số nghiên cứu đã khảo sát độc tính của berberin sử dụng mô hình động vật có vú, tuy vậy, mô hình động vật có vú có một số hạn chế như khó quan sát ảnh hưởng của berberin trên cơ thể động vật có vú, chi phí nghiên cứu lớn, những yêu cầu nghiêm ngặt về đạo đức nghiên cứu, mất nhiều thời gian nghiên cứu do cần thời gian cho sự phát triển của động vật. Trong nhiều năm gần đây, mô hình cá ngựa vằn nổi lên như một mô hình động vật có nhiều ưu điểm trong việc thử nghiệm lâm sàng cho các nghiên cứu y sinh học. Những ưu điểm nổi bật của cá ngựa vằn được kể đến như cá ngựa vằn phát triển nhanh so với các động vật khác, trung bình khoảng 3 tháng cá ngựa vằn đã trở thành cá thể trưởng thành và có thể sinh sản [2], với mỗi lần sinh sản được khoảng 200 trứng cá [3]; sự sinh sản nhanh của cá ngựa vằn sẽ giúp cung cấp số lượng động vật lớn tham gia vào các thí nghiệm y sinh học, tiết kiệm chi phí. Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng cá ngựa vằn là mô hình động vật để khảo sát độc tính của berberin. Cá ngựa vằn là mô hình động vật phù hợp sử dụng cho thuốc qua đường tiêu hóa, vì thuốc chỉ cần pha loãng trong môi trường nuôi dưỡng, khi đó thuốc có thể qua đường tiêu hóa của cá ngựa vằn và hấp thu vào cơ thể. Hơn thế nữa, cá ngựa

¹Đại học Dược Hà Nội

Chịu trách nhiệm chính: Vũ Thị Hồng Hạnh

Email: hanhvth@hup.edu.vn

Ngày nhận bài: 13.6.2023

Ngày phản biện khoa học: 15.8.2023

Ngày duyệt bài: 23.8.2023