

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế: Nghiên cứu cắt ngang tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội, năm 2024

Phạm Thanh Hà¹, Phùng Thanh Hùng^{2*}, Nguyễn Thanh Huyền¹, Nguyễn Thị Lan Anh¹, Bùi Thị Giang², Nguyễn Thị Hoài Thu², Bùi Thị Mỹ Anh²

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả quan điểm về văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương năm 2024.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện từ tháng 4 đến tháng 12 năm 2024 trên 213 nhân viên y tế tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội. Dữ liệu thu thập bằng bộ câu hỏi HSOPSC bản tiếng Việt. Số liệu được phân tích bằng SPSS 20.0 với thống kê mô tả.

Kết quả: Tỷ lệ nhân viên y tế phản hồi tích cực về văn hóa an toàn người bệnh chung tại bệnh viện là 74,6%. Tỷ lệ nhân viên y tế có quan điểm tích cực cao về nội dung mỗi quan hệ và làm việc theo ekip trong cùng một khoa/phòng (98,1%), phản hồi và trao đổi về sai sót trong khoa (92,5%), nhận thức về ATNB (92,5%), quan điểm và hành động của người quản lý (87,8%). Một số phản hồi chưa tích cực của nhân viên y tế về các nội dung như xử phạt khi phạm lỗi (51,6%), tần suất báo cáo sự cố y khoa (13,6%).

Kết luận: Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ nhân viên y tế đáp ứng tích cực với văn hóa an toàn người bệnh khá cao. Tuy nhiên, vẫn tồn tại những hạn chế cần cải thiện, đặc biệt trong nội dung xử phạt khi phạm lỗi và tần suất báo cáo sự cố y khoa. Do đó, ban lãnh đạo bệnh viện cần tập trung vào công tác đào tạo và triển khai chính sách giảm nhẹ xử phạt đối với các lỗi tự báo cáo, qua đó khuyến khích nhân viên y tế chủ động báo cáo sự cố, tạo điều kiện cho việc học hỏi từ sai sót và nâng cao văn hóa an toàn người bệnh.

Từ khóa: Văn hóa an toàn người bệnh, Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo các chuyên gia y tế, thách thức hàng đầu trong lĩnh vực y tế hiện nay là đảm bảo cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe (CSSK) an toàn cho người bệnh. Các chuyên gia y tế nhận ra rằng bệnh viện không phải nơi an toàn như họ mong muốn và mâu thuẫn với chính sứ mệnh của nó là bảo vệ sức khỏe và tính mạng của con người (1). Để cải thiện an toàn người bệnh, điều quan trọng là các tổ chức chăm sóc sức khỏe phải đánh giá hiện trạng văn hóa an toàn người bệnh (VHATNB) hiện tại của nhân viên y tế và xác

định các lĩnh vực ưu tiên cần cải thiện. Trên thế giới có nhiều nghiên cứu về VHATNB với tỷ lệ nhân viên y tế có quan điểm tích cực khá cao (trên 70%) (2-4). Tại Việt Nam, một số nghiên cứu cũng cho thấy kết quả tương đối khả quan, như tại Bệnh viện Nhi Trung ương năm 2021 (67,5%) và Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương TP. Hồ Chí Minh năm 2018 (68,2%) (5, 6). Những năm gần đây, văn hóa an toàn người bệnh tiếp tục là chủ đề được quan tâm, với nhiều nghiên cứu được triển khai tại các bệnh viện trên cả nước.

Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội



Địa chỉ liên hệ: Phùng Thanh Hùng

Email: phungthanhhung@hmu.edu.vn

¹Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội

²Trường Đại học Y Hà Nội

Ngày nhận bài: 30/5/2025

Ngày phản biện: 02/7/2025

Ngày đăng bài: 30/10/2025

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0905SKPT25-067>

là bệnh viện hạng I với quy mô 130 giường. Theo báo cáo sự cố y khoa năm 2023, tổng sự cố y khoa được báo cáo là 70, các sự cố đã xảy ra đều được xử trí kịp thời không gây nguy hại đến tính mạng người bệnh. Với tiêu chí luôn hướng đến cải tiến chất lượng bệnh viện, nâng cao an toàn người bệnh là mối quan tâm hàng đầu để phát triển bệnh viện, bệnh viện đã triển khai nhiều biện pháp đảm bảo an toàn cho người bệnh, đặc biệt là công tác nâng cao sự hài lòng của người bệnh thông qua nâng cao chất lượng khám và điều trị. Trong lộ trình hướng tới chuẩn hóa theo bộ tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện, việc xây dựng và duy trì văn hóa an toàn người bệnh trở thành nền tảng thiết yếu, góp phần nâng cao hiệu quả điều trị, tăng cường niềm tin của người bệnh và khẳng định uy tín của bệnh viện. Tuy nhiên, các yếu tố như sự e ngại báo cáo sự cố, tâm lý lo sợ bị xử phạt hay thiếu môi trường giao tiếp cởi mở vẫn là những rào cản tồn tại âm thầm, chưa được đánh giá cụ thể. Việc đánh giá VHATNB của nhân viên y tế giúp đưa ra chính sách và giải pháp cải thiện vấn đề ATNB và giảm thiểu sự cố y khoa, không chỉ giúp tăng điểm tiêu chí chất lượng lên mức 5, mà còn làm nâng cao tính chuyên nghiệp của NVYT trong bệnh viện, tăng sự an toàn, yên tâm cho người bệnh khi đến bệnh viện. Chính vì vậy chúng tôi tiến hành nghiên cứu “Văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương năm 2024” với mục tiêu “Mô tả quan điểm về văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương”, từ đó đưa ra các giải pháp phù hợp.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

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

Địa điểm và thời gian nghiên cứu: Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội từ tháng 04/2024 đến tháng 12/2024.

Đối tượng nghiên cứu: Toàn bộ nhân viên y

tế (bao gồm: bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên, dược sĩ) đang công tác tại các khoa Lâm sàng và cận lâm sàng của bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội.

Tiêu chuẩn lựa chọn: Toàn bộ NVYT làm việc tại tất cả Khoa phòng /Trung tâm của bệnh viện BV từ 6 tháng trở lên tại thời điểm nghiên cứu và đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ: Nhân viên nghỉ phép, nghỉ ốm, thai sản, được cử đi đào tạo trên 1 tháng trong thời điểm thu thập số liệu.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu: Chọn toàn bộ nhân viên y tế. Thực tế tổng số người đã tham gia nghiên cứu và đủ điều kiện là 213 NVYT.

Biến số/chỉ số/ nội dung/chủ đề nghiên cứu: Biến số trong nghiên cứu gồm các nhóm biến số bao gồm:

- Nhóm biến số về đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu: tuổi, giới, chức danh nghề nghiệp, chức vụ hiện tại, thời gian công tác, tiếp xúc trực tiếp người bệnh.

- Nhóm biến số về văn hoá an toàn người bệnh: Gồm 42 biến số về VHATNB được chia theo 12 lĩnh vực: 7 lĩnh vực VHATNB phạm vi khoa/phòng: Làm việc theo ê kíp trong cùng một Khoa/phòng, Quan điểm và hành động về an toàn người bệnh của người quản lý, Học tập và cải tiến liên tục có hệ thống, Phản hồi và trao đổi về sai sót, Trao đổi cởi mở, Nhân sự, Văn hóa xử phạt khi phạm lỗi; 3 lĩnh vực ATNB phạm vi toàn bệnh viện: Hỗ trợ về quản lý ATNB, Làm việc theo ê kíp giữa các khoa/phòng, Bàn giao và chuyển bệnh; 2 Lĩnh vực liên quan đến kết quả ATNB: Nhận thức về ATNB, Tuân suất ghi nhận sự cố.

Kỹ thuật, công cụ và quy trình thu thập số liệu: Dựa trên bộ câu hỏi về an toàn người bệnh, “Hospital Survey on Patient Safety Culture” (HSOPSC) của Cơ quan chất lượng và nghiên cứu sức khỏe Hoa Kỳ (AHRQ) được thể hiện đầy đủ các khía cạnh về văn hóa ATNB của NVYT (4). Tại Việt Nam, từ năm 2016, bộ câu hỏi khảo sát này đã được nhóm nghiên cứu của

Sở y tế thành phố Hồ Chí Minh do TS BS Tăng Chí Thượng làm chủ nhiệm đề tài “Khảo sát văn hoá an toàn người bệnh tại các bệnh viện trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh” chuyển đổi sang phiên bản tiếng việt, được tổ chức AHRQ chính thức công nhận phiên bản tiếng việt - bản dịch ngôn ngữ thứ 31 trên toàn thế giới, và cho phép sử dụng tại Việt Nam (7).

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu sau khi được thu thập được làm sạch và nhập bằng phần mềm Epidata 3.1 và phân tích bằng phần mềm SPSS 20.0. Mô tả các kết quả về đặc điểm của NVYT và các nội dung khảo sát về VHATNB bằng tần số và tỉ lệ (%).

Tiêu chí đánh giá

Bảng 1. Chuyển đổi điểm theo thang Likert 5 mức độ

Mức độ đánh giá	Tiểu mục điển đạt xuôi	Tiểu mục điển đạt ngược	Đánh giá
Rất không đồng ý/Không bao giờ	1 điểm	5 điểm	Chưa tích cực
Không đồng ý/Hiếm khi	2 điểm	4 điểm	
Không biết/Đôi khi	3 điểm	3 điểm	
Đồng ý/Thường xuyên	4 điểm	2 điểm	Tích cực
Rất đồng ý/Luôn luôn	5 điểm	1 điểm	

Tỷ lệ NVYT có quan điểm tích cực trong từng khía cạnh = Trung bình tỷ lệ NVYT có quan điểm tích cực của từng nội dung trong khía cạnh.

Tỷ lệ NVYT có quan điểm tích cực VHATNB = Trung bình tỷ lệ NVYT có đáp ứng tích cực của 12 khía cạnh VHATNB.

Đạo đức trong nghiên cứu: Nghiên cứu được phê duyệt bởi Hội đồng đạo đức bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội. Các thông tin cá nhân của người tham gia nghiên cứu được đảm bảo giữ bí mật. Nghiên cứu chỉ nhằm mục đích đề

ra những biện pháp phục vụ và nâng cao sức khỏe cho cộng đồng, ngoài ra không có mục đích nào khác. Nghiên cứu được đảm bảo tính khoa học, tin cậy, chính xác, trung thực. Kết quả nghiên cứu sẽ được báo cáo với Bệnh viện các khoa phòng/Trung tâm lâm sàng và cận lâm sàng nhằm phục vụ cho công tác chăm sóc sức khỏe tốt hơn.

KẾT QUẢ

Đặc điểm chung của các đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Đặc điểm của đối tượng nghiên cứu

	Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	78	36,6
	Nữ	135	63,4
Tuổi	≤ 35 tuổi	103	48,4
	> 35 tuổi	110	51,6
Chức danh hiện tại	Bác sỹ	65	30,5
	Điều dưỡng/Kỹ thuật viên	139	65,3
	Dược sỹ	9	4,2

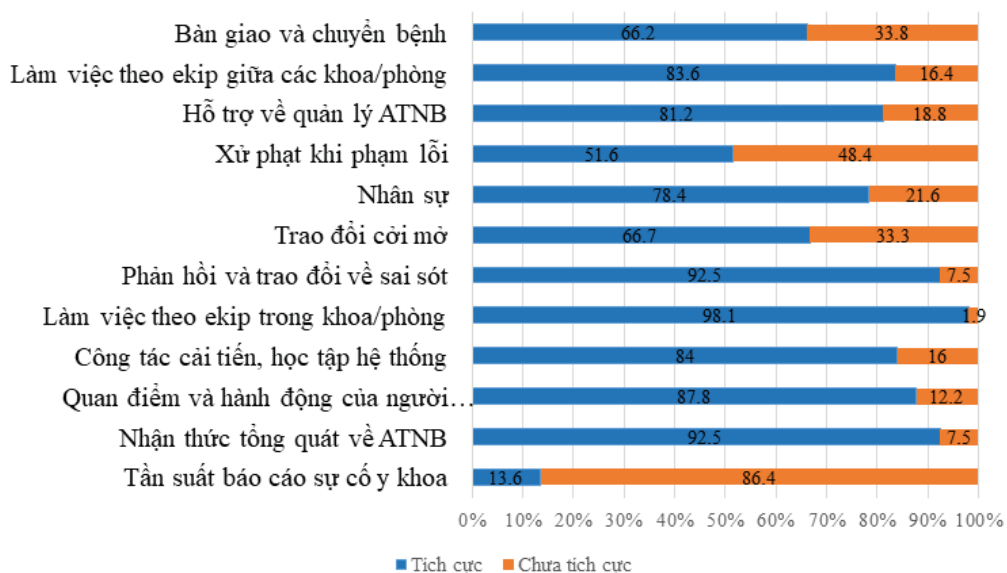
	Đặc điểm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chức vụ hiện tại	Trưởng/phó khoa	14	6,6
	Điều dưỡng trưởng	5	2,3
	Nhân viên	194	91,1
Khoa phòng công tác	Lâm sàng	185	86,9
	Cận lâm sàng	28	13,1
Số năm công tác tại BV	< 5 năm	64	30,5
	Từ 5-10 năm	56	26,3
	> 10 năm	93	43,2
Thời gian làm việc trong tuần	≤ 40 giờ/tuần	61	28,6
	> 40 giờ/tuần	152	71,4
Đã từng được tập huấn ATNB 2 năm trở lại đây	Có	184	86,4
	Không	29	13,6

Nghiên cứu được thực hiện trên 213 nhân viên y tế, cho thấy phần lớn nhân viên y tế là nữ giới (63,4%). Chức danh của nhân viên y tế là điều dưỡng/kỹ thuật viên chiếm tỉ lệ cao (65,3%), tiếp đến là bác sĩ (30,5%). Đa số chức vụ là nhân viên chiếm tỷ lệ 91,1% và khoa phòng công tác là Lâm sàng chiếm tỷ lệ

cao nhất (86,9%). Trên 71% NVYT làm việc trên 40 giờ/tuần tương đương hơn 8 giờ/ngày. Đa số NVYT trong 2 năm gần đây được tập huấn về ATNB (86,4%).

Quan điểm VHATNB của NVYT tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương

Tỷ lệ phản hồi theo 12 khía cạnh VHATNB

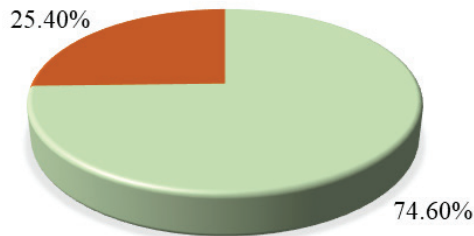


Biểu đồ 1. Tỷ lệ phản hồi theo 12 khía cạnh VHATNB

Kết quả cho thấy NVYT có quan điểm tích cực nhất (98,1%) về nội dung mối quan hệ và làm việc theo ekip trong cùng một khoa/phòng.

Ngược lại, nội dung về xử phạt khi phạm lỗi của NVYT ghi nhận nhiều ý kiến chưa tích cực với 48,4% ý kiến không đồng tình.

QUAN ĐIỂM VỀ VHATNB CHUNG



Biểu đồ 2. Quan điểm về VHATNB chung

Có 74,6 % NVYT có quan điểm tích cực về VHATNB chung và 25,4 % NVYT có quan điểm chưa tích cực về VHATNB chung trên tổng số 213 NVYT tham gia nghiên cứu.

BÀN LUẬN

Trong nghiên cứu, tổng cộng có 213 nhân viên y tế (NVYT) tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội đủ tiêu chuẩn được chọn để khảo sát bằng bộ công cụ HSOPSC. Kết quả nghiên cứu về thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương cho thấy nhân viên y tế có quan điểm tích cực về VHATNB đạt mức khá tốt (74,6%). So với một số nghiên cứu trong nước, tỷ lệ này cho thấy sự cải thiện rõ rệt: nghiên cứu tại BV Răng Hàm Mặt TP HCM năm 2018 là 68,2%, Bệnh viện Huyết học và truyền máu năm 2017 là 65,2%, bệnh viện Nhi Trung ương năm 2021 là 67,5% (5, 6, 8). Kết quả này cũng vượt trội so với dữ liệu khảo sát của AHQR là 61%, và cao hơn nghiên cứu tại Đài Loan (64%) (9, 10). Tuy nhiên, so với những cơ sở y tế có quy mô lớn hơn như tại bệnh viện Chợ Rẫy năm 2023 (84,7%) mức độ nhận định tích cực tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương vẫn còn khiêm tốn, cho thấy tiềm năng cải tiến

vẫn rất đáng kể (11). Sự chênh lệch này có thể xuất phát từ sự khác biệt về chính sách đào tạo, mức độ đầu tư cho hệ thống báo cáo sự cố, cũng như văn hóa tổ chức và vai trò của người quản lý trong thúc đẩy ATNB. Việc xây dựng được VHATNB tốt là nền tảng để giảm thiểu sai sót chuyên môn, nâng cao chất lượng chăm sóc và giữ chân nguồn nhân lực y tế lâu dài (12). Bên cạnh đó, nó cũng là cơ sở quan trọng để bệnh viện đạt được các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trong nước và quốc tế, tạo lợi thế cạnh tranh và uy tín với cộng đồng.

Trong 12 lĩnh vực văn hoá an toàn người bệnh, cao nhất là lĩnh vực về mối quan hệ và làm việc theo ekip trong cùng một khoa/phòng với tỷ lệ 98,1% tiếp đến là lĩnh vực phản hồi và trao đổi về sai sót; Nhận thức tổng quát về ATNB (92,5%). Ngược lại, tần suất báo cáo sự cố y khoa có ít tỷ lệ nhận định tích cực nhất (13,6%). Kết quả này tương đồng với một số nghiên cứu khác như tại bệnh viện Nhi Đồng 1 TPHCM, bệnh viện Phạm Ngọc Thạch (13, 14). Những kết quả này cho thấy làm việc theo nhóm chính là một nền tảng quan trọng giúp giảm thiểu sai sót, tăng cường sự phối hợp và nâng cao chất lượng chăm sóc toàn diện. Tuy nhiên, “tần suất báo cáo sự cố y khoa” vẫn là lĩnh vực ít nhận định tích cực

nhất, việc không khai báo sự cố khiến hệ thống y tế bỏ lỡ cơ hội học tập và cải tiến từ những sai sót, đồng thời tiềm ẩn nguy cơ lặp lại lỗi tương tự trong tương lai. Nghiên cứu của Waterson cũng nhấn mạnh, tỷ lệ báo cáo thấp thường xuất phát từ tâm lý sợ bị trừng phạt, thiếu niềm tin vào hệ thống quản lý sai sót, hoặc nhận thức chưa đầy đủ về lợi ích của khai báo sự cố (15).

Cụ thể với lĩnh vực về mối quan hệ và làm việc theo ekip trong cùng một khoa/phòng với tỷ lệ nhận định tích cực là 98,1%. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu tại bệnh viện Nhi Đồng 1 TPHCM và nghiên cứu tại Đài Loan khi (90% và 94%) (9, 14). Mối quan hệ phối hợp hiệu quả giữa các thành viên trong một khoa/phòng không chỉ giúp tăng cường hiệu quả công việc mà còn giảm thiểu nguy cơ xảy ra sai sót y khoa thông qua cơ chế hỗ trợ lẫn nhau, chia sẻ thông tin và cảnh báo nguy cơ (15). Lĩnh vực phản hồi, trao đổi thông tin sai sót được ghi nhận tốt với 92,5% ý kiến trả lời tích cực, điều này cho thấy phần lớn nhân viên y tế tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Hà Nội có thái độ nghiêm túc trong việc nhìn nhận, phân tích và rút kinh nghiệm từ các sai sót xảy ra trong quá trình chăm sóc và điều trị. Theo báo cáo của AHRQ, các bệnh viện có hệ thống phản hồi minh bạch và khuyến khích báo cáo sai sót thường có tỷ lệ sự cố nghiêm trọng thấp hơn đáng kể so với các đơn vị không có chính sách này (4).

Một trong số những lĩnh vực có tỷ lệ nhận thức tích cực chưa cao cần phải cải thiện đó là lĩnh vực “trao đổi cởi mở” (66,67%). Tỷ lệ này thấp hơn so với nghiên cứu tại bệnh viện Phụ sản Hà Nội với tỷ lệ là 76,9% nhưng vẫn cao hơn nghiên cứu tại bệnh viện Đa khoa Nông Nghiệp (60,4%) (16, 17). Việc trao đổi cởi mở giữa các nhân viên y tế là yếu tố cốt lõi trong việc duy trì môi trường làm việc an toàn, hỗ trợ và minh bạch. Lĩnh vực “Xử phạt khi phạm lỗi” trong nghiên cứu này chỉ đạt tỷ lệ nhận định tích cực 51,6%, phản ánh thực

trạng còn nhiều nhân viên y tế (NVYT) vẫn có tâm lý lo ngại bị xử phạt, sợ ảnh hưởng đến đánh giá thi đua hoặc thành tích cá nhân khiến nhân viên y tế (NVYT) e ngại trong việc chủ động chia sẻ hay báo cáo các sự cố, đặc biệt là những lỗi nhỏ. Kết quả này tương đồng với một số nghiên cứu trong nước như Bệnh viện Phụ sản Hà Nội (50,7%), Bệnh viện Đa khoa Nông nghiệp (42,2%) (16, 17). Lĩnh vực được ghi nhận có tỷ lệ nhận định tích cực thấp nhất ghi nhận là “tần suất báo cáo sự cố y khoa” lại chỉ đạt 13,6%, cho thấy có đến 86,4% NVYT không sẵn sàng hoặc không thực hiện việc báo cáo khi xảy ra sự cố. Tỷ lệ này thấp hơn đáng kể so với một số nghiên cứu tại bệnh viện Phụ sản Hà Nội và Bệnh viện Phạm Ngọc Thạch với tỷ lệ lần lượt là 41,3%; 57,6% (13, 16). Nguyên nhân có thể đến từ tâm lý sợ bị quy trách nhiệm, thiếu cơ chế khuyến khích báo cáo, hoặc nhận thức chưa đầy đủ về vai trò của báo cáo sự cố. Điều này gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quá trình cải tiến chất lượng, vì các sai sót không được ghi nhận sẽ tiếp tục lặp lại, dẫn đến những hậu quả đáng tiếc cho người bệnh.

Mặc dù nghiên cứu đã cung cấp cái nhìn tổng quan về thực trạng văn hóa an toàn người bệnh tại Bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương, nhưng giới hạn trong phạm vi một bệnh viện chuyên khoa lớn khiến kết quả khó có thể áp dụng rộng rãi cho các cơ sở y tế khác. Phương pháp chọn mẫu thuận tiện cùng việc thu thập dữ liệu qua bảng hỏi ẩn danh tiềm ẩn nguy cơ sai lệch do nhân viên y tế có thể e ngại khi trả lời trung thực. Nghiên cứu chưa mở rộng đối tượng khảo sát đến bệnh nhân và thân nhân, làm giảm sự toàn diện trong đánh giá văn hóa an toàn. Trong tương lai, cần thiết kế các nghiên cứu có phạm vi đối tượng đa dạng hơn và ứng dụng phương pháp kết hợp định lượng với định tính nhằm khám phá sâu hơn các yếu tố nền tảng của văn hóa an toàn, từ đó đề xuất các giải pháp cải thiện phù hợp với đặc thù của từng cơ sở y tế.

KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhân viên y tế có quan điểm tích cực về VHATNB là 74,6%. Trong đó lĩnh vực về mối quan hệ và làm việc theo ekip trong cùng một khoa/phòng, phản hồi và trao đổi về sai sót và nhận thức về ATNB là những điểm mạnh về VHATNB. Tuy nhiên, việc trao đổi cởi mở về sai sót, xử phạt khi phạm lỗi và tần suất báo cáo sự cố vẫn cần được cải thiện. Do đó, bệnh viện cần tập trung vào việc tăng cường các chương trình đào tạo, triển khai chính sách giảm nhẹ xử phạt đối với các lỗi tự báo cáo, khuyến khích nhân viên báo cáo sự cố, và cải tiến quy trình phản hồi. Những biện pháp này sẽ không chỉ tạo ra một môi trường làm việc cởi mở, mà còn góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc và củng cố văn hóa an toàn người bệnh tại bệnh viện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Đức Mục. Tổng quan về An toàn người bệnh và Xây dựng hệ thống y tế đảm bảo an toàn người bệnh. An toàn người bệnh. 2023.
2. Halligan M, Zecevic A. Safety culture in healthcare: a review of concepts, dimensions, measures and progress. *BMJ Qual Saf*. 2011;20(4):338-43.
3. Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ). SOPS Hospital Survey. 2020.
4. Agency for Healthcare Research and Quality. Hospital Survey on Patient Safety Culture: 2016 User Comparative Database Report. 2016.
5. Nguyễn Thị Hoài Thu, Nguyễn Thị Thu Hà, Kiều Thị Hoa. Văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế tại Bệnh viện Nhi Trung ương năm 2020 - 2021 và một số yếu tố liên quan. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và phát triển*. 2021;5(6):7.
6. Dương Bá Vũ. Thực trạng văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại bệnh viện Răng Hàm Mặt Trung ương Thành phố Hồ Chí Minh [Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện]: Trường Đại Học Y Tế Công Cộng.
7. Tăng Chí Thượng. Xây dựng phiên bản tiếng việt bộ câu hỏi khảo sát thực trạng về văn hóa an toàn người bệnh của cơ quan chất lượng và nghiên cứu sức khỏe Hoa Kỳ. *Tạp chí Y học Thành Phố Hồ Chí Minh*. 2016;20(2):7.
8. Tô Thị My Phương. Thực trạng văn hóa an toàn người bệnh và các yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Truyền máu Huyết học năm 2019 [Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện]. Thành phố Hồ Chí Minh: Trường Đại Học Y Tế Công Cộng; 2019.
9. Wu Y, Fujita S, Seto K, Ito S, Matsumoto K, Huang CC, et al. The impact of nurse working hours on patient safety culture: a cross-national survey including Japan, the United States and Chinese Taiwan using the Hospital Survey on Patient Safety Culture. *BMC Health Serv Res*. 2013;13:394.
10. Agency for Healthcare Research and Quality. Hospital Survey on Patient Safety Culture. 2012.
11. Liêu Minh Phước, Vũ Thị Thu Hằng, Nguyễn Ngọc Lý, Bùi Thị Tú Quyên. Văn hóa an toàn người bệnh của nhân viên y tế và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Chợ Rẫy Thành phố Hồ Chí Minh, năm 2023. *Tạp chí Y học Việt Nam*. 2023.
12. World Health Organization. Regional Office for the Eastern M. Patient safety assessment manual : second edition. 2nd ed. Cairo: World Health Organization. Regional Office for the Eastern Mediterranean; 2016.
13. Nguyễn Thiện Minh, Nguyễn Thanh Phương, Nguyễn Thị Hoàng Huệ, Đỗ Phạm Châu Giang. Văn hoá an toàn người bệnh và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh viện Phạm Ngọc Thạch năm 2018. *Tạp Chí Y Tế Công Cộng*. 2021;54:8.
14. Tăng Chí Thượng, Nguyễn Thanh Hùng, Lê Bích Liên. Khảo sát văn hóa An toàn người bệnh tại bệnh viện Nhi Đồng I. *Tạp chí Y Học Thành Phố Hồ Chí Minh*. 2014;18(4).
15. Waterson P, Carman EM, Manser T, Hammer A. Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSPSC): a systematic review of the psychometric properties of 62 international studies. *BMJ Open*. 2019;9(9):e026896.
16. Nguyễn Thị Phương Thảo. Thực trạng về văn hóa an toàn người bệnh tại bệnh viện Phụ Sản Hà Nội năm 2019-2020 và một số yếu tố ảnh hưởng [Luận văn Thạc sĩ quản lý bệnh viện]. Hà Nội Trường Đại học Y Hà Nội; 2020.
17. Nguyễn Thị Hồng Vân. Thực trạng văn hóa an toàn người bệnh tại bệnh viện đa khoa Nông Nghiệp năm 2019-2020 và một số yếu tố ảnh hưởng [Luận văn thạc sĩ quản lý bệnh viện]. Hà Nội: Trường Đại Học Y Hà Nội; 2020.

Patient Safety Culture Among Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study at the National Hospital of Odonto-Stomatology in Hanoi, 2024

*Phạm Thanh Hà¹, Phùng Thanh Hưng², Nguyễn Thanh Huyền¹,
Nguyễn Thị Lan Anh¹, Bùi Thị Giang², Nguyễn Thị Hoài Thu², Bùi Thị My Anh²*

¹National hospital of odonto - stomatology

²Hanoi Medical University

ABSTRACT

Objectives: Describe the views of health staffs on patient safety culture at the National hospital of Odonto Stomatology in 2024. **Methods:** A cross-sectional descriptive study was conducted from April to December 2024 involving 213 healthcare workers at the National Hospital of Odonto-Stomatology in Hanoi. Data were collected using the Vietnamese version of the Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC) questionnaire. Descriptive statistics were performed using SPSS version 20.0 for data analysis. **Results:** The overall positive response rate regarding patient safety culture among healthcare staff at the hospital was 74.6%. The highest positive perception was reported in the domain of teamwork within units, with 98.1% of respondents indicating favorable views. Similarly, high positive responses were observed in feedback and communication about errors (92.5%), awareness of patient safety (92.5%), and management support and actions promoting patient safety (87.8%). However, certain aspects received notably lower positive responses. Only 51.6% of staff perceived a non-punitive response to errors, and just 13.6% reported a high frequency of event reporting, indicating areas where improvements are needed to strengthen the overall safety culture. **Conclusion:** The research results show that the rate of health staffs to the patient safety culture is quite high. However, several areas require improvement, particularly in error management and the frequency of incident reporting. Therefore, hospital leadership should prioritize enhancing training programs and implementing policies that reduce penalties for self-reported errors, thereby encouraging healthcare workers to proactively report incidents, fostering a learning environment from mistakes, and strengthening the overall patient safety culture.

Keywords: *Patient safety culture, Health staff, National hospital of odonto - stomatology*