

CĂNG THẰNG Ở NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI TRUNG TÂM Y TẾ VÀ TRẠM Y TẾ PHƯỜNG/XÃ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH NĂM 2022 VÀ CÁC YẾU TỐ NGHỀ NGHIỆP LIÊN QUAN

Bùi Hồng Cẩm✉, Ngô Thị Thùy Dung
Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch

Nhu cầu về y tế và chăm sóc sức khỏe của người dân ngày càng tăng cao, mô hình bệnh tật thay đổi, cũng như sự xuất hiện dịch bệnh COVID-19 diễn biến phức tạp, khối lượng công việc lớn và những nguy hại của đặc thù nghề nghiệp - những điều này có thể khiến cho nhân viên y tế bị căng thẳng. Nghiên cứu cắt ngang trên 272 nhân viên y tế tại trung tâm y tế và trạm y tế phường/xã ở Thành phố Hồ Chí Minh năm 2022 nhằm mô tả tỷ lệ căng thẳng và các yếu tố nghề nghiệp liên quan. Kết quả cho thấy, tỷ lệ nhân viên y tế có căng thẳng là 15,4% theo thang đo PSS-10. Các yếu tố nghề nghiệp liên quan đến căng thẳng trong nghiên cứu tìm ra được là trình độ học vấn, quá tải công việc và hài lòng với thu nhập. Những đối tượng có trình độ cao đẳng có tỷ lệ căng thẳng cao gấp 4,02 lần những người có trình độ trung cấp (KTC 95%: 1,25 - 12,99). Những nhân viên y tế cảm thấy quá tải công việc hay không hài lòng với thu nhập có tỷ lệ căng thẳng cao hơn những nhân viên không có đặc tính này. Cần có các biện pháp hỗ trợ cho nhân viên y tế để giảm tỷ lệ căng thẳng, giúp họ tập trung công tác và hoàn thành nhiệm vụ.

Từ khóa: căng thẳng, nhân viên y tế, trung tâm y tế, PSS-10, yếu tố nghề nghiệp.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Căng thẳng nghề nghiệp là một vấn đề sức khỏe nghiêm trọng, tác động xấu đến chất lượng sống và làm giảm khả năng làm việc của người lao động.¹ Theo Tổ chức Y tế Thế giới, căng thẳng nghề nghiệp là một trong những mối đe dọa nguy hiểm nhất của thế kỷ XXI.² Căng thẳng nghề nghiệp ảnh hưởng đến sức khỏe, cuộc sống và chất lượng làm việc của người lao động, đồng thời làm gia tăng các vấn đề về sức khỏe tâm thần như: rối loạn cảm xúc, rối loạn giấc ngủ, mất tập trung, trầm cảm, lo âu và có ý định tự tử.³ Những nghề dễ gây căng thẳng nhất thường là những nghề liên quan đến việc tiếp xúc với con người và kĩ năng ra quyết định nhanh chóng và những quyết định đó có thể tác động nghiêm trọng đến tài chính, xã hội...⁴

Trong đó, nghề y là một trong sáu nghề gây căng thẳng đứng đầu trong danh sách.⁴ Tại Việt Nam, tỷ lệ nhân viên y tế có căng thẳng trong nghiên cứu Bệnh viện Tâm thần Trung ương 2 năm 2018 là 43,2%.⁵ Nghiên cứu tại CDC Sơn La, sử dụng thang đo DASS-21 với tỷ lệ nhân viên y tế có căng thẳng là 41,9%.⁶

Thành phố Hồ Chí Minh là một trong các trung tâm kinh tế, văn hóa, chính trị và giáo dục lớn nhất tại Việt Nam, với quy mô dân số và mật độ dân số cao nhất cả nước. Các quận, huyện và thành phố Thủ Đức đều có trung tâm y tế thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn, kỹ thuật về y tế dự phòng, chăm sóc sức khỏe sinh sản, an toàn thực phẩm, dân số và các dịch vụ y tế khác theo quy định của pháp luật nhằm đảm bảo cho mọi người dân được chăm sóc sức khỏe tại tuyến cơ sở. Hiện nay, nhu cầu về y tế và chăm sóc sức khỏe của người dân ngày càng tăng cao, mô hình bệnh tật thay đổi, cũng như sự xuất hiện dịch bệnh COVID-19 diễn biến phức tạp, khối lượng công việc lớn

Tác giả liên hệ: Bùi Hồng Cẩm

Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch

Email: hongcam2622@gmail.com

Ngày nhận: 04/10/2022

Ngày được chấp nhận: 15/10/2022

và những nguy hại của đặc thù nghề nghiệp - những điều này có thể khiến cho nhân viên y tế bị căng thẳng. Do đó, chúng tôi thực hiện nghiên cứu này nhằm mô tả tỷ lệ căng thẳng và các yếu tố nghề nghiệp liên quan ở các nhân viên y tế tại trung tâm y tế và trạm y tế phường/xã ở Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả của nghiên cứu sẽ là nguồn thông tin hữu ích trong việc lập kế hoạch và thực hiện các can thiệp, hỗ trợ nhằm cải thiện sức khỏe tâm thần của nhân viên y tế; từ đó nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe cho người dân.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

1. Đối tượng

Tất cả nhân viên y tế tại các trung tâm y tế và trạm y tế phường/xã ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Tiêu chuẩn lựa chọn

- Các nhân viên y tế làm việc tại trung tâm y tế và trạm y tế phường/xã từ 3 tháng trở lên tính đến thời điểm nghiên cứu.

- Đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ

- Nhân viên nghỉ hưu sản.

- Không trả lời bộ câu hỏi sau 3 lần mời tham gia nghiên cứu.

2. Phương pháp

Thiết kế nghiên cứu: nghiên cứu cắt ngang.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: từ tháng 04/2022 đến tháng 06/2022 tại các trung tâm y tế và trạm y tế phường/xã tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Cỡ mẫu và chọn mẫu

Áp dụng công thức tính cỡ mẫu ước tính tỷ lệ trong nghiên cứu cắt ngang:

$$n = Z_{(1-\alpha/2)}^2 \cdot \frac{p(1-p)}{d^2} \times k$$

Trong đó:

n: cỡ mẫu.

α : sai lầm loại I, với $\alpha = 0,05$ thì $Z_{1-\alpha/2} = 1,96$.

d: sai số cho phép, $d = 0,1$.

p: tỷ lệ nhân viên y tế có căng thẳng, $p = 43,2\%$.⁵

k: hệ số thiết kế, $k = 2$.

Cỡ mẫu nghiên cứu tính theo công thức $n = 189$. Ước tính có 15% nhân viên y tế không tham gia nghiên cứu tại thời điểm nghiên cứu, nên cỡ mẫu tối thiểu cần lấy là 223.

Chọn mẫu cụm với đơn vị cụm là trung tâm y tế. Ước tính số lượng nhân viên y tế tham gia nghiên cứu tại mỗi trung tâm y tế là 90 người. Như vậy, số lượng cần chọn là 3 trung tâm y tế và chọn toàn bộ nhân viên y tế thỏa các tiêu chuẩn chọn mẫu. Thực tế, có 272 nhân viên y tế tham gia nghiên cứu.

Biến số nghiên cứu

Các thông tin về đặc điểm cá nhân: tuổi, giới, tình trạng hôn nhân và người sống cùng.

Các yếu tố nghề nghiệp: khoa/phòng làm việc, trình độ chuyên môn, thâm niên công tác, thời gian làm việc, quá tải công việc, hài lòng với công việc, hài lòng với thu nhập, sự hỗ trợ của cấp trên và sự hỗ trợ của đồng nghiệp.

Tình trạng căng thẳng: thang đo Perceived Stress Scale (PSS) bao gồm 10 câu hỏi đánh giá tình trạng căng thẳng của đối tượng trong 1 tháng qua, mỗi câu hỏi được đánh giá theo thang Likert 5 điểm với các mức 0, 1, 2, 3, 4 lần lượt tương ứng với “không bao giờ”, “hầu như không”, “thỉnh thoảng”, “khá thường xuyên” và “rất thường xuyên”. Trong 10 câu hỏi, các câu 4, 5, 7, 8 tính điểm ngược lại. Đối tượng có căng thẳng khi tổng điểm từ 24 điểm trở lên.⁷ Thang đo đã được đánh giá tính tin cậy và tính giá trị tại Việt Nam với Cronbach alpha là 0,8.⁸

Quy trình tiến hành nghiên cứu

Bước 1: Liên hệ Ban giám đốc tại các trung tâm y tế được chọn để xin phép được tiến hành nghiên cứu tại trung tâm và trạm y tế.

Bước 2: Đến gặp các trưởng phòng, khoa, trạm y tế để giới thiệu về nghiên cứu, đồng thời giải đáp thắc mắc và hướng dẫn trả lời bộ câu

hỏi. Đưa bộ câu hỏi cho các trường phòng, khoa, trạm y tế phát cho nhân viên y tế thỏa tiêu chí chọn mẫu của nghiên cứu tự trả lời bộ câu hỏi và hẹn thời gian đến thu lại bộ câu hỏi trực tiếp từ các nhân viên y tế.

Bước 3: Quay lại nếu chưa thu được bộ câu hỏi vào thời gian đã hẹn hoặc số lượng tại các phòng, khoa, trạm y tế chưa đủ (do đi học, công tác) (tối đa 2 lần).

Xử lý số liệu

Phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 20. Sử dụng tần số và tỷ lệ phần trăm (%) với biến định tính. Sử dụng kiểm định Chi bình phương hoặc phép kiểm chính xác Fisher (nếu có > 20% các ô có tần số kỳ vọng < 5) để xác định mối liên quan giữa căng thẳng và các tố nghề

2. Các yếu tố nghề nghiệp

Bảng 1. Các yếu tố nghề nghiệp của đối tượng nghiên cứu (n = 272)

Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Khoa/Phòng làm việc		
Phòng chức năng	34	12,5
Khoa chuyên môn	108	39,7
Trạm y tế	130	47,8
Trình độ chuyên môn		
Trung cấp	46	16,9
Cao đẳng	61	22,4
Đại học	153	56,3
Sau Đại học	12	4,4
Thâm niên công tác		
< 5 năm	84	30,9
5 - 10 năm	77	28,3
> 10 năm	111	40,8
Thời gian làm việc		
40 giờ/tuần	124	45,6
> 40 - 48 giờ/tuần	60	22,1
> 48 giờ/tuần	88	32,4

nghệp. Sự khác biệt có ý nghĩa thống kê khi $p < 0,05$ và KTC 95% của PR không chứa 1.

3. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đã được chấp thuận về mặt y đức của Hội đồng đạo đức trong Nghiên cứu Y sinh học - Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch (số 570/TĐHYKPNT-HĐĐĐ ngày 23/12/2021).

III. KẾT QUẢ

1. Đặc tính của mẫu nghiên cứu

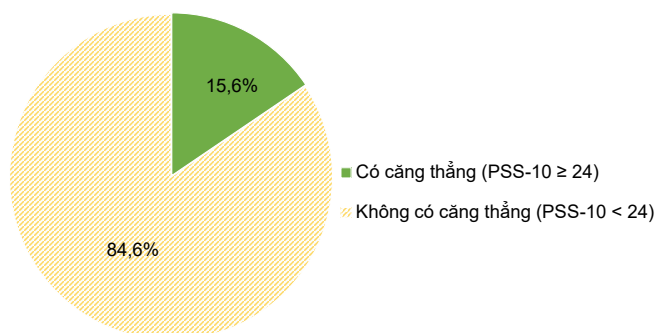
Đa số các nhân viên y tế tham gia nghiên cứu là nữ giới (66,5%). Nhóm tuổi từ 30 - 39 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (50%). Hầu hết đối tượng tham gia đã kết hôn (68%) và đang sống cùng vợ/chồng và con.

Đặc điểm	Tần số	Tỷ lệ (%)
Quá tải công việc		
Có	101	37,1
Không	171	62,9
Hài lòng với công việc		
Không	32	11,8
Có	240	88,2
Hài lòng với thu nhập		
Không	150	55,1
Có	122	44,9
Sự hỗ trợ của cấp trên		
Không	36	13,2
Có	236	86,8
Sự hỗ trợ của đồng nghiệp		
Không	6	2,2
Có	266	97,8

Kết quả nghiên cứu cho thấy, đa số nhân viên y tế tham gia nghiên cứu hiện đang làm việc tại trạm y tế (47,8%) và khoa chuyên môn (39,7%). Hơn ½ đối tượng tham gia có trình độ chuyên môn đại học, chiếm tỷ lệ 56,3%. Số nhân viên y tế làm việc > 10 năm chiếm tỷ lệ cao nhất (40,8%), nhóm nhân viên làm việc < 5 năm và từ 5 - 10 năm tương đương nhau. Hơn ½ nhân viên y tế tham gia có thời gian làm việc > 40 giờ/tuần, cụ thể nhóm > 40 - 48 giờ/

tuần và > 48 giờ/tuần có tỷ lệ lần lượt là 22,1% và 32,4%. Tỷ lệ nhân viên y tế cảm thấy quá tải công việc là 37,1% và có 11,8% nhân viên y tế không hài lòng với công việc. Hầu hết các đối tượng tham gia nghiên cứu đều nhận được sự hỗ trợ của cấp trên và đồng nghiệp trong công việc, chiếm tỷ lệ lần lượt là 86,8% và 97,8%.

3. Thực trạng căng thẳng ở nhân viên y tế tại trung tâm y tế và trạm y tế phường/xã ở Thành phố Hồ Chí Minh



Biểu đồ 1. Thực trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại trung tâm y tế và trạm y tế phường/xã ở Thành phố Hồ Chí Minh (n = 272)

Từ biểu đồ trên cho thấy, tỷ lệ nhân viên y tế tham gia nghiên cứu có căng thẳng là 15,4% (điểm PSS-10 \geq 24).

4. Mối liên quan giữa yếu tố nghề nghiệp với căng thẳng của đối tượng nghiên cứu

Bảng 2. Mối liên quan giữa yếu tố nghề nghiệp với căng thẳng của đối tượng nghiên cứu (n = 272)

	Căng thẳng		p	PR (KTC 95%)
	Có (%)	Không (%)		
Khoa/Phòng làm việc				
Phòng chức năng	4 (11,8)	30 (88,2)		1
Khoa chuyên môn	18 (16,7)	90 (83,3)	0,491	1,42 (0,51 - 3,90)
Trạm y tế	20 (15,4)	110 (84,6)	0,595	1,31 (0,48 - 3,57)
Trình độ chuyên môn				
Trung cấp	3 (6,5)	43 (93,5)		1
Cao đẳng	16 (26,2)	45 (93,5)	0,008	4,02 (1,25 - 12,99)
Đại học	22 (14,4)	131 (85,6)	0,159	2,21 (0,69 - 7,04)
Sau Đại học	1 (8,3)	11 (91,7)	0,825	1,28 (0,15 - 11,22)
Nhóm thâm niên công tác				
< 5 năm	16 (19,0)	68 (81,0)	0,217	1,51 (0,78 - 2,92)
5 - 10 năm	12 (15,6)	65 (84,4)	0,562	1,24 (0,61 - 2,52)
> 10 năm	14 (12,6)	97 (87,4)		1
Nhóm thời gian làm việc				
40 giờ/tuần	21 (16,9)	103 (83,1)		1
> 40 - 48 giờ/tuần	7 (11,7)	53 (88,3)	0,351	0,69 (0,31 - 1,53)
> 48 giờ/tuần	14 (15,9)	74 (84,1)	0,843	0,94 (0,51 - 1,74)

	Căng thẳng		P	PR (KTC 95%)
	Có (%)	Không (%)		
Quá tải công việc				
Có	25 (24,8)	76 (75,2)	0,001	2,49 (1,41 - 4,39)
Không	17 (9,9)	154 (90,1)		1
Hài lòng với công việc				
Không	7 (21,9)	25 (78,1)	0,298*	1,50 (0,73 - 3,09)
Có	35 (14,6)	205 (85,4)		1
Hài lòng với thu nhập				
Không	31 (20,7)	119 (79,3)	0,008	2,29 (1,20 - 4,37)
Có	11 (9,0)	111 (91,0)		1
Sự hỗ trợ của cấp trên				
Không	9 (25,0)	27 (75,0)	0,088	1,79 (0,94 - 3,42)
Có	33 (14,0)	203 (86,0)		1
Sự hỗ trợ của đồng nghiệp				
Không	2 (33,3)	4 (66,7)	0,233*	2,22 (0,69 - 7,12)
Có	40 (15,0)	226 (85,0)		1

*Phép kiểm chính xác Fisher

Nghiên cứu tìm thấy mối liên quan giữa căng thẳng với trình độ chuyên môn, quá tải công việc và hài lòng với thu nhập ($p < 0,05$). Cụ thể, những đối tượng có trình độ cao đẳng có tỷ lệ căng thẳng cao gấp 4,02 lần những người có trình độ trung cấp (KTC 95%: 1,25 - 12,99). Những đối tượng cảm thấy quá tải công việc có tỷ lệ căng thẳng cao hơn nhóm không có là 2,49 lần (KTC 95%: 1,41 - 4,39). Những đối tượng tham gia không hài lòng với thu nhập có tỷ lệ căng thẳng cao gấp 2,29 lần nhóm có hài lòng (KTC 95%: 1,20 - 4,37).

IV. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cho thấy tỷ lệ nhân viên y tế tham gia nghiên cứu có căng thẳng là 15,4% theo thang đo PSS-10. Đây là kết quả không quá cao, tuy nhiên đối với đối tượng là nhân viên y tế, những người thực hiện việc chăm sóc sức khỏe của người dân, khi bị căng thẳng có thể ảnh hưởng đến quá trình thực hiện công tác chuyên môn, đồng thời có thể ảnh hưởng đến chất lượng cũng như đời sống tinh thần của bản thân và gia đình của họ. Thành phố Hồ Chí Minh là một

trong những tỉnh, thành phố có số lượng viên chức xin thôi việc, bỏ việc cao từ 01/01/2021 đến 30/06/2022.⁹ Điều này có thể ảnh hưởng đến kết quả của nghiên cứu vì có thể những nhân viên y tế đã nghỉ việc, thôi việc là những người thực sự có căng thẳng. Các nghiên cứu thực hiện tại các bệnh viện công ở Bắc Ethiopia năm 2018 và nghiên cứu hệ thống và phân tích tổng hợp năm 2019 tại Nigeria cho kết quả tỷ lệ nhân viên y tế có căng thẳng cao hơn nghiên cứu của chúng tôi.^{10,11} Tại Việt Nam, nghiên cứu của tác giả Phạm Văn Tài tại Bệnh viện Quận 11 năm 2017 với thang đo PSS-10, tỷ lệ nhân viên y tế có căng thẳng là 4,2% và nghiên cứu của Nguyễn Mạnh Tuấn và cộng sự với tỷ lệ có căng thẳng là 10,5%, thấp hơn nghiên cứu của chúng tôi.^{12,13} Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Thanh Hương (2018) sử dụng thang đo PSS-10 với tỷ lệ điều dưỡng có căng thẳng là 43,3% và tác giả Quảng Mạnh Cường (2019) thực hiện tại CDC Sơn La sử dụng thang đo DASS-21 với tỷ lệ 41,9%, cao hơn nghiên cứu của chúng tôi.^{5,6} Tỷ lệ căng thẳng ở nhân viên y tế khác nhau ở các địa điểm khác nhau có thể là do đặc điểm đối tượng và nơi nghiên cứu khác nhau, khoảng cách về thời gian nghiên cứu, sự khác biệt trong chính sách hỗ trợ cho nhân viên y tế và đại dịch COVID-19.

Nghiên cứu tìm thấy những nhân viên y tế có trình độ cao đẳng có tỷ lệ căng thẳng cao gấp 4,02 lần những người có trình độ trung cấp. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương (2018) với những điều dưỡng có trình độ cao đẳng có tỷ lệ căng thẳng cao gấp 1,86 lần những người có trình độ trung cấp.⁵ Điều này có thể là do những người có trình độ chuyên môn cao thường phải chịu trách nhiệm cho những quyết định quan trọng. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa có quá tải công việc và căng thẳng. Kết quả này tương đồng với nghiên

cứu tại Nigeria cho rằng quá tải công việc là yếu tố nguy cơ gây ra căng thẳng tâm lý phổ biến nhất.¹¹ Với đặc thù công việc hệ dự phòng với nhiều hoạt động chuyên môn khác nhau như phòng chống bệnh truyền nhiễm, phòng chống các bệnh không lây nhiễm, dinh dưỡng, phòng chống HIV/AIDS, y tế học đường... và hiện nay, có thêm công tác phòng chống dịch COVID-19, với khối lượng công việc lớn, nhiều công tác chuyên môn và nguồn nhân lực còn hạn chế nên các nhân viên y tế phải thực hiện nhiều công việc dẫn đến quá tải và dễ làm tăng tình trạng căng thẳng. Nghiên cứu của tác giả Phạm Văn Tài (2017) cũng tìm thấy mối liên quan giữa căng thẳng với yếu tố có khối lượng công việc nhiều.¹⁰ Bên cạnh đó, nghiên cứu tìm thấy mối liên quan giữa không hài lòng với thu nhập và căng thẳng ở nhân viên y tế. Có thể với mức thu nhập hiện tại ở cơ sở y tế công lập, đặc biệt là trong hệ dự phòng có thể không đáp ứng được nhu cầu cuộc sống, có thể họ sẽ làm thêm các nghề khác để kiếm thêm thu nhập, từ đó khiến họ bị căng thẳng. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Quảng Mạnh Cường thực hiện trên NVYT hệ dự phòng.⁶

Thiết kế nghiên cứu là nghiên cứu cắt ngang nên chỉ phản ánh được các vấn đề ở thời điểm nghiên cứu, có thể đã bỏ qua các yếu tố khách quan khác có thể ảnh hưởng đến căng thẳng ở nhân viên y tế. Về yếu tố quá tải công việc do đối tượng nghiên cứu tự đánh giá nên mang tính chất chủ quan của người trả lời. Nghiên cứu đánh giá căng thẳng dựa trên bộ câu hỏi soạn sẵn, chưa đi sâu vào tìm hiểu các nguyên nhân sâu xa, tiềm ẩn có thể dẫn đến căng thẳng như nghiên cứu định tính.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ nhân viên y tế tại các trung tâm y tế tham gia nghiên cứu có căng thẳng là 15,4% theo thang đo PSS-10. Các yếu tố liên quan đến căng thẳng ở nhân viên y tế là trình độ chuyên

môn, quá tải công việc và hài lòng với thu nhập. Kết quả cho thấy, đây là một vấn đề cần quan tâm hiện nay, để lãnh đạo các trung tâm y tế kịp thời đưa ra các biện pháp hỗ trợ cho nhân viên y tế để giảm tỷ lệ căng thẳng, giúp họ tập trung công tác và hoàn thành nhiệm vụ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Wu H., Chi T.S, Chen L, et al. Occupational stress among hospital nurses: Cross-sectional survey. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;66(3):627-34.
2. World Health Organization. A Global Crisis World Mental Health Day. https://www.who.int/mental_health/management/depression/wfmh_paper_depression_wmhd_2012.pdf. Published in 2012. Accessed on 30 Oct 2021.
3. Mosadeghrad A.M. Occupational stress and its consequences. Implications for health policy and management. *Leadership in Health Services*. 2014;27(3):224-239.
4. Cooper C. L, Cooper R. D, Eaker L. H. *Living with stress*. Penguin Books, London, England; 1988.
5. Nguyễn Thị Thanh Hương. Stress và các yếu tố liên quan ở điều dưỡng Bệnh viện Tâm thần Trung ương 2 Thành phố Biên Hòa tỉnh Đồng Nai. Khóa luận tốt nghiệp Bác sĩ y học dự phòng, Trường Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh; 2018.
6. Quàng Mạnh Cường. Thực trạng stress, lo âu, trầm cảm của nhân viên y tế tại Trung tâm kiểm soát bệnh tật tỉnh Sơn La năm 2019. Luận văn Thạc sĩ Y tế công cộng, Trường Đại học Y tế công cộng; 2019.
7. Cohen S. Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.). *The social psychology of health*. 1988:31-67.
8. Dao-Tran TH, Anderson D, Seib C. The Vietnamese version of the Perceived Stress Scale (PSS-10): Translation equivalence and psychometric properties among older women. *BMC Psychiatry*. 2017;17(1):53.
9. Bộ Y tế. 18 tháng có 9.680 nhân viên y tế xin thôi việc, bỏ việc: Bộ Y tế chỉ ra 4 nguyên nhân chính. https://moh.gov.vn/tin-tong-hop/-/asset_publisher/k206Q9qkZOqn/content/18-thang-co-9-680-nhan-vien-y-te-xin-thoi-viec-bo-viec-bo-y-te-chi-ra-4-nguyen-nhan-chinh. Xuất bản năm 2022. Truy cập ngày 26/09/2022.
10. Godifay G, Worku W, Kebede G, et al. Work related stress among health care workers in Mekelle City Administration Public Hospitals, North Ethiopia. *Journal of Health, Medicine and Nursing*. 2018;46:189-195.
11. Onigbogi C. B, Banerjee S. Prevalence of psychosocial stress and its risk factors among health-care workers in Nigeria: A systematic review and meta-analysis. *Niger Med J*. 2019;60(5):238-244.
12. Nguyễn Mạnh Tuấn, Đàm Thị Tám Hương, Đặng Quang Hiếu, và cs. Stress, trầm cảm, lo âu của nhân viên y tế Bệnh viện Trưng Vương năm 2018. *Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh*. 2018;22(6):71-79.
13. Phạm Văn Tài. Tỷ lệ stress của nhân viên y tế tại Bệnh viện Quận 11 Thành phố Hồ Chí Minh năm 2017. Luận văn Thạc sĩ Y tế công cộng, Trường Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh; 2017.

Summary

STRESS ON HEALTHCARE WORKERS AT HEALTH CENTERS AND WARD HEALTH STATIONS IN HO CHI MINH CITY IN 2022 AND WORK FACTORS RELATED TO STRESS

The people's demand for medical and health care is increasing, disease patterns change, the COVID-19 epidemic is progressing complicatedly, overworked and the risks of work - these can cause stress on healthcare workers. A cross-sectional study was conducted on 272 healthcare workers at Health Centers in Ho Chi Minh City in 2022 to determine the prevalence of stress and work factors related to stress. The results showed that the rate of healthcare workers stress was 15.4%, according to the PSS-10 scale. Work factors related to stress were education level, work overload and satisfaction with income. Compared with healthcare workers with intermediate degrees, healthcare workers with college degrees were associated with a higher stress rate (prevalence ratio = 4.02; 95%CI: 1.25 - 12.99). Healthcare workers with overworked, were not satisfied with their income had a higher rate of stress than those not having these characteristics. It is necessary to have supportive measures for healthcare workers to reduce the rate of stress, help them focus on work and complete tasks.

Keywords: stress, healthcare worker, Health Center, PSS-10, work factor.