

MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN STRESS Ở NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐẠI HỌC Y HÀ NỘI VÀ BỆNH VIỆN ĐẠI HỌC Y THÁI BÌNH

Lê Thị Kiều Hạnh^{1,2,✉}, Ngô Văn Toàn¹, Vũ Minh Hải², Trần Quỳnh Anh¹

¹Trường Đại học Y Hà Nội

²Trường Đại học Y Dược Thái Bình

Nghiên cứu cắt ngang được thực hiện trên 520 nhân viên y tế làm việc tại 2 bệnh viện Đại học Y (Thái Bình và Hà Nội) từ tháng 6 đến tháng 12/2021. Nghiên cứu được thực hiện nhằm mục tiêu phân tích một số yếu tố liên quan đến stress của nhân viên y tế. Để xác định các mối liên quan, nhóm nghiên cứu sử dụng thang đo DASS-21 và bộ câu hỏi tự điền khuyết danh. Kết quả cho thấy sau khi phân tích mô hình hồi quy đa biến những nhân viên y tế có các yếu tố mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình không tốt, các mối quan hệ trong công việc không tốt, gặp phải biến cố lớn trong một năm qua, sự xung đột giữa công việc và gia đình đều làm tăng nguy cơ stress lần lượt cao gấp 1,96; 2,06; 2,37; 2,69 ở nhân viên y tế không có cùng hoàn cảnh trên. Các yếu tố liên quan cần được cân nhắc khi thực hiện các biện pháp giảm stress cho nhân viên y tế tại hai bệnh viện.

Từ khóa: Stress, nhân viên y tế, Bệnh viện Đại học Y, yếu tố liên quan.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Stress ảnh hưởng đến sức khỏe, cuộc sống và chất lượng cuộc sống của người lao động. Stress kéo dài liên tục ảnh hưởng đến tâm lý, sức khỏe tâm thần đồng thời cả trạng thái thực thể của người lao động như tăng nguy cơ cao huyết áp, các rối loạn và bệnh tim mạch, các rối loạn giấc ngủ.¹ Nghề y là một ngành nghề đặc thù liên quan trực tiếp đến sức khỏe và tính mạng con người. Nhân viên y tế ngoài việc chịu trách nhiệm chăm sóc bệnh nhân còn chịu nhiều áp lực từ khối lượng công việc, môi trường làm việc độc hại, tiềm ẩn nhiều yếu tố nguy cơ mắc các bệnh nghề nghiệp cùng với đó nhân viên y tế cũng cần phải hoàn thành nhiều trách nhiệm khác với gia đình, xã hội và cộng đồng. Việc thực hiện một lúc nhiều nhiệm vụ cũng là một trong nguyên nhân khiến tỷ lệ nhân viên y tế có

nguy cơ đối mặt với stress ngày càng gia tăng. Một số nghiên cứu trên thế giới cũng đã chỉ ra các yếu tố liên quan đến stress ở nhân viên y tế; các yếu tố liên quan chủ yếu là

- (1) yếu tố công việc;
- (2) yếu tố các mối quan hệ xã hội;
- (3) yếu tố cá nhân.^{2,3}

Tuy nhiên, các yếu tố ảnh hưởng đến stress ở nhân viên y tế không bao giờ tác động riêng rẽ mà là sự tổng hợp của các nhóm yếu tố trên.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về các yếu tố nguy cơ của stress vẫn còn rất hạn chế, một vài nghiên cứu nhỏ lẻ trên quy mô nhỏ hẹp. Các nghiên cứu chủ yếu cũng dựa trên các yếu tố ảnh hưởng như các nghiên cứu của thế giới và phần lớn các nghiên cứu chỉ ra yếu tố nguy cơ stress ở nhân viên y tế là yếu tố công việc. Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương và cộng sự tại Bệnh viện Tâm thần Trung ương II cho thấy các yếu tố liên quan đến stress ở điều dưỡng là quá tải công việc, thu nhập thấp và

Tác giả liên hệ: Lê Thị Kiều Hạnh

Trường Đại học Y Hà Nội

Email: lehanh.qn85@gmail.com

Ngày nhận: 31/03/2023

Ngày được chấp nhận: 10/04/2023

môi trường làm việc an toàn.⁴ Kết quả nghiên cứu của Lê Đăng Khoa và cộng sự năm 2018 tại 7 đơn vị trung tâm IVF miền Nam Việt Nam với 35 y tá, 19 bác sĩ và 51 nhân viên phòng lab tham gia, kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố gây stress ở nhân viên y tế là mức thu nhập thấp, số giờ làm việc kéo dài, không gian làm việc riêng.⁵

Vì vậy, vấn đề nhận diện được các yếu tố nguy cơ gây stress sẽ tìm ra được các chiến lược can thiệp dự phòng stress thích hợp, giúp nâng cao sức khỏe và tinh thần cho nhân viên y tế là rất quan trọng. Xuất phát từ thực tế trên chúng tôi tiến hành thực hiện nghiên cứu này với mục tiêu “Phân tích một số yếu tố liên quan đến tình trạng stress ở nhân viên y tế tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội và Bệnh viện Đại học Y Thái Bình theo thang đo DASS-21”.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

1. Đối tượng

Nghiên cứu được thực hiện trên đối tượng là các bác sĩ, điều dưỡng/nữ hộ sinh (ĐD/NHS), kỹ thuật viên (KTV) đang làm việc tại Bệnh viện Đại học Y Thái Bình và Bệnh viện Đại học Y Hà Nội.

Tiêu chuẩn lựa chọn

Bác sĩ, điều dưỡng viên, kỹ thuật viên đang làm việc tại hai bệnh viện Đại học Y Thái Bình và Đại học Y Hà Nội; đang làm việc tại các khoa lâm sàng, cận lâm sàng tự nguyện chấp thuận tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ

Các bác sĩ, điều dưỡng viên, kỹ thuật viên không hợp tác trong công tác thu thập thông tin; đang mắc các bệnh mạn tính có ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống hoặc có nguy cơ gây rối loạn tâm thần; người có bệnh phải điều trị nội trú; người trong thời gian đi học tập kể cả hệ tập trung hoặc hệ tại chức. Phụ nữ đang trong thời gian mang thai, cho con bú.

Thời gian - địa điểm nghiên cứu

Thời gian thu thập số liệu thực hiện từ tháng 6/2021 đến tháng 12/2021 tại Bệnh viện Đại học Y Thái Bình và Bệnh viện Đại học Y Hà Nội.

2. Phương pháp

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích.

Cỡ mẫu - chọn mẫu

Số liệu của nghiên cứu này là một phần trong đề tài nghiên cứu “Thực trạng và một số yếu tố liên quan đến stress ở nhân viên y tế tại một số Bệnh viện Đại học Y giai đoạn 2020 - 2022 và hiệu quả một số biện pháp can thiệp”.

Cỡ mẫu được tính theo công thức ước lượng một tỷ lệ quần thể:

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

Trong đó:

n: Là cỡ mẫu cho nghiên cứu (đơn vị mẫu là bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên)

$Z^2_{(1-\alpha/2)}$: Hệ số tin cậy phụ thuộc vào ngưỡng xác suất μ (Với $\mu = 0,05$ thì $Z = 1,96$).

p: là tỷ lệ ước tính nhân viên y tế có dấu hiệu stress; ước tính theo nghiên cứu của tác giả Phạm Ngọc Thanh (2016) $p = 19\%$.⁶

d: sai số tuyệt đối, trong nghiên cứu này chúng tôi lấy giá trị $d = 5\%$.

Theo đó, cỡ mẫu cần cho nghiên cứu tại một bệnh viện là 260 nhân viên y tế. Tổng số đối tượng điều tra của nhân viên y tế tại 2 bệnh viện sẽ là: 520 nhân viên y tế.

Từ danh sách nhân viên y tế đang công tác tại Bệnh viện Đại học Y Thái Bình và Bệnh viện Đại học Y Hà Nội tiến hành chọn ngẫu nhiên đơn số nhân viên y tế tham gia nghiên cứu.

Các biến số/chỉ số nghiên cứu

- Thông tin chung: giới, tuổi, hôn nhân, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm làm việc tại bệnh viện, bộ phận công tác, kinh tế...

- Biến phụ thuộc: stress.

- Biến độc lập: tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, có con nhỏ dưới 5 tuổi, chăm sóc người già yếu/thương tật, mối quan hệ với các thành viên trong gia đình, gặp biến cố lớn trong một năm qua, vị trí công việc, thời gian làm việc trong ngày, mức độ ồn nơi làm việc, mức độ ổn định của công việc, các yếu tố nguy cơ đến tình trạng stress.

Công cụ thu thập số liệu

- Tình trạng stress được xác định theo thang đo DASS-21 phiên bản tiếng Việt của Viện Tâm thần Sức khỏe Quốc gia và đã được đánh giá về tính giá trị, tin cậy.⁷ Thang đo DASS-21 gồm 21 đề mục, trong đó có 7 đề mục dùng để đánh giá stress (mục 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18). Tương ứng với mỗi đề mục có 4 mức độ trả lời theo thang điểm Likert 0-3 từ không đúng cho đến đúng hoàn toàn. Cộng điểm của 7 đề mục rồi nhân hệ số 2 sẽ được tổng điểm. Điểm số stress được chia ở mức bình thường với số điểm từ 0 đến 14 điểm; các mức độ stress bắt đầu từ điểm số > 14. Đối tượng mắc stress khi tổng điểm từ 15 điểm trở lên. Các mức độ stress theo thang đo DASS-21 được phân loại theo 5 mức: bình thường (0 - 14 điểm); nhẹ (15 - 18 điểm); vừa (19 - 25 điểm); nặng (26 - 33 điểm); rất nặng (từ 34 điểm trở lên).⁸ Cronbach's Alpha cho các mục liên quan đến câu trả lời nghiên cứu của chúng tôi là 0,91.

- Các nguyên nhân gây áp lực cho nhân viên y tế được xây dựng dựa trên mục tiêu và các biến số nghiên cứu, có tham khảo dựa trên các nghiên cứu khác (Nguyễn Ngọc Anh và cộng sự; Tăng Thị Hảo và cộng sự; Lê Đỗ Mười Thương và cộng sự).⁹⁻¹¹ Bộ câu hỏi gồm 50 câu gộp thành 5 nội dung như sau:

Áp lực công việc: mục 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.

Mối quan hệ tại nơi làm việc: mục 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,

28, 29, 30.

Mối quan hệ với bệnh nhân và người nhà bệnh nhân: mục 31, 32, 33, 34, 35, 36.

Xung đột giữa công việc và gia đình: mục 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43.

Mối nguy hiểm nghề nghiệp: mục 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.

Mỗi đề mục có 5 mức độ trả lời theo thang điểm Likert 1 - 5 (từ không bao giờ cho đến rất thường xuyên). Điểm số câu trả lời so với điểm tối đa > 75% là yếu tố nguy cơ. Cronbach's Alpha cho mỗi mục liên quan đến câu trả lời cho nghiên cứu của chúng tôi lần lượt là 0,88; 0,94; 0,88; 0,91; 0,86.

Xử lý và phân tích số liệu

Số liệu được làm sạch và nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1. Phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS 20.0.

Áp dụng phương pháp kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha đối với các bộ câu hỏi khi xác định một số yếu tố liên quan ở nhân viên y tế.

Sử dụng phương pháp thống kê mô tả để mô tả đặc điểm đối tượng nghiên cứu. Phân tích đơn biến: tính tỷ suất chênh OR để khảo sát mối liên quan giữa một số yếu tố và tình trạng stress của nhân viên y tế. Phân tích đa biến: chọn những biến số có mối liên quan với stress trong phân tích đơn biến và đưa vào mô hình hồi quy logistic nhằm mục đích loại trừ yếu tố nhiễu để xác định mối tương quan chính xác hơn.

3. Đạo đức nghiên cứu

Nghiên cứu đảm bảo mọi nguyên tắc đạo đức trong nghiên cứu y sinh học và được Hội đồng đạo đức của Trường Đại học Y Hà Nội phê duyệt theo Quyết định số 400/GCN-HĐDDNCYSH-ĐHYHN ngày 19/5/2021.

Nghiên cứu tiến hành trên cơ sở tự nguyện của nhân viên y tế và được sự chấp thuận của

Ban Giám đốc hai Bệnh viện Đại học Y Thái Bình và Đại học Y Hà Nội. Phiếu tự điền khuyết danh đảm bảo bí mật của thông tin cá nhân và

các nhân viên y tế được giải thích rõ về mục đích và ý nghĩa nghiên cứu.

III. KẾT QUẢ

Bảng 1. Mối liên quan giữa yếu tố cá nhân, gia đình với tình trạng stress ở nhân viên y tế

Yếu tố	Stress	Không stress	OR	95%CI
	n (%)	n (%)		
Giới				
Nam	59 (28,4)	149 (71,6)	1,04	0,70 - 1,54
Nữ	86 (27,6)	226 (72,4)		
Tuổi				
< 40 tuổi	127 (29,6)	302 (70,4)	1,71	0,98 - 2,97
≥ 40 tuổi	18 (19,8)	73 (80,2)		
Trình độ chuyên môn				
Bác sĩ	71 (29,3)	171 (70,7)	1,14	0,78 - 1,68
ĐD/KTV	74 (26,6)	204 (73,4)		
Có con dưới 5 tuổi				
Có	78 (30,5)	178 (69,5)	1,29	0,87 - 1,89
Không	67 (25,4)	197 (74,6)		
Chăm sóc người thân già yếu hoặc thương tật				
Có	33 (32,4)	69 (67,6)	0,77	0,82 - 2,09
Không	112 (26,8)	306 (73,2)		
Mối quan hệ các thành viên trong gia đình				
Kém/không tốt/tương đối tốt	39 (44,3)	49 (55,7)	2,45	1,52 - 3,93
Tốt	106 (24,5)	326 (75,5)		
Gặp phải biến cố lớn trong một năm qua				
Có	32 (46,4)	37 (53,6)	2,59	1,54 - 4,35
Không	113 (25,1)	338 (74,9)		

Kết quả bảng 1 cho thấy trong các yếu tố cá nhân, gia đình liên quan đến tình trạng stress của nhân viên y tế thì đối tượng có mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình kém/không tốt/ tương đối tốt có nguy cơ mắc stress cao

gấp 2,45 (95%CI: 1,52 - 3,93). Các đối tượng gặp phải biến cố lớn trong một năm qua cũng làm tăng nguy cơ mắc stress của nhân viên y tế (OR = 2,59; 95%CI: 1,54 - 4,35).

Bảng 2. Mối liên quan giữa công việc đến tình trạng stress ở nhân viên y tế (n = 520)

Yếu tố	Stress	Không stress	OR	95% CI
	n (%)	n (%)		
Vị trí công việc				
Kiểm nhiệm ≥ 2 việc	91 (27,7)	238 (72,3)	0,97	0,65 - 1,44
Chỉ CSBN	54 (28,3)	137 (71,7)		
Thời gian làm việc trong tuần				
> 40 giờ/tuần	134 (28,9)	330 (71,1)	1,7	0,83 - 3,31
≤ 40 giờ/tuần	11 (19,6)	45 (80,4)		
Mức độ ồn khu vực làm việc				
Khó chịu/không chịu nổi	62 (35,4)	113 (64,6)	1,72	1,16 - 2,57
Có thể chịu được	83 (24,1)	262 (75,9)		
Mức độ ổn định công việc				
Không ổn định/tương đối ổn định	107 (31,2)	236 (68,8)	1,66	1,08 - 2,54
Ổn định	38 (21,5)	139 (78,5)		

Kết quả bảng 2 chỉ ra đối tượng không thể chịu được mức độ ồn khu vực làm việc có nguy cơ mắc stress cao gấp 1,72 lần (95%CI: 1,16 - 2,57) và không có sự ổn định/tương đối ổn định trong công việc có nguy cơ mắc stress

cao gấp 1,66 lần (95%CI: 1,08 - 2,54). Bảng 3 cho thấy mối liên quan giữa công việc đến tình trạng stress ở nhân viên y tế. Ngoài ra không tìm thấy các yếu tố liên quan khác.

Bảng 3. Mối liên quan giữa các yếu tố nguy cơ đến tình trạng stress ở nhân viên y tế

Yếu tố	Stress	Không stress	OR	95%CI
	n (%)	n (%)		
Nguy cơ quá tải công việc				
Có	107 (36,8)	184 (63,2)	2,92	1,91 - 4,46
Không	38 (28,3)	191 (83,4)		
Nguy cơ từ mối quan hệ nơi làm việc				
Có	45 (54,9)	37 (45,1)	4,11	2,52 - 6,70
Không	100 (22,8)	338 (77,2)		
Nguy cơ từ mối quan hệ với bệnh nhân và người nhà bệnh nhân				
Có	48 (43,6)	62 (56,4)	2,49	1,61 - 3,88
Không	97 (23,7)	313 (76,3)		

Yếu tố	Stress	Không stress	OR	95%CI
	n (%)	n (%)		
Nguy cơ từ xung đột giữa công việc và gia đình				
Có	71 (50,7)	69 (49,3)	4,26	2,80 - 6,46
Không	74 (19,5)	306 (80,5)		
Nguy cơ từ môi nguy hiểm nghề nghiệp				
Có	90 (36,4)	157 (63,6)	2,27	1,53 - 3,36
Không	55 (20,1)	218 (79,9)		

Theo kết quả bảng 3, các yếu tố môi nguy hiểm nghề nghiệp (OR = 2,27; 95%CI: 1,53 - 3,36); mối quan hệ với bệnh nhân và người nhà bệnh nhân (OR = 2,49; 95%CI: 1,61 - 3,88); quá tải công việc (OR = 2,92; 95%CI: 1,91 - 4,46); các mối quan hệ nơi làm việc (OR = 4,11; 95%CI: 2,52 - 6,70); xung đột giữa công việc và gia đình (OR = 4,26; 95%CI: 2,80 - 6,46) đều làm tăng nguy cơ mắc stress ở nhân viên y tế.

Bảng 4. Mối liên quan giữa một số yếu tố liên quan và tình trạng stress ở nhân viên y tế (Phân tích hồi qui đa biến)

Các yếu tố	OR	95%CI
Mối quan hệ các thành viên trong gia đình	1,96	1,14 - 3,33
Gặp phải biến cố lớn trong một năm qua	2,37	1,33 - 4,22
Mức độ ồn khu vực làm việc	1,00	0,63 - 1,58
Mức độ ổn định công việc	1,32	0,83 - 2,10
Nguy cơ quá tải công việc	1,59	0,94 - 2,68
Nguy cơ từ mối quan hệ nơi làm việc	2,06	1,09 - 3,91
Nguy cơ từ mối quan hệ với bệnh nhân và người nhà bệnh nhân	0,79	0,43 - 1,46
Nguy cơ từ xung đột giữa công việc và gia đình	2,69	1,52 - 4,76
Nguy cơ từ môi nguy hiểm nghề nghiệp	1,09	0,66 - 1,82

Kết quả bảng 4, sau đưa các yếu tố vào mô hình hồi quy đa biến kết quả cho thấy các yếu tố liên quan đến tình trạng stress của nhân viên y tế thì mối quan hệ các thành viên trong gia đình làm nguy cơ mắc stress tăng 1,96 lần (95%CI: 1,14 - 3,33); các mối quan hệ nơi làm việc làm nguy cơ mắc stress tăng 2,06 lần (95%CI: 1,09 - 3,91); gặp phải biến cố lớn trong một năm qua làm nguy cơ mắc stress tăng 2,37 lần (95%CI:

1,33 - 4,22); xung đột giữa công việc và gia đình làm nguy cơ mắc stress tăng 2,69 lần (95%CI: 1,52 - 4,76). Ngoài ra chưa tìm thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê với các yếu tố còn lại.

IV. BÀN LUẬN

Stress của nhân viên y tế có thể do nhiều nguyên nhân khác nhau có thể là các yếu tố nghề nghiệp, gia đình, xã hội hay các yếu tố

cá nhân. Một số nghiên cứu cũng đã chỉ ra được mối liên quan giữa stress với các yếu tố cá nhân của nhân viên y tế như tuổi,¹² tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn.¹³⁻¹⁵ Trong nghiên cứu của chúng tôi chưa tìm thấy mối liên quan nào giữa các yếu tố cá nhân với tình trạng stress của nhân viên y tế như tuổi, giới, trình độ chuyên môn mặc dù nhân viên y tế có độ tuổi càng trẻ càng có xu hướng stress cao hơn. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của tác giả Nguyễn Mạnh Tuấn và cộng sự, trong nghiên cứu của tác giả đã chỉ ra rằng không có mối liên quan nào giữa stress với đặc điểm về tuổi, giới của nhân viên y tế.¹⁶

Yếu tố gia đình và công việc cũng được đưa vào nghiên cứu. Nghiên cứu của chúng tôi đã chỉ ra những nhân viên y tế có mối quan hệ với gia đình kém/không tốt/tương đối tốt có nguy cơ mắc stress cao gấp 2,45 lần so với nhóm có mối quan hệ tốt (95%CI: 1,52 - 3,93). Kết quả nghiên cứu này tương đồng với kết quả nghiên cứu của tác giả Lê Thị Huệ cho thấy đối tượng có mối quan hệ với gia đình không tốt/tương đối tốt có nguy cơ mắc stress nghề nghiệp cao gấp 2,78 lần so với nhóm có mối quan hệ tốt.¹⁷ Nghiên cứu của chúng tôi cũng chỉ ra những nhân viên y tế trong một năm qua gặp phải các biến cố lớn ảnh hưởng sức khỏe, hoặc mất mát tài sản quá lớn mắc stress cao gấp 2,59 lần so với nhân viên y tế không gặp phải biến cố lớn.

Đặc thù công việc của nhân viên y tế có độ nguy hiểm cao, đòi hỏi sự khắt khe, áp lực thời gian và thời hạn công việc, trực đêm, thường làm việc quá giờ, không nghỉ ngơi đầy đủ, quá tải công việc, phải chịu nhiều trách nhiệm... Điều kiện môi trường lao động không an toàn, mức độ nguy hiểm, phơi nhiễm cao. Bên cạnh đó môi trường làm việc ồn ào, lộn xộn, thiếu trang thiết bị, không thoáng khí... Chính những vấn đề ấy đã tạo nên không chỉ môi trường làm việc nặng nhọc, nguy hiểm mà còn tạo nên tâm

lý căng thẳng khi làm việc cho nhân viên y tế. Nghiên cứu của tác giả Trần Văn Thơ tại Bệnh viện Nhi Trung ương năm 2017 cho thấy trong bảy yếu tố nguy cơ nghề nghiệp gây stress ở điều dưỡng viên bao gồm các yếu tố liên quan đến công việc và các mối quan hệ tại nơi làm việc (chứng kiến bệnh nhân trải qua những cơn đau; được bệnh nhân hỏi những điều mà không thoải mái trả lời; phải luân chuyển đến các khoa thiếu nhân viên; thiếu sự tiếp cận để bày tỏ với đồng nghiệp về cảm giác tiêu cực đối với người bệnh; thông tin không đầy đủ từ bác sĩ về tình trạng sức khỏe người bệnh); nghiên cứu của tác giả cũng chỉ ra các yếu tố liên quan gây stress là từ cá nhân của các điều dưỡng như sợ sai sót trong điều trị người bệnh; khi làm việc với máy tính.¹⁸

Kết quả phân tích đơn biến của chúng tôi cho thấy những nhân viên y tế có công việc không ổn định/tương đối ổn định mắc stress cao gấp 1,66 lần so với nhân viên y tế có công việc ổn định (95%CI: 1,08 - 2,54). Đồng thời nghiên cứu của chúng tôi cũng cho thấy trong môi trường làm việc ồn ào tỷ lệ nhân viên không chịu được mức ồn ào có tỷ lệ stress cao gấp 1,72 lần so với nhân viên y tế có thể chịu đựng được. Kết quả nghiên cứu của chúng tôi khá tương đồng với nghiên cứu của tác giả Ngô Thị Kiều My.¹⁹ Mặc dù có mối liên quan đơn biến của sự ổn định công việc và mức độ ồn ào nơi làm việc cũng như các mối nguy hiểm từ nghề nghiệp, nhưng kết quả phân tích đa biến cho thấy chưa có mối liên quan giữa các yếu tố này. Có thể do cỡ mẫu nghiên cứu của chúng tôi chưa đủ lớn và đối tượng nghiên cứu của chúng tôi bao gồm nhiều đối tượng là bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên; cũng như môi trường làm việc khác nhau.

Mối quan hệ trong công việc là mối quan hệ hàng ngày của nhân viên y tế trong quá trình làm việc. Nhờ mối quan hệ này mà nhân viên y tế có thể giúp đỡ, hỗ trợ lẫn nhau để hoàn thành tốt công việc, nhiệm vụ được giao. Mối

quan hệ còn có vai trò giúp nhân viên y tế gắn bó với công việc. Nếu mối quan hệ tốt, sẽ là động lực giúp nhân viên y tế luôn có trạng thái tâm lý tốt trong công việc, thúc đẩy họ không ngừng học tập, chia sẻ trong công việc chuyên môn với đồng nghiệp. Nhưng ngược lại mối quan hệ không tốt sẽ làm họ e ngại tiếp xúc, trao đổi công việc hàng ngày, đồng thời sẽ tạo ra ức chế tâm lý trong quá trình làm việc gây ra sự căng thẳng.²⁰ Kết quả phân đơn biến và đa biến trong nghiên cứu của chúng tôi đều cho thấy các mối quan hệ nơi làm việc có nguy cơ làm tăng tình trạng stress của nhân viên y tế (OR = 2,06; 95%CI: 1,09 - 3,91). Nghiên cứu của chúng tôi phù hợp với kết quả nghiên cứu tác giả Nuttapol Yuwanich và cộng sự về stress nghề nghiệp của điều dưỡng tại khoa cấp cứu tại các bệnh viện tư nhân ở Bangkok, Thái Lan năm 2017 cho thấy một trong những nguyên nhân gây stress chính ở điều dưỡng là công việc quá sức; sự hiểu lầm và xung đột giữa điều dưỡng khoa cấp cứu và bác sĩ; thứ bậc, quyền lực giữa các nhân viên y tế.²¹ Bên cạnh đó nghiên cứu của chúng tôi cũng chỉ ra được sự xung đột giữa gia đình và công việc có liên quan chặt chẽ đến tình trạng stress của nhân viên y tế. Nghiên cứu của tác giả Nurit Nirel và cộng sự cũng đã chỉ ra ngoài các yếu tố liên quan đến stress của nhân viên y tế là áp lực công việc, thiếu sự hỗ trợ trong hành chính, thủ tục hành chính mất nhiều thời gian thì sự mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình, tiền lương cũng là yếu tố làm tăng tình trạng stress của nhân viên y tế. Và sự căng thẳng và kiệt sức làm ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và tinh thần của nhân viên y tế làm cho họ có ý định thay đổi công việc.²²

V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy một số yếu tố làm tăng tình trạng stress ở nhân viên y tế tại hai Bệnh viện Đại học Y Thái Bình và Đại học Y Hà Nội là

mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình (OR = 1,96; 95%CI: 1,14 - 3,33), các mối quan hệ trong công việc (OR = 2,06; 95%CI: 1,09 - 3,91), gặp phải biến cố lớn trong năm qua (OR = 2,37; 95%CI: 1,33 - 4,22), sự xung đột giữa công việc và gia đình (OR = 2,69; 95%CI: 1,52 - 4,76). Đây là các yếu tố cần quan tâm khi thực hiện những can thiệp giảm thiểu stress ở đối tượng nhân viên y tế.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu sinh Lê Thị Kiều Hạnh được tài trợ bởi Nhà tài trợ thuộc Tập đoàn Vingroup và hỗ trợ bởi chương trình học bổng đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ trong nước của Quỹ Đổi mới sáng tạo Vingroup (VINIF), Viện Nghiên cứu Dữ liệu lớn (VinBigdata), mã số VINIF.2020.TS.39.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban lãnh đạo, tập thể cán bộ nhân viên y tế Bệnh viện Đại học Y Thái Bình và Bệnh viện Đại học Y Hà Nội đã giúp đỡ và tạo điều kiện cho nhóm nghiên cứu triển khai đề tài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Jerrold S.Greenberg. *Comprehensive stress management*. Mc Graw Hill Higher Education; 2002.
2. Leka Stavroula, Griffiths Amanda, Cox Tom. *Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization; 2003.
3. Neil Schneiderman, Gail Ironson, Scott D. Siegel . Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. *Annu Rev Clin Psychol*. 2005; 1:607-628.
4. Nguyễn Thị Thanh Hương, Huỳnh Ngọc Vân Anh, Tô Gia Kiên. Stress nghề nghiệp và các yếu tố liên quan ở điều dưỡng bệnh viện tâm thần trung ương 2. *Tạp chí Y học thành phố Hồ Chí Minh*. 2019; 23(5): 242-251.

5. Lê Đăng Khoa. Tỷ lệ hiện mắc stress trên nhân viên y tế đang công tác tại các trung tâm IVF. *Tạp chí phụ sản*. 2018; 16(1): 142-149.
6. Phạm Ngọc Thanh, Nguyễn Thị Kim Ngọc, Mary Chambers và cộng sự. Khảo sát sức khỏe tâm trí của nhân viên y tế Bệnh viện Bệnh nhiệt đới, TP. Hồ Chí Minh năm 2016. *Tạp chí Y tế công cộng*. 2016; (47):24-30.
7. Viện sức khỏe tâm thần Quốc gia. Thang đánh giá Trầm cảm - Lo âu - Stress (DASS 21). <http://nimh.gov.vn/thang-danh-gia-lo-au-tram-cam-stress-dass-21/>
8. Lovibond Sydney H, Lovibond Peter FC. Manual for the Depression Anxiety Stress Scales. *Sydney: Psychology Foundation*. 1995; (ISBN 7334-1423-0).
9. Nguyen Ngoc Anh, Le Thi Thanh Xuan, Le Thi Hue, Vu Tuan Anh, Nguyen Van Thanh. Occupational stress among health worker in a National Dermatology Hospital in Vietnam, 2018. *Frontiers in Psychiatry*. 2020; 10:950.
10. Tăng Thị Hảo, Tăng Thị Hải, Đỗ Minh Sinh. Thực trạng stress nghề nghiệp ở điều dưỡng viên tại bệnh viện nhi Thái Bình. *Tạp chí Khoa học điều dưỡng*. 2019; 2(3): 5-11.
11. Lê Đỗ Mười Thương, Phan Thị Mỹ Linh, Đỗ Xuân Hiếu và cộng sự. Phát triển bộ công cụ phiên bản tiếng việt đánh giá áp lực công việc của nhân viên y tế. *Tạp chí Y học dự phòng*. 2019; 29(15): 31-36.
12. HSE. Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2021. Health and Safety Executive London, UK; 2021.
13. Nguyễn Thị Hồng Linh, Dương Thị Hòa, Lê Thị Bình. Thực trạng và ảnh hưởng stress công việc đến điều dưỡng chăm sóc người bệnh tại các bệnh viện chuyên khoa thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Y học Cộng đồng*. 2021; 62(7): 187-193.
14. Nam Seung-Joo, Chun Hoon Jai, Moon Jeong Seop, et al. Job stress and job satisfaction among health-care workers of endoscopy units in Korea. *Clinical endoscopy*. 2016; 49(3): 266.
15. Huỳnh Ngọc Cương, Nguyễn Thị Phương Lan. Thực trạng stress, trầm cảm, lo âu của nhân viên tại bệnh viện Quân Dân Y Miền Đông năm 2019. *Tạp chí Y dược thực hành* 175. 2019; 20(175): 48-55.
16. Nguyễn Mạnh Tuân, Đàm Thị Tám Hương, Đặng Quang Hiếu, và cộng sự. 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.
17. Lê Thị Huệ. *Căng thẳng nghề nghiệp ở nhân viên y tế tại bệnh viện Phong - Da liễu Trưng ương Quy Hòa năm 2018*. Luận văn Thạc sĩ Y học. Trường Đại học Y Hà Nội; 2018.
18. Trần Văn Thơ, Phạm Thu Hiền. Một số yếu tố nguy cơ nghề nghiệp gây stress ở điều dưỡng viên Bệnh viện Nhi Trưng ương năm 2017. *Tạp chí nghiên cứu và thực hành nhi khoa*. 2018; 2(4): 81-87.
19. Ngô Thị Kiều My, Trần Đình Vinh, Đỗ Mai Hoa. Tình trạng stress của điều dưỡng và hộ sinh bệnh viện phụ sản Nhi Đà Nẵng năm 2014. *Tạp chí Y tế công cộng*. 2015; (34): 57-62.
20. Commission European. Occupational Health and Safety Risks In The Healthcare Sector. *Luxembourg: European Union*. 2011;
21. Yuwanich Nuttapol, Akhavan Sharareh, Nantsupawat Walaiporn, et al. Experiences of occupational stress among emergency nurses at private hospitals in Bangkok, Thailand. *Open Journal of Nursing*. 2017; 7(6): 657-670.
22. Nirel Nurit, Goldwag Rachel, Feigenberg Zvi, et al. Stress, work overload, burnout, and satisfaction among paramedics in Israel. *Prehospital and disaster medicine*. 2008; 23(6): 537-546.

Summary

FACTORS ASSOCIATED WITH STRESS AMONG HEALTHCARE WORKERS AT HANOI MEDICAL UNIVERSITY HOSPITAL AND THAI BINH MEDICAL UNIVERSITY HOSPITAL

From June to December 2021, 520 healthcare workers were recruited into a cross-sectional study in two medical university hospitals (Thai Binh and Hanoi). The current study aims to analyze several stress-related factors of participants. We used the DASS-21 scale and anonymous self-completed questionnaires to collect relevant variables. From the logistic regression model analysis, results shows that healthcare workers with challenging relationships, at work and at home, or experiencing major events in the past year as well as having conflict between work and family, had a higher risk of being stressed by 1.96; 2.06; 2.37 and 2.69 times respectively compared with healthcare workers who do not encountered the same situations. Relevant factors were considered when implementing interventions to reduce occupational stress for healthcare workers.

Keywords: Stress, healthcare worker, medical university hospital, related factors.