

KHẢO SÁT THỰC TRẠNG STRESS NGHỀ NGHIỆP VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN Ở NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA THÀNH PHỐ VINH

Nguyễn Hồng Trường¹, Trần Đức Trọng¹, Phạm Nhất Sinh^{1*},
Vũ Hồng Sơn¹, Nguyễn Thị Thủy¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả thực trạng và phân tích một số yếu tố liên quan đến stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh năm 2021.

Phương pháp nghiên cứu: Sử dụng thiết kế nghiên cứu cắt ngang trên cơ mẫu là 285 nhân viên y tế (NVYT) tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2021.

Kết quả: Tỷ lệ bị stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế là 22,8%. Trong đó, stress nhẹ chiếm 17,8%, stress vừa là 4,2%, stress nặng và rất nặng đều chiếm tỷ lệ 0,4%. Tình trạng stress thường gặp ở nữ nhiều hơn ở nam. Bác sĩ là đối tượng stress nhiều nhất (39,3%), ít gặp nhất là nhân viên các khoa phòng chức năng (14,3%). Độ tuổi từ 40 đến dưới 50 tuổi gặp tình trạng stress nhiều nhất (31,6%). Mức độ rõ ràng công việc, vấn đề làm việc ngoài chức năng, áp lực quá tải công việc, làm việc ngoài giờ và mức độ hài lòng với công việc có mối liên quan đến tình trạng stress ở nhân viên y tế ($p < 0,05$). Mức thu nhập phù hợp với mức lao động; sự công bằng trong đánh giá thành quả lao động; mối quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp cũng như gặp thái độ không tốt của bệnh nhân, người nhà là các yếu tố có thể gây tình trạng stress ở nhân viên y tế ($p < 0,05$).

Từ khóa: *Thực trạng, stress nghề nghiệp, nhân viên y tế.*

ABSTRACT

SURVEY OF THE CAREER SITUATION AND RELATED FACTORS IN HEALTH STAFF AT VINH CITY GENERAL HOSPITAL

Objectives: To describe the current situation and analyze factors related to occupational stress in health workers at Vinh City General Hospital in 2021.

Method: Using a cross-sectional study with a sample size of 285 medical staff at Vinh City General Hospital from April 2021 to September 2021.

1. Bệnh viện Đa khoa thành phố Vinh

*Chịu trách nhiệm chính: Phạm Nhất Sinh

Email: nsinhydtb@gmail.com

Ngày nhận bài: 23/5/2022

Ngày phản biện: 24/6/2022

Ngày duyệt bài: 29/6/2022

Results: The rate of occupational stress among healthcare workers is 22,8%. Among them, mild stress accounted for 17,8%, moderate stress was 4,2%, severe stress and very severe stress both accounted for 0,4%. Stress is more common in women than in men. Doctors are the most stressed subjects (39,3%), the least are employees of functional departments (14,3%). The age group from 40 to under 50 years old experienced stress the most (31,6%). Level of work commitment, problem of taking out-of-role tasks, work overload pressure, working overtime and level of job satisfaction are related to stress in healthcare workers ($p < 0,05$). The level of income is consistent with the level of labor; fairness in evaluating labor results; the relationship with superiors and colleagues as well as bad attitudes of patients and families are factors that can cause stress in medical staff ($p < 0,05$).

Keywords: *Reality, occupational stress, medical staff.*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Stress do nghề nghiệp được Viện nghiên cứu quốc gia Hoa Kỳ về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp (NIOSH) định nghĩa là “những phản ứng về thể chất và cảm xúc tiêu cực xảy ra khi có những đòi hỏi của công việc nhưng chưa tương xứng với năng lực hoặc nhu cầu của người làm việc”[1]. Làm việc trong môi trường nhiều áp lực như quá tải, áp lực từ phía người bệnh, người nhà, xã hội, nguy cơ lây nhiễm bệnh tật, nguy cơ tổn thương do các vật sắc nhọn, các hóa chất độc hại... từ đó nhân viên y tế dễ bị các vấn đề về sức khỏe tâm thần trong đó có stress.

Một số nghiên cứu của các tác giả gần đây cho thấy tỷ lệ bị stress khá cao. Nghiên cứu của Sharifah Zainiyah tại một bệnh viện ở Kuala Lumpur đã đưa ra tỷ lệ điều dưỡng bị stress là 23,6% [2]. Tác giả Zairah Muqaddas Ansari (2015), cho thấy tỷ lệ bị stress của các điều dưỡng là 41% [3]. Ở Việt Nam nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Minh Ngọc năm 2017 tại bệnh viện Trung ương Huế với tỉ lệ điều dưỡng viên khối lâm sàng bị stress là 28,1%[4]. Tác giả Bạch Nguyên Ngọc (2015), tại Đồng Nai cho thấy tỷ lệ bị stress của điều dưỡng khối lâm sàng là 25,2%[5].

Tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh hiện nay chưa có đánh giá nào về vấn đề stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế để từ đó giúp cho người quản lý có chiến lược cải thiện môi trường làm việc, nâng cao năng lực ứng phó với stress, thúc đẩy người lao động làm việc hiệu quả, nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe người bệnh. Từ những lý do trên, chúng tôi thực hiện nghiên cứu “Khảo sát thực trạng Stress nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan ở nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh năm 2021” với mục tiêu sau:

Mô tả thực trạng và phân tích một số yếu tố liên quan đến stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh năm 2021.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng, địa điểm và thời gian nghiên cứu

- Đối tượng: Nhân viên y tế làm việc tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh từ 6 tháng trở lên tính đến thời điểm phỏng vấn.

- Địa điểm, thời gian: từ tháng 4/2021 đến tháng 9/2021 tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

- Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang.

- Cỡ mẫu: Áp dụng công thức tính cỡ mẫu ước lượng cho 1 tỷ lệ:

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

Trong đó:

+ $Z_{1-\alpha/2}$: hệ số giới hạn tin cậy (với $\alpha = 0,05$, $Z_{1-\alpha/2} = 1,96$)

+ n: cỡ mẫu nghiên cứu.

+ d: sai số mong muốn, chọn $d = 0,05$

+ p: giá trị p tương ứng với các tỷ lệ stress của NVYT trong nghiên cứu của Lương Quốc Hùng là 0,24 [6].

Áp dụng công thức trên, chúng tôi tính được cỡ mẫu là 281 nhân viên y tế. Trên thực tế, khi tiến hành nghiên cứu, chúng tôi đã khảo sát trên 285 NVYT.

- **Phương pháp chọn mẫu:** Chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng NVYT của Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh theo tỷ lệ các khối làm việc như sau: khối lâm sàng chiếm 65% NVYT trong bệnh viện, vậy mẫu NVYT khối lâm sàng tương đương cần phỏng vấn là: $65\% \times 285 = 185$ NVYT. Tương tự khối cận lâm sàng có 20%, tương đương 57 NVYT; khối phòng chức năng chiếm 15%, tương đương 43 NVYT.

2.3. Công cụ và phương pháp thu thập thông tin

- **Công cụ:** Bộ phiếu câu hỏi gồm 4 phần được tham khảo từ các nghiên cứu về tình trạng stress và bộ công cụ NGJSQ của Viện nghiên cứu sức khỏe và An toàn nghề nghiệp quốc gia Hoa Kỳ (NIOSH) với thang đo DASS 21 [1]. Chúng tôi tiến hành thử nghiệm với 20 NVYT ở bệnh viện. Sau đó tập hợp các ý kiến phản hồi, tiến hành chỉnh sửa một số cấu trúc, nội dung và từ ngữ cho phù hợp với đối tượng nghiên cứu để hoàn thiện Bộ phiếu hỏi và tiến hành khảo sát chính thức.

- **Phương pháp thu thập thông tin:** Thu thập số liệu định lượng qua phỏng vấn bằng bộ câu hỏi tự điền qua 2 bước quy trình được quy định bắt buộc tại tất cả các khoa, phòng của bệnh viện.

2.4. Phương pháp xử lý số liệu

- Số liệu sau khi thu thập được làm sạch và nhập liệu bằng phần mềm Epidata 3.1, phân tích bằng phần mềm SPSS 23.0 để cho các thông tin mô tả và phân tích thống kê.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế tại Bệnh viện ĐKTP Vinh năm 2021

Bảng 3.1. Thực trạng stress nghề nghiệp của đối tượng nghiên cứu (n=285)

Thực trạng stress	Mức độ stress	Số lượng	Tỷ lệ
Bình thường		220	77,2
Có	Nhẹ	51	17,8
	Vừa	12	4,2
	Nặng	1	0,4
	Rất nặng	1	0,4
Tổng		285	100,0

Nhận xét: NVYT có tình trạng stress là 22,8%, chủ yếu là stress mức độ nhẹ và vừa (22,0%).

Bảng 3.2. Phân bố tình trạng stress theo một số đặc điểm của đối tượng (n=285)

		Không stress		Stress		Chung	
		n	%	n	%	n	%
Giới	Nam	53	71,6	21	28,4	74	26
	Nữ	167	79,1	44	20,9	211	74
Lĩnh vực chuyên môn	Bác sĩ	34	60,7	22	39,3	56	19,6
	Điều dưỡng, KTV, NHS	132	80,5	32	19,5	164	57,5
	Dược sĩ	6	66,7	3	33,3	9	3,2
	Khác	48	85,7	8	14,3	56	19,6
Tuổi	≤ 30 tuổi	114	74,5	39	25,5	153	53,7
	30 – < 40 tuổi	90	81,8	20	18,2	110	38,6
	40 – < 50 tuổi	13	68,4	6	31,6	19	6,1
	≥ 50 tuổi	3	100,0	0	0,0	3	1,1
Thâm niên công tác	< 5 năm	135	75,4	44	24,6	179	62,8
	5 – 10 năm	48	87,3	7	12,7	55	19,3
	≥ 10 năm	37	72,5	14	27,5	51	17,9

Nhận xét: Tỷ lệ bị stress ở nữ cao hơn ở nam. Tình trạng stress gặp ở đối tượng bác sĩ chiếm tỷ lệ cao nhất (39,3%), thấp nhất ở các vị trí khác như chuyên viên phòng khoa (14,3%). Độ tuổi từ 40-50 tuổi gặp tình trạng stress nhiều nhất (31,6%). Đối tượng có thâm niên công tác ≥ 10 năm có tỷ lệ stress cao nhất (27,5%).

2. Một số yếu tố liên quan đến tình trạng stress nghề nghiệp ở đối tượng nghiên cứu

Bảng 3.3. Mối liên quan giữa về nội dung công việc với tình trạng stress (n=285)

Các yếu tố	Stress		OR (CI 95%)	p
	Có (n,%)	Không (n,%)		
Mức độ rõ ràng trong công việc Chưa và tương đối rõ ràng Rõ ràng và rất rõ ràng	41 (32,5%) 24 (15,1%)	85 (67,5%) 135 (84,9%)	2,71 (1,53-4,81)	0,000
Làm việc ngoài chức năng nhiệm vụ Không bao giờ và hiếm khi Thỉnh thoảng và thường xuyên	42 (19,3%) 23 (34,3%)	176 (80,7%) 44 (65,7%)	2,19 (1,19-4,02)	0,01
Áp lực quá tải công việc Không bao giờ Thỉnh thoảng và thường xuyên	36 (16,9%) 29 (40,3%)	177 (82,1%) 43 (59,7%)	3,31 (1,83-5,99)	0,00
Làm việc ngoài giờ Thường xuyên, thỉnh thoảng Hiếm khi, không bao giờ	49 (22,9%) 30 (42,3%)	165 (77,1%) 41 (57,7%)	2,46 (1,39-4,35)	0,002
Mức độ hài lòng với công việc Không, khá hài lòng Hài lòng và rất hài lòng	42 (31,3%) 23 (15,2%)	92 (68,7%) 128 (84,8%)	2,54 (1,43-4,51)	0,001

Nhận xét: Các yếu tố như mức độ rõ ràng trong công việc, làm việc ngoài chức năng, áp lực quá tải công việc, làm việc ngoài giờ và mức độ hài lòng công việc có liên quan đến tình trạng stress của nhân viên y tế ($p < 0,05$).

Bảng 3.4. Mối liên quan về mối quan hệ trong công việc với tình trạng stress (n=285)

Các yếu tố	Stress		OR (CI 95%)	p
	Có (n,%)	Không (n,%)		
Mối quan hệ với cấp trên Không tốt và tương đối tốt Tốt và rất tốt	34 (32,4%) 31 (17,2%)	71 (67,6%) 149 (82,8%)	2,30 (1,31-4,04)	0,003
Mối quan hệ với đồng nghiệp Không tốt và tương đối tốt Tốt và rất tốt	23 (36,5%) 42 (18,9%)	40 (63,5%) 180 (81,1%)	2,46 (1,34-4,55)	0,003
Gặp phải thái độ không tốt của BN và người nhà BN Thỉnh thoảng, thường xuyên Hiếm khi và không bao giờ	54 (27,7%) 11 (12,2%)	141 (72,3%) 79 (87,7%)	2,75 (1,36-5,56)	0,004

Nhận xét: Mỗi quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp và thái độ của bệnh nhân và người nhà bệnh nhân với nhân viên y tế có liên quan đến tình trạng stress của nhân viên y tế ($p < 0,05$).

Bảng 3.5. Mối liên quan giữa một số yếu tố về động viên khuyến khích và phát triển nghề nghiệp với tình trạng stress của nhân viên y tế ($n=285$)

Các yếu tố	Stress		OR (CI 95%)	p
	Có (n,%)	Không (n,%)		
Mức thu nhập phù với mức lao động Không phù hợp và tương đối phù hợp Phù hợp và rất phù hợp	57 (32,3%) 11 (8,9%)	109 (67,7%) 113 (91,1%)	4,90 (2,43-9,89)	0,000
Công bằng trong đánh giá thành quả lao động Không và ít công bằng Công bằng và rất công bằng	33 (53,2%) 32 (13,3%)	29 (46,8%) 191 (85,7%)	6,79 (3,64-12,67)	0,000
Hài lòng với hoạt động động viên, khuyến khích của BV Không và bình thường Hài lòng và rất hài lòng	50 (30,5%) 15 (12,4%)	114 (69,5%) 106 (87,6%)	3,10 (1,64-5,85)	0,000

Nhận xét: Mức thu nhập phù hợp với mức lao động, sự công bằng trong đánh giá thành quả lao động và mức hài lòng với hoạt động động viên, khuyến khích của bệnh viện có liên quan đến tình trạng stress của nhân viên y tế ($p < 0,05$).

IV. BÀN LUẬN

4.1. Thực trạng stress của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh năm 2021

Trước áp lực của xã hội, công việc của nhân viên bệnh viện rất nhiều và chịu nhiều áp lực từ phía người bệnh, người nhà, xã hội, nguy cơ lây nhiễm bệnh tật, nguy cơ tổn thương do các vật sắc nhọn, các hóa chất độc hại,... từ đó họ dễ bị các vấn đề về sức khỏe tâm thần trong đó có stress nghề nghiệp. Nghiên cứu của chúng tôi sử dụng thang đo DASS 21 gồm 21 câu hỏi với 4 phương án trả lời. Đây là thang đo đã được Viện Sức khỏe tâm thần Quốc gia thử nghiệm, đánh giá và khuyến nghị dùng.

Tỷ lệ stress trong nghiên cứu của chúng tôi là 22,8%, thấp hơn so với của tác giả tác giả Nguyễn Thị Minh Ngọc năm 2017 là 28,1% [4], của Trần Thị Thúy năm 2011 [7] là 36,9%. Điều này có thể do trong nghiên cứu của hai tác giả trên chỉ tập trung vào nhóm đối tượng khối lâm sàng (bác sĩ, điều dưỡng viên), nhóm đối tượng này thường xuyên đối mặt những áp lực từ phía xã hội, bệnh nhân, cũng như các nguy cơ phơi nhiễm bệnh tật nhiều hơn các nhóm đối tượng khác. Nghiên cứu của chúng tôi đánh giá tổng quan toàn bộ nhân viên bệnh viện nên tỷ lệ đưa ra là thấp hơn.

Trong nghiên cứu của chúng tôi mức độ stress của đối tượng lần lượt là 17,8% mức độ nhẹ, 4,2% mức độ vừa, 0,4% mức độ nặng và 0,4% mức

độ rất nặng. Trong nghiên cứu của Bạch Nguyên Ngọc năm 2015 [5] thì tỉ lệ đối tượng bị trầm cảm nhẹ ở nghiên cứu của chúng tôi cao hơn (10,4%), trong khi đối tượng bị trầm cảm vừa và nặng của chúng tôi lại thấp hơn (trầm cảm vừa là 8,8% và nặng là 6%). Xét trên khu vực phát triển và phân cấp tuyến bệnh viện, trong nghiên cứu của tác giả Bạch Nguyên Ngọc, địa bàn nghiên cứu được thực hiện tại bệnh viện tuyến tỉnh nên chịu nhiều áp lực về số lượng bệnh nhân cũng như các mặt bệnh, áp lực chuyên môn nên sự khác biệt này là điều có thể giải thích được.

Theo lĩnh vực chuyên môn/trình độ, chúng tôi nhận thấy nhóm đối tượng là bác sĩ có tỷ lệ stress cao nhất (39,3%), nhóm đối tượng ít nhất là ở các phòng ban chức năng (14,3%). Điều này là hoàn toàn hợp lý do đối tượng bác sĩ là người thường xuyên tiếp xúc với bệnh nhân, chịu trách nhiệm trước bệnh nhân cũng như xã hội về tính mạng cũng như sức khỏe của người bệnh nên phải gánh chịu nhiều áp lực. Còn đối với đối tượng là chuyên viên các phòng ban chức năng thì nhóm đối tượng này bản thân chịu ít áp lực từ phía bệnh nhân, áp lực có thể đến chủ yếu từ những yêu cầu của bệnh viện về việc vận hành hệ thống tài chính, công nghệ thông tin, hành chính quản trị....

Mặc dù cùng sử dụng một thang đo để đánh giá mức độ stress của đối tượng nghiên cứu tuy nhiên các kết quả vẫn có sự chênh lệch giữa các

ngghiên cứu với nhau. Có thể giải thích cho sự khác biệt trên là do 2 lý do. Một là do sự khác nhau về đối tượng nghiên cứu, việc đối tượng nghiên cứu khác nhau nên có những đặc thù nghề nghiệp khác nhau dẫn đến tình trạng stress khác nhau. Hai là do địa điểm nghiên cứu, có nghiên cứu thuộc tuyến huyện, có nghiên cứu thuộc tuyến tỉnh. Có nghiên cứu chỉ thực hiện tại 1 địa điểm nhưng có nghiên cứu thực hiện trên 2,3 bệnh viện. Chính những sự khác nhau này dẫn đến sự khác biệt về kết quả giữa các nghiên cứu.

4.2. Một số yếu tố liên quan đến tình trạng stress của đối tượng nghiên cứu

Khi được phân công công việc một cách chung chung không cụ thể sẽ khiến nhân viên khó có thể nắm bắt được công việc mình cần phải làm, đặc biệt là với những nhân viên còn trẻ, những người có thâm niên công tác còn ít thì điều này sẽ dẫn đến họ bị lo lắng stress hơn những người khác. Nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra rằng: Nhóm cảm thấy chưa hoặc tương đối rõ ràng trong công việc có nguy cơ bị stress cao gấp 2,71 lần nhóm cảm thấy rõ ràng trong công việc ($p < 0,05$). So sánh với kết quả nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước thì đều cho kết quả khá tương đồng. Tại Bệnh viện ngoài các công việc gắn với chuyên môn nhiệm vụ, đôi khi nhân viên Bệnh viện phải thực hiện những công việc ngoài chuyên môn nhiệm vụ của mình. Dưới áp lực công việc vốn đã nặng nề, cộng thêm phần nhiệm vụ ngoài chức năng gây có thể gây nên cảm giác bức xúc ức chế, là một nguyên nhân dẫn đến stress ở nhân viên Bệnh viện. Nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra rằng nhóm thi thoảng và thường xuyên làm việc ngoài chức năng nhiệm vụ có nguy cơ bị stress nhiều hơn 2,19 lần so với nhóm không bao giờ và hiếm khi phải làm ($p < 0,05$).

Việc làm ngoài giờ là việc thường thấy gặp ở các nhân viên Bệnh viện do nhu cầu của bệnh nhân. Nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra rằng việc làm việc ngoài giờ tạo nên sự khác biệt giữa hai nhóm, nhóm thường xuyên, thỉnh thoảng làm việc ngoài giờ có nguy cơ bị stress cao gấp 2,46 lần so với nhóm hiếm khi và không bao giờ phải làm việc ngoài giờ ($p < 0,05$). Mặt khác, mức độ hài lòng với công việc hiện tại cũng ảnh hưởng đến tình trạng stress nghề nghiệp của NVYT, khi mà nhóm nhân viên nhận thấy ở mức không và khá hài lòng với công việc cảm thấy bị stress cao gấp 2,54 lần so

với nhóm thấy hài lòng, rất hài lòng với công việc ($p < 0,05$).

Trong công việc, cũng như gia đình cần duy trì các mối quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên. Các mối quan hệ này giống như gia đình luôn đóng một vai trò quan trọng trong công việc của nhân viên tại Bệnh viện [1]. Nghiên cứu của chúng tôi chỉ ra rằng mối quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp là hai yếu tố có thể gây nên tình trạng stress ở nhân viên Bệnh viện. Những nhân viên có mối quan hệ không tốt và tương đối tốt với cấp trên, đồng nghiệp thì có nguy cơ bị stress cao lần lượt gấp 2,30 và 2,46 lần so với nhóm có mối quan hệ tốt và rất tốt ($p < 0,05$). Cấp trên là người có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động chuyên môn của khoa, phòng chính vì vậy việc nhận được sự giúp đỡ của cấp trên cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến tình trạng stress ở nhân viên.

Một trong những áp lực mà nhân viên y tế gặp phải là thái độ không tốt của bệnh nhân và người nhà, đặc biệt là ở những vị trí mang tính chất cấp cứu người bệnh hoặc nhiều người bệnh cao tuổi, mắc nhiều bệnh mạn tính, tiếp xúc hướng dẫn nhiều người bệnh. Trong nghiên cứu của chúng tôi nhận thấy nhóm thường xuyên gặp thái độ không tốt của người bệnh, người nhà bị stress cao gấp 2,75 lần so với nhóm hiếm, không bao giờ gặp tình trạng này ($p < 0,05$).

Việc được đánh giá công bằng trong thành quả lao động giúp nhân viên y tế thấy có động lực để làm việc. Nghiên cứu của chúng tôi cho thấy nhóm nhân viên cảm thấy không công bằng hoặc ít công bằng trong đánh giá thành quả lao động có nguy cơ bị stress cao gấp 6,79 lần nhóm cảm thấy công bằng trong đánh giá thành quả lao động ($p < 0,05$). Kết quả này tương đồng với kết quả nghiên cứu của Lê Thành Tài, Nguyễn Thị Minh Ngọc [4], [8]. Nhóm cảm thấy không hài lòng hoặc không rõ ràng trong hoạt động, động viên, khuyến khích của bệnh viện có nguy cơ bị stress cao gấp 3,10 lần nhóm cảm thấy hài lòng với hoạt động, động viên, khuyến khích của bệnh viện ($p < 0,05$).

Thu nhập cũng là một yếu tố nguy cơ gây stress ở nhân viên Bệnh viện. Nhóm nhân viên cảm thấy thu nhập tương xứng, phù hợp với mức lao động thì nguy cơ bị stress ít hơn 4,9 lần so với nhóm không phù hợp ($p < 0,05$).

Đặc biệt trong năm 2021, tình hình dịch bệnh Covid diễn biến căng thẳng, bệnh viện chúng tôi nhiều lần phải đóng cửa do có ca bệnh F0, lượng

bệnh nhân giảm sút vô cùng lớn, bệnh viện không có nguồn thu, làm ảnh hưởng tới thu nhập, tác động tiêu cực đến đời sống của nhân viên y tế. Mặt khác nhiều nhân viên y tế bị mắc F0, nhiều nhân viên được điều động tham gia phòng chống dịch nhiều tháng, hỗ trợ công tác tiêm chủng vắc xin Covid-19, ... với khối lượng rất nhiều, đó cũng là lý do góp phần gia tăng tình trạng stress của cán bộ nhân viên của bệnh viện.

V. KẾT LUẬN

5.1. Thực trạng stress của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh năm 2021

- Tỷ lệ bị stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế là 22,8%. Trong đó, stress nhẹ là 17,8%, stress vừa là 4,2%, stress nặng và rất nặng đều chiếm tỷ lệ 0,4%.

- Tình trạng stress thường gặp ở nữ nhiều hơn ở nam. Bác sĩ là đối tượng stress nhiều nhất (39,3%), ít gặp nhất là nhân viên các khoa phòng chức năng (14,3%).

- Độ tuổi từ 40 đến dưới 50 tuổi gặp tình trạng stress nhiều nhất (31,6%).

- Đối tượng có thâm niên ≥ 10 năm có tỷ lệ stress cao nhất (27,5%).

5.2. Một số yếu tố liên quan đến tình trạng stress của nhân viên y tế tại Bệnh viện đa khoa thành phố Vinh năm 2021

- Mức độ rõ ràng công việc, vấn đề làm việc ngoài chức năng nhiệm vụ, áp lực quá tải công việc, làm việc ngoài giờ và mức độ hài lòng với công việc có mối liên quan đến tình trạng stress ở nhân viên y tế ($p < 0,05$).

- Mối quan hệ với cấp trên, đồng nghiệp, thái độ của bệnh nhân và người nhà bệnh nhân với nhân viên là các yếu tố có thể gây stress ở nhân viên y tế ($p < 0,05$).

- Mức thu nhập phù hợp với mức lao động, sự công bằng trong đánh giá thành quả lao động, mức hài lòng với hoạt động động viên, khuyến khích của bệnh viện là các yếu tố có thể gây tình trạng stress ở nhân viên y tế ($p < 0,05$).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **NIOSH Scoring key for NIOSH Generic Job Stress Questionnaire**. National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, OH 45226, (513) 533-8165.
2. **Sharifah Zainiyah SY, Afid IM, Chow CY, et. al (2011)**, "Stress and its associated factors amongst ward nurses in a public hospital Kuala Lumpur", Malaysian journal of public health medicine 2011, Vol.11(1):78-85.
3. **Archibong, Ijeoma Aniedi, Bassey, et. al. (2010)**, "Occupational stress sources among university academic staff", European Journal of Educational Studies 2(3), 2010.
4. **Nguyễn Thị Minh Ngọc (2017)**, Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến tình trạng stress của điều dưỡng viên khối lâm sàng Bệnh viện Trung ương Huế năm 2017, Luận văn Thạc sĩ Y tế công cộng, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội.
5. **Bạch Nguyên Ngọc (2015)**, Stress nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan của điều dưỡng tại bệnh viện đa khoa tỉnh Gia Lai, năm 2015, Luận văn Thạc sĩ Y tế công cộng, Trường Đại học Y tế Công cộng, Hà Nội.
6. **Lương Quốc Hùng, Vũ Đức Thịnh (2018)**, "Thực trạng stress nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan ở nhân viên điều dưỡng lâm sàng Bệnh viện E, năm 2018", Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Viện sức khỏe cộng đồng, Tập 60, Số 7, Năm 2020.
7. **Trần Thị Thúy (2011)**, Đánh giá trạng thái stress của cán bộ y tế khối lâm sàng bệnh viện Ung bướu Hà Nội năm 2011, Luận văn Thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Đại học Y tế công cộng, Hà Nội.
8. **Lê Thành Tài và Trần Ngọc Xuân (2008)**. "Tình trạng stress nghề nghiệp của nhân viên điều dưỡng tại các bệnh viện. Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh, Tập 12, Phụ bản của số 4, Năm 2008.