

CĂNG THẰNG CÔNG VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG LÂM SÀNG TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH HÒA BÌNH NĂM 2020

Nguyễn Thị Hương
Bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Căng thẳng công việc có thể được định nghĩa là các phản ứng có hại về thể chất và cảm xúc xảy ra khi các yêu cầu của công việc không phù hợp với khả năng, nguồn lực hoặc nhu cầu của người lao động. Nhiều nghiên cứu gần đây chỉ ra rằng 50-60% trường hợp nghỉ làm việc liên quan đến căng thẳng công việc [1]. Căng thẳng công việc xuất hiện ở mọi lứa tuổi, mọi ngành nghề, trong đó có nhân viên y tế. Đã có các nghiên cứu chỉ ra rằng: trong các nhóm nhân viên y tế như bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật viên... thì nhóm điều dưỡng viên có tỷ lệ mắc căng thẳng công việc cao nhất [2], [3]. Vì vậy, căng thẳng công việc ở điều dưỡng cần được quan tâm.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu cũng cho thấy: tỷ lệ căng thẳng công việc của điều dưỡng nằm trong khoảng từ 6,4% - 48,6% [1], [4]. Tuy nhiên cho đến nay vẫn chưa có nghiên cứu nào về căng thẳng nghề nghiệp trong đội ngũ nhân viên y tế Bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình. Vì vậy, chúng tôi tiến hành nghiên cứu này, sử dụng bộ câu hỏi JCQ (Job content questionnaire), nhằm mục tiêu xác định tỷ lệ căng thẳng công việc và một số yếu tố liên quan đến căng thẳng công việc ở điều dưỡng lâm sàng BVĐK tỉnh Hòa Bình năm 2020.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng, địa điểm và thời gian nghiên cứu: nghiên cứu được tiến hành trên 261 điều dưỡng viên làm việc ít nhất từ 6 tháng trở lên tại các khoa lâm sàng, và đồng ý tham gia nghiên cứu. Nghiên cứu được tiến hành từ tháng 11 năm 2019 đến tháng 9 năm 2020, thời gian thu thập số liệu từ tháng 2 đến tháng 4 năm 2020.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Thiết kế nghiên cứu: nghiên cứu mô tả cắt ngang kết hợp định lượng

2.2.2. Cỡ mẫu và chọn mẫu: chúng tôi tiến hành nghiên cứu trên toàn bộ 318 điều dưỡng lâm sàng của bệnh viện, tại thời điểm nghiên cứu có một số điều dưỡng vắng mặt với lý do: đi học, nghỉ thai sản, đi công tác và một số người từ chối tham gia. Nghiên cứu đã phỏng vấn được 261 điều dưỡng của bệnh viện (tỷ lệ đáp ứng là 82%).

2.2.3. Công cụ và phương pháp thu thập số liệu:

Nghiên cứu sử dụng bộ câu hỏi JCQ (Job content questionnaire), đây là bộ công cụ đánh giá căng thẳng nghề nghiệp được phát triển từ những năm 1980 bởi Giáo sư Robert Karasek. JCQ đã được sử dụng trong các nghiên cứu dịch tễ học về căng thẳng công việc trong các ngành nghề khác nhau.

Tại Việt Nam, đã có nghiên cứu xác nhận độ tin cậy và giá trị của bản câu hỏi nội dung công việc JCQ giữa các y tá bệnh viện, với các giá trị Cronbach(α) cho các thang đo khác nhau trong khoảng từ 0,45 đến 0,87 [5] .

2.3. Xử lý số liệu: số liệu được nhập vào máy tính bằng phần mềm Epidata 3.1 và được xử lý bằng phần mềm SPSS 16.0 . Thống kê mô tả được sử dụng xác định tỷ lệ căng thẳng công việc trong đối tượng nghiên cứu. Mô hình hồi qui logistic được sử dụng để xác định yếu tố liên quan tới căng thẳng công việc (có/không).

2.4. Đạo đức của nghiên cứu

Nghiên cứu được hội đồng đạo đức của trường Đại học y tế công cộng thông qua và được sự đồng ý của ban lãnh đạo bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình. Nghiên cứu chỉ tiến hành trên các đối tượng đồng ý tham gia nghiên cứu và các thông tin này được giữ bí mật.

3. KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

3.1. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu đã phỏng vấn 261 trong tổng số 318 điều dưỡng lâm sàng của Bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình. Trong đó, phụ nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới (80,46% so với 19,54%), đa số đối tượng nghiên cứu trên 30 tuổi (78,16%), và có thâm niên làm việc trên 5 năm (80,84%), hơn một nửa số người được hỏi có trình độ trung cấp và cao đẳng (67,05%)

Bảng 1: Tình trạng căng thẳng công việc của đối tượng nghiên cứu

Yêu cầu công việc	Quyền quyết định			
	Thấp		Cao	
Thấp	Công việc thụ động		Công việc thoải mái	
	n = 55	21,07%	n = 71	27,2 %
Cao	Công việc căng thẳng cao		Công việc chủ động	
	n = 34	13,02 %	n = 101	38,71 %

Theo mô hình của Karasek, nhóm điều dưỡng được làm công việc chủ động chiếm tỷ lệ cao nhất: 38,71%, tiếp theo là nhóm điều dưỡng được làm công việc thoải mái: 27,2%, nhóm điều dưỡng làm công việc thụ động chiếm 21,07%, nhóm điều dưỡng cảm thấy công việc căng thẳng cao (yêu cầu công việc cao và quyền quyết định thấp) chiếm tỷ lệ thấp nhất là: 13.02%

Bảng 2: Mối liên quan giữa tỷ lệ căng thẳng công việc và một số yếu tố

Đặc điểm		OR	(95% KTC)	p
Nhóm tuổi	≥30	3,25	(0,97 – 10,8)	0,06
	< 30	1		
Giới tính	Nữ	1,23	(0,37 – 4,15)	0,74
	Nam	1		
Thu nhập	Dưới 5 triệu	2,56	(1,03 – 6,25)	0,04
	Trên 5 triệu	1		
Mối quan hệ với gia đình	Không tốt	1,47	(0,1 – 20,8)	0,78
	Tốt	1		
Bộ phận làm việc	Khối Nội	6,7	(1,22 – 36,6)	0,03

	Khối Nội	1,96	(0,28 – 13,5)	0,49
	Chuyên khoa khác	3,1	(0,61 – 15,7)	0,17
	Khối Ngoại	1		
Số đêm trực trong tuần	Từ 2 đêm trở lên	2,83	(0,57 – 14,1)	0,20
	Dưới 1 đêm	1		
Làm việc trong môi trường có nguy cơ lây nhiễm bệnh	Thường xuyên	1,43	(0,57 - 3,59)	0,44
	Thỉnh thoảng	1		
Nghĩ rằng mình có cơ hội thăng tiến	Không	1,45	(0,35 – 3,98)	0,78
	Có	1		
Khối lượng công việc vượt quá khả năng	Thường xuyên	1,18	(0,41 – 5,12)	0,57
	Thỉnh thoảng	1		
Được phân công công việc rõ ràng	Không	0,79	(0,30 – 2,09)	0,64
	Có	1		
Tham gia công tác quản lý	Không	3,38	(0,37 – 30,3)	0,28
	Có	1		
Phải chăm sóc trẻ dưới 5 tuổi	Có	2,27	(0,84 – 6,09)	0,11
	Không	1		
Điểm hỗ trợ từ đồng nghiệp		0,71	(0,42 – 1,22)	0,22
Điểm hỗ trợ từ cấp trên		0,73	(0,52 - 1,03)	0,07

Kết quả trong bảng 2 cho thấy mối liên quan giữa tỷ lệ căng thẳng công việc và một số yếu tố. Theo đó, nhóm có thu nhập từ 5 triệu trở xuống thì nguy cơ dẫn tới căng thẳng công việc cao hơn 2,56 lần (95%CI: 1,03- 6,25) so với nhóm có thu nhập trên 5 triệu. Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ($p = 0,04$). Bên cạnh đó, điều dưỡng khối Nội, khối Nội và các chuyên khoa khác thì có nguy cơ căng thẳng công việc cao hơn lần lượt 6,7 lần, 1,96 lần và 3,1 lần so với điều dưỡng khối Ngoại. Tuy nhiên chỉ có sự khác biệt ở điều dưỡng khối Nội là có ý nghĩa thống kê ($p = 0,03$).

3.2. Bàn luận

Nghiên cứu của chúng tôi tiến hành trên 261 trong tổng số 318 điều dưỡng lâm sàng tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình, sử dụng bộ câu hỏi JCQ nhằm xác định tỷ lệ căng thẳng công việc trong nhóm điều dưỡng lâm sàng và một số yếu tố liên quan. Theo đó, tại bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình có tỷ lệ điều dưỡng lâm sàng mắc căng thẳng công việc là 13,02%, tỷ lệ này cao hơn so với kết quả nghiên cứu của Phạm Minh Khuê năm 2011(6,39%) [6], và nghiên cứu của Lê Thị Huệ năm 2018 (6,4%) [4], thấp hơn so với kết quả nghiên cứu của Li-Ping Chou tại Đài Loan năm 2014 (27,9%) [7], nghiên cứu của Hue L tại Trung Quốc năm 2016(21,95%) [8]. Sự khác biệt này có thể là do đối tượng nghiên cứu khác nhau, chúng tôi chỉ tiến hành nghiên cứu trên điều dưỡng lâm sàng, không bao gồm cả bác sỹ, dược sỹ, kỹ thuật viên và các nhân viên khác trong bệnh viện. Một lý do nữa đó là Bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình là bệnh viện đa khoa, bao gồm nhiều chuyên khoa sâu nên công việc của điều dưỡng sẽ có phần phức tạp và vất vả hơn các bệnh viện chuyên khoa da liễu như bệnh viện Quy Hòa trong nghiên cứu của tác giả Lê Thị Huệ. Kết quả này lại thấp hơn so với nghiên cứu của Đặng Kim Oanh (35,1%) [9], Bạch Nguyên Ngọc tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Gia Lai (25,2 %) [10]. Điều này có thể là do có sự khác nhau về bộ công cụ được sử dụng. Bộ câu hỏi JCQ gồm 22 câu, đánh giá cả 3 phương diện của công việc là yêu cầu công việc, quyền tự chủ trong công việc và sự ủng hộ về mặt xã hội tại nơi làm việc, khai thác sâu vào đặc tính và tính chất công việc, từ đó đưa ra kết luận chặt chẽ về tình trạng căng thẳng công việc, do đó sự khác biệt này được chúng tôi mong đợi trước.

Kết quả phân tích đơn biến cho thấy các đối tượng tham gia nghiên cứu trên 30 tuổi có nguy cơ mắc căng thẳng công việc cao hơn 3,34 lần so với nhóm dưới 30 tuổi, tuy nhiên khi đưa vào mô hình phân tích đa biến thì mối quan hệ này không còn ý nghĩa thống kê nữa. Kết quả này của chúng tôi tương đồng với kết quả trong nghiên cứu của tác giả Lê Thành Tài thực hiện tại 3 bệnh viện của Thành phố Cần Thơ năm 2008 và nghiên cứu của tác giả Trịnh Xuân Quang tại Bệnh viện đa khoa trung tâm Tiền Giang năm 2018: những người làm việc nhiều năm trong nghề dễ bị căng thẳng hơn những người mới vào nghề [11,12].

Đối tượng nghiên cứu là nữ giới có nguy cơ bị căng thẳng công việc cao gấp 1,47 lần so với nam giới. Kết quả này cũng tương đồng với các kết quả của Trịnh Xuân Quang tại bệnh viện đa khoa trung tâm Tiền Giang[12], nghiên cứu Li-Ping Chou và cộng sự tại Đài Loan [7]. Điều này có thể được lý giải như sau: phụ nữ ngoài trách nhiệm với công việc ở cơ quan, họ còn có trách nhiệm nặng nề hơn trong việc quán xuyến công việc chăm sóc nhà cửa, nội trợ, con cái, sức khỏe của phụ nữ cũng thường kém hơn nam giới nên phụ nữ dễ bị căng thẳng hơn.

Những điều dưỡng có thu nhập dưới 5 triệu đồng thì có xu hướng gặp căng thẳng trong công việc cao gấp 2,56 lần (95% KTC: 1,03 – 6,25) những điều dưỡng có thu nhập từ 5 triệu đồng trở lên và mối liên quan này có ý nghĩa thống kê ($p = 0,04$). Kết quả này tương đồng với kết quả trong nghiên cứu của tác giả Trịnh Xuân Quang, những người có thu nhập dưới 5 triệu đồng thì nguy cơ căng thẳng trong công việc cao hơn 1,02 lần so với nhóm thu nhập trên 5 triệu đồng, tuy nhiên sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê [12]. Điều này có vẻ dễ hiểu và phù hợp với thực tế, đối với bất kỳ ngành nghề nào, những người mang trọng trách là nguồn thu nhập chính của cả gia đình sẽ luôn cảm thấy bản thân có trách nhiệm to lớn, chính cảm giác này đã tạo nên 1 gánh nặng vô hình, cộng với những vất vả do đặc thù nghề nghiệp của điều dưỡng, sẽ làm cho đối tượng này có cảm giác căng thẳng cao hơn. Điều này cũng được chứng minh qua nghiên cứu của Nguyễn Văn Tuyên năm 2015: những người đóng vai trò là nguồn thu nhập chính của gia đình có nguy cơ bị căng thẳng cao gấp 2 lần so với những người không mang vai trò này [13].

Ngành y là một ngành đặc thù, do tính chất công việc nên việc trực đêm là nhiệm vụ mà hầu hết các điều dưỡng phải trải qua. Trực đêm thường mang lại nhiều sự mệt mỏi và căng thẳng, vì điều dưỡng phải làm việc trái với đồng hồ sinh học, áp lực công việc trong ca trực lại rất cao do nhân lực ít mà vẫn phải đảm bảo các hoạt động chăm sóc bệnh nhân thường quy và cả bệnh nhân cấp cứu. Do vậy những người trực đêm thường xuyên sẽ cảm thấy mệt mỏi và căng thẳng hơn. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, những người trực từ 2 đêm trở lên trong 1 tuần có nguy cơ bị căng

thăng công việc cao gấp 2,83 lần so với những người trực ít hơn 2 đêm 1 tuần. Kết quả này cũng tương đồng với nhiều nghiên cứu khác, như nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn Tuyên tại BVĐK tỉnh Bình Định: những người có số buổi trực trung bình >2 buổi/tuần có nguy cơ bị căng thẳng công việc cao gấp 1,9 lần so với những người có số buổi trực trung bình ≤ 2 buổi/tuần [13]. Một nghiên cứu tại BVĐK trung tâm Tiền Giang cũng cho thấy những người trực >5 ngày/1 tháng bị căng thẳng cao gấp 2,85 lần những người trực ≤ 5 ngày/1 tháng[12].

Kết quả nghiên cứu này đã chỉ ra rằng, những đối tượng nghiên cứu nghĩ rằng mình không có cơ hội thăng tiến trong công việc thì có xu hướng căng thẳng trong công việc cao gấp 1,45 lần so với nhóm còn lại, tuy nhiên sự khác biệt này không có ý nghĩa thống kê. Kết quả này cũng được trình bày trong nghiên cứu của tác giả Trịnh Xuân Quang khi tiến hành nghiên cứu tại bệnh viện đa khoa trung tâm Tiền Giang [12] hay nghiên cứu của tác giả Nguyễn Trọng Tần tại Bệnh viện tâm thần Tiền Giang[14]. Điều này là có thể được giải thích là do thăng tiến trong công việc là nhu cầu chính đáng của bất cứ người lao động nào và có thể là động lực để họ phấn đấu. Nếu như người lao động cảm thấy họ không có hoặc ít cơ hội thăng tiến thì sẽ trở nên áp lực hơn và do đó giảm hiệu suất công việc.

Sự hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp cũng là các yếu tố quan trọng giúp điều dưỡng có thể giảm được căng thẳng trong quá trình làm việc. Kết quả từ phân tích mô hình hồi quy logistic đa biến đã chỉ ra rằng, với mỗi điểm hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp tăng thêm, nguy cơ đối tượng nghiên cứu gặp căng thẳng trong công việc giảm 0,73 và 0,71 lần, tuy nhiên mối quan hệ này không có ý nghĩa thống kê. Kết quả này cho thấy vai trò của việc nhận được sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và cấp trên trong công việc để giảm áp lực công việc. Nghiên cứu của tác giả Trần Thị Thu Thủy và cộng sự cũng chỉ ra rằng những điều dưỡng có mối quan hệ không tốt với đồng nghiệp thì xu hướng bị căng thẳng trong công việc cao gấp 2,9 lần so với những người có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp[15]. Tác giả Ngô Thị Kiều My trong nghiên cứu của mình tại

bệnh viện Phụ sản – Nhi Đà Nẵng cũng đã chỉ ra rằng mối quan hệ không tốt giữa điều dưỡng và cấp trên, đặc biệt là bác sỹ có nguy cơ làm gia tăng 2,69 lần căng thẳng trong công việc[16].

IV. KẾT LUẬN

Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 261 điều dưỡng lâm sàng của Bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình năm 2020, sử dụng bộ câu hỏi JCQ cho thấy: tỷ lệ điều dưỡng mắc căng thẳng công việc là 13,02%. Các yếu tố liên quan đến tỷ lệ căng thẳng công việc của điều dưỡng lâm sàng - Bệnh viện đa khoa tỉnh Hòa Bình bao gồm:

Những điều dưỡng có thu nhập dưới 5 triệu đồng một tháng thì có xu hướng gặp căng thẳng trong công việc cao gấp 2,56 lần (95% KTC: 1,03 – 6,25) so với những điều dưỡng có thu nhập trên 5 triệu đồng ($p = 0,04$)

Điều dưỡng khối Nội có nguy cơ căng thẳng công việc cao hơn 6,7 lần (95%KTC: 1,22 – 36,6) so với điều dưỡng khối Ngoại và sự khác biệt này là có ý nghĩa thống kê ($p = 0,03$).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế*, Viện Khoa học An toàn và Vệ sinh lao động, truy cập ngày 03/10-2019, tại trang web <http://vniosh.vn/Details/id/6791/Stress-nghe-nghiep-o-nhan-vien-y-te>.
2. *Tỷ lệ hiện mắc stress trên nhân viên y tế đang công tác tại các trung tâm IVF*, Tạp chí Phụ sản, truy cập ngày 02/10-2019, tại trang web <http://www.tapchiphusan.vn/bai-dang/ti-le-hien-mac-stress-tren-nhan-vien-y-te-dang-cong-tac-tai-cac-trung-tam-ivf>.
3. Orawan Kaewboonchoo1 và các cộng sự. (2014), "Job Stress and Intent to Stay at Work among Registered
4. Lê Thị Huệ (2018), *Căng thẳng nghề nghiệp ở nhân viên y tế tại Bệnh viện Phong - Da liễu Trung Ương Quy Hòa năm 2018*, Luận văn, Đại học Y Hà Nội, Hà Nội.
5. N. Sasaki và các cộng sự. (2019), "Validation of the Job Content Questionnaire among hospital nurses in Vietnam".
6. Phạm Minh Khuê và Hoàng Thị Giang (2014), "Sự căng thẳng nghề nghiệp ở nhân viên y tế của một bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh tại Hải Phòng, năm 2011", *Tạp chí Y tế dự phòng*. 24(3), tr. 85.
7. L. P. Chou, C. Y. Li và S. C. Hu (2014), "Job stress and burnout in hospital employees: comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan", *BMJ Open*. 4(2), tr. e004185.
8. L. He và các cộng sự. (2017), "[Relationship between occupational stress, recovery experience, and physiological health of nurses in a municipal grade A tertiary hospital]", *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. 35(6), tr. 425-428.
9. Đặng Kim Oanh (2017), "*Thực trạng stress nghề nghiệp ở nhân viên điều dưỡng tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội*" Khóa luận tốt nghiệp bác sỹ Y học dự phòng, Trường Đại học Y Hà Nội.

10. 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*”, Đại Học Y tế Công Cộng.
11. Lê Thành Tài và CS (2008), “*Tình hình stress nghề nghiệp của nhân viên điều dưỡng,*” Tạp chí y học Thành phố Hồ Chí Minh, 12: 216 - 220
12. Trịnh Xuân Quang (2018), “*Tình trạng stress của điều dưỡng các khoa lâm sàng và một số yếu tố liên quan tại Bệnh viện Đa khoa trung tâm Tiền Giang năm 2018*”: Trường Đại học Y tế công cộng.
13. Nguyễn Văn Tuyên (2015), “*Thực trạng và một số yếu tố liên quan đến căng thẳng của Điều dưỡng viên lâm sàng Bệnh viện đa khoa tỉnh Bình Định, năm 2015*”, Luận văn Thạc sĩ Y tế Công Cộng, Đại học Y tế Công Cộng.
14. Tân NT (2012), “*Stress của nhân viên y tế tại Bệnh viện tâm thần Tiền Giang*”: Đại học sư phạm thành phố Hồ Chí Minh.
15. Nguyễn Thị Liên Hương Trần Thị Thu Thủy (2016), “*Tình trạng căng thẳng và một số yếu tố nghề nghiệp liên quan đến căng thẳng ở điều dưỡng viên tại Bệnh viện hữu nghị Việt Đức năm 2015*”, Tạp chí Tế Công Cộng. 13(40), tr. 20-25.
16. My NTK (2014) “*Đánh giá tình trạng stress, lo âu, trầm cảm của điều dưỡng và hộ sinh khối lâm sàng bệnh viện Phụ sản - Nhi Đà Nẵng năm 2014*”: Đại học Y tế công cộng.