

BÀI BÁO NGHIÊN CỨU GÓC

Tình trạng căng thẳng trong công việc của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Trung tâm Y tế huyện Ân Thi, tỉnh Hưng Yên năm 2021

Trần Thị Mỹ^{1*}, Phạm Quỳnh Anh², Nguyễn Tuấn Hưng³

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế; Xác định một số yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại các khoa, phòng thuộc Trung tâm y tế huyện Ân Thi năm 2021.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang thực hiện trên 115 nhân viên y tế. Sử dụng phương pháp định lượng, thống kê mô tả, phân tích nhân tố khám phá EFA, Phân tích hồi quy tuyến tính bội trên phần mềm SPSS 25.0.

Kết quả: 8,7% nhân viên y tế ở mức căng thẳng cao, 75,65% ở mức căng thẳng vừa phải, 15,65% căng thẳng ở mức thấp.

Xác định được 4 yếu tố liên quan theo mô hình hồi quy tuyến tính bội là: Sự khác biệt trong công việc $p = 0,004$, Thăng tiến trong công việc với mức ý nghĩa $p = 0,001$, Môi trường vật lý $p = 0,006$, Thời gian công tác $p = 0,031$. Mức căng thẳng cao ở nhân viên y tế do yếu tố Thăng tiến trong công việc là 8,8%, Sự khác biệt trong công việc là 6,1%, yếu tố Môi trường vật lý là 5,2%, ở nhóm nhân viên y tế có thời gian công tác dưới 5 năm là 7,8%,

Kết luận: Nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị cho nhà quản lý về công tác tầm soát và chăm sóc sức khỏe tinh thần, bồi dưỡng các kỹ năng chuyên môn cho nhân viên y tế, cải thiện môi trường vật lý tại các khoa phòng.

Từ khóa: Căng thẳng, Nhân viên y tế, Trung tâm y tế huyện Ân Thi.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Công việc là một phần không thể thiếu trong cuộc sống của người trưởng thành. Liên quan đến công việc, căng thẳng được công nhận là một vấn đề ảnh hưởng đến tất cả các ngành nghề (1). Trong đó ngành y là một ngành đặc biệt, cung cấp các dịch vụ liên quan đến sức khỏe. Những nhân viên y tế, từ tuyến cơ sở đến các tuyến trung ương, cùng với trách nhiệm và nghĩa vụ đối với nghề, đã cung cấp các dịch vụ chăm sóc, bất chấp những khó

khăn thách thức từ môi trường làm việc, phơi nhiễm bệnh tật.

Theo một nghiên cứu vào năm 2015 cho thấy 18,5% điều dưỡng tại Bệnh viện Hữu nghị Việt Đức bị căng thẳng (2). 35,5% Bác sĩ và Điều dưỡng có căng thẳng cảm xúc trong một nghiên cứu vào năm 2020 tại Bệnh viện Đại Học Y Thái Bình (3). Trong công việc họ cũng phải thường xuyên đối mặt với bệnh tật, chứng kiến sự lo lắng, đau khổ và các tin xấu như cái chết. Tuy nhiên khi trải nghiệm những căng thẳng



*Địa chỉ liên hệ: Trần Thị Mỹ
Email: Mytranat@gmail.com.vn

¹ Trung tâm y tế huyện Ân Thi tỉnh Hưng Yên

² Trường Đại học Y tế công cộng

³ Bộ y tế

Ngày nhận bài: 13/9/2021

Ngày phản biện: 23/9/2021

Ngày đăng bài: 30/12/2021

Mã DOI: <https://doi.org/10.38148/JHDS.0506SKPT21-040>

đó, nó tác động đến bản thân họ một cách tích cực hay tiêu cực. Quản lý căng thẳng tại nơi làm việc, phát hiện những yếu tố nguy cơ gây căng thẳng từ môi trường làm việc, giúp nhà quản lý có kế hoạch hỗ trợ và can thiệp sớm. Chăm sóc sức khỏe tinh thần cho nhân viên y tế, cũng là góp phần nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ y tế tại cơ sở, vì nhân viên y tế là người cung cấp dịch vụ y tế và là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong công tác bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho nhân dân. Vì vậy chúng tôi tiến hành nghiên cứu: “Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế và một số yếu tố liên quan tại Trung tâm y tế huyện Ân Thi tỉnh Hưng yên năm 2021” nhằm hai mục tiêu:

Mô tả tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại các khoa, phòng thuộc Trung tâm y tế huyện Ân Thi tỉnh Hưng Yên năm 2021.

Xác định một số yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại các khoa, phòng thuộc Trung tâm y tế huyện Ân Thi tỉnh Hưng Yên năm 2021.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang.

Thời gian và địa điểm nghiên cứu: Từ tháng 11 năm 2020 đến tháng 9 năm 2021 tại Trung tâm y tế huyện Ân Thi, tỉnh Hưng yên.

Đối tượng nghiên cứu: Nhân viên y tế đã tuyển dụng, nhân viên hợp đồng lao động bao gồm cả nhân viên hợp đồng theo nghị định 68 và các nhân viên y tế tuyển xã lên tăng cường tại Trung tâm y tế huyện Ân Thi, tỉnh Hưng Yên.

Cỡ mẫu và cách chọn mẫu

Áp dụng công thức tính cỡ mẫu để ước lượng một tỷ lệ:

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

Với $\alpha = 0,05$; $P = 0,5$ và $d = 0,1$ cỡ mẫu tối thiểu theo công thức là 97. Vì thế chúng tôi sử dụng phương pháp chọn mẫu toàn bộ. Trên thực tế đã thu thập được 115 mẫu nghiên cứu.

Biến số và chỉ số nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế gồm 10 biến số, dựa trên thang đo Perceived Stress Scale- 10 items viết tắt thành PSS – 10 (4).

Phân đánh giá một số yếu tố liên quan gồm 87 biến số chia thành ba nhóm chính (Nhóm yếu tố cá nhân gồm 11 biến số, nhóm yếu tố phi công việc gồm 4 biến số, nhóm các yếu tố thuộc môi trường làm việc gồm 14 biến số). Được đánh giá dựa trên thang đo Generic Job Stress Questionnaire viết tắt là NGJSQ (5).

Các biến số này được tính điểm trên thang Liker 5 mức độ.

Xử lý và phân tích số liệu

Trong nghiên cứu này, nhập liệu và xử lý số liệu trên phần mềm SPSS 25.0. Thực hiện phân tích tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế dựa trên thang đo PSS-10 với cách tính tổng điểm là 40, chia tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế thành 3 mức độ.

Mô tả qua các tần số, tỷ lệ. Rút gọn các yếu tố thuộc môi trường làm việc bằng phương pháp nhân tố khám phá EFA. Phân tích tương quan, phân tích đa biến để không chế nhiễu, thông qua mô hình hồi quy tuyến tính bội để xác định các yếu tố liên quan.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu này đã được Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học, Trường Đại Học Y Tế Công Cộng chấp thuận theo quyết định số 114/2021/YTCC – HD3 và được sự đồng ý của Ban giám đốc Trung tâm y tế huyện Ân Thi tỉnh Hưng Yên.

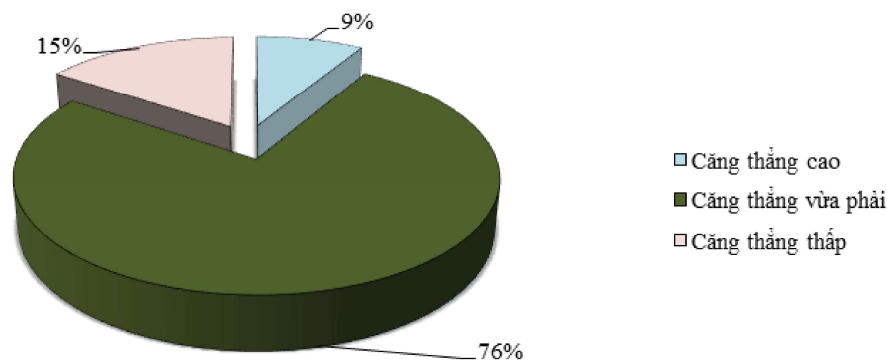
KẾT QUẢ

Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Trong 115 đối tượng nghiên cứu là nhân viên y tế tại Trung tâm y tế huyện Ân Thi tỉnh Hưng Yên có 32,2% là Nam và 67,8% là Nữ. Độ tuổi từ 24 đến 59 tuổi, nhóm dưới 30 tuổi là 25,3%, nhóm từ 31 đến 40 tuổi là 48,7%. Tỷ lệ nhân viên y tế đã kết hôn là 96,5%.

Nhân viên y tế có trình độ Đại học là 45,2% và Trung học chuyên nghiệp là 27,8%. Trong đó 7% có trình độ Sau đại học thuộc nhóm Bác sĩ và Dược sĩ. Nhóm điều dưỡng có số lượng đông nhất là 33,1% với trình độ chuyên môn ở cả Trung cấp, Cao đẳng và Đại học.

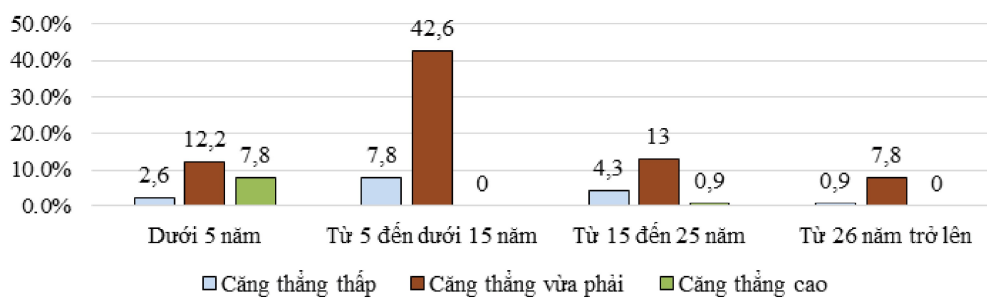
Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế



Biểu đồ 1. Tỷ lệ căng thẳng của nhân viên y tế theo thang đo PSS - 10

Trong 115 đối tượng nghiên cứu, mức căng thẳng cao là 8,7%, mức độ căng thẳng vừa phải là 75,65%, mức độ căng thẳng thấp là 15,65%.

Mức độ căng thẳng của nhân viên y tế theo một số lĩnh vực



Biểu đồ 2. Tỷ lệ căng thẳng của nhân viên y tế theo thời gian công tác (n=115)

Tình trạng căng thẳng cao ở nhân viên y tế ở nhóm có thời gian công tác dưới 5 năm là 7,8%, Nhóm từ 15 đến 25 năm có mức độ căng thẳng cao là 0,9%.

Ngoài ra nghiên cứu còn một số kết quả như tình trạng căng thẳng cao ở hai khối Lâm sàng

và Cận lâm sàng là 4,3%, ở nhóm tuổi dưới 30 là 6,1%, ở mức độ không hài lòng với công việc là 0,9%, khá hài lòng với công việc là 7% và rất hài lòng với công việc là 0,9%.

Một số yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế

Phân tích nhân tố khám phá EFA

Với mục đích rút gọn và tóm tắt số liệu, thực hiện phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) trên 13 biến số thu thập qua thang Likert 5 mức độ bằng thang đo NGJSQ.

Thực hiện rút gọn dựa trên đánh giá độ tin cậy và tính nhất quán của thang đo qua hệ số Cronbach's Alpha. Nghiên cứu giữ lại các biến số có hệ số Cronbach's Alpha biến tổng từ 0,6 trở lên. Kết quả còn lại 09 yếu tố có hệ số Cronbach's Alpha từ 0,634 đến 0,901 > 0,6. Đưa vào phân tích EFA kết quả thể hiện như sau:

Bảng 1. Hệ số KMO, kiểm định Bartlett's và tổng phương sai trích

KMO and Bartlett's Test								
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.						0,676		
Bartlett's Test of Sphericity						Approx. Square	Chi-	1502,363
						df		406
						Sig.		0,000
Tổng phương sai trích (Total Variance Explained)								
Giá trị ban đầu (Initial Eigenvalues)			Tổng trích xuất của tải bình phương (Extraction Sums of Squared Loadings)			Tổng số vòng quay của tải bình phương (Rotation Sums of Squared Loadings)		
Total	% của phương sai	% tích lũy	Total	% của phương sai	% tích lũy	Total	% của phương sai	% tích lũy
5,639	19,445	19,445	5,639	19,445	19,445	3,261	11,244	11,244
2,806	9,677	29,122	2,806	9,677	29,122	3,082	10,628	21,872
2,752	9,489	38,611	2,752	9,489	38,611	2,661	9,176	31,048
2,155	7,429	46,040	2,155	7,429	46,040	2,407	8,301	39,349
1,939	6,685	52,725	1,939	6,685	52,725	2,178	7,512	46,861
1,749	6,030	58,755	1,749	6,030	58,755	2,158	7,441	54,302
1,351	4,659	63,414	1,351	4,659	63,414	1,931	6,659	60,960
1,212	4,181	67,595	1,212	4,181	67,595	1,924	6,634	67,595
0,938	3,234	70,828						
0,108	0,373	100,000						

Phương pháp thực hiện: phân tích thành phần chính (Extraction Method: Principal Component Analysis).

Kết quả cho thấy: Chỉ số KMO là $0,676 > 0,5$ chứng tỏ số liệu dùng để phân tích nhân tố là phù hợp.

Kết quả kiểm định Bartlett's với mức ý nghĩa $p = 0,0001 < 0,05$ như vậy các biến số có tương quan với nhau và độ tin cậy là 99%.

Phân tích tổng phương sai trích, rút trích được 8 nhóm với giá trị tổng phương sai trích là 67,595%, như vậy 8 nhóm này giải thích được 67,6% biến thiên của bộ số liệu. Giá trị hệ số Eigenvalues

của các nhân tố đều cao hơn 1 (giá trị hệ số Eigenvalues đến nhân tố thứ 8 = $1,212 > 1$).

Thực hiện phép quay vuông góc Varimax với hệ số tải Loading Factors là 0,5. Kết quả các nhân tố đều có các hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5, không có trường hợp nào cùng lúc tải lên cả hai nhân tố. Do đó các nhân tố trong ma trận xoay đều đảm bảo được giá trị hội tụ và phân biệt trong phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả được trình bày ở bảng sau:

Bảng 2. Ma trận thành phần xoay (Rotated Component Matrixa)

1	2	3	4	5	6	7	8
0,874	0,839	0,847	0,770	0,751	0,813	0,795	0,760
0,855	0,829	0,807	0,749	0,685	0,794	0,730	0,744
0,847	0,828	0,762	0,727	0,656	0,703	0,730	0,633
0,841	0,703	0,694	0,708	0			
Hỗ trợ từ gia đình/ Bè bạn	Hỗ trợ từ cấp trên	Công việc và Trách nhiệm	Sự mơ hồ về vai trò	521 Hải lòng với công việc	Thăng tiến trong công việc	Sự khác biệt trong công việc	Hỗ trợ từ đồng nghiệp

Phương pháp xoay (Rotation Method): Varimax with Kaiser Normalization.

Phân tích tương quan giữa tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế và nhóm yếu tố cá nhân và yếu tố phi công việc, yếu tố thuộc môi trường làm việc.

Thực hiện phân tích tương quan với nhóm yếu tố cá nhân gồm 9 yếu tố, nhóm yếu tố phi công việc gồm 4 yếu tố, nhóm yếu tố thuộc môi trường làm việc (gồm 8 yếu tố từ kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA và yếu tố Môi trường vật lý)

Bảng 3. Mối tương quan giữa tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế và các yếu tố cá nhân, yếu tố thuộc môi trường làm việc (n=115)

Biến số	r (Pearson)	p
Tuổi theo nhóm	-0,273**	0,003
Thời gian công tác	0,276**	0,003
Hỗ trợ từ gia đình/ Bè bạn	-0,096	0,310
Trách nhiệm và công việc	0,149	0,111
Hỗ trợ từ cấp trên	-0,218*	0,019

Biến số	r (Pearson)	p
Sự mơ hồ về vai trò	0,184*	0,049
Hài lòng với công việc	-0,221*	0,018
Thăng tiến trong công việc	0,314**	0,001
Hỗ trợ từ đồng nghiệp	-0,092	0,327
Sự khác biệt trong công việc	0,192*	0,039
Môi trường vật lý	0,226*	0,015

Biến phụ thuộc: Tình trạng căng thẳng của NVYT_a

Mối tương quan có ý nghĩa ở mức 0.01.**

Mối tương quan có ý nghĩa ở mức 0.05.*

Lựa chọn mức ý nghĩa p 0,05, kết quả phân tích tương quan tại bảng 3 xác định được 2 yếu tố cá nhân và 6 yếu tố thuộc môi trường làm việc có mối tương quan tuyến tính với tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế.

Phân tích đa biến bằng mô hình hồi quy tuyến tính bội

Đưa 8 yếu tố có mức ý nghĩa p 0,05 từ kết quả phân tích tương quan, tạo thành mô hình phân tích hồi quy đa biến (gồm các yếu tố Thăng tiến trong công việc, Sự mơ hồ về vai trò, Môi trường vật lý, Sự khác biệt trong công việc, Hỗ trợ từ cấp trên, Hài

lòng với công việc, Tuổi theo nhóm và Thời gian công tác).

Kết quả mô hình đa biến có hệ số Durbin-Watson là 2,076 nên không có hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất xảy ra với các biến độc lập của mô hình, do đó mô hình hồi quy tuyến tính bội là phù hợp để phân tích

Kết quả phân tích ANOVA của mô hình, giá trị p của kiểm định F có p<0,0001, như vậy các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc (là Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế) và mô hình hồi quy tuyến tính bội là phù hợp với số liệu phân tích của nghiên cứu.

Bảng 4. Hệ số hồi quy tuyến tính bội của mô hình (n=115)

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số chuẩn hoá	95%CI		p	Thống kê cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta	Giới hạn dưới	Giới hạn trên		TOL	VIF
(Hằng số)	-4,192	5,677		-15,443	7,059	0,462		
Thăng tiến trong công việc	0,550	0,168	0,238	0,216	0,884	0,001	0,917	1,090
Sự khác biệt trong công việc	1,284	0,436	0,250	0,420	2,147	0,004	0,961	1,040
Môi trường vật lý	0,687	0,244	0,236	0,202	1,171	0,006	0,980	1,021
Thời gian công tác	-1,190	0,546	-0,187	-2,273	-0,108	0,031	0,934	1,070

Biến phụ thuộc: Tình trạng căng thẳng của NVYT_a

Yếu tố Thăng tiến trong công việc có $p = 0,001$ có ý nghĩa thống kê. Yếu tố Thăng tiến trong công việc có tác động tới yếu tố Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu. Yếu tố Thăng tiến trong công việc tăng 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì trung bình điểm tình trạng căng thẳng của NVYT tại cơ sở sẽ tăng lên 0,238 đơn vị (khoảng tin cậy 95% là 0,216; 0,884).

Yếu tố Sự khác biệt trong công việc có $p = 0,004$ có ý nghĩa thống kê. Yếu tố Sự khác biệt trong công việc có tác động tới yếu tố Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu. Yếu tố Sự khác biệt trong công việc tăng 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì trung bình điểm tình trạng căng thẳng của NVYT sẽ tăng 0,250 đơn vị (khoảng tin cậy 95% là 0,420; 2,147).

Yếu tố Môi trường vật lý có $p = 0,006$ có ý nghĩa thống kê. Yếu tố này tác động tới yếu tố Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu. Yếu tố Môi trường vật lý tăng 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì trung bình điểm tình trạng căng thẳng của NVYT sẽ tăng 0,236 đơn vị (khoảng tin cậy 95% là 0,202; 1,171).

Yếu tố Thời gian công tác có $p = 0,031$ có ý nghĩa thống kê. Yếu tố này tác động tới yếu tố Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu. Yếu tố Thời gian công tác tăng 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì trung bình điểm tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu giảm đi 0,187 đơn vị (khoảng tin cậy 95% là -2,273; -0,108).

Hệ số VIF (phóng đại phương sai) của các yếu tố trong mô hình trong khoảng bằng 1 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra.

Từ phương trình hồi quy tổng quát $= ++ + \dots + +$

Kết quả của phân tích hồi quy tuyến tính bội được viết lại như sau:

Tình trạng căng thẳng của NVYT = $0,250 \times$ Sự khác biệt trong công việc + $0,238 \times$ Thăng tiến trong công việc + $0,236 \times$ Môi trường vật lý - $0,187 \times$ Thời gian công tác.

Thực hiện kiểm định phần dư của mô hình có phân phối chuẩn để xác định sự phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính bội đã diễn dịch.

Kiểm định phần dư của mô hình hồi quy đa biến trong bảng 3.

Bảng 5. Thống kê phần dư của mô hình hồi quy tuyến tính bội^a (n=115)

Nội dung	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Giá trị dự đoán	7,6768	24,4011	18,3043	2,69368
phần dư	-11,42575	10,71916	0,0000	4,78408
Std. Giá trị dự đoán	-3,945	2,263	0,000	1,000
Std. Phần dư	-2,346	2,201	0,000	0,982

Biến phụ thuộc: Tình trạng căng thẳng của NVYT_a

Phần dư của mô hình có trung bình bằng 0 và độ lệch chuẩn của phần dư chuẩn hoá bằng 0,982 xấp xỉ bằng 1 như vậy giả định phần dư có phân phối chuẩn không bị vi phạm.

Như vậy qua các kết quả phân tích mô hình hồi quy tuyến tính bội ở trên, các giả định đều được thoả mãn. Dựa vào kết quả phân tích đa biến xác định được Tình trạng căng thẳng của

nhân viên y tế tại Trung tâm y tế huyện Ân Thi tỉnh Hưng Yên có liên quan tuyến tính với 4 yếu tố thuộc môi trường làm việc, yếu tố cá nhân là Sự khác biệt trong công việc, yếu tố Thăng tiến trong công việc, yếu tố Môi trường vật lý, yếu tố Thời gian công tác.

BÀN LUẬN

Nghiên cứu của chúng tôi đã chỉ ra rằng: Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu ở mức thấp có tỷ lệ 15,65%, căng thẳng vừa phải là 75,65%, căng thẳng cao là 8,7% theo thang đo PSS- 10. Tỷ lệ này là khá cao so với tỷ lệ căng thẳng ở các mức nhẹ là 24,3%, mức vừa là 8,1%, nặng là 3,6% còn rất nặng là 0,9% ở nhân viên y tế bị căng thẳng trong nghiên cứu vào năm 2011 tại khối Lâm sàng bệnh viện Ung Bướu Hà Nội (6). Tỷ lệ căng thẳng trong nghiên cứu của chúng tôi gần như ngược lại với tỷ lệ căng thẳng cảm xúc ở mức nhẹ và trung bình là 66,7%, mức độ nặng là 32,0% và mức độ rất nặng là 1,3% ở Bác sĩ và Điều dưỡng bị căng thẳng trong nghiên cứu tại bệnh viện Đại học y Thái Bình năm 2020 (3). So với một số nghiên cứu ở ngoài nước thì tỷ lệ Nhân viên y tế trong nghiên cứu của chúng tôi thấp hơn so với tỷ lệ 96% Nhân viên y tế bị căng thẳng và 53% là căng thẳng ở mức độ cao trong nghiên cứu vào năm 2014 tại Trung quốc (7).

Trong nghiên cứu của chúng tôi đã xác định được yếu tố Sự khác biệt trong công việc là một yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu có mức độ căng thẳng cao ở Nhân viên y tế là 6,1%, tỷ lệ này thấp hơn hẳn so với một nghiên cứu tại KSA(Ả Rập Xê Út) vào năm 2019, mức độ căng thẳng do yếu tố Sự khác biệt trong công việc là 47,7% (8).

Yếu tố Môi trường vật lý cũng có mối tương quan với Tình trạng căng thẳng ($r = 0,226$ và $p < 0,05$) vì môi trường làm việc nóng bức, có

mùi khó chịu, ồn ào...cũng làm cho tâm lý con người trở nên nhạy cảm hơn. Yếu tố Môi trường vật lý với tỷ lệ liên quan đến mức căng thẳng cao là 5,2%. Yếu tố Môi trường vật lý là yếu tố liên quan giống như nghiên cứu trên 811 nhân viên y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội vào năm 2016, 71,9% đối tượng nghiên cứu xác nhận môi trường làm việc không thuận lợi là yếu tố liên quan gây căng thẳng cho nhân viên y tế (9).

Yếu tố Thăng tiến trong công việc có $r = 0,314$ và $p < 0,001$ trong nghiên cứu của chúng tôi có mối tương quan với tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại Trung tâm y tế huyện Ân Thi, vấn đề này cũng tương tự như trong nghiên cứu của Aoki.M và cộng sự năm 2010 yếu tố Thăng tiến trong công việc có ý nghĩa thống kê với $p = 0,001$ (10).

Nghiên cứu của chúng tôi đã xác định được bốn yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng qua mô hình hồi quy tuyến tính bội là các yếu tố: Sự khác biệt trong công việc, yếu tố Thăng tiến trong công việc, yếu tố Môi trường vật lý và yếu tố Thời gian công tác. Bốn yếu tố trong mô hình này không tương đồng hoàn toàn với các nghiên cứu đã tham khảo (3,7-10). Sự khác biệt này là do phương pháp phân tích lựa chọn không giống nhau, các nghiên cứu tham khảo đa phần sử dụng phân tích hồi quy logistics, sự khác biệt này còn có thể do tại thời điểm nghiên cứu tiến hành thu thập số liệu, đồng thời cũng là lúc bắt đầu có sự bùng phát lần thứ 4 dịch bệnh COVID – 19 ở Việt Nam. Các nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu cũng chuẩn bị tham gia vào công tác phòng chống dịch tại địa phương nên tình trạng căng thẳng ở nhân viên y tế cũng có thể có sự cộng hưởng từ vấn đề này.

Nghiên cứu của chúng tôi còn có một số hạn chế do cỡ mẫu chưa đủ lớn, là một nghiên cứu định lượng, thiết kế dưới dạng một nghiên cứu cắt ngang. Do đó, chỉ xác định được tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại thời

điểm nghiên cứu được tiến hành, điều này dẫn đến hạn chế không xác định được thời gian bắt đầu xuất hiện tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế cũng như chưa xác định rõ yếu tố nào là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại cơ sở nghiên cứu. Vì vậy, vấn đề còn bỏ ngỏ này, cũng mở ra khoảng trống cho các nghiên cứu khác trong tương lai.

KẾT LUẬN

Tình trạng căng thẳng của NVYT: 8,7% nhân viên y tế có mức căng thẳng cao, 75,65% ở mức căng thẳng vừa phải, 15,65% căng thẳng ở mức thấp.

Các yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế được xác định qua mô hình hồi quy tuyến tính bội có mức ý nghĩa $p < 0,05$ lần lượt là yếu tố: Sự khác biệt trong công việc, Thăng tiến trong công việc, Môi trường vật lý và Thời gian công tác.

Mức căng thẳng cao ở nhân viên y tế do yếu tố Sự khác biệt trong công việc là 6,1%, do yếu tố Thăng tiến trong công việc là 8,8%, do yếu tố Môi trường vật lý là 5,2% và mức căng thẳng cao ở nhóm nhân viên y tế có thời gian công tác dưới 5 năm là 7,8%.

KHUYẾN NGHỊ

Nghiên cứu về tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại Trung tâm y tế huyện Ân Thi, tỉnh Hưng Yên, đưa ra các gợi ý cho nhà quản lý về công tác tầm soát và chăm sóc sức khỏe tinh thần cho nhân viên y tế. Bổ sung các kỹ năng chuyên môn cho nhân viên y tế đặc biệt là nhân viên mới tuyển dụng. Cải thiện môi trường vật lý tại các khoa phòng làm việc. Tạo cơ hội cho nhân viên y tế gắn bó, cống

hiến và phát triển sự nghiệp, cung cấp dịch vụ y tế an toàn cho người thụ hưởng dịch vụ y tế tại cơ sở.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ILO. Workplace Stress: a collective challenge [Internet]. International Labour Organization (ILO). 2016. 57 p. Available from: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/index.htm
2. Trần Thị Thu Thủy, Nguyễn Thị Liên Hương. 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 Y tế Công cộng. 2016;
3. Nguyễn Thị Minh Phương, Bùi Thị Huyền Diệu, Trần Thị Tố Hoa. Căng thẳng cảm xúc ở Bác sĩ và Điều dưỡng tại Bệnh viện Đại học y Thái Bình năm 2020. Tạp chí Y học dự phòng. 2020; 30(8): 159-166.
4. Cohen S. Perceived Stress Scale (ACTUAL MEASURE; Cohen). Psychology. 1994;
5. NIOSH, “Generic Job Stress Questionnaire”, U.S. National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, Ohio.
6. Trần Thị Thuý. 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 Trường Đại học y tế công cộng. 2011;
7. Sun T, Gao L, Li F, Shi Y, Xie F, Wang J, et al. Workplace violence, psychological stress, sleep quality and subjective health in Chinese doctors: A large cross-sectional study. BMJ Open. 2017 Dec 1;7(12).
8. Almazan JU, Albougami AS, Alamri MS. Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA. J Taibah Univ Med Sci [Internet]. 2019;14(4):376–82. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.04.006>
9. Nguyễn Thu Hà, Doãn Ngọc Hải (2016). Điều tra stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế.”. Từ <http://vnniosh.vn/> Ngày truy cập 25 tháng 9, 2020.
10. Aoki M, Keiwkarnka B, Chompikul J. Job stress among nurses in public hospitals in Ratchaburi province, Thailand. J Pub. Health Dev. 2011; 9(1): 19-27.

The stress status at work of medical staff and some related factors at An Thi District's Medical Centre, Hung Yen province, in 2021

Tran Thi My¹, Pham Quynh Anh², Nguyen Tuan Hung³

¹*An Thi District Medical Center, Hung Yen province*

²*Hanoi University of Public Health*

³*Ministry of Health, Vietnam*

Objective: Describe the status of stress among medical workers; Determining some factors related to the status of stress among medical workers in departments and wards of An Thi District Medical Center in 2021. **Methods:** A cross-sectional research was carried out on 115 people, who are medical workers at the medical center of An Thi district, Hung Yen province, using quantitative methods, based on statistics analysis, exploratory factor analysis (EFA), multiple linear regression on SPSS25 software. **Main findings:** The rate of medical staffs with high stress level is 8,7%, The moderate stress level accounted for 75,65% and the low stress level is 15,65%. The factors related to the stress status of medical workers are determined as: Difference in work $p = 0.006$, Factor: Promotion at work $p = 0.001$, Factor: Physical environment $p = 0.006$ and factor: Working time $p = 0.031$. The high level of stress in healthcare workers due to the promotion factor at work is 8,8%, the factor of differences in work is also 6,1% and due to the physical environment factor is 5.2%. The high level of stress in healthcare workers with less than 5 years of service is 7,8%. **Conclusions:** The research on the stress status of medical workers at An Thi district health center, Hung Yen province, providing suggestions for managers on screening and providing mental health care for medical workers. Supplement professional skills for medical staff and improve the physical environment in working departments. Create opportunities for medical staff to commit, dedicate and develop their careers, provide safe medical services for beneficiaries of medical services at the facility.

Keywords: *Stress, medical workers, An Thi District Medical Center*