

TỈ LỆ STRESS VÀ CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN CỦA NHÂN VIÊN TRUNG TÂM Y TẾ QUẬN TÂN BÌNH NĂM 2022

Nguyễn Cư Minh¹, Phan Văn Chính¹, Lê Thị Châu An¹, Phùng Thị Thắm¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Xác định tỉ lệ stress và các yếu tố liên quan của nhân viên Trung tâm Y tế quận Tân Bình năm 2022.

Đối tượng và phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu mô tả cắt ngang trên 184 đối tượng là nhân viên đang làm việc Trung tâm Y tế quận Tân Bình

Kết quả: Tỉ lệ stress bệnh lý theo thang đo PSS là 16%, trong đó hầu hết là stress nhẹ (14%). Những yếu tố liên quan làm tăng tỉ lệ stress: tình trạng nơi ở, chức vụ, thời gian làm việc, không hài lòng về mức lương, sự quá tải trong công việc, ý định thay đổi công việc. Những yếu tố liên quan làm giảm tỉ lệ stress: hỗ trợ từ cấp trên hoặc đồng nghiệp, mối quan hệ tốt với cấp trên và đồng nghiệp, công việc phù hợp với chuyên môn, sự yêu thích trong công việc, cơ hội thăng tiến trong công việc.

Kết luận và kiến nghị: Chủ động kiến nghị lãnh đạo về phân công nhiệm vụ, quá tải trong công việc, đề xuất sự hỗ trợ khi cần thiết.

Từ khóa: Nhân viên y tế, Stress, Trung tâm y tế

PREVALENCE OF STRESS AND ASSOCIATED FACTORS OF MEDICAL STAFF AT TAN BINH MEDICAL CENTER IN 2022

ABSTRACT

Objective: To determine the prevalence of stress and related factors among employees of Tan Binh District Health Center in 2022.

Subjects and research methods: Cross-sectional descriptive study on 184 subjects who are employees working at Tan Binh District Health Center

Results: The prevalence of pathological stress according to the PSS scale was

¹ Trung tâm Y tế quận Tân Bình

Người phản hồi (Corresponding): Nguyễn Cư Minh (nguyencuminh@gmail.com)

Ngày nhận bài: 25/7/2023, ngày phản biện: 11/8/2023

Ngày bài báo được đăng: 30/9/2023

16%, of which most were mild stress (14%). Factors associated with increased stress rate: housing status, position, working time, dissatisfaction with salary, work overload, intention to change job. Factors associated with reduced rate of stress: Support from superiors or colleagues, good relationships with superiors and colleagues, job matching expertise, interest in work, opportunities for promotion advance in work.

Conclusion and recommendations: Proactively petition the leadership on task assignment, work overload, and offer support when needed.

Keywords: Medical staff, Stress, Medical center

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Stress nghề nghiệp là tình trạng căng thẳng liên quan đến sự mất cân bằng giữa yêu cầu của công việc và khả năng của con người, nó tác động xấu đến chất lượng sống và làm giảm khả năng làm việc của người lao động. Theo Hiệp hội Lao động Hoa Kỳ, lĩnh vực y tế là một trong những ngành nghề gây ra tình trạng stress đứng đầu trong danh sách [1].

Ngay từ khi xuất hiện, dịch bệnh COVID-19 và các vấn đề liên quan đã là một thách thức khó khăn đối với nhân viên y tế (NVYT) với một khối lượng công việc khổng lồ để đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người dân. Đại dịch COVID-19 đã tác động đến tâm lý của NVYT như làm gia tăng sự lo lắng, kiệt sức và thậm chí là các triệu chứng rối loạn căng thẳng sau chấn thương tâm lý đáng kể. Một số nghiên cứu ở Việt Nam cũng cho thấy tình trạng rối loạn sức khỏe tâm thần, đặc biệt là tình trạng stress trong và sau đại dịch COVID-19 ở NVYT ngày càng gia tăng [2].

Bên cạnh công tác chống dịch để kiểm soát tình hình dịch bệnh, các nhân viên của Trung tâm Y tế (TTYT) quận Tân Bình vẫn phải hoàn thiện mục tiêu của các chương trình sức khỏe đặt ra. Với

khối lượng công việc khổng lồ, nhân viên TTYT quận Tân Bình đã trải qua cường độ làm việc cao, đối mặt với nhiều tình huống người bệnh và người nhà có phản ứng không tốt, đã có 115 nhân viên (58%) nhiễm COVID-19 và có đến 15 trường hợp mắc COVID-19 lần thứ 2. Ngoài ra, từ đầu năm 2022 đến tháng 7 năm 2022, đã có 16 nhân viên nghỉ việc, chuyển công tác. Việc thường xuyên chịu áp lực công việc lớn như vậy có thể khiến nhân viên của TTYT mắc stress nghề nghiệp cao. Từ thực tiễn trên, việc tìm hiểu những yếu tố liên quan đến stress ở NVYT là điều cần thiết, góp phần tìm ra những giải pháp giảm thiểu stress cho nhân viên, góp phần nâng cao sức khỏe tinh thần của nhân viên, giảm nguy cơ tai nạn lao động, đạt được hiệu quả và chất lượng công việc tối ưu cũng như góp phần ổn định nguồn nhân lực.

Mục tiêu nghiên cứu: Xác định tỉ lệ stress và các yếu tố liên quan của nhân viên Trung tâm Y tế quận Tân Bình năm 2022.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Dân số chọn mẫu: Nhân viên

đang làm việc tại TTYT quận Tân Bình trong khoảng thời gian tiến hành nghiên cứu trong tháng 10 năm 2022

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả.

Cỡ mẫu nghiên cứu: Số lượng cán bộ, nhân viên trong tháng 10 là cỡ mẫu nghiên cứu.

Đối tượng nghiên cứu: Trong tháng 10 năm 2022, Trung tâm Y tế có 184 nhân sự sẽ tham gia thực hiện nghiên cứu.

Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu toàn bộ nhân viên của Trung tâm Y tế quận Tân Bình đáp ứng tiêu chuẩn chọn vào và loại ra, có mặt trong thời gian thu thập số liệu tại Trung tâm Y tế quận Tân Bình

Biến số nghiên cứu:

Biến số liên quan **đến** yếu tố cá nhân: tuổi, giới, tôn giáo, tình trạng hôn nhân, số con, tình trạng nơi ở, trình **độ** chuyên môn, lĩnh vực hoạt **động** chuyên môn, **đơn** vị công tác, biên chế, mắc COVID-19, bệnh nền

Biến số liên quan đến đặc điểm

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Tỷ lệ stress của các đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Tỷ lệ mắc stress của các đối tượng nghiên cứu (n=178)

Phân loại stress	Tần số	Tỷ lệ (%)
Stress bệnh lý nhẹ	24	14
Stress bệnh lý nặng	4	2

Kết quả phân tích thống kê cho thấy, trong số 178 nhân viên tham gia khảo sát tại TTYT quận Tân Bình có 28 nhân viên mắc stress bệnh lý chiếm tỷ lệ 16%, trong đó hầu hết là stress nhẹ (14%).

công việc: chức vụ, thâm niên công tác, số giờ làm việc mỗi tuần, thu nhập trung bình hằng tháng, tập huấn, kiêm nhiệm, quá tải công việc, sự hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp, mối quan hệ tốt với lãnh đạo và đồng nghiệp, môi trường làm việc an toàn, phù hợp chuyên môn, yêu thích công việc hiện tại, chuyên công tác, cơ hội thăng tiến, hài lòng mức lương, ý định thay đổi công việc

Đánh giá tình trạng stress thông qua thang đo PSS

Phương pháp thu thập thông tin: Phỏng vấn trực tiếp nhân viên bằng bộ câu hỏi soạn sẵn được thiết kế dựa theo mục tiêu của nghiên cứu

Xử lý và phân tích số liệu: Số liệu sau khi làm sạch được xử lý bằng Stata 14.0. Số liệu mô tả tỷ lệ stress được trình bày dưới dạng tần số (tỉ lệ).

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu được chấp thuận các vấn đề đạo đức trong nghiên cứu y sinh học tại Công văn số 1446/NTP-CDT ngày 18/10/2022 của Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Bệnh viện Nguyễn Tri Phương, TP.HCM

3.1. Các yếu tố liên quan đến tình trạng stress của đối tượng nghiên cứu

Bảng 2. Các yếu tố liên quan đến tình trạng stress đối tượng nghiên cứu (n=178)

Đặc điểm	Stress [n(%)]		p	PR (KTC 95%)
	Có	Không		
Tình trạng nơi ở				
Nhà riêng	6 (7)	78 (93)		1
Nhà trọ	11 (23)	37 (77)	0,01	3,2 (1,2-8,1)
Khác	11 (24)	35 (76)	0,01	3,3 (1,3-8,4)
Chức vụ				
Nhân viên	19 (14)	120 (86)		1
Trưởng đơn vị	3 (15)	17 (85)	0,87	1,09 (0,35-3,38)
Phó trưởng đơn vị	6 (32)	13 (68)	0,04	2,31 (1,05-5,06)
Số giờ làm việc mỗi tuần				
≤ 40 giờ	9 (9)	86 (91)		1
Từ 40 đến 56 giờ	15 (23)	50 (77)	0,02	2,43 (1,13-5,24)
Từ 57 đến 72 giờ	4 (22)	14 (78)	0,12	2,34 (0,81-6,82)
Quá tải công việc				
Có	26 (21)	97 (79)		
Không	2 (4)	53 (96)	<0,01	5,81 (1,43-23,63)
Sự hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp				
Có	24 (14)	146 (86)		
Không	4 (50)	4 (50)	<0,01	0,28 (0,13-0,63)
Quá tải công việc				
Có	26 (21)	97 (79)		
Không	2 (4)	53 (96)	<0,01	5,81 (1,43-23,63)
Sự hỗ trợ từ lãnh đạo và đồng nghiệp				
Có	24 (14)	146 (86)		
Không	4 (50)	4 (50)	<0,01	0,28 (0,13-0,63)
Mối quan hệ tốt với lãnh đạo và đồng nghiệp				
Có	23 (14)	145 (86)		
Không	5 (50)	5 (50)	<0,01	0,27 (0,13-0,56)
Công việc phù hợp chuyên môn				
Có	19 (13)	132 (87)		
Không	9 (33)	18 (67)	<0,01	0,37 (0,19-0,74)

CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

Đặc điểm	Stress [n(%)]		p	PR (KTC 95%)
	Có	Không		
Có yêu thích công việc hiện tại				
Có	13 (9)	131 (91)	<0,01	0,20 (0,11-0,38)
Không	15 (44)	19 (56)		
Cơ hội thăng tiến				
Có	5 (8)	61 (92)	0,02	0,36 (0,14-0,92)
Không	23 (21)	89 (79)		
Hài lòng với mức lương				
Có	2 (5)	36 (95)	0,03	1 4,55 (1,12-18,44)
Không	23 (24)	73 (76)		
Không ý kiến	3 (7)	41 (93)	0,77	1,29 (0,23-7,38)
Có ý định thay đổi công việc				
Có	18 (30)	42 (70)	<0,01	3,54 (1,74-7,18)
Không	10 (8)	108 (92)		

Bảng 2 cho thấy những yếu tố liên quan làm tăng tỉ lệ stress ở nhân viên như tình trạng nơi ở, chức vụ, thời gian làm việc, không hài lòng về mức lương, sự quá tải trong công việc, ý định thay đổi công việc.

Những nhân viên nhận được sự hỗ trợ từ cấp trên hoặc đồng nghiệp, có mối quan hệ tốt với cấp trên và đồng nghiệp, công việc phù hợp với chuyên môn, có sự yêu thích trong công việc và có cơ hội thăng tiến trong công việc thì đều có tỉ lệ stress thấp hơn so với những nhân viên không có những đặc điểm này.

4. BÀN LUẬN

Trong số 178 nhân viên tham gia khảo sát tại TTYT quận Tân Bình có 28 nhân viên mắc stress bệnh lý chiếm tỉ lệ 16%. Tỉ lệ này thấp hơn so với nghiên cứu đánh giá stress nghề nghiệp của NVYT tại TTYT quận Bình Tân khi tỉ lệ stress chiếm

77,3% trong đó stress mức độ trung bình và nghiêm trọng chiếm đa số [4]. Mặc dù cả hai nghiên cứu có sự tương đồng trong việc lựa chọn địa điểm nghiên cứu là các TTYT, tuy nhiên sự khác biệt về thời gian tiến hành nghiên cứu, mật độ dân cư tại quận Bình Tân, lựa chọn thang đo khảo sát cũng sẽ ảnh hưởng đến sự chênh lệch này.

Những yếu tố làm tăng tỉ lệ stress ở nhân viên Trung tâm Y tế quận Tân Bình

Tình trạng nơi ở cho thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với tình trạng stress. Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị có tốc độ đô thị hóa cao nhất nước, những chi phí phát sinh và môi trường sống ở nhà trọ ảnh hưởng đến tâm lý của NVYT, bên cạnh đó thu nhập trung bình của NVYT tại các tuyến y tế cơ sở không đủ để trang trải cuộc sống, những điều này đã là gia tăng căng thẳng ở những nhân viên chưa có nhà riêng.

Nghiên cứu tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê ở nhóm nhân viên giữa chức phó trưởng đơn vị và stress. Biến động nhân sự sau dịch COVID-19 ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng nhân sự tại TP.HCM, việc nghỉ việc của NVYT trong đó có các viên chức giữ chức vụ quản lý khiến cho một số đơn vị hiện tại của TTYT quận Tân Bình hiện chỉ có phó trưởng đơn vị quản lý, dẫn đến tình trạng stress của nhóm này ngày càng gia tăng.

Thời gian làm việc mỗi tuần từ 40-56 giờ ghi nhận có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với tình trạng stress. Kết quả này phù hợp với kết quả trong nghiên cứu tại TTYT quận Bình Tân [4], Bệnh viện Đại học Y dược TP.HCM [5]. TTYT quận Tân Bình là cơ sở y tế không có giường bệnh nội trú nên không yêu cầu chế độ trực đêm giống như ở bệnh viện. Tuy nhiên, đến hiện tại TTYT vẫn thực hiện chế độ thường trực công tác đáp ứng nhanh phòng, chống dịch COVID-19 tại các đơn vị, sẵn sàng ứng phó, đây là một trong những yếu tố tác động nhiều đến stress.

Những nhân viên không hài lòng về mức lương hiện tại có tỉ lệ stress cao hơn so với nhân viên hài lòng với mức lương. Kết quả này khác biệt so với kết quả nghiên cứu của Lâm Diễm Thu trên nhân viên hành chính tại bệnh viện Hậu Giang [6] và nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương trên nhân viên điều dưỡng tại bệnh viện Tâm thần Trung Ương II [7]. Sự khác biệt này có thể do sự khác nhau trong việc lựa chọn đối tượng khảo sát và địa điểm nghiên cứu, khi nghiên cứu của

chúng tôi thực hiện tại TP.HCM - nơi có mức sống cao nhất cả nước trong khi mức lương trung bình của nhân viên tại tuyến y tế cơ sở vẫn chưa đủ để trang trải các chi phí trong sinh hoạt gia đình.

Theo một nghiên cứu cắt ngang tại New Zealand cũng đã nhấn mạnh rằng khối lượng công việc ở cường độ cao và liên tục là những yếu tố góp phần tăng áp lực công việc cho NVYT. Và điều này cũng được ghi nhận trong nghiên cứu của chúng tôi khi tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê ở nhóm nhân viên cảm nhận sự quá tải từ công việc thì tỉ lệ stress cao hơn và gấp 5,81 lần so với nhóm không có quá tải công việc.

Tỉ lệ stress ở nhóm nhân viên có ý định thay đổi công việc cao hơn nhóm không có ý định thay đổi công việc. Khối lượng công việc quá tải, thu nhập chưa đủ để trang trải cuộc sống, áp lực công việc lớn làm cho NVYT không còn thời gian dành cho bản thân, gia đình khiến tình trạng stress ngày càng gia tăng, đây có thể là một trong các nguyên do NVYT có ý định nghỉ việc.

Những yếu tố làm giảm tỉ lệ stress ở nhân viên Trung tâm Y tế quận Tân Bình

Các yếu tố hỗ trợ từ cấp trên hoặc đồng nghiệp, mối quan hệ tốt với cấp trên và đồng nghiệp góp phần vào việc giảm tỉ lệ stress. Trong công việc mỗi người luôn phải đối mặt với những khó khăn, sự cố. Khi gặp phải những tình huống đó nếu nhận được sự hỗ trợ từ cấp trên, đồng nghiệp thì sẽ giúp ta cảm thấy được trợ giúp giải quyết vấn đề, trở thành nguồn

động lực giúp ta vượt qua. Ngoài ra sự hỗ trợ này còn tăng thêm tình đoàn kết giữa các đồng nghiệp và sự quan tâm chia sẻ giữa cấp trên và cấp dưới; đây là một trong những yếu tố bảo vệ chống lại stress trong công việc. Do khi có mối quan hệ tốt với cấp trên thì nhân viên sẽ không cảm thấy bị áp lực hay e dè khi có những thắc mắc liên quan đến công việc. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Phan Thị Kim Loan tại TTYT quận Bình Tân [4], nghiên cứu của Nguyễn Mạnh Tuấn tại bệnh viện Trung Vương [8].

Công việc phù hợp với chuyên môn là yếu tố giúp làm giảm tỉ lệ stress ở NVYT. Có thể thấy khi được làm việc với công việc đúng với chuyên môn được đào tạo là một lợi thế giúp NVYT phát huy được năng lực của mình, góp phần nâng cao chất lượng công việc cũng như chất lượng nhân sự tại đơn vị công tác. Tuy nhiên kết quả này lại khác so với nghiên cứu trên nhân viên hành chính tại bệnh viện đa khoa Hậu Giang khi không tìm thấy mối liên quan này [6]. Sự khác biệt này có thể do việc lựa chọn đối tượng nghiên cứu khác nhau ở các nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng những người yêu thích công việc có tỉ lệ stress gấp 0,2 lần so với những người không yêu thích công việc, tương đồng với các nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương [7], Nguyễn Mạnh Tuấn [8]. Đối với người yêu thích công việc khi gặp phải khó khăn họ sẽ tìm cách để vượt qua, ngược lại với những người không yêu thích họ sẽ cảm thấy chán nản, căng thẳng, mất ý chí phấn đấu thậm chí bỏ dở công việc khi gặp khó

khăn, sự cố từ đó dẫn đến stress.

Cơ hội thăng tiến trong công việc là một yếu tố góp phần giảm stress ở NVYT. Kết quả này tương đồng của tác giả Phạm Văn Tài tại bệnh viện Quận 11 [9]. Đây là động lực giúp NVYT có thể phát huy năng lực của mình để phát triển công việc, nâng cao trình độ chuyên môn.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cắt ngang thực hiện tại TTYT quận Tân Bình đánh giá tình trạng stress và các yếu tố liên quan ở NVYT năm 2022 cho kết quả như sau:

- Tỉ lệ stress bệnh lý theo thang đo PSS là 16%, trong đó hầu hết là stress nhẹ (14%).

- Những yếu tố làm tăng tỉ lệ stress ở nhân viên Trung tâm Y tế quận Tân Bình: tình trạng nơi ở, chức vụ, thời gian làm việc, không hài lòng về mức lương, sự quá tải trong công việc, ý định thay đổi công việc.

- Những yếu tố làm giảm tỉ lệ stress ở nhân viên Trung tâm Y tế quận Tân Bình: hỗ trợ từ cấp trên hoặc đồng nghiệp, mối quan hệ tốt với cấp trên và đồng nghiệp, công việc phù hợp với chuyên môn, sự yêu thích trong công việc, cơ hội thăng tiến trong công việc

Những kết quả nghiên cứu là cơ sở định hướng cho Ban Giám đốc TTYT sàng lọc những nhân viên bị stress và các yếu tố liên quan. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp Ban Giám đốc có chế độ làm việc thích hợp với nhân viên và cải thiện môi trường làm việc, qua đó làm giảm tỉ lệ stress của

nhân viên tại TTYT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Health NIF, Excellence C. Mental wellbeing at work: National Institute for Health and Care Excellence (NICE); 2009.

2. Nay Phi La và cộng sự (2022). Tình trạng căng thẳng, lo âu, trầm cảm của nhân viên y tế và các yếu tố liên quan sau 2 năm đại dịch COVID-19 tại Đắk Lắk năm 2022. Tạp chí Y học Việt Nam, 1, 23-27.

3. Lê Thị Liên (2019). Thực trạng và các yếu tố liên quan đến stress, trầm cảm, lo âu của nhân viên y tế thuộc Trung tâm Y tế huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội năm 2019. Đại học quốc gia Hà Nội 2019

4. Phan Thị Kim Loan (2022). Các yếu tố liên quan đến stress nghề nghiệp của nhân viên y tế phòng, chống dịch bệnh Covid-19 tại Trung tâm Y tế quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.

5. Lê Thị Thùy Duyên (2020). Các yếu tố tác động đến căng thẳng nghề nghiệp của nhân viên y tế tại Bệnh viện

Đại học Y Dược TP.HCM, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh

6. Lâm Diễm Thu (2019). Stress công việc và các yếu tố liên quan trên nhân viên hành chính Bệnh viện đa khoa tỉnh Hậu Giang năm 2019, Khóa luận tốt nghiệp Cử nhân Y tế Công cộng, Trường Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh.

7. Nguyễn Thị Thanh Hương (2018). Stress và các yếu tố liên quan ở điều dưỡng bệnh viện Tâm Thần Trung Ương 2 Thành phố Biên Hòa tỉnh Đồng Nai, Trường Đại học Y dược TP.HCM.

8. Nguyễn Mạnh Tuân và các cộng sự (2018). Stress, trầm cảm, lo âu của nhân viên y tế Bệnh viện Trung Vương năm 2018. Tạp chí Y học thành phố Hồ Chí Minh. 2018; 22(6):tr.71-79.

9. Phạm Văn Tài (2017). 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 TP.HCM.