

**MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN STRESS NGHỀ NGHIỆP Ở ĐIỀU DƯỠNG VIÊN
TẠI BỆNH VIỆN NHI THÁI BÌNH NĂM 2019**

Tăng Thị Hảo¹, Tăng Thị Hải¹, Đỗ Minh Sinh²

¹Trường Đại học Y Dược Thái Bình,

²Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định

TÓM TẮT

Mục tiêu: Tìm hiểu một số yếu tố liên quan đến stress nghề nghiệp của điều dưỡng tại bệnh viện Nhi Thái Bình năm 2019. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Thiết kế nghiên cứu cắt ngang mô tả, nghiên cứu định tính với cỡ mẫu phỏng vấn sâu là 19 điều dưỡng: bao gồm điều dưỡng trưởng bệnh viện, điều dưỡng trưởng các khoa: Hô hấp, Tiêu hóa, Thận tiết niệu và chọn mỗi khoa lâm sàng 01 điều dưỡng viên bằng bộ câu hỏi hướng dẫn phỏng vấn sâu. **Kết quả:** Những khó khăn trong môi trường lao động mà điều dưỡng gặp phải chủ yếu do đặc điểm của trẻ. Yếu tố gây stress cho điều dưỡng viên liên quan đến tổ chức phân công lao động chủ yếu do thời gian làm việc nhiều trong 1 ngày và số buổi trực trong một tuần cũng nhiều,

tình trạng quá tải bệnh nhân, yếu tố về tâm – sinh lý lao động hầu hết ý kiến cho rằng mối quan hệ giữa điều dưỡng với người bệnh và người nhà người bệnh không tốt là yếu tố gây căng thẳng thần kinh giác quan, tiếp sau đó là mối quan hệ giữa điều dưỡng với đồng nghiệp không tốt cũng là yếu tố gây stress, cuộc sống cá nhân (độ tuổi, chăm sóc con nhỏ, kinh tế gia đình) là yếu tố liên quan đến stress của điều dưỡng. **Kết luận:** Các yếu tố: Môi trường lao động, tổ chức và phân công lao động, tâm – sinh lý lao động và cuộc sống cá nhân (độ tuổi, chăm sóc con nhỏ, kinh tế gia đình) là yếu tố liên quan đến thực trạng stress của điều dưỡng.

Từ khóa: Stress, Điều dưỡng, Nhi khoa.

**SOME FACTORS RELATED TO STRESS CAREER IN THE NURSER
AT THAI BINH CHILDREN'S HOSPITAL IN 2019**

ABSTRACT

Objective: Find out some factors related to the occupational stress of nursing at Thai Binh Children's Hospital in 2019. **Method:** Design of descriptive cross-sectional study, qualitative research with a sample size of 19 in-depth interviews of nurses: including hospital head nurses, head nurses of the department: Respiratory, Gastroenterology,

Renal Urology and choose one nurse from each clinical department using the in-depth interview guide. **Results:** The difficulties in the working environment that nurses face are mainly due to their characteristics. The factors that cause stress for nurses related to the division of labor are mainly due to the long working time in a day and the number of duty days in a week, the overload of patients, the factor of mind - Occupational physiology most people think that the relationship between nurses and patients and their family members is not a good factor causing sensory nerve stress, followed by the relationship between

Người chịu trách nhiệm: Tăng Thị Hảo
Email: tangthihao2012@gmail.com
Ngày phản biện: 22/9/2020
Ngày duyệt bài: 09/10/2020
Ngày xuất bản: 05/11/2020

nurses and colleagues. Not good is also a stress factor, personal life (age, child care, family economy) is a factor related to nursing stress. **Conclusion:** Factors: Labor environment, organization and division of labor, mind - occupational physiology and personal life (age, child care, family economy) are factors related to the situation stress of nursing.

Keywords: Stress; Nursing; Pediatric.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Stress là một hội chứng bao gồm những đáp ứng không đặc hiệu của cơ thể với kích thích từ môi trường. Stress đặt chủ thể vào quá trình dần xếp thích ứng, tạo ra một cân bằng mới cho cơ thể sau khi chịu những tác động của môi trường. Nói cách khác, phản ứng stress bình thường đã góp phần làm cho cơ thể thích nghi. Nếu đáp ứng của cá nhân với các yếu tố gây stress không đầy đủ, không thích hợp và cơ thể không tạo ra một cân bằng mới, thì chức năng của cơ thể ít nhiều sẽ bị rối loạn, những dấu hiệu bệnh lý cơ thể, tâm lý, tập tính sẽ xuất hiện và sẽ tạo ra những stress bệnh lý cấp tính hoặc kéo dài [1]. Stress nghề nghiệp là các phản ứng có hại về tâm sinh lý xảy ra khi yêu cầu công việc không phù hợp với năng lực, nguồn lực hoặc nhu cầu của người lao động. Stress nghề nghiệp (SNN) có thể dẫn đến tình trạng thay đổi sức khỏe, thậm chí gây nên thương tích [2].

Nghiên cứu tại Iran năm 2015 cho biết trong số bốn yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng ở điều dưỡng viên (ĐDV), các yếu tố hành chính có tác động cao nhất; sau đó tiếp theo, bởi các yếu tố môi trường và các yếu tố giữa các cá nhân [3]. Nghiên cứu của Trần Thị Ngọc Mai và cộng sự (2014) cho kết quả nhóm tác nhân gây stress thường xuyên nhất và mức độ cao nhất đối với điều dưỡng viên là các nhóm liên quan đến: chứng kiến cái chết và sự chịu đựng đau đớn của người bệnh với mức độ gây stress là 1,64, tần suất 0,83, khối lượng công việc

lớn với mức độ gây stress là 1,42 tần suất 0,99. Các ĐDV làm việc tại khoa hồi sức cấp cứu có tần suất mắc stress cao hơn ĐDV làm ở các khoa khác với điểm đánh giá trung bình là 52,2 [4]. Theo tác giả Trần Văn Thơ: Những ĐDV phải chịu đựng tiếng ồn từ khó chịu đến rất ồn có nguy cơ mắc stress cao gấp 2,11 lần những ĐDV làm việc trong môi trường tiếng ồn vừa phải [5]. Nghiên cứu của tác giả Mai Hòa Nhung đã cho biết: Nhóm điều dưỡng viên cho rằng thường xuyên tiếp xúc với tác nhân độc hại có nguy cơ bị stress cao gấp 7,8 lần so với nhóm điều dưỡng viên cho rằng không bao giờ hoặc thỉnh thoảng tiếp xúc với tác nhân độc hại. Nhóm điều dưỡng viên cho rằng thỉnh thoảng và thường xuyên làm công việc ngoài chức năng có nguy cơ biểu hiện stress gấp 2,7 lần so với nhóm điều dưỡng viên cho rằng không bao giờ làm công việc ngoài chức năng. Nhóm điều dưỡng viên cho rằng được phân công công việc chưa rõ ràng sẽ có biểu hiện stress gấp 5,6 lần so với nhóm điều dưỡng viên cho rằng được phân công công việc tương đối rõ ràng và rõ ràng [6].

Bệnh viện Nhi Thái Bình là một trong 5 bệnh viện vệ tinh của Bệnh viện Nhi Trung ương, là cơ sở thực hành cho Trường Đại học Y Dược Thái Bình, Trường Cao đẳng Y tế Thái Bình và một số trường Đại học và cao đẳng khác trong cả nước. Điều dưỡng nhi khoa là một chuyên ngành đòi hỏi sự chăm sóc chi tiết, tỉ mỉ đáp ứng các cung bậc cảm xúc, tâm sinh lý khác nhau của trẻ em. Đặc điểm của trẻ em là hiếu động, phối hợp kém hoặc không phối hợp do đó ĐDV gặp rất nhiều khó khăn trong việc tiếp cận, chăm sóc và phục hồi cho bệnh nhi điều đó cũng tiềm ẩn nhiều yếu tố nguy cơ gây stress cho ĐDV. Và hiện tại, Bệnh viện Nhi Thái Bình chưa có nghiên cứu nào về stress nghề nghiệp trên đối tượng ĐDV. Vậy stress nghề nghiệp của ĐDV ở đây có liên quan đến những yếu tố nào? Đáp án của câu hỏi trên có thể giúp tìm hiểu và đánh giá được quy mô và bản chất của vấn đề để từ đó đưa ra

được các can thiệp hiệu quả và khả thi giúp kiểm soát tình trạng stress của ĐDV, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc NB. Với ý nghĩa như trên chúng tôi thực hiện đề tài với mục tiêu:

Tìm hiểu một số yếu tố liên quan đến thực trạng stress của ĐD tại Bệnh viện Nhi Thái Bình năm 2019.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP

2.1. Địa điểm, thời gian, đối tượng nghiên cứu

- Địa điểm nghiên cứu: Bệnh viện Nhi tỉnh Thái Bình

- Đối tượng nghiên cứu: Điều dưỡng làm việc tại bệnh viện Nhi Thái Bình

- Thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu được tiến hành từ 01/2019 đến 06/2019

2.2. Phương pháp nghiên cứu

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

2.2.2. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

a/ Cỡ mẫu: Định tính là 19 điều dưỡng.

b/ Phương pháp chọn mẫu: Định tính: Sử dụng phương pháp chọn mẫu chủ đích và thỏa mãn yêu cầu của nghiên cứu đề ra.

2.3. Phương pháp thu thập thông tin

- Sau khi được sự đồng ý của lãnh đạo Bệnh viện Nhi tỉnh Thái Bình, nghiên cứu viên đã tới từng khoa gặp điều dưỡng trưởng của khoa và đối tượng tham gia nghiên cứu, thông báo tóm tắt về nghiên cứu, thời gian nghiên cứu, bộ công cụ phỏng vấn sâu, tính bảo mật của thông tin mà đối tượng cung cấp. Sau đó thảo luận cùng điều dưỡng trưởng của khoa và đối tượng tham gia phỏng vấn để chọn thời gian thu thập số liệu cụ thể.

- Phỏng vấn sâu được thực hiện với 19 điều dưỡng bao gồm điều dưỡng trưởng bệnh viện, điều dưỡng trưởng của 03 khoa lâm sàng: khoa Tiêu hóa, khoa Hô hấp, khoa Máu-Thận và 15 điều dưỡng làm việc tại các khoa lâm sàng. Trước khi phỏng

vấn, đối tượng tham gia nghiên cứu sẽ ký vào phiếu đồng ý tham gia nghiên cứu.

- Tại mỗi buổi phỏng vấn sâu, nghiên cứu viên chuẩn bị các dụng cụ và thiết bị cần thiết cho thực hiện phỏng vấn sâu (bút ghi, sổ, máy ghi âm).

- Thời gian cho mỗi cuộc phỏng vấn sâu từ 30-45 phút.

- Nguồn số liệu này do nghiên cứu viên trực tiếp phỏng vấn, gỡ băng và có biên bản phỏng vấn kèm theo.

2.4. Xử lý số liệu

Các cuộc phỏng vấn sâu được ghi âm, gỡ băng và ghi chép văn bản một cách trung thực để tìm hiểu các yếu tố liên quan đến stress nghề nghiệp của điều dưỡng. Số liệu định tính được phân tích theo chủ đề và mục tiêu nghiên cứu, những ý kiến tiêu biểu sẽ được trích dẫn để minh họa trong phần trình bày kết quả.

3. KẾT QUẢ

3.1. Một số đặc điểm đối tượng nghiên cứu

Các điều dưỡng viên trong nhóm nghiên cứu đa số là các cán bộ trẻ, cụ thể 66,2% ĐDV có tuổi từ 25 đến 35, 12,4% ĐDV có tuổi dưới 25, chỉ có 21,4% ĐDV trên 35 tuổi. Về giới tính, có sự chênh lệch rõ rệt giữa 2 giới, ĐDV là nữ giới chiếm ưu thế về số lượng so với ĐDV là nam giới với 86,2%. 100% ĐDV tham gia nghiên cứu là dân tộc Kinh. Tỷ lệ kết hôn là 82,1%.

Phần lớn ĐDV có trình độ cao đẳng chiếm 71,7%, trình độ trung cấp đứng thứ 2 chiếm 15,2%, trình độ đại học chiếm 13,1% và chưa có ĐDV ở trình độ sau đại học. Phân bố về khoa phòng cũng như vị trí làm việc của ĐDV cho thấy tỷ lệ lớn ĐDV làm việc tại khu nội trú với 75,2%, tiếp đến là khu hồi sức cấp cứu với 13,8%, sau đó là khu khám bệnh chiếm 11,0%. Số năm trung bình trong nghề điều dưỡng là $7,48 \pm 4,39$, số năm làm việc tại khoa là $4,58 \pm 3,08$, đảm bảo cho nguồn cán bộ y tế trẻ làm việc ổn định lâu dài.

Trong tổng số 145 ĐDV tham gia nghiên cứu có tới 93 ĐDV đang phải chăm sóc con nhỏ dưới 5 tuổi chiếm 64,1%. Mức thu nhập trung bình của ĐDV là 6,60 ± 2,10 triệu đồng/tháng. Trong tổng số 145 ĐDV tham gia nghiên cứu chỉ có 9 ĐDV tham gia làm thêm ngoài giờ. Số người bệnh chăm sóc trung bình trong một buổi là 20,21±18,35.

3.2. Một số yếu tố liên quan đến stress nghề nghiệp của điều dưỡng

Hộp 1. Các yếu tố về môi trường lao động ảnh hưởng đến thực trạng stress

“...Môi trường làm việc nhiều tiếng ồn, tiếng khóc, rồi nguy cơ lây nhiễm các mầm bệnh...” (ĐD trưởng nữ, 38 tuổi - Khoa Tiêu hóa); “...đối tượng là trẻ nhi, trẻ khóc nhiều, các cháu chưa biết phối hợp với nhân viên y tế, ...” (ĐD nữ, 27 tuổi – Khoa Ngoại chấn thương); “...Tiếng ồn, tiếng khóc nhiều của trẻ làm đau đầu, mệt mỏi...” (ĐD nữ, 35 tuổi – Khoa Máu thận); “...Đặc thù của bệnh viện là chăm sóc cho đối tượng trẻ nhi, khó tiếp cận, không hoặc phối hợp rất hạn chế nên yêu cầu chăm sóc phải hết sức tỉ mỉ và phải giải thích rất nhiều cho người bệnh và gia đình người bệnh...” (ĐD trưởng bệnh viện, nữ, 49 tuổi).

Các ý kiến ở hộp 1 cho thấy rõ những khó khăn trong môi trường lao động mà ĐD gặp phải chủ yếu do đặc điểm của trẻ: trẻ quấy khóc, môi trường ồn ào làm cho ĐD cảm thấy đau đầu, mệt mỏi. Một yếu tố nữa là do trẻ nhỏ khó tiếp cận, không hoặc phối hợp rất hạn chế nên yêu cầu chăm sóc phải hết sức tỉ mỉ và phải giải thích rất nhiều cho NB và gia đình NB, điều này cũng dẫn đến stress của người ĐD.

Hộp 2. Các yếu tố liên quan đến việc tổ chức, phân công lao động

“...Thời gian làm việc nhiều. Nhiều thủ tục giấy tờ của bệnh nhi, giấy tờ sổ sách của khoa mà nhân viên phải làm...” (ĐD nữ, 26 tuổi – Khoa sơ sinh); “...Số lượng NB trong 1 buổi trực đông khoảng 2 ĐD/ khoa / khoảng 40-50 bệnh nhi” (ĐD nam, 23 tuổi – Khoa Tiêu hóa); “...Áp lực từ tình trạng quá tải NB, bệnh viện năm nay là năm thứ 2 đi vào tự chủ nên yêu cầu mọi công tác chăm sóc của ĐD càng phải hoàn thiện hơn và nhu cầu chăm sóc của NB ngày càng đòi hỏi cao, ngoài ra có thể đánh giá qua giao tiếp ứng xử với đồng nghiệp và NB, NB họ cũng quan sát và đánh giá về người ĐD rất nhiều... sự cạnh tranh giữa các bệnh viên, môi trường trong bệnh viện cũng đòi hỏi cao, trang thiết bị máy móc cũng rất nhiều, nhiều kỹ thuật cao nếu không cập nhật kịp thời thì sẽ không thực hiện đầy đủ được trên NB và điều này cũng ảnh hưởng đến stress cho người ĐD” (ĐD trưởng Bệnh viện, nữ, 49 tuổi).

Hộp 3. Các yếu tố liên quan đến khối lượng công việc

“...Áp lực công việc quá lớn như khối lượng công việc nhiều trong 1 ngày, số buổi trực trong 1 tuần nhiều, tại khoa khoảng 3 buổi/ tuần” (ĐD trưởng nữ, 38 tuổi – Khoa Tiêu hóa); “... thời gian NB đông và nhiều NB nặng, mọi người phải làm việc luôn chân luôn tay, trong khi đó luôn phải trả lời, bản khoản làm như thế nào, chăm sóc, xử trí như thế nào để NB có hiệu quả tốt nhất” (ĐD nữ, 37 tuổi – Khoa Phục hồi chức năng); “Số lượng NB thời gian này gia tăng đông làm cho công tác chăm sóc NB gặp nhiều khó khăn hơn như xếp buồng...nếu phải nằm ghép NB phản ánh ĐDtại khoa phải mất nhiều thời gian để dàn xếp đó cũng là điều kiện gây căng thẳng cho ĐD” (ĐD nam, 37 tuổi – Khoa Truyền nhiễm); “Do khối lượng công việc nhiều, do thời gian ở viện nhiều, nhất là vào ngày trực phải trực 24/24h, ĐD ở viện nhi ít nhất là trực 2 buổi/ tuần, một số khoa trực 3 buổi/ tuần” (ĐD nam, 33 tuổi – Khoa Tim mạch).

Hộp 4. Các yếu tố gây căng thẳng thần kinh giác quan liên quan đến hiệu quả công việc

“Lo lắng về hiệu quả công việc của mình liệu đã làm tốt nhất cho NB chưa, làm sao để cho người nhà NB hài lòng” (ĐD nữ, 26 tuổi – Khoa Sơ sinh); “Những trường hợp NB nặng, nhân viên rất lo lắng nên phải xử trí, chăm sóc như thế nào cho hiệu quả nhất, nhiều khi NB nặng mình chăm sóc hết khả năng rồi nhưng hiệu quả lại không được như mong muốn làm cho người trực tiếp chăm sóc, chứng kiến cảm thấy rất buồn, ám ảnh, phải nghĩ mãi và rất lo lắng nên giải thích với gia đình NB như thế nào để họ hiểu” (ĐD nữ, 32 tuổi – Khoa Gây mê hồi sức); “...Đôi khi thấy rất buồn và phải suy nghĩ rất nhiều khi hiệu quả chăm sóc không được như ý muốn” (ĐD nữ, 37 tuổi – Khoa Phục hồi chức năng); “BN cấp cứu, NB nặng nhiều khi hiệu quả chăm sóc không được như mong muốn cũng gây căng thẳng cho người ĐD, khi chứng kiến NB tử vong, nó gây ám ảnh cho ĐD thời gian dài sau đó” (ĐD nữ, 26 tuổi – Khoa Cấp cứu chống độc).

Hộp 5. Các yếu tố gây căng thẳng thần kinh giác quan liên quan đến mối quan hệ với NB và người nhà NB

“Áp lực từ người nhà NB, họ không thấu hiểu được công việc của ĐD, tinh thần thái độ của người nhà NB không hợp tác, hoặc thái độ không đúng mực, họ lo lắng thái quá nên đôi khi họ có những hành động lời nói không lịch sự đó cũng là những nguyên nhân gây căng thẳng cho ĐD” (ĐD trưởng nữ, 32 tuổi – Khoa Máu thận). “...NB không kết hợp với mình, gia đình NB lo lắng quá cho con nên đòi hỏi, bắt mình là phải đáp ứng được yêu cầu của họ là phải khỏi ngay hay đỡ ngay mà điều đó nhiều khi lại không thể được...” (ĐD nam, 37 tuổi – Khoa truyền nhiễm); Áp lực từ phía người nhà người bệnh họ hung hăng, đe dọa (người bệnh vào viện muộn nên tình trạng bệnh nặng, họ yêu cầu con họ là phải khỏi ngay, phải thế này thế kia, nhiều khi không thể đáp ứng được điều đó thì họ có thái độ không lịch sự, không tôn trọng nhân viên, rồi những trường hợp khó, NB không phối hợp NB phải lấy ven nhiều lần). Đặc thù của khoa là mặt bệnh đa dạng, cấp cứu, bệnh nặng nên tâm lý của gia đình NB rất là lo lắng, chính sự lo lắng quá đó lại gây áp lực lên người ĐD” (ĐD nữ, 26 tuổi – Khoa Cấp cứu chống độc).

Hộp 6. Các yếu tố gây căng thẳng thần kinh giác quan liên quan đến mối quan hệ giữa điều dưỡng với đồng nghiệp

“Đồng nghiệp nhiều khi không được đoàn kết cho lắm, người này người họ tỵ nạnh nhau trong công việc” (ĐD nữ, 26 tuổi – Khoa Dinh dưỡng).
 “Áp lực trong mối quan hệ cấp trên cấp dưới, năng lực của nhân viên không đủ đáp ứng với yêu cầu cấp trên giao cho” (ĐD trưởng nữ, 38 tuổi – Khoa Tiêu hóa).
 “Mọi người trong tổ/ nhóm không hòa đồng, không hợp tác tốt thì công việc sẽ dồn lên rất nhiều” (ĐD nam, 23 tuổi – Khoa Tiêu hóa).
 “Thái độ giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp nhiều khi không được thoải mái” (ĐD nữ, 27 tuổi – Khoa Ngoại chấn thương).
 “Đồng nghiệp nhiều khi không hiểu ý nhau nên mối quan hệ không tốt làm mọi người lại phải nghĩ ngợi” (ĐD nữ, 26 tuổi – Khoa Khám bệnh).
 “Một số bác sỹ thì không kết hợp được với mình, không hiểu ý thì đôi khi cũng gây bức xúc, khó chịu” (ĐD nữ, 35 tuổi – Khoa Máu thận).

Hộp 7. Các yếu tố liên quan đến cuộc sống cá nhân

“Rồi việc có con nhỏ không có người chăm sóc... bản thân phải chịu trách nhiệm lo toan về kinh tế trong gia đình...” (ĐD nữ, 26 tuổi – Khoa Dinh dưỡng).

“Trong cuộc sống gia đình họ gặp nhiều chuyện riêng mà họ không biết chia sẻ cùng ai, họ cảm thấy tự ti, mặc cảm và sống khép mình hơn” (ĐD nữ, 26 tuổi – Khoa Khám bệnh).

“Áp lực khi gia đình khi có con nhỏ, không có người hỗ trợ chăm sóc con cái, gia đình không thông cảm cũng là yếu tố ảnh hưởng đến stress ở điều dưỡng” (ĐD trưởng, 32 tuổi – Khoa Máu thận).

“Công việc gia đình con nhỏ nên đôi khi cũng mệt mỏi, vừa phải gánh vác công việc gia đình, vừa phải đảm bảo công việc tại cơ quan” (ĐD nữ, 35 tuổi - Khoa Máu thận).

“Độ tuổi điều dưỡng còn trẻ thì kinh tế chưa ổn định, con còn nhỏ, nhiều khi không chăm sóc được cho gia đình, bên cạnh đó nếu gia đình lại không thông cảm đó cũng là yếu tố gây căng thẳng cho người điều dưỡng” (ĐD nam, 33 tuổi – Khoa Tim mạch).

4. BÀN LUẬN

Môi trường làm việc là một trong những yếu tố tác động lớn đến người lao động như năng suất, hiệu quả công việc và cả sức khỏe của họ. Môi trường làm việc bao gồm cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc, các dụng cụ trang bị bảo hộ lao động, diện tích và điều kiện nơi làm việc. Đối với các cơ sở khám chữa bệnh còn có các nguy cơ như tiếp xúc với các tác nhân độc hại, nguy cơ lây nhiễm bệnh tật, nguy cơ bị tổn thương do các vật sắc nhọn... Các phát hiện của nghiên cứu này cho thấy, nhóm yếu tố môi trường lao động có ảnh hưởng đến tình trạng stress của điều dưỡng khá đa dạng và phong phú. Các ý kiến ở hộp 1 cho thấy rõ những khó khăn trong môi trường lao động mà điều dưỡng gặp phải chủ yếu do đặc điểm của trẻ: trẻ quấy khóc, người nhà bệnh nhi lo lắng cho con tạo cảm giác căng thẳng đối với những người trực tiếp khám chữa bệnh. Tiếng khóc của nhiều trẻ em tạo ra môi trường ồn ào làm cho điều dưỡng cảm thấy đau đầu, mệt mỏi. Một yếu tố nữa là do trẻ nhỏ khó tiếp cận, không hoặc phối hợp rất hạn chế nên yêu cầu chăm sóc phải hết sức tỉ mỉ và phải giải thích rất nhiều cho người bệnh và gia đình người bệnh. Nghiên cứu định

tính của chúng tôi đã tìm thấy điểm tương đồng với nghiên cứu của tác giả Trần Văn Thơ: một ĐDV khu vực khám bệnh chia sẻ: *“Ở khu vực này là cửa ngõ của bệnh viện nơi đầu tiên các cháu đến trong tình trạng: đau bụng, sốt cao..., cháu lớn thì kêu gào cháu nhỏ thì khóc lóc, cha mẹ, thân nhân thì căng thẳng, nên lúc nào cũng ồn như chợ vỡ, nếu nói bình thường sẽ chẳng thể nào nghe được nên lúc nào cũng phải nói với trạng thái như gào, như quát tháo nhau. Nhân viên cùng khu quen thì hiểu nhau rồi chứ những nhân viên ở nơi khác đến thì tưởng chúng tôi đang cãi nhau, có người còn ngại tiếp xúc” [5].*

Nhi khoa là một ngành của Y học chịu trách nhiệm chăm sóc sức khỏe cho trẻ em từ lúc mới sinh cho đến 14-21 tuổi, tùy thuộc vào mỗi Quốc gia. Ở Việt Nam Nhi khoa chăm sóc sức khỏe cho trẻ em từ sơ sinh đến 16 tuổi. Nhi khoa khác biệt với Y học người lớn về nhiều lĩnh vực. Sự khác biệt về kích thước cơ thể tương ứng sự khác biệt về sự trưởng thành. Cơ thể nhỏ của một trẻ em hoặc một trẻ sơ sinh khác biệt cơ bản về mặt sinh lý so với người lớn. Điều trị cho trẻ em không giống điều trị bệnh cho một người lớn thu nhỏ. Sự

khác biệt lớn giữa Nhi khoa và y học người lớn là trẻ em còn nhỏ và trong hầu hết các trường hợp không thể tự quyết định. Phải luôn luôn quan tâm đến các biện pháp bảo vệ, sự riêng tư, trách nhiệm pháp lý và sự tán thành bằng văn bản trong mọi thủ thuật Nhi khoa. Các NVYT làm trong lĩnh vực Nhi khoa thường phải đối xử với cha mẹ của bệnh nhi và thỉnh thoảng còn hơn là chính những đứa trẻ. Các đặc điểm trên của bệnh nhi cũng là yếu tố gây stress đối với điều dưỡng viên. Một số nghiên cứu đã chỉ ra các yếu tố môi trường lao động khác cũng ảnh hưởng đến tình trạng stress của điều dưỡng như tác giả Mai Hòa Nhung đã cho biết: Nhóm điều dưỡng viên cho rằng thường xuyên tiếp xúc với tác nhân độc hại có nguy cơ bị stress cao gấp 7,8 lần so với nhóm điều dưỡng viên cho rằng không bao giờ hoặc thỉnh thoảng tiếp xúc với tác nhân độc hại [6]. Trên thực tế, môi trường làm việc ảnh hưởng rất lớn đến năng suất lao động, hiệu quả công việc, tâm lý của người lao động, thậm chí môi trường làm việc còn ảnh hưởng đến động lực và nhu cầu làm việc của người lao động hay việc cam kết gắn bó lâu dài với tổ chức. Bệnh viện vốn được biết đến là môi trường có nhiều tác nhân độc hại. Các nhân viên y tế, đặc biệt là các nhân viên lâm sàng rất dễ có nguy cơ ảnh hưởng tới sức khỏe. Tuy nhiên nguy cơ cao hay thấp còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có lẽ quan trọng hàng đầu chính là công tác bảo hộ lao động. Do vậy việc đầu tư cho công tác bảo hộ lao động phải được đặt lên hàng đầu, có như vậy điều dưỡng viên mới yên tâm công tác.

Tổ chức lao động là quá trình tổ chức hoạt động của con người, trong sự kết hợp giữa ba yếu tố cơ bản của quá trình lao động (sức lao động, đối tượng lao động, tư liệu lao động) và các mối quan hệ qua lại giữa những người lao động với nhau. Tổ chức lao động không được thực hiện khoa

học sẽ là yếu tố nguy cơ gây ra nhiều vấn đề sức khỏe cho người lao động trong đó có vấn đề về stress. Kết quả phỏng vấn sâu trong nghiên cứu này đã tìm thấy 18/19 ý kiến nói về vấn đề này. Qua phỏng vấn sâu cho biết các yếu tố gây stress cho điều dưỡng viên liên quan đến tổ chức lao động rất nhiều như do thời gian làm việc nhiều trong 1 ngày và số buổi trực trong một tuần cũng nhiều, do vừa chăm sóc người bệnh lại phải làm nhiều thủ tục giấy tờ, do số lượng người bệnh đông và nhiều người bệnh nặng. Một yếu tố khá quan trọng gây nên tình trạng stress của điều dưỡng viên là bệnh viện năm nay là năm thứ 2 đi vào tự chủ nên yêu cầu mọi công tác chăm sóc của điều dưỡng càng phải hoàn thiện hơn và nhu cầu chăm sóc của người bệnh ngày càng đòi hỏi cao, ngoài ra có thể đánh giá qua giao tiếp ứng xử với đồng nghiệp và người bệnh, người bệnh họ cũng quan sát và đánh giá về người điều dưỡng rất nhiều, sự cạnh tranh giữa các bệnh viên cũng góp phần gây nhiều áp lực cho nhân viên điều dưỡng. Môi trường trong bệnh viện cũng đòi hỏi cao, trang thiết bị máy móc cũng rất nhiều, nhiều kỹ thuật cao nếu không cập nhật kịp thời thì sẽ không thực hiện đầy đủ được trên người bệnh.

Áp lực công việc là trạng thái sức khỏe và tinh thần ở điểm thấp nhất khiến người đi làm cảm thấy lúc nào cũng khó khăn, mệt mỏi mỗi khi đối diện với công việc. Khối lượng công việc quá tải, lịch làm việc kéo dài, không tìm thấy niềm vui khi làm việc, thời gian dành cho sở thích bản thân và gia đình bè bạn hạn hẹp,... đã khiến rất nhiều người đi làm hiện nay rơi vào tình trạng "*khủng hoảng*" tinh thần lẫn sức khỏe. Họ luôn bị "*tảng đá*" áp lực công việc đè nặng lên người và cảm thấy không thể thoát khỏi. Có đến 18/19 số người được hỏi đã đưa ra các ý kiến về khối lượng công việc quá tải. Yếu tố số buổi trực cũng được tìm thấy

có yếu tố liên quan đến tình trạng stress trong nghiên cứu của Trần Thị Thúy; mối liên quan xảy ra khi điều dưỡng viên phải trực từ 3- 4 buổi trở lên [7]. Nghiên cứu của tác giả Trần Thị Ngọc Mai khẳng định: quá tải công việc do không đủ điều dưỡng là yếu tố tạo stress cao nhất với tần suất cũng ở mức cao [4]. Nghiên cứu của Đặng Kim Oanh cho thấy: những đối tượng thường xuyên bị khối lượng công việc vượt quá sức chịu đựng có nguy cơ mắc stress gấp 2,9 lần so với nhóm không hoặc hiếm khi hoặc thi thoảng [8].

Hiệu quả công việc là một tập hợp các hành vi hoặc hành động của ĐDV có liên quan đến các mục tiêu của tổ chức. Các hành vi hoặc hành động này được đo bằng mức độ chuyên nghiệp và những đóng góp của cá nhân vào các mục tiêu của tổ chức. Hay nói khác đi, hiệu quả công việc của cá nhân được định nghĩa là toàn bộ các giá trị kỳ vọng của tổ chức, được ĐDV thực hiện qua từng giai đoạn làm việc riêng biệt và diễn ra trong một thời hạn nhất định. Và đây cũng là yếu tố gây căng thẳng thần kinh giác quan của người ĐD, có 10/19 ý kiến nhận định như vậy. Điều dưỡng viên đưa ra những giải thích rất rõ ràng về các yếu tố liên quan đến hiệu quả công việc chủ yếu các yếu tố liên quan đến người bệnh và người nhà người bệnh như liệu đã làm tốt nhất cho người bệnh chưa, làm sao để cho người nhà người bệnh hài lòng; người bệnh cấp cứu, người bệnh nặng nhiều khi hiệu quả chăm sóc không được như mong muốn. Trong nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thanh Hương tại bệnh viện tâm thần Đà Nẵng cũng có những ý kiến đồng quan điểm với nghiên cứu của chúng tôi, cho thấy: NVYT cảm thấy áp lực về trách nhiệm khi sự việc xảy ra chính là nguyên nhân làm gia tăng nỗi lo sợ cho NVYT: “*Trường hợp NB trốn viện hay tử vong gia đình NB làm ồn ào, bắt đền gây áp lực rất nhiều*” (lãnh đạo BV) [9].

Chất lượng của *mối quan hệ giữa Điều dưỡng và người bệnh* là điều quan trọng đối với cả hai bên. Các giá trị và quan điểm của điều dưỡng và người bệnh về bệnh tật, cuộc sống và thời gian đóng một vai trò trong việc xây dựng mối quan hệ này. Mối quan hệ mạnh mẽ giữa điều dưỡng và người bệnh đảm bảo chất lượng thông tin thường xuyên hơn về bệnh tật của người bệnh và giúp chăm sóc sức khỏe tốt hơn cho cả người bệnh và gia đình của họ. Tăng độ chuẩn xác của chẩn đoán và nâng cao kiến thức cho người bệnh và người nhà NB cũng đóng góp một mối quan hệ tốt giữa điều dưỡng và người bệnh. Nhưng trong trường hợp mối quan hệ này trở nên lỏng lẻo thì việc chăm sóc đầy đủ của điều dưỡng rất dễ dẫn đến thiếu sót, điều này làm cho người bệnh mất niềm tin vào chẩn đoán và phương pháp điều trị, làm giảm sự tuân thủ thực sự các chỉ dẫn y tế, dẫn đến kết quả sức khỏe kém cho người bệnh. Trong khi phỏng vấn sâu có 14/19 ý kiến cho rằng mối quan hệ giữa điều dưỡng với người bệnh và người nhà người bệnh là yếu tố gây căng thẳng thần kinh giác quan. Nghiên cứu của tác giả Đặng Kim Oanh cho thấy những điều dưỡng có mối quan hệ không tốt với người bệnh và người nhà người bệnh có nguy cơ mắc stress gấp 2,68 lần so với đối tượng có mối quan hệ bình thường hoặc tốt [6].

Trong toàn bộ quá trình chăm sóc người bệnh, *mọi điều dưỡng* phải cộng tác thân ái và giúp đỡ lẫn nhau, hỗ trợ lẫn nhau, thiết lập bầu không khí hoà thuận trong tập thể. Tôn trọng người khác, tế nhị trong ứng xử có ý nghĩa quyết định trong thiết lập các mối quan hệ. Phê bình, góp ý phải có thiện chí, tức là điều dưỡng phải tế nhị, khôn khéo trong phê bình và tiếp thu phê bình. Người có khuyết điểm tiếp thu được ý kiến của cá nhân, tập thể để sửa chữa, khắc phục. Thường xuyên trao đổi học hỏi lẫn

nhau là điều rất thiết thực với người điều dưỡng hiện đại. Có 7/19 ý kiến phỏng vấn sâu cho rằng mối quan hệ giữa điều dưỡng với đồng nghiệp không tốt cũng là yếu tố gây stress.

Yếu tố cá nhân là một trong những yếu tố tác động lớn đến người lao động như năng suất, hiệu quả công việc và cả sức khỏe của họ. Yếu tố cá nhân bao gồm: độ tuổi, cuộc sống gia đình, chăm sóc con nhỏ, kinh tế gia đình đã được các điều dưỡng viên nhắc đến trong khi phỏng vấn và có 10/19 ý kiến cho rằng cuộc sống cá nhân là yếu tố gây stress cho ĐDV. Vấn đề này đã được rất nhiều điều dưỡng trong nghiên cứu nhắc đến như: việc có con nhỏ không có người chăm sóc, nhờ ông bà nên nhiều khi cũng lo lắng, bản thân phải chịu trách nhiệm lo toan về kinh tế trong gia đình; trong cuộc sống gia đình gặp nhiều chuyện riêng mà không biết chia sẻ cùng ai; vừa phải gánh vác công việc gia đình, vừa phải đảm bảo công việc tại cơ quan. Hay có điều dưỡng cho rằng đa số trong độ tuổi trẻ, nên con nhỏ rất nhiều, nhiều khi bố trí công việc không được theo ý muốn, con ốm không có thời gian để chăm sóc cho con điều đó cũng ảnh hưởng đến sự căng thẳng của người điều dưỡng, bên cạnh đó sự thấu hiểu của mọi người trong gia đình chưa được tốt, họ chưa được thông cảm như những ngày lễ tết thường mọi người ở nhà nhưng làm trong ngành y thì phải đi làm, đi trực nên nhiều khi áp lực từ phía gia đình cũng gây stress cho người điều dưỡng.

Tóm lại, trong chuyên môn, cán bộ điều dưỡng luôn là người đồng hành với các bác sĩ, chăm sóc bệnh nhi từ những điều đơn giản nhất như tắm bé, chăm sóc da, rốn trẻ sơ sinh... cho đến ứng dụng các kỹ thuật mới, kỹ thuật cao trong ghép gan, ghép thận, ghép tế bào gốc, mổ tim... Ngay với các phẫu thuật khó nhất, ca bệnh thành công, sự đóng góp của điều dưỡng trong

chăm sóc người bệnh, chống nhiễm khuẩn sau mổ là vô cùng quan trọng. Bên cạnh đó, đội ngũ điều dưỡng còn là những nhân viên công tác xã hội giúp cho các gia đình có hoàn cảnh khó khăn về vật chất và tinh thần, đồng thời chia sẻ thông tin chăm sóc người bệnh, mang lại niềm tin, hy vọng cho người bệnh và gia đình. Như vậy, Bệnh viện cần đưa giải pháp đẩy mạnh các hoạt động can thiệp nhằm đảm bảo chất lượng khám chữa bệnh tại Bệnh viện không ngừng được nâng cao. Điều dưỡng hiện là một ngành chịu nhiều áp lực cả trên phương diện thể chất và tinh thần. Tỷ lệ mắc stress ở điều dưỡng viên cao không chỉ làm suy giảm sức khỏe của điều dưỡng viên về thể chất lẫn tinh thần mà còn có thể gây ra một số hành vi không tốt ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của người bệnh.

5. KẾT LUẬN

Các yếu tố: Môi trường lao động chủ yếu là những khó khăn liên quan đến đặc điểm của trẻ (tiếng ồn, quấy khóc, không phối hợp hoặc phối hợp hạn chế) và tiếp xúc với các tác nhân gây bệnh. Tổ chức lao động: thời gian làm việc nhiều trong 1 ngày và số buổi trực trong một tuần cũng nhiều. Các yếu tố về tâm – sinh lý lao động như hiệu quả công việc không được như mong muốn, mối quan hệ không tốt giữa người nhà người bệnh với người điều dưỡng, đồng nghiệp với nhau và cuộc sống cá nhân (độ tuổi, chăm sóc con nhỏ, kinh tế gia đình) là yếu tố liên quan đến stress của điều dưỡng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Nhận (2006), *Stress và vấn đề vệ sinh tâm lý*, Tâm lý học y học, Nhà xuất bản y học Hà Nội, Hà Nội, tr. 165-208.
2. Bộ môn Tâm lý y học và y đức (2015), *Stress*, Bài giảng tâm lý và tâm lý y học, Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định, tr. 91-103.

3. Karimi A., Adel-Mehraban M. and Moeini M. (2018), "Occupational Stressors in Nurses and Nursing Adverse Events", *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 23(3), 230-234.

4. Trần Thị Ngọc Mai (2014), "Thực trạng stress nghề nghiệp của điều dưỡng lâm sàng đang học hệ cử nhân vừa làm vừa học tại Trường Đại học Thăng Long và Đại học Thành Tây", *Tạp chí Y học thực hành* số 4, 110-115.

5. Trần Văn Thơ (2017), *Thực trạng stress và một số yếu tố liên quan gây stress ở điều dưỡng viên tại Bệnh viện Nhi TW năm 2017*, Luận văn thạc sĩ Quản lý bệnh viện, Trường Đại học Y tế công cộng Hà Nội.

6. Mai Hòa Nhung (2014), *Tình trạng stress và một số yếu tố liên quan ở điều*

dưỡng viên lâm sàng tại Bệnh viện Giao thông vận tải Trung ương năm 2014, Luận văn thạc sĩ y tế công cộng, Trường đại học Y tế công cộng, Hà Nội.

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. 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 sĩ đa khoa, Trường Đại học Y Hà Nội, Hà Nội.

9. Nguyễn Thanh Hương, Nguyễn Hữu Xuân Trường và Trần Thị Giáng Hương (2013), "Rối loạn lo âu và một số yếu tố liên quan ở cán bộ Bệnh viện Tâm thần Đà Nẵng", *Tạp chí Y tế công cộng*. 29 (29), 12-16.

THỰC TRẠNG RỐI LOẠN GIẤC NGỦ Ở BỆNH NHÂN SAU PHẪU THUẬT UNG THƯ VÚ TẠI BỆNH VIỆN UNG BƯỚU NGHỆ AN

Phan Thị An Dung¹, Nguyễn Thị Cẩm Mai¹,
Đinh Thị Hằng Nga¹, Lê Thị Thanh Tâm¹
¹Trường Đại học Y Khoa Vinh

TÓM TẮT

Mục tiêu: Xác định thực trạng rối loạn giấc ngủ ở bệnh nhân sau phẫu thuật ung thư vú. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu sử dụng phương pháp mô tả cắt ngang có phân tích với cỡ mẫu là 120 bao gồm các bệnh nhân sau phẫu thuật ung thư vú tại khoa Ngoại vú- Phụ khoa, Bệnh

viện Ung Bướu Nghệ An. **Kết quả:** Hầu hết các bệnh nhân sau phẫu thuật ung thư vú đều phản nản về rối loạn giấc ngủ, trong đó có 5,8% bệnh nhân có rối loạn giấc ngủ nhẹ, 51,7% bệnh nhân có rối loạn giấc ngủ trung bình, 42,5% bệnh nhân có rối loạn giấc ngủ nặng. **Kết luận:** Rối loạn giấc ngủ xảy ra ở tất cả các bệnh nhân sau phẫu thuật ung thư vú. Người điều dưỡng cần quan tâm đến giấc ngủ và giúp bệnh nhân cải thiện giấc ngủ sau phẫu thuật để nâng cáo chất lượng chăm sóc và điều trị.

Từ khóa: Rối loạn giấc ngủ; Sau phẫu thuật ung thư vú; Bệnh nhân.

Người chịu trách nhiệm: Phan Thị An Dung
Email: andung1987@gmail.com
Ngày phản biện: 22/9/2020
Ngày duyệt bài: 09/10/2020
Ngày xuất bản: 05/11/2020