



## Thực trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Bưu Điện năm 2023

Nguyễn Thị Thùy Linh<sup>1</sup>, Đỗ Minh Sinh<sup>2</sup>, Nguyễn Thúy Nga<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Bệnh viện Bưu điện, <sup>2</sup>Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định,

<sup>3</sup>Trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh

### TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả thực trạng căng thẳng nghề nghiệp và các yếu tố liên quan của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Bưu Điện Hà Nội năm 2023. **Phương pháp:** Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang được thực hiện từ 3-8/2023. Đối tượng nghiên cứu là 322 điều dưỡng trực tiếp thực hiện các hoạt động chăm sóc người bệnh. Công cụ đánh giá tình trạng căng thẳng là bản rút gọn của thang đo The Nursing Stress Scale và sử dụng hồi quy logistic để phân tích mối liên quan với tình trạng căng thẳng. **Kết quả:** Tỷ lệ điều dưỡng có mức độ căng thẳng thấp chiếm 51,9%, mức độ căng thẳng trung bình chiếm 47,5%, mức độ căng thẳng cao chiếm tỷ lệ 0,6%; tỷ lệ điều dưỡng có căng thẳng 48,1%. Trong đó áp lực công việc hàng ngày được đánh giá căng thẳng với giá trị trung bình cao nhất là 2,28, tiếp đến là làm việc với người bệnh hung hăng/bạo lực, lăng mạ/si nhục và tiếp xúc với những nguy hiểm cho sức khỏe và an toàn của bản thân có điểm trung bình là 2. Giới tính và số buổi trực/tháng có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng ( $p < 0,05$ ). **Kết luận:** Tình trạng căng thẳng là khá phổ biến ở các điều dưỡng chăm sóc người bệnh. Đặc biệt là ở nữ giới và những điều dưỡng phải trực > 6 buổi/tháng. Cần xây dựng môi trường làm việc an toàn, thoải mái cho điều dưỡng. Cung cấp hỗ trợ đào tạo để điều dưỡng ứng phó với căng thẳng nghề nghiệp.

**Từ khóa:** Căng thẳng nghề nghiệp, điều dưỡng viên.

## The status on occupational stress of nurses at Hanoi Post Hospital in 2023

Nguyen Thi Thuy Linh<sup>1</sup>, Do Minh Sinh<sup>2</sup>, Nguyễn Thúy Nga<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Hanoi Post Hospital, <sup>2</sup>Nam Dinh University of Nursing

<sup>3</sup>Quang Ninh Medical College

### ABSTRACT

**Objectives:** Describe the status on occupational stress and related factors of nurses at Hanoi Post Hospital in 2023. **Methods:** Cross-sectional descriptive study design was conducted from 3-8/2023. The research subjects were 322 nurses directly performing patient care activities. The stress assessment tool is a shortened version of The Nursing Stress Scale and used logistic regression to analyze the association with stress. **Results:** The proportion of nurses with low stress level accounted for 51,9%, average stress level accounted for 47,5%, high stress level accounted for 0,6%; The rate of nurses with stress is 48,1%. Of which, daily work pressure is rated as stressful with the highest average value of 2,28, followed by working with aggressive/violent patients, insults/insults, and exposure to dangers. Risking one's own health and safety has an average score of 2. Gender and number of on-call sessions/month have a statistically significant relationship with nurses' occupational stress ( $p < 0,05$ ). **Conclusion:** Stress is quite common in nurses taking care of patients. Especially for women and nurses who have to be on duty > 6 sessions/month. It is necessary to build a safe and comfortable working environment for nurses. Provide training support for nurses to cope with occupational stress.

**Keywords:** Occupational stress, nurses.

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Căng thẳng liên quan đến công việc là phản ứng của con người khi các yếu tố gây căng thẳng trong công việc không phù hợp với kiến thức, kỹ năng hoặc khả năng của họ, điều này thách thức cơ chế đối phó của họ<sup>1</sup>. Điều dưỡng viên phải đối mặt với những căn bệnh hiểm nghèo và cái chết của người bệnh khiến điều dưỡng trở thành nghề có áp lực cao<sup>2</sup>. Căng thẳng liên quan đến công việc giữa các điều dưỡng là một vấn đề toàn cầu. Nghiên cứu được thực hiện ở Mỹ cho thấy 93% điều dưỡng có mức độ căng thẳng cao. Tại Việt Nam, tỷ lệ điều dưỡng căng thẳng nghề nghiệp là 43,5%<sup>3,4</sup>.

Căng thẳng liên quan đến công việc có tác động tiêu cực đến các cá nhân và tổ chức. Không hài lòng với công việc, động lực thấp, mất ngủ, căng thẳng tâm lý, trầm cảm, lo lắng, hung hăng, mất tự tin, mất tập trung, bệnh tim mạch, cholesterol cao và mức đường huyết cao là hậu quả của các cá nhân trong khi tăng chi phí tổ chức và không đáp ứng các mục tiêu của tổ chức đã được báo cáo<sup>5</sup>. Hơn nữa, căng thẳng làm tăng chi phí chăm sóc sức khỏe và giảm sự hài lòng trong công việc. Ngoài ra, tình trạng vắng mặt và luân chuyển giữa các nhân viên làm giảm chất lượng chăm sóc sức khỏe và sự hài lòng của người bệnh<sup>6</sup>. Các đặc điểm nhân khẩu - xã hội, yếu tố hành vi, yếu tố môi trường làm việc (ca làm việc, đơn vị làm việc, kinh nghiệm làm việc, số giờ làm việc mỗi tuần, vị trí được giao và sự hài lòng với công việc) là những yếu tố quyết định căng thẳng liên quan đến công việc của điều dưỡng viên<sup>1,7</sup>.

Bệnh viện Bru Điện là một bệnh viện hạng I, hàng năm Bệnh viện thực hiện hơn 150.000 lượt khám bệnh, điều trị nội trú cho trên 20.000 bệnh nhân, điều trị ngoại trú cho hơn 25.000 lượt người. Vì vậy điều dưỡng

thường phải làm việc với cường độ cao trách nhiệm nặng nề, đối mặt với căng thẳng tâm lý do thái độ người bệnh và người nhà người bệnh không tốt, các sai sót trong chăm sóc, quá tải người bệnh, chứng kiến sự đau đớn, tử vong của người bệnh. Vậy câu hỏi được đặt ra là tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng tại bệnh viện Bru điện là như thế nào? Những yếu tố nào tác động đến tình trạng căng thẳng của điều dưỡng. Để trả lời được các câu hỏi đặt ra, nghiên cứu này được tiến hành với mục tiêu: (1) *Mô tả thực trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng viên tại Bệnh viện Bru Điện Hà Nội năm 2023*; (2) *Tìm hiểu một số yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng tại Bệnh viện Bru Điện Hà Nội*.

## ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

**Đối tượng nghiên cứu:** Là các điều dưỡng đang làm việc tại Bệnh viện Bru Điện.

**Tiêu chuẩn lựa chọn:** là các điều dưỡng có thời gian làm việc tại các khoa lâm sàng của bệnh viện ít nhất là 6 tháng tính đến thời điểm nghiên cứu, đồng ý tham gia nghiên cứu.

**Tiêu chuẩn loại trừ:** là các điều dưỡng không trực tiếp tham gia các hoạt động chăm sóc người bệnh.

**Địa điểm và thời gian nghiên cứu:** Nghiên cứu thực hiện tại Bệnh viện Bru điện Hà Nội từ tháng 3 đến tháng 8 năm 2023.

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

### Mẫu và phương pháp chọn mẫu:

- **Cỡ mẫu:** Áp dụng công thức cho nghiên cứu một tỷ lệ:

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

Trong đó:

n: cỡ mẫu tối thiểu cần cho nghiên cứu

Z: Hệ số tin cậy với độ tin cậy 95%, Z = 1,96

p: Tỷ lệ stress nghề nghiệp của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện đại học Y Hà Nội năm 2017 là 35,1% theo nghiên cứu của Lê Thị Thanh Xuân <sup>8</sup>, Chọn p = 0,35.

d: sai số mong muốn. Trong nghiên cứu này chọn d = 0,06.

Áp dụng công thức ta tính được cỡ mẫu là 243, ước tính khoảng 10% không tham gia nghiên cứu nên cỡ mẫu tối thiểu là 268. Tổng số đã có 322 điều dưỡng tham gia nghiên cứu.

**- Cách chọn mẫu:** Tổng số điều dưỡng của bệnh viện là 386, trừ đi 30 điều dưỡng tham gia thử nghiệm công cụ nghiên cứu còn lại là 356 người. Do cỡ mẫu và quần thể chênh nhau không quá lớn nên áp dụng phương pháp chọn mẫu toàn bộ. Tổng số đã có 322 điều dưỡng trong tiêu chuẩn lựa chọn hoàn thiện phiếu khảo sát.

### Quá trình thu thập số liệu:

+ Bước 1: Học viên trao đổi trực tiếp với Giám đốc bệnh viện, Trưởng khoa và các điều dưỡng trưởng tại các khoa để xin phép được nghiên cứu. Thử nghiệm phỏng vấn 30 điều dưỡng viên, sau đó điều chỉnh bộ câu hỏi cho phù hợp.

+ Bước 2: Tập trung các ĐD tại phòng hành chính các khoa của bệnh viện để thông báo mục đích và nội dung của nghiên cứu đồng thời phổ biến, hướng dẫn cách trả lời vào bộ câu hỏi đã thiết kế, giải đáp rõ các thắc mắc trước khi các ĐD tham gia trả lời. Phát phiếu câu hỏi đến từng đối tượng

tham gia nghiên cứu, thu phiếu sau 30 phút (không phỏng vấn 30 điều dưỡng viên đã điều tra thử nghiệm). Mỗi ngày thu phiếu trung bình 10 - 15 điều dưỡng.

+ Bước 3: Thu thập phiếu, tổng hợp và phân tích kết quả.

### Công cụ thu thập số liệu:

Công cụ thu thập số liệu gồm 02 phần:

- Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu gồm các thông tin như: tuổi, giới, trình độ chuyên môn, tình trạng hôn nhân, thâm niên công tác, số buổi trực/tháng.

- Thang đo căng thẳng nghề nghiệp bản rút gọn được xây dựng dựa trên thang đo The Nursing Stress Scale: Development of an instrument của Pamela Gray-Toft & James G. Anderson được Katie U. Pavlek và các cộng sự hiệu chỉnh vào năm 2022 <sup>9</sup>. Bộ công cụ sau khi xây dựng được gửi đến 03 cán bộ của bệnh viện để xin ý kiến chỉnh sửa, kiểm định CVI = 0,88. Đã có 30 điều dưỡng của viện tham gia thử nghiệm độ tin cậy của công cụ (những người này không tham gia vào khảo sát chính thức). Sử dụng hệ số Cronbach Alpha để kiểm tra độ tin cậy của các thang đo. Kết quả cho thấy hệ số Cronbach Alpha của thang đo căng thẳng là 0,83.

### Tiêu chí đánh giá trong nghiên cứu:

Thang đo đánh giá tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng gồm 09 câu hỏi mô tả trải nghiệm của điều dưỡng về nguồn gốc gây căng thẳng trong công việc của họ theo 04 mức độ 1. Không xuất hiện; 2. Hiếm khi xuất hiện; 3. thỉnh thoảng xuất hiện; 4. Thường xuyên xuất hiện. Tổng điểm của thang đo dao động từ 9-36 điểm, điểm càng cao cho thấy mức độ căng thẳng trong công việc càng lớn. Mức độ căng thẳng được phân chia thành 02 mức độ như sau <sup>10</sup>:

Mức độ căng thẳng	Điểm trung bình	Tình trạng căng thẳng
Thấp	1.00 – < 2.00	Không
Trung bình, cao	≥ 2.00	Có

**Phương pháp phân tích số liệu:** Số liệu sau khi thu thập sẽ được làm sạch, xử lý và phân tích bằng IBM-SPSS phiên bản 20.0. Sử dụng bảng phân bố tần số và tỷ lệ phần trăm để mô tả tình các biến số về đặc điểm nhân khẩu học, tình trạng căng thẳng của điều dưỡng. Sử dụng mô hình hồi quy logistic để tìm hiểu và dự báo các yếu tố có liên quan đến tình trạng căng thẳng của điều dưỡng. Giá trị  $p < 0,05$  được sử dụng là ngưỡng chấp nhận cho các phân tích thống kê.

**Đạo đức nghiên cứu:** Nghiên cứu được thông qua bởi Hội đồng đạo đức trong nghiên cứu y sinh học của Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định theo Giấy chứng nhận số 938/GCN-HĐĐĐ, ngày 21/4/2023. Sự đồng ý đã được thông báo từ mỗi người tham gia trước khi họ điền phiếu khảo sát. Những người tham gia có thể rút khỏi nghiên cứu bất cứ lúc nào mà không cần cung cấp lý do. Cuộc khảo sát được ẩn danh và bảo mật thông tin cá nhân được đảm bảo.

## KẾT QUẢ

**Bảng 1. Một số đặc điểm chung của điều dưỡng**

Biến số	Đặc tính	n	%
Giới tính	Nam	71	22
	Nữ	251	78
Nhóm tuổi	≤ 35	222	68,9
	> 35	100	31,1
Trình độ chuyên môn	Trung cấp, cao đẳng	265	82,3
	Đại học, sau đại học	57	17,7
Tình trạng hôn nhân	Đã lấy vợ/chồng	259	80,4
	Chưa lấy vợ/chồng, ly dị/ly thân/Góa	63	19,6
Thâm niên công tác	≤ 10 năm	212	65,8
	> 10 năm	110	34,2
Số buổi trực/tháng	> 6	87	27
	≤ 6	235	73

Nghiên cứu phỏng vấn 322 điều dưỡng, trong đó 2/3 điều dưỡng là nữ 78%, nam là 22%. Nhóm tuổi ≤ 35 chiếm 68,9%, > 35 chiếm 31,1%. Phần lớn điều dưỡng có trình độ trung cấp, cao đẳng 82,3% và đã lấy vợ/chồng (80,4%). Tỷ lệ điều dưỡng có thâm niên công tác ≤ 10 năm là 65,8%, > 10 năm là 34,2%. Khoảng 1/3 điều dưỡng có số buổi trực/tháng > 6 (27%).

**Bảng 2. Các yếu tố gây căng thẳng cho điều dưỡng theo thang đo NSS**

	Trung bình	Thứ hạng
Áp lực công việc hàng ngày	2,28	1
Làm việc với người bệnh hung hăng	2	2
Tiếp xúc với những nguy hiểm cho sức khỏe	2	3
Thiếu hỗ trợ trong làm việc	1,94	4
Mâu thuẫn với đồng nghiệp	1,93	5
Sợ gây ra các sự cố y khoa	1,8	6
Thiếu cơ hội để bày tỏ với đồng nghiệp	1,66	7
Không chắc chắn của các hoạt động chăm sóc	1,62	8
Không đủ năng lực hỗ trợ cho người bệnh	1,51	9

Về thực trạng căng thẳng của điều dưỡng, áp lực công việc hàng ngày được đánh giá căng thẳng với giá trị trung bình cao nhất là 2,28, tiếp đến là làm việc với người bệnh hung hăng/bạo lực, lãng mạ/sỉ nhục và tiếp xúc với những nguy hiểm cho sức khỏe và an toàn của bản thân đều có điểm trung bình là 2. Căng thẳng bắt nguồn từ việc cảm thấy không đủ năng lực hỗ trợ cho người bệnh có điểm trung bình thấp nhất là 1,51 và không chắc chắn với các hoạt động chăm sóc (TB = 1,62).

**Bảng 3. Phân loại và mức độ căng thẳng của điều dưỡng**

Mức độ căng thẳng	Tình trạng căng thẳng	n	%
Thấp	Không	167	51,9
Trung bình, Cao	Có	155	48,1

Hơn một nửa điều dưỡng tại bệnh viện có mức độ căng thẳng thấp chiếm 51,9%, mức độ căng thẳng trung bình, cao chiếm 48,1%.

**Bảng 4. Một số yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng**

Biến số	Đặc tính	Tình trạng căng thẳng				Giá trị thống kê	
		Có		Không		OR (95% CI)	p
		n	%	n	%		
Giới tính	Nữ	131	52,2	120	47,8	2,138 (1,233 – 3,708)	0,007
	Nam	24	33,8	47	66,2		
Nhóm tuổi	≤ 35	104	46,8	118	53,2	0,847 (0,528 – 1,358)	0,49
	> 35	51	51	49	49		

Biến số	Đặc tính	Tình trạng căng thẳng				Giá trị thống kê	
		Có		Không		OR (95% CI)	p
		n	%	n	%		
Trình độ chuyên môn	Trung cấp, cao đẳng	125	47,2	140	52,8	0,804 (0,453 – 1,425)	0,455
	Đại học, sau đại học	30	52,6	27	47,4		
Tình trạng hôn nhân	Đã lấy vợ/chồng	125	48,3	134	51,7	1,026 (0,591 – 1,781)	0,927
	Chưa lấy vợ/chồng, ly dị/ly thân/Góa	30	47,6	33	52,4		
Thâm niên công tác	≤ 10 năm	100	47,2	112	52,8	0,893 (0,563 – 1,416)	0,63
	> 10 năm	55	50	55	50		
Số buổi trực/tháng	> 6	50	57,5	37	42,5	1,673 (1,018 – 2,75)	0,042
	≤ 6	105	44,7	130	55,3		

Phân tích đơn biến cho thấy giới tính và số buổi trực/tháng có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng ( $p < 0,05$ ). Cụ thể, nữ điều dưỡng có nguy cơ căng thẳng nghề nghiệp cao gấp 2,138 lần so với nam. Điều dưỡng có số buổi trực > 6 buổi/tháng có nguy cơ căng thẳng nghề nghiệp cao gấp 1,673 lần so với điều dưỡng có số buổi trực ≤ 6 buổi/tháng. Các yếu tố khác như: Nhóm tuổi, trình độ chuyên môn, tình trạng hôn nhân, thâm niên công tác không có mối liên quan với tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng vì  $p > 0,05$ .

**Bảng 5. Mô hình hồi quy logistic đa biến dự đoán các yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng của điều dưỡng**

Biến số	B	p	OR	95%CI
Giới tính	0,79	0,005	2,203	1,263 – 3,842
Số buổi trực/tháng	0,551	0,032	1,735	1,047 – 2,875

Phân tích đa biến hồi quy logistic cho thấy giới tính, số buổi trực/tháng có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng ( $p < 0,05$ ).

### BÀN LUẬN

Nghiên cứu phỏng vấn 322 điều dưỡng, hơn một nửa điều dưỡng tại bệnh viện có mức độ căng thẳng thấp chiếm 51,9%, mức

độ căng thẳng trung bình chiếm 47,5%, mức độ căng thẳng cao chiếm tỷ lệ thấp 0,6%. Lý giải cho kết quả này có thể do số buổi trực trong 1 tháng không nhiều, 27% điều dưỡng trực > 6 buổi/tháng. Tỷ lệ có mức độ

căng thẳng cao hơn một chút so với nghiên cứu của Hoàng Thị Thanh Huyền (2021) tại Bệnh viện K cơ sở 2, 79,7% điều dưỡng viên có mức stress thấp, 20,3% điều dưỡng còn lại có mức stress trung bình<sup>11</sup>. Nhưng lại thấp hơn so với nghiên cứu của Phạm Thị Kim Yến (2021) tại Bệnh viện Đa khoa trung tâm Tiền Giang, điều dưỡng có stress mức độ nặng là 27,78%, stress mức độ vừa chiếm 72,22%, không có đối tượng stress mức độ nhẹ<sup>12</sup>. Kết quả của chúng tôi khác so với các nghiên cứu khác có thể do địa bàn nghiên cứu khác nhau và sử dụng bộ công cụ phỏng vấn khác nhau.

Về thực trạng căng thẳng của điều dưỡng, áp lực công việc hàng ngày được đánh giá căng thẳng với giá trị trung bình cao nhất là 2,28, tiếp đến là làm việc với người bệnh hung hăng/bạo lực, lãng mạ/sỉ nhục và tiếp xúc với những nguy hiểm cho sức khỏe và an toàn của bản thân có điểm trung bình là 2. Căng thẳng bắt nguồn từ việc cảm thấy không đủ năng lực hỗ trợ cho người bệnh có điểm trung bình thấp nhất là 1,51 và không chắc chắn với các hoạt động chăm sóc (TB = 1,62). Kết quả có những điểm tương đồng nhưng cũng có những điểm khác so với nghiên cứu của Tăng Thị Hảo (2019) tại Bệnh viện Nhi Thái Bình, các điều dưỡng viên có mức độ stress thấp. Cao nhất khi có vấn đề về người bệnh và gia đình người bệnh (TB ± SD = 2,11 ± 0,26), người bệnh/gia đình người bệnh có những đòi hỏi không hợp lý, phải làm việc với người nhà người bệnh có lời lẽ lãng mạ/sỉ nhục. Thấp nhất là khi có các vấn đề liên quan đến cấp trên (TB ± SD = 1,52 ± 0,16), thiếu hỗ trợ của cấp lãnh đạo khác, có mâu thuẫn với điều dưỡng trưởng, các vấn đề liên quan đến đồng nghiệp của điều dưỡng (TB ± SD = 1,54 ± 0,12), Khó làm việc với người điều dưỡng khác giới, thiếu cơ hội chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp trong

khoa<sup>13</sup>. Như vậy ở 2 nghiên cứu điểm trung bình căng thẳng cao nhất đều từ mối quan hệ với người bệnh và gia đình người bệnh.

Theo kết quả, 2/3 điều dưỡng là nữ 78%, nam là 22%. Điều này phù hợp với thực trạng chung của bệnh viện tỷ lệ nữ điều dưỡng viên cao hơn nam. Phân tích đơn biến và đa biến đều cho thấy nữ điều dưỡng có tình trạng căng thẳng nghề nghiệp cao hơn nam ( $p < 0,05$ ). Điều này có thể do nữ ngoài công việc tại Bệnh viện, còn phải chăm sóc gia đình, chăm lo các con ăn học. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Jasmina Starc (2018), kết quả nghiên cứu cho thấy nữ điều dưỡng căng thẳng nhiều hơn nam giới ở các yếu tố: mối quan hệ giữa đồng nghiệp, bị bạo hành về tâm lý hoặc thể chất tại nơi làm việc và làm việc với bệnh nhân khó tính<sup>14</sup>. Tuy nhiên cũng có khác so với nghiên cứu Phạm Thị Kim Yến (2021), các yếu tố ảnh hưởng đến stress nghề nghiệp của điều dưỡng là: số giờ làm việc/tuần, trực đêm, quá tải công việc, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp/cấp trên và môi trường làm việc, yêu thích công việc, cơ hội thăng tiến, hài lòng với thu nhập và thời gian giải trí<sup>12</sup>.

Phân tích đơn biến và đa biến cũng cho thấy số buổi trực/tháng ( $> 6$  buổi) có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng ( $p < 0,05$ ). Kết quả gần tương đồng với nghiên cứu của Bùi Thị Duyên (2020) khi phân tích đơn biến số buổi trực/tháng ( $> 4$  buổi) có mối liên quan có ý nghĩa thống kê với tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng (OR = 4,441,  $p < 0,05$ ), tuy nhiên khi phân tích đa biến thì số buổi trực/tháng lại không là yếu tố liên quan<sup>15</sup>.

## KẾT LUẬN

Hơn một nửa điều dưỡng tại bệnh viện có mức độ căng thẳng thấp chiếm 51,9%,

mức độ căng thẳng trung bình chiếm 47,5%, mức độ căng thẳng cao chiếm tỷ lệ thấp 0,6%. Trong đó, áp lực công việc hàng ngày, làm việc với người bệnh hung hăng/bạo lực, lãng mạ/sỉ nhục và tiếp xúc với những nguy hiểm cho sức khỏe, an toàn của bản thân có điểm trung bình căng thẳng cao nhất.

Các điều dưỡng nữ có nguy cơ bị căng thẳng nghề nghiệp cao hơn nam giới. Những điều dưỡng có số buổi trực > 6 buổi/tháng có nguy cơ bị căng thẳng nghề nghiệp cao hơn những người có số buổi trực ít hơn.

**KHUYẾN NGHỊ:** Cần xây dựng môi trường làm việc an toàn, thoải mái cho điều dưỡng. Cung cấp hỗ trợ đào tạo để điều dưỡng ứng phó với căng thẳng nghề nghiệp. Nhà quản lý bệnh viện cần xem xét các chính sách và quy trình hiện tại của bệnh viện và tìm cách cải thiện để giảm thiểu các tác nhân gây stress cho điều dưỡng. Ví dụ, điều phối cân bằng các buổi trực giữa các điều dưỡng (chú ý ưu tiên đến những đối tượng yếu thế như phụ nữ có thai, điều dưỡng lớn tuổi, ...); cải thiện hệ thống quản lý thông tin để giảm tải áp lực công việc hành chính

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tsegaw S., Getachew Y., Tegegne B. Determinants of Work-Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City, 2021: Comparative Cross-Sectional Study. *Psychology research and behavior management*. 2022;15:1823-35. doi: 10.2147/PRBM.S372882.

2. Ezenwaji I. O., Eseadi C., Okide C. C., Nwosu N. C., Ugwoke S. C., Ololo K. O., et al. Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses: Implications for administrators, research, and policy. *Medicine*. 2019;98(3):e13889. doi: 10.1097/MD.0000000000013889.

3. Bardhan R., Heaton K., Davis M., Chen P., Dickinson D. A., Lungu C. T. A Cross Sectional Study Evaluating Psychosocial Job Stress and Health Risk in Emergency Department Nurses. *International journal of environmental research and public health*. 2019;16(18). doi: 10.3390/ijerph16183243.

4. Nguyễn Ngọc Bích. Thực trạng stress ở điều dưỡng tại một bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh và một số yếu tố nguy cơ nghề nghiệp năm 2020, *Tạp chí Y học dự phòng*, 31(6), 2021. <https://doi.org/10.51403/0868-2836/2021/390>

5. Moustaka L., Constantinidis Theodoros. Sources and effects of Work-related stress in nursing. *Health Science Journal*. 2010, Volume 4, Issue 4.

6. Anand Susan, Mejid Abdil. Prevalence and associated factors of work related stress among nurses working in worabe comprehensive and specialized hospital south west Ethiopia. *International Journal of Academic Research and Development*. 2018, Volume 3; Issue 3; ; Page No. 260-266.

7. Alanazi Afaf, Mohamed Amal, Hammad Sabry, Alanazi Asmaa. Job-related stress among nurses in primary healthcare centers in Arar city, Saudi Arabia. *Electronic physician*. 2019;11:7594-601. DOI:10.19082/7594.

8. Lê Thị Thanh Xuân. Stress nghề nghiệp của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện đại học Y Hà Nội năm 2017, *Tạp chí nghiên cứu Y học*, 2017, 129(5), 2020.

9. Pavek Katie U., Steege Linsey M., Kwekkeboom Kristine. Testing Content Validity of Nursing Stress Scales: Do They Reflect Current Practice? *SAGE Open*. 2022;12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221123508>.



10. Karodia Anis, Akweenda Frieda. Investigating Work Related Stress and Its Impact on the Performances of Registered Nurses Employed at Katutura State Hospital in Windhoek, Namibia. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review. 2016;5:50-78. DOI:10.12816/0027367
11. Hoàng Thị Thanh Huyền. Thực trạng stress và các yếu tố liên quan của Điều dưỡng tại Bệnh viện K cơ sở 2 năm 2021. Tạp chí khoa học Điều dưỡng, 4(3), 2021.
12. Phạm Thị Kim Yến. Stress và các yếu tố liên quan của điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa trung tâm Tiền Giang, tỉnh Tiền Giang năm 2021. Hội Nội tiết - Đái tháo đường và rối loạn chuyển hóa miền trung Việt Nam, 2021, số 57.
13. Tăng Thị Hào. Thực trạng stress nghề nghiệp ở điều dưỡng viên tại bệnh viện nhi Thái Bình năm 2019, Tạp chí Khoa học điều dưỡng, 2(3), 2019.
14. Jasmina Starc. Stress Factors among Nurses at the Primary and Secondary Level of Public Sector Health Care: The Case of Slovenia. Open access Macedonian journal of medical sciences. 15; 6(2): 416–422, 2018. doi: 10.3889/oamjms.2018.100.
15. Bùi Thị Duyên. Tình trạng stress nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế các khoa lâm sàng bệnh viện đa khoa medlatec năm 2020. Tạp chí Y học cộng đồng. Tập 64 – số 3, 2021.