Nghiên cứu

DOI: 10.59715/pntjmp.3.4.7

Stress và các yếu tố liên quan ở nhân viên y tế Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch năm 2024

Khương Thị Liên Phương[1], Lê Hồng Hoài Linh[2], Châu Văn Trở[3,4,5]
[1]Khoa Y tế công cộng, Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch
[2]Bộ môn Dịch tễ học, Khoa Y tế công cộng, Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch
[3]Bộ môn Da liễu, Khoa Y, Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch
[4]Khoa Y Việt - Đức, Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch
[5]Phòng Khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch

Tóm tắt

Stress là một vấn đề sức khỏe thường gặp trong cộng đồng, đặc biệt là trong nhóm đối tượng nhân viên y tế. Một nghiên cứu cắt ngang thực hiện trên toàn bộ nhân viên y tế cơ hữu tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch từ tháng 3/2024 đến tháng 4/2024. Số liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền và thang đo DASS - 21 được sử dụng nhằm xác định tỉ lệ stress và các yếu tố liên quan. Với tỉ lệ đáp ứng là 95,2% kết quả cho thấy các nhân viên y tế cơ hữu có độ tuổi từ 30 tuổi trở xuống chiếm tỉ lệ khá cao (45%) và phần lớn nhân viên y tế tham gia nghiên cứu là nữ giới (58,3%). Tỉ lệ stress của nhân viên y tế cơ hữu đang làm việc tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch theo thang đo DASS - 21 là 23,3% (11,7% stress mức độ nhẹ; 5% stress mức độ trung bình; 6,6% stress mức độ nặng). Các yếu tố liên quan gồm: Áp lực thủ tục hành chính, mức độ hứng thú trong công việc, thái độ không tốt từ bệnh nhân và người nhà bệnh nhân.

Từ khóa: Stress, nhân viên y tế, phòng khám đa khoa, các yếu tố liên quan.

Abstract

Stress and related factors among healthcare workers at the Polyclinic of Pham Ngoc Thach university of medicine in 2024

Stress is a common health issue within the community, particularly among healthcare workers. A cross-sectional study was conducted on all full-time healthcare workers at the Polyclinic of Pham Ngoc Thach University of Medicine from March 2024 to April 2024. Data were collected through self-administered questionnaires and the DASS - 21 scale was used to identify the prevalence of stress and related factors. The response rate was 95.2%, the results showed that most of the healthcare workers were aged 30 or younger (45%), and the majority of the participants were female (58.3%). According to the DASS-21 scale, the prevalence of stress among full-time healthcare workers at the Polyclinic of Pham Ngoc Thach University of Medicine was 23.3% (11.7% mild stress; 5% moderate stress; 6.6% severe stress). Factors related to stress included pressures from administrative procedures, the level of interest in the job, and negative attitudes from patients and their families.

Keywords: Stress, healthcare worker, polyclinic, related factors.

Ngày nhận bài: 12/8/2024
Ngày phản biện: 17/9/2024
Ngày đăng bài: 20/10/2024
Tác giả liên hệ: Khương Thị Liên Phương
Email: lienphuong222@gmail.com
ĐT: 0388607964

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Khái niệm về stress đã đi sâu vào cả diễn ngôn học thuật lẫn công chúng, đây là một thuật ngữ hiện tượng học phổ biến, theo tổ chức Y tế Thế giới, stress được hiểu là"Trạng thái lo lắng hoặc stress tinh thần do một tình huống khó khăn gây ra" [1]. Cùng với sự tăng trưởng kinh tế - xã hội, nguồn nhân sự từ các

ngành nghề khác nhau đang phải đối mặt với áp lực công việc ngày một tăng cao. Đặc biệt trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe như ngành Y, các nhân viên y tế (NVYT) là nhóm đối tượng dễ gặp stress do tính chất công việc đòi hỏi sự chính xác và tỉ mỉ trong từng thao tác, bởi vì kỹ thuật hành nghề của người NVYT có thể ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến sức khỏe của con người. Do đó, stress ở nhóm NVYT luôn là mối quan tâm lâu dài của hệ thống Y tế và các nhà nghiên cứu.

Quy mô stress ở NVYT không chỉ được thống kê từ các số liệu của Tổ chức Y tế mà còn thể hiện qua các nghiên cứu dịch tễ liên quan. Nhiều nghiên cứu trên thế giới đều cho thấy tỉ lệ stress ở NVYT qua mỗi năm đều ở mức độ đáng chú ý [2],[3],[4],[5]. Tại Việt Nam, nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Lan Phương cùng cộng sự về mức độ phổ biến của stress tâm lý ở NVYT cho thấy trong năm 2020 tỉ lệ stress ở NVYT tại Việt Nam là 34,3% [6]. Nghiên cứu của tác giả Vũ Thị Cúc và cộng sự đánh giá mức độ stress của NVYT tại một số bệnh viện năm 2021 cho thấy tại Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) tỉ lệ NVYT có tình trạng stress là 80,3% [7]. Đồng thời, các yếu tố ảnh hưởng đến stress ở NVYT theo tổng hợp từ các nghiên cứu, xuất phát từ nhiều khía cạnh khác nhau như cá nhân, gia đình, kinh tế, xã hội và công việc. Mặc dù stress không còn là một chủ đề xa lạ nhưng phần lớn các nghiên cứu thường chú trọng tìm hiểu về nhóm NVYT làm việc tại bệnh viện, Trung tâm y tế và trạm y tế, ngược lại, có khá ít nghiên cứu thực hiện ở nhóm NVYT của phòng khám. Đặc biệt, đội ngũ nhân viên y tế cơ hữu - những người làm việc toàn thời gian tại Phòng khám không chỉ là nguồn nhân lực chính thức, gắn bó lâu dài với phòng khám, NVYT cơ hữu còn là lực lượng chính trong việc vận hành và phát triển phòng khám, họ đóng vai trò đại diện cho hình ảnh, văn hóa và tiêu chuẩn chất lượng khám, chữa bệnh tại phòng khám.

Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch nằm trong khu vực có mạng lưới cơ sở y tế khá dày đặc và đã đạt được nhiều thành tựu trong quá trình hoạt động. Đội ngũ NVYT của phòng khám đóng vai trò vô cùng quan trọng trong những thành công đó. Nhận thức rõ ràng việc sàng lọc stress ở NVYT không chỉ quan trọng đối với sức khỏe cá nhân của họ mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng dịch vụ y tế và sự an toàn của bệnh nhân, phòng khám đã chú trọng đến vấn đề này, từ đó chúng tôi thực hiện nghiên cứu Stress và các yếu tố liên quan ở NVYT Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch năm 2024 nhằm: Xác định tỉ lệ stress và các yếu tố liên quan (cá nhân, gia đình, kinh tế, xã hội, công việc) ở nhân viên y tế cơ hữu tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch năm 2024.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang.

Thời gian thu thập số liệu: Từ tháng 3/2024 đến tháng 4/2024.

Địa điểm nghiên cứu: Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch.

Đối tượng nghiên cứu: Toàn bộ NVYT cơ hữu đang công tác tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch, TP.HCM.

Cỡ mẫu và cách chọn mẫu: Chọn mẫu toàn bộ 63 NVYT cơ hữu đang công tác tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch, TP.HCM. Tuy nhiên thực tế chỉ có 60 NVYT tham gia trả lời trong nghiên cứu này (3 trường hợp không khảo sát được đang trong quá trình du học).

Tiêu chuẩn chọn vào: Các NVYT cơ hữu đang làm việc tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch.

Tiêu chuẩn loại trừ: Đối tượng vắng mặt tại thời điểm điều tra (nghỉ thai sản, nghỉ do bệnh tật, đang du học).

Tiêu chuẩn đánh giá: Thang đo DASS - 21.

Công cụ thu thập số liệu: Dữ liệu được thu thập qua bộ câu hỏi tự điền tham khảo từ nghiên cứu của các tác giả Nguyễn Bảo Anh và Bùi Thị Duyên [8],[9] đồng thời có chỉnh sửa cho phù hợp với nhóm đối tượng tại phòng khám, công cụ thu thập số liệu là bộ câu hỏi DASS - 21, gồm 3 phần: Đánh giá trình trạng stress dựa trên thang đo DASS - 21 gồm 7 câu, đặc điểm nhân khẩu - gia đình - kinh tế - xã hội gồm 9 câu, đặc điểm liên quan công việc gồm 17 câu.

Điểm cho mỗi tiểu mục trong thang đo DASS - 21 là từ 0 đến 3 điểm, tùy mức độ và thời gian xuất hiện triệu chứng. Cộng điểm 7 câu hỏi đánh giá trong thang đo stress DASS - 21 lại sau đó nhân với hệ số 2 và đối chiếu với thang điểm đánh giá mức độ stress theo 5 mức sau: bình thường (0 - 14 điểm); nhẹ (15 - 18 điểm); trung bình (19 - 25 điểm); nặng (26 - 33 điểm); rất nặng (≥ 34).

Xử lí và phân tích số liệu: Dữ liệu được nhập bằng phần mềm Excel, sau đó được làm sạch và phân tích bằng phần mềm SPSS 20.

Thống kê mô tả: Các biến số định tính được trình bày bằng tần số và tỉ lệ phần trăm (%).

Thống kê phân tích: Sử dụng kiểm định Chi bình phương để xét mối liên quan giữa biến số phụ thuộc tình trạng stress với các biến số độc lập định tính. Dùng kiểm định Fisher thay cho Chi bình phương nếu có > 20% các ô có tần số kì vọng nhỏ hơn 5. Sử dụng tần số, tỉ lệ để mô tả tình trạng và mức độ stress. Sử dụng giá trị PR và khoảng tin cậy để mô tả mối liên quan giữa tình trạng stress với các biến độc lập.

Đạo đức trong nghiên cứu: Nghiên cứu được phê duyệt bởi Hội đồng Đạo đức trong nghiên cứu Y sinh học Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch (số 1055/TĐHYKPNT-HĐĐĐ ngày 21/02/2024) và sự cho phép thực hiện nghiên cứu của Ban lãnh đạo Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch. Toàn bộ phiếu điều tra được tập hợp theo mã số, tất cả những dữ liệu thu thập sau khi kiểm tra được mã hóa. Kết quả nghiên cứu chỉ được sử dụng cho mục đích khoa học nhằm đảm bảo không có bất kỳ tác động tiêu cực nào đến cuộc sống hay công việc của đối tượng nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ

Bảng 1. Đặc điểm cá nhân (n=60)

Đặc điểm		Tần số	Tỉ lệ
Tuổi	≤ 30 tuổi	27	45,0
	31 - 40 tuổi	21	35,0
	> 40 tuổi	12	20,0
Giới	Nam	25	41,7
	Nữ	35	58,3
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	28	46,7
	Đã kết hôn	29	48,3
	Ly thân/Ly dị/Góa	3	5,0
Trình độ học vấn	Trung cấp/Cao đẳng	2	3,3
	Đại học	42	70,0
	Sau đại học	16	26,7

Bảng 1 cho thấy, đa phần các NVYT có độ tuổi từ 30 tuổi trở xuống với tỉ lệ 45%. Hơn ½ NVYT tham gia nghiên cứu là nữ (58,3%), tỉ lệ NVYT tham gia nghiên cứu đã kết hôn khá cao 48,3%, đa phần có trình độ học vấn bậc đại học với tỉ lệ 70%.

Bảng 2. Đặc điểm gia đình - xã hội (n=60)

Đặc điểm		Tần số	Tỉ lệ
Chăm sóc con nhỏ dưới 5 tuổi	Có	9	15,0
	Không	51	85,0
Chăm sóc người thân già yếu, bệnh tật	Có	11	18,3
	Không	49	81,7
Động viên tinh thần trong công việc từ người thân	Không bao giờ	17	28,3
	Thỉnh thoảng	25	41,7
	Thường xuyên	14	23,3
	Hầu hết mọi thời gian	4	6,7
Tình trạng kẹt xe khi đi làm	Không bao giờ	3	5,0
	Thỉnh thoảng	21	35,0
	Thường xuyên	17	28,3
	Hầu hết mọi thời gian	19	31,7
Loại hình nhà ở	Nhà riêng	46	76,7
	Nhà thuê	14	23,3

Bảng 2 cho thấy, phần lớn NVYT không phải chăm sóc con nhỏ dưới 5 tuổi (chiếm 85%). Hơn ¾ NVYT không cần chăm sóc người thân già yếu/bệnh tật (81,7%). Đa phần NVYT đều có nhận được sự động viên tinh thần từ gia đình (với 71,7%). Hơn ¾ NVYT gặp tình trạng kẹt xe khi di chuyển từ nơi ở đến phòng khám (85%) và đa phần nhóm NVYT ở tại nhà riêng (76,7%).

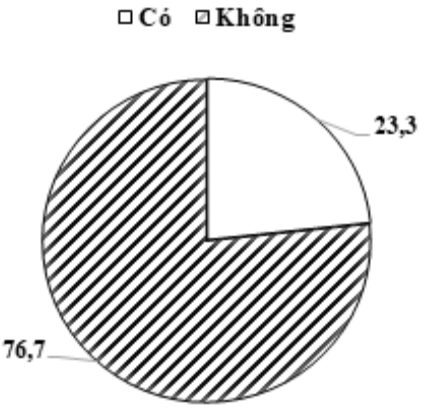
Bảng 3. Đặc điểm liên quan công việc (n=60)

Đặc điểm		Tần số	Tỉ lệ
Chức danh	Bác sĩ	13	21,7
	Dược sĩ	4	6,7
	Điều dưỡng	27	45,0
	Kỹ thuật viên	9	15,0
	Chuyên viên	7	11,6
Chức vụ	Lãnh đạo	5	8,3
	Nhân viên	55	91,7
Khối công tác	Lâm sàng	26	43,3
	Cận lâm sàng	10	16,7
	Hành chính	20	33,3
	Dược - trang thiết bị, vật tư y tế	4	6,7
Thu nhập cá nhân	Dưới 8 triệu/tháng	28	46,7
	8 - 10 triệu/tháng	23	38,3
	> 10 triệu/tháng	9	15,0
Thâm niên công tác	Dưới 3 năm	13	21,7
	Từ 3 - 5 năm	29	48,3
	Trên 5 năm	18	30,0
Kiêm nhiệm công việc	Có	27	45,0
	Không	33	55,0
Cường độ công việc cao	Không bao giờ	6	10,0
	Thỉnh thoảng	30	50,0
	Thường xuyên	14	23,3
	Hầu hết mọi thời gian	10	16,7
Áp lực ông việc	Không bao giờ	6	10,0
	Thỉnh thoảng	38	63,3
	Thường xuyên	14	23,3
	Hầu hết mọi thời gian	2	3,4
Áp lực thủ tục hành chính	Không bao giờ	8	13,3
	Thỉnh thoảng	29	48,3
	Thường xuyên	20	33,3
	Hầu hết mọi thời gian	3	5,1
Mức độ phù hợp trong công việc với trình độ chuyên môn	Rất không phù hợp	2	3,3
	Không phù hợp	1	1,7
	Bình thường	30	50,0
	Phù hợp	23	38,3
	Rất phù hợp	4	6,7
Mức độ hứng thú trong công việc	Ghét/Không hứng thú	4	6,7
	Bình thường	43	71,7
	Thích	10	16,7
	Đam mê	3	4,9
Mối quan hệ với đồng nghiệp	Không tốt/Bình thường	28	46,7
	Tốt	32	53,3
Sự hỗ trợ từ cấp trên/ đồng nghiệp	Không bao giờ	1	1,7
	Thỉnh thoảng	37	61,7
	Thường xuyên	21	34,9
	Hầu hết mọi thời gian	1	1,7

Đặc điểm		Tần số	Tỉ lệ
Thái độ không tốt của bệnh nhân và người nhà bệnh nhân	Không bao giờ	23	38,3
	Thỉnh thoảng	35	58,3
	Thường xuyên/Hầu hết thời gian	2	3,4
Sự hợp tác từ bệnh nhân	Không bao giờ	12	20,0
	Thỉnh thoảng	1	1,7
	Thường xuyên	29	48,3
	Hầu hết mọi thời gian	18	30,0
Nguy hiểm nghề nghiệp	Không bao giờ	18	30,0
	Thỉnh thoảng	33	55,0
	Thường xuyên	5	8,3
	Hầu hết mọi thời gian	4	6,7
Cơ sở hạ tầng	Có	34	56,7
	Không	26	43,3

Bảng 3 cho thấy, NVYT tham gia khảo sát có gần một nửa là điều dưỡng với tỉ lệ 45%. Hầu hết NVYT tham gia nghiên cứu là nhân viên đơn thuần (91,7%). NVYT công tác tại khối lâm sàng có tỉ lệ cao (43,3%). Mức thu nhập của NVYT thường nằm trong khoảng dưới 8 triệu/tháng (46,7%). Gần ½ NVYT có thâm niên công tác từ 3 - 5 năm (48,3%) với hơn phân nửa NVYT không kiêm nhiệm công việc (55%) và hơn ¾ NVYT có gặp áp lực thủ tục hành chính. Hầu hết đối tượng tham gia nghiên cứu có mối quan hệ tốt và với đồng nghiệp (53,3%). Tỉ lệ NVYT cảm thấy có sự hứng thú trong công việc là 21,6%. Khoảng hơn một nửa đối tượng tham gia nghiên cứu thỉnh thoảng nhận được thái độ không tốt từ bệnh nhân và người nhà (58,3%). Gần ¾ NVYT có nguy cơ gặp nguy hiểm trong quá trình làm việc (chiếm 70%), hơn ½ NVYT cho rằng cơ sở hạ tầng tại phòng khám có đáp ứng đủ nhu cầu trong công việc (56,7%).

Biểu đồ 1. Tỉ lệ stress ở nhân viên y tế tại Phòng khám (n=60)



Bảng 4. Mức độ stress của nhân viên y tế tại Phòng khám (n=60)

Mức độ Stress	Tần số (n)	Tỉ lệ (%)
Bình thường (0 - 14 điểm)	46	76,7
Nhẹ (15 - 18 điểm)	7	11,7
Trung bình (19 - 25 điểm)	3	5,0
Nặng (26 - 33 điểm)	4	6,6
Rất nặng (> = 34 điểm)	0	0,0

Tỉ lệ stress của NVYT cơ hữu đang làm việc tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch được tính từ mốc 15 điểm trở lên theo thang đo DASS - 21 là 23,3%, trong số những NVYT mắc stress có 11,7% NVYT stress mức độ nhẹ; 5% stress mức độ vừa; 6,6% stress mức độ nặng và không có NVYT nào stress mức độ rất nặng.

Bảng 5. Các yếu tố liên quan đến stress ở nhân viên y tế (n=60)

Đặc điểm	Stress		Giá trị p	PR (KTC 95%)
	Có (%)	Không (%)		
Áp lực thủ tục hành chính				
Không bao giờ	1 (12,5)	7 (87,5)	0,203*	0,29 (0,04 - 1,91)
Thỉnh thoảng	3 (10,3)	26 (89,7)	0,006	0,24 (0,07 - 0,77)
Thường xuyên/Hầu hết mọi thời gian	10 (43,5)	13 (56,5)		1
Mức độ hứng thú trong công việc*				
Thích/Đam mê	0 (0,0)	13 (100,0)		**
Bình thường	10 (23,3)	33 (76,7)	0,006	0,23 (0,14 - 0,40)
Ghét/Không hứng thú	4 (100,0)	0 (0,0)		1
Thái độ không tốt của bệnh nhân và người nhà bệnh nhân*				
Thường xuyên/Hầu hết mọi thời gian	2 (100,0)	0 (0,0)	0,010	23,00 (3,38 - 156,39)
Thỉnh thoảng	11 (31,4)	24 (68,6)	0,019	7,23 (1,00 - 52,27)
Không bao giờ	1 (4,3)	22 (95,7)		1

** Phép kiểm Fisher*

*** Không đủ điều kiện tính PR*

Kết quả từ bảng 2 cho thấy áp lực thủ tục hành chính và mức độ hứng thú trong công việc, thái độ không tốt từ bệnh nhân (BN) và người nhà bệnh nhân (NNBN) là các yếu tố có liên quan đến stress ở NVYT.

Nhóm NVYT thỉnh thoảng chịu áp lực thủ tục hành chính có tỉ lệ stress thấp hơn 0,24 lần so với nhóm NVYT thường xuyên/hầu hết mọi thời gian chịu áp lực thủ tục hành chính (p = 0,006; PR = 0,24; KTC 95%: 0,07 - 0,77). Nhóm NVYT với độ hứng thú trong công việc ở mức bình thường có tỉ lệ stress thấp hơn 0,23 lần so với nhóm đối tượng không có hứng thú trong công việc (p = 0,006; PR = 0,23; KTC 95%: 0,14 - 0,40). Nhóm NVYT thường xuyên/hầu hết mọi thời gian gặp phải thái độ không tốt của BN và NNBN có tỉ lệ stress cao hơn 23 lần so với nhóm NVYT không bao giờ gặp phải thái độ không tốt của BN và NNBN (p = 0,010; PR = 23,00; KTC 95%: 3,38 - 156,39). Kết quả còn cho thấy, nhóm NVYT thỉnh thoảng gặp phải thái độ không tốt của BN và NNBN có tỉ lệ stress cao hơn 7,23 lần so với nhóm NVYT không bao giờ gặp phải thái độ không tốt của BN và NNBN (p = 0,019; PR = 7,23; KTC 95%: 1,00 - 52,27).

4. BÀN LUẬN

Kết quả từ nghiên cứu cho thấy, tỉ lệ stress chung của NVYT cơ hữu đang làm việc tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch theo thang đo DASS - 21 là 23,3% cao hơn kết quả nghiên cứu của tác giả Lương Thị Nhung (2022) và nghiên cứu của tác giả Nguyễn Bạch Ngọc (2019) khi cả hai nghiên cứu đều cho kết quả stress ở NVYT lần lượt là 17,8% và 19,6% [10],[11]. Tuy nhiên nghiên cứu của tác giả Chatterjee S. lại cho thấy kết quả đo lường tỉ lệ stress ở NVYT cao hơn nghiên cứu này (32,9%) [12].

Kết quả nghiên cứu tìm thấy mối liên quan giữa yếu tố áp lực thủ tục hành chính và stress ở

NVYT, kết quả này tương đồng với nghiên cứu của tác giả Bùi Thị Nhi [13]. Điều này là hợp lý vì đa phần các NVYT nằm trong nhóm dưới 30 tuổi, đây là độ tuổi các NVYT vừa ra trường và bắt đầu làm việc, hơn nữa thâm niên công tác của NVYT tại Phòng khám đều từ dưới 5 năm, tuy không gặp nhiều khó khăn trong công việc nhưng quy định và yêu cầu hành chính trong ngành Y thường rất phức tạp và chi tiết, đòi hỏi NVYT phải tuân thủ một cách nghiêm ngặt và hoàn thành trong một khoảng thời gian ngắn, trong khi vẫn phải đảm bảo chất lượng và độ chính xác của thông tin.

Có nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng có mối liên quan giữa yếu tố mức độ hứng thú trong công việc với stress ở NVYT [14],[15], tương tự ở nghiên cứu này cũng tìm thấy mối liên quan giữa mức độ hứng thú trong công việc và stress ở NVYT. Tính chất công việc của ngành Y thường xuyên đối mặt với áp lực và sự hứng thú trong công việc giúp NVYT duy trì tinh thần lạc quan, giảm nguy cơ kiệt sức và mệt mỏi. Khi có hứng thú trong công việc, NVYT thường có thái độ tích cực hơn, dễ dàng xây dựng mối quan hệ tốt với bệnh nhân và đồng nghiệp, tạo ra một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ lẫn nhau. Do đó, việc duy trì và phát triển hứng thú trong công việc y tế là rất quan trọng, không chỉ đối với người NVYT mà còn cho cả hệ thống y tế và cộng đồng.

Nghiên cứu tìm thấy mối liên quan giữa yếu tố thái độ không tốt từ BN và NNBN với stress ở NVYT, kết quả này tương đồng với nghiên cứu của tác giả Lê Thị Kiều Hạnh và tác giả Nguyễn Thị Lam Ngọc [16],[17]. Có thể thấy thái độ của BN và NNBN đóng vai trò quan trọng, liên quan đến nhiều khía cạnh trong công việc và đời sống của NVYT. NVYT thường học hỏi và phát triển kỹ năng thông qua các tình huống thực tế. Khi các NVYT không nhận được tôn trọng hoặc sự thiếu hợp tác từ BN, họ có thể dễ gặp stress. Điều này không chỉ tác động tiêu cực đến tâm lý và cảm xúc của NVYT mà còn ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của họ. Ngược lại, sự tôn trọng và hỗ trợ từ bệnh nhân sẽ giúp NVYT cảm thấy hài lòng và thoải mái hơn trong công việc, quá trình khám, chữa bệnh càng diễn ra suôn sẻ và hiệu quả.

Nhìn chung, các yếu tố cá nhân mang tính tích cực hoặc tiêu cực vốn có ảnh hưởng đến cách đáp ứng với stress và sức khỏe tâm thần của con người đã không được đưa vào nghiên cứu đầy đủ. Điều này có thể dẫn đến một số hạn chế trong nghiên cứu, làm cho nghiên cứu thiếu mất tính toàn diện. Mỗi NVYT đều có những yếu tố cá nhân riêng tác động đến mức độ stress của họ, một số người có khả năng kiểm soát stress tốt hơn nhờ vào các yếu tố tích cực. Do đó, kết quả nghiên cứu này có thể không phản ánh đầy đủ nguyên nhân gây stress và những yếu tố tích cực/tiêu cực có tác động đến sức khỏe tinh thần của các NVYT chưa được khai thác toàn bộ. Đồng thời giải pháp đưa ra có thể không tối ưu hoặc không hiệu quả cho từng cá nhân. Việc không xem xét những yếu tố cá nhân tích cực hoặc tiêu cực có thể làm giảm hiệu quả của các biện pháp kiểm soát stress trong thực tế. Để có những giải pháp toàn diện hơn, nhóm nghiên cứu đề xuất cần bổ sung nghiên cứu về các yếu tố cá nhân tích cực hoặc tiêu cực của NVYT tại phòng khám nhằm đưa ra các can thiệp toàn diện hơn, phù hợp với từng NVYT. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn nhiều hạn chế trong quá trình phân tích dữ liệu do chỉ lựa chọn phân tích đơn biến để mô tả mối liên quan giữa tình trạng stress với các biến độc lập. Mặc dù phân tích đơn biến là một phương pháp cơ bản và hữu ích trong nghiên cứu, tuy nhiên nó vẫn còn tồn tại thiếu sót do không xem xét được mối quan hệ giữa nhiều biến số cùng lúc, không kiểm soát được yếu tố nhiễu, không đo lường được mức độ ảnh hưởng hay độ mạnh trong mối quan hệ giữa các biến số từ đó dễ đưa ra những kết luận sai lầm.

5. KẾT LUẬN - KIẾN NGHỊ

Tỉ lệ stress ở NVYT cơ hữu tại Phòng khám Đa khoa Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch là 23,3%, trong đó 11,7% NVYT stress mức độ nhẹ; 5% stress mức độ vừa; 6,6% stress mức độ nặng và không có trường hợp stress rất nặng. Các yếu tố liên quan: Mức độ hứng thú trong công việc, áp lực thủ tục hành chính, thái độ không tốt từ BN và NNBN. Cụ thể, nhóm NVYT thường xuyên/hầu hết mọi thời gian chịu áp lực thủ tục hành chính, không hứng thú trong công việc và thường xuyên/hầu hết mọi

thời gian gặp phải thái độ không tốt của BN và NNBN dễ gặp stress hơn nhóm NVYT ít chịu các yếu tố này.

Để kiểm soát và giảm thiểu tình trạng stress của NVYT, ban lãnh đạo Phòng khám cần tầm soát sức khỏe tâm thần định kì nhằm phát hiện các NVYT có dấu hiệu của stress để đưa ra biện pháp can thiệp phù hợp. Cải thiện chế độ lương thưởng, phúc lợi đồng thời cần xem xét quy trình làm việc, cũng như chính sách và quy định liên quan đến thủ tục hành chính nhằm tăng sự hứng thú trong công việc cho các NVYT. Bản thân người NVYT cũng cần tìm kiếm hỗ trợ tâm lý từ các chuyên gia, tập luyện kỹ năng giao tiếp giúp giải quyết xung đột một cách ổn thỏa và giảm stress khi đối mặt với thái độ không tốt từ BN và NNBN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. World Health Organization Headquarters. Stress. World Health Organization. Updated February 21, 2023. Accessed October 28, 2023.https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress
2. Varghese A., George G., Kondaguli S. V., et al. Decline in the mental health of nurses across the globe during COVID-19: A systematic review and meta-analysis. J Glob Health. 2021;11:05009. doi:10.7189/jogh.11.05009.
3. Onigbogi C.B., Banerjee S. Prevalence of psychosocial stress and its risk factors among health-care workers in Nigeria: a systematic review and meta-analysis. Nigerian Medical Journal: Journal of the Nigeria Medical Association. 2019;60(5):238. Accessed Nov 22, 2023. doi:10.4103/nmj.NMJ_67_19.
4. Abdi K., Mehrabadi V. A., Baghi V., Rezaei H., Gheshlagh R. G. Prevalence of occupational stress among Iranian physicians and dentist: a systematic and meta-analysis study. Przegl Epidemiol. 2022;76(3):352-361. doi: 10.32394/pe.76.33.
5. Sharma S. K., Joseph J., Dhandapani M., et al. The Psychological Morbidity among Health Care Workers During the Early Phase of Covid-19 Pandemic in India: A Systematic Review and Meta-Analysis. Indian J Community Med. 2023;48(1):12-23. doi:10.4103/ijcm.ijcm_159_22.
6. Nguyen T. P. L., Nguyen T. B. L., Pham A. G., et al. Psychological Stress Risk Factors, Concerns and Mental Health Support Among Health Care Workers in Vietnam During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak. Original Research. Frontiers in Public Health. 2021;9doi:10.3389/fpubh. 2021.628341. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.628341
7. Vũ Thị Cúc, Võ Văn Thắng, Nguyễn Phúc Thành Nhân, et al. Tình trạng căng thẳng của nhân viên y tế tại một số bệnh viện điều trị bệnh nhân Covid-19 tại thành phố Hồ Chí Minh năm 2021. Tạp chí Y học Việt Nam. 2021;508(2):5196-5200. Accessed November 21, 2023. doi:https://doi.org/10.51298/vmj.v508i2.1629.
8. Nguyễn Bảo Anh, Tăng Kim Hồng. Stress và các yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại Bệnh viện Thẩm mỹ Việt Mỹ năm 2022. Tạp chí Y Dược học Phạm Ngọc Thạch. 2023;4:108-114. Accessed November 21, 2023. doi:10.59715/pntjmp.4.2.9.
9. Bùi Thị Duyên, Lê Trí Đặng. 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. 2021;62(3):19-26. Accessed November 22, 2023. doi:https://doi.org/10.52163/yhc.v62i3%20(2021).38.
10. Lương Thị Nhung, Nguyễn Thanh Hoàng. Thực trạng sức khỏe tinh thần của nhân viên y tế tại Bệnh viện Phụ sản Hà Nội và các yếu tố liên quan. Tạp chí Y học Việt Nam. 2022;519(2):149-153. Accessed November 21, 2023. doi:https://doi.org/10.51298/vmj.v519i2.3635.
11. Nguyễn Bạch Ngọc, Vũ Mai Lan, Nguyễn Thị Kim Phụng, et al. Mô tả thực trạng và một số yếu tố liên quan đến stress, trầm cảm và lo âu ở nhân viên điều dưỡng khối nội tại Bệnh viện Trung ương Quân đội 108. Journal of 108-Clinical Medicine and Pharmacy. 2019;14(6):108-116. Accessed November 21, 2023. doi:https://tcydls108.benhvien108.vn/index.php/YDLS/article/view/118.
12. Chatterjee S. S., Bhattacharyya R., Bhattacharyya S., et al. Attitude, practice, behavior, and mental health impact of

COVID-19 on doctors. Indian journal of psychiatry. 2020;62(3):257-265. Accessed Nov 22, 2023. doi:10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_333_20.

13. Bùi Thị Nhi, Lương Quốc Tuấn, Trần Văn Đô, Huỳnh Giao. Trầm cảm, lo âu, stress và các yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Y học Việt Nam. 2022;520(1B):194-199. Accessed November 21, 2023. doi:https://doi.org/10.51298/vmj.v520i1B.3868.
14. Nguyễn Thị Thanh Hương, Huỳnh Ngọc Vân Anh, Tô Gia Kiên. Stress nghề nghiệp và các yếu tố liên quan ở điều dưỡng Bệnh viện Tâm thần Trung Ương 2. Tạp chí Y học TPHCM. 2019;23(5):242-251. Accessed November 21, 2023. https://www.thuvientailieu.vn/tai-lieu/33-38-stress-nghe-nghiep-va-cac-yeu-to-lien-quan-o-dieu-duong-benh-vien-tam-than-trung-uong-2-65734/
15. Lâm Minh Quang, Tô Gia Kiên, Huỳnh Ngọc Vân Anh, Âu Thanh Tùng, Nguyễn Thị Thanh Hương. Stress và các yếu tố liên quan đến stress ở điều dưỡng tại Bệnh viện Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Y học TPHCM. 2019;23(2):279-285. Accessed November 21, 2023.
16. Nguyễn Thị Lam Ngọc, Nguyễn Phương Toại, Nguyễn Thành Tấn, et al. Stress, lo âu, trầm cảm và một số yếu tố liên quan của nhân viên y tế tại các bệnh viện trên địa bàn Thành phố Cần Thơ năm 2022. Tạp chí Y Dược học Cần Thơ. 2022;(51):169-177. doi:https://doi.org/10.58490/ctump.2022i51.327.
17. Lê Thị Kiều Hạnh, Ngô Văn Toàn, Vũ Minh Hải, Trần Quỳnh Anh. Một số yếu tố liên quan đến stress ở nhân viên y tế tại Bệnh viện Đại học Y Hà Nội và Bệnh viện Đại học Y Thái Bình. Tạp chí Nghiên cứu Y học. 2023;167(6):253-262. Accessed November 22,2023.doi:https://doi.org/10.52852/tcncyh.v167i6.1637.