

DOI: 10.59715/pntjimp.3.1.8

Tình trạng căng thẳng (Stress) ở điều dưỡng và các yếu tố liên quan tại Bệnh viện Nhi Đồng 1

Trịnh Đình Thế Nguyễn¹, Nguyễn Thanh Hiệp²

¹Khoa Giải Phẫu Bệnh, Bệnh viện Nhi Đồng 1, Thành phố Hồ Chí Minh

²Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch

Tóm tắt

Đặt vấn đề: Stress ảnh hưởng đến sức khoẻ thể chất và tinh thần của con người. Điều dưỡng (ĐD) tại Bệnh viện Nhi đồng 1 phải làm việc với khối lượng công việc lớn, cường độ cao, đối mặt với nhiều tình huống bệnh nặng và số lượng lớn bệnh nhân của khu vực miền Nam đổ về tuyến cuối. Tuy nhiên, nghiên cứu về stress ở điều dưỡng còn hạn chế và chưa có nghiên cứu nào tiến hành tại Bệnh viện Nhi Đồng 1. Do đó nghiên cứu xác định tỉ lệ stress và các yếu tố liên quan đến stress ở điều dưỡng sẽ giúp đề ra những giải pháp giúp các điều dưỡng giảm bớt căng thẳng trong công việc và an tâm công tác.

Mục tiêu: Xác định tỉ lệ stress và các yếu tố liên quan đến stress ở điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi đồng 1.

Đối tượng - Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang được thực hiện trên 470 điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi Đồng 1, TP Hồ Chí Minh từ 01/10/2022 đến 31/3/2023. Đối tượng được chọn vào theo phương pháp chọn mẫu toàn bộ. Số liệu được thu thập bằng bộ câu hỏi tự điền. Stress được đánh giá bằng Nursing Stress Scale (NSS).

Kết quả: Tỉ lệ điều dưỡng có stress theo thang đo NSS là 5,3%, trong đó hầu hết là stress nhẹ với 39,1%. Stress vừa là 21,1%, stress nặng là 4% và stress rất nặng là 0,2%. Các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê theo thang đo NSS giữa stress với mối quan hệ tốt với cấp trên, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, môi trường làm việc an toàn.

Kết luận: Mặc dù tỉ lệ điều dưỡng có stress theo thang đo NSS không cao nhưng giúp ta định hướng được những yếu tố liên quan đến stress ở điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi đồng 1. Kết quả thu được hỗ trợ hình thành những chiến lược phòng ngừa stress cho nhân viên y tế tại bệnh viện Nhi Đồng 1.

Từ khóa: Căng thẳng, điều dưỡng, thang đo đánh giá stress ở điều dưỡng viên (Bộ công cụ NSS).

Abstract

Stress and related factors on staff nurses in Children's Hospital 1

Background: Stress seriously affects physical and mental health on the individual. Stressful working conditions are correlated with a negative impact on the well - being of nurses. Nurses at Children's Hospital 1 getting a huge, high - intensity workload, face many serious illness and a large number of patients from the Southern regions. However, studies on the staff nurses with stress are scarce and there has been no research conducted in Children's Hospital 1.

Objectives: To determine the prevalence of staff nurses with stress and related factors in the Children's Hospital 1.

Ngày nhận bài:

20/9/2023

Ngày phản biện:

02/10/2023

Ngày đăng bài:

20/01/2024

Tác giả liên hệ:

Trịnh Đình Thế Nguyễn

Email: 00.15.13.21.10@

pnt.edu.vn

ĐT: 0799899899

Materials and Method: A cross - sectional study was conducted on 551 nurses who were working in Children’s Hospital 1 from October 1, 2022 to March 31, 2023. All nurses were recruited. Data was collected using a self - administered questionnaire. Nursing Stress Scale (NSS) was used to assess stress.

Results: The prevalence of stress in nurses based on NSS is 5,3%, most of which is low stress in nurses with 39,1%. The rate of medium stress in nurses is 21,1%, high stress in nurses is 4% and very high stress in nurses is 0,2%. The relationship between stress and factors include: good relationship with superiors, good relationship with partners, safe working environment, knowledge, quality of job, degree of satisfied job, physical activity, inadequate break time, and poor management, meeting deadlines, poor management consultation, harassment and discrimination, poor maintenance equipment.

Conclusion: Although the rate of stress on nurses collected on NSS was not so high, the results found on some factors related to stress in nurses at Children’s Hospital 1. The results will be a very useful stool in designing effective and appropriate stress prevention strategies for the health staff working at Children’s Hospital.

Keywords: Stress, nurses, The Nursing Stress Scale (NSS).

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Theo khảo sát của NIOSH (Viện nghiên cứu sức khỏe nghề nghiệp Hoa kỳ) năm 2007, 40% người được hỏi cho rằng công việc gây stress và stress là nguyên nhân chính khiến người lao động phải đi bệnh viện [1]. Tại Canada (2006), 54% điều dưỡng viên cho rằng họ đang có sức khỏe xấu và điều kiện kinh tế nghèo nàn [2].

Tại Châu Á, nghiên cứu của Tzu-Ching Lin và cộng sự (2016) trên 144 điều dưỡng nữ ở Khoa Hồi sức tích cực tại Đài Loan cho thấy có mối tương quan của stress nghề nghiệp với tình trạng kiệt sức trong công việc, cũng như với mức độ trầm cảm. Đồng thời, tình trạng kiệt sức trong công việc có thể ảnh hưởng một phần đến mối quan hệ giữa stress công việc và mức độ trầm cảm [3].

Tại Việt Nam, hiện tại ở Việt Nam vẫn chưa có số liệu về tỷ lệ điều dưỡng mắc stress nghề nghiệp trên cả nước nhưng đã có một số nghiên cứu về tình trạng stress nghề nghiệp của điều dưỡng ở các cơ sở y tế. Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Thanh Hương và cộng sự (2019) tại bệnh viện Tâm thần Trung Ương 2 cho tỷ lệ stress điều dưỡng là 33,6%, trong đó, 55,4% stress vừa và 44,6% stress nặng. Các yếu tố liên quan đến stress nghề nghiệp ở điều dưỡng bao gồm quá tải công việc, nhóm thu nhập và môi trường làm việc an toàn [4].

Điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi Đồng 1 cũng đang đối mặt với những nguyên nhân dẫn đến stress. Bệnh viện Nhi Đồng 1 là bệnh viện chuyên ngành nhi, được Bộ Y tế phân công chỉ đạo tuyến về Nhi khoa cho các tỉnh thuộc khu vực phía Nam với quy mô 1600 giường bệnh. Hàng năm bệnh viện tiếp nhận điều trị ngoại

trú hơn 1.700.000 lượt trẻ, điều trị nội trú gần 110.000 lượt [5].

Tổng số nhân viên của Bệnh viện tính đến 31/8/2022 là 1655, số điều dưỡng chỉ là 636 nhân viên. Như vậy, điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi đồng 1 phải làm việc với khối lượng công việc lớn, cường độ cao, đối mặt với nhiều tình huống bệnh nặng và số lượng lớn bệnh nhân của khu vực miền Nam đổ về tuyến cuối. Tuy nhiên, nghiên cứu về stress ở điều dưỡng còn hạn chế và chưa có nghiên cứu nào tiến hành tại Bệnh viện Nhi Đồng 1.

Chính vì thế, chúng tôi đặt ra câu hỏi “Tỷ lệ stress ở điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi đồng 1 là bao nhiêu? Có các yếu tố nào liên quan đến stress ở điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi đồng 1?” Để trả lời cho câu hỏi nghiên cứu này, chúng tôi quyết định thực hiện đề tài nghiên cứu “Tình trạng căng thẳng (stress) ở điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi đồng 1.” Kết quả nghiên cứu sẽ giúp ban lãnh đạo đưa ra biện pháp nhằm giảm tỷ lệ căng thẳng.

2. ĐỐI TƯỢNG – PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu

Tất cả điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi Đồng 1, TP Hồ Chí Minh từ 01/10/2022 đến 31/3/2023.

Tiêu chí đưa vào

Có thời gian công tác từ 12 tháng trở lên.

Không trong thời gian nghỉ hậu sản, nghỉ ốm dài hạn, nghỉ không lương, điều động đến vị trí khác vì bị kỷ luật.

Đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chí loại ra

Không gặp mặt sau 3 lần đến gặp đối tượng. Trả lời không đầy đủ bộ câu hỏi khảo sát.

Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

Cỡ mẫu

Tất cả điều dưỡng tại Bệnh viện Nhi Đồng 1, TP Hồ Chí Minh từ 01/10/2022 đến 31/3/2023.

Phương pháp chọn mẫu

Dựa vào danh sách điều dưỡng của phòng Tổ chức cán bộ Bệnh viện Nhi đồng 1 TPHCM, tại thời điểm nghiên cứu, số lượng điều dưỡng bệnh viện là 470 người (do có 34 điều dưỡng nghỉ hậu sản và 03 điều dưỡng nghỉ ốm dài hạn, 15 điều dưỡng chưa đủ thời gian 12 tháng công tác và 114 điều dưỡng không đồng ý tham gia nghiên cứu trong tổng số 636 điều dưỡng của bệnh viện). Vì vậy, nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu toàn bộ.

Phương pháp thu thập số liệu

Chuẩn hóa lại bảng câu hỏi thu thập số liệu.

Cập nhật danh sách các ĐD từ phòng Tổ chức cán bộ của BV. Căn cứ vào danh sách, lọc lại các ĐD đáp ứng tiêu chí chọn mẫu.

Nghiên cứu viên đến gặp BS trưởng khoa, ĐD trưởng các khoa trước giờ giao ban khoa, giới thiệu và giải thích về nghiên cứu cho đối tượng.

Đưa bộ câu hỏi cho ĐD trưởng phát theo danh sách ĐD của khoa.

Hướng dẫn và khảo sát đối tượng bằng bộ câu hỏi tự điền.

Nhận lại bộ câu hỏi sau thời gian nghỉ trưa hoặc sau giờ làm việc của ĐD.

Quay lại lần 2 nếu đối tượng không có mặt vào lần đầu. Tới lần 3 vẫn không gặp đối tượng (do được cử đi học, công tác hoặc đang nghỉ hậu sản) thì chấp nhận mất mẫu.

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.

Nhập dữ liệu bằng phần mềm Epi-data 3.1. Xử lý số liệu bằng phần mềm Stata 13.0.

Công cụ thu thập số liệu

Thang đo đánh giá nguy cơ stress liên quan đến nghề nghiệp ở điều dưỡng viên (Bộ công cụ NSS).

Mức độ stress là biến số thứ tự gồm:

0 - 26 điểm: không stress, 27 - 62 điểm: stress nhẹ, 63 - 79 điểm: stress vừa, 80 - 105 stress nặng, từ 106 điểm trở lên: stress rất nặng [6].

Phương pháp: phát phiếu điều tra cho điều dưỡng tự điền.

Người thu thập

Nghiên cứu viên thu thập số liệu.

Kiểm soát sai lệch

Phiếu thu thập thông tin được thiết kế rõ ràng, từ ngữ dễ hiểu, số đo cụ thể.

Nghiên cứu viên được tập huấn về đánh giá tình trạng stress bằng bộ công cụ NSS.

Định nghĩa biến số rõ ràng, cụ thể.

Giải thích rõ thắc mắc của điều dưỡng tham gia nghiên cứu.

Xử lý và phân tích số liệu

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.

Nhập dữ liệu bằng phần mềm Epi-data 3.1. Xử lý số liệu bằng phần mềm Stata 13.0.

Y đức

Nghiên cứu được thực hiện sau khi hội đồng Khoa học và Đạo đức trong nghiên cứu y sinh học Bệnh viện Nhi đồng 1 (Mã số hoạt động: IRB-VN02.026; IORG0007285, FWA00009748), thông qua số quyết định HĐ đạo đức số 508/GCN-BVNĐ1.

3. KẾT QUẢ

Chúng tôi tiến hành khảo sát trên 470 điều dưỡng

Tỉ lệ điều dưỡng có stress theo thang đo NSS là 5,3%; mức độ stress theo thang đo NSS là stress nhẹ với 39,1% (184 người), stress vừa là 21,1% (99 người), stress nặng là 4% (19 người), stress rất nặng là 0,2% (1 người).

Bảng 1. Mối liên quan giữa yếu tố công việc và stress thang đo NSS (n = 470)

| Đặc điểm | Stress | | Giá trị p | PR (KTC 95%) |
|----------------------------|----------|-------------|-----------|------------------|
| | Có n (%) | Không n (%) | | |
| Trình độ chuyên môn | | | | |
| Trung cấp | 2 (3,6) | 54 (96,4) | | 1 |
| Cao đẳng | 11 (6,5) | 158 (93,5) | 0,526** | 0,55 (0,13-2,40) |

| Đặc điểm | Stress | | Giá trị p | PR (KTC 95%) |
|----------------------------|----------|-------------|-----------|-------------------|
| | Có n (%) | Không n (%) | | |
| Trình độ chuyên môn | | | | |
| Đại học | 12 (5) | 230 (95) | 1,000** | 0,72 (0,17-3,13) |
| Sau đại học | 0 (0) | 3 (100) | 1,000** | * |
| Khoa làm việc | | | | |
| Khoa | 24 (5,3) | 433 (94,7) | 0,513** | 1,46 (0,21-10,02) |
| Phòng | 1 (7,7) | 12 (92,3) | | |
| Chức vụ | | | | |
| Điều dưỡng trưởng khoa | 0 (0) | 16 (100) | 0,614** | * |
| Điều dưỡng hành chính | 0 (0) | 32 (100) | 0,242** | * |
| Điều dưỡng viên | 25 (5,9) | 397 (94,1) | | 1 |
| Thâm niên công tác | | | | |
| Dưới 5 năm | 4 (6) | 63 (94) | | 1 |
| Từ 5 năm đến dưới 10 năm | 4 (4,7) | 81 (95,3) | 0,732** | 1,27 (0,33-4,89) |
| Từ 10 năm đến dưới 15 năm | 5 (5,8) | 81 (94,2) | 1,000** | 1,03 (0,29-3,68) |
| Từ 15 năm đến dưới 20 năm | 6 (5,7) | 99 (94,3) | 1,000** | 1,05 (0,31-3,57) |
| Từ 20 năm trở lên | 6 (4,7) | 121 (95,3) | 0,740** | 1,26 (0,37-4,32) |
| Biên chế bệnh viện | | | | |
| Chưa vào biên chế | 4 (6,5) | 58 (93,5) | 0,557 ** | 1,25 (0,45-3,53) |
| Đã vào biên chế | 21 (5,1) | 387 (94,9) | | |
| Thu nhập | | | | |
| Dưới 6 triệu | 0 (0) | 18 (100) | 0,612** | * |
| Từ 6 đến 10 triệu | 16 (6,6) | 225 (93,4) | | 1 |
| Trên 10 triệu | 7 (3,4) | 196 (96,6) | 0,131 | 1,93 (0,81-4,59) |
| Giờ làm việc | | | | |
| Từ 40 giờ trở xuống | 4 (4,3) | 89 (95,7) | | 1 |
| Từ 41 đến 56 giờ | 18 (5,2) | 326 (94,8) | 1,000** | 0,82 (0,29-2,37) |
| Từ 57 đến 72 giờ | 3 (10,7) | 25 (89,3) | 0,351** | 0,40 (0,10-1,69) |
| Trên 72 giờ | 0 (0) | 1 (100) | 1,000* | * |
| Trực đêm | | | | |
| Không | 1 (1,2) | 79 (98,8) | 0,098 ** | 0,20 (0,03-1,48) |
| Có | 24 (6,2) | 366 (93,8) | | |

| Đặc điểm | Stress | | Giá trị p | PR (KTC 95%) |
|--|----------|-------------|-----------|-------------------|
| | Có n (%) | Không n (%) | | |
| Kiểm nhiệm | | | | |
| Không | 23 (5,4) | 405 (94,6) | 1,000 ** | 1,13 (0,28-4,62) |
| Có | 2 (4,8) | 40 (95,2) | | |
| Quá tải công việc | | | | |
| Không | 6 (3) | 192 (97) | 0,057 | 0,43 (0,18-1,06) |
| Có | 19 (7) | 251 (93) | | |
| Sự hỗ trợ của cấp trên/ đồng nghiệp | | | | |
| Không | 3 (23,1) | 10 (76,9) | 0,027** | 4,78 (1,64-13,99) |
| Có | 22 (4,8) | 434 (95,2) | | |
| Mối quan hệ tốt với cấp trên | | | | |
| Không | 6 (27,3) | 16 (72,7) | < 0,001 | 6,43 (2,86-14,48) |
| Có | 19 (4,2) | 429 (95,8) | | |
| Mối quan hệ tốt với đồng nghiệp | | | | |
| Không | 3 (27,3) | 8 (72,7) | 0,017 ** | 5,69 (1,99-16,22) |
| Có | 22 (4,8) | 437 (95,2) | | |
| Môi trường làm việc an toàn | | | | |
| Không | 16 (13) | 107 (87) | < 0,001 | 5,02 (2,28-11,05) |
| Có | 9 (2,6) | 338 (97,4) | | |

* Không thỏa điều kiện để tính PR

** Kiểm định chính xác Fisher

Kết quả nghiên cứu chưa tìm thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về stress với các yếu tố: trình độ chuyên môn, khoa/phòng công tác, chức vụ, thâm niên, biên chế, thu nhập, giờ làm việc, trực đêm, kiểm nhiệm và tình trạng quá tải công việc.

Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa stress với sự hỗ trợ của cấp trên/ đồng nghiệp, người không có sự hỗ trợ của cấp trên/ đồng nghiệp có tỉ lệ stress cao gấp 4,78 lần người có sự hỗ trợ của cấp trên/ đồng nghiệp với $p = 0,027$ và KTC 95% từ 1,64 đến 13,99.

Nghiên cứu cũng tìm thấy có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa stress với mối quan hệ tốt với cấp trên, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp và môi trường làm việc an toàn. Cụ thể, người không có mối quan hệ tốt với cấp trên có tỉ lệ stress cao gấp 6,43 lần người có mối quan hệ tốt với cấp trên với $p < 0,001$ và KTC 95% là 2,86 - 14,48. Người không có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp có tỉ lệ stress cao gấp 5,69 lần người có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp với $p = 0,017$ và KTC 95% là 1,99 - 16,22. Người không có môi trường làm việc an toàn có tỉ lệ stress cao gấp 5,02 lần người có môi trường làm việc an toàn với $p < 0,001$ và KTC 95% từ 2,28 đến 11,05.

4. BÀN LUẬN

Nghiên cứu tìm thấy những điều dưỡng lâm sàng không nhận được sự hỗ trợ từ cấp trên và đồng nghiệp có dấu hiệu stress cao gấp 4,78 lần những người nhận được sự hỗ trợ ($p = 0,027$). Kết quả có sự tương đồng với nghiên cứu của Bùi Thị Duyên tại Bệnh viện Đa khoa Medlatec cho thấy nhóm điều dưỡng không nhận được sự hỗ trợ có tỉ lệ stress cao gấp 5,71 lần so với nhóm còn lại [7]. Sự hỗ trợ không chỉ có ý nghĩa về mặt tinh thần mà còn làm tăng thêm tình cảm giữa những người xung quanh với nhau, có thể giúp cho điều dưỡng tránh khỏi những rủi ro trong công việc, là động lực giúp họ có thể đối phó với những khó khăn và tìm cách vượt qua.

Điều dưỡng không có mối quan hệ tốt với cấp trên có tỉ lệ stress cao gấp 6,43 lần so với nhóm điều dưỡng có quan hệ tốt với cấp trên ($p < 0,001$). Do khi có mối quan hệ tốt với cấp trên người điều dưỡng 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 nhiều nghiên cứu trong nước như nghiên cứu của Phan Thị Mỹ Linh, Vũ Ngọc Trinh, Trần Đăng khoa, Trương Đình Chính [8], [9], [10].

Nghiên cứu chưa tìm thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về stress với các yếu tố: trình độ chuyên môn, khoa/phòng công tác, chức vụ, thâm niên, biên chế, thu nhập, giờ làm việc, trực đêm, kiêm nhiệm, tình trạng quá tải công việc và mối quan hệ tốt với đồng nghiệp. Một nghiên cứu khác lại tìm thấy mối liên quan giữa stress với trình độ chuyên môn và thu nhập. Cụ thể, nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương ở nhóm điều dưỡng có trình độ chuyên môn trên trung cấp có tỉ lệ stress cao hơn trình độ trung cấp, nhóm có trình độ cao đẳng stress cao gấp 2,05 lần và trình độ đại học stress cao gấp 1,87 lần so với nhóm có trình độ trung cấp; có thể do người có trình độ chuyên môn cao thường phải chịu trách nhiệm cho những việc quan trọng. Ngoài ra những điều dưỡng có mức thu nhập dưới 10 triệu đồng/tháng cũng có tỉ lệ stress cao gấp 1,87 lần nhóm có thu nhập từ 10 triệu trở lên, điều này cho thấy khi thu nhập được cải thiện thì tỉ lệ stress sẽ giảm [10]. Các yếu tố còn lại đều tương đồng với các nghiên cứu của Trần Đăng Khoa và Trần Thị Hồng Thắm [9], [11].

Nghiên cứu tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng stress và sự yêu thích trong công việc của điều dưỡng. Kết quả chỉ ra rằng những người không yêu thích công việc có tỉ lệ stress cao gấp 2,98 lần so với những người yêu thích công việc ($p = 0,024$), tương đồng với các nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương và Phạm Thị Kim Yến [10] [12] Để hiểu và yêu thích công việc thì người điều dưỡng cần phải trải nghiệm, tìm ra những điều thú vị, đồng cảm thấu hiểu được cảm giác của người bệnh thì 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.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy những người không dành thời gian giải trí có tỉ lệ stress cao gấp 2,38 lần so với nhóm còn lại ($p = 0,039$). Tương đồng với nghiên cứu của Lâm Minh Quang tại bệnh viện Đại học Y dược TPHCM và Bùi Thị Duyên tại bệnh viện đa khoa Medlatec [13], [7] Nếu điều dưỡng cứ mãi làm việc mà không dành thời gian nghỉ ngơi và cứ kéo dài mãi đến một lúc nào đó sẽ làm giảm năng suất lao động. Điều này có thể làm cho điều dưỡng mất tập trung, chậm chạp và dễ mắc sai sót khi thực hiện chuyên môn. Khi ta dành thời gian để nghỉ ngơi, giải trí sau những giờ làm việc căng thẳng sẽ giúp cơ thể được giải tỏa tâm lý cũng như tăng khả năng giải quyết vấn đề của chính mình. Do đó dành thời gian giải trí là biện pháp tốt để giảm áp lực, căng thẳng trong công việc.

Ngoài ra không tìm thấy mối liên quan giữa các yếu tố cơ hội thăng tiến và hài lòng với thu nhập với tình trạng stress. Kết quả này có sự khác biệt hoàn toàn với nghiên cứu của Phạm Thị Kim Yến [12]. Về yếu tố cơ hội thăng tiến, có khả năng các điều dưỡng đang làm việc trong môi trường bệnh viện thiên về việc chăm sóc người bệnh hơn là cạnh tranh công việc, nên không có nhiều cơ hội thăng tiến cũng không làm ảnh hưởng đến tình trạng stress của họ. Mặt khác, thu nhập của điều dưỡng tại đây nằm trong mức thu nhập trung bình và cao, có thể mức thu nhập này chưa làm họ hoàn toàn hài lòng do sự hài lòng vốn là một đánh giá chủ quan của mỗi người nên có khả năng yếu tố

không hài lòng này không làm ảnh hưởng đến sự chuyên tâm trong công việc cũng như không ảnh hưởng đến tình trạng stress của điều dưỡng.

5. KẾT LUẬN

Tỉ lệ điều dưỡng có stress theo thang đo NSS là 5,3%, trong đó hầu hết là stress nhẹ với 39,1%. Stress vừa là 21,1%, stress nặng là 4% và stress rất nặng là 0,2%. Các yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê theo thang đo NSS giữa stress với mối quan hệ tốt với cấp trên, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, môi trường làm việc an toàn. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp ban lãnh đạo Bệnh viện tìm ra nguyên nhân chính yếu gây ra tình trạng stress ở ĐD, qua đó có những giải pháp cũng như cách ứng phó thích hợp dành riêng cho ĐD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. The National Institute for Occupational Safety and Health (2007) Stress at work, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>
2. Barbara A Caldwell, Kenneth J Gill, Elaine Fitzgerald, Michael Sclafani, Peg Grandison (2006) “The association of ward atmosphere with burnout and attitudes of treatment team members in a state psychiatric hospital”. American journal of psychiatric rehabilitation, 9 (2), 111-129.
3. Tzu-Ching Lin, Huey-Shyan Lin, Su-Fen Cheng, Li-Min Wu, Mei-Chen Ou-Yang (2016) “Work stress, occupational burnout and depression levels: a clinical study of paediatric intensive care unit nurses in Taiwan”. Journal of clinical nursing, 25 (7-8), 1120-1130.
4. Nguyễn Thị Thanh Hương, Huỳnh Ngọc Vân Anh, Tô Gia Kiên (2019) “Stress nghề nghiệp và các yếu tố liên quan ở điều dưỡng Bệnh viện Tâm thần Trung Ương 2”. Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh, 23 (5), tr.242-251.
5. Bệnh viện Nhi đồng 1 (2020) Đào tạo liên tục tại Bệnh viện Nhi đồng 1, <https://nhidong.org.vn/gioi-thieu-chung/dao-tao-lien-tuc-tai-benh-vien-nhi-dong-1-c1074-1523.aspx>,

6. Pamela Gray-Toft, James G Anderson (1981) “The nursing stress scale: development of an instrument”. Journal of behavioral assessment, 3, 11-23.
7. Bùi Thị Duyên, Lê Đăng Trí (2021) “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, 64 (3)
8. Trương Đình Chính, Ngô Tích Linh, Cao Ngọc Nga, Nguyễn Đỗ Nguyên (2009) “Rối loạn tâm thần ở điều dưỡng và nữ hộ sinh tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu năm 2009”. Tạp chí Y học TP. Hồ Chí Minh, 14 (1)
9. Trần Đăng Khoa (2013) Stress và các yếu tố liên quan ở nhân viên điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Bình Dương năm 2013, Khóa luận tốt nghiệp Cử nhân Y tế Công cộng, Đại học Y dược TPHCM, tr.22-35.
10. Nguyễn Thị Thanh Hương, Huỳnh Ngọc Vân Anh, Tô Gia Kiên (2019) “Stress nghề nghiệp và các yếu tố liên quan ở điều dưỡng Bệnh viện Tâm thần Trung Ương 2”. Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh, 23 (5), tr.242-251.
11. Trần Thị Hồng Thắm (2014) Stress và đối phó stress của điều dưỡng lâm sàng tại bệnh viện Chợ Rẫy, Luận văn thạc sĩ điều dưỡng, Đại học Y Dược TP Hồ Chí Minh, tr.23-81.
12. Phạm Thị Kim Yến, Cao Mỹ Phương, Huỳnh Thị Hồng Thu, Thạch Thị Mỹ Phương, Trần Thị Thanh Tuyền, Nguyễn Thị Ngọc Ngoan, Nguyễn Thiện Minh, Võ Thị Thùy Trang (2021) “Stress và các yếu tố liên quan của điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa Trung tâm Tiền Giang tỉnh Tiền Giang năm 2021”. Tạp chí, 57
13. Lâm Minh Quang, Tô Gia Kiên, Huỳnh Ngọc Vân Anh (2019) “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 Tp. Hồ Chí Minh, 23 (2)