



BỆNH VIỆN QUẬN TÂN PHÚ

**CĂNG THẲNG CÔNG VIỆC
VÀ CÁC YẾU TỐ LIÊN QUAN CỦA
ĐIỀU DƯỠNG, HỘ SINH, KTV TẠI
BỆNH VIỆN QUẬN TÂN PHÚ NĂM 2023**

Tổ Quản lý chất lượng Bệnh viện



Nội dung trình bày

01 Đặt vấn đề

02 Tổng quan y văn

03 Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

04 Kết quả và bàn luận

05 Kết luận và kiến nghị



ĐẶT VẤN ĐỀ

Đặt vấn đề

NVYT

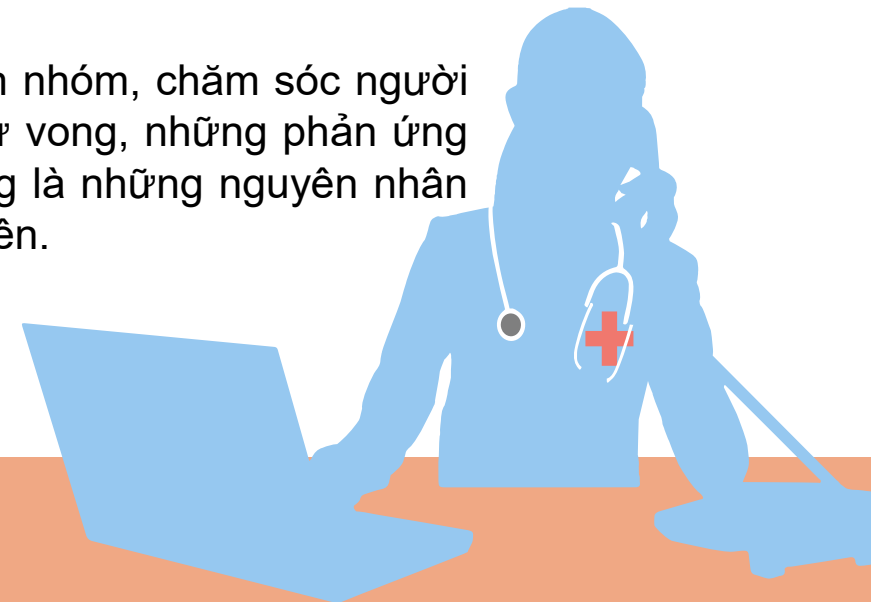
Nhân viên y tế (NVYT) là những người làm công tác bảo vệ sức khỏe cho mọi người. Hàng ngày họ phải đối mặt với những mối nguy vừa hữu hình vừa vô hình, gây ra áp lực có thể ảnh hưởng xấu đến sức khỏe.

Đặc thù

NVYT là dạng lao động đặc thù, phải tiếp xúc với các yếu tố nguy cơ (YTNC) trong môi trường lao động như: hóa chất, phóng xạ, máu, bệnh phẩm... nguy cơ lây nhiễm cao và rất dễ gặp các vấn đề về sức khỏe liên quan đến công việc.

Yếu tố nguy cơ

Các YTNC: môi trường lao động kém, mâu thuẫn nhóm, chăm sóc người bệnh nặng, tiếp xúc hàng ngày với các vấn đề tử vong, những phản ứng thái quá từ các gia đình NB và áp lực căng thẳng là những nguyên nhân gây ra các vấn đề sức khỏe tâm thần cho nhân viên.



Đặt vấn đề

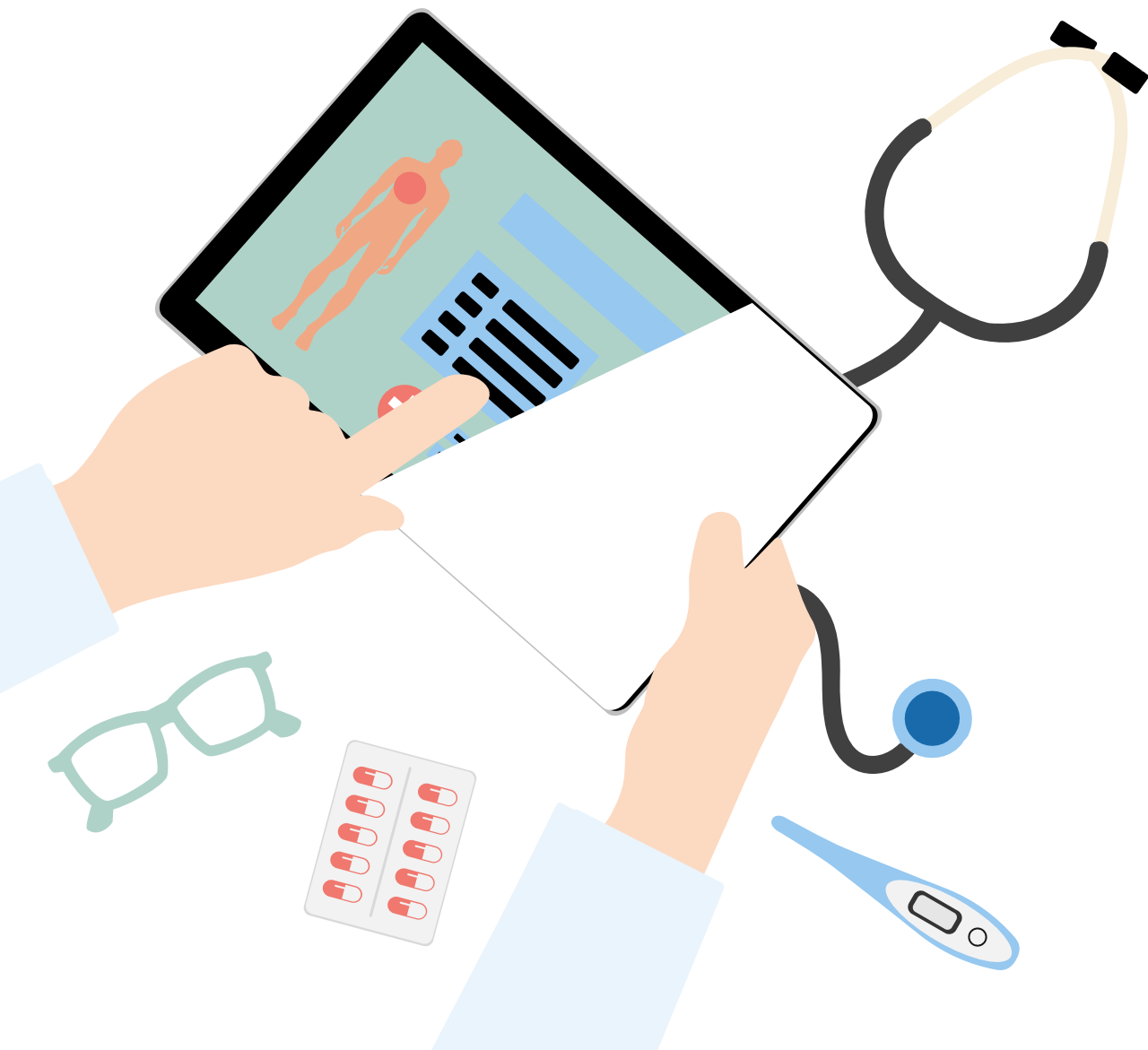
Trình độ chuyên môn/quản lý

Trình độ thấp/không đầy đủ, ca làm việc ≥ 12 giờ, thời gian biểu linh hoạt thấp, áp lực thời gian, nhu cầu công việc và tâm lý cao, nhiệm vụ ít đa dạng, xung đột vai trò, quyền tự chủ thấp, mối quan hệ y tá-bác sĩ tiêu cực, hỗ trợ giám sát /lãnh đạo kém, khả năng lãnh đạo kém, mối quan hệ tiêu cực trong nhóm và sự bấp bênh trong công việc.

Con số đáng báo động

Tại Việt Nam, tháng 9/2022, theo Bộ Y tế báo cáo chỉ trong vòng 18 tháng qua, trên cả nước có 9.680 NVYT xin thôi việc, bỏ việc, trong đó 8.810 NVYT thuộc quyền quản lý của SYT các tỉnh, thành phố; 870 viên chức y tế thuộc thẩm quyền quản lý của các đơn vị sự nghiệp trực thuộc BHYT..., trong đó Thành phố Hồ Chí Minh là 2.035 NVYT.





Câu hỏi nghiên cứu: Tỷ lệ căng thẳng công việc của điều dưỡng, hộ sinh, KTV công tác tại bệnh viện quận Tân Phú năm 2023 là bao nhiêu và các yếu tố nào ảnh hưởng đến tỷ lệ căng thẳng công việc của điều dưỡng, hộ sinh, KTV?

Mục tiêu nghiên cứu:

Mục tiêu tổng quát:

Xác định tỷ lệ căng thẳng công việc của điều dưỡng, hộ sinh, KTV và các yếu tố ảnh hưởng đến tỷ lệ căng thẳng công việc của điều dưỡng, hộ sinh, KTV công tác tại bệnh viện quận Tân Phú năm 2023.

Mục tiêu cụ thể:

1. Xác định tỷ lệ căng thẳng công việc của điều dưỡng, hộ sinh công tác tại bệnh viện quận Tân Phú năm 2023 theo thang đo JCQ.
2. Xác định các yếu tố liên quan đến tỷ lệ căng thẳng công việc của điều dưỡng, hộ sinh tại bệnh viện quận Tân Phú năm 2023.





TỔNG QUAN Y VẮN

2. Tổng quan y văn

- **Một số định nghĩa:**



- Một số công trình nghiên cứu trên thế giới:

Tác giả	Thời gian	Kết quả chính
Edris Kakemam	Năm 2019	Điểm trung bình cho căng thẳng nghề nghiệp tổng thể là 3,48 cho thấy mức độ căng thẳng từ trung bình đến cao, với 78,4% số người được hỏi cho biết công việc của họ rất căng thẳng.
Takashi Ohue	Năm 2020	Kết quả ghi nhận từ 20%-30% điều dưỡng có chăm sóc NB COVID-19 đang ở trong tình trạng đau khổ về tinh thần cao.

- Một số công trình nghiên cứu trong nước:

Tác giả	Thời gian	Kết quả chính
Dương Thành Hiệp và cộng sự	Năm 2014	Ghi nhận 56,9% ĐD, hộ sinh bị stress ở các mức độ khác nhau, trong đó mức độ stress mức độ nặng và rất nặng chiếm 9,7%.
Ngô Thị Kiều My và cộng sự	Năm 2014	Tỷ lệ stress là 18,1%. Yếu tố liên quan: mức độ ổn định công việc, diện tích nơi làm việc, mối quan hệ với cấp trên.
Nguyễn Văn Tuyên	Năm 2015	Tỷ lệ ĐD bị stress là 18%. Yếu tố liên quan: bộ phận làm việc tại khối khoa nội, ngoại, phải làm thêm việc ngoài chức năng nhiệm vụ và không được NB tôn trọng.
Lâm Minh Quang, Tô Gia Kiên và cộng sự	Năm 2019	Tỷ lệ ĐD có dấu hiệu stress là 12,5%. Những ĐD ≤ 30 tuổi có tỷ lệ stress bằng 2,07 lần so với những ĐD trên 30 tuổi

- Một số công trình nghiên cứu trong nước:

Tác giả	Thời gian	Kết quả chính
Phạm Văn Tài	Năm 2017	Tỷ lệ stress của nhân viên BV Quận 11 là 4,2%. Những yếu tố liên quan đến stress qua phân tích đa biến có 2 yếu tố liên quan gồm sự phù hợp với chuyên môn và áp lực công việc.
Nguyễn Thị Thanh Hương	Năm 2018	Tỷ lệ stress chung là 43,3%. Yếu tố liên quan: nhóm thu nhập, môi trường làm việc an toàn, nhóm giờ làm việc, mối quan hệ tốt với cấp trên và quan hệ tốt với đồng nghiệp. Tỷ lệ stress ĐD theo thang NSS là 33,6% với các yếu tố liên quan quá tải công việc, nhóm thu nhập và môi trường làm việc an toàn.
Lương Quốc Hùng	Năm 2018	Tỷ lệ stress của ĐD lâm sàng tại BV E là 24,3%. Yếu tố liên quan: công việc phù hợp với trình độ chuyên môn, mức độ rõ ràng trong phân công công việc, hài lòng với công việc, tiếng ồn nơi làm ,tiếp xúc với tác nhân độc hại. Hài lòng với hoạt động động viên, khuyến khích của BV và đánh giá công bằng trong thành quả lao động

Tiêu chuẩn vàng trong đánh giá áp lực công việc cao và stress nơi làm việc, được WHO khuyến cáo sử dụng trong đánh giá căng thẳng liên quan nghề nghiệp

Thang đo Job Content Questionnaire của Karasek (JCQ-K)

3 thang đo chính của JCQ: quyền quyết định, nhu cầu công việc tâm lý, và sự hỗ trợ xã hội đã được đánh giá

Bộ câu hỏi được chuyển ngữ và sử dụng rộng rãi trên 22 quốc gia như các nước Châu Âu, Hòa Kỳ, Châu Á. JCQ-K gồm các mục khác nhau liên quan đến những yếu tố gây stress tiềm năng như nhu cầu công việc, quyền kiểm soát và hỗ trợ xã hội tại nơi làm việc



ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu cắt ngang mô tả

Dân số chọn mẫu

Điều dưỡng đang tại các khoa lâm sàng của bệnh viện quận Tân Phú tại thời điểm nghiên cứu.

Dân số mục tiêu

Tất cả nhân viên y tế là điều dưỡng đang công tác tại các khoa phòng của bệnh viện quận Tân Phú năm 2023 theo danh sách nhân sự từ phòng Tổ chức Hành chính quản trị.

Thời gian nghiên cứu

Thời gian nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 3/2023 đến tháng 9/2023

Địa điểm nghiên cứu

Địa điểm: Tại bệnh viện quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh

Cỡ mẫu:

Cỡ mẫu nghiên cứu được tính theo công thức

$$N = \frac{Z^2 \left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) \times p(1-p)}{d^2}$$

- n: Cỡ mẫu tối thiểu cần thiết cho nghiên cứu.
- α = xác suất sai lầm loại 1 ($\alpha=0,05$)
- $Z(1-\alpha/2)$ = trị số lấy từ phân phối chuẩn ($Z=1,96$)
- d: độ chính xác với khoảng tin cậy 95% (0,05)
- p: Tỷ lệ ước đoán tỷ lệ stress hay áp lực công việc cao của NVYT tại bệnh viện quận Thủ Đức, thành phố Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh, dựa vào kết quả nghiên cứu của Phan Thanh Trà Mi (2018) nên chọn $p= 0,159$
- $n = [1,96^2 \times 0,159(1-0,159)]/0,05^2 = 205,5 \approx 206$
- Dự trừ mất mẫu 10%, cỡ mẫu hiệu chỉnh = $\frac{206}{1-0,1} = 229$

Cỡ mẫu của nghiên cứu là 229 đối tượng, tuy nhiên số lượng ĐD của BV chỉ có 192, vậy cỡ mẫu là 192 đối tượng.



Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

KỸ THUẬT CHỌN MẪU

Chọn mẫu toàn bộ

TIÊU CHÍ CHỌN MẪU

Điều dưỡng đang công tác tại bệnh viện quận Tân Phú có thời gian công tác từ 6 tháng trở lên và đồng ý tham gia nghiên cứu.

TIÊU CHÍ LOẠI RA

Điều dưỡng vắng mặt trong quá trình nghiên cứu từ lần 2 trở lên.
Điều dưỡng trả lời không đảm bảo 70% câu hỏi trong phần khảo sát và thang đo áp lực công việc.

CÔNG CỤ THU THẬP

Bộ câu hỏi được soạn sẵn về các yếu tố liên quan đến bản thân, công việc của ĐD kết hợp với câu hỏi đánh giá tình trạng áp lực công việc cao (K-JCQ: Karasek- Job Content Questionair)

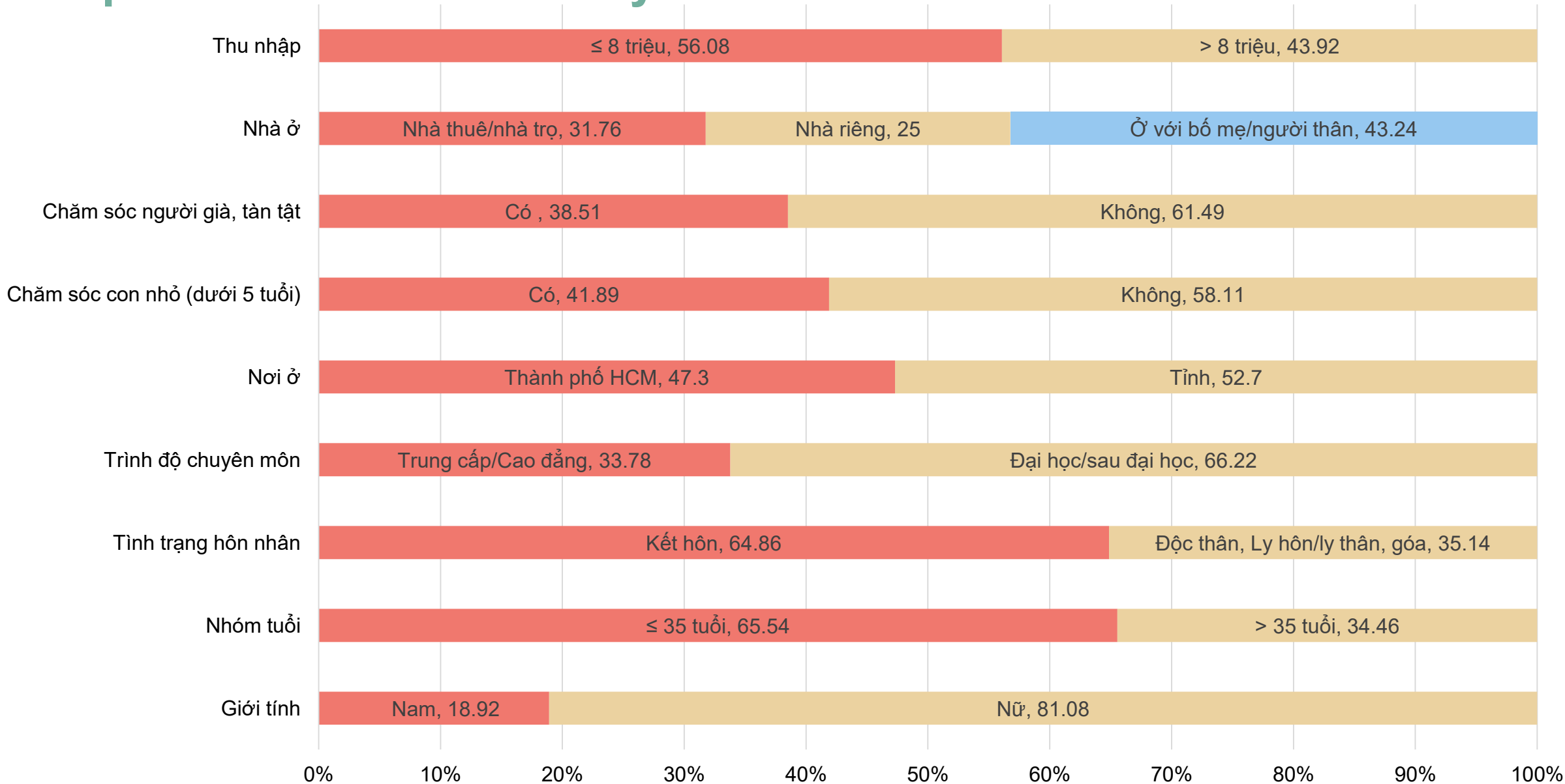
XỬ LÝ SỐ LIỆU

- Nhập dữ liệu: EpiData 3.1.
- Phân tích số liệu: Stata 14.2



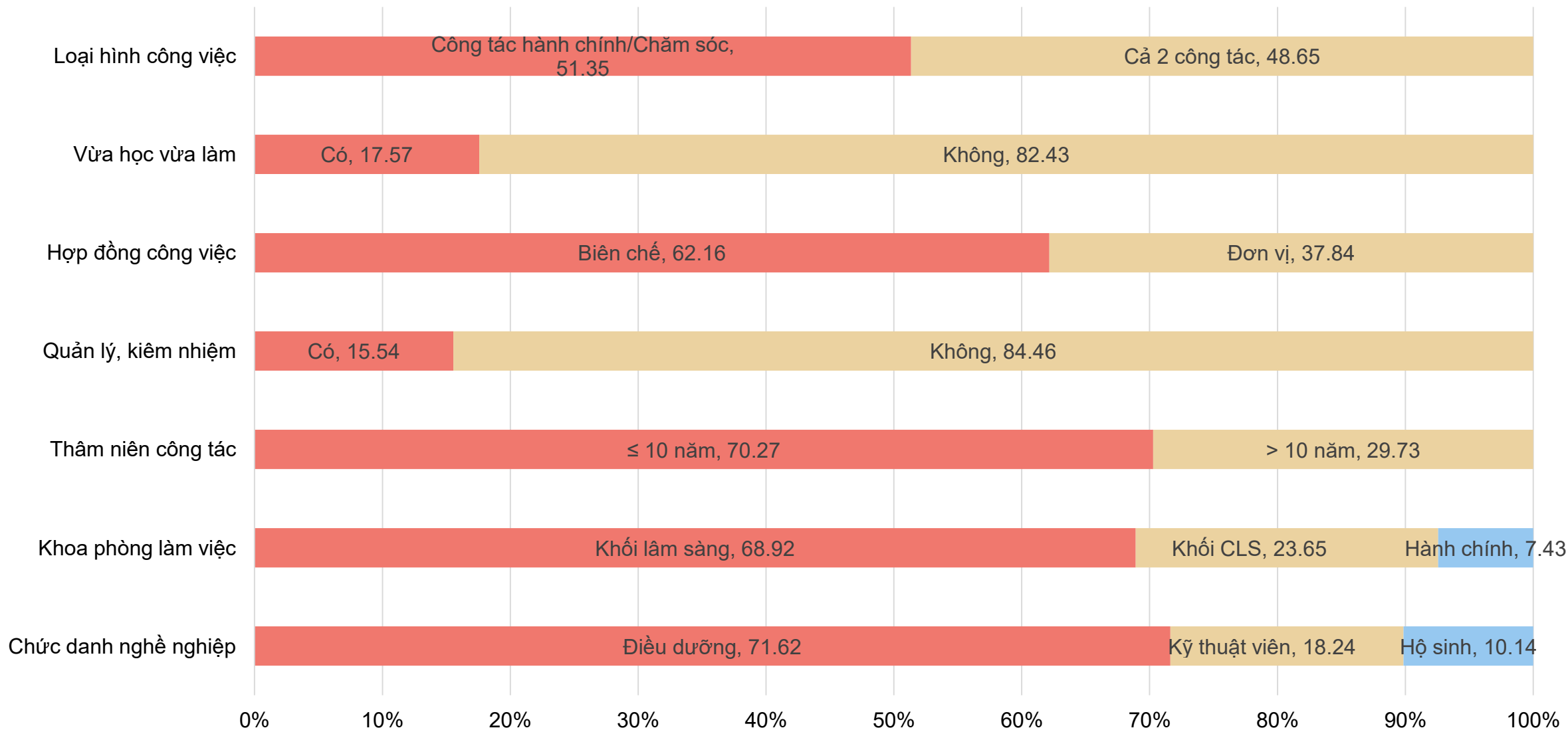
KẾT QUẢ VÀ BÀN LUẬN

Đặc điểm của nhân viên y tế



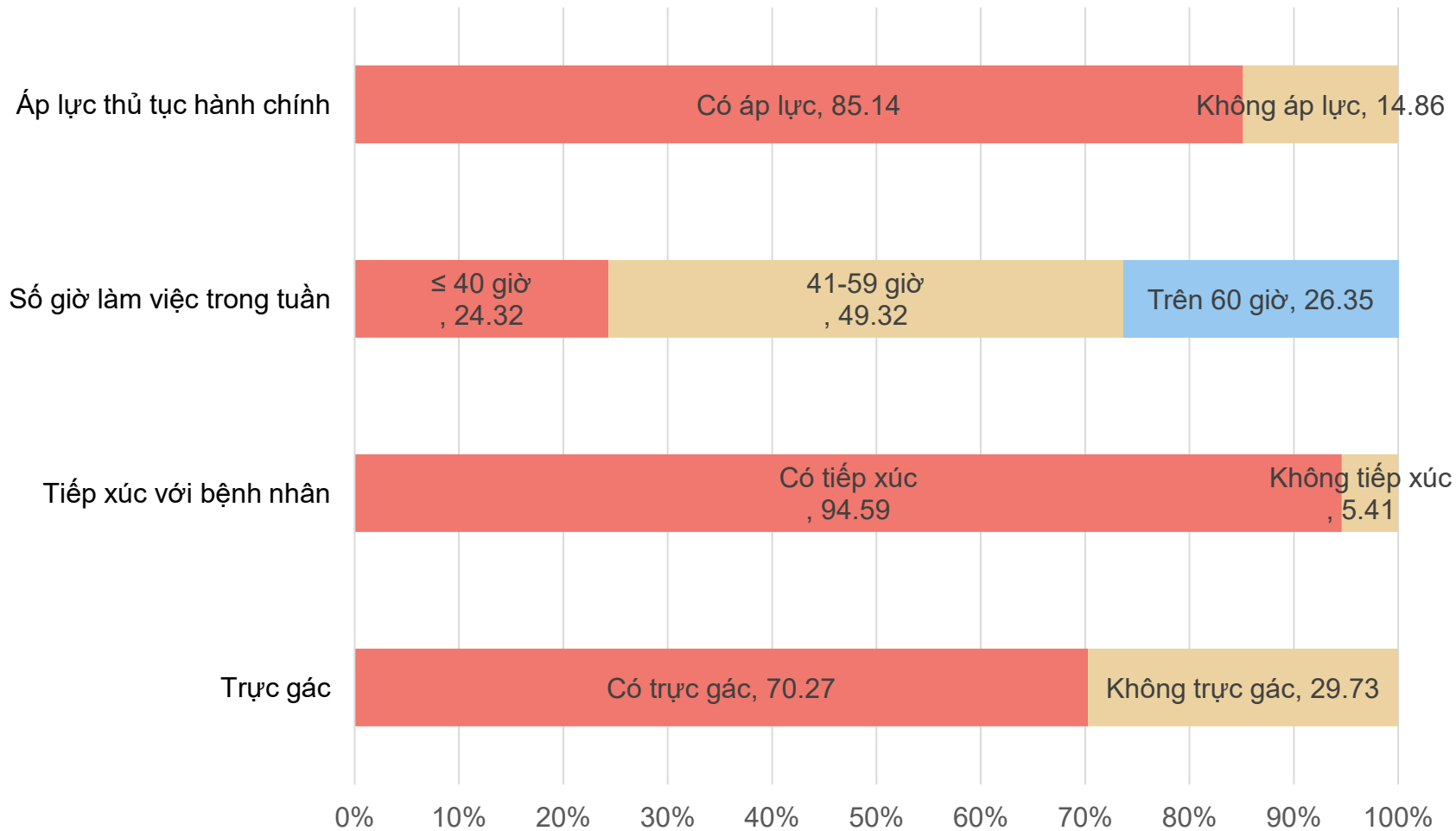
Biểu đồ 1: Phân bố đặc điểm của nhân viên y tế tham gia nghiên cứu (n=148)

Đặc điểm nghề nghiệp

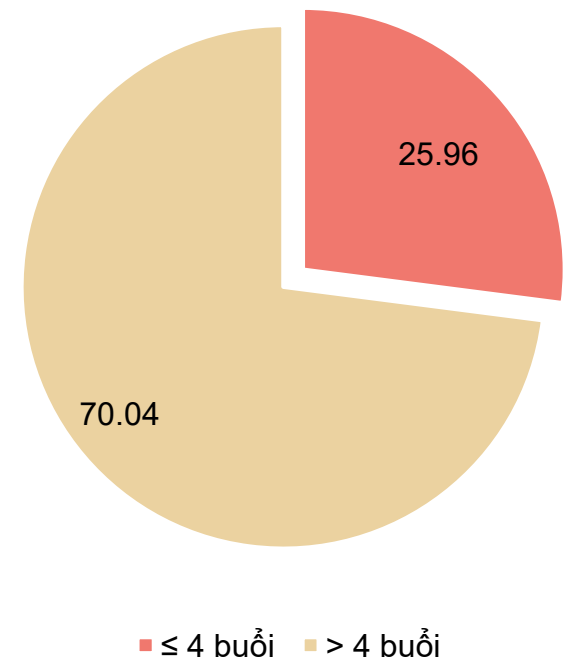


Biểu đồ 2: Phân bố đặc điểm nghề nghiệp của nhân viên y tế (n=148)

Tính chất công việc

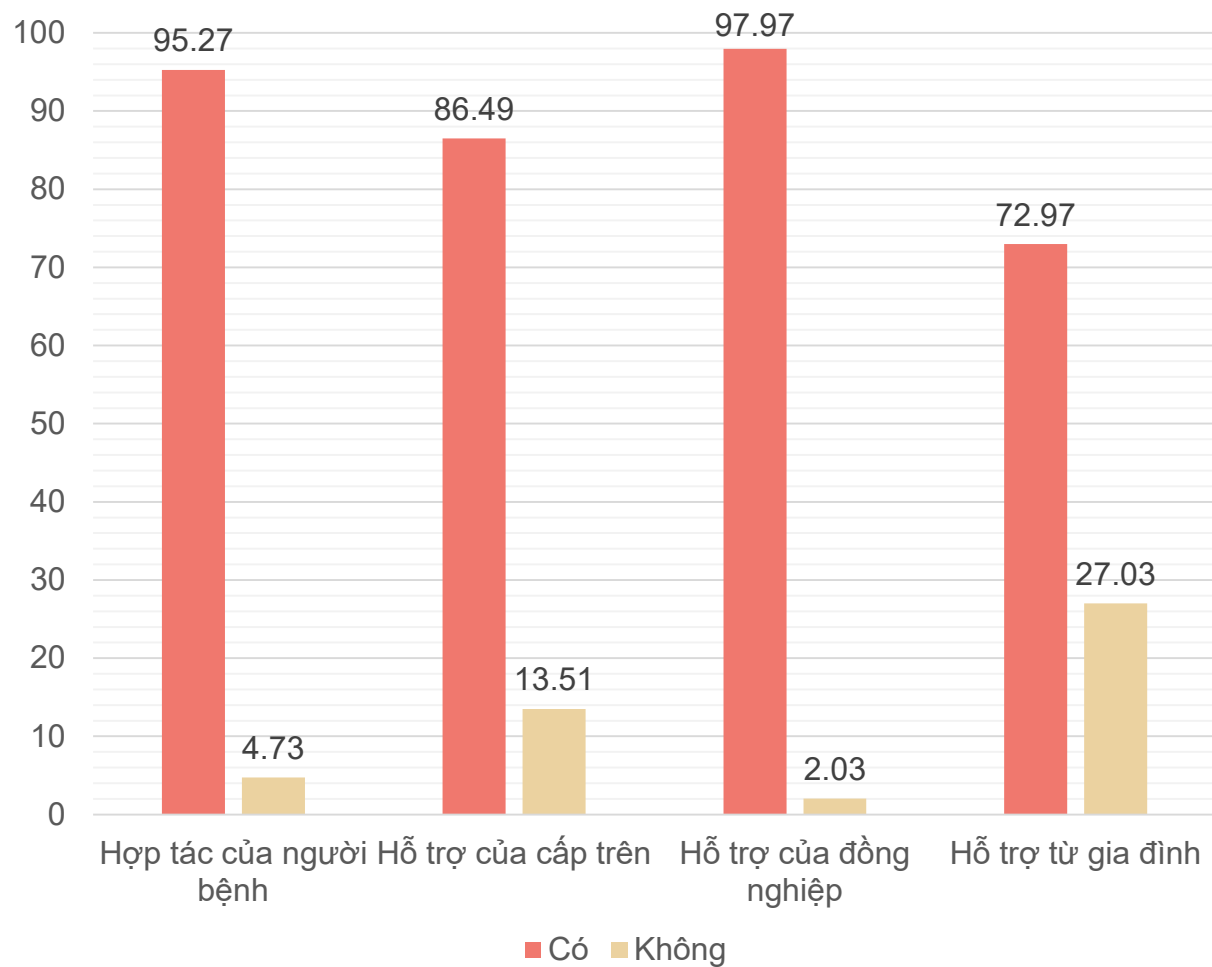


Số Buổi trực



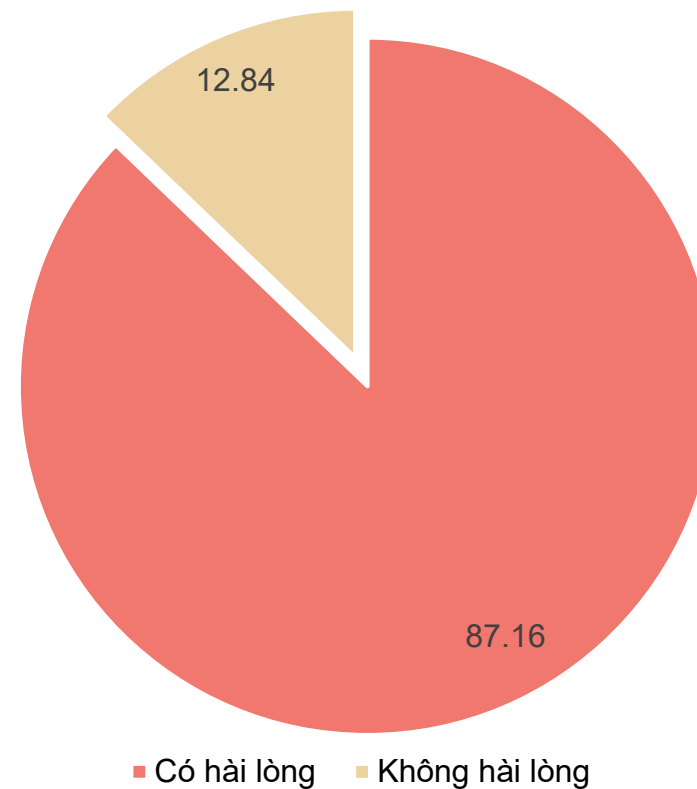
Biểu đồ 3: Tính chất công việc của nhân viên y tế

Đặc điểm mối quan hệ và môi trường làm việc



Biểu đồ 4: Đặc điểm mối quan hệ và môi trường làm việc

HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC



Tình trạng căng thẳng nghề nghiệp

Tình trạng căng thẳng công việc	Tần số	Tỷ lệ %
Căng thẳng thể chất		
Rất thấp	6	4,05
Thấp	17	11,49
Cao	74	50,00
Rất cao	51	34,46
Quyền quyết định		
Rất thấp	2	1,34
Thấp	7	4,73
Cao	69	46,62
Rất cao	70	47,30
Sự ủng hộ về mặt xã hội		
Rất thấp	4	2,70
Thấp	9	6,08
Cao	37	25,00
Rất cao	98	66,22

Bảng 1: Tình trạng căng thẳng công việc

Căng thẳng thể chất	Quyền quyết định	
	Thấp n (%)	Cao n (%)
Thấp n (%)	Công việc thụ động	Công việc thoải mái
	3 (2,03%)	16 (10,81%)
Cao n (%)	Công việc căng thẳng	Công việc chủ động
	6 (4,05%)	123 (83,11%)

Bảng 2: Tình trạng công việc của điều dưỡng, hộ sinh (n=148)

Nhận định của điều dưỡng, hộ sinh về các yếu tố công việc nghề nghiệp

Căng thẳng thể chất	TB	Tần số	Tỷ lệ (%)
Tôi luôn bận rộn khi làm việc	3,22	64	43,24
Công việc đòi hỏi tôi phải tập trung cao độ trong thời gian dài	3,13	58	39,19
Công việc buộc tôi phải làm việc vất vả	3,07	56	37,84
Tôi luôn gặp phải những yêu cầu vô lý từ người khác	2,7	31	20,95
Việc chờ đợi công việc từ người khác hoặc các bộ phận khác thường xuyên làm công việc của tôi chậm lại	2,8	31	20,95
Công việc của tôi thường xuyên bị gián đoạn trước khi hoàn thành khiến tôi phải làm lại sau đó	2,7	26	17,57
Tôi không đủ thời gian hoàn thành công việc của mình	2,66	24	16,22
Tôi bị bắt phải làm việc quá mức	2,68	23	15,54

Bảng 3: Nhận định của điều dưỡng, hộ sinh về căng thẳng thể chất (n=148)

Quyền quyết định về thời gian và nhịp điệu công việc	TB	Tần số	Tỷ lệ (%)
Công việc của tôi có rất nhiều các hoạt động lặp đi lặp lại	3,32	71	47,97
Tôi tự quyết định được ngày nghỉ phép	3,3	64	43,24
Tôi có thể cố định được giờ bắt đầu và kết thúc công việc của mình	2,99	52	35,14
Tôi có thể quyết định được thời gian làm việc của mình	2,92	41	27,7
Tôi có thể tự quyết định nhịp độ công việc của mình	2,8	39	26,35
Tôi tự quyết được thời gian giải lao	2,66	29	19,59
Tôi có thể dễ dàng rời bỏ công việc trong 1 thời gian ngắn	2,51	18	12,16
Tôi có thể ngưng làm việc khi tôi muốn	2,3	13	8,78

Bảng 4: Nhận định về quyền quyết định về thời gian và nhịp điệu công việc (n=148)

Mức độ phức tạp của công việc	TB	Tần số	Tỷ lệ (%)
Công việc đòi hỏi tôi phải cập nhật các kiến thức mới	3,51	87	58,78
Tôi có nhiều cơ hội phát triển khả năng của mình	3,28	69	46,62
Công việc của tôi bao gồm rất nhiều hoạt động	3,31	65	43,92
Công việc đòi hỏi tôi phải sáng tạo	3,22	56	37,84
Công việc đòi hỏi tôi liên tục sáng tạo	3,16	52	35,14

Bảng 5: Nhận định về quyền quyết định về mức độ phức tạp của công việc

Quyền quyết định thứ bậc trách nhiệm	TB	Tần số	Tỷ lệ (%)
Tôi có thể ấn định được trình tự công việc mà tôi muốn thực hiện	3,28	64	43,24
Tôi có nhiều thứ để nói về những gì đang diễn ra trong công việc của mình	3,12	49	33,11
Tôi rất thoải mái quyết định xem mình sẽ làm việc như thế nào	3,01	47	31,76
Công việc cho phép tôi tự quyết định nhiều	3,02	45	30,41

Bảng 6: Nhận định về quyền quyết định thứ bậc trách nhiệm

Sự ủng hộ về mặt xã hội	TB	Tần số	Tỷ lệ (%)
Nếu muốn tôi có thể đề nghị được sự giúp đỡ của đồng nghiệp	3,47	86	58,11
Tôi được thông báo đầy đủ về những gì đang diễn ra nơi làm việc	3,47	83	56,08
Cấp trên và đồng nghiệp giúp đỡ tôi rất nhiều trong công việc	3,42	80	54,05
Cấp trên của tôi rất lắng nghe ý kiến của tôi	3,39	73	49,32
Cấp trên của tôi có một cái nhìn rõ ràng về cách thức mà tôi làm việc	3,35	72	48,65
Hiếm khi có sự gây gổ giữa tôi và đồng nghiệp	3,35	69	46,62
Tôi có mối quan hệ tốt với cấp trên của mình	3,29	68	45,95
Môi trường làm việc nơi tôi rất tốt	3,3	64	43,24

Bảng 7: Nhận định về sự ủng hộ về mặt xã hội

Mối liên quan giữa căng thẳng công việc của NVYT với các đặc điểm kinh tế xã hội của mẫu nghiên cứu

Đặc điểm		Căng thẳng công việc cao		p	PR (KTC 95%)
		Có (%)	Không (%)		
Giới tính	Nam	2 (7,1)	26 (92,9)	0,36	1,85 (0,56 – 5,95) 1
	Nữ	4 (3,3)	116 (96,7)		
Nhóm tuổi	< 35 tuổi	1 (16,7)	96 (67,6)	0,04	1 9,51 (1,13-79,8)
	≥ 35 tuổi	5 (83,3)	46 (32,4)		
Tình trạng hôn nhân	Kết hôn	5 (5,2)	91 (94,8)	0,33	1 0,37 (0,04-3,08)
	Độc thân, Ly hôn/ly thân, góa	1 (1,9)	51 (95,1)		
Trình độ chuyên môn	Trung cấp/ Cao đẳng	2 (4,0)	46 (96,0)	0,98	1 1,02 (0,19-5,38)
	Đại học/ Sau đại học	4 (4,1)	94 (95,8)		
Nơi ở	Thành phố HCM	1 (1,4)	69 (98,6)	0,12	1 4,49 (0,54-37,48)
	Tỉnh	5 (6,4)	73 (93,6)		
Chăm sóc con nhỏ (< 5 tuổi)	Không	3 (4,8)	59 (95,2)	0,68	1 1,39 (0,29-6,64)
	Có	3 (3,5)	83 (96,5)		
Chăm sóc người già/tàn tật	Không	4 (4,4)	87 (95,6)	0,79	1 0,79 (0,15-4,22)
	Có	2 (3,5)	55 (96,5)		
Nhà ở	Nhà riêng	2 (5,4)	35 (94,6)	0,81 0,58	1 0,79 (0,12-5,33) 0,58 (0,08-3,93)
	Nhà thuê/nhà trọ	2 (4,3)	38 (95,7)		
	Ở với bố mẹ/người thân	2 (3,1)	62 (96,9)		
Thu nhập	≤ 8 triệu	5 (6,0)	78 (94,0)	0,17	1 0,25 (0,03-2,13)
	> 8 triệu	1 (1,5)	64 (98,5)		

Mối liên quan giữa căng thẳng công việc của NVYT với các đặc điểm nghề nghiệp

Đặc điểm		Căng thẳng công việc cao		p	PR (KTC 95%)
		Có (%)	Không (%)		
Chức danh nghề nghiệp	Kỹ thuật viên	1 (3,7)	26 (96,3)	0,57	1
	Điều dưỡng	7 (6,6)	99 (93,4)		1,78 (0,23-13,88)
Khoa phòng làm việc	Khối hành chính	0 (0,0)	11 (100)	0,18	//
	Khối CLS	3 (8,6)	32 (91,4)		2,91 (0,62-13,78)
	Khối lâm sàng	3 (2,9)	99 (97,1)		//
Thâm niên công tác tại bệnh viện	Dưới 10 năm	1 (8,3)	11 (91,7)	0,07	1
	Trên 10 năm	1 (2,9)	33 (97,1)		4,73 (0,89-25,01)
Quản lý, kiêm nhiệm	Không	5 (4,0)	120 (96,0)	0,94	1
	Có	1 (4,4)	22 (95,6)		1,09 (0,13-8,89)
Hợp đồng công việc	Đơn vị	2 (2,2)	90 (97,8)	0,17	1
	Biên chế	4 (7,1)	52 (92,9)		3,28 (0,60-17,94)
Vừa học vừa làm	Có	0 (0,0)	26 (100)	0,25	
	Không	6 (4,9)	116 (95,1)		//
Loại hình công việc	Công tác hành chính/chăm sóc	4 (5,3)	72 (94,7)	0,46	1
	Cả hai công tác	2 (2,8)	70 (97,2)		0,53 (0,10-2,88)

Mối liên quan giữa căng thẳng công việc của NVYT với tính chất công việc

Đặc điểm		Căng thẳng công việc cao		p	PR (KTC 95%)
		Có (%)	Không (%)		
Trực gác	Có	4 (3,6)	100 (96,5)	0,85	0,85 (0,15-4,62)
	Không	2 (4,6)	42 (95,4)		1
Số giờ làm việc trung bình trong tuần	≤ 40 giờ	1 (2,8)	35 (97,2)	0,54	1
	41-59 giờ	4 (5,5)	69 (94,5)		1,97 (0,22-17,65)
	≥ 60 giờ	1 (2,6)	38 (97,4)		0,96
Áp lực thủ tục hành chính	Có	6 (4,8)	120 (95,2)	0,99	//
	Không	0 (0,0)	22 (100)		

Mối liên quan giữa căng thẳng công việc của NVYT với đặc điểm mối quan hệ và môi trường làm việc

Đặc điểm	Căng thẳng công việc cao		p	PR (KTC 95%)	
	Có (%)	Không (%)			
Hợp tác của NB	Có	5 (3,6)	136 (96,4)	0,16	1
	Không	1 (14,3)	6 (85,7)		0,25 (0,03-1,85)
Hỗ trợ của cấp trên	Có	4 (3,7)	104 (96,3)	0,72	1
	Không	2 (5,0)	38 (95,0)		0,74 (0,14-3,89)
Hỗ trợ của đồng nghiệp	Có	6 (4,7)	122 (95,3)	0,32	1
	Không	0 (0,0)	20 (100)		//
Hỗ trợ từ gia đình	Có	6 (4,1)	139 (95,9)	0,72	1
	Không	0 (0,0)	3 (100)		//
Hài lòng với công việc	Có	6 (4,6)	123 (95,4)	0,34	1
	Không	0 (0,0)	19 (100)		//



KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

KẾT LUẬN

Nghiên cứu của chúng tôi thực hiện trên 148 nhân viên là điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên với tỷ lệ tham gia nghiên cứu là 77,08% trên tổng số điều dưỡng, kỹ thuật viên và nữ hộ sinh sử dụng thang đo căng thẳng công việc JQC có kết quả như sau:

- ✓ Tỷ lệ căng thẳng công việc là 4,05%.
- ✓ Tỷ lệ công việc thụ động là 2,05%
- ✓ Tỷ lệ công việc thoải mái là 10,91%
- ✓ Tỷ lệ công việc chủ động là 83,11%

Yếu tố liên quan đến căng thẳng công việc: nhóm tuổi

KIẾN NGHỊ

Từ kết quả nghiên cứu, chúng tôi kiến nghị như sau:

Bệnh viện:

Tăng cường các công tác kiểm tra tuân thủ giờ giấc và nhịp điệu công việc của nhân viên y tế.

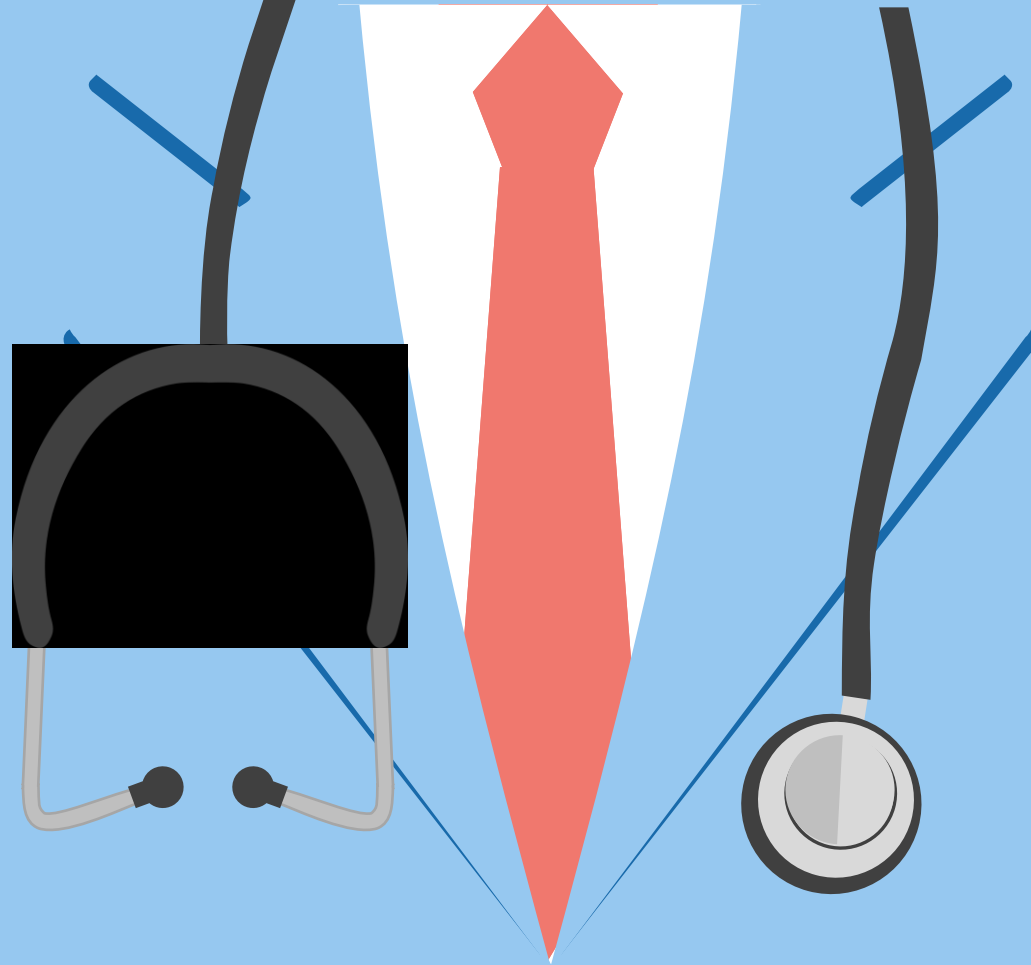
Mặc dù tỷ lệ căng thẳng công việc thấp nhưng ban lãnh đạo cần quan tâm đến đời sống tinh, tạo môi trường làm việc thoải mái cho nhân viên, khuyến khích khen thưởng và kỷ luật kịp thời.

Nhân viên y tế

Cần quản lý thời gian làm việc hiệu quả, đảm bảo tiến độ, khối lượng công việc và kêu gọi hỗ trợ để đảm bảo công việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý.

Thực hiện công việc khoa học, đúng quy trình quy định của bệnh viện.

Hòa đồng với đồng nghiệp, trao đổi với cấp trên khi có vấn đề. Xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp hỗ trợ, chia sẻ kinh nghiệm và giúp đỡ lẫn nhau.



***XIN CẢM ƠN HỘI ĐỒNG
VÀ CÁC ANH CHỊ ĐÃ CHÚ Ý LẮNG NGHE!***