

5. **Kasite. I, Bejan-Angoulvant.T, Lardy.H et al (2018)**, A systematic review of the learning curve in robotic surgery: range and heterogeneity, *Surgical Endoscopy*, 33:353-365.
6. **Raimondi.P, Marchegiani.F, Cieri.M et al (2017)**, Is right colectomy a complete learning

procedure for a robotic surgical program? , *J Robotic Surg*, Doi 10.1007/s117017-017-0711-3.

7. **Soomro.N.A, Hashimoto.A.D, Porteous.A.J et al (2020)**, Systematic review of learning curves in robot – assisted surgery, *BJS Open* 4:27-44.

MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN ĐẾN CĂNG THẲNG NGHỀ NGHIỆP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TỈNH ĐỒNG NAI NĂM 2020

Dương Văn Quân*, Lê Thị Thanh Xuân*

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả một số yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của người lao động tại Công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai năm 2020. **Phương pháp:** nghiên cứu cắt ngang. **Kết quả:** Tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp ở người lao động là 13,5%. Tỷ lệ này cao hơn ở nhóm người lao động làm việc trên 5 ngày/tuần (18,2%), thường xuyên phải làm việc với khối lượng công việc vượt quá khả năng của bản thân (50%), thường xuyên làm việc với cường độ cao (33,3%), không được tạo điều kiện học tập (17%) so với những người lao động trong nhóm so sánh với giá trị $p < 0,05$. Nghiên cứu không tìm thấy mối liên quan giữa tình trạng căng thẳng nghề nghiệp với đặc điểm cá nhân của người lao động. **Kết luận:** Có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng căng thẳng của người lao động với một số yếu tố như số ngày làm việc/tuần, khối lượng công việc, cường độ làm việc, cơ hội được học tập.

Từ khóa: Căng thẳng nghề nghiệp, JCQ-V

SUMMARY

SEVERAL FACTORS RELATED TO OCCUPATIONAL STRESS OF DONG NAI PROVINCE'S EMPLOYEES IN 2020

Objective: Describe some factors related to occupational stress of employees at Y My Ceramic Joint-stock company, Dong Nai province in 2020. **Method:** Cross-sectional studies. **Result:** The proportion of workers got occupational stress is 13,5%. This proportion is higher in subgroup of workers working for more than 5 days per week (18,2%), subgroup of workers usually work under requirements higher than their capability (50%), subgroup of workers usually work with high intensity (33,3%), subgroup of workers not being given opportunity for higher learning (17%), in comparison to workers in control group ($p < 0,05$). The study has not found the significant association between the prevalence of occupational stress and individual characteristics of employees. **Conclusion:** There was

*Viện Đào tạo YHDP & YTCC, Đại học Y Hà Nội
 Chịu trách nhiệm chính: Dương Văn Quân
 Email: duongquanhmu@gmail.com
 Ngày nhận bài: 16.12.2020
 Ngày phản biện khoa học: 26.01.2021
 Ngày duyệt bài: 5.2.2021

a statistically significant relationship between an employee's stress status and several factors such as number of working days / week, workload, intensity of work, opportunity to study.

Keywords: Occupational stress, JCQ-V

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Căng thẳng nghề nghiệp (hay stress nghề nghiệp) được định nghĩa là sự mất cân bằng giữa yêu cầu lao động và khả năng lao động [1]. Ở Việt Nam, ngành gạch men đem lại nhiều giá trị về kinh tế - xã hội. Tuy đã có nhiều cải tiến trong quy trình sản xuất, nhưng ngành gạch men vẫn được coi là một ngành công nghiệp nặng với nhiều khâu sản xuất nguy hiểm, nặng nhọc. Chế độ làm việc ca kíp, cường độ lao động liên tục và làm việc trong thời gian dài nhất. Các yếu tố này có thể ảnh hưởng tiêu cực tới NLĐ gây ra căng thẳng nghề nghiệp, làm giảm năng suất lao động. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra các yếu tố liên quan tới tình trạng căng thẳng nghề nghiệp là rất đa dạng, liên quan chủ yếu tới đặc điểm công việc, quan hệ với đồng nghiệp, các yếu tố gia đình và đời sống xã hội [2]. Tuy nhiên, thực tế lại chưa có nhiều nghiên cứu về mối liên quan này trên đối tượng NLĐ ngành công nghiệp nặng. Do đó, chúng tôi thực hiện nghiên cứu này với mục tiêu: "*Mô tả một số yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của người lao động tại Công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai năm 2020*".

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

- Tiêu chuẩn lựa chọn: Người lao động trực tiếp tham gia vào dây chuyền sản xuất gạch men (bộ phận làm việc trực tiếp).

- Tiêu chuẩn loại trừ: NLĐ làm việc ở các bộ phận gián tiếp như phòng hành chính, nhân sự, quản lý..., vắng mặt tại thời điểm điều tra.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

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

2.2.2. Cỡ mẫu: Toàn bộ NLĐ trực tiếp tham

gia vào dây chuyền sản xuất gạch men (bộ phận làm việc trực tiếp).

2.2.3. Chọn mẫu: Lập danh sách toàn bộ NLD trực tiếp tham gia vào dây chuyền sản xuất, theo từng đơn vị. Chọn mẫu toàn bộ NLD đủ tiêu chuẩn tham gia nghiên cứu và đồng ý tham gia nghiên cứu, quá trình chọn mẫu đã chọn được 311 NLD.

2.2.4. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

- Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 3/2020 đến 5/2021

- Địa điểm nghiên cứu: Công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai

2.2.5. Công cụ và phương pháp thu thập số liệu

- Công cụ thu thập số liệu: sử dụng bộ câu hỏi JCQ-V để đánh giá tình trạng căng thẳng nghề nghiệp của NLD theo mô hình Karasek. Gồm 22 câu hỏi và đánh giá trên 3 khía cạnh: áp lực tâm lý, quyền quyết định và sự ủng hộ trong công việc.

- Phương pháp thu thập số liệu: số liệu được thu thập theo phương pháp tự điền vào phiếu câu hỏi dưới sự hướng dẫn và giám sát của điều tra viên.

2.3. Xử lý số liệu: Số liệu được nhập, làm sạch bằng phần mềm Epidata 3.1 và xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS 20 để xác định tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan đến tình trạng căng thẳng.

2.4. Đạo đức nghiên cứu. Nghiên cứu hoàn toàn được sự đồng ý của lãnh đạo Công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai. Toàn bộ thông tin mà đối tượng cung cấp chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu và được bảo mật tuyệt đối. Kết quả của nghiên cứu góp phần cải thiện sức khỏe của NLD tại công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 1: Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

Biến số	Đặc điểm	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Nhóm tuổi	20 - 29 tuổi	51	16,4
	30 - 39 tuổi	120	38,6
	40 - 49 tuổi	114	36,7
	≥ 50 tuổi	26	8,4

Bảng 3: Mối liên quan giữa tình trạng căng thẳng với đặc điểm cá nhân

Đặc điểm	Tình trạng căng thẳng				OR (95% CI)	p	
	Có		Không				
	n	%	n	%			
Nhóm tuổi	20 - 29 tuổi	2	3,9	49	96,1	0,224 (0,038-1,318)	0,171
	30 - 39 tuổi	16	13,3	104	86,7	0,846 (0,258-2,777)	0,757

	Tuổi trung bình $\bar{x} \pm SD$ (min-max): 37,92 ± 8,28 (20-61)		
Giới	Nam	273	87,8
	Nữ	38	12,2
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	41	13,2
	Đã kết hôn	261	83,9
	Góa, ly hôn, ly dị	9	2,9
Trình độ học vấn	TH/THCS	131	42,1
	THPT	111	35,7
	Sơ/trung cấp	51	16,4
	CĐ/ĐH/SĐH	18	5,8
Nhóm tuổi nghề	< 1 năm	3	1,0
	1 - 9 năm	177	56,9
	10 - 19 năm	107	34,4
	≥ 20 năm	24	7,7
	Tuổi nghề trung bình $\bar{x} \pm SD$ (min-max): 9,13 ± 6,20 (0,2-35)		
Tổng		311	100,0

Phần lớn NLD nằm trong nhóm tuổi từ 30-39 tuổi (38,6%) và 40-49 tuổi (36,7%), tuổi trung bình là 37,92 tuổi, thấp nhất là 20, lớn nhất là 61. Nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn so với nữ giới (87,8% và 12,2%). Trình độ học vấn của NLD là tiểu học/THCS chiếm tỷ lệ cao nhất (42,1%), THPT (35,7%), sơ/trung cấp (16,4%), thấp nhất là cao đẳng/đại học (5,8%). Nhóm NLD làm việc từ 1-9 năm chiếm tỷ lệ cao nhất với 56,9% và thấp nhất là nhóm có tuổi nghề < 1 năm chiếm 1,0%. Số năm làm việc trung bình của NLD là 9,13 năm, cao nhất là 35 năm và thấp nhất là 0,2 năm.

Bảng 2: Mức độ căng thẳng nghề nghiệp của NLD theo mô hình Karasek

Áp lực tâm lý	Quyền quyết định			
	Thấp		Cao	
Thấp	Công việc thụ động		Công việc thoải mái	
	n	%	n	%
Cao	Công việc căng thẳng		Công việc chủ động	
	n	%	n	%
	42	13,5	257	82,6

Theo mô hình Karasek, nhóm NLD làm công việc chủ động chiếm tỷ lệ cao nhất với 82,6%, tiếp đến là nhóm cảm nhận công việc của họ căng thẳng (áp lực tâm lý cao và quyền quyết định thấp) chiếm 13,5%, nhóm làm công việc thoải mái với 2,6% và nhóm NLD làm công việc thụ động chiếm tỷ lệ thấp nhất với 1,3%.

	40 – 49 tuổi	20	17,5	94	82,5	1,170 (0,363-3,769)	1,000
	≥ 50 tuổi	4	15,4	22	84,6	1	
Giới	Nam	36	13,2	237	86,8	0,810 (0,317-2,073)	0,660
	Nữ	6	15,8	32	84,2	1	
Trình độ học vấn	TH/THCS	21	16,0	110	84,0	3,245 (0,409-25,722)	0,475
	THPT	14	12,6	97	87,4	2,454 (0,303-19,900)	0,693
	Sơ/trung cấp	6	11,8	45	88,2	2,267 (0,254-20,239)	0,667
	CD/ĐH/SĐH	1	5,6	17	94,4	1	
Tình trạng hôn nhân	Đã kết hôn	36	13,8	225	86,2	0,852 (0,339-2,144)	0,734
	Chưa kết hôn/ Góa, ly hôn, ly dị	6	12,0	44	88,0	1	
Nhóm tuổi nghề	< 1 năm	0	0,0	3	100,	-	1,000
	1 – 9 năm	19	10,7	158	89,3	0,601 (0,186-1,946)	0,490
	10 - 19 năm	19	17,8	88	82,2	1,080 (0,331-3,522)	1,000
	≥ 20 năm	4	16,7	20	83,3	1	

Kết quả cho thấy không có mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng căng thẳng trong công việc với các yếu tố: tuổi, giới, tuổi nghề, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn với $p > 0,05$.

Bảng 4: Mối liên quan giữa tình trạng căng thẳng với đặc điểm công việc

Đặc điểm		Tình trạng căng thẳng				OR (95% CI)	p
		Có		Không			
		n	%	n	%		
Số ngày làm việc/tuần	> 5 ngày	24	18,2	108	81,8	1,988 (1,029-3,838)	0,038
	≤ 5 ngày	18	10,1	161	89,9	1	
Số giờ làm việc/ngày	> 8 giờ	26	13,5	167	86,5	0,993 (0,508-1,939)	0,982
	≤ 8 giờ	16	13,6	102	86,4	1	
Làm thêm giờ/ca kíp	Có	15	14,6	88	85,4	1,143 (0,579-2,257)	0,701
	Không	27	13,0	181	87,0	1	
Khối lượng công việc vượt quá khả năng của bản thân	Thường xuyên trở lên	4	50,0	4	50,0	6,974 (1,674-29,054)	0,014
	Không bao giờ/ Thỉnh thoảng	38	12,5	265	87,5	1	
Làm việc với cường độ cao	Thường xuyên trở lên	7	33,3	14	66,7	3,643 (1,376-9,645)	0,013
	Không bao giờ/ Thỉnh thoảng	35	12,1	255	87,9	1	
Loại hình lao động	Không ký hợp đồng/ hợp đồng ngắn hạn	4	7,7	48	92,3	0,485 (0,165-1,422)	0,179
	Hợp đồng dài hạn/viên chức	38	14,7	221	85,3	1	
Được tạo điều kiện học tập	Không	37	17,0	181	83,0	3,598 (1,367-9,472)	0,006
	Có	5	5,4	88	94,6	1	

Nhóm NLD làm việc > 5 ngày/tuần có nguy cơ căng thẳng gấp 1,988 lần so với nhóm làm việc ≤ 5 ngày/tuần (95%CI: 1,029 - 3,838; $p = 0,038 < 0,05$). NLD thường xuyên phải làm việc với một khối lượng công việc vượt quá khả năng của bản thân có nguy cơ căng thẳng cao gấp 6,974 lần so với nhóm NLD cho rằng họ không hoặc thỉnh thoảng phải làm công việc vượt quá khả năng bản thân (95%CI: 1,674 – 29,054, $p = 0,014 < 0,05$). Nguy cơ căng thẳng trong công việc ở nhóm NLD thường xuyên phải làm việc với cường độ cao gấp 3,643 lần so với nhóm NLD cho rằng họ không hoặc thỉnh thoảng phải làm việc với cường độ cao (95%CI: 1,376 – 9,645, p

$= 0,013 < 0,05$). Những NLD không được tạo điều kiện học tập có nguy cơ căng thẳng gấp 3,598 lần so với nhóm NLD được tạo điều kiện học tập (95%CI: 1,367-9,472; $p=0,006 < 0,05$).

IV. BÀN LUẬN

Tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp của NLD tại Công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ là 13,5%, tỷ lệ này thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Thị Thuỳ Linh năm 2012 trên đối tượng NLD nhà máy da giày tại Hải Phòng cũng sử dụng thang đo JCQ-V (20,7%) [3]. Sự khác biệt này có thể là do đối tượng nghiên cứu khác nhau. Nghiên cứu của chúng tôi tiến hành trên NLD ngành sản

xuất gạch men, đây là ngành công nghiệp chủ yếu sử dụng NLD là nam giới, trong khi đó nghiên cứu của Nguyễn Thị Thuỳ Linh chủ yếu NLD là nữ giới. Thực tế cho thấy nữ giới thường bị căng thẳng nhiều hơn so với nam giới. Bởi họ phải chịu nhiều áp lực không chỉ trong công việc mà cả trong cuộc sống hàng ngày. Hơn nữa do tính chất công việc giữa các nghiên cứu có sự khác biệt.

Nghiên cứu của chúng tôi chưa tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa tình trạng căng thẳng trong công việc với các yếu tố về đặc điểm cá nhân của NLD ($p > 0,05$). Tuy chưa tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê nhưng một số nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng các yếu tố như tuổi, giới, tình trạng hôn nhân là những yếu tố nguy cơ của căng thẳng nghề nghiệp [4],[5].

So với nhóm NLD làm việc ≤ 5 ngày/tuần thì nhóm NLD làm việc > 5 ngày/tuần có nguy cơ mắc căng thẳng nghề nghiệp cao gấp 1,988 lần (95%CI: 1,029 – 3,838). Điều này là hoàn toàn phù hợp với thực tế, khi số ngày làm việc tăng sẽ làm tăng nguy cơ NLD phải đối diện với nhiều khó khăn trong công việc cộng thêm việc họ không được hỗ trợ đầy đủ như chế độ bồi dưỡng, trợ cấp, nghỉ ngơi thì chắc chắn việc tăng số ngày lao động sẽ làm tăng nguy cơ căng thẳng.

Những NLD thường xuyên phải đối mặt với khối lượng công việc vượt quá khả năng bản thân có nguy cơ căng thẳng gấp 6,974 lần so với nhóm cảm nhận không bao giờ/thỉnh thoảng có khối lượng công việc vượt quá khả năng (95%CI: 1,674 – 29,054). Nhiều nghiên cứu cũng tìm thấy mối liên quan giữa tình trạng căng thẳng với khối lượng công việc. Cụ thể: nghiên cứu của He L và cộng sự năm 2016 tại Trung quốc, sử dụng bộ công cụ JCQ, nghiên cứu đã chỉ ra rằng khối lượng công việc có ảnh hưởng lớn đến sự căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng, khối lượng công việc tăng lên có thể dẫn đến phản ứng căng thẳng mạnh hơn, giảm khả năng phục hồi cơ thể [6].

Nguy cơ mắc căng thẳng nghề nghiệp tăng lên ở nhóm NLD thường xuyên phải làm việc với cường độ cao (OR = 3,643; 95%CI: 1,376 – 9,645). Điều này có thể là do NLD ngành gạch men luôn phải đối mặt với một cường độ lao động cao không chỉ về mặt thể chất mà còn cả về mặt tinh thần. Kết quả này cũng giống với nghiên cứu của Nguyễn Thu Hà thực hiện năm 2017, nghiên cứu đã chỉ ra một số yếu tố liên quan

đến tình trạng căng thẳng như các yếu tố không thuận lợi trong môi trường lao động, sự quá tải trong công việc (khối lượng công việc nhiều, cường độ làm việc lớn, thời gian làm việc kéo dài, trách nhiệm công việc cao) ($p < 0,05$) [2],[7].

Nghiên cứu đã phát hiện ra rằng những NLD không được tạo điều kiện học tập có nguy cơ căng thẳng gấp 3,598 lần so với nhóm được tạo điều kiện học tập (95%CI: 1,367 – 9,472). Khi NLD được tạo cơ hội học tập sẽ giúp họ nâng cao tay nghề và có thể tự tin vào khả năng làm việc của mình. Hơn nữa việc NLD được tạo điều kiện học tập chứng tỏ một điều là họ nhận được sự tín nhiệm của cấp trên nên họ sẽ nỗ lực, cống hiến cho tổ chức.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp của NLD tại Công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai là 13,5%. Các yếu tố gây căng thẳng trong công việc ảnh hưởng đến NLD bao gồm một số yếu tố như số ngày làm việc/tuần, khối lượng công việc, cường độ lao động và được tạo điều kiện học tập. Ban lãnh đạo cần tiến hành sàng lọc, phát hiện sớm những NLD có biểu hiện của căng thẳng để điều trị sớm và giảm gánh nặng cho gia đình và xã hội. Đối với NLD cần tăng cường trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm cũng như hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình làm việc. Các nghiên cứu tiếp theo cần thống nhất một bộ công cụ nhất quán cho việc nghiên cứu về căng thẳng nghề nghiệp của NLD sau này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ môn Sức khỏe nghề nghiệp.** Sức khỏe nghề nghiệp. Nhà xuất bản Y học; 2018.
- Nguyễn Thu Hà.** Điều tra stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế. Tạp chí Y học Việt Nam. 2017;454(1):231-234.
- Phạm Văn Hán, Phạm Minh Khuê và Nguyễn Thị Thuỳ Linh.** Căng thẳng nghề nghiệp trên NLD nhà máy da giày Lê Lai 2 Hải Phòng năm 2012. Tạp chí Y học dự phòng. 2014;XXIV, 9(158):9.
- Trịnh Hồng Lĩnh.** Stress nghề nghiệp ở công nhân ngành may công nghiệp. Tạp chí Y học TP Hồ Chí Minh. 2010;14 (1):217-221.
- Nguyễn Thị Hương.** Stress nghề nghiệp của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn thành phố Hà Nội, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội; 2010.
- CL. Zhang, L. He, T. Yang, YJ. Lan.** Relationship between occupational stress, recovery experience, and physiological health of nurses in a municipal grade A tertiary hospital. Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi. 2017;35(6):425-428.
- K. Seto, S. Ito, S. Fujita et al.** Occupational stress among healthcare workers in Japan. Work. 2014;49(2):225-234.