

CĂNG THẰNG NGHỀ NGHIỆP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN GẠCH MEN Ý MỸ NĂM 2020

Dương Văn Quân[✉], Lê Thị Thanh Xuân

Viện Đào tạo YHDP và YTCC, Trường Đại học Y Hà Nội

Nghiên cứu cắt ngang được thực hiện trên 311 người lao động tại Công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai sử dụng Bảng hỏi nội dung công việc của Karasek đã được Việt hóa (JCQ-V) để xác định tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp của người lao động. Theo mô hình Karasek: những người tham gia nghiên cứu 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 chiếm 2,6% và nhóm đối tượng nghiên cứu phải làm công việc thụ động chiếm tỷ lệ thấp nhất với 1,3%. Tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp ở người lao động là 13,5%. Do đó, điều cần thiết là Ban lãnh đạo công ty cần có những biện pháp can thiệp thích hợp để góp phần cải thiện sức khỏe tâm thần cho người lao động.

Từ khóa: Căng thẳng nghề nghiệp, 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 Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra hậu quả của căng thẳng nghề nghiệp kéo dài liên tục làm ảnh hưởng đến tâm lý và sức khỏe tâm thần của cá thể, đồng thời cũng ảnh hưởng đến thể chất của người lao động (NLD).² Nghiên cứu trên 420 người lao động làm việc trực tiếp tại Xí nghiệp da giày Lê Lai 2, Hải Phòng cho thấy tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp là 20,7%.³ Nghiên cứu “Stress nghề nghiệp ở người lao động ngành may công nghiệp” của Trịnh Hồng Lân năm 2010 cho thấy tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp ở người lao động là 71%.⁴

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, với các công nghệ mới, ứng dụng các dây chuyền tự động hóa để

nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm, nhưng ngành gạch men vẫn được coi là một ngành công nghiệp nặng với nhiều khâu sản xuất nguy hiểm, nặng nhọc.⁵ Chế độ làm việc ca kíp, cường độ lao động liên tục và làm việc trong thời gian dài nhất là lao động thời vụ. Các yếu tố này có thể ảnh hưởng tiêu cực tới người lao động gây ra căng thẳng nghề nghiệp, làm giảm năng suất lao động.

Tuy nhiên, tại Việt Nam hiện chưa có nhiều nghiên cứu trên đối tượng người lao động của các ngành công nghiệp nặng để trả lời cho câu hỏi “tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp là bao nhiêu”. Do đó, chúng tôi thực hiện nghiên cứu này với mục tiêu: “Xác định tỷ lệ 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

1. Đối tượng

Tiêu chuẩn lựa chọn

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

Tác giả liên hệ: Dương Văn Quân

Viện Đào tạo YHDP và YTCC, Trường Đại học Y Hà Nội

Email: duongquanhmu@gmail.com

Ngày nhận: 01/04/2021

Ngày được chấp nhận: 19/07/2021

Tiêu chuẩn loại trừ

Người lao động làm việc ở các bộ phận gián tiếp không tham gia trực tiếp vào dây chuyền sản xuất như: phòng hành chính, nhân sự, quản lý..., vắng mặt tại thời điểm điều tra.

2. Phương pháp**Địa điểm nghiên cứu**

Công ty Cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai.

Thời gian nghiên cứu

Từ tháng 3/2020 đến 5/2021.

Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu mô tả cắt ngang.

Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu

Cỡ mẫu: Toàn bộ người lao động đủ tiêu chuẩn tham gia được chọn vào nghiên cứu. Thực tế có 320 người lao động đã tham gia vào nghiên cứu. Trong đó, có 4 người lao động thuộc các bộ phận gián tiếp (khởi hành chính, văn phòng, bảo vệ) không đáp ứng được tiêu chuẩn lựa chọn đối tượng và 5 người lao động không tham gia điền phiếu (bỏ cuộc). Do đó, cỡ mẫu nghiên cứu của chúng tôi là 311 người lao động.

Phương pháp chọn mẫu: Chọn mẫu toàn bộ người lao động của Công ty Cổ phần gạch men Ý Mỹ tỉnh Đồng Nai đủ tiêu chuẩn tham gia vào nghiên cứu.

Biến số nghiên cứu

Biến số về đặc điểm cá nhân của đối tượng nghiên cứu (tuổi, giới, hôn nhân, tôn giáo, học vấn, tuổi nghề), tình trạng căng thẳng (có/không).

Công cụ nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng mô hình của Karasek để đánh giá mức độ căng thẳng nghề nghiệp. Mô hình này bao gồm 22 câu hỏi và đánh giá trên 3 khía cạnh: áp lực tâm lý (từ câu 1 đến câu 5), quyền quyết định hay tự chủ trong công việc (từ câu 6 đến câu 14) và sự

ủng hộ trong công việc (từ câu 15 đến câu 22).

Theo mô hình Karasek, chúng tôi phân loại thành bốn nhóm công việc: công việc áp lực cao, công việc thụ động, công việc tích cực và công việc thoải mái.

Công việc áp lực cao: điểm áp lực tâm lý > 10 và quyền quyết định ≤ 18 (ngưỡng căng thẳng nghề nghiệp). Công việc thụ động: điểm áp lực tâm lý ≤ 10 và quyền quyết định ≤ 18. Công việc chủ động: điểm áp lực tâm lý > 10 và quyền quyết định > 18. Công việc thoải mái: điểm áp lực tâm lý ≤ 10 và quyền quyết định > 18.

Nghiên cứu của chúng tôi phân loại tình trạng “Có” căng thẳng trong công việc khi xếp loại đánh giá trong mô hình Karasek là “Công việc có áp lực cao”.

Bảng câu hỏi được thử nghiệm trên 05 người lao động, sau đó được hoàn thiện trước khi điều tra.

Quy trình tiến hành nghiên cứu

Bước 1: Xây dựng, thử nghiệm và hoàn thiện bộ công cụ thu thập.

Bước 2: Tập huấn điều tra viên: Tập huấn về triển khai và cách thu thập số liệu.

Bước 3: Tiến hành thu thập số liệu: Số liệu được thu thập theo phương pháp tự điền dưới sự hướng dẫn và giám sát của điều tra viên.

3. Xử lý số liệu

Dữ liệu được nhập, làm sạch bằng phần mềm Epidata 3.1 và xử lý dữ liệu bằng phần mềm SPSS 20.

Thống kê mô tả các đặc điểm cá nhân bằng bảng tần số và tỷ lệ, phân loại điểm áp lực tâm lý, quyền ra quyết định, sự ủng hộ về mặt xã hội bằng biểu đồ.

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 người lao động tại Công ty cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai.

III. KẾT QUẢ

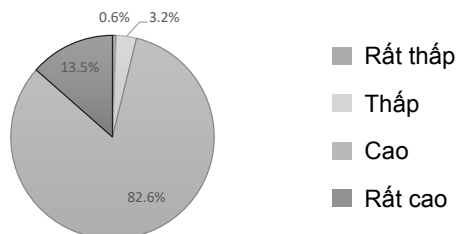
Trong 311 người lao động, phần lớn người lao động nằm trong 2 nhóm độ tuổi từ 30 - 39 tuổi chiếm 38,6% và 40 - 49 tuổi với tỷ lệ là 36,7%, tuổi trung bình là 37,92 tuổi, nhỏ nhất là 20 tuổi, lớn nhất là 61 tuổi. Nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn hẳn so nữ giới (87,8% so với 12,2%). Đa số người lao động không theo

tôn giáo với 84,9%, có tôn giáo thấp hơn với 15,1%. Về tình trạng hôn nhân, đa số người lao động đã lập gia đình với tỷ lệ 83,9%. Trình độ học vấn của người lao động là tiểu học/trung học cơ sở chiếm tỷ lệ cao nhất với 42,1%, tiếp đến là trung học phổ thông với 35,7%, sơ/trung cấp với 16,4%, thấp nhất là cao đẳng/đại học với 5,8%. Về tuổi nghề, nhóm người lao động làm việc từ 1 - 9 năm chiếm tỷ lệ cao nhất với 56,9% và thấp nhất là nhóm người lao động có tuổi nghề < 1 năm chiếm 1,0%. Số năm làm việc trung bình của người lao động là 9,13 năm, cao nhất là 35 năm và thấp nhất là 0,2 năm.

Bảng 1. Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu

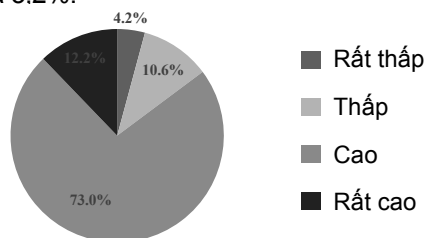
Biến số	Đặc điểm	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Nhóm tuổi	20 - 29 tuổi	51	16,4
	30 - 39 tuổi	120	38,6
	40 - 49 tuổi	114	36,7
	≥ 50 tuổi	26	8,4
Tuổi trung bình $\bar{X} \pm SD$ _(min-max) : 37,92 ± 8,28 ₍₂₀₋₆₁₎			
Giới	Nam	273	87,8
	Nữ	38	12,2
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	41	13,2
	Đã kết hôn	261	83,9
	Góa, ly hôn, ly dị	9	2,9
Tôn giáo	Có	47	15,1
	Không	264	84,9
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

Biến số	Đặc điểm	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
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



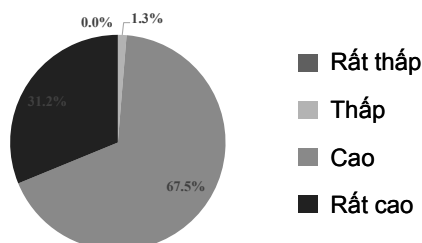
Biểu đồ 1. Áp lực tâm lý của người lao động trong công việc

Nhóm người lao động có áp lực tâm lý ở mức độ cao chiếm tỷ lệ cao nhất với 82,6%, tiếp đến là mức độ rất cao với 13,5%. Tuy nhiên, tỷ lệ người lao động có áp lực tâm lý ở mức rất thấp và thấp đều chiếm tỷ lệ thấp lần lượt là 0,6% và 3,2%.



Biểu đồ 2. Quyền quyết định của người lao động trong công việc

Có 73% người lao động có quyền quyết định cao trong công việc; 12,2% người lao động có quyền quyết định rất cao trong công việc. Tuy nhiên, vẫn có tới 10,6% và 4,2% người lao động có quyền quyết định thấp và rất thấp trong công việc.



Biểu đồ 3: Sự ủng hộ trong môi trường làm việc

Nhóm người lao động có sự ủng hộ cao trong môi trường làm việc chiếm tỷ lệ cao nhất với 67,5%; tiếp đến là mức độ rất cao với 31,2% và mức độ thấp là 1,3%.

Bảng 2. Mức độ căng thẳng nghề nghiệp của NLĐ theo mô hình Karasek

Áp lực tâm lý	Quyền quyết định			
	Thấp		Cao	
Thấp	Công việc thụ động		Công việc thoải mái	
	n	%	n	%
	4	1,3	8	2,6
Cao	Công việc căng thẳng		Công việc chủ động	
	n	%	n	%
	42	13,5	257	82,6

Theo mô hình Karasek, nhóm người lao động 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 người lao động làm công việc thụ động chiếm tỷ lệ thấp nhất với 1,3%.

IV. BÀN LUẬN

Nghiên cứu tiến hành trên 311 người lao động tại Công ty Cổ phần gạch men Ý Mỹ. Độ tuổi trung bình của người lao động là 37,92 tuổi, nhỏ nhất là 20 tuổi, lớn nhất là 61 tuổi. Đa số người lao động thuộc nhóm tuổi 30 - 39 tuổi (38,6%) và 40 - 49 tuổi (36,7%). Điều này hoàn toàn dễ hiểu, do đây là ngành công nghiệp nặng với nhiều khâu sản xuất phức tạp. Do vậy, các nhà quản lý thường có xu hướng lựa chọn những người lao động có kinh nghiệm vào làm việc nên 2 nhóm tuổi trên chiếm tỷ lệ cao là điều phù hợp vì đây là nhóm tuổi vừa có sức khỏe lại còn có nhiều năm kinh nghiệm làm việc. Đa số người lao động là nam giới với 87,8%, gấp hơn 7 lần so với nữ giới. Điều này có thể do điều kiện lao động đặc thù là các công việc nặng nhọc, cần nhiều thể lực nên các cơ sở sản xuất có xu hướng tuyển chọn lao động nam giới là lao động trực tiếp trong dây chuyền sản xuất.

Số năm làm việc trung bình của người lao động tại công ty là 9,13 năm, cao nhất là 35 năm và thấp nhất là 0,2 năm. Phần lớn người

lao động có tuổi nghề 1 - 9 năm và 10 - 19 năm với tỷ lệ 56,9%; 34,4%. Điều này là phù hợp với thực tế, vì sản xuất gạch men là ngành công nghiệp với dây chuyền sản xuất có nhiều công đoạn phức tạp, luôn đòi hỏi người lao động phải có kinh nghiệm làm việc nên có thể thấy tuổi nghề của người lao động chủ yếu thuộc 2 nhóm trên. Trong khi nhóm có kinh nghiệm làm việc < 1 năm chỉ chiếm tỷ lệ 1,0%. Bên cạnh đó, đây là một ngành nặng nhọc đòi hỏi người lao động phải có sức khỏe nên nhà quản lý cũng hạn chế tuyển dụng những người lao động có thâm niên công tác lâu năm (≥ 20 năm) vì thường nhóm người lao động này sẽ có tuổi đời cao nên có thể sức khỏe sẽ không còn đảm bảo. Đa số người lao động có trình độ học vấn tiểu học/THCS và THPT với tỷ lệ 42,1%; 35,7%. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với thực tế, vì đây là ngành lao động chân tay, thể lực là chủ yếu và không cần nhiều trí tuệ. Do đó, nó không đòi hỏi cao về mặt học vấn nên trình độ học vấn của người lao động chủ yếu là tiểu học/THCS và THPT.

Tình trạng căng thẳng của người lao động được đánh giá dựa trên mô hình căng thẳng nghề nghiệp của Karasek, kết quả nghiên cứu cho thấy có 82,6% người lao động được làm việc chủ động (áp lực tâm lý cao, quyền quyết định cao); 13,5% người lao động làm việc trong tình trạng căng thẳng (áp lực tâm lý cao và quyền quyết định thấp); 2,6% người lao động được làm việc thoải mái (áp lực tâm lý thấp, quyền quyết định cao); và 1,3% cảm nhận công việc của họ là thụ động (áp lực tâm lý thấp, quyền quyết định thấp). Điều này cho thấy rằng đa số bộ phận người lao động có tính chủ động và tích cực cao trong công việc. Hơn nữa cũng có thể là do đặc thù chuyên môn của ngành sản xuất gạch men đòi hỏi độ chính xác và tỉ mỉ cao trong từng khâu sản xuất nên nó đòi hỏi người lao động phải luôn tích cực, chủ động và sáng tạo trong công việc.

Tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp của người lao động 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 người lao động nhà máy da giày tại Hải Phòng cũng sử dụng thang đo JCQ-V (20,7%),³ thấp hơn nghiên cứu của Lê Trần Tuấn Anh năm 2016 trên người lao động ngành may (27,9%).⁶ Sự khác biệt này có thể là do đối tượng nghiên cứu khác nhau. Nghiên cứu của chúng tôi tiến hành trên đối tượng người lao động ngành sản xuất gạch men, đây là ngành công nghiệp chủ yếu sử dụng người lao động là nam giới, trong khi đó nghiên cứu của Nguyễn Thị Thuỳ Linh, Lê Trần Tuấn Anh chủ yếu người lao động là nữ giới. Nhiều nghiên cứu cũng đã chỉ ra rằng nữ giới thường bị căng thẳng nhiều hơn so với nam giới.^{7,8,9} 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 là trên đối tượng người lao động ngành công nghiệp nặng nên công việc đòi hỏi sức lực là chủ yếu trong khi đó 2 nghiên cứu của Nguyễn Thị Thuỳ Linh, Lê Trần Tuấn Anh lại tiến hành trên người lao động ngành da giày và may mặc. Đây là 2 ngành công nghiệp nhẹ không đòi hỏi nhiều sức lực mà người lao động 2 ngành này thường xuyên phải làm việc trong điều kiện ca kíp, tư thế lao động, ergonomics không hợp lý. Do đó, người lao động 2 ngành này dễ bị căng thẳng hơn so với ngành sản xuất gạch men.

V. KẾT LUẬN

Tỷ lệ người lao động làm việc chủ động là 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 chiếm 2,6% và nhóm người lao động làm công việc thụ động chiếm tỷ lệ thấp nhất với 1,3%. Tỷ lệ căng thẳng nghề nghiệp của người lao động tại Công ty Cổ phần gạch men Ý Mỹ, tỉnh Đồng Nai là 13,5%. Thực tế này đòi hỏi Ban lãnh đạo cần có những biện pháp tiến hành sàng lọc, phát hiện sớm những người lao động có biểu hiện của căng thẳng để điều trị sớm và giảm gánh nặng cho gia đình và xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Occupational health: Stress at the workplace. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>. Accessed January 20, 2021.
2. Stergiou-Kita M, Mansfield E, Bezo R, et al. Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations. *Saf Sci*. 2015;80:213-220.
3. Nguyễn Thị Thuỳ Linh, Phạm Minh Khuê và Phạm Văn Hán. 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.

4. Trịnh Hồng Lân. Stress nghề nghiệp ở công nhân ngành may công nghiệp. *Tạp chí Y học TP Hồ Chí Minh*. 2010;14(1):217-221.

5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Quyết định về việc ban hành tạm thời danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, số 1629/LĐTBXH-QĐ. 1996.

6. Lê Trần Tuấn Anh, Nguyễn Thanh Hải, Hoàng Thị Phượng và cộng sự. Thực trạng căng thẳng nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan của NLĐ công ty may Trường Tiến, Nam Định năm 2016. *Tạp chí Y học dự phòng*.

2016;14(187):144.

7. Stinebrickner TR. Compensation Policies and Teacher Decisions. *International Economic Review*. 2001;42(3):751-780.

8. Nguyễn Thị Hường. *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.

9. Phạm Mạnh Hà. Đánh giá mức độ căng thẳng tâm lí (stress) của giảng viên ĐHQGHN, nguyên nhân và những giải pháp phòng ngừa. Đại học Quốc gia Hà Nội. 2011.

Summary

OCCUPATIONAL STRESS AMONG WORKERS OF Y MY CERAMIC JOINT-STOCK COMPANY IN 2020

This cross-sectional study described occupational stress among 311 workers of Y My Ceramic Joint-stock company in Dong Nai province, Vietnam. Occupational stress was assessed using the questionnaire about content of work from Karasek - which was translated into Vietnamese (JCQ-V)). According to the Karasek model, the participants who worked in jobs with active functions accounted for the highest proportion with 82,6%, followed by those feeling stressful work (high mental stress level and low decision-making power) at 13,5%; the proportions of participants with comfortable positions and passive positions were 2,6% and 1,3%, respectively. The proportion of participants with occupational stress was 13,5%. Therefore, the leadership of the company needs to give special attention to the mental health of their workers and implement measures to reduce occupational stress.

Keywords: Occupational stress, JCQ-V.