

TÌNH TRẠNG CĂNG THẰNG VÀ MỐI LIÊN QUAN VỚI CÁC YẾU TỐ NGHỀ NGHIỆP Ở NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY SÀI GÒN 2 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH NĂM 2021

Lâm Minh Quang¹, Nguyễn Huỳnh Mai², Đỗ Thị Thu Thảo¹,
Lê Minh Thuận¹, Nguyễn Văn Khuôn³

TÓM TẮT

Căng thẳng nghề nghiệp được Tổ chức Y tế Thế giới đánh giá là một trong những mối đe dọa nguy hiểm nhất của thế kỷ XXI. Hiện nay, mối liên quan giữa căng thẳng do tâm lý nghề nghiệp và sức khỏe đang là vấn đề đáng báo động, và căng thẳng nghề nghiệp ở người lao động ngành may tại Việt Nam là một vấn đề cần được quan tâm đúng cách.

Từ khoá: Tình trạng căng thẳng, mối liên quan, yếu tố nghề nghiệp, người lao động, Thành phố Hồ Chí Minh.

SUMMARY

THE STATUS OF STRESS AND RELATIONSHIP TO CAREER FACTORS IN EMPLOYEES AT SAI GON 2 COMPANY HO CHI MINH CITY IN 2021

Occupational stress is classified by the World Health Organization as one of the most dangerous threats of the 21st century. Currently, the relationship between psychological stress and health is an alarming issue, and occupational stress among garment workers in Vietnam is an issue that needs proper attention.

Keywords: Stress, relationships, occupational factors, employees, Ho Chi Minh City

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, mối liên quan giữa căng thẳng do tâm lý nghề nghiệp và sức khỏe đang là vấn đề đáng báo động. Theo một cuộc điều tra ở châu Âu thì hơn 60% người lao động đã từng có trên 50% giờ làm việc với cường độ lớn - một trong những yếu tố gây căng thẳng nghề nghiệp^[1]. Những dẫn chứng trên nêu bật tầm quan trọng của việc chú ý đến căng thẳng nghề nghiệp như là một trong những vấn đề liên quan đến sức khỏe đặc biệt cần được quan tâm. Việt Nam cũng không nằm ngoài tình hình chung của thế giới, trong số ca mắc các vấn đề sức khỏe tâm thần thì căng thẳng chiếm tỷ lệ 15%. Thành phố Hồ Chí Minh - trung tâm kinh tế của cả nước, là

vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao. Là nơi hoạt động kinh tế năng động nhất, do đó kéo theo ngành dệt may tại Thành phố Hồ Chí Minh cũng phát triển mạnh và là một trong những ngành công nghiệp mũi nhọn chiếm vị trí đặc biệt quan trọng trong nền kinh tế quốc dân. Với đặc thù môi trường lao động phải làm việc ở một tư thế tĩnh tại, đòi hỏi sự tập trung quan sát cao độ và điều khiển máy móc linh hoạt, dưới áp lực của công việc luân phiên hàng ngày hàng giờ, người lao động ngành may phải gánh chịu những căng thẳng thần kinh tâm lý nặng nề. Điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe, từ đó gây ra bệnh căng thẳng nghề nghiệp và thậm chí là rút ngắn tuổi thọ ở người lao động.

Tuy đã có rất nhiều nghiên cứu trên thế giới và tại Việt Nam ở nhiều đối tượng khác nhau về căng thẳng, cũng như có khá nhiều doanh nghiệp quan tâm chú ý đến việc chăm sóc và bảo vệ sức khỏe đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động nói chung và trên người lao động ngành may mặc nói riêng^[2,3]. Nhưng vấn đề căng thẳng nghề nghiệp vẫn còn tồn tại và tiếp tục được nghiên cứu, với mục đích đánh giá tình trạng căng thẳng theo thời gian và địa điểm khác nhau. Do đó, nghiên cứu "Tình trạng căng thẳng và mối liên quan với các yếu tố nghề nghiệp ở người lao động tại một công ty may trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh năm 2021" được thực hiện để tìm ra những yếu tố có liên quan gây căng thẳng và qua đó đưa ra các giải pháp phòng chống căng thẳng nghề nghiệp là hết sức cần thiết để bảo vệ sức khỏe cho người lao động và nâng cao năng suất làm việc.

II. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu. Lấy mẫu toàn bộ 317 người lao động tham gia sản xuất trực tiếp tại phân xưởng 2 và phân xưởng 3 của công ty Cổ phần May Sài Gòn 2 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Tiêu chuẩn chọn vào: Người lao động trên 18 tuổi và có tuổi nghề ít nhất 1 năm tham gia sản xuất trực tiếp tại phân xưởng 2 và phân xưởng 3 của công ty Cổ phần May Sài Gòn 2 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

¹Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh

²Viện nghiên cứu y khoa Woolcock

³Phòng Y tế Thành phố Thủ Đức

Chịu trách nhiệm chính: Lâm Minh Quang

Email: minhquang0202@yahoo.com

Ngày nhận bài: 01.2.2023

Ngày phản biện khoa học: 16.3.2023

Ngày duyệt bài: 7.4.2023

Tiêu chuẩn loại ra: Những công nhân vắng mặt tại thời điểm nghiên cứu hoặc trả lời dưới 90% bộ câu hỏi hoặc bỏ bất kỳ câu hỏi nào trong "Bộ câu hỏi đánh giá tình trạng căng thẳng nơi làm việc" sẽ được loại ra khỏi nghiên cứu.

2.2. Phương pháp

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả được thực hiện từ tháng 01/2021 đến tháng 03/2022

Các bước tiến hành: Thu thập dữ liệu thông qua bộ câu hỏi phỏng vấn trực tiếp.

Định nghĩa các biến số chính: Thông tin thu thập các biến số độc lập bao gồm: yếu tố cá nhân của công nhân như: tuổi, giới tính, dân tộc, tôn giáo, tình trạng hôn nhân số con, trình độ học vấn, tình trạng nơi ở, tình trạng sức khỏe. Yếu tố xã hội như: tham gia các hoạt động xã hội, dành thời gian giải trí ngoài giờ làm việc, nhu cầu giải trí, sự hỗ trợ từ gia đình, tự cảm nhận về kinh tế gia đình. Yếu tố nghề nghiệp như: tuổi nghề, mức thu nhập cơ bản, thời gian tăng ca, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, sự hỗ trợ từ cấp trên, mức nguy hiểm của công việc, áp lực công việc, mức độ đơn điệu của công việc, mức độ nhàm chán của công việc, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, mối quan hệ tốt với cấp trên, hài lòng với thu nhập, hài lòng với công việc.

Tình trạng căng thẳng là biến số phụ thuộc chính của nghiên cứu sử dụng để phân tích mối liên quan với các yếu tố được xác định dựa vào tổng điểm thang đo của Viện Stress Mỹ.

Phương pháp thống kê: Thống kê mô tả tần số và tỷ lệ các biến số về các yếu tố cá nhân, các yếu tố xã hội, các yếu tố nghề nghiệp. Sử dụng kiểm định Chi bình phương để xác định mối liên quan giữa căng thẳng với các yếu tố là biến số nhị giá. Nếu có hơn 20% số ô có giá trị vọng trị < 5 hoặc có ô có giá trị vọng trị < 1 thì sử dụng phép kiểm chính xác Fisher.

Lượng hóa mối liên quan giữa biến phụ thuộc và biến độc lập: tỉ số tỷ lệ hiện mắc PR với khoảng tin cậy là 95% (KTC 95%) thể hiện mức độ liên quan giữa biến số độc lập và biến số phụ thuộc. Có mối liên quan khi $p < 0,05$ và KTC 95% không chứa giá trị 1. Sử dụng mô hình hồi quy Poisson đa biến với tùy chọn Robust để kiểm soát các yếu tố gây nhiễu.

2.3. Y đức. Nghiên cứu được thông qua với sự đồng ý của hội đồng khoa học khoa Y tế công cộng, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh và đã được xét duyệt bởi hội đồng đạo đức Y sinh học số 1010/HĐĐĐ - ĐHYD của Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đặc điểm dân số, xã hội của đối tượng nghiên cứu

Bảng 3. Yếu tố cá nhân (n=317)

Căng thẳng	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính: Nam	8	2,5
Nữ	309	97,5
Tuổi (trung bình ± độ lệch chuẩn)	40,9±7,8	
Nhóm tuổi: ≤ 40 tuổi	146	46,1
> 40 tuổi	171	53,9
Dân tộc: Kinh	300	94,6
Hoa	17	5,4
Tôn giáo: Phật giáo	98	30,9
Thiên chúa giáo	46	14,5
Không	173	54,6
Hôn nhân: Độc thân	38	12
Đã kết hôn	240	75,7
Đã ly hôn/ ly thân	31	9,8
Góa	8	2,5
Số con: Không có con	50	15,8
1 con	98	30,9
Từ 2 con trở lên	169	53,3
Trình độ học vấn		
Tiểu học	12	3,8
Trung học cơ sở	181	57,1
Trung học phổ thông	107	33,7
Trên trung học phổ thông	17	5,4
Nơi ở		
Nhà thuê (nhà trọ)	55	17,3
Sống chung nhà của ba mẹ, người thân	172	54,3
Nhà riêng	90	28,4
Tình trạng sức khỏe		
Có bệnh	13	4,1
Không bệnh	296	93,4
Không biết	8	2,5

Hầu hết công nhân làm việc tại công ty may là nữ, độ tuổi chủ yếu lớn hơn 40 tuổi. Đa số các công nhân được khảo sát là dân tộc Kinh. Không tôn giáo chiếm tỷ lệ cao nhất. Tình trạng hôn nhân chủ yếu là đã kết hôn và phần lớn công nhân có từ 2 con trở lên. Trình độ học vấn của các công nhân ở đây hầu hết ở cấp trung học cơ sở. Phần lớn các công nhân sống chung nhà của ba mẹ, người thân và tình trạng sức khỏe của công nhân đa số là không có bệnh.

3.2. Tỷ lệ căng thẳng theo thang đo của Viện Stress Mỹ

Bảng 2. Tỷ lệ căng thẳng của công nhân may (n=317)

Căng thẳng	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Có	32	10,1
Không	285	89,9

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ căng thẳng ở công nhân may là 10,1% theo thang đo căng thẳng của Viện Stress Mỹ, công nhân được cho là căng thẳng khi có tổng điểm trong thang đo từ 21 điểm trở lên.

Bảng 3. Mức độ căng thẳng ở công nhân (n=317)

Mức độ căng thẳng	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Bình thường	227	71,6
Thấp	58	18,3
Trung bình	29	9,1
Nặng	3	1

Rất nặng	0	0
----------	---	---

Ngoài ra, trong nghiên cứu này thang đo căng thẳng của Viện Stress Mỹ còn cho thấy mức độ căng thẳng ở công nhân như sau: căng thẳng ở mức bình thường là 71,6%, ở mức thấp là 18,3%, mức trung bình 9,1% , mức nặng 1% và không có công nhân nào có mức độ căng thẳng rất nặng. Tỷ lệ căng thẳng này cũng cần được quan tâm can thiệp và cải thiện các tác động căng thẳng ảnh hưởng đến công nhân.

3.3. Môi liên quan giữa căng thẳng và các yếu tố cá nhân, xã hội, nghề nghiệp

Bảng 4. Môi liên quan giữa căng thẳng và các yếu tố cá nhân (n=317)

Đặc điểm	Căng thẳng		Giá trị p	PR (KTC 95%)
	Có n (%)	Không n (%)		
Nhóm tuổi: ≤ 40 tuổi	22 (15,1)	124 (84,9)		1
> 40 tuổi	10 (5,9)	161 (94,1)	0,007	0,39 (0,19 – 0,79)
Giới tính: Nữ	30 (9,7)	279 (90,3)		1
Nam	2 (25,0)	6 (75,0)	0,188*	2,58 (0,74 – 8,98)
Dân tộc: Kinh	31 (10,3)	269 (89,7)		1
Hoa	1 (5,9)	16 (94,1)	1*	0,57 (0,08 – 3,94)
Tôn giáo: Phật giáo	9 (9,2)	89 (90,8)	0,863	0,93 (0,43 – 2,02)
Thiên chúa giáo	6 (13,0)	40 (87,0)	0,525	1,33 (0,55 – 3,18)
Không	17 (9,8)	156 (90,2)		1
Tình trạng hôn nhân				
Độc thân/Đã ly hôn/Ly thân/Góa	12 (15,6)	65 (84,4)		1
Đã kết hôn	20 (8,3)	220 (91,7)	0,066	0,53 (0,27 – 1,04)
Số con: Không có con	12 (24,0)	38 (76,0)	0,002**	1
1 con	9 (9,2)	89 (90,8)		0,52 (0,34 – 0,79)
≥ 2 con	11 (6,5)	158 (93,5)		0,27 (0,12 – 0,62)
Trình độ học vấn				
Tiểu học/ Trung học cơ sở	15 (7,8)	178 (92,2)		1
Từ trung học phổ thông trở lên	17 (13,7)	107 (86,3)	0,087	1,76 (0,91 – 3,41)
Tình trạng nơi ở				
Nhà thuê (nhà trọ)	18 (32,7)	37 (67,3)		1
Sống chung nhà của ba mẹ, người thân	12 (7,0)	160 (93,0)	<0,001	0,21 (0,11 – 0,41)
Nhà riêng	2 (2,2)	88 (97,8)	<0,001	0,07 (0,02 – 0,28)
Tình trạng sức khỏe				
Có bệnh	1 (7,7)	12 (92,3)		1
Không bệnh/ Không biết	31 (10,2)	273 (89,8)	1*	1,33 (0,20 – 9,00)
Thiên chúa giáo	6 (13,0)	40 (87,0)	0,525	1,33 (0,55 – 3,18)
Không	17 (9,8)	156 (90,2)		1

*Kiểm định chính xác Fisher; **Có khuynh hướng với p = 0,001

Có mối liên quan giữa nhóm tuổi, số con, tình trạng nơi ở với căng thẳng ở công nhân.

Bảng 5. Môi liên quan giữa căng thẳng và các yếu tố xã hội (n=317)

Đặc điểm	Căng thẳng		Giá trị p	PR (KTC 95%)
	Có n (%)	Không n (%)		
Tham gia các hoạt động xã hội				
Không bao giờ	30 (10,7)	251 (89,3)		1
Thỉnh thoảng/Thường xuyên	2 (5,6)	34 (94,4)	0,555*	0,52 (0,13 – 2,09)
Dành thời gian giải trí ngoài giờ làm việc				
Không bao giờ	3 (12,5)	21 (87,5)		
Thỉnh thoảng/Thường xuyên	29 (9,9)	264 (90,1)		0,721*

Nhu cầu giải trí: Có	32 (10,4)	275 (89,6)	0,606*	
Không	0	10 (100)		1
Sự hỗ trợ từ gia đình: Có	31 (9,9)	283 (90,1)	0,274*	0,30 (0,06 – 1,52)
Không	1 (33,3)	2 (66,7)		1
Kinh tế gia đình				
Có dư/ Vừa đủ	2 (0,9)	220 (99,1)		1
Thiếu thốn	30 (31,6)	65 (68,4)	< 0,001	35,05 (8,53 – 144,04)

*Kiểm định chính xác Fisher

Có mối liên quan giữa cảm nhận về kinh tế gia đình và căng thẳng ở công nhân may.

Bảng 6. Mối liên quan giữa căng thẳng và các yếu tố nghề nghiệp (n=317)

Đặc điểm	Căng thẳng		Giá trị p	PR (KTC 95%)
	Có n (%)	Không n (%)		
Nhóm tuổi nghề: ≤ 9 năm	30 (15,2)	168 (84,8)		1
> 9 năm	2 (1,7)	117 (98,3)	<0,001	0,11 (0,03 – 0,46)
Nhóm mức thu nhập cơ bản				
≤ 4 triệu đồng	21 (12,5)	147 (87,5)		1
> 4 triệu đồng	11 (7,4)	138 (92,6)	0,131	0,59 (0,29 - 1,19)
Tăng ca: Có	31 (10,5)	264 (89,5)	0,711*	2,31 (0,33 – 16,20)
Không	1 (4,5)	21 (95,5)		1
Nhóm thời gian tăng ca (n = 295)				
≤ 20 giờ	15(7,6)	183 (92,4)		1
> 20 giờ	16(16,5)	81 (83,5)	0,019	2,18 (1,12 – 4,22)
Sự hỗ trợ từ đồng nghiệp: Có	20 (7)	265 (93)	< 0,001*	0,21 (0,11 – 0,40)
Không	11 (34,4)	21 (65,6)		1
Sự hỗ trợ từ cấp trên: Có	11 (5,7)	182 (94,3)	0,002	0,34 (0,17 – 0,67)
Không	21 (16,9)	103 (83,1)		1
Mức nguy hiểm của công việc				
Không nguy hiểm	30 (9,6)	282 (90,4)		1
Thấp/ Trung bình	2 (40,0)	3 (60,0)	0,081*	4,16 (1,35 – 12,85)
Áp lực công việc: Có	6 (40,0)	9 (60,0)	0,002*	4,65 (2,26 – 9,56)
Không	26 (8,6)	276 (91,4)		1
Mức độ đơn điệu của công việc				
Không đơn điệu	30 (9,5)	284 (90,5)		1
Thấp/ Trung bình	2 (66,7)	1 (33,3)	0,028*	6,98 (2,92 – 16,67)
Mức độ nhàm chán của công việc				
Không nhàm chán	28 (9,3)	274 (90,7)		1
Thấp/ Trung bình	4 (26,7)	11 (73,3)	0,053*	2,88 (1,16 – 7,16)
Mối quan hệ tốt với đồng nghiệp				
Có	30 (9,5)	284 (90,5)	0,028*	0,14 (0,06 – 0,34)
Không	2 (66,7)	1 (33,3)		1
Mối quan hệ tốt với cấp trên				
Có	30 (9,5)	285 (90,5)	0,01*	0,10 (0,07 – 0,13)
Không	2 (100)	0		1
Hài lòng với thu nhập: Có	4 (1,4)	274 (98,6)	< 0,001*	0,02 (0,01 – 0,05)
Không	28 (71,8)	11 (28,2)		1
Hài lòng với công việc: Có	26 (8,4)	284 (91,6)	< 0,001*	0,10 (0,06 – 0,16)
Không	6 (85,7)	1 (14,3)		1

*Kiểm định chính xác Fisher

Có mối liên quan giữa nhóm tuổi nghề, thời gian tăng ca, sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, sự hỗ trợ từ cấp trên, áp lực công việc, mức độ đơn điệu của công việc, mối quan hệ tốt với đồng nghiệp, mối quan hệ tốt với cấp trên, hài lòng với thu nhập, hài lòng với công việc với căng thẳng ở

công nhân.

Bảng 7. Các yếu tố được chọn phân tích đa biến liên quan đến tỷ lệ căng thẳng ở công nhân (n = 317)

Yếu tố	P	PR hiệu chỉnh	KTC 95% hiệu chỉnh
--------	---	---------------	--------------------

Nhóm tuổi nghề			
≤ 9 năm			1
> 9 năm	0,048	0,10	0,01 – 0,98
Mức độ đơn điệu của công việc			
Không đơn điệu			1
Thấp/Trung bình	0,004	16,91	2,49–114,76
Mức độ nhàm chán của công việc			
Không nhàm chán			1
Thấp/Trung bình	0,044	2,00	1,02 – 3,91
Hài lòng với thu nhập			
Có	<0,001	0,02	0,01 – 0,06
Không			1

Qua phân tích hồi quy đa biến poisson cho thấy có mối liên quan giữa căng thẳng ở công nhân và các yếu tố nhóm tuổi nghề ($p = 0,048$), mức độ đơn điệu của công việc ($p = 0,004$), mức độ nhàm chán của công việc ($p = 0,044$) và sự hài lòng với thu nhập ($p < 0,001$).

IV. BÀN LUẬN

4.1. Căng thẳng theo thang đo căng thẳng công việc của Viện Stress Mỹ. Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ căng thẳng ở công nhân may là 10,1% theo thang đo căng thẳng của Viện Stress Mỹ, công nhân được cho là căng thẳng khi có tổng điểm trong thang đo từ 21 điểm trở lên.

Tỷ lệ này thấp hơn so với tỷ lệ stress là 71% ở công nhân ngành may theo nghiên cứu của tác giả Trịnh Hồng Lân vào năm 2008^[2], 27,9% công nhân bị stress nghề nghiệp theo một nghiên cứu cắt ngang tại công ty may tỉnh Nam Định^[3], hay ở công nhân ngành giày da trong nghiên cứu tại công ty da giày tỉnh Bình Dương (tỷ lệ stress là 26,9%)^[4] và nghiên cứu tại nhà máy da giày Lê Lai 2 Hải Phòng năm 2012 (20,7%)^[5]. Nhưng tỷ lệ này lại cao hơn so với tỷ lệ stress ở công nhân nhà máy nhiệt điện tại Trà Vinh (8,3%)^[6] và ở công nhân xi măng tại Hải Phòng (2,6%)^[7]. Sự khác biệt về tỷ lệ căng thẳng này có thể ngoài thực hiện trên các đối tượng khác nhau các nghiên cứu còn thực hiện ở các địa điểm, thời gian nghiên cứu khác nhau hay do phương pháp và công cụ đánh giá căng thẳng khác nhau. Đặc thù của công việc mỗi ngành cũng khác nhau, quy định làm việc tại các công ty đều khác nhau, các điều đó cũng có thể nguyên nhân gây ra sự khác biệt về tỷ lệ căng thẳng ở công nhân.

Ngoài ra, trong nghiên cứu này thang đo căng thẳng của Viện Stress Mỹ còn cho thấy mức độ căng thẳng ở công nhân như sau: căng thẳng ở mức bình thường là 71,6%, ở mức thấp là 18,3%, mức trung bình 9,1%, mức nặng 1% và không có công nhân nào có mức độ căng thẳng

rất nặng. Tỷ lệ căng thẳng này cũng cần được quan tâm can thiệp và cải thiện các tác động căng thẳng ảnh hưởng đến công nhân.

4.2. Mối liên quan giữa căng thẳng ở công nhân với các yếu tố liên quan theo mô hình hồi quy đa biến poisson. Sau khi kiểm soát các yếu tố theo mô hình hồi quy đa biến, nghiên cứu đã tìm được mối liên quan thực sự giữa tỷ lệ căng thẳng ở công nhân và các yếu tố nhóm tuổi nghề, mức độ đơn điệu của công việc, mức độ nhàm chán của công việc, hài lòng với mức thu nhập.

Theo kết quả của nghiên cứu, có mối liên quan thực sự giữa nhóm tuổi nghề và tỷ lệ căng thẳng ở công nhân (với $p = 0,048$). Ở nhóm công nhân có tuổi nghề lớn hơn 9 năm có tỷ lệ căng thẳng bằng 0,10 lần (khoảng tin cậy 95% từ 0,01 đến 0,98) so với nhóm công nhân có tuổi nghề từ 9 năm trở xuống. Kết quả này tương tự với kết quả trong nghiên cứu về stress nghề nghiệp ở công nhân ngành may của tác giả Trịnh Hồng Lân cũng có tỷ lệ stress ở nhóm công nhân có tuổi nghề dưới 11 năm cao hơn (với $p < 0,001$)^[2]. Có thể lý giải điều này là do ở những công nhân có thâm niên làm việc lâu năm ít có cơ hội lựa chọn công việc hơn các công nhân trẻ mới vào nghề, từng trải giàu kinh nghiệm hơn và thích sự ổn định hơn so với các công nhân trẻ.

Có mối liên quan thực sự giữa tỷ lệ căng thẳng và mức độ đơn điệu của công việc với $p = 0,004$. Ở nhóm công nhân cảm thấy mức độ đơn điệu của công việc ở mức thấp/ trung bình có tỷ lệ căng thẳng bằng 16,91 lần (khoảng tin cậy 95% từ 2,49 đến 114,76) so với nhóm công nhân cảm thấy mức độ đơn điệu của công việc ở mức không. Và cũng tìm thấy mối liên quan thực sự giữa tỷ lệ căng thẳng và mức độ nhàm chán của công việc với $p = 0,044$. Ở nhóm công nhân cảm thấy mức độ nhàm chán của công việc ở mức thấp/ trung bình có tỷ lệ căng thẳng bằng 2,00 lần (khoảng tin cậy 95% từ 1,02 đến 3,91) so với nhóm công nhân cảm thấy mức độ nhàm chán của công việc ở mức không. Đặc điểm công việc đơn điệu, không thú vị có thể khiến cho công nhân cảm thấy nhàm chán, khó tập trung vào công việc, điều này có thể gây ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần của công nhân.

Có mối liên quan thực sự giữa tỷ lệ căng thẳng và hài lòng với thu nhập ($p < 0,001$). Ở nhóm công nhân có hài lòng với thu nhập có tỷ lệ căng thẳng bằng 0,02 lần (khoảng tin cậy 95% từ 0,01 đến 0,06) so với nhóm công nhân không hài lòng với thu nhập. Tương tự với kết quả từ nghiên cứu của tác giả Lâm Diễm Thu

thực hiện trên nhân viên hành chính tại bệnh viện tỉnh Hậu Giang năm 2019 [8]. Tuy thực hiện trên đối tượng khác nhau, nhưng kết quả vẫn cho thấy mối liên quan thực sự giữa tỷ lệ căng thẳng và hài lòng với thu nhập. Qua kết quả này, có thể là cơ sở để xuất cho ban lãnh đạo công ty có chính sách bồi dưỡng thêm tiền thưởng thêm cho các công nhân hoặc hỗ trợ kịp thời cho các công nhân gặp khó khăn.

V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã xác định tỷ lệ căng thẳng của công nhân may là 10,1%, trong đó tỷ lệ căng thẳng ở mức thấp là 18,3%, ở mức trung bình là 9,1% và có 1% ở mức nặng. Các mối liên quan với các yếu tố nghề nghiệp ở công nhân may cũng được xác định là nhóm tuổi nghề, mức độ đơn điệu và nhàm chán của công việc, hài lòng với thu nhập. Từ kết quả này, ban lãnh đạo công ty sẽ có cơ sở để đưa ra các biện pháp hoặc chính sách cải thiện kịp thời các yếu tố trong công việc nhằm nâng cao sức khỏe, chất lượng cuộc sống của công nhân và đẩy mạnh hiệu quả công việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Viện sức khỏe nghề nghiệp và môi trường (2017), Stress nghề nghiệp, [http://nioeh.org.vn/tam-sinh-ly-lao-dong-](http://nioeh.org.vn/tam-sinh-ly-lao-dong-ecgonomi/stress-nghe-nghiep)

2. **Trịnh Hồng Lâm** (2007). Stress nghề nghiệp ở công nhân ngành may công nghiệp. Tạp chí Y học Thành phố Hồ Chí Minh, 14(1):217-221
3. **Nguyễn Thanh Hải, Lê Trần Tuấn Anh, Hoàng Thị Phương, Nguyễn Văn Sơn** (2016). Thực trạng căng thẳng nghề nghiệp và một số yếu tố liên quan của công nhân công ty may Trường Tiến, Nam Định năm 2016. Tạp chí y học Dự phòng, 14(187):144.
4. **Nguyễn Thị Thùy Dương, Vương Thuận An, Lê Thị Xuân Quỳnh** (2017). Stress và các yếu tố liên quan ở công nhân một công ty giày da thuộc tỉnh Bình Dương. Viện khoa học An toàn và Vệ sinh lao động, tr.50.
5. **Phạm Minh Khuê, Nguyễn Thị Thùy Linh, Phạm Văn Hán** (2014). Một số yếu tố liên quan đến căng thẳng nghề nghiệp trên công nhân xí nghiệp giày da Lê Lai II, Hải Phòng năm 2012. Tạp chí y học Dự phòng, 9(158):52.
6. **Lê Thị Diễm Trinh, Nguyễn Thị Nga, Lê Văn Tâm, Nguyễn Thanh Bình** (2020). Stress và một số yếu tố liên quan ở công nhân nhà máy nhiệt điện Duyên Hải tỉnh Trà Vinh. Tạp chí y học TP.Hồ Chí Minh, 24(1):160 - 166.
7. **Phạm Tuấn Việt** (2014). Trầm cảm và một số yếu tố liên quan trên công nhân xi măng chifon Hải Phòng năm 2014, Luận văn Thạc sĩ Y học
8. **Lâm Diễm Thu** (2019). Stress công việc và các yếu tố liên quan trên nhân viên hành chính Bệnh viện đa khoa tỉnh Hậu Giang năm 2019, Khóa luận tốt nghiệp Cử nhân Y Tế Công Cộng.

CHƯA TUÂN THỦ ĐIỀU TRỊ CỦA NGƯỜI BỆNH TĂNG HUYẾT ÁP TẠI KHOA KHÁM BỆNH BỆNH VIỆN BẠCH MAI NĂM 2022

Nguyễn Khánh Huyền¹, Phạm Thị Hồng Thi¹

TÓM TẮT

Mục tiêu: Mô tả tình trạng chưa tuân thủ điều trị của người bệnh tăng huyết áp tại khoa Khám bệnh, bệnh viện Bạch Mai năm 2022. **Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Mô tả cắt ngang được thực hiện trên 306 người bệnh được chẩn đoán tăng huyết áp (THA) được điều trị ngoại trú tại khoa Khám bệnh, bệnh viện Bạch Mai với bộ câu hỏi phỏng vấn đánh giá tình trạng tuân thủ của người bệnh qua 7 tiểu mục: Tuân thủ thuốc, tuân thủ chế độ ăn, tuân thủ sử dụng rượu/bia, tuân thủ hút thuốc lá, tuân thủ hoạt động thể lực, tuân thủ đo huyết áp tại nhà, tuân thủ tái khám định kỳ. Phân tích số liệu trên SPSS 20.0 với bảng biểu mô tả tần số và tỷ lệ các tuân thủ. **Kết**

quả: Người bệnh chưa tuân thủ điều trị đo huyết áp tại nhà chiếm tỷ lệ cao nhất (53,9%). Sau đó là chưa tuân thủ các chế độ điều trị không thuốc: hoạt động thể lực (43,1%), tuân thủ chế độ ăn (32,4%), tuân thủ dùng thuốc chiếm 19,3%, tuân thủ sử dụng rượu bia (13,7%), mức độ sử dụng thuốc lá/thuốc lào (4,2%). **Kết luận:** Chưa tuân thủ điều trị dùng thuốc và không dùng thuốc ở người bệnh tăng huyết áp chiếm tỷ lệ cao, từ khoảng 13,7% đến 53,9%.

Từ khóa: Chưa tuân thủ điều trị, tăng huyết áp, huyết áp.

SUMMARY

PATIENT'S NON-ADHERENCE TO TREATMENT HYPERTENSION DEPARTMENT OF MEDICAL EXAMINATION AT BACH MAI HOSPITAL IN 2022

Objectives: Describe the status of hypertensive patients' treatment non-compliance at the Department of Medical Examination, Bach Mai Hospital in 2022. **Subjects and research methods:** Cross-sectional description was performed on 306 patients diagnosed

¹Trường Đại học Thăng Long

Chịu trách nhiệm chính: Nguyễn Khánh Huyền

Email: nguyenkhanhhuyentlu@gmail.com

Ngày nhận bài: 2.2.2023

Ngày phản biện khoa học: 20.3.2023

Ngày duyệt bài: 7.4.2023