

STRESS, LO ÂU, TRẦM CẢM VÀ MỘT SỐ YẾU TỐ LIÊN QUAN Ở CÔNG NHÂN CÔNG TY MAY PHÚ HƯNG, TỈNH HƯNG YÊN NĂM 2020

Hà Minh Trang*, Nguyễn Bạch Ngọc*, Dương Hoàng Ân*, Nguyễn Ngọc Phương*, Ngô Thị Thu Hiền*, Nguyễn Thị Huyền Trang*, Trần Thị Thanh Huệ*, Nguyễn Đình Dũng**, Cáp Văn Ninh**, Đặng Hồng Anh**

Nhận bài: 23/07/2021; Nhận kết quả bình duyệt: 26/07/2021; Chấp nhận đăng: 05/08/2021

© 2021 Trường Đại học Thăng Long.

Tóm tắt

Nghiên cứu mô tả cắt ngang có phân tích sử dụng thang đo DASS 21 để đánh giá thực trạng stress, lo âu, trầm cảm và một số yếu tố liên quan ở 406 công nhân may tại một công ty của tỉnh Hưng Yên. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ công nhân may bị stress, lo âu và trầm cảm trong nghiên cứu lần lượt là 16,7%; 33,3% 21,2%. Nghiên cứu phân tích được mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa một số yếu tố với **stress** [giới (OR=1,988, p<0,05)], **trầm cảm**: [môi trường lao động kém (OR=1,738; p<0,05), hỗ trợ từ gia đình, bạn bè (OR=2,12; p<0,05); hài lòng với cuộc sống gia đình (OR=3,51; p<0,05)]; **lo âu**: [môi trường lao động kém (OR=2,47; p<0,05); công việc thích hợp với bản thân (OR=2,93; p<0,05); hỗ trợ từ gia đình, bạn bè (OR=2,15; p<0,05); mức độ lắng nghe của chồng/vợ, gia đình, bạn bè khi muốn xin lời khuyên về việc riêng (OR=2,77; p<0,05); mức độ hài lòng với công việc (OR=4,27; p<0,05); mức độ hài lòng với cuộc sống gia đình (OR=6,897; p<0,05)].

Từ khóa: Stress; Lo âu; Trầm cảm; Công nhân may

1. Giới thiệu

Dệt may là một trong những ngành kinh tế mũi nhọn, thu hút đông đảo lực lượng lao động trên cả nước với số lao động liên tục tăng trưởng. Theo thống kê của ngành dệt may - da giày Việt Nam, hiện có trên 2.000 doanh nghiệp, với trên 3 triệu lao động. Trong chiến lược phát triển ngành đến năm 2020, nhu cầu nguồn nhân lực bổ sung

mỗi năm là khoảng 2.300 cử nhân, kỹ sư công nghệ và thiết kế. Tuy nhiên, với đặc thù tập trung số lượng lớn lao động trong không gian hạn chế, người lao động thường xuyên phải làm việc trong điều kiện có nhiều yếu tố có hại như: bụi, tiếng ồn, thiếu ánh sáng, làm việc liên tục nhiều giờ, tăng ca ... nên ngành dệt may cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ bệnh nghề nghiệp như bệnh bụi

* Trường Đại học Thăng Long

** Bệnh viện Dệt May

phổi (chiếm 74%), viêm đường hô hấp (32%)... [3]. Một số nghiên cứu trước đây còn cho thấy, tỷ lệ công nhân ngành may mắc các vấn đề về sức khỏe tâm thần đang ở mức cao như nghiên cứu của Fitch T.J. và cộng sự (2017) chỉ ra 20,9% công nhân may trầm cảm [4]. Năm 2018, Kausar Parvin, Mahfuz Al Mamun và cộng sự tiến hành nghiên cứu trên nữ công nhân may mặc và cho thấy có tới 40% đối tượng nghiên cứu mắc trầm cảm [10]. Trong khi đó, nghiên cứu của Ornek O.K. cho biết mắc bệnh mãn tính, kinh tế thấp, trình độ học vấn và chất lượng giấc ngủ kém có liên quan đến tình trạng stress của công nhân may ($p < 0,05$) [9].

Một số nghiên cứu trong nước cũng cho kết quả tương tự. Trịnh Hồng Lân và cộng sự nghiên cứu ở công nhân ngành may công nghiệp ở một số tỉnh phía Nam đã chỉ ra 71% công nhân bị stress. Các yếu tố liên quan đến stress bao gồm tuổi, thâm niên công tác, nơi làm việc ($p < 0,05$) [11]. Nghiên cứu của Trần Tuấn Anh tại công ty may Trường Tiến, Nam Định cũng cho thấy tỉ lệ công nhân bị stress và lo âu lần lượt là 27,9% và 62,1% [6]. Công ty May Phú Hưng, tỉnh Hưng Yên là công ty chuyên may trang phục (trừ các loại trang phục từ lông thú). Hiện nay, chưa có nghiên cứu nào về sức khỏe tâm thần được triển khai tại công ty.

Vậy các câu hỏi nghiên cứu được đặt ra bao gồm: thực trạng sức khỏe tâm thần của công nhân may tại công ty may Phú Hưng hiện nay như thế nào? những yếu tố nào liên quan đến thực trạng trên? Để trả lời cho các câu hỏi trên, đề tài nghiên cứu này đã được thực hiện với hai mục tiêu sau: (1) Đánh giá thực trạng stress, lo âu, trầm cảm của công nhân công ty may Phú Hưng, tỉnh Hưng Yên năm 2020. (2) Phân tích một số yếu tố liên

quan đến stress, lo âu, trầm cảm của đối tượng nghiên cứu.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Công nhân may hiện đang công tác tại công ty may Phú Hưng, tỉnh Hưng Yên năm 2020.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Áp dụng phương pháp nghiên cứu của dịch tễ học với thiết kế mô tả cắt ngang, có phân tích. Cỡ mẫu được tính theo công thức ước lượng 1 tỷ lệ trong nghiên cứu mô tả cắt ngang với $p = 0,621$ [6] và $d = 0,05$ (d là sai số mong muốn tuyệt đối so với p). Cỡ mẫu tối thiểu cần cho nghiên cứu là 362 mẫu. Dự phòng 12% mẫu. Tổng số mẫu cần cho nghiên cứu là 406 công nhân. Nghiên cứu sử dụng kỹ thuật phát vấn để thu thập số liệu.

Công cụ thu thập số liệu là bộ câu hỏi được thiết kế sẵn gồm thông tin về đặc điểm nhân khẩu học và công việc, và bảng hỏi tự điền đánh giá trầm cảm, lo âu, stress 21 (Depression Anxiety Stress Scale DASS21). Mức độ trầm cảm, lo âu và stress của đối tượng nghiên cứu được đánh giá theo thang điểm của DASS21 [7].

Số liệu sau khi thu thập được xử lý bằng phần mềm Stata 13.0, đối với biến mô tả: Số lượng và tỉ lệ %. Các yếu tố liên quan được đánh giá thông qua sử dụng phân tích đơn biến, tính tỷ suất chênh OR với khoảng tin cậy 95% (95% CI).

Mức ý nghĩa thống kê $p < 0,05$ được sử dụng để đánh giá mối liên quan có ý nghĩa trong thống kê phân tích.

Đối tượng nghiên cứu (ĐTNC) được giải thích cụ thể về mục đích của nghiên cứu và tham gia nghiên cứu hoàn toàn tự nguyện. Mọi thông tin được đảm bảo giữ kín và chỉ phục vụ cho mục

đích nghiên cứu. Đề cương nghiên cứu được hội đồng duyệt đề cương đề tài cấp cơ sở thông qua.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Thực trạng stress, lo âu, trầm cảm của đối tượng nghiên cứu

Bảng 1. Mức độ stress, trầm cảm và lo âu của đối tượng nghiên cứu (n = 406)

Mức độ	Stress		Lo âu		Trầm cảm	
	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)
Bình thường	338	83,2	275	67,7	324	79,8
Có rối loạn	68	16,8	131	32,3	82	20,2
Nhẹ	30	7,4	27	6,7	35	8,6
Vừa	23	5,7	73	18,0	34	8,4
Nặng	10	2,5	15	3,7	9	2,2
Rất nặng	5	1,2	16	3,9	4	1,0

SL: Số lượng

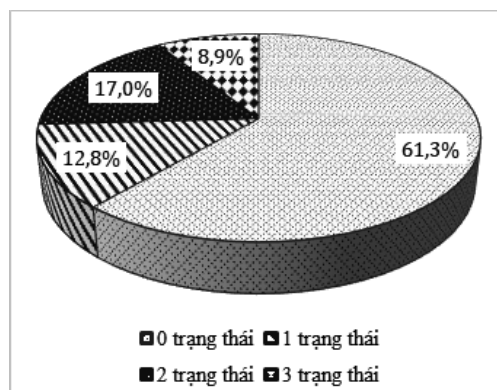
Kết quả nêu tại Bảng 1 cho thấy tỷ lệ công nhân may có dấu hiệu stress là 16,8%. Kết quả này thấp hơn so với kết quả nghiên cứu của Trịnh Hồng Lân và cộng sự (71,0%) [9]. Mặc dù vậy, nghiên cứu của Trịnh Hồng Lân chỉ phân chia các đối tượng thành hai nhóm bị stress và không bị stress, còn nghiên cứu của chúng tôi đã chia đối tượng theo các mức độ stress cụ thể hơn (tỷ lệ đối tượng có dấu hiệu stress nhẹ, vừa, nặng và rất nặng lần lượt là 7,4%; 5,7%; 2,5% và 1,2%). Sự khác nhau này có thể do hai nghiên cứu sử dụng hai thang đo khác nhau. Nghiên cứu của chúng tôi sử dụng DASS 21 để đánh giá, còn nghiên cứu của Trịnh Hồng Lân và cộng sự sử dụng thang đo Karasek.

Tỷ lệ công nhân có dấu hiệu lo âu trong nghiên cứu là 32,3%. Mức độ lo âu nhẹ, vừa, nặng và rất nặng của công nhân tương ứng là 8,6%, 8,4%; 2,2%, 1,0%. Kết quả này thấp hơn so với nghiên

cứ của Lê Trần Tuấn Anh và cộng sự năm 2016 tại công ty may Trường Tiến, Nam Định (62,1%) [11].

20,2% công nhân may trong nghiên cứu của chúng tôi có dấu hiệu trầm cảm. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Fitch T.J và cộng sự (2017) là 20,9% [4], nhưng thấp hơn so với nghiên cứu của Parvin K. và cộng sự (2018) là 40% [10]. So với nghiên cứu của Đỗ Ngọc Hà và cộng sự (2020) ở 1.200 công nhân Việt Nam (tỷ lệ trầm cảm là 30,5%), kết quả nghiên cứu của chúng tôi thấp hơn, có thể vì nghiên cứu được thực hiện ở 4 tỉnh khác nhau với công nhân công nghiệp làm nhiều ngành nghề khác nhau và mức độ nặng nhọc do công việc cũng khác nhau [5].

Nghiên cứu của chúng tôi sử dụng thang đo DASS 21 để xác định tỷ lệ công nhân may có biểu hiện về stress, trầm cảm, lo âu nên kết quả chỉ mang tính chất dự báo và có giá trị trong sàng lọc ban đầu, chứ không mang ý nghĩa chẩn đoán.



Biểu đồ 1. Phân bố theo số trạng thái rối loạn tâm thần ở đối tượng nghiên cứu (n=406)

Trong số 406 ĐTNC, tỷ lệ đối tượng có duy nhất 1 trong ba trạng thái là 12,8%, có hai trạng thái là 17% và có cả 03 trạng thái stress, trầm cảm, lo âu cùng lúc là 8,9%.

Theo Viện Tâm thần quốc gia, tỷ lệ rối loạn

tâm thần trong cộng đồng chiếm khoảng 15%. Như vậy, tỷ lệ công nhân may có các dấu hiệu rối loạn sức khỏe tâm thần trong nghiên cứu này cao hơn nhiều so với tỷ lệ này trong cộng đồng. Tiếc rằng, các nghiên cứu về sức khỏe nói chung và sức khỏe tâm thần của công nhân trong ngành

may nói riêng còn quá ít. Điều này có nghĩa, sức khỏe tâm thần của người lao động trong ngành may mặc – một ngành đang mang lại nhiều việc làm và giá trị kinh tế cho đất nước - cần được quan tâm nhiều hơn nữa của ngành và các cấp quản lý.

3.2. Một số yếu tố liên quan đến stress, lo âu, trầm cảm của đối tượng nghiên cứu

Bảng 2. Một số yếu tố liên quan đến stress ở đối tượng nghiên cứu (n = 406)

Đặc điểm	Lo âu		OR, 95%CI	p
	Có	Không		
	SL (%)	SL (%)		
Môi trường lao động kém				
Đúng	44 (19,1)	186 (80,9)	1,498	0,143
Không đúng	24 (13,6)	152 (86,4)	0,871-2,574	
Công việc thích hợp với bản thân				
Không thích hợp	4 (23,5)	13 (76,5)	1,56	0,448
Thích hợp	64 (16,5)	325 (83,5)	0,493-4,945	
Mức độ thoải mái của ĐTNC khi giao tiếp với gia đình, bạn bè				
Không thoải mái	11 (21,2)	41 (78,8)	1,397	0,364
Thoải mái	57 (16,1)	297 (83,9)	0,678-2,881	
Mức độ lắng nghe của gia đình, bạn bè				
Không lắng nghe	19 (28,8)	47 (71,2)	2,4	0,005
Có lắng nghe	49 (14,4)	291 (85,6)	1,3-4,43	
Mức độ hài lòng với công việc				
Không hài lòng	1 (6,3)	15 (93,7)	0,32	0,276
Hài lòng	67 (17,2)	323 (82,8)	0,041-2,474	
Mức độ hài lòng với cuộc sống gia đình				
Không hài lòng	3 (23,1)	10 (76,9)	1,51	0,537
Hài lòng	65 (16,5)	328 (83,5)	0,405-5,65	
Giới				
Nữ	56 (19,1)	237 (80,9)	1,988	0,043
Nam	12 (10,6)	101 (89,4)	1,022-3,869	

Nghiên cứu cũng tìm được mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa giới với tình trạng stress của ĐTNC. Nhóm nữ công nhân có khả năng mắc stress cao gấp hai lần so với nhóm nam công nhân (Bảng 2). Kết quả này cũng tương tự

như trong nghiên cứu của Dey B.K. và cộng sự (2016) về stress nghề nghiệp và sức khỏe tâm thần của công nhân may ở một công ty may của Bangladesh. Theo đó, nữ công nhân may có tỷ lệ stress cao hơn nam công nhân ($p < 0,001$) [2].

Bảng 3. Một số yếu tố liên quan đến lo âu ở đối tượng nghiên cứu (n = 406)

Đặc điểm	Lo âu		OR, 95%CI	p
	Có	Không		
	SL (%)	SL (%)		
Môi trường lao động kém				
Đúng	86 (37,4)	144 (62,6)	1,738 1,129-2,676	0,012
Không đúng	45 (25,6)	131 (74,4)		
Công việc thích hợp với bản thân				
Không thích hợp	6 (35,3)	11 (64,7)	1,15 0,416-3,185	0,785
Thích hợp	125 (32,1)	264 (67,9)		
Mức độ thoải mái của ĐTNC khi giao tiếp với gia đình, bạn bè				
Không thoải mái	23 (44,2)	29 (55,8)	1,8 0,99-3,266	0,048
Thoải mái	108 (30,5)	246 (69,5)		
Mức độ lắng nghe của gia đình, bạn bè				
Không lắng nghe	31 (47,0)	35 (53,0)	2,12 1,242-3,635	0,006
Có lắng nghe	100 (29,4)	240 (70,6)		
Mức độ hài lòng với công việc				
Không hài lòng	5 (31,2)	11 (68,8)	0,95 0,324-2,799	0,929
Hài lòng	126 (32,3)	264 (67,7)		
Mức độ hài lòng với cuộc sống gia đình				
Không hài lòng	8 (61,5)	5 (38,5)	3,51 1,126-10,94	0,03
Hài lòng	123 (31,3)	270 (68,7)		
Giới				
Nữ	101 (34,5)	192 (65,5)	1,455 0,898-2,356	0,127
Nam	30 (26,6)	83 (73,4)		

Nghiên cứu tìm được mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa môi trường lao động (OR=1,738; $p < 0,05$), hỗ trợ của chồng/vợ, gia đình, bạn

bè (OR=2,12; $p < 0,05$), sự hài lòng với gia đình (OR=3,51; $p < 0,05$) với tình trạng lo âu của ĐTNC (Bảng 3).

Bảng 4. Một số yếu tố liên quan đến trầm cảm ở đối tượng nghiên cứu (n = 406)

Đặc điểm	Trầm cảm		OR, 95%CI	p
	Có	Không		
	SL (%)	SL (%)		
Môi trường lao động kém				
Đúng	60 (26,1)	170 (73,9)	2,47 1,447-4,218	0,001
Không đúng	22 (12,5)	154 (87,5)		
Công việc thích hợp với bản thân				
Không thích hợp	7 (41,2)	10 (58,8)	2,93 1,08-7,951	0,035
Thích hợp	75 (19,3)	314 (80,7)		
Mức độ thoải mái của ĐTNC khi giao tiếp với gia đình, bạn bè				
Không thoải mái	17 (32,7)	35 (67,3)	2,15 1,14-4,09	0,018
Thoải mái	65 (18,4)	289 (81,6)		
Mức độ lắng nghe của gia đình, bạn bè				
Không lắng nghe	24 (36,4)	42 (63,6)	2,77 1,562-4,94	0,001
Có lắng nghe	58 (17,1)	282 (82,9)		
Mức độ hài lòng với công việc				
Không hài lòng	8 (50,0)	8 (50,0)	4,27 1,551-11,749	0,005
Hài lòng	74 (19,0)	316 (81,0)		
Mức độ hài lòng với cuộc sống gia đình				
Không hài lòng	5 (61,5)	6 (38,5)	6,89 2,193-21,687	0,001
Hài lòng	74 (18,8)	324 (79,8)		
Giới				
Nữ	57 (19,5)	236 (80,5)	0,85 0,5-1,444	0,548
Nam	25 (22,1)	88 (77,9)		

Kết quả nêu tại Bảng 4 cho thấy môi trường lao động kém có liên quan rõ rệt với trầm cảm của công nhân may. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Mahmud S. và cộng sự về môi trường lao động với tiếng ồn lớn có liên quan chặt chẽ đến tình trạng trầm cảm của ĐTNC [8]. Một số nghiên cứu trước đây cũng cho thấy môi

trường lao động của công nhân may tiềm ẩn rất nhiều rủi ro ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động như tiếng ồn, nồng độ CO₂, nhiệt độ, bụi ... [1, 12].

Bên cạnh yếu tố công việc, một số yếu tố gia đình/xã hội cũng được tìm thấy có liên quan đến tình trạng trầm cảm của đối tượng nghiên cứu

cứu. Những yếu tố đó bao gồm: Không thoải mái khi nói chuyện với chồng/vợ, gia đình, bạn bè (OR=2,15; $p<0,05$), không có sự lắng nghe của chồng/vợ, gia đình, bạn bè khi ĐTNC cần lời khuyên (OR=2,77; $p<0,05$), không hài lòng với cuộc sống gia đình (OR=6,897; $p<0,05$). Qua đó có thể thấy, gia đình đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao sức khỏe tâm thần của người lao động. Sự quan tâm, động viên của gia đình đặc biệt là vợ/ chồng sẽ giúp cho người lao động giảm bớt được nhiều áp lực trong cuộc sống.

4. Kết luận

Tỷ lệ người lao động trong nghiên cứu này có các dấu hiệu rối loạn sức khỏe tâm thần ở mức cao hơn nhiều so với trong cộng đồng (38,7% công nhân may có ít nhất một dấu hiệu stress, trầm cảm, lo âu). Đặc biệt, nữ công nhân có khả năng bị stress cao hơn nam công nhân (OR= 1,988).

Có nhiều yếu tố liên quan có ý nghĩa thống kê đến các rối loạn này ($p<0,05$). Các yếu tố đó gồm nhóm yếu tố do công việc như: Điều kiện môi trường không thuận lợi [lo âu (OR=1,738), trầm cảm (OR=2,47)], không hài lòng với công việc [trầm cảm (OR=4,27)], công việc không phù hợp với cá nhân [trầm cảm (OR=2,47)]. Nhóm yếu tố liên quan đến hỗ trợ của gia đình và xã hội: Không hài lòng với cuộc sống gia đình [lo âu (OR=3,51), trầm cảm (OR=6,897)], gia đình, bạn bè không lắng nghe [lo âu (OR=2,21), trầm cảm (OR=2,77)], không thoải mái giao tiếp với gia đình, bạn bè [trầm cảm (OR=2,15)].

Do vậy, để giúp các đối tượng này có sức khỏe tâm thần tốt và lao động hiệu quả, công ty cần cải thiện điều kiện làm việc với sự hài lòng của công nhân. Bên cạnh đó cần tiến hành thêm các nghiên cứu tiếp theo ở công nhân may để phân tích được

sâu hơn các yếu tố liên quan. Từ đó tìm các giải pháp can thiệp dự phòng hiệu quả đối với công nhân may công ty Phú Hưng nói riêng và lực lượng lao động trong ngành may nói chung.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bùi Hoài Nam, Nguyễn Đức Trọng và cộng sự, (2015), Điều kiện lao động nữ công nhân may công nghiệp tại công ty trách nhiệm hữu hạn Minh Anh, Tạp chí Y học dự phòng, Tập XXV, Số 8 (168) 2015, tr 499-507.
- [2] Dey, B.K., Rahman, A., Sultana, M.S., Sadaf, S., (2017), Garments Worker's Job Stress and Mental Health, The International Journal of Indian Psychology, 3. 10.25215/0304.013.
- [3] Đỗ Duy Hoàn, (2019), Đẩy mạnh công tác an toàn, vệ sinh lao động đối với doanh nghiệp dệt may, <https://taichinhdoanhnghiep.net.vn/day-manh-cong-tac-an-toan-ve-sinh-lao-dong-doi-voi-doanh-nghiep-det-may-d8654.html>.
- [4] Fitch, T.J., Moran, J., Villanueva, G., Sagiraju, H.K.R., Quadir, M.M., Alamgir, H., (2017), Prevalence and risk factors of depression among garment workers in Bangladesh, International Journal of Social Psychiatry. 63(3):244-254. doi:10.1177/0020764017695576.
- [5] Ha Ngoc Do, Anh Tuan Nguyen et al, (2020), Depressive Symptoms, Suicidal Ideation, and Mental Health Service Use of Industrial Workers: Evidence from Vietnam, Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, 17, 2929; doi:10.3390/ijerph17082929.
- [6] Lê Trần Tuấn Anh, Nguyễn Thanh Hải và cộng sự, (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, Tập XXVI, số 14 (187) 2016 Số đặc biệt, tr 144-152.

- [7] Lovibond, S.H., Lovibond, P.F., (1995), Manual for the Depression Anxiety Stress Scales 2nd, Psychology Foundation, Sydney.
- [8] Mahmud, S., Rajath D.V., Mahmud, R., & Jahan, M.N., (2018), Health Issues of Female Garment Workers: Evidence from Bangladesh, Journal of Population and Social Studies [JPSS], 26(3), 181-194. Retrieved from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jpss/article/view/102032>.
- [9] Ozlem, K. O., Erdem, S., (2018), Work-Related Stress and Coping Profiles among Workers in Outer Garment Sector, COJ Nurse Healthcare. 3(1). COJNH.000552.2018. DOI: 10.31031/COJNH.2018.03.000552.
- [10] Parvin K., Mamun M.A., Gibbs A., Jewkes R., Naved R.T., (2018), The pathways between female garment workers' experience of violence and development of depressive symptoms, PLoS ONE 13(11): e0207485. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207485>.
- [11] Trịnh Hồng Lân và cộng sự, (2010), Stress nghề nghiệp ở công nhân ngành may công nghiệp tại một số tỉnh phía Nam, Tạp chí Y học thành phố Hồ Chí Minh, tập 14 số 1, tr 217-221.
- [12] Trịnh Hồng Lân và cộng sự, (2018), Thực trạng môi trường lao động tại Công ty Cổ phần May Đồng Nai, khu vực miền nam, Tạp chí Y học thực hành Tp.HCM, tập 12 – Phụ bản số 4:1-7.