

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

ĐINH THỊ KHÁNH TRANG

CẶNG THẮNG TÂM LÝ CỦA CÔNG NHÂN GIÀN
KHOAN TAM ĐẢO 05

LUẬN VĂN THẠC SĨ TÂM LÝ HỌC

HÀ NỘI, năm 2016

HỌ VÀ TÊN TÁC GIẢ LUẬN VĂN

CHUYÊN NGÀNH

KHÓA

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

ĐINH THỊ KHÁNH TRANG

**CĂNG THẲNG TÂM LÝ CỦA CÔNG NHÂN GIÀN
KHOAN TAM ĐẢO 05**

Chuyên ngành: Tâm lý học
Mã số: 60.31.04.01

LUẬN VĂN THẠC SĨ TÂM LÝ HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐẶNG THỊ LAN

HÀ NỘI, năm 2016

LỜI CẢM ƠN

Bằng sự kính trọng và lòng biết ơn chân thành, em xin gửi lời biết ơn sâu sắc đến cô TS. Đặng Thị Lan - Người đã chỉ bảo, hướng dẫn em một cách tận tâm, chu đáo giúp em hoàn thành luận văn.

Em cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến các Thầy Cô giáo khoa Tâm lý học và Ban lãnh đạo Học viện Khoa học Xã hội đã hết sức tạo điều kiện để em có thể học tập và nghiên cứu.

Xin cảm ơn gia đình, anh chị đồng nghiệp, bạn bè đã luôn ủng hộ và giúp đỡ mọi mặt để tôi hoàn thành luận văn.

Do thời gian và khả năng nghiên cứu của bản thân còn có hạn nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Tôi mong sẽ nhận được những ý kiến đóng góp quý báu của quý thầy cô và các bạn đồng nghiệp để luận văn được hoàn chỉnh hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

Học viên

Đinh Thị Khánh Trang

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu vấn đề	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	12
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	12
5. Giả thuyết khoa học	13
6. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	13
7. Bố cục của luận văn	14
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CĂNG THẲNG TÂM LÝ CỦA CÔNG NHÂN LÀM VIỆC TẠI GIÀN KHOAN	15
1.1. Căng thẳng tâm lý	15
1.2. Công nhân giàn khoan	19
1.3. Căng thẳng tâm lý của công nhân giàn khoan	24
Chương 2: TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	33
2.1. Tổ chức nghiên cứu	33
2.2. Phương pháp nghiên cứu	36
Chương 3: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN CĂNG THẲNG TÂM LÝ CỦA CÔNG NHÂN LÀM VIỆC TẠI GIÀN KHOAN TAM ĐẢO 05	42
3.1. Thực trạng căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05	42
3.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05	58
3.3. Biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 (qua đánh giá của công nhân làm việc tại giàn khoan)	64
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	75
TÀI LIỆU THAM KHẢO	78
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt

CN

CTTL

ĐLC

ĐTB

NXB

THPT

Chữ viết đầy đủ

Công nhân

Căng thẳng tâm lý

Độ lệch chuẩn

Điểm trung bình

Nhà xuất bản

Trung học phổ thông

DANH MỤC CÁC BẢNG

	Trang
<i>Bảng 2.1</i>	Số lượng CN giàn khoan được điều tra theo trình độ đào tạo 34
<i>Bảng 2.2</i>	Số lượng CN giàn khoan được điều tra theo tổ làm việc 34
<i>Bảng 2.3</i>	Số lượng CN giàn khoan được điều tra theo tình trạng hôn nhân 34
<i>Bảng 3.1</i>	Hiểu biết về CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 42
<i>Bảng 3.2</i>	Nguồn cung cấp kiến thức về căng thẳng tâm lý 42
<i>Bảng 3.3</i>	Tần suất bị CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 43
<i>Bảng 3.4</i>	Tổng hợp mức độ biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 44
<i>Bảng 3.5</i>	Biểu hiện CTTL về mặt sinh lý của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 45
<i>Bảng 3.6</i>	Biểu hiện CTTL về mặt nhận thức của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 47
<i>Bảng 3.7</i>	Biểu hiện CTTL về mặt cảm xúc của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 48
<i>Bảng 3.8</i>	Biểu hiện CTTL về mặt hành vi của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 49
<i>Bảng 3.9</i>	Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 theo tổ làm việc ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 51
<i>Bảng 3.10</i>	Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 theo tình trạng hôn nhân ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 53
<i>Bảng 3.11</i>	Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 xét theo trình độ đào tạo ($1 \leq \bar{X} \leq 3$) 56
<i>Bảng 3.12</i>	Thứ bậc các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của CN làm 63

	việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)	
<i>Bảng 3.13</i>	Tần suất lựa chọn biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý bằng điều chỉnh nhận thức ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)	64
<i>Bảng 3.14</i>	Tần suất lựa chọn biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý bằng điều chỉnh lối sống và hoạt động ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)	65
<i>Bảng 3.15</i>	Tần suất lựa chọn biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý bằng tìm đến các hoạt động phong phú đa dạng ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)	66
<i>Bảng 3.16</i>	Tần suất lựa chọn biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý bằng tìm kiếm sự hỗ trợ ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)	67
<i>Bảng 3.17</i>	Tần suất lựa chọn các biện pháp khác để ứng phó với CTTL	68
<i>Bảng 3.18</i>	Thứ bậc lựa chọn các nhóm biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)	69
<i>Bảng 3.19</i>	Tổng hợp mức độ biểu hiện CTTL của Nguyễn Hữu T.	70
<i>Bảng 3.20</i>	Tổng hợp mức độ biểu hiện CTTL của anh Lương Thanh T.	72

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

	Trang
<i>Biểu đồ 3.1</i>	Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 theo tổ làm việc 53
<i>Biểu đồ 3.2</i>	Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 theo tình trạng hôn nhân 55
<i>Biểu đồ 3.3</i>	Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam đảo 05 theo trình độ đào tạo 57

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lịch sử loài người đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển khác nhau, ở mỗi giai đoạn phát triển, con người đều phải đối mặt với rất nhiều vấn đề khó khăn, phức tạp nảy sinh trong cuộc sống, do đó con người đều có nguy cơ bị căng thẳng tâm lý. Xã hội càng hiện đại, nhịp sống ngày càng khẩn trương, gấp gáp và đặt ra yêu cầu cao hơn ở con người, như Alvin Toffler đã chỉ ra rằng những biến động xã hội mạnh mẽ mau lẹ và liên tục là những tác nhân gây căng thẳng tâm lý thời hiện đại [dẫn theo 17; tr.232]. Khi xã hội có nhiều thay đổi, con người phải trải nghiệm nhiều sức ép nếu bản thân không kiểm chế được thay đổi hoặc bị thay đổi áp đặt từ bên ngoài, một khi cá nhân cảm thấy mất khả năng kiểm chế và mất khả năng đoán trước được các sự kiện thì sẽ gây ra căng thẳng và khi những sự thay đổi diễn ra với tốc độ quá nhanh cũng sẽ làm cho con người cảm thấy bối rối vì nó vượt quá năng lực thích ứng của bản thân [dẫn theo 17; tr.238].

Nước ta đang trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa xã hội còn rất nhiều khó khăn và phức tạp nên con người luôn đứng trước nguy cơ căng thẳng tâm lý. Có thể nói, trong giai đoạn chú trọng phát triển công nghiệp như hiện nay thì CN là một lực lượng lao động rất quan trọng góp phần vào việc thúc đẩy nền kinh tế và xã hội phát triển. Tuy nhiên, căng thẳng tâm lý trong việc làm là vấn đề mà hầu hết mọi CN đều vướng mắc không nhiều thì ít. Thống kê của hãng bảo hiểm Northwestern National Life cho thấy có tới 40% CN than phiền bị căng thẳng tâm lý trong công việc. Kết quả theo dõi của đại học Yale cho hay 29 % CN bị căng thẳng tâm lý khá nặng vì công việc. Thực tế cho thấy rằng đời sống CN đang gặp rất nhiều khó khăn, thiếu thốn cả về vật chất lẫn tinh thần. Đặc biệt, những CN làm việc tại các giàn khoan thì khó khăn lại dường như gấp đôi. Họ thường xuyên phải đối đầu với nắng gió đại dương, thời tiết khắc nghiệt và nhiều nguy cơ tiềm ẩn. CN làm việc tại giàn khoan được đánh giá là một trong những nghề nguy hiểm hàng đầu thế giới. Chính những khó khăn nguy hiểm ấy lại càng làm cho CN làm việc tại giàn khoan có nguy cơ căng thẳng tâm lý cao hơn, họ không chỉ có nguy cơ căng

thăng tâm lý trong công việc mà cả những áp lực, thách thức, khó khăn do cuộc sống thời đại mang lại. Khi rơi vào tình trạng căng thẳng tâm lý và không biết cách ứng phó sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến hiệu quả lao động của CN từ đó gây thiệt hại lớn cho nền kinh tế. Do đó, việc quan tâm đến đời sống tinh thần của CN, đặc biệt là tình trạng căng thẳng tâm lý của CN giàn khoan hiện nay là một việc làm rất cần thiết của doanh nghiệp nói riêng và của xã hội nói chung.

Căng thẳng tâm lý đang ngày càng phổ biến trong xã hội nên trong những năm gần đây đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này ở nhiều lĩnh vực khác nhau, trong đó có ngành tâm lý học. Các nhà tâm lý học cũng đã bắt đầu nghiên cứu về căng thẳng tâm lý trong lĩnh vực lao động, kỹ thuật, quản lý, căng thẳng tâm lý ở từng lứa tuổi. Một số đề tài luận văn cao học tâm lý học cũng đã bắt đầu nghiên cứu căng thẳng tâm lý ở tuổi trung niên, căng thẳng tâm lý ở học sinh, sinh viên, căng thẳng tâm lý ở người trưởng thành và một vài khóa luận tốt nghiệp đã bước đầu nghiên cứu về căng thẳng tâm lý nghề nghiệp ở CN... nhưng riêng đối với vấn đề căng thẳng tâm lý của CN giàn khoan là một vấn đề chưa được nghiên cứu sâu ở một công trình nghiên cứu khoa học nào. Cho nên việc nghiên cứu những vấn đề tâm lý trên khách thể này là một hướng đi mới và rất cần thiết, góp phần làm phong phú thêm nội dung nghiên cứu trong chuyên ngành tâm lý học nước ta và trên cơ sở đó mang lại những lợi ích thiết thực cho CN giàn khoan về mặt đời sống tinh thần.

Với những lý do đã trình bày, chúng tôi chọn vấn đề “ *Căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05*” làm đề tài nghiên cứu.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu vấn đề

2.1. Ở nước ngoài

- *Nghiên cứu căng thẳng từ góc độ sức khỏe tinh thần (cảm xúc và bệnh tật)*

Những thập kỷ đầu của thế kỷ XX, nhiều nghiên cứu quan tâm đến vai trò của tâm trí đối với những bệnh liên quan đến cơ thể và “xung đột bên trong” là cơ sở của bệnh tinh thần [48]. Bên cạnh đó lại có quan điểm cho rằng mối quan hệ của con người với những người xung quanh và môi trường họ đang sống là nguyên nhân quan trọng gây ra bệnh [38].

Năm 1927, trong tác phẩm “Sự khôn ngoan của cơ thể”, W. Cannon cho rằng nếu con người có hiểu biết về *sự khôn ngoan của cơ thể*, họ sẽ làm chủ được bệnh tật và đau khổ để làm giảm gánh nặng nhân loại [31]. Trong những nghiên cứu của mình, W. Cannon nhận thấy có một trình tự linh hoạt được khởi phát trong các dây thần kinh và các tuyến nội tiết nhằm chuẩn bị để có thể “chống lại hoặc bỏ chạy” để bảo toàn tính mạng trước sự đe dọa của ngoại cảnh. W. Cannon quan tâm nhiều đến mối quan hệ giữa nội cân bằng sinh học và nội cân bằng xã hội. Tác giả đặt ra giả thuyết liệu có hay không có nguyên tắc chung về sự ổn định được áp dụng trên toàn xã hội và liệu có thể được sử dụng để khám phá cơ cấu về mặt tổ chức khác như trong công nghiệp, trong một nước hoặc một xã hội, giống như cơ thể, vận hành chống lại mỗi đe dọa từ bên ngoài [31]. W. Cannon đưa ra khái niệm nội cân bằng, cùng với các phản ứng chống lại hoặc chạy trốn là nhân mạnh đến bảo toàn môi trường bên trong bằng việc đưa ra những điều chỉnh đền bù của cơ thể. Đối với nhiều nhà nghiên cứu sau này, họ quan tâm nhiều đến thời điểm bắt đầu xảy ra căng thẳng. Có ý kiến cho rằng nội cân bằng tốt nhất được hiểu trong điều kiện tương đối, đó là, sự cân bằng trong bất kỳ môi trường nhất định có thể được đánh giá cao nếu chúng ta xem nó cân bằng với các môi trường khác [41].

Có thể thấy các nghiên cứu của W. Cannon xuất phát từ những thay đổi về mặt sinh lý của cơ thể khi cơ thể đối mặt với những khó khăn mà ít quan tâm đến sự thay đổi về mặt tâm lý của mỗi cá nhân.

Cũng theo hướng nghiên cứu này, H. Selye-người Canada đã nghiên cứu các ảnh hưởng của căng thẳng ở mức độ nặng tác động liên tục lên cơ thể. Ông mô tả căng thẳng theo thuật ngữ “hội chứng thích nghi chung” qua ba giai đoạn là báo động, kháng cự và kiệt sức [45]. Nghiên cứu của H. Selye giúp chúng ta hiểu được tác động ngắn hạn của những sự kiện gây ra căng thẳng và những ảnh hưởng của căng thẳng một cách đồng bộ lên con người. H. Selye đã chỉ ra rằng, khi các tác nhân gây ra căng thẳng tác động vào cơ thể thì chúng ta đều có những phản ứng đáp trả. Nếu người đó có cách ứng phó tích cực, họ có thể vượt qua và thích nghi dễ dàng. Ngược lại, cá nhân có thể rơi vào tình trạng căng thẳng bệnh lý. Theo ông,

không phải tất cả các loại căng thẳng đều có hại, nhưng khi nói về căng thẳng người ta nghĩ ngay đến căng thẳng tiêu cực. Công trình nghiên cứu của ông được tiếp tục nghiên cứu tại đại học Selye-Toffler để xem những thách thức của xã hội hiện đại ảnh hưởng như thế nào đến đời sống con người. Mặc dù những nghiên cứu đã đưa ra mô hình “hội chứng thích nghi chung” bị chi phối và thiên nhiều về các yếu tố sinh lý hơn là tâm lý, tuy nhiên nó vẫn là cơ sở cho việc tìm hiểu căng thẳng.

Tóm lại, các tác giả nghiên cứu theo hướng này chủ yếu tập trung vào những phản ứng về mặt sức khỏe tinh thần, thể hiện sự thích ứng khi bị căng thẳng. Các nghiên cứu đã chỉ ra những triệu chứng bệnh về tâm lý khi bị căng thẳng. Cách tiếp cận này đã bỏ qua các yếu tố tâm lý cá nhân khi cá nhân bị căng thẳng.

- Nghiên cứu căng thẳng từ khía cạnh tâm lý xã hội

Nhà tâm lý học, tâm thần học người Mỹ A. Meyer (1866-1950) đã đề xuất biểu đồ đời người làm công cụ chẩn đoán y khoa với việc thiết lập một thư mục các biến cố của đời sống như: chuyển chỗ ở, có người thân mất, thành công và thất bại trong công việc...[43]. Nghiên cứu này của ông đã định hướng cho sự phát triển công cụ đo lường những biến cố cuộc đời và căng thẳng.

Kế tục sự nghiệp của A. Meyer, để ước lượng tỉ lệ tiêu hao sức khỏe do căng thẳng gây ra, hai nhà nghiên cứu người Mỹ là T.H. Holmes và R.H. Rahe cùng cộng sự (1967) đã xây dựng “Thang đo các sự kiện trong cuộc sống” gồm 43 biến cố của đời sống thuộc về các lĩnh vực như gia đình, cá nhân, việc làm, tài chính [39]. Mỗi sự kiện đều được ấn định một số điểm cố định, tiêu biểu cho số lượng đơn vị thay đổi đời sống. Điểm cao nhất là 100 cho biến số qua đời của người thân trong gia đình, điểm trung bình 50 là cho hôn nhân, thấp nhất là 11 điểm cho lỗi vi phạm nhắc nhở về pháp luật. Sau khi nghiên cứu, thực nghiệm bằng nhiều cách khác nhau, T.H. Holmes đã đi đến kết luận: các biến cố cuộc sống có liên quan đến nguyên nhân gây ra bệnh tật, thời điểm xuất hiện và mức độ trầm trọng của nó. Tuy nhiên, thang đo này vẫn còn một vài nhược điểm như: chỉ thích hợp với một nhóm dân cư đặc biệt và không kể đến sự khác biệt nhân cách khi ứng phó với căng thẳng [39].

Cũng xuất phát từ nghiên cứu thang đo này mà năm 1979, S.C. Kobasa đã nghiên cứu và đưa ra giả thuyết: nhân cách có lẽ là một biến số điều hòa giữa các biến cố đời sống và sự xuất hiện bệnh. Để chứng minh giả thuyết, S.C. Kobasa đã nghiên cứu trên mẫu gồm nhiều những cán bộ trung và cao cấp, nam giới, tuổi từ 40-49. Tất cả đều có chỉ số đơn vị thay đổi đời sống rất cao theo thang đo của T.H. Holmes. Ông đưa thêm vào 6 biến cố liên quan đến nhân cách: 3 biến cố liên quan đến sự tự chủ, 1 biến cố đo lường sự xa lánh và 2 biến cố đo lường sự thách thức. Kết quả cho thấy những cá nhân khỏe mạnh nghĩ rằng họ làm chủ được môi trường quanh họ, ít cảm thấy bị xa lánh và thích được thử thách hơn.

Năm 1982, hai nhà nghiên cứu là Elliot Aronson và Eisendorfer tập trung nghiên cứu những đặc điểm của kích thích, sự khác biệt của các loại tác nhân gây căng thẳng mà có thể thách thức thay đổi của cơ thể. Hai tác giả này cũng tập trung làm rõ hậu quả của căng thẳng. Hậu quả của căng thẳng được xem là những tác nhân gây căng thẳng kéo dài và gây thách thức lâu dài với cá nhân.

Khác với các nhà khoa học khác, các nhà khoa học như Caroline Bedell Thomas, Flager Beach và sau này R. Lazarus và S. Folkman nghiên cứu căng thẳng và cho rằng yếu tố chủ quan là yếu tố quan trọng quyết định phản ứng của cá nhân. Điều này được lý giải là khi cá nhân đánh giá chủ quan về các tác nhân gây căng thẳng và các phương tiện để đương đầu với căng thẳng là yếu tố quan trọng nhất.

Có thể nói, những nghiên cứu về căng thẳng dưới góc độ tâm lý học, xã hội học đã mở rộng quan niệm của chúng ta về cả bản chất, nguyên nhân cũng như chỉ ra ảnh hưởng của căng thẳng tới đời sống và sức khỏe của con người. Các nghiên cứu về căng thẳng được quan tâm nghiên cứu nhiều là:

+ Những nhân tố ảnh hưởng tới cách thức ứng phó với căng thẳng: mô tả và phân biệt giữa căng thẳng và tác nhân gây căng thẳng; ảnh hưởng của nhận thức cá nhân với việc thích ứng với tác nhân gây căng thẳng; những yếu tố bên trong và bên ngoài làm giảm nhẹ tác dụng thích ứng căng thẳng; cơ chế đối phó làm giảm căng thẳng.

+ Các chức năng đáp ứng với căng thẳng: mô tả sự thích ứng căng thẳng trên hệ thống cơ thể, mối liên hệ giữa những nhân tố làm giảm căng thẳng và thích ứng sinh lý, sự khác biệt hệ thống miễn dịch giữa người lớn và trẻ em.

+ Thích ứng tâm lý với căng thẳng: nhận biết nguyên nhân gây căng thẳng; nguyên nhân và cá tính của căng thẳng sau sang chấn; tương quan giữa kiểu nhân cách và sự thích ứng căng thẳng; phân tích các loại kế hoạch đối phó, lựa chọn hệ thống phòng thủ; những hành vi thích ứng không hiệu quả...

- *Nghiên cứu căng thẳng ở học sinh*

Các nghiên cứu về căng thẳng trên học sinh được tiến hành theo 2 hướng:

+ Hướng nghiên cứu thứ nhất tập trung làm rõ các tác nhân gây căng thẳng của học sinh trung học phổ thông.

Lena Hoglund Isakson và Kerry Jarvis (1999) cho rằng học sinh hàng ngày phải đối mặt với những tác nhân gây căng thẳng bình thường và những tác nhân gây căng thẳng không bình thường. Theo hai tác giả này, những tác nhân gây căng thẳng bình thường bao gồm những thay đổi do phát triển của trẻ vị thành niên như dậy thì, chuyển trường, gia tăng áp lực học tập. Những tác nhân gây căng thẳng không bình thường có thể đến từ những tình huống bất ngờ như động đất, sóng thần...

Theo B.E. Compas (1997) và H. Sim (2000) cho rằng căng thẳng của học sinh đến từ những sự kiện trong cuộc sống hàng ngày như cha mẹ ly dị, người thân mất... cũng như những rắc rối lặp đi lặp lại hàng ngày như mâu thuẫn giữa cha mẹ - con cái, các yêu cầu trong học tập, cãi nhau với bạn bè.... Khi các yếu tố này kết hợp với nhau chúng trở thành chỉ báo quan trọng dự báo đời sống tâm lý của học sinh [32], [46].

Nghiên cứu của Donn Byrne, Sally Davenport và Dmitri Masanov (2007) đã đưa ra 10 khía cạnh của các nguồn gây căng thẳng bao gồm 58 items. Bốn trong số 10 khía cạnh liên quan đến học tập; các khía cạnh khác phản ánh những căng thẳng liên quan đến mối quan hệ giữa các cá nhân, đời sống gia đình, áp lực tài chính, không chắc chắn về tương lai và xuất hiện trách nhiệm của người lớn.

Một số các tác giả khác như Crystal Palace và cộng sự (1994); De Anda và cộng sự (2000); Brenda Lohman và Kerry Jarvis (2000), khi nghiên cứu căng thẳng ở học sinh, họ quan tâm nhiều đến tác nhân liên quan đến học tập. Những vấn đề mà học sinh phải đối mặt với các vấn đề liên quan đến học tập như làm bài kiểm tra, điểm, làm bài tập ở nhà, những kỳ vọng đạt thành tích cao... đây chính là các nguồn gây căng thẳng lớn nhất cho học sinh. Các loại yếu tố gây căng thẳng liên quan đến trường học bao gồm thành tích học tập, tham gia các hoạt động, tương tác với các giáo viên và cân bằng thời gian giải trí ở nhà trường (al Byrne và cộng sự năm 2007). Trước đó trong bảng kiểm các yếu tố gây căng thẳng liên quan đến trường học có 9 loại, bao gồm cả phương pháp giảng dạy không thích hợp, các mối quan hệ giữa giáo viên-học sinh, khối lượng học quá tải, môi trường lớp học nghèo nàn và không sắp xếp thời gian hoàn thành các bài luận và thời gian học hợp lý (Hanry Burnett và Simon Fanshawe, 1997). Một trong những căng thẳng học tập cụ thể liên quan đến điểm bài kiểm tra đang khá phổ biến tại các trường học ở Mỹ (McNamara, 2000). Điều này đặc biệt đúng đối với học sinh cuối cấp khi phải hoàn tất vào cuối khóa học, thi để lấy bằng tốt nghiệp phổ thông trung học. Nhiều học sinh muốn đạt được điểm thi tốt để có thể vào được các trường đại học danh tiếng, đây chính là áp lực cho học sinh (Matthews, 2004).

Các tác giả khác như Leif Nelson và Eric Lott (1990), Allen J.TR. và cộng sự (1994) lại quan tâm nhiều đến nguyên nhân gây ra căng thẳng cho trẻ vị thành niên trong mối quan hệ với gia đình như: những kỳ vọng không hợp lý của cha mẹ không thể trở thành sự thực, cần nắn, sự trì hoãn của cha mẹ, dập khuôn và không tôn trọng quan điểm của con cái (Leif Nelson và Eric Lott, 1990). Một trong những khó khăn mà trẻ vị thành niên nói đến là sự không sẵn sàng của cha mẹ trong việc chấp nhận những quan điểm của con. Tầm quan trọng của sự chấp nhận là thể hiện việc cha mẹ thừa nhận sự độc lập của học sinh, chấp nhận sự tự do về mặt tâm lý. Tự do về mặt tâm lý cho phép học sinh biểu hiện quan điểm về gia đình và duy trì sự ổn định mối quan hệ thân thiết với cha mẹ. Tuy nhiên, tự do biểu hiện nhưng không có nghĩa là tự do hành động [30]. Một số những khó chịu mà học sinh liệt kê ra trên

đây vẫn thường xuyên xảy ra, thậm chí ngay cả khi cha mẹ cho phép con cái độc lập. Tác giả này cũng nhấn mạnh, đập khuôn là điểm làm cho mối quan hệ giữa cha mẹ và con cái trở nên căng thẳng.

+ Hướng nghiên cứu thứ hai tập trung tìm hiểu ảnh hưởng của căng thẳng tới học sinh trung học phổ thông

Đối với học sinh trung học phổ thông, việc đối mặt với tác nhân gây căng thẳng và trạng thái căng thẳng là một điều bình thường khi mà các em phải thích nghi với những yêu cầu học tập, các mối quan hệ với cha mẹ, thầy cô và bạn bè. Đặc biệt với các em lớp 12 phải đối mặt với việc lựa chọn nghề nghiệp trong tương lai... *“Căng thẳng không luôn luôn có hại và tiêu cực, nó phụ thuộc vào việc chúng ta trải nghiệm nó”* [dẫn theo 33]. Căng thẳng trong một thời gian ngắn với tính chất, cường độ tác động vừa phải là một loại căng thẳng dương tính có thể tạo nên sức mạnh tinh thần và thể chất tức thời. Loại căng thẳng này sẽ giúp lượng máu dồn đến các cơ bắp để làm các cơ bắp cứng lên, đồng thời cũng làm tăng nhịp tim và huyết áp trong hệ tuần hoàn. Nó có thể làm cho chủ thể cải thiện tư duy, trí nhớ, sáng tạo, năng động, hăng hái, hào hứng, nhận thức được những tác nhân gây căng thẳng và khả năng ứng phó của mình trước căng thẳng. Nếu sự kiện hay mối nguy hiểm qua đi, cơ thể sẽ trở lại trạng thái bình thường [33].

- *Nghiên cứu căng thẳng từ góc độ tâm lý học lao động*

Các nghiên cứu từ góc độ này quan tâm nhiều đến khía cạnh sức khỏe tinh thần trong môi trường lao động. Nói cách khác, góc độ nghiên cứu này tập trung nghiên cứu mối quan hệ giữa sức khỏe tinh thần và hiệu suất làm việc trong môi trường lao động công nghiệp.

Hướng nghiên cứu này đưa ra hai khái niệm về căng thẳng đó là sự mệt mỏi và vệ sinh tinh thần. Hai khái niệm này được xem như là dấu hiệu thất bại của cá nhân trong việc thích nghi với cuộc sống hiện đại [29]. Theo T. Newton, bắt đầu từ thế kỷ này, muốn xây dựng lý thuyết căng thẳng phải tiến hành các nghiên cứu liên quan đến mệt mỏi [44; tr.23]. Thêm vào đó Hearnshaw L.S. lập luận rằng những nghiên cứu về sự mệt mỏi là tiền thân cho các lập luận về căng thẳng [36]. Bên cạnh đó, nghiên cứu về mệt mỏi là căn cứ cho khoa học quản lý bởi nó quan tâm đến hiệu

suất làm việc và đưa ra các yếu tố về mặt tâm lý được coi là ảnh hưởng tới hiệu suất lao động [36].

Chiến tranh thế giới thứ nhất xảy ra, vấn đề sản xuất thời chiến đã thu hút các nhà nghiên cứu xã hội chú ý đến hiện tượng mệt mỏi. Các tác giả đã chứng minh có sự liên hệ giữa mệt mỏi và hiệu suất lao động. Theo các nhà tâm lý học, trạng thái mệt mỏi ảnh hưởng không chỉ điều chỉnh ở phạm vi cá nhân, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của toàn xã hội.

Mệt mỏi đã được coi là hiện tượng cả về tinh thần và sinh lý. Chiều cạnh tinh thần được mô tả là cảm giác mệt mỏi hoặc chán nản hoặc thần kinh mệt mỏi hoặc não mệt mỏi, được xem là kết quả do hao tổn năng lượng cơ bắp tạo ra [50].

Các vấn đề “vệ sinh tinh thần” cũng được căn cứ vào hiệu suất và hiệu quả làm việc công nghiệp. Trong đó, nhấn mạnh đến việc chẩn đoán và những khó khăn trong điều trị về mặt tinh thần của người quản lý, người lao động trước khi họ gặp những vấn đề lớn hơn và bất lực trước những vấn đề này. Trọng tâm của phương pháp này là các cá nhân trong xã hội sẽ “sử dụng hiệu quả” ý tưởng điều chỉnh thông qua vệ sinh tinh thần [29]. Hai chủ đề cốt lõi của phong trào vệ sinh tinh thần là: tổ chức lại nơi làm việc để giảm thiểu các triệu chứng căng thẳng và ổn định tinh thần, nâng cao khả năng điều chỉnh của bản thân [48]. Thứ hai, liên quan tới sự điều chỉnh chưa đúng của người lao động, chỉ những xáo trộn nhỏ về tinh thần của người lao động xuất hiện cũng có thể làm giảm hiệu quả công việc. Hiệu suất làm việc chỉ có thể đạt được khi người lao động đạt được sức khỏe tinh thần một cách tối đa. Việc tập trung vào sức khỏe tinh thần của người lao động đã sớm dẫn đến sự phát triển của khoa học nghiên cứu về lao động, thể chất và tinh thần của người lao động được kết hợp với thiết kế công cụ sản xuất một cách tối ưu từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả trong quá trình lao động.

Như vậy, đối với người lao động đặc biệt là CN khi căng thẳng vượt quá khả năng ứng phó, ở mức độ nặng và kéo dài, sẽ ảnh hưởng nghiêm trọng đến năng suất và hiệu quả trong quá trình lao động, gián đoạn khả năng tham gia và tăng khả năng lạm dụng chất kích thích, gây nghiện cũng như tiềm tàng các hành vi hủy hoại khác.

Nhìn chung, nghiên cứu căng thẳng ở giai đoạn này khá phong phú về mặt nội dung liên quan đến nghề nghiệp như hiệu suất lao động, sức khỏe tinh thần... và đa dạng về đối tượng nghiên cứu: nhà quản lý, người lao động, học sinh, sinh viên... trong những bối cảnh khác nhau như nhà máy, gia đình, nhà trường, công sở...

2.2. Ở trong nước

Vào những năm 60 của thế kỷ XX, giáo sư Tô Như Khuê cho rằng căng thẳng là một phản ứng không đặc hiệu xảy ra với hầu hết mọi người do các yếu tố có hại về tâm lý xuất hiện trong các tình huống mà con người cảm nhận một cách chủ quan là nó có thể gây ra bất lợi và rủi ro. Chính điều này gây ra những phản ứng tiêu cực của con người chứ không phải là do bản thân các kích thích. Quan niệm này của ông đề cập đến vai trò của yếu tố nhận thức. Những công trình nghiên cứu của ông và cộng sự trong giai đoạn 1967-1975 chủ yếu là phục vụ cho chiến tranh như tuyển dụng, huấn luyện nâng cao sức chiến đấu cho các chiến sĩ. Từ 1975 đến nay, những nghiên cứu của ông về căng thẳng và cách phòng chống căng thẳng đã được công bố trong đề tài cấp nhà nước “Tìm hiểu tác dụng dưỡng sinh của võ thuật”.

Những năm 80 của thế kỷ XX, hai bác sĩ Phạm Ngọc Rao và Nguyễn Hữu Nghiêm biên soạn và xuất bản chuyên khảo “Căng thẳng trong thời đại văn minh”, đã khái quát lịch sử nghiên cứu căng thẳng và cảnh báo về những nguy cơ, hậu quả của căng thẳng có thể gây ra cho con người trong xã hội hiện đại. Sự phát triển công nghiệp cũng như xã hội cùng môi trường ô nhiễm và những yếu tố nội tại trong cơ thể con người đã trở thành tác nhân gây căng thẳng [25].

Đặng Phương Kiệt và Nguyễn Khắc Viện có nhiều nghiên cứu mang tính lý luận và thực tiễn về căng thẳng qua việc thăm khám lâm sàng và chữa trị cho trẻ em. Một số nghiên cứu của Đặng Phương Kiệt như “Căng thẳng và đời sống” (1998), “Chúng sống với căng thẳng” (2004), “Căng thẳng và sức khỏe” (2004) là sự kết hợp những tri thức khoa học cơ bản liên quan đến căng thẳng và những vấn đề cập nhật của đời sống con người Việt Nam. Một số nghiên cứu của Nguyễn Khắc Viện về biện pháp giải tỏa hoặc chế ngự căng thẳng đồng thời ông đưa ra hàng loạt các căn bệnh thậm chí gây tổn thương nặng, có thể dẫn tới cái chết xuất phát từ căn

nguyên tâm lý-do căng thẳng gây ra mà cách chữa trị chủ yếu là tác động tới tinh thần của người bệnh.

Dưới đây chúng tôi xin đề cập đến một số nghiên cứu về căng thẳng:

- Nghiên cứu căng thẳng của học sinh, sinh viên

Phạm Thanh Bình (2005) nghiên cứu “Biểu hiện căng thẳng trong học tập môn toán của học sinh Trung học phổ thông Yên Mô Ninh Bình” cho thấy học sinh nữ có mức độ căng thẳng cao hơn học sinh nam và học sinh học lực khá có mức độ căng thẳng cao hơn so với học sinh lực học trung bình. Nghiên cứu cũng chỉ ra xu hướng mức độ căng thẳng tăng dần theo khối lớp [5].

Lại Thế Luyện (2006) nghiên cứu “Biểu hiện căng thẳng của sinh viên Đại học Sư Phạm Kỹ thuật thành phố Hồ Chí Minh” cho thấy sinh viên bị căng thẳng nặng có những dấu hiệu như nét mặt căng thẳng; không thể tập trung; lãng phí thời gian; trì hoãn học tập, kết quả học tập kém. Theo tác giả, nguyên nhân cơ bản gây ra căng thẳng ở sinh viên chủ yếu là do chương trình học tập nặng và sức ép của kỳ thi lớn. Nghiên cứu này đã chỉ ra tự điều chỉnh nhận thức là cách ứng phó được sinh viên thường sử dụng để đối phó với căng thẳng trong học tập [19].

Nghiên cứu “Nguyên nhân dẫn đến căng thẳng trong học tập của sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội” của Nguyễn Hữu Thụ (2009) cho thấy phần lớn sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội bị căng thẳng ở mức nặng, trong đó có một số em bị căng thẳng ở mức độ tương đối nặng. Có nhiều nguyên nhân gây ra căng thẳng cho sinh viên, được chia làm 3 nhóm: nguyên nhân về môi trường học tập, nguyên nhân tâm lý và nguyên nhân liên quan đến khả năng ứng phó của sinh viên [27].

- Nghiên cứu căng thẳng của người lao động, người quản lý

Nguyễn Thành Khải (2001) với luận án Tiến sỹ “Nghiên cứu căng thẳng ở các bộ phận quản lý” cho thấy phần lớn cán bộ quản lý bị căng thẳng và ở những mức độ khác nhau. Nguyên nhân gây ra căng thẳng của cán bộ quản lý là do công việc, mâu thuẫn trong các quan hệ, nội bộ mất đoàn kết... [14].

Nguyễn Thu Hà và đồng nghiệp (2006) đã nghiên cứu “Điều tra căng thẳng nghề nghiệp của nhân viên y tế” và chỉ ra một số yếu tố từ môi trường làm việc gây căng thẳng của nghề nghiệp là: công việc quá tải, cường độ làm việc lớn, thời gian

làm việc kéo dài, tính trách nhiệm trong công việc cao sự căng thẳng khi tiếp xúc với bệnh nhân và người nhà của họ [8].

Nguyễn Viết Lương và đồng nghiệp (2006) đã nghiên cứu “Trạng thái căng thẳng của nhân viên vận hành ngành điện lực” và chỉ ra các triệu chứng biểu hiện căng thẳng của nhân viên: rối loạn thần kinh thực vật, giảm trí nhớ, tăng huyết áp; các yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng: tiếng ồn, yêu cầu công việc cao, thiếu không khí trong sạch [20].

Tổng quan các nghiên cứu về căng thẳng tâm lý nói chung và căng thẳng tâm lý ở người lao động nói riêng, chúng tôi thấy nghiên cứu căng thẳng tâm lý trên CN Việt Nam chưa được quan tâm nghiên cứu, đặc biệt chưa có tác giả nào nghiên cứu về căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn về căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, từ đó đề xuất một số biện pháp thích hợp nhằm giúp CN làm việc tại giàn khoan giảm thiểu mức độ căng thẳng tâm lý.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về căng thẳng tâm lý, căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan, các yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng tâm lý và biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan.

- Khảo sát đánh giá thực trạng biểu hiện CTTL, các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL và tần xuất lựa chọn một số biện pháp ứng phó với CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05.

- Đề xuất biện pháp thích hợp giúp CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 giảm thiểu CTTL góp phần nâng cao hiệu quả lao động.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Biểu hiện căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung nghiên cứu:

Đề tài tập trung nghiên cứu biểu hiện căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05.

- Về khách thể nghiên cứu:

Đề tài chỉ nghiên cứu trên 140 CN và một số cán bộ quản lý làm việc trực tiếp tại giàn khoan Tam Đảo 05 thuộc Tập đoàn Dầu khí Quốc Gia Việt Nam.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình thực hiện đề tài, chúng tôi sử dụng phối hợp một hệ thống các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp nghiên cứu lý luận

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

+ Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

+ Phương pháp quan sát

+ Phương pháp phỏng vấn sâu

+ Phương pháp chuyên gia

+ Phương pháp nghiên cứu chân dung tâm lý

- Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

6.1. Ý nghĩa lý luận

- Cung cấp những lý luận cơ bản, bằng chứng khoa học thực nghiệm, hệ thống hóa những lý luận về căng thẳng tâm lý nói chung và căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 nói riêng, làm tiền đề cho những nghiên cứu sâu hơn.

- Nghiên cứu tiếp cận, đề xuất các biện pháp giúp công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ứng phó với căng thẳng tâm lý trong thực tiễn

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Kết quả nghiên cứu phản ánh thực trạng căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

- Trên cơ sở nghiên cứu đưa ra các biện pháp để hỗ trợ công nhân ứng phó với căng thẳng tâm lý

7. Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, đề tài còn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

Chương 2: Tổ chức và phương pháp nghiên cứu

Chương 3: Kết quả nghiên cứu thực tiễn căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CĂNG THẺNG TÂM LÝ
CỦA CÔNG NHÂN LÀM VIỆC TẠI GIÀN KHOAN

1.1. Căng thẳng tâm lý

1.1.1. Khái niệm căng thẳng tâm lý

Có nhiều quan điểm khác nhau về căng thẳng tâm lý:

- Theo Selye Hans: Căng thẳng tâm lý là nhịp sống luôn luôn có mặt ở bất kỳ thời điểm nào trong sự tồn tại của chúng ta, một tác động bất kỳ đến một cơ quan nào đó đều gây CTTL. Căng thẳng tâm lý không phải lúc nào cũng là kết quả của sự tổn thương... Selye Hans cảnh báo rằng “*không cần tránh căng thẳng, tự do hoàn toàn khỏi stress là tức chết*” [45; tr.209-210].

- Lazarus Richard S. và đồng nghiệp đã đưa ra một cách nhìn hoàn toàn mới về CTTL: Căng thẳng tâm lý như một quá trình tương tác đặc biệt giữa con người với môi trường. Trong đó chủ thể nhận thức sự kiện từ môi trường như là sự thử thách, sự hấp hực hoặc như một đòi hỏi mà chủ thể không thể ứng phó được - chủ thể đối mặt với nguy hiểm [42; tr.61]. Ông cho rằng CTTL là một diễn tả chủ quan, từ trong tâm trí, nên nó xuất hiện tùy theo cách nhìn của con người với sự việc. Vì thế, cùng một sự việc mà người này cho là căng thẳng, mà người khác cho là bình thường.

- Theo Tô Như Khuê: Căng thẳng tâm lý chính là những phản ứng không đặc hiệu xảy ra một cách chung khắp do các yếu tố có hại về tâm lý xuất hiện trong các tình thế mà con người chủ quản thấy là bất lợi hoặc rủi ro, mà do sự đánh giá chủ quan về tác nhân đó” [15; tr.33].

- Theo Phạm Minh Hạc, Lê Khanh và Trần Trọng Thủy: Căng thẳng tâm lý là những xúc cảm nảy sinh trong những tình huống nguy hiểm, hấp hực hay trong tình huống phải chịu đựng nặng nhọc về thể chất và tinh thần hoặc trong những điều kiện phải quyết định hành động nhanh chóng và trọng yếu” [9; tr.146].

- Tác giả Nguyễn Văn Nhậm, Nguyễn Bá Dương, Nguyễn Sinh Phúc cho rằng: Khái niệm CTTL vừa để chỉ tác nhân công kích, vừa để chỉ phản ứng của cơ thể trước các tác nhân đó” [21; tr.162].

- Tác giả Vũ Dũng cho rằng: Căng thẳng là căng thẳng sinh lý và tâm lý phát sinh do những tình huống, sự kiện, trải nghiệm khó có thể chịu đựng hoặc vượt qua như những biến cố nghề nghiệp, kinh tế, xã hội [6].

Như vậy có rất nhiều những quan điểm và định nghĩa khác nhau về CTTL, trong đề tài nghiên cứu của mình, chúng tôi hiểu: *Căng thẳng tâm lý là một trạng thái không thoải mái về sinh lý, nhận thức, cảm xúc và hành vi mà mỗi chủ thể gặp phải khi phản ứng lại những kích thích hoặc tình huống do tác động từ môi trường bên ngoài, có thể ảnh hưởng tới thể chất hoặc tinh thần của cá nhân đó.*

1.1.2. Những biểu hiện của căng thẳng tâm lý

1.1.2.1. Biểu hiện về mặt sinh lý

CTTL nhiều có ảnh hưởng tiêu cực đến cơ thể con người mà chúng ta phải trả một giá đắt. Chẳng hạn, các triệu chứng: Nhức đầu, đau lưng, nổi mụn trên da, khó tiêu, mệt mỏi kinh niên... Ngoài ra, CTTL còn ảnh hưởng tới sức khỏe thể lý, dễ nhận thấy qua các dấu hiệu: nhịp tim tăng nhanh, huyết áp cao, cơ căng, cảm giác khó chịu và ưu phiền.

Căng thẳng tâm lý ảnh hưởng đến cơ thể theo nhiều cách, có thể làm tăng nguy cơ bị các bệnh tật cơ thể, cũng có thể là nguyên nhân trực tiếp gây ra bệnh, hoặc có thể làm cho khả năng phục hồi cơ thể chậm hơn so với bình thường. Căng thẳng tâm lý cũng có thể làm giảm khả năng đương đầu với căng thẳng tâm lý trong tương lai.

Ngoài ra CTTL có thể biến chứng thành suy nhược và nếu không được chữa trị sẽ trở thành một căn bệnh trầm cảm kéo dài suốt đời.

1.1.2.2. Biểu hiện về mặt nhận thức

Theo kết quả nghiên cứu của Đặng Phương Kiệt, khi bị CTTL càng nặng, hiệu quả nhận thức và tư duy linh hoạt càng giảm. Khi tập trung vào các phương diện đe dọa của tình huống và tập trung vào tính cảm giác, ta sẽ giảm lượng chú ý sẵn có nhằm đối phó với các nhiệm vụ khác trong tầm tay [17].

Khi bị CTTL, trí nhớ ngắn hạn bị hạn chế. Con người không thể suy nghĩ được rõ ràng, không thể tập trung hay nhớ được các chi tiết, có những lúc không còn chú ý gì

hết, luôn suy nghĩ về những điều mình lo lắng và những giai đoạn đen tối trước đây, không nói chuyện được rõ ràng, tiếng nói bị ngọng nghịu và quên tên người khác.

1.1.2.3. Biểu hiện về mặt cảm xúc

Khi bị CTTL, người ta cảm thấy tách hẳn các sự việc xung quanh, bất cần, khó chịu, nóng nảy, thiếu kiên nhẫn và bứt rứt, không thể nào thư giãn; cảm thấy bị áp đảo mọi thứ dường như trở lên khó khăn hơn, đôi khi khóc mà không có nguyên nhân; dễ bị tức giận hay tổn thương, quá nhạy cảm với những gì người ta nói, cảm thấy không an toàn và chỉ muốn ở những nơi quen thuộc với các công việc thường nhật; dễ xúc động hay lo lắng thái quá. Dưới góc độ tâm lý, CTTL ở mức độ cao sẽ ngăn cản con người đương đầu với cuộc sống một cách phù hợp. Ở mức cao nhất, phản ứng cảm xúc nghiêm trọng đến nỗi con người không thể hoạt động được.

1.1.2.4. Biểu hiện về mặt hành vi

Tính khí thay đổi và có những hành vi phi lý đến mức khó tin. Họ ứng xử như đang bị ám ảnh bởi một điều gì đó; cung cách ứng xử thái quá và vô độ; dễ gây gổ, luôn cảm thấy người khác đáng trách; không cảm thấy hạnh phúc; cảm thấy buồn bã, tuyệt vọng...

Có thể thấy các nhà khoa học nghiên cứu về căng thẳng tâm lý đã tổng hợp và đưa ra các biểu hiện về CTTL trên cả bốn mặt (sinh lý, nhận thức, cảm xúc và hành vi). Càng có nhiều biểu hiện này, đồng thời thời gian kéo dài các biểu hiện này thì nguy cơ bị CTTL càng cao.

1.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng tâm lý

1.1.3.1. Yếu tố liên quan đến bản thân

Cách suy nghĩ tiêu cực của mỗi người chúng ta cũng là một nguyên nhân góp phần gây ra CTTL. Cách suy nghĩ tiêu cực không chỉ là những suy nghĩ không có lợi cho mình mà còn không có lợi cho người khác. Một cách nhìn nhận sai lệch quy luật cuộc sống hoặc không dám chấp nhận sự thật cũng có thể được xem là tiêu cực. Căng thẳng tâm lý chính là một hậu quả điển hình của những suy nghĩ tiêu cực.

1.1.3.2. Yếu tố liên quan đến gia đình

Theo nghiên cứu của Đặng Phương Kiệt, gia đình là một mảnh đất màu mỡ cho sự nảy sinh CTTL cũng như cho các hậu quả của nó. Căng thẳng tâm lý có thể

nảy sinh từ công việc làm ăn của bố mẹ, từ các diễn biến trong lớp học ảnh hưởng đến con cái khi trở về nhà và từ các biến cố xã hội gây ra, để rồi kết thúc tại mỗi gia đình. Khi CTTL xuất hiện ở bất kỳ thành viên nào trong gia đình thì chắc chắn nó sẽ ảnh hưởng đến sinh hoạt của cả gia đình đó trong thời gian CTTL hiện diện.

1.1.3.3. Yếu tố liên quan đến môi trường xã hội

Yếu tố chủ yếu tác động đến CTTL chính là các sự kiện trong đời sống. Cuộc sống càng phức tạp con người càng phải chịu đựng nhiều CTTL. Trong xã hội hiện đại, quá trình công nghiệp hóa đang diễn ra với tốc độ chóng mặt, cuồng nhiệt nhưng thật là đơn điệu. Chúng ta thường sống trong những điều kiện quá đông đúc, có quá nhiều đòi hỏi mà không có thời gian đáp ứng. Chúng ta luôn bận khoăn về những viễn cảnh bất trắc, phải làm những công việc không hài lòng (hoặc không có việc làm) và ít có thời gian dành cho gia đình và giải trí.

Những sự kiện hằng ngày trong cuộc sống luôn thay đổi liên tục. Những thay đổi trong cuộc sống là những yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của con người chúng ta. Nhìn chung những sự kiện xảy ra càng dồn dập trong một thời gian ngắn và tỷ lệ kết hợp các sự kiện càng cao thì càng có ảnh hưởng lớn đến tình trạng CTTL. Một điều đáng lưu ý là CTTL không chỉ ảnh hưởng bởi các sự kiện không vui trong cuộc sống gây ra, mà ngay cả những sự kiện được cho là vui cũng có thể là tác nhân ảnh hưởng đến tình trạng CTTL.

Những sự kiện ảnh hưởng đến CTTL: chúng ta phải rời xa gia đình; lúc thành công, khi thất bại; khi kết hôn hay khi tan vỡ; do công việc, học tập quá tải. Ngoài những thay đổi to lớn của cuộc sống còn có những hụt hẫng xảy ra như tắc nghẽn giao thông, tiếng ngáy to của người nằm bên cạnh hoặc cuộc thất hẹn của bạn bè...

1.1.3.4. Yếu tố liên quan đến nghề nghiệp

Mỗi người đều phải đối mặt với CTTL không nhiều thì ít. Sự đổi thay là một phần gây ra CTTL không thể tránh được trong cuộc sống như: người thân lâm vào tình trạng đau ốm, phải đi xa hoặc chết. Ngay cả khi chúng ta bắt đầu những việc làm mới mẻ, bị sa thải hoặc bị đình chỉ công việc-đây đều có thể là những nguyên nhân gây CTTL. Theo thống kê thì những người thất nghiệp có nhiều triệu chứng

CTTL hơn so với những người có việc làm, chẳng hạn như trầm nhược, sợ hãi và lo lắng cho sức khỏe, song những triệu chứng này sẽ biến mất nếu có việc làm.

1.1.3.5. Các yếu tố khác

Ngoài những yếu tố nêu trên, những sự kiện mang tính tai họa không thể đoán trước như động đất hoặc những tai nạn lớn sẽ ảnh hưởng đến một số trong chúng ta; những vấn đề tồn tại dai dẳng về mặt xã hội như ô nhiễm, tội phạm, thành kiến và tình trạng vô gia cư cũng là những yếu tố có ảnh hưởng đến CTTL. Cuộc sống luôn tiềm ẩn rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của mỗi người, chúng ta thích ứng nhanh hay chậm với nó là tùy thuộc vào cách ứng phó của chúng ta như thế nào.

1.2. Công nhân giàn khoan

1.2.1. Khái niệm công nhân và công nhân giàn khoan

- Khái niệm công nhân:

Theo Từ điển tiếng Việt (1992): “ Công nhân là những người lao động chân tay, làm việc ăn lương”.

Theo *V.I. Lênin*: “Công nhân là những người lao động công nghiệp, làm việc trong nền đại công nghiệp” [dẫn theo 4; tr.12].

Trong nền sản xuất xã hội thì CN là một lực lượng xã hội, còn trong thể chế chính trị thì CN là một giai cấp xã hội, đây là giai cấp được nhiều nhà nghiên cứu chủ nghĩa xã hội khoa học quan tâm.

Tác giả *Dan Tâm* cho rằng: Giai cấp CN Việt Nam là cộng đồng xã hội những người làm công ăn lương, thu nhập và nguồn sống chủ yếu là tiền công, trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất công nghiệp hoặc có tính công nghiệp, tạo ra sản phẩm công nghiệp hoặc có tính công nghiệp; nắm giữ những cơ sở vật chất kỹ thuật then chốt của xã hội, tiêu biểu cho phương thức sản xuất mới và là cộng đồng làm chủ xã hội Việt Nam theo định hướng xã hội chủ nghĩa [26; tr.102].

Tác giả *Bùi Đình Bôn* đã rút ra một kết luận từ ý kiến của những nhà kinh điển của chủ nghĩa xã hội khoa học và từ thực tiễn hiện nay về CN: Đặc trưng chủ yếu của giai cấp CN là lao động công nghiệp, trực tiếp sản xuất hoặc tham gia vào quá trình sản xuất công nghiệp tạo ra giá trị vật chất cho xã hội [4; tr.14]. Cũng theo tác

giả, không thể quan niệm giai cấp CN chỉ bao gồm những người lao động chân tay, điều khiển các máy móc cơ khí, mà theo ông do sự phát triển của lực lượng sản xuất, một bộ phận trí thức đã gia nhập giai cấp CN thực hiện chức năng của người CN lành nghề trong sản xuất (là những người gắn liền trực tiếp với lao động công nghiệp, với quy trình sản xuất công nghiệp tạo ra của cải vật chất cho xã hội) và thêm nữa cả những người lao động trong các ngành dịch vụ công nghiệp mà lao động của họ có tính chất công nghiệp cũng nằm trong nội hàm khái niệm giai cấp CN. Cũng không nên đưa tất cả những người lao động “làm công ăn lương” vào giai cấp CN nếu họ không có hoạt động lao động sản xuất trực tiếp hoặc tham gia vào quy trình sản xuất công nghiệp [4; tr.15].

Từ những khái niệm trên đây có thể thấy khái niệm CN là một khái niệm tương đối rộng, trong giới hạn đề tài luận văn chúng tôi hiểu khái niệm CN như sau: *CN là một lực lượng lao động, những người làm công ăn lương, thu nhập chủ yếu bằng tiền công, trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất công nghiệp hoặc có tính công nghiệp, tạo ra giá trị của cải vật chất cho xã hội.*

- Khái niệm CN giàn khoan:

Công nhân giàn khoan là một lực lượng lao động, những người làm công ăn lương, thu nhập chủ yếu bằng tiền công, trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất công nghiệp hoặc có tính công nghiệp tại giàn khoan, tạo ra giá trị của cải vật chất cho xã hội.

1.2.2. Đặc điểm tâm lý đặc trưng của công nhân giàn khoan

- *Đặc điểm tâm lý đặc trưng của công nhân giàn khoan:*

Công nhân giàn khoan cũng mang đầy đủ những đặc điểm tâm lý của người trưởng thành, nhưng cũng có những đặc điểm tâm lý đặc trưng.

CN giàn khoan hầu hết CN đều là nam, vì vậy việc tìm được một người yêu đối với những người chưa kết hôn không phải là chuyện dễ dàng. Trong đời sống tình cảm, họ bộc lộ những thái độ, quan điểm cũng như bản sắc riêng khi lựa chọn người yêu, lựa chọn bạn đời. Đối với CN giàn khoan, việc có được một tình yêu là điều rất quan trọng, là một nhu cầu rất lớn, là nguồn động viên và là động lực để họ

sống và làm việc ở xa đất liền. Nếu mối quan hệ tình cảm này không thuận buồm xuôi gió thì sẽ ảnh hưởng không tốt đến tâm lý của CN, khiến nhiều người cảm thấy hụt hẫng, cô đơn và chán nản, từ đó ảnh hưởng đến cuộc sống và công việc.

Hoạt động của CN giàn khoan là hoạt động lao động trong ngành công nghiệp, ở môi trường lao động vô cùng khắc nghiệt. Đặc điểm này dễ gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến CN giàn khoan và gây ra khó khăn cho việc cân bằng tâm lý. Những ảnh hưởng từ cuộc sống, những mối quan hệ, công việc có thể gây ra sự mất cân bằng tâm lý cho CN, nhưng do điều kiện kinh tế, điều kiện làm việc, thói quen sinh hoạt và hiểu biết nên nhiều CN không có điều kiện hoặc không biết cách tạo ra sự cân bằng về tâm lý cho mình.

- *Đặc điểm một số kiểu nhân cách khi ứng phó với căng thẳng tâm lý:*

Theo H. Eysenck và cộng sự (1988), nghiên cứu ở 3 vùng khác nhau và đúc kết thành 4 tuyp nhân cách với những đặc điểm khác nhau khi ứng phó với CTTL:

+ **Nóng nảy:** Khi gặp CTTL thường phản ứng một cách bùng nổ, giận giữ, tuyp này có những đặc điểm sau: cảm giác luôn bức xúc về thời gian, không kiên nhẫn, thường hấp tấp, luôn có nhu cầu làm mọi việc một cách vội vã, không để thời gian chết. Bị cuốn hút trong công việc, luôn cho mình là người làm việc tốt, có ý thức, luôn cầu toàn, luôn bảo thủ; Ganh đua, hiếu thắng, có xu hướng làm cuộc sống phức tạp hơn, dễ bị kích thích, luôn tham vọng, tìm tòi, tích cực trong công việc, mong muốn hoàn thành tốt hơn người khác.

+ **Ưu tư:** Khi gặp CTTL thường thất vọng, các phản ứng thường lặn vào trong, nén những phản ứng cảm xúc, từ đó dẫn tới giảm miễn dịch, vì vậy dễ bị nhiễm trùng và thiên hướng bị ung thư.

+ **Bình thản:** Khi gặp CTTL thường im lặng, trầm. Hậu quả của những phản ứng này thường làm giảm calci máu, giảm các yếu tố vi lượng khác, vì vậy chóng già, và dễ bị trầm cảm.

+ **Linh hoạt:** Khi gặp CTTL thường bình tĩnh, tự tin, tự khẳng định mình, không gây ra những biến đổi đáng kể, khả năng thích nghi cao trước mọi tác động của CTTL [dẫn theo 3; tr.156-257].

Như vậy, rõ ràng yếu tố nhân cách cũng ảnh hưởng đến phương thức ứng phó của cá nhân với tình huống gây CTTL và sự ứng phó ấy có ảnh hưởng nhiều đến cuộc sống của mỗi cá nhân. Khi cá nhân bình tĩnh, tự tin ứng phó với CTTL sẽ giúp cải thiện nhiều hiện tượng CTTL, cải thiện tốt cuộc sống cá nhân và giúp cá nhân chung sống hòa bình với CTTL.

1.2.3. Đặc điểm hoạt động nghề nghiệp của CN giàn khoan

- Các hoạt động của CN giàn khoan:

Giàn khoan tự nâng Tam Đảo 05 được thiết kế theo mẫu JU-2000E của Friede and Goldman (Hoa Kỳ) với tổng khối lượng là 18.000 tấn; có khả năng khoan tới mỏ dầu khí với độ sâu 9000m. Kích thước thân giàn là 70,4 x 76 x 9,5m; chiều dài thân giàn là 167m; khả năng chất tải là 2.995 tấn. Giàn khoan Tam Đảo 05 có giá trị 230 triệu USD được khởi công chế tạo từ 25/3/2014. Sau khi hạ thủy thành công vào ngày 13/12/2015, giàn đang tiếp tục được hoàn thiện các hạng mục cuối cùng và dự kiến hoàn thành sau chín tháng tới. Vì vậy, trong đề tài này chúng tôi chỉ tập trung nghiên cứu về đặc điểm hoạt động nghề nghiệp của CN xây dựng đang làm việc trực tiếp tại giàn khoan Tam Đảo 05.

Hoạt động của người CN xây dựng đang làm việc trực tiếp tại giàn khoan Tam Đảo 05 bao gồm: Hoạt động xây dựng, hoạt động xây lắp và một số hoạt động khác.

+ Hoạt động xây dựng:

Hoạt động xây dựng là quá trình người CN tác động vào đối tượng lao động để tạo ra các sản phẩm xây dựng tại giàn khoan, bao gồm những công việc: Thăm dò, khảo sát, thiết kế; xây dựng công trình; mở rộng, nâng cấp, hiện đại hoá và hoàn thiện công trình; điều khiển phương tiện, máy móc thi công.

+ Hoạt động xây lắp:

Hoạt động xây lắp là quá trình xây dựng và lắp đặt thiết bị máy móc tại giàn khoan. Đây là hoạt động chủ yếu nhất của CN xây dựng tại đây, bao gồm những công việc: Đào, xúc, san lấp mặt bằng, làm đường; xây dựng, sửa chữa, vật liệu kiến trúc; lắp đặt các thiết bị máy móc vào công trình.

+ Ngoài ra, hoạt động của CN giàn khoan còn bao gồm: khoan, cơ khí, hàn, điện, tiện...

- *Đặc điểm hoạt động nghề nghiệp của CN giàn khoan:*

+ Tình hình và điều kiện sản xuất thiếu tính ổn định, luôn biến đổi theo địa điểm xây dựng. Các phương án xây dựng về mặt kỹ thuật và tổ chức sản xuất cũng luôn luôn phải thay đổi theo từng địa điểm và giai đoạn xây dựng. Đặc điểm này làm khó khăn cho việc tổ chức sản xuất và cải thiện điều kiện cho người CN, đòi hỏi CN xây dựng phải tăng cường tính cơ động, linh hoạt và gọn nhẹ.

+ Chu kỳ sản xuất (thời gian xây dựng công trình) thường dài. Đặc điểm này làm cho người CN xây dựng dễ gặp phải các rủi ro ngẫu nhiên theo thời gian, công trình xây dựng xong dễ bị hao mòn vô hình do tiến bộ của khoa học và công nghệ. Vì vậy, đòi hỏi người CN xây dựng phải chú ý đến nhân tố thời gian khi lựa chọn phương án xây dựng hợp lý.

+ Sản xuất xây dựng phải tiến hành theo đơn đặt hàng, vì đây là công trình xây dựng chi phí lớn và có tính cá biệt cao (do điều kiện địa chất và địa hình đem lại). Đặc điểm này cũng đòi hỏi người CN xây dựng phải có nhiều nhiều kinh nghiệm khi tiến hành xây dựng cụ thể và phải tính toán cẩn thận trong quá trình thi công.

+ Quá trình sản xuất xây dựng rất phức tạp, các đơn vị tham gia xây dựng công trình phải cùng nhau đến công trường thi công với diện tích có hạn để thực hiện phần việc của mình theo một trình tự nhất định về thời gian và không gian. Đặc điểm này đòi hỏi người CN xây dựng phải có trình độ phối hợp tổ chức cao trong sản xuất, coi trọng công tác chuẩn bị và thiết kế tổ chức thi công, phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức xây dựng.

+ Sản xuất xây dựng phải tiến hành ngoài trời, trên mặt biển nên chịu ảnh hưởng của thời tiết, điều kiện làm việc nặng nhọc. Ảnh hưởng của thời tiết, thường làm gián đoạn quá trình thi công, năng lực sản xuất của người CN xây dựng không được sử dụng điều hoà. Đặc điểm này đòi hỏi các tổ chức xây dựng phải lập tiến độ thi công hợp lý để tránh thời tiết xấu, áp dụng kết cấu lắp ghép làm sản phẩm sẵn trong xưởng để giảm bớt thời gian thi công trong công trường, áp dụng cơ giới hóa hợp lý, chú ý độ bền chắc của máy móc, đặc biệt quan tâm đến việc cải thiện điều

kiện lao động của CN, chú ý đến nhân tố rủi ro, quan tâm đến phát triển xây dựng trong điều kiện nhiệt đới...

- *Một số đặc điểm khác có liên quan:*

+ CN trên giàn khoan làm việc theo ca: 12h/ca, ca ngày làm việc từ 6h00-18h00, ca đêm làm việc từ 18h00-6h00 sáng ngày hôm sau.

+ Mức lương trung bình của một CN giàn khoan là 6.000.000 đến 7.500.000 đồng một tháng. Ngoài tiền lương hàng tháng, CN còn được nhận khoản trợ cấp đi biển (mức trợ cấp này phụ thuộc vào chức danh).

+ CN giàn khoan làm việc không có ngày nghỉ lễ, nghỉ tết. Mỗi ca trực của CN ngoài giàn kéo dài nửa tháng, nửa tháng sau họ được về nhà nghỉ ngơi. Ngoài thời gian làm việc, CN giàn khoan có 12 giờ còn lại cho việc ăn, ngủ, giải trí. Các hoạt động giải trí trên giàn khoan thường là: xem ti vi, đánh bóng bàn, bóng chuyền...

Có thể thấy hoạt động nghề nghiệp của CN giàn khoan là hoạt động hết sức phức tạp và vất vả, đòi hỏi người CN cần có rất nhiều kỹ năng, kỹ xảo và kinh nghiệm xử lý tình huống cũng như kiến thức sâu rộng về tất cả các lĩnh vực: khoa học, khí tượng, thủy văn, thiên văn học... Đồng thời, đây cũng là một nghề có nhiều áp lực, thời gian làm việc trung bình 12 giờ trong một ngày, công việc nhiều, tần suất lao động nhanh, tính chính xác của công việc và tính chất nguy hiểm luôn rình rập đến tính mạng của chính bản thân người CN.

1.3. Căng thẳng tâm lý của công nhân giàn khoan

1.3.1. Khái niệm căng thẳng tâm lý của công nhân giàn khoan

Căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan là một trạng thái không thoải mái về sinh lý, nhận thức, cảm xúc, hành vi mà mỗi người CN gặp phải khi phản ứng lại những kích thích hoặc tình huống trong hoạt động lao động trên giàn khoan và trong cuộc sống nói chung, có thể ảnh hưởng tới thể chất hoặc tinh thần của người CN đó.

1.3.2. Biểu hiện căng thẳng tâm lý của công nhân giàn khoan

a. *Biểu hiện về mặt sinh lý (thực thể)*

+ Mệt mỏi, uể oải

+ Mặt mày ủ rũ (sắc mặt không tươi)

- + Đau nhức, căng cứng ở các bộ phận khác nhau trên cơ thể (như ở cổ, lưng, ngực, nhói bụng, đau cơ bắp chân tay, đau xương khớp...)
- + Nhức đầu (đau nửa đầu, chóng mặt, choáng, hoa mắt...)
- + Buồn nôn hoặc đau bụng, tiêu chảy, táo bón, không tiêu
- + Ăn không ngon, không muốn ăn hoặc ăn nhiều hơn bình thường
- + Sự thay đổi về cân nặng cơ thể (tăng hoặc giảm cân đột ngột)
- + Có vấn đề trong giấc ngủ (khó ngủ, mất ngủ hay ngủ nhiều một cách bất thường, có những giấc mơ đáng lo ngại...)
- + Sức đề kháng giảm sút (dễ mắc các bệnh truyền nhiễm, bệnh cảm; bệnh tình đã có trước đó tái phát trở lại, bệnh đang có nặng hơn, lâu khỏi hơn)
- + Đồ mồ hôi một cách khác thường (đẫm mồ hôi tay, chân, cơ thể) ngay cả khi nhiệt độ không cao hoặc không có sự vận động cơ thể gắng sức
- + Xuất hiện các bệnh về da (như nổi mụn, dị ứng, viêm da, phát ban, ngứa...)

b. Biểu hiện về mặt nhận thức

- + Nhiều suy nghĩ lo âu và suy nghĩ theo chiều hướng tiêu cực
- + Đầu óc thiếu sáng suốt, không thể tập trung vào công việc
- + Đầu óc thường nhớ lại, hình dung những điều không vui vừa diễn ra
- + Ý tưởng, hình ảnh lộn xộn trong đầu
- + Giảm trí nhớ, đãng trí, kém minh mẫn
- + Khả năng khái quát, nhìn nhận các vấn đề kém hơn
- + Độ nhạy của các giác quan bị giảm sút (nhìn, nghe không rõ hoặc nhạy cảm với tiếng ồn và ánh sáng mạnh)
- + Ý nghĩ rời rạc, không liên mạch
- + Không thể tự phán đoán để đưa ra quyết định

c. Biểu hiện về mặt cảm xúc

- + Cảm thấy khó chịu trong người
- + Dễ bị kích động (dễ mất bình tĩnh, cáu gắt, gắt gỏng, dễ bực mình)
- + Đè nén các cảm xúc (không thể bộc lộ những cảm xúc thật của bản thân ra ngoài)
- + Cảm thấy chán nản, buồn bã
- + Dễ bị lay động tình cảm theo hướng tiêu cực

- + Lo lắng về nhiều điều
- + Cảm thấy cô đơn không ai có thể chia sẻ cảm xúc của mình
- + Nôn nóng, sốt ruột, thiếu kiên nhẫn
- + Cảm thấy dễ bị tổn thương
- + Cảm xúc thay đổi đột ngột
- + Dễ xúc động
- + Cảm thấy bồn chồn, bứt rứt

d. Biểu hiện về mặt hành vi

- + Khó duy trì hoạt động nào kéo dài
- + Hiệu quả làm việc kém, năng suất, thành tích giảm (dễ xảy ra sai sót trong công việc, hư hỏng sản phẩm, không đảm bảo chỉ tiêu, bị tai nạn...)
- + Không quản lý, sắp xếp được thời gian, công việc (mọi thứ cứ rối lên, bận rộn, tất bật)
- + Chậm chạp, kém linh hoạt hơn bình thường (không còn sự năng động, tích cực trong các hoạt động như trước)
- + Không muốn nói chuyện hoặc ít nói hơn, trầm ngâm hơn
- + Không còn chú ý chăm sóc đến vẻ bề ngoài của mình (ăn mặc, tóc tai, áo quần...)
- + Không muốn làm các việc trước đây từng thích
- + Không thể ngồi yên lâu
- + Khả năng giao tiếp với người khác giảm sút
- + Không thể hoặc không dám thư giãn, nghỉ ngơi vì việc gì đó chưa xong, không làm kịp
- + Không muốn tiếp xúc với người khác, không thích chỗ đông người
- + Phản ứng quá mức trước sự việc hoặc tình huống [50].

1.3.3. Yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng tâm lý của công nhân giàn khoan

Tất cả những yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của con người nói chung đã nêu ở trên đều ảnh hưởng đến CTTL của CN giàn khoan, vì trước hết CN là những cá nhân mang đầy đủ những đặc điểm tâm sinh lý, xã hội của một thành viên trong xã hội hiện đại như tất cả những người khác, có thể bị CTTL do những nguyên nhân khác nhau. Nhưng nếu xem xét về mặt tâm lý lứa tuổi thì CN là những người trưởng

thành và về mặt xã hội CN là một bộ phận, thành phần, lực lượng lao động của xã hội nên có những yếu tố rất đặc trưng có thể gây CTTL cho họ.

1.3.3.1. Những yếu tố liên quan đến bản thân người công nhân giàn khoan

Trình độ văn hóa và tay nghề của CN giàn khoan chưa cao, họ có hạn chế về những kiến thức, hiểu biết ở một số lĩnh vực của xã hội dẫn đến những hậu quả và thiệt thòi không đáng có cho bản thân, từ đó gây ra những ức chế và mặc cảm thiếu hiểu biết ở một số CN, dẫn đến họ rụt rè, ngại giao tiếp, ngại va chạm, kỹ năng xã hội kém và có thể bị lợi dụng, lôi kéo làm những việc không tốt mà bản thân họ không nhận thức được... Mặt khác, CN giàn khoan cũng gặp khó khăn trong việc nâng cao trình độ vì nhiều nguyên nhân như không có điều kiện, thời gian, tiền bạc, doanh nghiệp không tạo điều kiện, thiếu sự hỗ trợ từ xã hội, bản thân không cố gắng... Những yếu tố đó sẽ góp phần làm nguy cơ bị CTTL của CN cao hơn.

1.3.3.2. Những yếu tố liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần của công nhân giàn khoan

Không giống như nhiều ngành sản xuất kinh doanh khác, CN giàn khoan phải chịu áp lực từ thời tiết nắng gió thất thường giữa biển khơi, tính chất nguy hiểm của công việc luôn rình rập... Điều này gây lên một áp lực tâm lý khá lớn cho họ trong quá trình làm việc.

Các giá trị về đời sống vật chất không đáp ứng đủ nhu cầu của CN nên về đời sống văn hóa tinh thần của họ đang dần giảm sút. Nguyên nhân một phần do thiếu thốn các phương tiện để giải trí lành mạnh, thiếu các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao dành riêng cho CN; một phần do quá bận rộn với công việc đến nỗi không có thời gian rảnh và sức khỏe để tham gia những hoạt động nhằm thỏa mãn những nhu cầu của đời sống tinh thần; hoặc do điều kiện làm việc xa đất liền nên ít có điều kiện tiếp xúc với các hình thức giải trí, vui chơi...

Bên cạnh đó, việc thiếu những sự hỗ trợ về mặt tinh thần của các tổ chức, đoàn thể cũng làm cho CN không có cơ hội để chia sẻ, giải tỏa những khó khăn của mình, dần dần những vấn đề đó tích tụ lại, làm họ căng thẳng triền miên. Những buổi tư vấn tâm - sinh lý mới đếm trên đầu ngón tay, thông tin về các trung tâm tư vấn

trong thành phố đến với CN quá ít, những câu lạc bộ kết bạn thì nghèo nàn, những chương trình văn hóa văn nghệ miễn giảm giá cho CN rất ít ỏi.

1.3.3.3. Những yếu tố liên quan đến công việc của công nhân giàn khoan

Theo kết quả nghiên cứu về lao động của nhiều chuyên gia cho thấy những yếu tố liên quan đến công việc có thể gây CTTL cho CN gồm:

- Điều kiện, môi trường lao động không đảm bảo, không phù hợp, CN phải làm việc trong những điều kiện kém an toàn, lo lắng bị tai nạn hoặc gây tai nạn; làm theo ca thay đổi và thời gian biểu khác nhau; thường phải làm việc quá giờ (ca lao động kéo dài); ít nghỉ giải lao hoặc thời gian nghỉ giải lao quá ít [13], [17], [2].

- Tính chất, yêu cầu của công việc không ổn định, không đảm bảo hoặc cách thức thực hiện công việc thay đổi theo hướng không phù hợp với cá nhân, công việc thay đổi quá nhanh không đáp ứng kịp. Sự quá tải, sự dưới tải, mức độ trách nhiệm cao, công việc yêu cầu cao vượt quá khả năng ...

- Sự phát triển nghề nghiệp không như mong đợi như giảm biên chế; thuyên chuyển, giáng cấp, thăng chức; bị sa thải; áp lực về cuộc sống bấp bênh nếu bị thất nghiệp.

- Công ty quy định những điều người CN không được phép làm.

- Vấn đề thu nhập, trợ cấp, vấn đề việc làm không đáp ứng như mong đợi: lương thấp và thiếu những trợ cấp cần thiết; bị cắt giảm lương; tình trạng thiếu việc làm, phải chờ việc; công việc không ổn định hoặc mất việc do công ty giảm chỉ tiêu, không có đơn hàng làm...

- Quan hệ trong lao động không tốt đẹp như bị bắt nạt, quản lý của cấp trên khắt khe, cứng nhắc, hay la mắng và không biết lắng nghe CN.

- Thời gian lao động bị vượt mức quy định trong luật lao động: làm ca, làm thêm giờ liên tục, kéo dài, hình thức chuyển ca hết sức bất hợp lý, ít thời gian và không có chỗ nghỉ trưa cho CN để phục hồi sức khỏe cho buổi làm việc tiếp theo, CN thường phải tranh thủ ngủ tại chỗ làm việc trong môi trường ồn ào, không sạch sẽ.

1.3.3.4. Những yếu tố liên quan đến các mối quan hệ của công nhân giàn khoan

- Mối quan hệ với đồng nghiệp, bạn bè, người dân địa phương

Có nhiều CN nhập cư do mặc cảm hoặc lo sợ va chạm nên đã chọn lối sống khép kín, chỉ quanh quẩn ở khu nhà trọ, hạn chế giao lưu nên họ không có những

quan hệ tốt với người dân địa phương, không có nhiều bạn bè làm chỗ dựa trong những lúc khó khăn. Mặt khác chính lối sống khép kín này làm nảy sinh những trở ngại trong các mối quan hệ với người khác như bị hiểu lầm, không được cảm thông, bị nói xấu hoặc những thái độ hành động không hay của những người xung quanh...

Trong môi quan hệ với đồng nghiệp thì hiện nay sự phân biệt, kỳ thị giữa những CN cũ và mới, về cấp bậc, tính chất công việc... vẫn tồn tại ở một số nơi gây ra những mâu thuẫn, ganh ghét và bất hòa giữa các CN. Đối với những CN sống xa gia đình thì bạn bè có ý nghĩa rất lớn đối với cuộc sống của họ nơi đất khách, do đó nếu mối quan hệ với bạn bè có những trục trặc hoặc mâu thuẫn thì sẽ ảnh hưởng lớn đến CTTL ở họ.

- Mối quan hệ với gia đình (bố mẹ, anh chị em, họ hàng)

CN giàn khoan làm việc giữa biển khơi, không có ngày nghỉ lễ, tết, mỗi ca trực của CN kéo dài nửa tháng. CN giàn khoan là những người sống xa gia đình vì vậy họ gặp rất nhiều khó khăn, cảm thấy nhớ nhà, cô đơn, thiếu thốn tình cảm gia đình. Bên cạnh đó, có nhiều CN còn chịu áp lực và những tác động tiêu cực do gia đình tạo ra cho họ.

- Mối quan hệ với người khác giới, mối quan hệ tình cảm nam nữ

Hiện nay, có một thực tế tồn tại là nhiều CN gặp khó khăn trong việc tìm kiếm cho mình một người khác giới phù hợp để thiết lập mối quan hệ tình yêu và lập gia đình vì nhiều nguyên nhân, những trở ngại đó khiến họ cảm thấy cô đơn, buồn bã và trống trải, nhiều khi khiến họ cảm thấy ức chế và nảy sinh những ý nghĩ mặc cảm, không tích cực và dẫn đến bị CTTL. Hoặc những phức tạp, rắc rối, trục trặc do mối quan hệ này gây ra cũng khiến CN có nguy cơ bị CTTL rất cao [1], [10], [11], [12].

- Mối quan hệ vợ chồng/ con cái trong gia đình

Đối với những CN đã có gia đình thì họ càng có nguy cơ bị CTTL nhiều hơn những CN khác do những vấn đề khó khăn, bất lợi nảy sinh do mối quan hệ hôn nhân gia đình gây ra đó là mối quan hệ vợ chồng mâu thuẫn, không hạnh phúc, sự cách trở, việc nuôi dưỡng, giáo dục con cái, vấn đề tài chính gia đình trong điều kiện đời sống CN khó khăn, quan hệ bên nhà chồng/vợ...[10].

1.3.4. Biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý của công nhân giàn khoan

1.3.4.1. Biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý

Ứng phó với CTTL được xem là một thành phần quan trọng trong lý thuyết về CTTL của R. Lazarus và Susan Folkman (1984) đưa ra khái niệm ứng phó: ứng phó là những nỗ lực không ngừng thay đổi về nhận thức và hành vi của cá nhân để giải quyết các yêu cầu cụ thể, tồn tại bên trong cá nhân và trong môi trường mà cá nhân nhận định chúng có tính chất đe dọa, thách thức hoặc vượt quá nguồn lực của họ.

Có 2 cách thức ứng phó với CTTL mà con người thường sử dụng là:

Ứng phó nhằm vào việc giải quyết vấn đề: Giải quyết vấn đề là chủ thể đối mặt với các tình huống, vấn đề gây ra CTTL và tìm cách giải quyết chúng, trong cách thức ứng phó này chủ thể huy động mọi nguồn lực nhằm làm thay đổi tác nhân gây CTTL hoặc thay đổi mối quan hệ giữa họ với tác nhân đó bằng những hành động trực tiếp hoặc các hoạt động giải quyết vấn đề như: tránh khỏi mối đe dọa, thay đổi hoặc làm suy yếu các tác nhân đó,...

Ứng phó nhằm vào việc tự điều hòa cảm xúc: Có rất nhiều tác nhân gây CTTL mà con người không thể kiểm soát, thay đổi được mà con người phải tìm cách ứng phó với chúng bằng cách tự điều chỉnh bản thân, điều hòa cảm xúc, mục đích là làm giảm bớt sự khó chịu, căng thẳng. Các biện pháp được sử dụng là: hoạt động nhằm vào cơ thể và các hoạt động nhằm vào nhận thức như thay đổi nhận thức, thư giãn, dùng thuốc an thần... Trong quá trình sử dụng biện pháp ứng phó nhằm vào cảm xúc ở cá nhân có thể xuất hiện các cơ chế tự vệ cái tôi [dẫn theo 24; tr.43].

Để ứng phó với CTTL người ta còn sử dụng biện pháp yoga. Yoga bao gồm một hệ thống triết lý và những phương thức nhằm dẫn dắt con người đi đến sự hòa hợp, hòa hợp về thể xác, tình cảm và trí tuệ, giữa bản thân - môi trường, giữa “ cái tôi” và vũ trụ. Trong thời đại ngày nay khi con người phải đối mặt với nhiều áp lực và lo toan do cuộc sống công nghiệp mang lại thì Yoga được nhiều người biết đến như một phương pháp thể dục khá hoàn hảo giúp người tập vô hiệu hóa CTTL. Trong mỗi động tác, yoga nhấn mạnh đến việc thở đúng phương pháp để có được tối đa lượng sinh lực hấp thụ vào trong mỗi hơi thở. Các động tác của yoga thường chậm chậm như kéo con người về sự tĩnh tại, loại bỏ bớt những rối ren trần trở

trong suy nghĩ. Khi đã tập đến các bài cuối cùng trong động tác của yoga ở mỗi lần tập, người tập sẽ thấy cơ thể dồi dào sức sống hơn, sức khỏe tinh thần được cải thiện đáng kể, các bệnh tật của cơ thể đều liên hệ chặt chẽ với tinh thần. Sự căng thẳng về tình cảm, lo âu, sợ sệt, thất vọng, bất an hay vừa trải qua những sang chấn tâm lý... ảnh hưởng rõ nét lên hệ thống miễn dịch của cơ thể, đồng thời tạo nên sự mất thăng bằng về nội tiết tố, vốn ảnh hưởng sâu đậm lên tính tình con người, mà gây nên bệnh. Sau một thời gian tập luyện và ngồi thiền, người tập sẽ thấy bớt căng thẳng, đầu óc trở nên minh mẫn, tập trung tư tưởng hơn, lạc quan hơn, tự tin hơn trong cuộc sống, giấc ngủ sâu hơn, làm chủ được tư tưởng và hành động của mình. Yoga giúp quân bình tâm trí thể xác, giảm CTTL, giúp cho tinh thần mạnh mẽ, có thể đối phó với các thách thức của cuộc sống.

Ngoài ra còn có một số biện pháp khác như: tiếp cận hành vi nhận thức, học cách ứng xử và giao tiếp, di chuyển cảm xúc, rèn luyện nhân cách... Để ứng phó với CTTL hiệu quả thì cần chú ý tới nhiều nguồn lực gây kích thích, vì vậy cá nhân cần nâng cao nhận thức và rèn luyện khả năng ứng phó với các tình huống CTTL.

1.3.4.2. Biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý của công nhân giàn khoan

Như chúng tôi đã phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của CN giàn khoan, bao gồm những yếu tố liên quan đến các tổ chức xã hội, người khác và cả yếu tố liên quan đến bản thân CN. Vì vậy, ứng phó với CTTL của CN giàn khoan bao gồm các nhóm biện pháp sau đây:

- Nhóm biện pháp điều chỉnh nhận thức của bản thân người CN
- Nhóm biện pháp điều chỉnh lối sống, hoạt động của người CN
- Nhóm biện pháp tìm đến hoạt động phong phú, đa dạng của CN
- Nhóm biện pháp tìm đến sự hỗ trợ của người khác và các tổ chức, xã hội...

Tiểu kết chương 1

- Vấn đề CTTL đã được các tác giả nước ngoài cũng như trong nước quan tâm nghiên cứu theo nhiều góc độ khác nhau.

- Theo chúng tôi, căng thẳng tâm lý là *một trạng thái không thoải mái về mặt tâm lý mà mỗi cá nhân gặp phải khi phản ứng lại những kích thích hoặc tình huống do tác động từ môi trường bên ngoài, có thể ảnh hưởng tới thể chất hoặc tinh thần của cá nhân đó.*

Căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan là *một trạng thái không thoải mái về mặt tâm lý mà mỗi người CN gặp phải khi phản ứng lại những kích thích hoặc tình huống trong hoạt động lao động trên giàn khoan và trong cuộc sống nói chung, có thể ảnh hưởng tới thể chất hoặc tinh thần của người CN đó.*

Căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan biểu hiện ở bốn mặt: mặt sinh lý, mặt nhận thức, mặt cảm xúc và mặt hành vi.

- Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của CN làm việc tại giàn khoan: Yếu tố liên quan đến bản thân, liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần, liên quan đến công việc, liên quan đến các mối quan hệ... Hiểu được những yếu tố này sẽ là cơ sở để chúng tôi đề ra những biện pháp thích hợp giúp CN giàn khoan giảm thiểu mức độ CTTL.

Chương 2

TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Tổ chức nghiên cứu

2.1.1. Vài nét về địa bàn nghiên cứu

Dự án Tam Đảo 05 do Liên Doanh Việt-Nga, Vietsovetro làm chủ đầu tư và PV Shipyard làm tổng thầu. Giàn khoan được thiết kế theo mẫu JU-2000E của Friede and Goldman (Hòa Kỳ) với tổng khối lượng là 18.000 tấn, có thể hoạt động ở độ sâu nước biển 120m (400ft), khả năng khoan tới mỏ dầu khí với độ sâu 9km. Thân giàn dài 176m khả năng chất tải 2.995 tấn và được thiết kế để thích nghi với thời tiết khắc nghiệt của môi trường trên biển, hoạt động trong điều kiện bão cực hạn trên cấp 12. Tam Đảo 05 được đánh giá là lớn nhất từ trước tới nay (nặng gấp 1.5 lần Tam Đảo 03). Toàn bộ công trình có giá trị là 230 triệu USD, thuộc dự án khoa học công nghệ cấp Nhà nước.

Để có thể chế tạo được Tam Đảo 05, PVShipyard đã sử dụng phương pháp Skidding (kéo trượt trên đường), đây là phương pháp vận chuyển hiện đại lần đầu tiên được áp dụng trong nước.

Ngày 10/12/2013, Tam Đảo 05 bắt đầu được khởi công chế tạo tại nhà máy chế tạo giàn khoan thuộc Công ty Cổ phần chế tạo giàn khoan dầu khí (PV Shipyard) thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu. Sau 21 tháng nỗ lực làm việc của tập thể cán bộ, CN PVShipyard, giàn khoan đã được tiến hành hạ thủy vào ngày 05/12/2015. Dự kiến, giàn khoan sẽ phục vụ vào công tác thăm dò, khoan khai thác dầu khí tại các vùng biển sâu của Liên doanh Vietsovetro làm chủ đầu tư. Trong thời gian tới, Vietsovetro đề nghị PV Shipyard tiếp tục tập trung cao độ các nguồn lực để thực hiện dự án đúng theo tiến độ và tiêu chuẩn chất lượng đã đặt ra. Vietsovetro cũng cam kết sẽ tiếp tục giám sát kỹ thuật, hỗ trợ PV Shipyard thực hiện các công tác quan trọng tiếp theo là lắp đặt, tiền chạy thử và chạy thử thiết bị khoan, tạo mọi điều kiện thuận lợi để hỗ trợ PV Shipyard sớm hoàn thành Dự án. Việc bàn giao sớm trước kế hoạch sẽ giúp Vietsovetro có thể đưa giàn vào hoạt động từ tháng 10/2016.

Làm việc trên giàn khoan gồm các kỹ sư, CN, chuyên gia, có cả người Việt Nam và người nước ngoài với các ngành nghề như khoan, cơ khí, hàn, điện, tiện... Hiện nay, có khoảng 400 CN và 100 kỹ sư đang làm việc trực tiếp tại giàn khoan.

Chúng tôi tiến hành điều tra trên 104 CN giàn khoan đang làm việc trực tiếp tại giàn khoan Tam Đảo 05. Khách thể khảo sát cụ thể như sau:

Bảng 2.1: Số lượng CN giàn khoan được điều tra theo trình độ đào tạo

Trình độ đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Đại học	54	51.90
Cao đẳng	26	25.00
Trung cấp	24	23.10
Tổng	104	100.00

Kết quả bảng 2.1 cho thấy, phần lớn CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 có trình độ tương đối cao, điều này có ảnh hưởng tích cực đến tình trạng CTTL của khách thể. Những công nhân có trình độ cao có nhận thức đầy đủ về vấn đề CTTL từ đó có những biện pháp ứng phó phù hợp.

Bảng 2.2: Số lượng CN giàn khoan được điều tra theo tổ làm việc

Tổ làm việc	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Vận chuyển	49	47.10
Lắp ráp	45	43.30
Hàn	10	9.60
Tổng	104	100.00

CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 phân bố trong ba tổ làm việc chính: Tổ vận chuyển, tổ lắp ráp và tổ hàn. Số lượng công nhân ở tổ vận chuyển là nhiều nhất (47.10%). Do tính chất và điều kiện làm việc ít đặc thù nên chúng tôi dễ dàng tiếp cận với CN làm việc tại tổ vận chuyển hơn những tổ làm việc khác

Bảng 2.3: Số lượng CN giàn khoan được điều tra theo tình trạng hôn nhân

Tình trạng hôn nhân	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Đã kết hôn	44	42.30
Chưa kết hôn	60	57.70
Tổng	104	100.00

Do tính chất công việc phải làm việc liên tục giữa biển khơi nên người CN làm việc tại giàn khoan ít có cơ hội gặp gỡ, giao lưu với các đối tượng khác giới.

Hơn nữa làm 100% công nhân làm việc tại giàn khoan là nam giới nên số lượng CN chưa kết hôn chiếm tỷ lệ cao hơn (60%)

2.1.2. Các giai đoạn nghiên cứu

a. Giai đoạn 1: Nghiên cứu thăm dò

+ Nghiên cứu thăm dò để xác định khách thể nghiên cứu, tìm hiểu điều kiện sinh hoạt và làm việc của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 để làm cơ sở thực tiễn cho việc hình thành giả thuyết khoa học; xây dựng mẫu phiếu điều tra; lựa chọn hệ thống các phương pháp tiếp cận đối tượng nghiên cứu và khách thể nghiên cứu.

+ Để đảm bảo tính khách quan, khoa học và khắc phục sự định hướng chủ quan trong việc xây dựng bộ công cụ nghiên cứu CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, chúng tôi sử dụng phương pháp khảo sát bằng phiếu trưng cầu ý kiến với những câu hỏi mở cho CN và cán bộ quản lý trực tiếp CN. Kết quả thu được từ những phiếu trưng cầu ý kiến này, chúng tôi hệ thống, phân tích, lựa chọn và đối chiếu với kết quả nghiên cứu lý luận để hoàn thiện bộ phiếu trưng cầu ý kiến.

+ Phiếu câu hỏi mở cho CN gồm 6 câu hỏi về các vấn đề dự kiến được nghiên cứu trong phần khảo sát thực trạng để làm cơ sở cho việc xây dựng phiếu khảo sát chính thức, số lượng CN là 70 (phụ lục 1.1).

+ Phiếu câu hỏi mở cho cán bộ quản lý có liên hệ gần gũi với CN về các nội dung như các biểu hiện, ảnh hưởng của CTTL đến CN, các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL (Phụ lục 1.2). Phiếu hỏi này được gửi đến các cán bộ bằng email để họ trả lời và gửi lại cho chúng tôi, số lượng 10 cán bộ. Kết quả thu được chúng tôi hệ thống, phân tích lựa chọn và đối chiếu với kết quả nghiên cứu lý luận để hoàn thiện phiếu khảo sát chính thức.

b. Giai đoạn 2: Khảo sát chính thức

+ Tiến hành khảo sát chính thức 104 CN đang làm việc trực tiếp tại giàn khoan Tam Đảo 05 nhằm thu thập thông tin về thực trạng CTTL, các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL và biện pháp ứng phó với CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05.

+ Trao đổi, tọa đàm với 10 cán bộ quản lý và 25 CN đang làm việc trực tiếp tại giàn khoan Tam Đảo 05 để thu thập thông tin về thực trạng biểu hiện CTTL, các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL và biện pháp ứng phó với CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05.

+ Quan sát môi trường làm việc và hoạt động của CN giàn khoan Tam Đảo 05 để có thêm thông tin về CTTL của CN.

+ Xử lý, phân tích các kết quả nghiên cứu thực trạng CTTL, các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL và các biện pháp ứng phó với CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05. Từ đó, rút ra những kết luận và đề xuất những biện pháp giúp CN giàn khoan cải thiện CTTL.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu đề tài luận văn, chúng tôi đã sử dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu cơ bản sau:

2.2.1. Phương pháp nghiên cứu văn bản, tài liệu

Trên cơ sở nghiên cứu quan điểm của các tác giả về CTTL, chúng tôi xây dựng hệ thống lý luận cho đề tài, hình thành giả thuyết khoa học, xác định đối tượng nghiên cứu, nội dung nghiên cứu và tiến trình nghiên cứu đề tài.

Từ việc tìm hiểu các công trình nghiên cứu có liên quan đến CTTL của các tác giả nước ngoài và trong nước, chúng tôi xây dựng hệ thống khái niệm: căng thẳng tâm lý; căng thẳng tâm lý của CN giàn khoan.

Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của CN giàn khoan và các biện pháp ứng phó với CTTL của CN giàn khoan.

2.2.2. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp chủ yếu nhằm thu thập thông tin về CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05. Chúng tôi sử dụng 03 mẫu phiếu:

+ Mẫu phiếu 01 sử dụng để nghiên cứu thăm dò CN đang làm việc giàn khoan Tam Đảo 05 nhằm thu thập thông tin về CTTL của họ

+ Mẫu phiếu 02 được sử dụng để nghiên cứu thăm dò 10 cán bộ quản lý đang làm việc trực tiếp tại giàn khoan Tam Đảo 05 nhằm thu thập thông tin về CTTL của CN.

+ Mẫu phiếu 03 được sử dụng để khảo sát chính thức 104 CN nhằm thu thập thông tin về CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05. Nội dung của mẫu phiếu 03 như sau (Phụ Lục 1.3):

* Câu 1: Được sử dụng để khảo sát 104 CN nhằm thu thập thông tin cho phép đánh giá hiểu biết của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 về căng thẳng tâm lý.

* Câu 2: Được sử dụng để khảo sát 104 CN nhằm thu thập thông tin về nguồn tài liệu giúp CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 có những hiểu biết về CTTL.

* Câu 3: Được sử dụng để khảo sát 104 CN nhằm thu thập thông tin về tần suất bị CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05.

* Câu 4: Được sử dụng để khảo sát 104 CN nhằm thu thập thông tin về mức độ biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 qua bốn mặt: mặt sinh lý; mặt nhận thức; mặt cảm xúc và mặt hành vi.

* Câu 5: Được sử dụng để khảo sát 104 CN nhằm thu thập thông tin về các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05. Các yếu tố được chia làm 6 nhóm: Nhóm yếu tố liên quan đến bản thân người CN giàn khoan; nhóm yếu tố liên quan đến đời sống vật chất, tinh thần; nhóm yếu tố liên quan đến công việc; nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ bố mẹ, anh chị em, họ hàng...; nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ khác giới, mối quan hệ tình cảm nam nữ; nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ vợ chồng, con cái.

* Câu 6: Được sử dụng để khảo sát 104 CN nhằm thu thập thông tin về các biện pháp ứng phó với CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05. Các biện pháp được chia làm 5 nhóm: Nhóm biện pháp điều chỉnh nhận thức của CN; Nhóm biện pháp điều chỉnh lối sống và hoạt động của CN; Nhóm biện pháp tìm đến các hoạt động phong phú đa dạng; Nhóm biện pháp tìm đến bạn bè, người thân; Nhóm các biện pháp khác.

- Cách cho điểm, tính điểm và thang đánh giá:

+ Để tìm hiểu tần suất những CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, chúng tôi quy điểm cho các mức: *Thường xuyên* (3 điểm), *thỉnh thoảng* (2 điểm), *không bao giờ* (1 điểm). Sau đó tính điểm TB cho mỗi biểu hiện cụ thể. \bar{X}

tần xuất biểu hiện CTTL = [(số ý kiến thường xuyên x 3) + (số ý kiến thỉnh thoảng x 2) + (số ý kiến không bao giờ x 1)]/ 104 CN.

Điểm TB về tần xuất biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ở khoảng $1 \leq \bar{X} \leq 3$. Với khoảng điểm TB này, thang đánh giá tần xuất biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 như sau:

$\bar{X} = 1.00 - 1.66$: Không bao giờ

$\bar{X} = 1.67 - 2.33$: Thỉnh thoảng

$\bar{X} = 2.34 - 3.00$: Thường xuyên

+ Để tìm hiểu mức độ các biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, chúng tôi quy điểm cho các mức: *Nặng* (3 điểm), *vừa phải* (2 điểm), *nhẹ* (1 điểm). Sau đó tính điểm trung bình cho mỗi biểu hiện cụ thể. \bar{X} mức độ biểu hiện cụ thể CTTL = [(số ý kiến chọn mức nặng x 3) + (số ý kiến chọn mức vừa phải x 2) + (số ý kiến chọn mức nhẹ x 1)]/ 104 CN.

Điểm TB về mức độ biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ở khoảng $1 \leq \bar{X} \leq 3$. Với khoảng điểm TB này, thang đánh giá mức độ biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 như sau:

$\bar{X} = 1.00 - 1.66$: Biểu hiện CTTL ở mức nhẹ

$\bar{X} = 1.67 - 2.33$: Biểu hiện CTTL ở mức vừa phải

$\bar{X} = 2.34 - 3.00$: Biểu hiện CTTL ở mức nặng

+ Để tìm hiểu mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, chúng tôi quy ước điểm như sau: *Ảnh hưởng nhiều* (3 điểm); *ảnh hưởng ít* (2 điểm); *không ảnh hưởng* (1 điểm).

\bar{X} mức độ ảnh hưởng = [(số ý kiến ảnh hưởng nhiều x 3) + (số ý kiến ảnh hưởng ít x 2) + (số ý kiến không ảnh hưởng x 1)]/ 104 CN

Điểm TB về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ở khoảng $1 \leq \bar{X} \leq 3$. Với khoảng điểm TB này, thang đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 như sau:

$\bar{X} = 1.00 - 1.66$: Không ảnh hưởng

$\bar{X} = 1.67 - 2.33$: Ảnh hưởng ít

$\bar{X} = 2.34 - 3.00$: Ảnh hưởng nhiều

+ Để tìm hiểu tần xuất lựa chọn các biện pháp ứng phó với CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, chúng tôi quy ước điểm như sau: *Thường xuyên sử dụng* (3 điểm), *Thỉnh thoảng sử dụng* (2 điểm), *Không bao giờ sử dụng* (1 điểm).

\bar{X} tần xuất sử dụng biện pháp ứng phó = [(số ý kiến thường xuyên x 3) + (số ý kiến thỉnh thoảng x 2) + (số ý kiến không bao giờ x 1)]/ 104 CN

Điểm TB về tần xuất lựa chọn các biện pháp ứng phó với CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ở khoảng $1 \leq \bar{X} \leq 3$. Với khoảng điểm TB này, thang đánh giá tần xuất lựa chọn các biện pháp ứng phó với CTTL của CN giàn khoan như sau:

$\bar{X} = 1.00 - 1.66$: Hiếm khi hoặc hầu như chưa sử dụng

$\bar{X} = 1.67 - 2.33$: Thỉnh thoảng sử dụng

$\bar{X} = 2.34 - 3.00$: Thường xuyên sử dụng

- Thang đánh giá mức độ CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

Trên cơ sở điểm TB chung về các mặt biểu hiện của CTTL (mặt sinh lý, mặt nhận thức, mặt cảm xúc và mặt hành vi), chúng tôi có điểm TB về mức độ CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05. Điểm TB về mức độ CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 cũng ở trong khoảng $1 \leq \bar{X} \leq 3$, với khoảng điểm TB này thang đánh giá mức độ CTTL của CN như sau:

$\bar{X} = 1.00 - 1.66$: Mức độ CTTL nhẹ

$\bar{X} = 1.67 - 2.33$: Mức độ CTTL vừa phải

$\bar{X} = 2.34 - 3.00$: Mức độ CTTL nặng

2.2.3. Phương pháp quan sát

Sử dụng phương pháp quan sát để thu thập những thông tin liên quan đến vấn đề nghiên cứu như: đặc điểm tâm lý, đặc điểm lao động của CN làm việc tại giàn khoan, những biểu hiện CTTL, những yếu tố ảnh hưởng đến mức độ CTTL của CN làm việc tại giàn khoan, biện pháp sử dụng để ứng phó với CTTL, các điều kiện, phương tiện làm việc trên giàn khoan, mối quan hệ của cán bộ quản lý lãnh đạo và CN trong quá trình làm việc trên giàn khoan Tam Đảo 05.

2.2.4. Phương pháp phỏng vấn

Phương pháp phỏng vấn được sử dụng để phỏng vấn CN giàn khoan, cán bộ quản lý doanh nghiệp hoặc các tổ chức, đoàn thể xã hội có liên hệ gần gũi với CN giàn khoan để thu thập thông tin về những biểu hiện CTTL, những yếu tố ảnh hưởng đến mức độ CTTL của CN làm việc tại giàn khoan, các điều kiện, phương tiện làm việc trên giàn khoan, mối quan hệ của cán bộ quản lý lãnh đạo và CN trong quá trình làm việc, những biện pháp có thể để hỗ trợ CN giàn khoan Tam Đảo 05 ứng phó với CTTL.

2.2.5. Phương pháp chuyên gia

Xin ý kiến của các chuyên gia về vấn đề có liên quan đến CTTL, căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan để xây dựng cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn của đề tài.

2.2.6. Phương pháp nghiên cứu chân dung tâm lý

Sử dụng phương pháp nghiên cứu chân dung tâm lý nhằm làm rõ các biểu hiện cụ thể của CTTL, sự ảnh hưởng của các yếu tố đến CTTL và biện pháp ứng phó với CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05.

2.2.7. Phương pháp thống kê toán học

Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học được sử dụng trong đề tài này để xử lý, phân tích, đánh giá định lượng và định tính các kết quả nghiên cứu, đảm bảo độ tin cậy và tính khách quan trong sai số cho phép, với sự trợ giúp của SPSS.

Tiểu kết chương 2

Để nghiên cứu đề tài có hiệu quả, khách quan và khoa học, chúng tôi sử dụng phối hợp hệ thống các phương pháp như: phương pháp nghiên cứu lý luận, nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn và phương pháp thống kê toán học. Trong đó, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp nghiên cứu chính, các phương pháp khác bổ trợ và làm rõ thêm kết quả của phương pháp nghiên cứu này.

Để thực hiện có hiệu quả các phương pháp nghiên cứu, tiến trình nghiên cứu phải được tổ chức theo một quy trình chặt chẽ, phù hợp về thời gian hoạt động của khách thể và đảm bảo tính khách quan trong nghiên cứu.

Để đo đạc, lượng hóa chính xác và có độ tin cậy thực trạng CTTL của CN làm việc tại giàn khoa Tam Đảo 05, chúng tôi đưa ra tiêu chí và thang điểm đánh giá thông qua bốn mặt biểu hiện: mặt sinh lý, mặt nhận thức, mặt cảm xúc và mặt hành vi. Các số liệu của đề tài được xử lý trong phần mềm xử lý số liệu SPSS.

Chương 3

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN CĂNG THẺ TÂM LÝ CỦA CÔNG NHÂN LÀM VIỆC TẠI GIÀN KHOAN TAM ĐẢO 05

3.1. Thực trạng căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

3.1.1. Thực trạng hiểu biết về căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

Bảng 3.1: Hiểu biết về CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

Hiểu biết về CTTL	Số YK	(%)
Những căng thẳng đầu óc khi làm việc	31	29.80
Phản ứng của CN trước áp lực môi trường làm việc	48	46.20
Làm việc quá tải, mệt mỏi	16	15.40
Không trả lời	9	8.60
Chung	104	100.00

Kết quả bảng 3.1 cho thấy: Có 46.20% CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 cho rằng CTTL là phản ứng của CN trước áp lực môi trường làm việc; 29.80% CN cho rằng CTTL là những căng thẳng đầu óc khi làm việc; 15.40% CN cho rằng CTTL là làm việc quá tải, mệt mỏi và 8.60% CN không trả lời. Như vậy, hiểu biết của người CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 vẫn còn chưa đầy đủ về thuật ngữ CTTL, nhưng nhìn chung họ đã hiểu được bản chất của CTTL là sự căng thẳng, quá tải, là những phản ứng trước những áp lực của môi trường làm việc

Bảng 3.2: Nguồn cung cấp kiến thức về căng thẳng tâm lý

Nguồn kiến thức	Số YK	%
Từ các phương tiện thông tin đại chúng	77	74.30
Từ buổi học, báo cáo do công ty tổ chức	13	12.50
Từ bạn bè, đồng nghiệp, người quen	62	59.60
Từ kiến thức ở nhà trường	14	13.50
Nguồn khác	28	26.90

Kết quả bảng 3.2 cho thấy: Với những người có hiểu biết về CTTL thì nguồn kiến thức của họ có được chủ yếu qua các phương tiện thông tin đại chúng (chiếm 74.30%), tiếp đến là qua bạn bè, đồng nghiệp, người quen (chiếm 59.60%). Còn

những kiến thức về CTTL có được từ các buổi học, buổi báo cáo chuyên đề do công ty tổ chức hoặc trong nhà trường thì chiếm tỷ lệ rất ít với 12.50% và 13.50%.

3.1.2. Thực trạng tự đánh giá tần suất căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

Bảng 3.3: Tần suất bị CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

Tần suất căng thẳng tâm lý	Hiếm khi hoặc hầu như chưa		Thỉnh thoảng		Thường xuyên		\bar{X}	Độ lệch chuẩn
	Số YK	(%)	Số YK	(%)	Số YK	(%)		
	3	2.90	65	62.50	36	34.60		

Kết quả bảng 3.3 cho thấy: Sự tự đánh giá tần suất CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ở mức độ thường xuyên có 36 người lựa chọn (chiếm 34.60%), đây là một con số đáng được quan tâm vì nếu để tình trạng CTTL xảy ra thường xuyên ở CN thì nó sẽ ảnh hưởng không tốt đến cuộc sống và công việc của họ, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp và chất lượng sống chung của xã hội. Tần suất CTTL của CN giàn khoan tập trung nhiều nhất ở mức độ thỉnh thoảng bị CTTL có 65 người (chiếm 62.50%). Nếu so sánh giữa tình trạng bị CTTL và hiếm khi hoặc hầu như chưa bị CTTL thì có đến 97.10% CN thỉnh thoảng và thường xuyên bị CTTL, chỉ có 2.90% CN hiếm khi hoặc hầu như chưa bị CTTL.

Chúng tôi tiến hành tính điểm TB về tần suất bị CTTL bằng cách cho điểm các mức độ tự đánh giá của CN: thường xuyên bị CTTL (3 điểm), thỉnh thoảng bị CTTL (2 điểm), hiếm khi hoặc hầu như chưa bị CTTL (1 điểm). Cũng từ bảng 3.3 cho thấy điểm TB về tần suất bị CTTL là 1.77 tương ứng với mức độ thỉnh thoảng ($1.67 \leq \bar{X} < 2.33$), con số này nói lên CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 bị CTTL ở mức độ thỉnh thoảng.

3.1.3. Thực trạng biểu hiện căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

3.1.3.1. Biểu hiện căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 (Xét trên tổng mẫu điều tra)

Kết quả bảng 3.4 cho thấy: CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 bị căng thẳng tâm lý ở mức vừa phải (điểm TB chung là 1.82). Nếu xét theo các mặt biểu hiện của CTTL thì CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 bị CTTL nặng nhất về mặt hành vi (điểm TB là 1.89), sau đó đến CTTL về mặt sinh lý (điểm TB là 1.84), CTTL về mặt cảm xúc (điểm TB là 1.82), biểu hiện CTTL về mặt nhận thức là nhẹ nhất (điểm TB là 1.74).

Bảng 3.4: Tổng hợp mức độ biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05

$$(1 \leq \bar{X} \leq 3)$$

TT	Các mặt biểu hiện	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Sinh lý	1.84	0.386	2
2	Nhận thức	1.74	0.409	4
3	Cảm xúc	1.82	0.395	3
4	Hành vi	1.89	0.398	1
\bar{X} chung		1.82		

Để phân tích, đánh giá sâu hơn biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, chúng tôi xem xét qua từng mặt biểu hiện:

- *Biểu hiện CTTL về mặt sinh lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05*

Bảng 3.5: Biểu hiện CTTL về mặt sinh lý của CN giàn khoan Tam Đảo 05

$$(1 \leq \bar{X} \leq 3)$$

TT	Biểu hiện về mặt sinh lý	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Mệt mỏi, uể oải	2.02	0.521	1
2	Mặt mày ủ rũ (sắc mặt không tươi)	1.68	0.468	10
3	Đau nhức, căng cứng ở các bộ phận khác nhau trên cơ thể (như ở cổ, lưng, ngực, nhói bụng, đau cơ bắp chân tay, đau xương khớp ...)	1.91	0.505	5
4	Nhức đầu (đau nửa đầu, chóng mặt, choáng, hoa mắt...)	1.83	0.675	8
5	Buồn nôn hoặc đau bụng, tiêu chảy, táo bón, không tiêu	1.92	0.552	3.5
6	Ăn không ngon, không muốn ăn hoặc ăn nhiều hơn bình thường	1.75	0.587	9
7	Sự thay đổi về cân nặng cơ thể (tăng hoặc giảm cân đột ngột)	1.87	0.456	7
8	Có vấn đề trong giấc ngủ (khó ngủ, mất ngủ hay ngủ nhiều một cách bất thường, có những giấc mơ đáng lo ngại...)	1.94	0.437	2
9	Sức đề kháng giảm sút (dễ mắc các bệnh truyền nhiễm, bệnh cảm; bệnh tình đã có trước đó tái phát trở lại, bệnh đang có nặng hơn, lâu khỏi hơn)	1.92	0.552	3.5
10	Đổ mồ hôi một cách khác thường (đổ mồ hôi tay, chân, cơ thể) ngay cả khi nhiệt độ không cao hoặc không có sự vận động cơ thể gắng sức	1.90	0.512	6
11	Xuất hiện các bệnh về da (như nổi mụn, dị ứng, viêm da, phát ban, ngứa...)	1.52	0.502	11
\bar{X} chung		1.84		

Kết quả bảng 3.5 cho thấy: Biểu hiện CTTL về mặt sinh lý của CN giàn khoan Tam Đảo 05 hầu hết ở mức độ vừa phải, chỉ có một biểu hiện CN cho rằng ở mức nhẹ khi bị CTTL. Trong đó, biểu hiện CTTL về mặt sinh lý nặng nhất là *mệt mỏi, uể oải* với điểm TB là 2.02, sau đó đến biểu hiện *có vấn đề trong giấc ngủ, khó ngủ, mất ngủ...* với điểm TB là 1.94. Biểu hiện CTTL về mặt sinh lý ở mức nặng thứ ba là *đau nhức, căng cứng ở các bộ phận khác nhau trên cơ thể* với điểm TB là 1.91. Do điều kiện làm việc của CN giàn khoan là theo ca kíp khiến

nhịp sinh học thay đổi thường xuyên, nơi ăn, nghỉ không thoải mái như khi sống ở nhà, thời gian trực đêm muộn, quá giấc ngủ nên dẫn đến tình trạng mất ngủ, uể oải, mệt mỏi... Đây là những biểu hiện nặng nhất, dễ nhận thấy nhất về mặt sinh lý của người CN giàn khoan khi bị CTTL.

Những biểu hiện CTTL về mặt sinh lý mà CN giàn khoan bị nhẹ hơn là *nhức đầu, ăn không ngon và không muốn ăn hoặc ăn nhiều hơn mức bình thường, mất ngủ* (điểm TB lần lượt là 1.83; 1.75; 1.68), chỉ có một biểu hiện CTTL về sinh lý ở mức nhẹ là *xuất hiện các bệnh về da* (điểm TB là 1.52). Khi làm việc trên giàn khoan, người CN sẽ trải nghiệm những kích thích từ môi trường lao động này vượt quá khả năng của bản thân, đòi hỏi họ phải có sự nỗ lực, cố gắng để hoàn thành công việc. Sự cố gắng của CN mà quá mức thì dẫn đến cơ thể sẽ dễ bị mệt mỏi, uể oải, làm cho các cơ khớp căng cứng và đau nhức, đau đầu, chóng mặt. Đồng thời khi mệt mỏi vì bị CTTL thì thường kèm theo những rối loạn về ăn uống, ăn không ngon hoặc không muốn ăn. Cũng có người dùng cách tập trung vào việc ăn uống nhiều hơn bình thường để quên đi tình trạng CTTL hiện tại cho nên dễ thấy họ ăn uống nhiều hơn một cách đột ngột so với bình thường.

Như vậy, CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 có biểu hiện CTTL về mặt sinh lý ở mức độ vừa phải. Mặc dù mặt biểu hiện này chỉ ở mức vừa phải nhưng nếu không được quan tâm nhận biết kịp thời và cải thiện thì nó sẽ ảnh hưởng không tốt đến sức khỏe, đến cuộc sống cũng như công việc của CN và làm cho mức độ CTTL nặng thêm theo cơ chế tác động qua lại: CTTL tạo ra những thay đổi bất thường về sinh lý, đến lượt nó những thay đổi này lại trở thành những tác nhân làm mức độ căng thẳng tâm lý trầm trọng thêm.

- *Biểu hiện CTTL về mặt nhận thức của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05*

Bảng 3.6: Biểu hiện CTTL về mặt nhận thức của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

TT	Biểu hiện về mặt nhận thức	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Nhiều suy nghĩ lo âu và suy nghĩ theo chiều hướng tiêu cực	1.78	0.682	7
2	Đầu óc thiếu sáng suốt, không thể tập trung vào công việc	1.77	0.611	8
3	Thường nhớ lại, hình dung những điều không vui vừa diễn ra	1.85	0.620	5
4	Ý tưởng, hình ảnh lộn xộn trong đầu.	1.84	0.576	6
5	Giảm trí nhớ, đãng trí, kém minh mẫn	1.89	0.681	4
6	Khả năng khái quát, nhìn nhận các vấn đề kém hơn	1.91	0.593	2
7	Độ nhạy của các giác quan bị giảm sút (nhìn, nghe không rõ hoặc nhạy cảm với tiếng ồn và ánh sáng mạnh)	1.92	0.569	1
8	Ý nghĩ rời rạc, không liền mạch	1.73	0.578	9
9	Không thể tự phán đoán để đưa ra quyết định	1.90	0.583	3
\bar{X} chung		1.74		

Kết quả bảng 3.6 cho thấy: CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 có CTTL về mặt nhận thức ở mức độ vừa phải (điểm TB chung là 1.74), đồng thời kết quả này cũng cho thấy thứ bậc các biểu hiện cụ thể về mặt nhận thức dựa trên điểm TB là có sự khác nhau. Trong đó, *độ nhạy của các giác quan bị giảm sút (nhìn, nghe không rõ hoặc nhạy cảm với tiếng ồn và ánh sáng mạnh)* là biểu hiện CTTL nặng nhất về mặt nhận thức (với điểm TB là 1.92). Nguyên nhân của hiện tượng này là do môi trường làm việc khắc nghiệt tại giàn khoan, người CN phải làm việc giữa biển khơi, trong điều kiện nắng, gió và tiếng ồn. Biểu hiện CTTL nặng thứ hai về mặt nhận thức là *khả năng khái quát nhìn nhận các vấn đề kém hơn* (với điểm TB là 1.91). Khi giảm sút về khả năng khái quát, nhìn nhận vấn đề khiến người CN giàn khoan gặp *khó khăn trong việc tự phán đoán để đưa ra quyết định* - đây là biểu hiện CTTL nặng thứ ba về mặt nhận thức (với điểm TB là 1.90). Khi khả năng phán đoán của CN giảm sút, họ sẽ rất khó khăn để đưa ra một quyết định nào đó.

Nhiều suy nghĩ lo âu và suy nghĩ theo chiều hướng tiêu cực, đầu óc thiếu sáng suốt không thể tập trung vào công việc, ý nghĩ rời rạc và không liền mạch là những

biểu hiện CTTL nhẹ hơn về mặt nhận thức ở người CN giàn khoan Tam đảo 05 (với điểm TB lần lượt là 1.78; 1.77 và 1.73).

- *Biểu hiện CTTL về mặt cảm xúc của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05*

Bảng 3.7: Biểu hiện CTTL về mặt cảm xúc của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

TT	Biểu hiện về mặt cảm xúc	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Cảm thấy khó chịu trong người	1.92	0.434	2
2	Dễ bị kích động (dễ mất bình tĩnh, cáu giận, gắt gỏng, dễ bực mình)	1.71	0.649	11
3	Đè nén các cảm xúc (không thể bộc lộ những cảm xúc thật của bản thân ra ngoài)	1.82	0.571	8
4	Cảm thấy chán nản, buồn bã	1.85	0.587	7
5	Dễ bị lay động tình cảm theo hướng tiêu cực	1.90	0.731	4.5
6	Lo lắng về nhiều điều	1.94	0.651	1
7	Cảm thấy cô đơn không ai có thể chia sẻ cảm xúc	1.90	0.600	4.5
8	Nôn nóng, sốt ruột, thiếu kiên nhẫn	1.91	0.523	3
9	Cảm thấy dễ bị tổn thương	1.79	0.515	9
10	Cảm xúc thay đổi đột ngột	1.74	0.638	10
11	Dễ xúc động	1.51	0.574	12
12	Cảm thấy bồn chồn, bứt rứt	1.87	0.602	6
\bar{X} chung		1.82		

Kết quả bảng 3.7 cho thấy: Điểm TB chung là 1.82 nói lên biểu hiện CTTL về mặt cảm xúc của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ở mức độ vừa phải. Trong các biểu hiện cụ thể về mặt cảm xúc thì chỉ có một biểu hiện duy nhất CN bị CTTL ở mức nhẹ là dễ xúc động (điểm TB là 1.51). Điều này có thể lý giải: do 100% khách thể nghiên cứu là nam, với sự mạnh mẽ của người đàn ông thì việc dễ xúc động là ít hoặc không có. Lo lắng về nhiều điều là biểu hiện CTTL về mặt cảm xúc nặng nhất (điểm TB là 1.94), sau đó đến cảm thấy khó chịu trong người; nôn nóng, sốt ruột, thiếu kiên nhẫn; cảm thấy cô đơn không ai có thể chia sẻ cảm xúc của mình và dễ bị lay động tình cảm theo hướng tiêu cực (điểm TB lần lượt là 1.92; 1.91 và 1.90). Điều kiện làm việc khắc nghiệt, xa nhà, xa người thân đã ảnh hưởng mạnh mẽ đến mặt cảm xúc của người CN làm việc tại giàn khoan, khiến họ trở nên nhạy cảm hơn với những tác nhân kích thích từ môi trường

bên ngoài, lo lắng nhiều hơn, đồng thời nảy sinh những cảm xúc tiêu cực: lo lắng thường xuyên, đầu óc không thể thanh thản, thoải mái, khó chịu trong người, không thấy vui vẻ mà chỉ thấy chán nản, buồn bã.

Một số biểu hiện khác về mặt cảm xúc có ở người CN giàn khoan Tam Đảo 05 khi bị CTTL như *cảm thấy dễ bị tổn thương; cảm xúc thay đổi đột ngột; dễ bị kích động* tuy bị nhẹ hơn, nhưng nếu chúng không được nhận thức và điều chỉnh kịp thời thì sẽ gây ra những ảnh hưởng xấu cho đời sống tình cảm, đời sống tâm lý của CN, cũng như mối quan hệ, hoạt động thường ngày của họ.

- *Biểu hiện CTTL về mặt hành vi của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05*

Bảng 3.8: Biểu hiện CTTL về mặt hành vi của CN giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

TT	Biểu hiện về mặt hành vi	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
1	Khó duy trì hoạt động nào kéo dài	1.80	0.597	9
2	Hiệu quả làm việc kém, năng suất, thành tích giảm (dễ xảy ra sai sót trong công việc, hư hỏng sản phẩm, không đảm bảo chỉ tiêu, bị tai nạn ...)	1.83	0.548	8
3	Không quản lý, sắp xếp được thời gian, công việc (mọi thứ cứ rối lên, bận rộn, tất bật)	1.77	0.526	12
4	Chậm chạp, kém linh hoạt hơn bình thường (không còn sự năng động, tích cực trong các hoạt động như trước)	2.04	0.637	1
5	Không muốn nói chuyện hoặc ít nói hơn, trầm ngâm hơn	1.84	0.625	7
6	Không còn chú ý chăm sóc đến vẻ bề ngoài của mình (ăn mặc, tóc tai, áo quần...)	1.78	0.723	10.5
7	Không muốn làm các việc trước đây từng thích	2.00	0.623	3
8	Không thể ngồi yên lâu	1.78	0.710	10.5
9	Khả năng giao tiếp với người khác giảm sút	1.95	0.613	4
10	Không thể hoặc không dám thư giãn, nghỉ ngơi vì việc gì đó chưa xong, không làm kịp	2.01	0.599	2
11	Không muốn tiếp xúc với người khác, không thích chỗ đông người	1.93	0.686	5
12	Phản ứng quá mức trước các sự việc, tình huống (hành vi quá khích)	1.92	0.649	6
\bar{X} chung		1.89		

Kết quả bảng 3.8 cho thấy: Thứ bậc các biểu hiện căng thẳng tâm lý về mặt hành vi của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 là khác nhau nhưng đều nằm trong khoảng $1.66 \leq \bar{X} \leq 2.33$ tương ứng với mức độ căng thẳng tâm lý vừa phải. Trong đó, biểu hiện về mặt hành vi nặng nhất ở CN khi bị CTTL là *chậm chạp, kém linh hoạt hơn bình thường* (với điểm TB là 2.04), biểu hiện nặng thứ hai là *không thể hoặc không dám thư giãn, nghỉ ngơi vì việc gì đó chưa xong, không làm kịp* (với điểm TB là 2.01), biểu hiện nặng thứ ba là *không muốn làm các việc trước đây từng thích* (với điểm TB là 2.00), biểu hiện nặng thứ tư là *khả năng giao tiếp với người khác giảm sút* (với điểm TB là 1.95). Điều kiện lao động của CN tại giàn khoan thiếu tính ổn định, các phương án xây dựng và tổ chức sản xuất luôn thay đổi theo từng địa điểm và giai đoạn xây dựng. Đặc điểm này gây khó khăn cho việc tổ chức sản xuất và đòi hỏi người CN phải tăng cường tính cơ động, linh hoạt. Nếu họ không nhanh chóng thích ứng với những thay đổi này thì sẽ dẫn đến tình trạng chậm chạp, không còn năng động, tích cực trong các hoạt động như trước. Một đặc điểm khác trong lao động của CN làm việc tại giàn khoan là sản xuất xây dựng phải tiến hành theo đơn đặt hàng, công trình được đặt hàng có chi phí lớn, tính cá biệt cao do điều kiện địa chất và địa hình đem lại, vì vậy đòi hỏi người CN phải có kinh nghiệm, tính toán cẩn thận trong quá trình thi công, phải chú ý tới yếu tố thời gian. Điều này sẽ gây cho CN những CTTL như không thể hoặc không dám thư giãn, nghỉ ngơi vì việc gì đó chưa xong, không làm kịp, không muốn làm các việc trước đây từng thích. Mặt khác, nhận thức của người CN làm việc tại giàn khoan về nhiều vấn đề trong cuộc sống, trong xã hội còn hạn chế, nên họ thường tự ti, mặc cảm, khó hòa nhập vào cuộc sống xã hội hiện đại dẫn đến ngại giao tiếp, khả năng giao tiếp giảm sút.

Khó duy trì hoạt động kéo dài, không còn chú ý đến vẻ bề ngoài của mình, không ngồi yên lâu, không sắp xếp được thời gian làm việc là những biểu hiện CTTL nhẹ hơn về mặt hành vi.

Qua phân tích các biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 xét trên tổng mẫu điều tra cho thấy: CN giàn khoan Tam đảo 05 gặp CTTL khi làm việc trên giàn khoan ở mức vừa phải. Trong bốn mặt biểu hiện của CTTL, họ gặp

CTTL về mặt hành vi nặng hơn so với các mặt biểu hiện về sinh lý, cảm xúc và nhận thức. Nếu xét theo từng mặt biểu hiện CTTL thì chậm chạp, kém linh hoạt hơn bình thường là biểu hiện nặng nhất về mặt hành vi, mệt mỏi và uể oải là biểu hiện nặng nhất về mặt sinh lý, lo lắng về nhiều điều là biểu hiện nặng nhất về mặt cảm xúc và độ nhạy của các giác quan bị giảm sút là biểu hiện nặng nhất về mặt nhận thức.

3.1.3.2. Biểu hiện căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 (xét theo các nhóm khách thể)

a. Biểu hiện căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 xét theo tổ làm việc

Bảng 3.9: Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 theo tổ làm việc ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

Biểu hiện Tổ làm việc	Sinh lý		Nhận thức		Cảm xúc		Hành vi		Chung	
	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc
Tổ Vận chuyển	1.82	3	1.62	3	1.64	3	1.79	3	1.72	3
Tổ Lắp ráp	1.85	2	1.76	2	1.83	2	1.98	1	1.85	2
Tổ Hàn	1.86	1	1.86	1	1.99	1	1.90	2	1.90	1
\bar{X} chung	1.84		1.74		1.82		1.89		1.82	

Kết quả bảng 3.9 cho thấy: CN các tổ làm việc ở giàn khoan Tam Đảo 05 đều bị CTTL ở mức vừa phải, trong đó CN tổ Hàn có mức độ biểu hiện CTTL nặng nhất (điểm TB là 1.90), CN tổ Lắp ráp bị CTTL ở mức độ nặng thứ hai (điểm TB là 1.85), xếp ở vị trí thứ ba tương ứng với mức độ biểu hiện CTTL nhẹ nhất là của CN tổ Vận chuyển (điểm TB là 1.72). Sở dĩ có sự chênh lệch về mức độ biểu hiện CTTL giữa nhóm CN tổ Hàn với CN hai tổ còn lại là do tình chất và điều kiện làm việc của CN tổ Hàn rất khắc nghiệt. Nói về những nỗi vất vả của người thợ hàn anh Nguyễn Hữu S. cho biết: “Với thợ hàn, làm việc trên cao, trèo leo khắp các vị trí dưới cái nắng gay gắt cũng chưa phải là khó khăn nhất, vì ở đó còn thoáng, có không khí để thở, có chỗ để đứng, cực nhất là khi làm việc trong không gian hạn chế vì vừa chật chội, nóng bức, thiếu ánh sáng, khói hàn ngọt ngạt, mùi cháy khét của kim loại, đinh tai văng óc vì tiếng ồn rất lớn của cả công trường, trong khi độ

nóng của que hàn lên tới 1300 - 1530 độ C, người thường chắc không chịu nổi mười phút. Người thợ phải hàn trong tất cả các tư thế, có những lúc phải ngửa thẳng mặt lên, có lúc lại phải gập hẳn người sát xuống để hàn”.

Trong khi đó nhóm CN tổ Vận chuyển lại có mức độ biểu hiện CTTL nhẹ nhất so với CN tổ Lắp ráp và tổ Hàn. Theo khảo sát, chúng tôi nhận thấy dù có mức độ biểu hiện CTTL thấp hơn, nhưng CN tổ Vận chuyển vẫn có những nỗi khó khăn, vất vả bởi đặc thù công việc của họ. Anh Nguyễn Bảo M. chia sẻ: *“Nói CN tổ Vận chuyển làm công việc ít áp lực hơn vì công việc không đòi hỏi tính chính xác và yêu cầu cao là chưa chính xác. Chúng tôi vận chuyển những cỗ máy công kênh với khối lượng hàng nghìn tấn nếu không có sự tính toán về phương thức, cách thức vận chuyển sao cho an toàn, hợp lý thì sẽ không thể làm được việc”.*

Xét theo các mặt biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 thì:

- *Về mặt sinh lý:* Điểm TB về mức độ biểu hiện CTTL về mặt sinh lý của nhóm CN tổ Vận chuyển là 1.82, của nhóm CN ở tổ Lắp ráp là 1.85 và của nhóm CN tổ Hàn là 1.86.

- *Về mặt nhận thức:* Điểm TB về mức độ biểu hiện CTTL về mặt nhận thức của nhóm CN tổ Vận chuyển là 1.62, của nhóm CN ở tổ Lắp ráp là 1.76 và của nhóm CN tổ Hàn là 1.86.

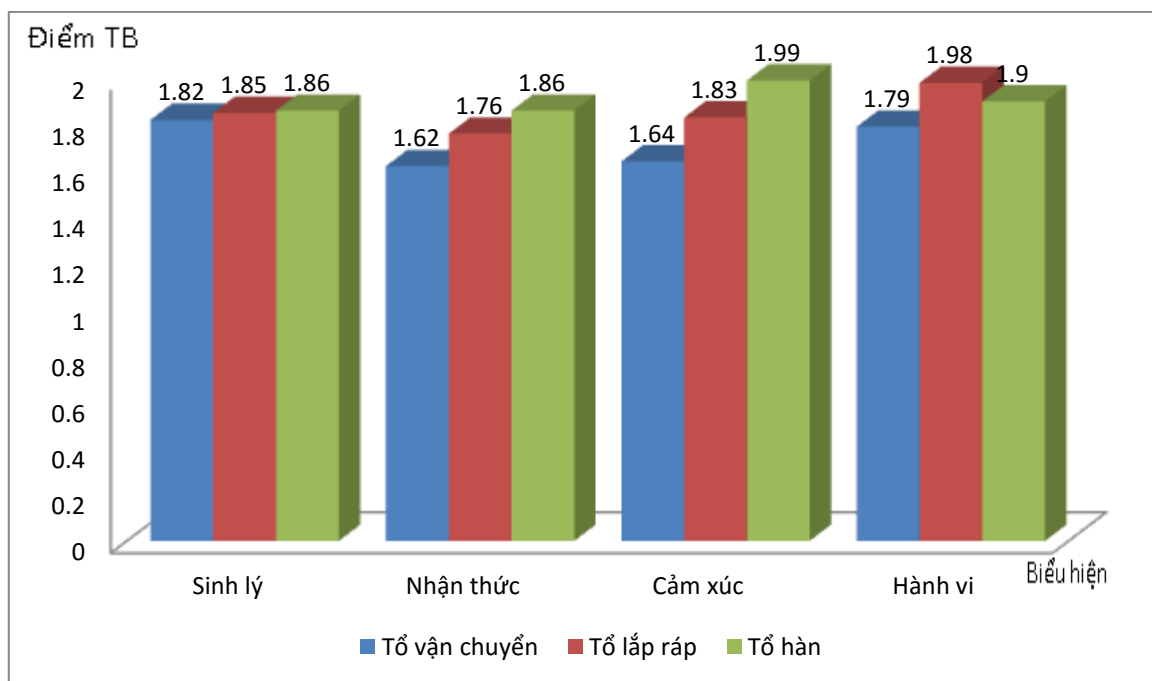
- *Về mặt cảm xúc:* Điểm TB về mức độ biểu hiện CTTL về mặt cảm xúc của nhóm CN tổ Vận chuyển là 1.64, của nhóm CN ở tổ Lắp ráp là 1.83 và của nhóm CN tổ Hàn là 1.99.

- *Về mặt hành vi:* Điểm TB về mức độ biểu hiện CTTL về mặt hành vi của nhóm CN tổ Vận chuyển là 1.79, của nhóm CN ở tổ Lắp ráp là 1.98 và của nhóm CN tổ Hàn là 1.90.

Như vậy, sự khác biệt về mức độ biểu hiện CTTL giữa CN ba tổ làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 là đáng kể. Khi xét từng mặt biểu hiện của CTTL thì CN ở các tổ làm việc khác nhau có mức độ biểu hiện CTTL khác nhau. CN tổ Hàn và CN tổ Lắp ráp có mức độ biểu hiện CTTL nặng hơn so với CN tổ Vận chuyển. Vì vậy, các cán bộ quản lý lãnh đạo, các doanh nghiệp cần quan tâm và ưu ái hơn trong hoạt

động nghề nghiệp của mỗi CN, hỗ trợ và tạo điều kiện cho họ hoàn thành công việc của mình một cách tốt nhất, nhất là với những CN làm việc trong tổ Hàn và tổ Lắp ráp thì sự hỗ trợ ấy cần phải được lưu tâm hơn.

Các mặt biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 xét theo tổ làm việc được chúng tôi thể hiện trên biểu đồ 3.1.



*Biểu đồ 3.1: Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 theo tổ làm việc
b. Biểu hiện căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 xét theo tình trạng hôn nhân*

Bảng 3.10: Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 theo tình trạng hôn nhân ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

Biểu hiện Tình trạng h/nhân	Sinh lý		Nhận thức		Cảm xúc		Hành vi		Chung	
	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc
Đã kết hôn	1.87	1	1.72	2	1.84	1	1.95	1	1.84	1
Chưa kết hôn	1.81	2	1.77	1	1.81	2	1.84	2	1.80	2
\bar{X} chung	1.84		1.74		1.82		1.89		1.82	

Kết quả bảng 3.10 cho thấy: CN đã kết hôn hay chưa kết hôn làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 đều bị CTTL ở mức vừa phải. Trong đó nhóm CN đã kết hôn

có mức độ biểu hiện CTTL nặng hơn so với nhóm CN chưa kết hôn (điểm TB là 1.84 so với 1.80). Vì điều kiện làm việc xa gia đình, người thân nên những CN đã kết hôn thường có mức độ biểu hiện CTTL nặng hơn. Tâm trạng của họ bất ổn, luôn hướng về gia đình. Hơn nữa, trong xu thế phát triển hiện nay, vấn đề thu nhập kinh tế trong gia đình luôn là vấn đề đè nặng lên vai mỗi cặp vợ chồng. Khi lập gia đình đồng nghĩa với việc các khoản chi tiêu sẽ tăng lên đòi hỏi người CN phải lo lắng nhiều hơn, đây là một yếu tố không nhỏ tác động đến vấn đề CTTL của người CN.

Anh Ngô Minh H. chia sẻ: *“Tôi làm trong nghề đã gần 20 năm, bao nhiêu năm tháng sống xa nhà không đếm hết, vậy mà vẫn có những khi nhớ gia đình không biết làm sao cho khuây khỏa, nhiều chuyện lớn nhỏ trong gia đình đôi khi vì bận công việc cũng không thể về được... nhiều thứ dồn dập kéo đến đôi khi căng thẳng đến bất lực”*.

Xét theo các mặt biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 thì:

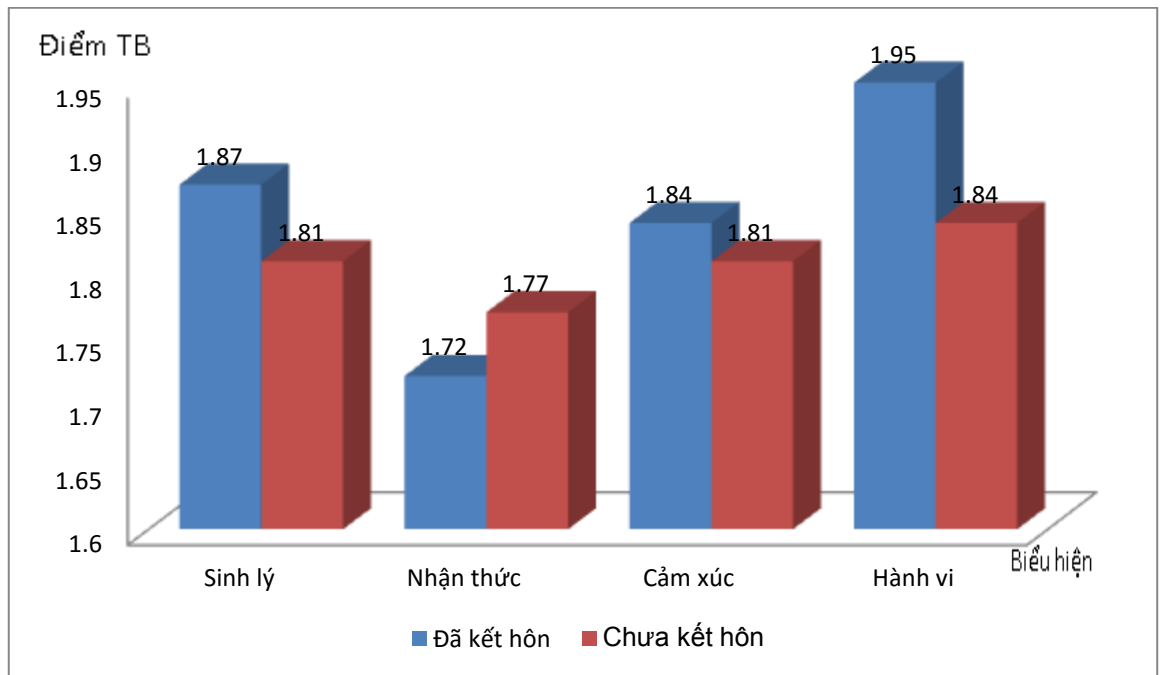
- *Về mặt sinh lý*: Nhóm CN đã kết hôn có mức độ biểu hiện CTTL về mặt sinh lý nặng hơn so với nhóm CN chưa kết hôn (điểm TB là 1.87 so với 1.81).

- *Về mặt nhận thức*: Nhóm CN đã kết hôn có mức độ biểu hiện CTTL về mặt nhận thức nhẹ hơn so với nhóm CN chưa kết hôn (điểm TB là 1.72 so với 1.77).

- *Về mặt cảm xúc*: Nhóm CN đã kết hôn có mức độ biểu hiện CTTL về mặt cảm xúc nặng hơn so với nhóm CN chưa kết hôn (điểm TB là 1.84 so với 1.81).

- *Về mặt hành vi*: Nhóm CN đã kết hôn có mức độ biểu hiện CTTL về mặt hành vi nặng hơn so với nhóm CN chưa kết hôn (điểm TB là 1.95 so với 1.84).

Các mặt biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 xét theo tình trạng hôn nhân được chúng tôi thể hiện trên biểu đồ 3.2.



Biểu đồ 3.2: Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 theo tình trạng hôn nhân

Nghiên cứu mức độ biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 theo tình trạng hôn nhân cho thấy có sự chênh lệch về mức độ biểu hiện CTTL giữa nhóm CN đã kết hôn và chưa kết hôn, nhóm CN đã kết hôn bị CTTL nặng hơn so với nhóm CN chưa kết hôn. Vì vậy, các cán bộ quản lý lãnh đạo, các doanh nghiệp cần quan tâm đến những CN thuộc nhóm này hơn, tạo điều kiện để họ có thể giảm bớt những căng thẳng tâm lý nơi mình làm việc và phát huy tốt nhất hiệu quả công việc mỗi ngày.

c. Biểu hiện căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 xét theo trình độ đào tạo

Bảng 3.11: Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 xét theo trình độ đào tạo ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

Biểu hiện Trình độ đào tạo	Sinh lý		Nhận thức		Cảm xúc		Hành vi		Chung	
	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc	\bar{X}	Thứ bậc
Đại học	1.81	3	1.79	1	1.90	1	1.91	1	1.85	1
Cao đẳng	1.89	1	1.71	3	1.79	2	1.90	2	1.82	2
Trung cấp	1.86	2	1.73	2	1.78	3	1.82	3	1.79	3
\bar{X} chung	1.84		1.74		1.82		1.89		1.82	

Kết quả bảng 3.11 cho thấy: CN có trình độ đào tạo khác nhau làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 đều có biểu hiện CTTL ở mức độ thỉnh thoảng. Trong đó, nhóm CN có trình độ đại học có mức độ biểu hiện CTTL nặng nhất (điểm TB là 1.85), sau đó đến nhóm CN có trình độ cao đẳng (điểm TB là 1.82) và nhóm CN có trình độ trung cấp có mức độ biểu hiện CTTL nhẹ nhất (điểm TB là 1.79). Qua nghiên cứu các nhóm CN có trình độ đào tạo khác nhau chúng tôi nhận thấy: do đặc thù công việc, tất cả CN làm việc trên giàn khoan (bao gồm cả các cán bộ quản lý và những người có trình độ cao) đều bắt đầu công việc từ vị trí một người thợ, họ phải làm những công việc tay chân để có đủ kinh nghiệm thực tế đi vào những công việc đòi hỏi mức độ tay nghề cao hơn sau này. Những CN có trình độ cao lại bị CTTL nặng hơn cũng có thể là do họ phải làm việc trái ngành, trái nghề, cũng có thể là do họ kỳ vọng vào mức lương cao nhưng thực tế lại không được tương xứng. Nói về vấn đề trình độ và công việc hiện tại anh Hoàng Quốc D. chia sẻ: “ Ra trường với tấm bằng đại học, được nhận vào làm việc tại Tập đoàn Dầu Khí tưởng như vậy là công việc thuận lợi. Nhưng đến khi bắt tay vào làm mới biết, khi đã làm việc thì không phân biệt bằng cấp, đại học hay trung cấp, tất cả đều bắt đầu từ vị trí như nhau”.

Đối với những CN có trình độ trung cấp vì trình độ thấp hơn, sự hiểu biết và kỹ năng cũng thấp hơn một chút ít nên họ hài lòng với việc làm thợ, với việc lao động tay chân và với mức lương của người CN, vì thế biểu hiện CTTL của họ ở mức nhẹ hơn một chút cũng là điều dễ hiểu. Tuy nhiên, sự khác biệt về mức độ biểu hiện CTTL giữa những CN có trình độ đào tạo khác nhau là không đáng kể.

Xét theo các mặt biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 thì:

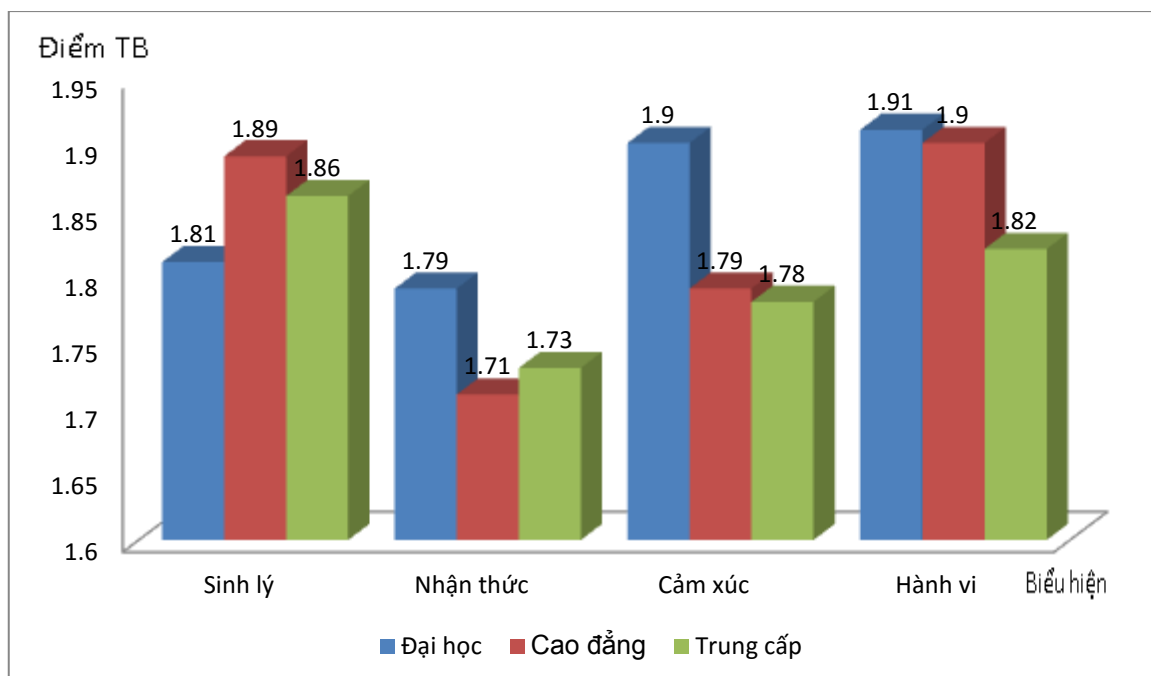
- Về mặt sinh lý: Nhóm CN trình độ cao đẳng có mức độ biểu hiện CTTL về mặt sinh lý nặng hơn so với nhóm CN trình độ trung cấp và đại học (điểm TB là 1.89 so với 1.86 và 1.81).

- Về mặt nhận thức: Nhóm CN trình độ đại học có mức độ biểu hiện CTTL về mặt nhận thức nặng hơn so với nhóm CN trình độ trung cấp và cao đẳng (điểm TB là 1.79 so với 1.73 và 1.71).

- Về mặt cảm xúc: Nhóm CN trình độ đại học có mức độ biểu hiện CTTL về mặt cảm xúc nặng hơn so với nhóm CN trình độ cao đẳng và trung cấp (điểm TB là 1.90 so với 1.79 và 1.78).

- Về mặt hành vi: Nhóm CN trình độ đại học có mức độ biểu hiện CTTL về mặt hành vi nặng hơn so với nhóm CN trình độ cao đẳng và trung cấp (điểm TB là 1.91 so với 1.90 và 1.82).

Các mặt biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam Đảo 05 xét theo trình độ đào tạo được chúng tôi thể hiện trên biểu đồ 3.3



Biểu đồ 3.3: Biểu hiện CTTL của CN giàn khoan Tam đảo 05 theo trình độ đào tạo

Như vậy, nghiên cứu mức độ biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 theo các nhóm khách thể cho thấy:

+ Có sự chênh lệch về mức độ biểu hiện CTTL giữa CN các tổ làm việc khác nhau ở giàn khoan Tam Đảo 05, nhóm CN tổ Hàn bị CTTL nặng hơn so với nhóm CN tổ Lắp ráp và tổ Vận chuyển.

+ Có sự khác biệt đáng kể về mức độ biểu hiện CTTL giữa CN có tình trạng hôn nhân khác nhau ở giàn khoan Tam Đảo 05, nhóm CN đã kết hôn bị CTTL nặng hơn so với nhóm CN chưa kết hôn.

+ Sự khác biệt về mức độ biểu hiện CTTL giữa CN có trình độ đào tạo khác nhau là không đáng kể. Tuy nhiên, nhóm CN trình độ đào tạo đại học bị CTTL nặng hơn một chút so với các nhóm CN trình độ cao đẳng và trung cấp.

Việc phân tích, đánh giá mức độ biểu hiện căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 theo từng nhóm khách thể giúp chúng tôi có cơ sở để đề xuất biện pháp giúp CN cải thiện mức độ CTTL, nâng cao hiệu quả lao động.

3.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

3.2.1. Nhóm yếu tố liên quan đến bản thân công nhân (Xem phụ lục 4.1)

Kết quả ở phụ lục 4.1 cho thấy: Nhóm yếu tố liên quan đến bản thân người CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 có ảnh hưởng đến CTTL của họ nhưng ở mức độ ít (điểm TB chung về mức độ ảnh hưởng là 1.76). Trong nhóm yếu tố liên quan đến bản thân người CN thì có đến 9 yếu tố có điểm TB về mức độ ảnh hưởng ở trong khoảng $1.67 \leq \bar{X} < 2.33$ tương ứng với mức độ ảnh hưởng ít. Yếu tố có ảnh hưởng nhiều nhất trong nhóm yếu tố liên quan đến bản thân CN là *áp lực do chính bản thân tạo ra cho mình-đề ra yêu cầu cao cho bản thân* (điểm TB là 1.94). Khi CN đặt ra yêu cầu cao cho bản thân và tự tạo áp lực cho mình thì họ sẽ luôn phải nỗ lực và cố gắng để đạt được cái họ đã đề ra, từ đó sẽ khiến họ dễ bị CTTL. Yếu tố có ảnh hưởng nhiều thứ hai đến CTTL của CN là *nghiền ngập những thất bại hoặc kinh nghiệm khó chịu trong quá khứ* (điểm TB là 1.90). Đối với họ, những gì không tốt đẹp xảy ra trong quá khứ không thể quên đi thì nó sẽ làm cho đầu óc nặng nề và rơi vào trạng thái CTTL. Trong nhóm yếu tố này, có những yếu tố CN cho rằng không ảnh hưởng đến CTTL ở họ như *trình độ kiến thức hạn hẹp, thiếu hiểu biết* với (điểm TB là 1.50). Chúng tôi xin trích lời anh Lê Kim D. đã nói: “CN ở đây có đủ các trình độ khác nhau, nhưng khi bắt đầu làm việc thì họ đều phải làm

những công việc như nhau, người ta nói “trăm hay không bằng tay quen” anh giỏi về mặt kiến thức chưa chắc phần thực hành anh đã làm tốt”.

Các cảm xúc tiêu cực kéo dài (điểm TB là 1.56-xếp ở vị trí số 10) cũng là một trong số những yếu tố được CN giàn khoan Tam Đảo 05 đánh giá là không ảnh hưởng đến mức độ CTTL của họ. Điều này có thể được giải thích bởi đặc điểm tính cách, đặc điểm tình cảm của những người CN là nam giới, khi làm việc họ có khả năng kiềm chế cảm xúc tốt hơn, không để cảm xúc tiêu cực ảnh hưởng đến công việc.

3.2.2. Nhóm yếu tố liên quan đến đời sống vật chất, tinh thần của CN (Xem phụ lục 4.2)

*Kết quả ở phụ lục 4.2 cho thấy: Điểm TB chung về mức độ ảnh hưởng là 1.82 đã nói lên nhóm yếu tố có liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần của CN giàn khoan có ảnh hưởng ít đến CTTL ở họ. Trong 18 yếu tố được nêu ra ở nhóm yếu tố này thì có 15 yếu tố có điểm TB ở mức độ ảnh hưởng ít đến CTTL của CN. Yếu tố có ảnh hưởng nhiều nhất đến CTTL của CN giàn khoan là *những ảnh hưởng từ môi trường-Tiếng ồn, bụi bặm, ô nhiễm, không an toàn....*(điểm TB là 2.14). Điều này có thể lý giải là do CN làm việc và sinh hoạt tại giàn khoan nên ảnh hưởng từ môi trường làm việc giữa biển khơi (nắng, gió, tiếng ồn...) đến cuộc sống thường ngày làm cho họ cảm thấy bị CTTL là điều khó tránh khỏi. *Đảm nhiệm nhiều vai trò-vừa đi làm vừa lo cho gia đình* (điểm TB là 1.63) và *cuộc sống tẻ nhạt* (điểm TB là 1.62) được CN cho là không ảnh hưởng đến CTTL ở họ. Có thể thấy, với mức thu nhập của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 sẽ đảm bảo cho họ không phải lo toan nhiều về tình hình kinh tế của gia đình cũng như đảm bảo đáp ứng đầy đủ các nhu cầu về vật chất và tinh thần cho người CN nên các yếu tố này được đánh giá là không ảnh hưởng đến tình trạng CTTL ở họ.*

3.2.3. Nhóm yếu tố liên quan đến công việc của CN (Xem phụ lục 4.3)

*Kết quả ở phụ lục 4.3 cho thấy: CN cho rằng có 14 trong tổng số 15 yếu tố thuộc nhóm yếu tố liên quan đến công việc có ảnh hưởng đến CTTL của họ nhưng ở mức độ ít (điểm TB từ 1.67 đến 2.03); chỉ có 1 yếu tố trong nhóm này không ảnh hưởng đến CTTL của họ là *công việc không rõ ràng* (điểm TB là 1.63). Trong số*

các yếu tố ít ảnh hưởng đến CTTL, yếu tố ảnh hưởng có thứ bậc cao nhất là *vấn đề tăng ca-tăng ca nhiều, làm việc về đêm, hình thức chuyển ca không hợp lý, thay đổi ca liên tục* (điểm TB là 2.03). Ở thứ bậc tiếp theo thuộc về hai yếu tố môi trường, điều kiện làm việc không thuận lợi-ồn ào, nóng bức, thiếu ánh sáng, kém vệ sinh, ngột ngạt, căng thẳng, thiếu an toàn, độc hại và sự đòi hỏi khắt khe của chất lượng công việc, sản phẩm của công việc (điểm TB là 2.01). Công việc đòi hỏi mức độ trách nhiệm cao cũng là yếu tố trong nhóm này có ảnh hưởng nhiều đến CTTL (điểm TB là 1.96). Theo khảo sát địa bàn nghiên cứu chúng tôi nhận thấy CN giàn khoan phải làm việc giữa biển khơi, nhiều nắng gió khắc nghiệt, có khi mưa bão... Thêm vào đó là tiếng máy chạy tạo ra âm thanh ồn ào 24/24. Nói đến tính chất công việc phải kể đến yêu cầu về độ chính xác và trách nhiệm cao vì chi phí cho mỗi hoạt động sản xuất rất lớn... do đó CN giàn khoan bị CTTL là điều có thể thấy rõ.

Mặc dù các yếu tố trong nhóm yếu tố liên quan đến công việc của CN giàn khoan có mức độ ảnh hưởng khác nhau đến CTTL của họ, nhưng với điểm TB chung là 1.89 đã nói lên nhóm yếu tố này có ảnh hưởng ít đến CTTL của CN.

3.2.4. Nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ bố mẹ, anh chị em, họ hàng của công nhân (Xem phụ lục 4.4)

Kết quả ở phụ lục 4.4 cho thấy: Nhóm yếu tố liên quan đến bố mẹ, anh chị em, họ hàng có ảnh hưởng đến CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, nhưng ở mức độ ít (điểm TB là 1.88). Trong đó, yếu tố có thứ bậc cao nhất là *sống xa bố mẹ, anh chị em, họ hàng* (điểm TB là 2.08). CN giàn khoan luôn phải sống xa gia đình, không được gần gũi với bố mẹ, anh chị em trong gia đình-đây là một thiệt thòi lớn cho họ. Khi cuộc sống thường ngày gặp khó khăn, họ sẽ không có người thân bên cạnh động viên, giúp đỡ và điều này đã ảnh hưởng rất nhiều đến đời sống tình cảm, gây nên những CTTL ở họ. Đứng ở thứ bậc 2 với điểm trung bình 2.04 là yếu tố *những trở ngại trong mối quan hệ với bố mẹ, anh chị em (không được cảm thông, bị hiểu lầm, bị ghét bỏ, lời nói, thái độ và hành động không hay của mọi người với mình, bị bàn tán, bị xoi mói, bị bắt nạt...)*. Mối quan hệ với bố mẹ, anh chị em có ý nghĩa nhất định đối với CN, nếu có vấn đề trục trặc trong mối quan hệ này thì cũng gây ra những ảnh hưởng không tốt

cho CN và gây ra CTTL ở họ. Yếu tố *không có cơ hội giao lưu với bố mẹ, anh chị em và những người quan trọng, có ý nghĩa với bản thân gặp khó khăn, thách thức, nguy hiểm, bị đe dọa* cũng là những yếu tố trong nhóm này có ảnh hưởng nhiều đến CTTL của CN, xếp ở thứ bậc 2.5 với điểm TB là 2.01. CN làm việc tại giàn khoan thường phải xa gia đình từ 15 đến 20 ngày trong tháng, họ rất cần liên hệ với bố mẹ và anh chị em, họ luôn mong những người này không gặp phải khó khăn, nguy hiểm. Nhưng thực tế thì nơi làm việc của họ lại ở giữa biển khơi, sóng điện thoại gần như không có, việc liên lạc với người nhà là hết sức khó khăn, sự che chở đối với những người thân lại càng khó khăn hơn. Điều này đã ảnh hưởng đến CTTL của CN giàn khoan. Vì vậy, để nâng cao chất lượng công việc cũng như đời sống tinh thần của CN giàn khoan, các cán bộ quản lý lãnh đạo, các doanh nghiệp cần phải quan tâm nhiều hơn nữa đến việc tạo điều kiện cho họ có thời gian gần gũi với gia đình, người thân. Có như vậy người CN mới an tâm làm việc tốt.

3.2.5. Nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ khác giới, mối quan hệ tình cảm nam nữ của công nhân (Xem phụ lục 4.5)

Nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ khác giới, mối quan hệ tình cảm nam nữ là nhóm mang tính đặc thù, chỉ được khảo sát trên những CN đã từng có và đang có người yêu trong số 104 CN toàn mẫu, gồm có 87 CN trả lời. Kết quả được thể hiện ở phụ lục 4.5.

Kết quả ở phụ lục 4.5 cho thấy: Nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ khác giới, mối quan hệ tình cảm nam nữ có ảnh hưởng đến CTTL của CN giàn khoan nhưng ở mức độ ít ảnh hưởng. Nếu xét theo từng yếu tố thì có 10 trên 12 yếu tố có ảnh hưởng đến CTTL của CN, trong đó *bị lừa dối và mâu thuẫn, gây gổ, giận hờn với người yêu* có ảnh hưởng nhiều nhất (điểm TB là 1.98). Thực tế trong đời sống tình cảm của con người, tình yêu luôn đem lại cho họ những cảm xúc tích cực, nhưng nếu mối quan hệ tình cảm đó có trục trặc gì thì sẽ ảnh hưởng rất lớn đến đời sống tinh thần, nhất là khi bị lừa dối khiến người trong cuộc cảm thấy thất vọng, mất niềm tin và ảnh hưởng đến nhiều mặt khác của cuộc sống. Có 2 yếu tố trong

nhóm yếu tố này CN cho rằng chúng không có ảnh hưởng đến CTTL ở họ, đó là *quan hệ tình dục trước hôn nhân và có thai ngoài hôn nhân* (điểm TB lần lượt là 1.64 và 1.59). Tuy vậy, bản thân người CN cũng cần phải quan tâm để có biện pháp hạn chế nó xảy ra nhằm tránh những hậu quả không mong muốn.

3.2.6. Nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ vợ chồng, con cái của công nhân (Xem phụ lục 4.6)

Nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ vợ chồng, con cái là nhóm mang tính đặc thù, chỉ được khảo sát trên những CN đã kết hôn trong số 104 CN toàn mẫu, gồm có 44 CN trả lời. Kết quả được thể hiện ở phụ lục 4.6.

Kết quả ở phụ lục 4.6 cho thấy: Có 11 trên 13 yếu tố trong nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ vợ chồng, con cái có ảnh hưởng đến CTTL của CN giàn khoan. Chỉ có 2 yếu tố trong nhóm này CN cho rằng chúng không ảnh hưởng đến CTTL ở họ là *có vấn đề trong đời sống tình dục* và *vấn đề sức khỏe của vợ, con cái* với điểm TB là 1.65. Trong các yếu tố có ảnh hưởng đến CTTL thì yếu tố có ảnh hưởng nhiều nhất là *bạn đời để kinh tế, tiền bạc gia đình thiếu hụt* với điểm TB là 2.05. Trong cuộc sống gia đình, vấn đề tài chính luôn là một yếu tố quan trọng. Đối với những CN độc thân đã có khó khăn về mặt tiền bạc, còn đối với những CN có gia đình lại càng khó khăn hơn. Kinh tế khó khăn, thiếu hụt sẽ làm cho đời sống gia đình có những vấn đề nảy sinh khác, đời sống vật chất chưa được đảm bảo thì đời sống tinh thần của các thành viên trong gia đình cũng khó được đáp ứng đầy đủ. Điều này giải thích tại sao đây là yếu tố liên quan đến cuộc sống gia đình ảnh hưởng nhiều đến CTTL của CN. Tiếp đến là yếu tố *mâu thuẫn vợ chồng* xếp ở vị trí thứ 2 với điểm TB là 2.00. Cuộc sống gia đình luôn xảy ra những mâu thuẫn vợ chồng với những tần xuất và mức độ khác nhau, khi có mâu thuẫn thì cả vợ lẫn chồng đều bị ảnh hưởng ít nhiều và gây ra những CTTL.

Như vậy, các yếu tố trong nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ vợ chồng, con cái có mức độ ảnh hưởng khác nhau đến CTTL của CN, những xét chung toàn nhóm (với điểm TB chung là 1.83) thì nhóm yếu tố này có ảnh hưởng ít đến CTTL của CN.

3.2.7. Thứ bậc các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

Bảng 3.12 cho thấy: Căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 chịu ảnh hưởng bởi nhiều nhóm yếu tố, tuy rằng mức độ ảnh hưởng của các nhóm yếu tố này đến CTTL là ít (điểm TB chung là 1.82). Trong đó, nhóm yếu tố liên quan đến công việc có ảnh hưởng nhiều nhất đến CTTL của CN giàn khoan (điểm TB là 1.89). Ảnh hưởng nhiều thứ hai đến CTTL của CN là nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ bố mẹ, anh chị em, họ hàng và nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ vợ chồng, con cái (điểm TB cùng là 1.83). Điều kiện làm việc phải xa gia đình trong khoảng thời gian dài, thêm vào đó là môi trường làm việc khắc nghiệt giữa biển khơi đã làm hạn chế sự trao đổi thông tin, thăm hỏi của CN với gia đình, bạn bè... Ảnh hưởng nhiều thứ tư đến CTTL là nhóm yếu tố liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần (điểm TB là 1.82), ảnh hưởng nhiều thứ năm đến CTTL là nhóm yếu tố liên quan đến mối quan hệ khác giới, mối quan hệ tình cảm nam nữ (điểm TB là 1.81) và cuối cùng là nhóm yếu tố liên quan đến bản thân người CN (điểm TB là 1.76).

Bảng 3.12: Thứ bậc các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

STT	Nhóm các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của CN giàn khoan	\bar{X}	Thứ bậc
1	Yếu tố liên quan đến bản thân người CN	1.76	6
2	Yếu tố liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần	1.82	4
3	Yếu tố liên quan đến công việc	1.89	1
4	Yếu tố liên quan đến mối quan hệ bố mẹ, anh chị em, họ hàng	1.83	2.5
5	Yếu tố liên quan đến mối quan hệ khác giới, mối quan hệ tình cảm nam nữ	1.81	5
6	Yếu tố liên quan đến mối quan hệ vợ chồng, con cái	1.83	2.5
\bar{X} Chung		1.82	

Kết quả này cũng cho thấy những yếu tố bên ngoài có ảnh hưởng đến CTTL của CN giàn khoan nhiều hơn so với yếu tố bên trong bản thân người CN. Điều này phù hợp với giả thuyết khoa học mà chúng tôi đã nêu ở phần trên là “Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05,

trong đó những yếu tố liên quan đến công việc; liên quan đến mối quan hệ bố mẹ, anh chị em, liên quan đến mối quan hệ vợ chồng, con cái có ảnh hưởng nhiều hơn.”.

3.3. Biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 (qua đánh giá của công nhân làm việc tại giàn khoan)

3.3.1. Nhóm biện pháp điều chỉnh nhận thức

Nhìn vào kết quả bảng 3.13 ta thấy: Chỉ có duy nhất một biện pháp trong nhóm biện pháp điều chỉnh nhận thức được CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 thỉnh thoảng lựa chọn để ứng phó với CTTL đó là *đối mặt với vấn đề gây ra căng thẳng tâm lý và tìm cách giải quyết để loại bỏ hoặc làm suy yếu tác nhân gây căng thẳng tâm lý* (điểm TB về tần suất lựa chọn là 1.74). Có năm trên sáu biện pháp ở nhóm này CN hiếm khi hoặc hầu như chưa lựa chọn sử dụng (điểm TB từ 1.59 đến 1.65). Như vậy, mặc dù có một biện pháp trong nhóm được CN thỉnh thoảng lựa chọn để ứng phó với những CTTL, nhưng xét chung cả nhóm thì CN hiếm khi hoặc hầu như chưa lựa chọn nhóm biện pháp điều chỉnh nhận thức để ứng phó với CTTL ở họ (điểm TB chung về tần suất lựa chọn là 1.64).

Bảng 3.13: Tần suất lựa chọn biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý bằng điều chỉnh nhận thức ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

TT	Nhóm biện pháp điều chỉnh nhận thức	\bar{X}	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn
1	Thay đổi lối suy nghĩ, nhận thức (suy nghĩ tích cực hơn, nhìn mặt tươi sáng của vấn đề, thay đổi cách nhìn vấn đề theo quan điểm khác để cảm thấy dễ chịu hơn)	1.61	4	0.716
2	Tự trấn an, động viên bản thân (bằng những câu nói hoặc ý nghĩ thầm kín để hướng dẫn những cố gắng của bản thân vào việc ứng phó với tác nhân gây căng thẳng tâm lý)	1.65	2	0.707
3	Tưởng tượng về những điều tốt đẹp, suy nghĩ về những thời điểm lạc quan, vui vẻ hơn; hi vọng, mong đợi vào những điều kì diệu sẽ tới	1.64	3	0.637
4	Cố gắng suy nghĩ, chứng minh cho hành động, việc làm, cách ứng xử của mình là hợp lý, có thể chấp nhận được để bản thân cảm thấy nhẹ nhõm hơn.	1.59	6	0.585
5	Tìm hiểu thông tin liên quan đến vấn đề của bản thân để hiểu rõ hơn về nó và cách ứng phó với nó	1.60	5	0.583
6	Đối mặt với vấn đề gây ra CTTL và tìm cách giải quyết để loại bỏ hoặc làm suy yếu tác nhân gây căng thẳng tâm lý	1.74	1	0.607
\bar{X} Chung		1.64		

3.3.2. Nhóm biện pháp điều chỉnh lối sống và hoạt động

Nhìn vào kết quả bảng 3.14 ta thấy: CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 thỉnh thoảng lựa chọn nhóm biện pháp điều chỉnh lối sống và hoạt động để ứng phó với CTTL (điểm TB chung về tần xuất lựa chọn là 1.67). Nếu xét theo từng biện pháp trong nhóm thì chỉ có ba biện pháp được CN lựa chọn để ứng phó với CTTL, trong đó biện pháp được sử dụng nhiều nhất là *cải thiện điều kiện sinh hoạt, môi trường sống để tạo sự thoải mái hơn* (điểm TB về tần xuất lựa chọn là 1.72), sau đó đến *thực hiện các hoạt động có tác dụng thư giãn* (điểm TB về tần xuất lựa chọn là 1.71) và *tập trung vào làm việc nhiều hơn, miệt mài hơn để không còn thời gian rảnh nghĩ tới chuyện buồn (tăng ca, làm thêm, làm các công việc dọn dẹp, vệ sinh nhà cửa...)* (điểm TB về tần xuất lựa chọn là 1.67). Đây là cách giúp CN ứng phó những mệt mỏi, căng thẳng tại một thời điểm nhất định nào đó nhằm giúp họ quên đi hoặc không quá tập trung vào nó. Tuy nhiên, cách ứng phó này áp dụng với những vấn đề phức tạp thì vẫn chưa thể giúp CN hoàn toàn giải tỏa được những CTTL vì nó không giải quyết trực tiếp vào vấn đề mà chỉ phân tán cảm xúc tiêu cực và những biểu hiện do CTTL gây ra. *Sắp xếp lại cuộc sống (lên kế hoạch theo thời gian, sắp xếp công việc cho hợp lý...)* và *làm phong phú thêm kiến thức của bản thân (bằng cách tham gia một lớp học nào đó hoặc các buổi giáo dục, truyền thông, nói chuyện chuyên đề ...)* để bản thân cảm thấy tự tin hơn trong việc ứng phó với CTTL là những biện pháp ứng phó với CTTL mà CN không bao giờ lựa chọn.

Bảng 3.14: Tần suất lựa chọn biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý bằng điều chỉnh lối sống và hoạt động ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

T	Biện pháp điều chỉnh lối sống và hoạt động	\bar{X}	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn
1	Sắp xếp lại cuộc sống (lên kế hoạch theo thời gian, sắp xếp công việc cho hợp lý ...)	1.62	5	0.590
2	Cải thiện điều kiện sinh hoạt, môi trường sống để tạo sự thoải mái hơn	1.72	1	0.634
3	Tập trung vào làm việc nhiều hơn, miệt mài hơn để không còn thời gian rảnh nghĩ tới chuyện buồn (tăng ca, làm thêm, làm các công việc dọn dẹp, vệ sinh nhà cửa...)	1.67	2	0.665
4	Làm phong phú thêm kiến thức của bản thân (bằng cách tham gia một lớp học nào đó hoặc các buổi giáo dục, truyền thông, nói chuyện chuyên đề ...) để bản thân cảm thấy tự tin hơn trong việc ứng phó với CTTL	1.64	3.5	0.578
5	Thực hiện các hoạt động có tác dụng thư giãn (ngủ, nghỉ ngơi, tập thể dục nhẹ nhàng)	1.71	3.5	0.669
\bar{X} Chung		1.67		

3.3.3. Nhóm biện pháp tìm đến các hoạt động phong phú đa dạng

Bảng 3.15: Tần suất lựa chọn biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý bằng tìm đến các hoạt động phong phú đa dạng ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

TT	Biện pháp tham gia vào các hoạt động phong phú	\bar{X}	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn
1	Làm những việc bản thân thấy thích và có tác dụng giải trí (nghe nhạc, xem tivi, hát karaoke, đọc sách, báo, lên mạng, đi dạo, tổ chức ăn uống...)	1.91	1	0.625
2	Tham gia các hoạt động vui chơi, văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, hội thi do các đoàn thể, doanh nghiệp tổ chức để giải tỏa căng thẳng tâm lý	1.68	3	0.643
3	Tham gia vào các hoạt động xã hội hoặc giúp đỡ người khác để tìm niềm vui, sự cân bằng cho bản thân	1.68	3	0.579
4	Tìm đến các hoạt động tôn giáo, tín ngưỡng	1.68	3	0.612
5	Giao lưu, mở rộng các mối quan hệ xã hội	1.67	5	0.660
\bar{X} Chung		1.72		

Kết quả bảng 3.15 cho thấy: Đây là nhóm biện pháp được CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 lựa chọn để ứng phó với CTTL ở mức độ bình thường với điểm TB chung về tần suất lựa chọn là 1.72. Trong đó, làm những việc bản thân thấy thích và có hứng thú, có tác dụng giải trí (nghe nhạc, xem tivi, hát karaoke, đọc sách, báo, lên mạng, chơi điện tử, đi du lịch, đi dạo, đi làm đẹp, đi mua sắm, tổ chức ăn uống, đi chơi....) là biện pháp được sử dụng nhiều nhất với điểm TB về tần suất lựa chọn là 1.91. Biện pháp được CN sử dụng ít nhất trong nhóm là giao lưu, mở rộng các mối quan hệ xã hội với điểm TB về tần suất lựa chọn là 1.67.

3.3.4. Nhóm biện pháp tìm kiếm sự hỗ trợ

Bảng 3.16: Tần suất lựa chọn biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý bằng tìm kiếm sự hỗ trợ ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

TT	Biện pháp tìm kiếm sự hỗ trợ	\bar{X}	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn
1	Tâm sự, chia sẻ với người khác (bạn bè, đồng nghiệp, người thân)	1.79	1	0.746
2	Chia sẻ, tìm sự hỗ trợ từ cấp trên hoặc lãnh đạo doanh nghiệp	1.56	4	0.583
3	Tìm đến các tổ chức, đoàn thể xã hội để nhờ sự hỗ trợ, giúp đỡ (công đoàn, đoàn thanh niên, trung tâm hỗ trợ thanh niên CN, quỹ hỗ trợ CN...)	1.57	3	0.635
4	Tìm sự hỗ trợ về mặt tâm lý từ các chuyên viên tư vấn tâm lý	1.59	2	0.602
\bar{X} Chung		1.63		

Kết quả bảng 3.16 cho thấy: Trong nhóm biện pháp tìm kiếm sự hỗ trợ từ người khác để ứng phó với CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 chỉ có duy nhất một biện pháp được CN thỉnh thoảng lựa chọn sử dụng đó là *tâm sự, chia sẻ với người khác (bạn bè, đồng nghiệp, người thân)* (điểm TB về tần suất lựa chọn là 1.79). Ba biện pháp ứng phó còn lại trong nhóm này CN hiếm khi hoặc hầu như chưa sử dụng đó là *tìm kiếm sự hỗ trợ về mặt tâm lý từ các chuyên viên tư vấn tâm lý; tìm đến các tổ chức, đoàn thể xã hội để nhờ sự hỗ trợ, giúp đỡ; chia sẻ, tìm kiếm sự hỗ trợ từ cấp trên hoặc lãnh đạo doanh nghiệp*. Như vậy có thể nhận thấy việc CN ứng phó với CTTL chủ yếu là do họ tự xoay sở và nhờ sự giúp đỡ của những người thân quen, chứ họ ít có tìm đến những tổ chức xã hội (vốn được thành lập với chức năng hỗ trợ CN) để chia sẻ khó khăn và giúp đỡ họ ứng phó với CTTL tốt hơn, họ cũng không tìm đến các chuyên viên tư vấn tâm lý là những người có chuyên môn có thể giúp họ giải tỏa những vấn đề về tâm lý, tinh thần.

3.3.5. Nhóm biện pháp khác

Bảng 3.17: Tần suất lựa chọn các biện pháp khác để ứng phó với CTTL

TT	Biện pháp khác	\bar{X}	Thứ bậc	Độ lệch chuẩn
1	Giải tỏa cảm xúc tiêu cực bằng cách trút lên người khác, đồ vật khác lời nói hoặc hành động (theo kiểu giận cá chém thớt)	1.78	4	0.723
2	Tìm cách quên đi những cảm xúc tiêu cực, tình huống hiện tại bằng các hành vi không tốt cho cơ thể (uống rượu, bia, hút thuốc, dùng chất kích thích, dùng thuốc ...)	1.86	1	0.645
3	Bộc lộ cảm xúc (bằng việc khóc cho nhẹ nhõm, ghi ra những ý nghĩ trong đầu...)	1.83	2.5	0.630
4	Tìm cách lánh tránh tác nhân gây căng thẳng tâm lý (tránh đối mặt với người hoặc vấn đề gây ra căng thẳng tâm lý, cố gắng quên đi không suy nghĩ về tác nhân gây căng thẳng tâm lý; lờ đi coi như chưa hề xảy ra)	1.75	5	0.665
5	Ở một mình để yên tĩnh	1.83	2.5	0.598
\bar{X} Chung		1.81		

Kết quả bảng 3.17 cho thấy: Đây là nhóm biện pháp được CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 lựa chọn sử dụng nhiều nhất để ứng phó với CTTL với điểm TB chung về tần xuất lựa chọn là 1.81. Nếu xem xét từng biện pháp trong nhóm thì *tìm cách quên đi những cảm xúc tiêu cực, tình huống hiện tại bằng các hành vi không tốt cho cơ thể (uống rượu, bia, hút thuốc, dùng chất kích thích, dùng thuốc...)* là biện pháp được sử dụng nhiều nhất với điểm TB về tần xuất lựa chọn là 1.86. *Tìm cách lánh tránh tác nhân gây CTTL (tránh đối mặt với người hoặc vấn đề gây ra CTTL, cố gắng quên đi không suy nghĩ về tác nhân gây CTTL; lờ đi coi như chưa hề xảy ra)* là biện pháp được sử dụng ít nhất với điểm TB về tần xuất lựa chọn là 1.75.

3.3.6. Thứ bậc lựa chọn các nhóm biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý của CN giàn khoan Tam Đảo 05

Bảng 3.18: Thứ bậc lựa chọn các nhóm biện pháp ứng phó với căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ($1 \leq \bar{X} \leq 3$)

TT	Các nhóm biện pháp	\bar{X}	Thứ bậc
1	Nhóm biện pháp điều chỉnh nhận thức	1.64	4
2	Nhóm biện pháp điều chỉnh lối sống và hoạt động	1.67	3
3	Nhóm biện pháp tham gia vào các hoạt động phong phú	1.72	2
4	Nhóm biện pháp tìm kiếm sự hỗ trợ	1.63	5
5	Nhóm biện pháp khác	1.81	1

Kết quả ở bảng 3.18 cho thấy: Trong năm nhóm biện pháp ứng phó với CTTL mà chúng tôi nêu ra thì có tới hai nhóm biện pháp CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 hiếm khi hoặc hầu như chưa sử dụng đó là ứng phó bằng cách điều chỉnh nhận thức và ứng phó bằng cách tìm kiếm sự hỗ trợ. Ba nhóm biện pháp còn lại được CN lựa chọn sử dụng nhưng cũng chỉ ở mức thỉnh thoảng, trong đó nhóm biện pháp tham gia vào các hoạt động phong phú và nhóm biện pháp điều chỉnh lối sống, hoạt động chưa được họ sử dụng nhiều. Khi bị CTTL, những biện pháp ứng phó mà CN giàn khoan sử dụng nhiều hơn là tìm cách quên đi những cảm xúc tiêu cực, tình huống hiện tại bằng các hành vi không tốt cho cơ thể (uống rượu, bia, hút thuốc, dùng chất kích thích, dùng thuốc ...); bộc lộ cảm xúc (bằng việc khóc cho nhẹ nhõm, ghi ra những ý nghĩ trong đầu...) và ở một mình để yên tĩnh.

Như vậy, đối với CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 thì nhóm biện pháp ứng phó với CTTL tập trung vào cảm xúc được họ lựa chọn nhiều hơn. Tuy nhiên, khi bị CTTL thì họ cũng chỉ thỉnh thoảng mới lựa chọn một số biện pháp ứng phó mà chúng tôi nêu ra ở trên. Điều này đặt ra một vấn đề là các nhà quản lý lãnh đạo, các doanh nghiệp, các trung tâm tư vấn... cần quan tâm giúp đỡ CN làm việc tại giàn khoan để họ có thể lựa chọn được biện pháp phù hợp ứng phó với CTTL, nhằm giảm bớt CTTL ở họ.

3.4. Kết quả nghiên cứu cân dung căng thẳng tâm lý của công nhân làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05

3.4.1. Cân dung thứ nhất

Anh Nguyễn Hữu T. (30 tuổi), trình độ cao đẳng. Anh sinh ra ở Vĩnh Long, là CN tổ Hàn với vai trò là thợ hàn chính tại giàn khoan Tam Đảo 05. Anh chưa lập gia đình và sống xa những người thân, hiện đang ở trọ tại nhà trọ dành cho CN giàn khoan. Khi tiếp xúc với anh, cảm nhận đầu tiên của chúng tôi về anh là sự hiền lành, thân thiện và dễ gần. Anh T. luôn thực hiện các nhiệm vụ được giao với tinh thần trách nhiệm cao, tuy nhiên trong quá trình làm việc tại tổ Hàn thuộc giàn khoan Tam Đảo 05 anh thường bị CTTL. Tổng hợp mức độ biểu hiện CTTL của anh Nguyễn Hữu T. thể hiện ở bảng 3.19.

Bảng 3.19: Tổng hợp mức độ biểu hiện CTTL của Nguyễn Hữu T.

Các mặt biểu hiện	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
Sinh lý	2.38	0.386	2
Nhận thức	2.33	0.409	4
Cảm xúc	2.34	0.395	3
Hành vi	2.42	0.398	1
Chung	2.37		

Kết quả ở bảng 3.19 cho thấy: Anh Nguyễn Hữu T. bị căng thẳng tâm lý ở mức độ nặng (điểm TB là 2.37). Nếu xét theo các mặt biểu hiện của CTTL thì anh T. bị CTTL nặng nhất về mặt hành vi (điểm TB là 2.42), tiếp đến là CTTL về mặt sinh lý (điểm TB là 2.38), đứng ở vị trí thứ ba là CTTL về mặt cảm xúc (điểm TB là 2.34) và cuối cùng là biểu hiện CTTL về mặt nhận thức (điểm TB là 2.33).

Quá trình nghiên cứu, chúng tôi biết có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến CTTL ở anh, trong đó yếu tố liên quan đến công việc và chuyện tình cảm, cũng như đời sống vật chất, sinh hoạt thường ngày có ảnh hưởng nhiều hơn. Anh thường nhắc đến sự ảnh hưởng nhiều của công việc, của chuyện tình cảm và cuộc sống đến CTTL.

Về công việc, anh chia sẻ: “Chúng tôi phải làm việc trong không gian chật chội, nóng bức, thiếu ánh sáng, khói hàn ngạt ngạt, mùi cháy khét của kim loại, dính tai văng óc vì tiếng ồn rất lớn của cả công trường, trong khi độ nóng của que hàn lên tới 1300-1530 độ C. Người thợ phải hàn trong tất cả các tư thế, có những

lúc phải ngửa thẳng mặt lên, có lúc lại phải gập hẳn người sát xuống để hàn”. Tâm sự của anh cho thấy sự khó khăn và tính chất nguy hiểm của công việc, công việc áp lực và yêu cầu cao. Anh phải làm việc liên tục không có thời gian rảnh rỗi lại thêm sự hạn chế trong không gian làm việc tiếng ồn và nắng gió khắc nghiệt. Tính chất công việc đòi hỏi sự tập trung ở mức độ cao không có nhiều sự giao tiếp giữa các đồng nghiệp với nhau, một ngày làm việc anh chỉ nói được vài ba câu nên cảm thấy bị ức chế. Điều quan trọng cũng khiến anh căng thẳng, lo lắng là vấn đề lương, số tiền lương anh nhận được không tương xứng với năng lực làm việc và khoản phụ cấp không làm anh thấy thỏa mãn, cuộc sống sinh hoạt gặp nhiều khó khăn.

Khi hỏi đến chuyện tình yêu, anh ngập ngừng nói anh đã có người yêu và họ hiện nay ở rất xa nhau (Sóc Trăng). Hai người quen nhau khi anh còn làm việc ở đó, đến nay đã gần 5 năm nhưng tình cảm vẫn cứ bình bình như vậy vì điều kiện công việc phải xa đất liền. Ở xa người yêu, nhiều lúc làm anh thấy rất buồn và cô đơn, thiếu thốn tình cảm, tưởng chừng như mình không hề có người yêu và việc ở xa nhau dễ tạo ra sự không tin tưởng lẫn nhau. Tình trạng này khiến anh buồn chán, mặt mày ủ rũ, tinh thần xa xút, không muốn cố gắng làm việc nữa, ăn uống cũng chẳng thấy ngon lành gì vì trong lòng mình có nhiều chuyện khúc mắc.

Tìm hiểu thêm về cách ứng phó với những CTTL khi làm việc tại giàn khoan, anh cho biết: thỉnh thoảng tâm sự, chia sẻ với người khác; hát karaoke; tìm cách quên đi cảm xúc tiêu cực, tình huống hiện tại bằng các hành vi hướng đến thể chất (uống rượu bia, hút thuốc-trong lúc trò chuyện với chúng tôi anh vẫn hút thuốc liên tục); làm những việc bản thân thấy thích để giải trí; thực hiện các hoạt động có tác dụng thư giãn thể chất (ngủ nghỉ, tập thể dục); ở một mình yên tĩnh... Anh chưa bao giờ tìm đến sự hỗ trợ của các tổ chức đoàn thể xã hội, của các chuyên viên tư vấn

3.4.2. Chân dung thứ hai

Anh Lương Thanh T. (34 tuổi), quê ở Nghệ An, đang làm việc ở tổ Vận chuyên tại giàn khoan Tam Đảo 05. Anh đã vào Thành phố Hồ Chí Minh làm việc được 13 năm và làm công việc vận chuyên ở giàn khoan được 7 năm. Anh có một đứa con gái năm nay 6 tuổi, hiện bé không ở với anh mà ở Nghệ An với ông bà nội, anh và vợ đã

chia tay, không ra tòa ly hôn vì không có đăng kí kết hôn và không tổ chức đám cưới. Anh tâm sự: “*Mặc dù thương mẹ già vẫn phải chăm nuôi cháu nhỏ nhưng anh không biết làm cách nào khác, cuộc sống và công việc của CN sống xa đất liền cơ cực vô cùng...*”. Cuộc sống của anh thật đơn giản, trong lao động anh luôn cần cù, chăm chỉ và hoàn thành tốt công việc được giao nhưng cũng không tránh khỏi những CTTL. Tổng hợp mức độ biểu hiện CTTL của anh Lương Thanh T. thể hiện ở bảng 3.20.

Bảng 3.20: Tổng hợp mức độ biểu hiện CTTL của anh Lương Thanh T.

Các mặt biểu hiện	\bar{X}	Độ lệch chuẩn	Thứ bậc
Sinh lý	2.31	0.386	3
Nhận thức	2.23	0.409	4
Cảm xúc	2.38	0.395	2
Hành vi	2.32	0.398	1
Chung	2.31		

Kết quả ở bảng 3.20 cho thấy: Anh Lương Thanh T. bị CTTL ở mức vừa phải (điểm TB là 2.31). Nếu xét theo các mặt biểu hiện của CTTL thì anh Lương Thanh T. bị CTTL nặng nhất về mặt cảm xúc (điểm TB là 2.38), tiếp đến là biểu hiện CTTL về mặt hành vi (điểm TB là 2.32), đứng ở vị trí thứ ba là biểu hiện CTTL về mặt sinh lý (điểm TB là 2.31) và cuối cùng là biểu hiện CTTL về mặt nhận thức (điểm TB là 2.23).

Khi chúng tôi hỏi hiện nay điều gì khiến anh bận tâm và ảnh hưởng đến CTTL nhiều nhất thì anh chia sẻ: “*Bây giờ tôi đã có con gái 6 tuổi với người vợ trước, tôi và cô ấy đã không ở chung với nhau từ khi cô ấy mang bầu được 4 tháng, sau chia tay chúng tôi vẫn cùng nhau nuôi con. Con gái được 3 tuổi thì tôi đón về ở với mình để cho đi học nhưng vì tôi bận rộn quá không có điều kiện chăm sóc bé nên khi bé 3 tuổi rưỡi tôi lại đưa về Đồng Nai với mẹ, đến 5 tuổi rưỡi thì cho về ở với nội ở Nghệ An để đi học lớp 1, khi nhớ con thì gọi điện thoại về nói chuyện và mỗi năm về thăm con một lần*”. Anh tâm sự thêm, trong chuyện tình cảm, sai lầm lớn nhất là anh đã quyết định quá vội vàng nên con đường tình duyên của anh lỡ dở. Sau mấy năm sống một thân một mình, bây giờ anh đang yêu người khác nhưng gần đây mới phát hiện người phụ nữ này có quá khứ không tốt, có nhiều vấn đề xấu liên quan đến vi phạm pháp luật, có nhiều mối quan hệ với những người đàn

ông khác, có cả con nữa. Anh đã suy nghĩ rất nhiều, nếu bây giờ chia tay thì anh cũng đau khổ mà tiến tới thì lại lo sợ về con người cô ấy vẫn ngựa quen đường cũ. Nghĩ về cuộc sống tương lai của mình, anh rất bi quan, buồn chán và mất niềm tin.

Nỗi lo lắng tiếp theo là tương lai đứa con của mình, với số tiền lương của CN vận chuyển anh chi tiêu rất tiết kiệm, còn dành dụm tiền gửi về quê để ông bà nội nuôi cháu ăn học. Sau giờ đi làm về, anh chỉ muốn nghỉ ngơi để lấy sức ngày mai đi làm tiếp, chứ không nghĩ gì đến những thú vui của riêng mình. Cuộc sống vật chất thiếu thốn dẫn đến đời sống tinh thần của anh cũng tẻ nhạt, anh chỉ quanh quẩn khu nhà trọ, tán gẫu với những người CN chung khu nhà trọ hoặc thỉnh thoảng đi xem những buổi biểu diễn văn nghệ miễn phí...

Nói về công việc ở tổ Vận chuyển anh cho biết: một ngày làm việc của anh bắt đầu từ 7h00 đến 11h00, nghỉ trưa 1 tiếng và đến 12h00 tiếp tục làm cho tới 16h00 thì hết ca. Điều anh tỏ ra bức xúc nhất đó chính là mối quan hệ với quản lý không tốt, quản lý chỉ biết la mắng mà không chịu nghe anh nói để tìm hiểu nguyên nhân, nhiều khi cảm thấy bị oan ức và chịu nhục, muốn nghỉ việc nhưng vì cuộc sống nên vẫn phải làm, hơn nữa ở chỗ anh làm có sự phân biệt rất rõ ràng về cấp bậc, hễ là cấp dưới thì bị cấp trên la mắng mà không được nói lại. Nên nhiều khi thấy rất ức chế mà không làm gì được.

Như vậy, mối quan hệ vợ chồng-con cái, mối quan hệ tình cảm nam-nữ, công việc là những yếu tố có ảnh hưởng nhiều đến đời sống tâm lý của anh, làm anh cứ phải suy nghĩ, lo lắng, bận tâm rồi sinh ra căng thẳng.

Tìm hiểu thêm về cách ứng phó với những CTTL khi làm việc tại giàn khoan, anh cho biết: thỉnh thoảng tâm sự, chia sẻ với người khác; tưởng tượng về những điều tốt đẹp hơn, suy nghĩ về những thời điểm vui vẻ hơn; cố gắng suy nghĩ, chứng minh cho hành động của mình là hợp lý và có thể chấp nhận được để bản thân cảm thấy nhẹ nhõm; làm cho bản thân trở nên cứng rắn để không còn trải qua bất kỳ cảm xúc tiêu cực nào; giải tỏa cảm xúc tiêu cực bằng việc trút lên người khác, đồ vật khác qua lời nói, hành động; tìm cách lánh tránh tác nhân gây CTTL để không bị tác động

bởi nó; tập trung vào công việc nhiều hơn để không còn thời gian rảnh nghĩ tới chuyện buồn; làm những việc bản thân thấy thích để giải trí; ở một mình yên tĩnh.

Phân tích hai chân dung tâm lý cho thấy: CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, trong đó các yếu tố liên quan đến công việc, yếu tố liên quan đến mối quan hệ vợ chồng-con cái, yếu tố liên quan đến mối quan hệ tình cảm nam nữ có ảnh hưởng nhiều hơn. Khi bị CTTL thì CN thường lựa chọn biện pháp ứng phó nghiêng về cảm xúc nhiều hơn. Điều này hoàn toàn phù hợp với kết quả nghiên cứu mà chúng tôi đã trình bày ở trên.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 chúng tôi nhận thấy:

- Tự đánh giá của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 về tần suất bị CTTL ở mức thỉnh thoảng.

- Mức độ biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ở mức vừa phải. Khi xét theo tổng mẫu điều tra hay xét theo các nhóm khách thể thì kết quả đều cho thấy: trong bốn mặt biểu hiện của CTTL, CN giàn khoan gặp CTTL về mặt hành vi nặng hơn so với các mặt biểu hiện về sinh lý, cảm xúc và nhận thức.

- Căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 chịu ảnh hưởng bởi nhiều nhóm yếu tố, tuy rằng mức độ ảnh hưởng của các nhóm yếu tố này đến CTTL là ít. Trong đó, nhóm yếu tố liên quan đến công việc có ảnh hưởng nhiều nhất đến CTTL, nhóm yếu tố liên quan đến bản thân người CN giàn khoan có ảnh hưởng ít nhất đến CTTL.

- Khi bị CTTL, CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 thỉnh thoảng mới lựa chọn đến một số biện pháp ứng phó, nhóm biện pháp ứng phó với CTTL tập trung vào cảm xúc được họ lựa chọn nhiều hơn.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Về lý luận

Căng thẳng tâm lý là một trạng thái không thoải mái về mặt tâm lý mà mỗi cá nhân gặp phải khi phản ứng lại những kích thích hoặc tình huống do tác động từ môi trường bên ngoài, có thể ảnh hưởng tới thể chất hoặc tinh thần của cá nhân đó.

Căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan là một trạng thái không thoải mái về mặt tâm lý mà mỗi người CN gặp phải khi phản ứng lại những kích thích hoặc tình huống trong hoạt động lao động trên giàn khoan và trong cuộc sống nói chung, có thể ảnh hưởng tới thể chất hoặc tinh thần của người CN đó.

Căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan biểu hiện ở bốn mặt: mặt sinh lý, mặt nhận thức, mặt cảm xúc và mặt hành vi.

1.2. Về thực tiễn

- Tự đánh giá của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 về tần xuất bị CTTL ở mức thỉnh thoảng.

- Mức độ biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 ở mức vừa phải. Trong bốn mặt biểu hiện của CTTL, CN giàn khoan gặp CTTL về mặt hành vi nặng hơn so với các mặt biểu hiện về sinh lý, cảm xúc và nhận thức. Nếu xét theo từng mặt biểu hiện CTTL thì *chậm chạp, kém linh hoạt hơn bình thường* là biểu hiện nặng nhất về mặt hành vi, *mệt mỏi và uể oải* là biểu hiện nặng nhất về mặt sinh lý, *lo lắng về nhiều điều* là biểu hiện nặng nhất về mặt cảm xúc và *độ nhạy của các giác quan bị giảm sút* là biểu hiện nặng nhất về mặt nhận thức.

Xét cả bốn mặt biểu hiện CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 theo các nhóm khách thể cho thấy:

+ Có sự chênh lệch về mức độ biểu hiện CTTL giữa CN các tổ làm việc khác nhau ở giàn khoan Tam Đảo 05, nhóm CN tổ Hàn bị CTTL nặng hơn so với nhóm CN tổ Lắp ráp và tổ Vận chuyên.

+ Có sự khác biệt đáng kể về mức độ biểu hiện CTTL giữa CN có tình trạng hôn nhân khác nhau ở giàn khoan Tam Đảo 05, nhóm CN đã kết hôn bị CTTL nặng hơn so với nhóm CN chưa kết hôn.

+ Sự khác biệt về mức độ biểu hiện CTTL giữa CN có trình độ đào tạo khác nhau là không đáng kể. Tuy nhiên, nhóm CN trình độ đào tạo đại học bị CTTL nặng hơn một chút so với các nhóm CN trình độ cao đẳng và trung cấp.

- Căng thẳng tâm lý của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 chịu ảnh hưởng bởi nhiều nhóm yếu tố, tuy rằng mức độ ảnh hưởng của các nhóm yếu tố này đến CTTL là ít. Trong đó, nhóm yếu tố liên quan đến công việc có ảnh hưởng nhiều nhất đến CTTL, nhóm yếu tố liên quan đến bản thân người CN giàn khoan có ảnh hưởng ít nhất đến CTTL.

- Khi bị CTTL, CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 tỉnh thoảng mới lựa chọn đến một số biện pháp ứng phó, nhóm biện pháp ứng phó với CTTL tập trung vào cảm xúc được họ lựa chọn nhiều hơn.

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu thực tiễn về CTTL của CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 đã chứng minh được giả thuyết về mức độ biểu hiện CTTL và các yếu tố ảnh hưởng đến CTTL của CN.

2. Kiến nghị

Từ những kết quả nghiên cứu trên, chúng tôi đề xuất một số ý kiến giúp CN làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05 giảm thiểu CTTL, góp phần nâng cao hiệu quả lao động.

- Với CN:

+ Cần tự trang bị thêm cho mình những kiến thức cần thiết về CTTL, phát hiện ra những biểu hiện của CTTL, suy nghĩ để tìm cách ứng phó kịp thời với CTTL, không gây ra những ảnh hưởng tiêu cực.

+ Suy nghĩ tích cực hơn và mong đợi những điều tốt đẹp, nhìn nhận mặt tươi sáng của vấn đề.

+ Nên có những thời gian thư giãn nghỉ ngơi, tham gia các hoạt động có đồng người, tăng cường các mối quan hệ giao tiếp.

+ Khi cảm thấy một mình không thể tự giải quyết được vấn đề của bản thân thì cần chủ động bày tỏ và chia sẻ với bạn bè, đồng nghiệp, hoặc tìm đến những tổ chức, đoàn thể xã hội có chức năng hỗ trợ CN, hoặc những địa chỉ tham vấn tâm lý miễn phí để nhận được sự hỗ trợ cần thiết cho việc giải quyết vấn đề khó khăn một cách nhanh chóng.

- Với cán bộ quản lý lãnh đạo, doanh nghiệp:

+ Cần quan tâm, chăm lo đến đội ngũ CN già nua cả về vật chất lẫn tinh thần, xây dựng được mối quan hệ tốt đẹp giữa nhà quản lý lãnh đạo với CN để hiểu biết thêm những biểu hiện CTTL ở họ về mọi mặt, từ đó có những biện pháp giải quyết phù hợp giúp CN vượt qua được những CTTL.

+ Cần phối hợp với các nhà chuyên môn, các tổ chức đoàn thể xã hội đưa hoạt động tham vấn tâm lý vào các doanh nghiệp để phục vụ CN, chăm lo về mặt tinh thần cho họ và giúp họ ngăn ngừa CTTL.

- Với các tổ chức, đoàn thể xã hội hỗ trợ CN:

Các tổ chức, đoàn thể xã hội hỗ trợ CN hãy luôn là bạn đồng hành với CN và là một địa chỉ tin cậy để họ có thể tìm đến khi có nhu cầu. Cần giúp CN nhận biết được địa chỉ chính xác của các tổ chức, đoàn thể xã hội và những lợi ích mà họ có thể nhận được ở đó. Bên cạnh đó, cần phối hợp với các doanh nghiệp và những nhà chuyên môn để tổ chức các hoạt động cung cấp kiến thức về CTTL, hoạt động tham vấn tâm lý thường xuyên cho CN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

1. Kim Anh, Nguyễn Tập, Nữ CN: Stress, stress và.... stress,
<http://www.tuoitre.com.vn/Tianyong/Index.aspx?ArticleID=23089&ChannelID=7>
2. Lan Anh (2008), *Công việc đơn điệu dễ stress*, www.tuoitre.com.vn
3. Võ Văn Bản (2002), *Thực hành điều trị tâm lý*, Nxb Y học Hà Nội, Hà Nội.
4. Bùi Đình Bôn (1999), *Giai cấp CN Việt Nam - mấy vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Lao động, Hà Nội.
5. Phạm Thanh Bình (2005), *Biểu hiện stress trong học tập môn toán của học sinh trung học phổ thông Yên Mô - Ninh Bình*, Kỷ yếu hội thảo đổi mới giảng dạy nghiên cứu - giáo dục học phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, Đại học Sư Phạm Hà Nội, Hà Nội.
6. Vũ Dũng (chủ biên) (2000), *Từ điển tâm lý học*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội
7. Lâm Xuân Điền (2004), *Giáo trình sức khỏe tâm thần và tâm lý bệnh học*, Trung tâm đào tạo và bồi dưỡng cán bộ y tế, Thành phố Hồ Chí Minh.
8. Nguyễn Thu Hà và cộng sự (2005), *Điều tra stress nghề nghiệp ở nhân viên y tế*. Kỷ yếu “Hội thảo quốc tế Y học lao động và vệ sinh môi trường lần thứ II”, Hà Nội.
9. Phạm Minh Hạc, Lê Khanh, Trần Trọng Thủy (1998), *Tâm lý học*, Nxb Giáo Dục Hà Nội, Hà Nội.
10. Phạm Thu Hiền, *CN nữ ngoại tỉnh trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Hà Nội*, www.tapchicongsan.org.vn
11. Ngô Viết Hoàn (2008), *Giai cấp CN Việt Nam thời kì mới - thực trạng và giải pháp*, http://vn.360plus.yahoo.com/viethoan_nguvandhv
12. Cao Hùng, Hoàng Hoan (2010), *Đời sống CN da giày - khôn khó trăm bề*, www.laodong.com.vn
13. Phạm Mạnh Hùng (2006), “Căng thẳng (stress) và bệnh tim”, *Tạp chí Tim mạch học Việt Nam*, Số 43.
14. Nguyễn Thành Khải (2001), *Nghiên cứu căng thẳng ở cán bộ quản lý*, Luận án Tiến sĩ Khoa Tâm lý Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.
15. Tô Như Khuê (1976), Phòng chống trạng thái căng thẳng (tress) trong đời sống và lao động hậu cần tháng 5/1976.
16. Tô Như Khuê (1995), *Cảm xúc và căng thẳng cảm xúc trong lao động*. Tài liệu huấn luyện về bảo hộ lao động cho CN sửa chữa bảo dưỡng cột Antenviba.

17. Đặng Phương Kiệt (2004), *Stress và sức khỏe*, Nxb Thanh niên, Hà Nội.
18. Đặng Phương Kiệt, Nguyễn Khắc Viện (1994), *Tâm lý học và đời sống*, Nxb Khoa học Xã hội, Hà Nội.
19. Lại Thế Luyện (2006), *Biểu hiện stress của sinh viên trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh*, kỷ yếu hội thảo khoa học, Thành phố Hồ Chí Minh.
20. Nguyễn Việt Lương và cộng sự (2005), *Nghiên cứu đánh giá trạng thái stress của nhân viên vận hành ngành Điện lực*, kỷ yếu “Hội thảo quốc tế Y học lao động và vệ sinh môi trường lần thứ II”, Hà Nội.
21. Nguyễn Văn Nhậm, Nguyễn Bá Dương, Nguyễn Sinh Phúc (1998), *Tâm lý học y học*, Nxb Y học, Hà Nội.
22. Vũ Thị Nho (2001), *Tâm lý học phát triển*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
23. Đào Thị Oanh (1999), *Tâm lý học lao động*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
24. Lan Phương (2005), 50 cách phòng ngừa và xử lý stress/ H. Phụ nữ
25. Phạm Ngọc Rao và Nguyễn Hữu Nghiêm (1986), *Stress trong đời sống văn minh*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
26. Đan Tâm (2009), *80 năm Đảng cộng sản Việt Nam với giai cấp CN và công đoàn*, Nxb Lao động, Hà Nội.
27. Nguyễn Hữu Thụ (2009), *Nghiên cứu nguyên nhân dẫn tới stress trong học tập của sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội*, Đề tài nghiên cứu cấp trường Đại học Quốc Gia Hà Nội do Trung tâm Hỗ trợ Nghiên cứu Châu Á tài trợ, Hà Nội.
28. Nguyễn Minh Tiến, *Stress là gì?* (dịch và tổng hợp),
<http://tamlytrilieu.com/stress1.htm>

Tài liệu tiếng Anh

29. Abbott Andrew (2001), *Chaos of Disciplines*, The University of Chicago Press, Chicago.
30. Allen Joseph P. (1994), Longitudinal assessment of autonomy and relatedness in adolescent-family interactions as predictors of adolescent ego development and self-esteem. *Journal of Child Development*, Vol 1, p. 65.
31. Cannon Walter Bradford (1939), *The Wisdom of the Body*, Norton and Co Inc, New York.
32. Compas Bruce E. (1987), Stress and life events during childhood and adolescence. *Journal of Clinical Psychology Review*, Vol 7, p. 275-302.
33. Cooper Cary Lynn. & Dewe Philip. (2004), *Review Stress - A Brief History*, Blackwell.
34. Folkman Susan (1997), Positive psychological states and coping with severe stress. *Journal of Social Science and Medicine*, Vol 45, p. 1207-1221.

35. Folkman Susan & Moskowitz Judith (2000), Positive affect and the other side of coping. *Journal of American Psychologist*, Vol 55, p. 647-654.
36. Hearshaw Leslie Spencer (1987), *The Shaping of Modern Psychology*, Routledge and Kegan Paul, London.
37. Hinkle Lawrence E. (1973), The concept of stress in the biological and social sciences. *Journal of Science, Medicine and Man*, Vol 1, p. 31-48.
38. Hinkle L. E. (1977), *The concept of "stress" in the biological and social sciences* Oxford University Press, New York.
39. Holmes Thomas H. & Rahe Richard. H. (1967), The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, Vol 11, p. 213-218.
40. Holmes Thomas H. & Masuda M. (1974), *Life change and illness susceptibility*, John Wiley, New York.
41. Howard Alan. & Scott Robert A. (1965), A proposed framework for the analysis of stress in the human organism. *Journal of Behavioural Sciences*, Vol 10, p. 141-160.
42. Lazarus Richard S. (1993), *Why we should think of stress as a subset of emotion.* in "Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects", G.L.B. S., Ed., Free Press, New York.
43. Meyer Adolf (1948), *The life chart and the obligation of specifying positive*, McGraw-Hill Book Company Inc, New York.
44. Newton Tim (1995), *Managing Stress: Emotion and Power at Work*, Sage, London.
45. Selye Hans (1936), A syndrome produced by diverse noxious agents. *Journal of Nature*, Vol 32, p. 138.
46. Sim Hee-og (2000), Relationship of daily hassles and social support to depression and antisocial behavior among early adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, Vol 29, p. 647-659.
47. Smith Craig A. & Lazarus Richard S. (1993), Appraisal components, core relational themes, and the emotions. *Journal of Cognition and Emotion*, Vol 7, p. 233-269.
48. Wittkower Eric D. (1977), *Historical perspective of contemporary psychosomatic medicine*, Oxford University Press, New York.
49. Woolfolk Robert L. & Richardson Franck. C. (1978), *Stress, sanity and survival*, Sovereign/ Monard, New York.
50. Nguồn: <http://www.imh.com.sg/wellness/page.aspx?id=558>)

PHỤ LỤC 1

PHIẾU XIN Ý KIẾN

Các Anh/Chị công nhân thân mến!

Hiện nay, chúng tôi gồm những chuyên viên tâm lý đang tiến hành nghiên cứu về vấn đề căng thẳng tâm lý của công nhân giàn khoan với mong muốn tìm hiểu thực tế chất lượng đời sống tinh thần của công nhân đang làm việc tại giàn khoan Tam Đảo 05, để từ đó chúng tôi đề xuất những việc làm cụ thể mang lại những lợi ích thiết thực cho công nhân trong việc cải thiện và nâng cao chất lượng đời sống tinh thần, tâm lý nói chung và trong việc ứng phó với căng thẳng nói riêng. Vì vậy chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của Anh/chị bằng việc Anh/Chị hãy trả lời đầy đủ những câu hỏi bên dưới để chúng tôi có được những thông tin sát thực tế về thực trạng đời sống tinh thần của Anh/Chị, giúp chúng tôi có thể hoàn thành tốt công trình nghiên cứu của mình và mang đến những lợi ích thiết thực cho Anh/Chị.

Các Anh/Chị vui lòng đọc thật kỹ và lần lượt trả lời các câu hỏi bên dưới:

1. Anh/Chị có biết hoặc đã nghe nói đến cụm từ “căng thẳng tâm lý” không? Nếu có thì Anh/Chị biết về “căng thẳng tâm lý” từ đâu?

.....
.....

2. Trong thời gian qua và hiện nay, Anh/Chị có bị căng thẳng hay mệt mỏi tinh thần không? Nếu có thì có thường xuyên bị không?

.....

3. Theo Anh/Chị khi công nhân bị căng thẳng, mệt mỏi tinh thần sẽ có những biểu hiện hay dấu hiệu gì? (Anh/chị hãy liệt kê tất cả những biểu hiện mà Anh/Chị biết theo các mặt sau):

- Khi bị căng thẳng, mệt mỏi thì về mặt *sinh lý, cơ thể* có những biểu hiện gì?

.....
.....
- Khi bị căng thẳng, mệt mỏi thì *các trạng thái cảm xúc, đời sống tình cảm có biểu hiện ra sao?*

.....
.....
- Khi bị căng thẳng, mệt mỏi thì *khả năng tập trung, chú ý, trí nhớ, tư duy có biểu hiện như thế nào?*

.....
.....
- Khi bị căng thẳng, mệt mỏi thì *công nhân thường có những suy nghĩ gì?*

.....
.....
- Khi bị căng thẳng, mệt mỏi thì *những hành vi, các hoạt động thường ngày có biểu hiện gì?*

.....
.....
- Khi bị căng thẳng, mệt mỏi thì *cách cư xử với mọi người xung quanh có biểu hiện gì?*

.....
.....
4. Anh/chị vui lòng cho biết những điều gì hay những nguyên nhân nào gây ra căng thẳng, mệt mỏi cho công nhân? (Ghi ra tất cả những nguyên nhân mà Anh/Chị biết)

.....
.....
5. Khi bị căng thẳng, mệt mỏi công nhân thường có những cách nào hay những biện pháp gì để ứng phó sự căng thẳng, mệt mỏi đó?

.....

6. Khi bị căng thẳng mệt mỏi, Anh/Chị mong muốn các doanh nghiệp, công đoàn, đoàn thanh niên, các trung tâm hỗ trợ công nhân, các chuyên viên tâm lý có những sự hỗ trợ cụ thể như thế nào để giúp Anh/chị giải tỏa được căng thẳng, mệt mỏi và nâng cao chất lượng đời sống tinh thần?

Mong muốn chuyên viên tâm lý có những sự hỗ trợ cụ thể là:

.....
.....

Mong muốn các doanh nghiệp có những sự hỗ trợ cụ thể là:

.....
.....

Mong muốn công đoàn có những sự hỗ trợ cụ thể là:

.....
.....

Mong muốn đoàn thanh niên có những sự hỗ trợ cụ thể là:

.....
.....

Mong muốn các trung tâm hỗ trợ công nhân, quỹ hỗ trợ công nhân có những sự hỗ trợ cụ thể là:

.....
.....

Chân thành cảm ơn sự hợp tác của Anh/Chị!

PHỤ LỤC 2

PHIẾU XIN Ý KIẾN SƠ BỘ

(Dành cho quản lý doanh nghiệp, các tổ chức hỗ trợ công nhân)

Kính thưa Quý vị, hiện nay chúng tôi gồm những người nghiên cứu về tâm lý học đang tiến hành nghiên cứu đề tài về căng thẳng tâm lý của công nhân với mục đích chung tay với các doanh nghiệp, các đoàn thể xã hội góp phần chăm lo và nâng cao chất lượng đời sống tinh thần cho công nhân. Chúng tôi nghĩ với vai trò là những người trực tiếp làm việc, quản lý và chăm lo cho công nhân đang làm việc tại các KCX- KCN ắt hẳn Quý vị có nhiều điều kiện để gặp gỡ và gần gũi với công nhân nên có thể nắm bắt được thực tế đời sống tinh thần của công nhân. Vì vậy chúng tôi rất cần sự giúp đỡ của Quý vị để chúng tôi có được những thông tin thực tế về vấn đề căng thẳng tâm lý của công nhân giúp cho công trình nghiên cứu có thể hoàn thành tốt.

Rất mong nhận được những ý kiến của Ông/Bà về vấn đề căng thẳng tâm lý của công nhân! Ông/Bà vui lòng đọc kỹ và trả lời những câu hỏi bên dưới:

1. Theo quý vị, khi bị căng thẳng tâm lý công nhân có những biểu hiện nào?

.....
.....

2. Khi công nhân bị căng thẳng tâm lý thì sẽ gây ra những ảnh hưởng, tác hại gì?

.....
.....

3. Theo quý vị, công nhân bị căng thẳng tâm lý là do những nguyên nhân nào?

.....
.....

Xin cảm ơn Quý vị đã cung cấp thông tin!

PHỤ LỤC 3

PHIẾU KHẢO SÁT

Các anh/chị công nhân thân mến!

Để giúp chúng tôi và các doanh nghiệp có những việc làm cụ thể mang lại lợi ích thiết thực cho công nhân trong việc giải tỏa căng thẳng tâm lý nói riêng cũng như cải thiện và nâng cao chất lượng đời sống tinh thần, tâm lý nói chung. Mong Anh/Chị hãy trả lời đầy đủ những câu hỏi bên dưới đây

Anh/Chị hãy lần lượt đọc kỹ từng câu hỏi và đánh dấu (X) vào một nội dung mà Anh/Chị thấy phù hợp với mình nhất hoặc điền vào những chỗ còn bỏ trống .

Chân thành cảm ơn sự hợp tác của Anh/Chị!

Xin anh/Chị cho biết một số thông tin về bản thân:

Độ tuổi : Dưới 30 tuổi Từ 30 – 45 tuổi Trên 45 tuổi

Tình trạng hôn nhân: Chưa kết hôn Đã kết hôn

Trình độ học vấn: Đại học Cao đẳng Trung cấp

Điều kiện kinh tế: Có tiền dư Vừa đủ Thiếu thốn

Tình trạng tăng ca hiện nay :

Tăng ca thường xuyên thỉnh thoảng tăng ca Không tăng ca

Tình trạng sức khỏe hiện tại: Khỏe mạnh Có bệnh Không biết

Câu 1: Theo Anh/Chị về căng thẳng tâm lý là gì?

.....

.....

.....

.....

Câu 2. Sự hiểu biết về căng thẳng tâm lý Anh/Chị có được từ đâu? (có thể chọn nhiều ý)

- Từ các phương tiện thông tin đại chúng (đài, báo, tivi, mạng internet...)
- Từ những buổi học, nói chuyện chuyên đề công ty tổ chức
- Từ các bạn bè, đồng nghiệp, người quen
- Từ những kiến thức ở nhà trường
- Khác.....

Câu 3: Anh/chị có thường xuyên bị căng thẳng tâm lý không?

- Thường xuyên
- thỉnh thoảng
- Không bao giờ

Câu 4: Khi bị căng thẳng tâm lý thường có nhiều biểu hiện khác nhau. Anh/Chị hãy đọc từng biểu hiện và đánh dấu X cột phù hợp với anh/chị

STT	S Các biểu hiện	Mức độ biểu hiện		
		Thườ ng Xuyên	Thỉnh thoảng	Khô ng bao giờ
	Biểu hiện về mặt thể chất, sinh lý cơ thể			
1	Mệt mỏi, uể oải			
2	Mặt mày ủ rũ (sắc mặt không tươi)			
3	Đau nhức, căng cứng ở các bộ phận khác nhau trên cơ thể (như ở cổ, lưng, ngực, nhói bụng, đau cơ bắp chân tay, đau xương khớp ...)			
4	Nhức đầu (đau nửa đầu, Chóng mặt, choáng, hoa mắt...)			
5	Buồn nôn hoặc đau bụng, tiêu chảy, táo bón, không tiêu			
6	Ăn không ngon, không muốn ăn hoặc Ăn nhiều hơn bình thường			
7	Sự thay đổi về cân nặng cơ thể (tăng hoặc giảm cân đột ngột)			

8	Có vấn đề trong giấc ngủ (Khó ngủ, mất ngủ hay ngủ nhiều một cách bất thường, có những giấc mơ đáng lo ngại...)			
9	Sức đề kháng giảm sút (dễ mắc các bệnh truyền nhiễm, bệnh cảm; bệnh tình đã có trước đó tái phát trở lại, bệnh đang có nặng hơn, lâu khỏi hơn)			
10	Đồ mồ hôi một cách khác thường (ví dụ, đẫm mồ hôi tay, chân, cơ thể) ngay cả khi nhiệt độ không cao hoặc không có sự vận động cơ thể gắng sức			
11	Xuất hiện các bệnh về da (như nổi mụn, dị ứng, viêm da, phát ban, ngứa...)			
Biểu hiện về mặt nhận thức				
12	Nhiều suy nghĩ lo âu và suy nghĩ theo chiều hướng tiêu			
13	Đầu óc thiếu sáng suốt, không thể tập trung vào công việc			
14	Đầu óc thường nhớ lại, hình dung những điều không vui			
15	Cảm thấy mệt mỏi tinh thần muốn buông xuôi mọi việc			
16	Giảm giảm trí nhớ, đãng trí, kém minh mẫn			
17	Khả năng đánh giá nhìn nhận các vấn đề kém hơn			
18	Độ nhạy của các giác quan bị giảm sút (nhìn, nghe không rõ hoặc nhạy cảm với tiếng ồn và ánh sáng mạnh)			
19	Ý nghĩ rời rạc, quanh quẩn, vẩn vơ , lộn xộn trong đầu			
20	Khó khăn trong việc ra quyết định (đắn đo, do dự, lưỡng			
Những biểu hiện về mặt xúc cảm				
21	Cảm thấy khó chịu trong người			
22	Dễ bị kích động (dễ mất bình tĩnh, cáu giận, gắt gỏng,dễ			
23	Đè nén các cảm xúc (Không thể bộc lộ những cảm xúc thật của bản thân ra ngoài)			
24	Cảm thấy chán nản, buồn bã			
25	Dễ bị lay động tình cảm theo hướng tiêu cực			
26	Lo lắng về nhiều điều			
27	Cảm thấy cô đơn không ai có thể chia sẻ cảm xúc của			
28	Nôn nóng, sốt ruột, thiếu kiên nhẫn			
29	Cảm thấy dễ bị tổn thương			
30	Cảm xúc thay đổi đột ngột			
31	Dễ xúc động			
32	Cảm thấy bồn chồn, bứt rứt			
Biểu hiện trong hành vi				
33	Khó duy trì những hoạt động nào kéo dài			

34	Hiệu quả làm việc kém, năng suất, thành tích giảm (vd: dễ xảy ra sai sót trong công việc, hư hỏng sản phẩm, không đảm bảo chỉ tiêu, bị tai nạn ...)			
35	Không quản lý, sắp xếp được thời gian, công việc (mọi thứ cứ rối lên, bận rộn, tất bật)			
36	Chậm chạp, kém linh hoạt hơn bình thường (Không còn sự năng động, tích cực trong các hoạt động như trước)			
37	Không muốn nói chuyện hoặc ít nói hơn, trầm ngâm hơn			
38	Không còn chú ý chăm sóc đến vẻ bề ngoài của mình (ăn mặc, tóc tai, áo quần...)			
39	Không muốn làm các việc trước đây từng thích			
40	Không thể ngồi yên lâu			
41	Khả năng giao tiếp với người khác giảm sút			
42	Không thể hoặc không dám thư giãn, nghỉ ngơi vì việc gì đó chưa xong, không làm kịp			
43	Không muốn tiếp xúc với người khác, không thích chỗ đông người			
44	Phản ứng quá mức trước các sự việc, tình huống (hành vi quá khích)			

Câu 5: Dưới đây là các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến căng thẳng tâm lý.

Anh/Chị hãy đọc kỹ từng nhóm và đánh dấu (X) vào một cột phù hợp với mình

STT	Nhóm các yếu tố	Mức độ		
		Nhiều	Ít	Không
	Bản thân người CNGK			
1	Tình trạng sức khỏe của bản thân không tốt hoặc đang mắc bệnh			
2	Trình độ kiến thức hạn hẹp, thiếu hiểu biết			
3	Nhu cầu của bản thân không được thỏa mãn			
4	Bản thân có việc làm sai trái nào đó			
5	Các cảm xúc tiêu cực kéo dài			
6	Áp lực do chính bản thân tạo ra cho mình (yêu cầu cao với bản thân)			
7	Nghiền ngẫm những thất bại hoặc kinh nghiệm khó chịu trong quá khứ			
8	Do mất lòng tin (vào bản thân, người khác hoặc xã hội)			
9	Mặc cảm, tự ti về bản thân			

10	Bản thân không thể giải quyết được những vấn đề khó khăn của mình			
11	Cảm thấy không có quyền hoặc ít có quyền quyết định những việc quan trọng			
12	Cách suy nghĩ của bản thân (suy nghĩ vội vàng, tuyệt đối hóa, suy nghĩ tiêu cực, trầm trọng hóa vấn đề, buộc tội chính mình, suy nghĩ cứng nhắc...)			
<i>Đời sống vật chất và tinh thần</i>				
13	Đời sống kinh tế thiếu thốn, chật vật			
14	Ăn uống không điều độ, không đủ chất			
15	Ngủ nghỉ, sinh hoạt không điều độ (rối loạn nhịp sinh học cơ thể)			
16	Cuộc sống tẻ nhạt (thiếu các hoạt động vui chơi, giải trí, luyện tập thể thao, thiếu các hoạt động xã hội)			
17	Không có thời gian nghỉ ngơi để phục hồi sức lao động (lúc nào cũng bận rộn)			
18	Những điều không thuận lợi, phức tạp do nơi ở mang lại (Nơi ở chật chội, ngột ngạt, nóng bức, ẩm thấp , thiếu vệ sinh, thiếu an toàn ...)			
19	Những ảnh hưởng từ môi trường (Tiếng ồn, bụi bặm, ô nhiễm, không an toàn....)			
20	Gặp thất bại trong cuộc sống			
21	Những sự kiện lớn đã xảy ra trong cuộc sống của bản			
22	Những phiền toái vụn vặt hằng ngày (vd: đồ đạc hư hỏng, gặp chuyện xui xẻo, sự trễ nãi , người khác gây			
23	Gặp khó khăn nhưng thiếu sự trợ giúp của mọi người (vd: của các đoàn thể xã hội hoặc lãnh đạo công ty ...)			
24	Đảm trách nhiều vai trò (vừa đi làm, vừa lo cho gia đình hoặc vừa đi làm vừa đi học)			
25	Bị bẽ tắc trong cuộc sống			
26	Những hoạt động, những vấn đề bản thân quan tâm, và có ý nghĩa gặp khó khăn, trở ngại hoặc bị đe			
27	Những sự kiện, tình huống bất ngờ xảy ra ngoài dự đoán			
28	Những sự kiện, tình huống bản thân không kiểm soát			
29	Các sự kiện có giới hạn về thời gian, sự cấp bách về thời			
30	Những sự kiện kéo dài quá lâu			
<i>Công việc</i>				
31	Công việc không phù hợp			
32	Công việc đòi hỏi mức độ trách nhiệm cao			

33	Quá tải trong công việc (khối lượng công việc nhiều phải làm trong thời gian ngắn, công việc nặng nhọc hoặc phức tạp)			
34	Sự đòi hỏi khắt khe của chất lượng công việc và sản phẩm của công việc			
35	Không đáp ứng kịp thời hoặc không thạo việc khi công việc có sự thay đổi			
36	Công việc không được xác định rõ ràng (vai trò nhập nhằng)			
37	Công việc quá đơn điệu, buồn chán (cứ lặp đi lặp lại)			
38	Bị hạn chế giao tiếp với người khác trong khi làm việc hoặc bầu không khí tâm lý làm việc nặng nề, căng thẳng			
39	Thời gian làm việc không hợp lý (kéo dài, ít nghỉ giải lao, làm việc quá giờ)			
40	Vấn đề lương bổng, phụ cấp không thỏa đáng (lương thấp không đủ sống, bị cắt giảm tiền lương/tiền thưởng, bữa ăn cho công nhân đạm bạc không đúng với mức giá đã đưa ra)			
41	Cách quản lý của cấp trên không thích hợp (Có quá nhiều quản lý, giám sát trong công việc, tạo áp lực tinh thần , hay la mắng, khiển trách , không nhận được sự chỉ dẫn, hỗ trợ từ cấp trên....)			
42	Không có đối thoại giữa công nhân và lãnh đạo (công nhân không có cơ hội để nói ra những khó khăn, trở ngại, lãnh đạo không lắng nghe công nhân)			
43	Vấn đề tăng ca (tăng ca nhiều, làm việc về đêm, hình thức chuyển ca không hợp lý, thay đổi ca liên tục)			
44	Môi trường, điều kiện làm việc không thuận lợi (ồn ào, nóng bức, thiếu ánh sáng, kém vệ sinh, ngột ngạt, căng thẳng, thiếu an toàn , độc hại...)			
45	Những quy định , kỷ luật chặt chẽ của công ty			
Mối quan hệ anh ,chị, em, họ hàng				
46	Gia đình (bố mẹ, anh chị em, họ hàng) có nhiều chuyện không vui			
47	Không làm được gì nhiều cho gia đình (bố mẹ, anh chị em, họ hàng)			

48	Gia đình đặt nhiều kì vọng và áp lực			
49	Sống xa gia đình			
50	Mâu thuẫn với người khác (người thân, họ hàng, bạn bè, đồng nghiệp, cấp trên, hàng xóm...)			
51	Những trở ngại trong mối quan hệ với người khác (vd: không được cảm thông, bị hiểu lầm, bị ghét bỏ, lời nói, thái độ và hành động không hay của người khác với mình, bị bàn tán , bị xoi mói , bị bắt nạt...)			
52	Không có cơ hội giao lưu với người khác giới để thiết lập mối quan hệ tình cảm và lập gia đình			
53	Thiếu thốn tình cảm			
54	Cô đơn không người chia sẻ hoặc phải ở một mình khi bản thân không muốn (thiếu những mối			
55	Những người quan trọng, có ý nghĩa với tôi gặp những khó khăn, thách thức, nguy hiểm, bị đe dọa			
Mối quan hệ khác giới, mối quan hệ tình cảm nam nữ				
56	Sự cách trở về mặt địa lý trong tình yêu			
57	Mâu thuẫn, gây gổ , giận hờn với người yêu			
58	Bị lừa dối			
59	Bị lợi dụng			
60	Sự chờ đợi			
61	Bị ngăn cản trong chuyện tình cảm riêng hoặc đường tình duyên trắc trở			
62	Chia tay với người yêu			
63	Người yêu không chung thủy hoặc bị phản bội			
64	Quan hệ tình dục trước hôn nhân			
65	Có thai ngoài hôn nhân (bản thân có thai hoặc bạn tình có thai)			
66	Sống chung, sống thử trước hôn nhân			
67	Chuyện lập gia đình, kết hôn			
Mối quan hệ vợ chồng con cái				
68	Sống xa vợ/chồng, con cái			
69	Mất đi một thành viên trong gia đình (qua đời, ly thân, ly dị...)			
70	Tăng thêm một thành viên mới trong gia đình (sinh con, người khác ở chung...)			
71	Chuyện con cái (giáo dục, chăm sóc con...)			
72	Mâu thuẫn vợ chồng			
73	Mâu thuẫn với gia đình nhà chồng hoặc nhà vợ			

74	Cuộc sống gia đình không hạnh phúc			
75	Bạn đời ngoại tình, phản bội			
76	Sự ghen tuông			
77	Bạn đời có các vấn đề không tốt			
78	Kinh tế, tiền bạc gia đình thiếu hụt			
79	Có vấn đề trong đời sống tình dục			
80	Vấn đề sức khỏe của vợ/chồng, con cái			

Câu 6: Khi bị căng thẳng tâm lý Anh/chị thường làm những gì? Anh/Chị hãy đọc lần lượt từng biện pháp và đánh dấu (X) vào một cột phù hợp với anh/chị

ST T	Biện pháp ứng phó	Mức độ sử dụng		
		Thườn g xuyên	Thỉnh thoảng	Khô ng bao
Nhóm biện pháp điều chỉnh nhận thức của bản thân				
1	Thay đổi lối suy nghĩ, nhận thức (suy nghĩ tích cực hơn, nhìn mặt tươi sáng của vấn đề, thay đổi cách nhìn vấn đề theo quan điểm khác để cảm thấy dễ chịu hơn)			
2	Tự trấn an, động viên bản thân (bằng những câu nói hoặc ý nghĩ thầm kín để hướng dẫn những cố gắng của bản thân vào việc ứng phó với tác nhân gây căng thẳng tâm lý).			
3	Tưởng tượng về những điều tốt đẹp, suy nghĩ về những thời điểm lạc quan, vui vẻ hơn; hi vọng, mong đợi vào những điều kì diệu sẽ tới			
4	Cố gắng suy nghĩ, chứng minh cho hành động, việc làm, cách ứng xử của mình là hợp lý, có thể chấp nhận được để bản thân cảm thấy nhẹ nhõm hơn.			
5	Tìm hiểu thông tin liên quan đến vấn đề của bản thân để hiểu rõ hơn về nó và cách ứng phó với nó			
6	Đổi mặt với vấn đề gây ra căng thẳng tâm lý và tìm cách giải quyết để loại bỏ hoặc làm suy yếu tác nhân gây căng thẳng tâm lý			
Nhóm biện pháp điều chỉnh lối sống và hoạt động công việc				
7	Sắp xếp lại cuộc sống (lên kế hoạch theo thời gian, sắp xếp công việc cho hợp lý)			
8	Cải thiện điều kiện sinh hoạt , môi trường sống để tạo sự thoải mái hơn			

9	Tập trung vào làm việc nhiều hơn, miệt mài hơn để không còn thời gian rảnh nghĩ tới chuyện buồn (tăng ca , làm thêm, làm các công việc dọn dẹp, vệ sinh nhà cửa...)			
10	Làm những việc bản thân thấy thích và có hứng thú có tác dụng giải trí (Nghe nhạc, Xem tivi, Hát karaoke, Đọc sách, báo, Lên mạng, Chơi điện tử, Đi du lịch, đi dạo, đi làm đẹp , đi mua sắm, tổ chức ăn uống, đi chơi...)			
11	Thực hiện các hoạt động có tác dụng thư giãn (ngủ, nghỉ ngơi, tập thể dục nhẹ nhàng)			
Nhóm biện pháp tìm đến các hoạt động phong phú đa dạng				
12	Làm phong phú thêm kiến thức của bản thân (bằng cách tham gia một lớp học nào đó hoặc các buổi giáo dục, truyền thông , nói chuyện chuyên đề ...) để bản thân cảm thấy tự tin hơn trong việc ứng phó với các tác nhân gây căng thẳng tâm lý			
13	Tham gia các hoạt động vui chơi, văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, hội thi do các đoàn thể, doanh nghiệp tổ chức để giải tỏa căng thẳng tâm lý			
14	Tham gia vào các hoạt động xã hội hoặc giúp đỡ người khác để tìm niềm vui, sự cân bằng cho bản thân			
15	Tìm đến các hoạt động tôn giáo, tín ngưỡng			
16	Giao lưu , mở rộng các mối quan hệ xã hội			
Nhóm biện pháp tìm đến bạn bè, người thân				
17	Tâm sự, chia sẻ với người khác (bạn bè, đồng nghiệp, người thân)			
18	Chia sẻ, tìm sự hỗ trợ từ cấp trên hoặc lãnh đạo doanh nghiệp			
19	Tìm đến các tổ chức, đoàn thể xã hội để nhờ sự hỗ trợ, giúp đỡ (Công đoàn, đoàn thanh niên, trung tâm hỗ trợ thanh niên công nhân, quỹ hỗ trợ công nhân...)			
20	Tìm sự hỗ trợ về mặt tâm lý từ các Chuyên viên Tư Vấn Tâm Tỷ			
Nhóm các biện pháp khác				

21	Giải tỏa cảm xúc tiêu cực bằng cách trút lên người khác, đồ vật khác bằng lời nói hoặc hành động (theo kiểu giận cá chém thớt)			
22	Tìm cách quên đi những cảm xúc tiêu cực, tình huống hiện tại bằng các hành vi không tốt cho cơ thể (vd : Uống rượu, bia , hút thuốc, dùng chất kích thích, dùng thuốc ...)			
23	Bộc lộ cảm xúc (bằng việc khóc cho nhẹ nhõm, ghi ra những suy nghĩ trong lòng...)			
24	Tìm cách tránh tác nhân gây căng thẳng tâm lý (tránh đối mặt với người hoặc vấn đề gây ra căng thẳng tâm lý, cố gắng quên đi không suy nghĩ về tác nhân gây căng thẳng tâm lý; lờ đi coi như chưa hề xảy ra)			
25	Ở một mình để yên tĩnh			

Cảm ơn các Anh/Chị đã cung cấp thông tin!

PHỤ LỤC 4
BIÊN BẢN PHỎNG VẤN

(Dành cho quản lý doanh nghiệp, các tổ chức hỗ trợ công nhân)

- * Người được phỏng vấn:.....
- * Chức vụ:.....
- * Nơi công tác:(KCX-KCN:)
- * Nội dung phỏng vấn:.....

4. Quý vị có những nhận xét đánh giá gì về tình trạng stress của công nhân hiện nay?

.....
.....
.....
.....

5. Với vai trò là người quản lý hoặc các tổ chức hỗ trợ công nhân thì quý vị có thể làm những gì để giúp công nhân ngăn ngừa và ứng phó với stress hiệu quả?

.....
.....
.....
.....

6. Nếu kết quả nghiên cứu của chúng tôi cung cấp những thông tin về thực trạng stress, đời sống tinh thần và những nhu cầu về sự hỗ trợ của công nhân, cùng với các biện pháp để giải quyết tình trạng stress của công nhân thì Quý vị sẽ sử dụng kết quả này như thế nào?

.....
.....

.....

.....

7. Nếu quý vị có những ý kiến khác liên quan đến tình trạng stress hoặc đời sống tinh thần của công nhân, xin vui lòng chia sẻ thêm

.....

.....

.....

.....

PHỤC LỤC 5
PHIẾU QUAN SÁT

Tên người quan sát:.....

Ngày:..... Tổ làm việc:.....

Thời gian quan sát:

1- Tên hoạt động

.....
.....
.....
.....

2- Quá trình hoạt động

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3- Nhận xét

.....
.....
.....
.....
.....
.....

PHỤ LỤC 6
SỐ LIỆU THỐNG KÊ

Câu 4: Biểu hiện căng thẳng tâm lý

A. biểu hiện qua mặt thể chất và sinh lý cơ thể

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Thường xuyên	50	48.1	48.1	48.1
Thỉnh thoảng	54	51.9	51.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Thường xuyên	33	31.7	31.7	31.7
Thỉnh thoảng	71	68.3	68.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Thường xuyên	13	12.5	12.5	12.5
Thỉnh thoảng	84	80.8	80.8	93.3
Không bao giờ	7	6.7	6.7	100.0
Total	104	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	18	17.3	17.3	17.3
	Thỉnh thoảng	81	77.9	77.9	95.2
	Không bao giờ	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	20	19.2	19.2	19.2
	Thỉnh thoảng	72	69.2	69.2	88.5
	Không bao giờ	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	34	32.7	32.7	32.7
	Thỉnh thoảng	62	59.6	59.6	92.3
	Không bao giờ	8	7.7	7.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	18	17.3	17.3	17.3
	Thỉnh thoảng	77	74.0	74.0	91.3
	Không bao giờ	9	8.7	8.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

A8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	34	32.7	32.7	32.7
	Thỉnh thoảng	54	51.9	51.9	84.6
	Không bao giờ	16	15.4	15.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

A9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	20	19.2	19.2	19.2
	Thỉnh thoảng	72	69.2	69.2	88.5
	Không bao giờ	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

A10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	19	18.3	18.3	18.3
	Thỉnh thoảng	76	73.1	73.1	91.3
	Không bao giờ	9	8.7	8.7	100.0
Total		104	100.0	100.0	

A11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	13	12.5	12.5	12.5
	Thỉnh thoảng	76	73.1	73.1	85.6
	Không bao giờ	15	14.4	14.4	100.0
Total		104	100.0	100.0	

B. biểu hiện qua mặt nhận thức**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	38	36.5	36.5	36.5
	Thỉnh thoảng	51	49.0	49.0	85.6
	Không bao giờ	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	34	32.7	32.7	32.7
	Thỉnh thoảng	60	57.7	57.7	90.4
	Không bao giờ	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	29	27.9	27.9	27.9
	Thỉnh thoảng	62	59.6	59.6	87.5
	Không bao giờ	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	27	26.0	26.0	26.0
	Thỉnh thoảng	67	64.4	64.4	90.4
	Không bao giờ	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	30	28.8	28.8	28.8
	Thỉnh thoảng	55	52.9	52.9	81.7
	Không bao giờ	19	18.3	18.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	23	22.1	22.1	22.1
	Thỉnh thoảng	67	64.4	64.4	86.5
	Không bao giờ	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	21	20.2	20.2	20.2
	Thỉnh thoảng	70	67.3	67.3	87.5
	Không bao giờ	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

B8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	35	33.7	33.7	33.7
	Thỉnh thoảng	62	59.6	59.6	93.3
	Không bao giờ	7	6.7	6.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

B9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	23	22.1	22.1	22.1
	Thỉnh thoảng	68	65.4	65.4	87.5
	Không bao giờ	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C. Biểu hiện qua mặt cảm xúc

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	55	52.9	52.9	52.9
	Thỉnh thoảng	45	43.3	43.3	96.2
	Không bao giờ	4	3.8	3.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	41	39.4	39.4	39.4
	Thỉnh thoảng	52	50.0	50.0	89.4
	Không bao giờ	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	28	26.9	26.9	26.9
	Thỉnh thoảng	67	64.4	64.4	91.3
	Không bao giờ	9	8.7	8.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	27	26.0	26.0	26.0
	Thỉnh thoảng	66	63.5	63.5	89.4
	Không bao giờ	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	33	31.7	31.7	31.7
	Thỉnh thoảng	48	46.2	46.2	77.9
	Không bao giờ	23	22.1	22.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	38	36.5	36.5	36.5
	Thỉnh thoảng	55	52.9	52.9	89.4
	Không bao giờ	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	25	24.0	24.0	24.0
	Thỉnh thoảng	60	57.7	57.7	81.7
	Không bao giờ	19	18.3	18.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	19	18.3	18.3	18.3
	Thỉnh thoảng	75	72.1	72.1	90.4
	Không bao giờ	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	27	26.0	26.0	26.0
	Thỉnh thoảng	72	69.2	69.2	95.2
	Không bao giờ	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	24	23.1	23.1	23.1
	Thỉnh thoảng	66	63.5	63.5	86.5
	Không bao giờ	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	26	25.0	25.0	25.0
	Thỉnh thoảng	65	62.5	62.5	87.5
	Không bao giờ	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

C12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	14	13.5	13.5	13.5
	Thỉnh thoảng	84	80.8	80.8	94.2
	Không bao giờ	6	5.8	5.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D. Biểu hiện qua mặt hành vi

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	31	29.8	29.8	29.8
	Thỉnh thoảng	63	60.6	60.6	90.4
	Không bao giờ	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	26	25.0	25.0	25.0
	Thỉnh thoảng	70	67.3	67.3	92.3
	Không bao giờ	8	7.7	7.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	29	27.9	27.9	27.9
	Thỉnh thoảng	70	67.3	67.3	95.2
	Không bao giờ	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	40	38.5	38.5	38.5
	Thỉnh thoảng	47	45.2	45.2	83.7
	Không bao giờ	17	16.3	16.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	30	28.8	28.8	28.8
	Thỉnh thoảng	61	58.7	58.7	87.5
	Không bao giờ	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	41	39.4	39.4	39.4
	Thỉnh thoảng	45	43.3	43.3	82.7
	Không bao giờ	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	20	19.2	19.2	19.2
	Thỉnh thoảng	64	61.5	61.5	80.8
	Không bao giờ	20	19.2	19.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	19	18.3	18.3	18.3
	Thỉnh thoảng	62	59.6	59.6	77.9
	Không bao giờ	23	22.1	22.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	28	26.9	26.9	26.9
	Thỉnh thoảng	55	52.9	52.9	79.8
	Không bao giờ	21	20.2	20.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	26	25.0	25.0	25.0
	Thỉnh thoảng	60	57.7	57.7	82.7
	Không bao giờ	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	22	21.2	21.2	21.2
	Thỉnh thoảng	65	62.5	62.5	83.7
	Không bao giờ	17	16.3	16.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

D12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	18	17.3	17.3	17.3
	Thỉnh thoảng	67	64.4	64.4	81.7
	Không bao giờ	19	18.3	18.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Câu 5: Các yếu tố ảnh hưởng***E. Nhóm yếu tố bản thân*****E1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	54	51.9	51.9	51.9
	Ít	48	46.2	46.2	98.1
	Không	2	1.9	1.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	50	48.1	48.1	48.1
	Ít	42	40.4	40.4	88.5
	Không	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	58	55.8	55.8	55.8
	Ít	34	32.7	32.7	88.5
	Không	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	27	26.0	26.0	26.0
	Ít	65	62.5	62.5	88.5
	Không	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	33	31.7	31.7	31.7
	Ít	63	60.6	60.6	92.3
	Không	8	7.7	7.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	31	29.8	29.8	29.8
	Ít	63	60.6	60.6	90.4
	Không	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	32	30.8	30.8	30.8
	Ít	50	48.1	48.1	78.8
	Không	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	37	35.6	35.6	35.6
	Ít	49	47.1	47.1	82.7
	Không	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	27	26.0	26.0	26.0
	Ít	56	53.8	53.8	79.8
	Không	21	20.2	20.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	36	34.6	34.6	34.6
	Ít	51	49.0	49.0	83.7
	Không	17	16.3	16.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	26	25.0	25.0	25.0
	Ít	63	60.6	60.6	85.6
	Không	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

E12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	37	35.6	35.6	35.6
	Ít	64	61.5	61.5	97.1
	Không	3	2.9	2.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F. Yếu tố đời sống vật chất tinh thần

F1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	44	42.3	42.3	42.3
	Ít	52	50.0	50.0	92.3
	Không	8	7.7	7.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	41	39.4	39.4	39.4
	Ít	41	39.4	39.4	78.8
	Không	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	38	36.5	36.5	36.5
	Ít	51	49.0	49.0	85.6
	Không	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	49	47.1	47.1	47.1
	Ít	45	43.3	43.3	90.4
	Không	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	33	31.7	31.7	31.7
	Ít	59	56.7	56.7	88.5
	Không	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	41	39.4	39.4	39.4
	Ít	34	32.7	32.7	72.1
	Không	29	27.9	27.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	18	17.3	17.3	17.3
	Ít	53	51.0	51.0	68.3
	Không	33	31.7	31.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	29	27.9	27.9	27.9
	Ít	52	50.0	50.0	77.9
	Không	23	22.1	22.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	32	30.8	30.8	30.8
	Ít	52	50.0	50.0	80.8
	Không	20	19.2	19.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	30	28.8	28.8	28.8
	Ít	51	49.0	49.0	77.9
	Không	23	22.1	22.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	22	21.2	21.2	21.2
	Ít	66	63.5	63.5	84.6
	Không	16	15.4	15.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	48	46.2	46.2	46.2
	Ít	46	44.2	44.2	90.4
	Không	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	42	40.4	40.4	40.4
	Ít	43	41.3	41.3	81.7
	Không	19	18.3	18.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	46	44.2	44.2	44.2
	Ít	38	36.5	36.5	80.8
	Không	20	19.2	19.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	24	23.1	23.1	23.1
	Ít	65	62.5	62.5	85.6
	Không	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	35	33.7	33.7	33.7
	Ít	52	50.0	50.0	83.7
	Không	17	16.3	16.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	48	46.2	46.2	46.2
	Ít	43	41.3	41.3	87.5
	Không	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

F18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	40	38.5	38.5	38.5
	Ít	39	37.5	37.5	76.0
	Không	25	24.0	24.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G. Yếu tố công việc**G1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	41	39.4	39.4	39.4
	Ít	43	41.3	41.3	80.8
	Không	20	19.2	19.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	46	44.2	44.2	44.2
	Ít	50	48.1	48.1	92.3
	Không	8	7.7	7.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	43	41.3	41.3	41.3
	Ít	51	49.0	49.0	90.4
	Không	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	48	46.2	46.2	46.2
	Ít	42	40.4	40.4	86.5
	Không	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	45	43.3	43.3	43.3
	Ít	44	42.3	42.3	85.6
	Không	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	26	25.0	25.0	25.0
	Ít	51	49.0	49.0	74.0
	Không	27	26.0	26.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	37	35.6	35.6	35.6
	Ít	48	46.2	46.2	81.7
	Không	19	18.3	18.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	44	42.3	42.3	42.3
	Ít	43	41.3	41.3	83.7
	Không	17	16.3	16.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	49	47.1	47.1	47.1
	Ít	40	38.5	38.5	85.6
	Không	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	39	37.5	37.5	37.5
	Ít	47	45.2	45.2	82.7
	Không	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	35	33.7	33.7	33.7
	Ít	43	41.3	41.3	75.0
	Không	26	25.0	25.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	34	32.7	32.7	32.7
	Ít	35	33.7	33.7	66.3
	Không	35	33.7	33.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	19	18.3	18.3	18.3
	Ít	63	60.6	60.6	78.8
	Không	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	29	27.9	27.9	27.9
	Ít	50	48.1	48.1	76.0
	Không	25	24.0	24.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

G15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	20	19.2	19.2	19.2
	Ít	69	66.3	66.3	85.6
	Không	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

H. Yếu tố ảnh chị em họ hàng**H1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	45	43.3	43.3	43.3
	Ít	41	39.4	39.4	82.7
	Không	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

H2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	54	51.9	51.9	51.9
	Ít	28	26.9	26.9	78.8
	Không	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

H3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	47	45.2	45.2	45.2
	Ít	36	34.6	34.6	79.8
	Không	21	20.2	20.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

H5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	28	26.9	26.9	26.9
	Ít	40	38.5	38.5	65.4
	Không	36	34.6	34.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

H6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	21	20.2	20.2	20.2
	Ít	58	55.8	55.8	76.0
	Không	25	24.0	24.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

H8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	29	27.9	27.9	27.9
	Ít	57	54.8	54.8	82.7
	Không	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

H9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	43	41.3	41.3	41.3
	Ít	41	39.4	39.4	80.8
	Không	20	19.2	19.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

H10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	24	23.1	23.1	23.1
	Ít	55	52.9	52.9	76.0
	Không	25	24.0	24.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I. Yếu tố mối quan hệ khác giới, mối quan hệ nam nữ**I1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	47	45.2	45.2	45.2
	Ít	47	45.2	45.2	90.4
	Không	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	45	43.3	43.3	43.3
	Ít	47	45.2	45.2	88.5
	Không	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	31	29.8	29.8	29.8
	Ít	44	42.3	42.3	72.1
	Không	29	27.9	27.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	40	38.5	38.5	38.5
	Ít	42	40.4	40.4	78.8
	Không	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	40	38.5	38.5	38.5
	Ít	45	43.3	43.3	81.7
	Không	19	18.3	18.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	53	51.0	51.0	51.0
	Ít	41	39.4	39.4	90.4
	Không	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	46	44.2	44.2	44.2
	Ít	45	43.3	43.3	87.5
	Không	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	38	36.5	36.5	36.5
	Ít	39	37.5	37.5	74.0
	Không	27	26.0	26.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	31	29.8	29.8	29.8
	Ít	56	53.8	53.8	83.7
	Không	17	16.3	16.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	28	26.9	26.9	26.9
	Ít	50	48.1	48.1	75.0
	Không	26	25.0	25.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	30	28.8	28.8	28.8
	Ít	55	52.9	52.9	81.7
	Không	19	18.3	18.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

I12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	25	24.0	24.0	24.0
	Ít	68	65.4	65.4	89.4
	Không	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J. Yêu tố quan hệ với chồng con cái**J1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	51	49.0	49.0	49.0
	Ít	33	31.7	31.7	80.8
	Không	20	19.2	19.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	27	26.0	26.0	26.0
	Ít	45	43.3	43.3	69.2
	Không	32	30.8	30.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	49	47.1	47.1	47.1
	Ít	33	31.7	31.7	78.8
	Không	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	41	39.4	39.4	39.4
	Ít	48	46.2	46.2	85.6
	Không	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	40	38.5	38.5	38.5
	Ít	51	49.0	49.0	87.5
	Không	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	40	38.5	38.5	38.5
	Ít	54	51.9	51.9	90.4
	Không	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	43	41.3	41.3	41.3
	Ít	45	43.3	43.3	84.6
	Không	16	15.4	15.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	39	37.5	37.5	37.5
	Ít	38	36.5	36.5	74.0
	Không	27	26.0	26.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	30	28.8	28.8	28.8
	Ít	58	55.8	55.8	84.6
	Không	16	15.4	15.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	23	22.1	22.1	22.1
	Ít	67	64.4	64.4	86.5
	Không	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	28	26.9	26.9	26.9
	Ít	48	46.2	46.2	73.1
	Không	28	26.9	26.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	30	28.8	28.8	28.8
	Ít	56	53.8	53.8	82.7
	Không	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

J13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nhiều	25	24.0	24.0	24.0
	Ít	66	63.5	63.5	87.5
	Không	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Câu 6: Các biện pháp ứng phó***K. Biện pháp điều chỉnh nhận thức*****K1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	55	52.9	52.9	52.9
	Thỉnh thoảng	35	33.7	33.7	86.5
	Không bao giờ	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	50	48.1	48.1	48.1
	Thỉnh thoảng	40	38.5	38.5	86.5
	Không bao giờ	14	13.5	13.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	46	44.2	44.2	44.2
	Thỉnh thoảng	49	47.1	47.1	91.3
	Không bao giờ	9	8.7	8.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	48	46.2	46.2	46.2
	Thỉnh thoảng	51	49.0	49.0	95.2
	Không bao giờ	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	47	45.2	45.2	45.2
	Thỉnh thoảng	52	50.0	50.0	95.2
	Không bao giờ	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	36	34.6	34.6	34.6
	Thỉnh thoảng	59	56.7	56.7	91.3
	Không bao giờ	9	8.7	8.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

L. Biện pháp điều chỉnh lối sống hoạt động

L1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	53	51.0	51.0	51.0
	Thỉnh thoảng	46	44.2	44.2	95.2
	Không bao giờ	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

L2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	34	32.7	32.7	32.7
	Thỉnh thoảng	58	55.8	55.8	88.5
	Không bao giờ	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

L3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	47	45.2	45.2	45.2
	Thỉnh thoảng	46	44.2	44.2	89.4
	Không bao giờ	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

L4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	44	42.3	42.3	42.3
	Thỉnh thoảng	55	52.9	52.9	95.2
	Không bao giờ	5	4.8	4.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

L5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	49	47.1	47.1	47.1
	Thỉnh thoảng	44	42.3	42.3	89.4
	Không bao giờ	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

N. Biện pháp tìm đến các hoạt động đa dạng phong phú**N1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	25	24.0	24.0	24.0
	Thỉnh thoảng	63	60.6	60.6	84.6
	Không bao giờ	16	15.4	15.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

N2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	43	41.3	41.3	41.3
	Thỉnh thoảng	51	49.0	49.0	90.4
	Không bao giờ	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

N3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	39	37.5	37.5	37.5
	Thỉnh thoảng	59	56.7	56.7	94.2
	Không bao giờ	6	5.8	5.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

N4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	41	39.4	39.4	39.4
	Thỉnh thoảng	55	52.9	52.9	92.3
	Không bao giờ	8	7.7	7.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

N5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	45	43.3	43.3	43.3
	Thỉnh thoảng	48	46.2	46.2	89.4
	Không bao giờ	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

O. Biện pháp tìm đến người thân bạn bè

O1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	53	51.0	51.0	51.0
	Thỉnh thoảng	43	41.3	41.3	92.3
	Không bao giờ	8	7.7	7.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

O2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	33	31.7	31.7	31.7
	Thỉnh thoảng	63	60.6	60.6	92.3
	Không bao giờ	8	7.7	7.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

O3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	42	40.4	40.4	40.4
	Thỉnh thoảng	42	40.4	40.4	80.8
	Không bao giờ	20	19.2	19.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

O4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	32	30.8	30.8	30.8
	Thỉnh thoảng	62	59.6	59.6	90.4
	Không bao giờ	10	9.6	9.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

P. Biện pháp khác**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	41	39.4	39.4	39.4
	Thỉnh thoảng	45	43.3	43.3	82.7
	Không bao giờ	18	17.3	17.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	30	28.8	28.8	28.8
	Thỉnh thoảng	59	56.7	56.7	85.6
	Không bao giờ	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	31	29.8	29.8	29.8
	Thỉnh thoảng	60	57.7	57.7	87.5
	Không bao giờ	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	39	37.5	37.5	37.5
	Thỉnh thoảng	52	50.0	50.0	87.5
	Không bao giờ	13	12.5	12.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Thường xuyên	29	27.9	27.9	27.9
	Thỉnh thoảng	64	61.5	61.5	89.4
	Không bao giờ	11	10.6	10.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	