

CĂNG THẰNG NGHỀ NGHIỆP VÀ VỐN TÂM LÝ CỦA LÍNH CỨU HỎA

Lê Thị Minh Loan, Mai Ngọc Chi, Hoàng Mai Anh

Khoa Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm khám phá mối quan hệ giữa vốn tâm lý và căng thẳng nghề nghiệp của lính cứu hỏa tại Việt Nam. Dữ liệu được thu thập từ 535 lính cứu hỏa thông qua hai công cụ: thang đo Vốn tâm lý (Psychological Capital Questionnaire - PCQ) gồm bốn thành phần (niềm tin vào năng lực bản thân, lạc quan, hy vọng và khả năng phục hồi) và thang đo Căng thẳng nghề nghiệp trong lực lượng cứu hỏa (Stress in Fire Service Scale - SFSS). Kết quả phân tích tương quan cho thấy, vốn tâm lý có mối liên hệ nghịch chiều với căng thẳng nghề nghiệp, nghĩa là lính cứu hỏa có vốn tâm lý cao hơn thường báo cáo mức độ căng thẳng nghề nghiệp thấp hơn. Số liệu từ phân tích hồi quy đa biến chỉ ra rằng chỉ có hai thành phần của vốn tâm lý - niềm tin vào năng lực bản thân và lạc quan - có tác dụng giảm căng thẳng nghề nghiệp tổng thể của lính cứu hỏa cũng như làm giảm căng thẳng ở ba khía cạnh cụ thể: áp lực và kiểm soát công việc; điều kiện làm việc và lối sống; quan hệ đồng nghiệp và cảm giác cô lập. Ngược lại, khả năng phục hồi lại là yếu tố dự báo làm tăng căng thẳng từ áp lực và kiểm soát công việc. Những phát hiện này gợi ý rằng cần tăng cường vốn tâm lý, đặc biệt là niềm tin vào năng lực bản thân và sự lạc quan; song song với cải thiện điều kiện làm việc và lối sống để giảm thiểu căng thẳng nghề nghiệp cho lính cứu hỏa.

Từ khóa: Căng thẳng nghề nghiệp; Vốn tâm lý; Lính cứu hỏa.

Ngày nhận bài: 12/4/2025; Ngày duyệt đăng bài: 25/8/2025.

1. Đặt vấn đề

Nhân viên cứu hỏa (hay lính cứu hỏa) là một trong những lực lượng ứng cứu đầu tiên đến hiện trường trong các trường hợp khẩn cấp, tai nạn hoặc thảm họa. Họ phải đối mặt với những tình huống nguy hiểm, đầy thử thách và phức tạp để bảo tồn và bảo vệ tính mạng, môi trường và tài sản (Arble và Arnetz, 2017). Quá trình tác nghiệp của họ tiềm ẩn nhiều rủi ro như bị bỏng, nhiễm độc khí carbon monoxide hoặc gặp nguy hiểm do sập đổ công trình, hóa chất dễ cháy nổ với những nguy cơ tử vong hoặc thương vong cao (Tommasi và cộng sự, 2021). Theo số liệu từ Cục Cảnh sát Phòng cháy, chữa cháy và Cứu nạn cứu hộ (2024), chỉ trong tháng đầu tiên của năm 2024, Việt Nam có 376 vụ cháy với hơn 7.000 cán bộ, chiến sĩ tham gia ứng cứu. Những con số thống kê này phản ánh áp lực và cường độ làm việc cao cùng với các tình huống căng thẳng, nguy hiểm mà lính cứu hỏa phải đối mặt. Đây cũng là nhóm lao động thường xuyên phải đối mặt với căng thẳng nghề nghiệp (Isaac, 2021; Henderson và cộng sự, 2016), do

phải đối mặt với những hậu quả bất lợi về sức khỏe thể chất, tâm thần, cuộc sống (Bacharach và cộng sự, 2008; Morman và cộng sự, 2020; Isaac và cộng sự, 2021).

Dựa trên lý thuyết Nhu cầu - Nguồn lực công việc (Bakker và cộng sự, 2003), căng thẳng nghề nghiệp là hệ quả của sự không tương thích giữa yêu cầu công việc đặt ra đối với cá nhân và các nguồn lực mà cá nhân đó có thể sử dụng để đáp ứng những yêu cầu đó. Căng thẳng nghề nghiệp đã được nghiên cứu rộng rãi với những tác động khác nhau, bao gồm cả mặt tích cực và tiêu cực.

Trước hết, một số nghiên cứu chỉ ra căng thẳng đóng vai trò như một động lực thúc đẩy cá nhân phát triển. Mức độ căng thẳng vừa phải giúp nâng cao hiệu suất làm việc và khả năng thích ứng với những thách thức của môi trường lao động (Yerkes-Dodson, 1908). Khi đối mặt với áp lực, con người có thể huy động tối đa nguồn lực cá nhân để vượt qua khó khăn, từ đó cảm thấy tự hào về thành tựu sau khi hoàn thành công việc (Zaccaro và Riley, 1987). Căng thẳng nghề nghiệp trong mức độ kiểm soát được có thể giúp cải thiện khả năng lao động, đáp ứng tốt hơn các yêu cầu công việc (Arandelović và Ilić, 2006).

Dù vậy, nhiều nghiên cứu lại nhấn mạnh đến những tác động tiêu cực của căng thẳng nghề nghiệp đối với sức khỏe thể chất và tâm lý của người lao động. Theo Pretrus và Kleiner (2003), có đến 80% bệnh tật và 85% các tai nạn lao động có liên quan đến căng thẳng. Căng thẳng nghề nghiệp làm gia tăng nguy cơ mắc các bệnh nghiêm trọng như đau tim, huyết áp cao, đau lưng, xương khớp, mệt mỏi và thậm chí là ung thư (Lee và cộng sự, 2020). Ngoài ra, căng thẳng còn gây ra các rối loạn giấc ngủ, làm giảm khả năng tập trung khi làm việc và cản trở quá trình thư giãn sau giờ làm (Bowen và cộng sự, 2014).

Đối với nghề cứu hỏa, căng thẳng nghề nghiệp đã được một số nghiên cứu chỉ ra có mối quan hệ với nguy cơ mắc các rối loạn như lo âu, trầm cảm, căng thẳng sau sang chấn (PTSD) và gia tăng ý định tự tử (Johnson và cộng sự, 2020). Việc tiếp xúc thường xuyên với căng thẳng nghiêm trọng tại nơi làm việc còn có thể khiến họ lạm dụng chất kích thích (Bacharach và cộng sự, 2008), gia tăng nguy cơ nghiện rượu (Zegel và cộng sự, 2022), cũng như rơi vào trạng thái kiệt sức về thể chất và tinh thần (Smith và cộng sự, 2018). Với tổ chức, khi lính cứu hỏa bị căng thẳng thì điều đó sẽ dẫn đến giảm sự hài lòng trong công việc và tương tác xã hội giữa các đồng nghiệp (Morman và cộng sự, 2020).

Chính vì những tác động nghiêm trọng của căng thẳng nghề nghiệp, bên cạnh các tiêu chuẩn về sức khỏe thể chất, lính cứu hỏa cần có nguồn lực tâm lý vững chắc để thực hiện tốt công việc của mình. Một trong những yếu tố quan trọng giúp họ đối phó với căng thẳng chính là vốn tâm lý. Theo Luthans và Youssef (2004), vốn tâm lý là một yếu tố cốt lõi của sự tích cực, bao gồm bốn thành phần chính: niềm tin vào năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan và khả năng phục hồi. Những đặc điểm này không chỉ giúp cá nhân duy trì sự tự tin, nâng cao sự hài lòng và cảm nhận hạnh phúc mà còn tác động tích cực đến mức

độ cam kết với tổ chức cũng như hiệu suất làm việc (Harter và cộng sự, 2010). Đầu tư vào vốn tâm lý của lính cứu hỏa có thể là một biện pháp can thiệp hiệu quả, giúp họ đối mặt tốt hơn với căng thẳng, nâng cao sức khỏe tâm thần và đảm bảo chất lượng công việc (Foley, 2019).

Mặc dù căng thẳng nghề nghiệp và vốn tâm lý đã được nghiên cứu rộng rãi trong nhiều lĩnh vực khác nhau, nhưng các nghiên cứu tập trung vào mối quan hệ giữa hai yếu tố này ở lính cứu hỏa vẫn còn hạn chế. Đặc biệt, vai trò của vốn tâm lý trong việc giảm thiểu căng thẳng nghề nghiệp ở nhóm đối tượng này chưa được khám phá nhiều. Trong khi lính cứu hỏa phải thường xuyên đối mặt với áp lực cao và nguy cơ chấn thương tâm lý, thì việc hiểu rõ tác động của vốn tâm lý - bao gồm sự tự tin, hy vọng, lạc quan và khả năng phục hồi - đối với khả năng thích ứng với căng thẳng nghề nghiệp là vô cùng cần thiết. Chính vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm làm rõ mối tương quan giữa căng thẳng nghề nghiệp và vốn tâm lý ở lính cứu hỏa. Kết quả nghiên cứu không chỉ góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho các chương trình hỗ trợ tâm lý mà còn giúp định hướng các biện pháp can thiệp hiệu quả, nâng cao sức khỏe tinh thần, tăng cường khả năng đối phó với áp lực nghề nghiệp và cải thiện chất lượng cuộc sống của lính cứu hỏa.

2. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện với tổng số 535 lính cứu hỏa đang công tác tại Việt Nam, với độ tuổi trung bình là 30,7. Trước khi tham gia khảo sát, khách thể được thông tin đầy đủ về mục đích nghiên cứu và xác nhận sự tham gia hoàn toàn tự nguyện. Các đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu được trình bày cụ thể trong bảng 1.

Bảng 1: Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đặc điểm mẫu (N = 535)		Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	97,4
	Nữ	2,6
Trình độ học vấn	Trung học phổ thông	13,1
	Trung cấp	66,3
	Cao đẳng	1,1
	Đại học	18,9
	Sau đại học	0,6
Thâm niên làm việc	Dưới 6 năm	14,0
	Từ 6 - 10 năm	35,5

	Trên 10 - 15 năm	41,2
	Trên 15 - 20 năm	8,8
	Trên 20 năm	0,5
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	35,2
	Đang có vợ/chồng	63,5
	Ly hôn	0,8
	Khác	0,6
Tần suất được tham gia huấn luyện nghiệp vụ	Không bao giờ	1,3
	Hiếm khi	3,6
	Thỉnh thoảng	24,1
	Thường xuyên	56,7
	Rất thường xuyên	14,3

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi được sử dụng để thu thập dữ liệu.

Biến căng thẳng nghề nghiệp được đo bằng thang Nguồn căng thẳng trong công việc (SOOS-14) (Kimbrel và cộng sự, 2011). Hệ số Alpha của Cronbach của thang đo đạt 0,81. Phân tích nhân tố khám phá EFA với hệ số tải từ 0,5 trở lên, có thể chia các item trong thang đo thành 4 tiểu thang đo như sau:

- Tiểu thang đo Căng thẳng từ áp lực và kiểm soát công việc, phản ánh sự căng thẳng phát sinh do tính chất công việc khẩn cấp, khó lường và cảm giác hạn chế trong việc kiểm soát tình huống, bao gồm 5 item (ví dụ: “Áp lực vì không thể kiểm soát các vấn đề có thể xảy ra”).

- Tiểu thang đo Căng thẳng từ điều kiện làm việc và lối sống, tập trung vào những lối sống, thói quen sinh hoạt bị ảnh hưởng lâu dài, bao gồm 3 item (ví dụ: “Có chế độ ăn uống không lành mạnh”).

- Tiểu thang đo Căng thẳng từ các mối quan hệ tại nơi làm việc và cộng đồng xã hội, đề cập đến các khó khăn trong mối quan hệ nơi làm việc và cảm giác cô đơn hoặc bị tách biệt về mặt xã hội, bao gồm 4 item (ví dụ: “Tiếp xúc với đồng nghiệp luôn lo âu”).

- Tiểu thang đo Căng thẳng từ rủi ro và bất bình đẳng trong công việc, phản ánh mối lo ngại về nguy hiểm tính mạng cũng như cảm nhận về sự bất công hoặc bất bình đẳng trong môi trường công tác, bao gồm 2 item (ví dụ: “Lo ngại cho sự an toàn của bản thân trong công việc (thương tích, tàn tật, tử vong)”).

Để đánh giá mức độ căng thẳng nghề nghiệp, thang Likert 5 bậc về mức độ cảm thấy khó chịu được sử dụng từ 1 đến 5 điểm tương ứng với: 1- Không bao giờ, 2- Hiếm khi, 3- Thỉnh thoảng, 4 - Thường xuyên và 5 - Rất thường xuyên được sử dụng. Điểm của thang đo được tính bằng điểm trung bình (M) của các item thành phần, vì vậy, điểm trung bình càng cao cho thấy cá nhân càng cảm thấy khó chịu với các nguồn gây căng thẳng hay mức độ căng thẳng nghề nghiệp của họ càng cao. Như vậy, thang đo có điểm tối đa là 5, tối thiểu là 1, điểm trung bình tổng hợp càng gần với mức độ tần suất nào thì mức độ căng thẳng nghề nghiệp tương ứng như vậy, cụ thể, điểm trung bình gần 5 thì mức độ căng thẳng nghề nghiệp của lính cứu hỏa được cho là rất cao, gần với 4 là cao, gần với 3 là vừa phải, gần với 2 là thấp và gần với 1 là rất thấp.

Biến vốn tâm lý được đánh giá bởi thang đo Vốn tâm lý (PCQ-12) (Luthans, Avolio, Avey và Norman, 2007), có tham khảo thêm phiên bản Việt hóa của thang đo Vốn tâm lý PCQ-24 do Nguyễn Minh Hà và Ngô Thành Trung (2018) thực hiện. Biến này được đánh giá dựa trên 4 thành phần chính, tương ứng với 4 tiểu thang đo, gồm:

- Tiểu thang đo Niềm tin vào năng lực bản thân, bao gồm 3 item (ví dụ: “Tôi tự tin thảo luận, đóng góp ý kiến về chiến lược của cơ quan/tổ chức”).
- Tiểu thang đo Hy vọng, bao gồm 4 item (ví dụ: “Hiện tại, tôi thấy mình khá thành công trong công việc”).
- Tiểu thang đo Khả năng phục hồi, bao gồm 3 item (ví dụ: “Tôi dễ dàng vượt qua những căng thẳng trong công việc”).
- Tiểu thang đo Lạc quan, bao gồm 2 item (ví dụ: “Tôi luôn nhìn vào khía cạnh tích cực trong công việc”).

Để đánh giá mức độ vốn tâm lý, thang Likert 5 bậc được sử dụng từ 1 đến 5 điểm tương ứng với: 1- Hoàn toàn không đồng tình, 2- Không đồng tình, 3- Đồng tình một phần, 4- Cơ bản là đồng tình và 5- Hoàn toàn đồng tình. Điểm của thang đo được tính bằng điểm trung bình của các item thành phần. Như vậy, thang đo có điểm tối đa là 5, tối thiểu là 1, điểm trung bình tổng hợp càng gần với mức độ đồng ý nào thì mức độ vốn tâm lý của khách thể tương ứng như vậy, cụ thể, điểm trung bình gần 5 thì mức độ vốn tâm lý của lính cứu hỏa được cho là rất cao, gần với 4 là cao, gần với 3 là vừa phải, gần với 2 là thấp và gần với 1 là rất thấp.

Trong nghiên cứu này phần mềm SPSS phiên bản 25.0 được sử dụng để xử lý dữ liệu. Các phép thống kê được sử dụng để phân tích kết quả bao gồm: phân tích độ tin cậy của thang đo, điểm trung bình (M), độ lệch chuẩn (SD), tương quan Pearson, hồi quy đa biến để xác định mối quan hệ giữa căng thẳng nghề nghiệp và vốn tâm lý ở lính cứu hỏa.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê mô tả các biến nghiên cứu

Kết quả từ bảng 2 cho thấy căng thẳng nghề nghiệp của lính cứu hỏa nhìn chung ở mức thấp với điểm trung bình = 1,96 (SD = 0,58) phản ánh mức độ phân tán không lớn, tức là phần lớn người trả lời có cảm nhận căng thẳng ở mức thấp, không có quá nhiều các trường hợp cá biệt. Trong các nguồn gây căng thẳng thì căng thẳng từ điều kiện làm việc và lối sống có điểm trung bình cao nhất (M = 2,27; SD = 0,99). Số liệu này phản ánh rõ những thách thức mà lính cứu hỏa phải đối mặt liên quan đến thói quen sinh hoạt hàng ngày như chế độ ăn uống, giấc ngủ, thời gian nghỉ ngơi - những yếu tố dễ bị ảnh hưởng do lịch làm việc căng thẳng và môi trường làm việc khắc nghiệt đặc trưng của nghề cứu hỏa. Trong khi đó, áp lực và kiểm soát công việc (M = 1,87) và rủi ro, bất bình đẳng trong công việc (M = 1,96) được đánh giá ở mức trung bình, cho thấy người lao động vẫn chịu ảnh hưởng nhất định về sự an toàn cá nhân khi thực hiện nhiệm vụ, về sự bất công trong quyền lợi, cơ hội thăng tiến hoặc phân công nhiệm vụ cũng như việc phải xử lý tình huống nhanh chóng trong môi trường đầy biến động và đôi khi cảm thấy bất lực trong việc kiểm soát kết quả. Đáng chú ý, căng thẳng từ các mối quan hệ tại nơi làm việc và cộng đồng xã hội có điểm trung bình thấp nhất (M = 1,74; SD = 0,72), cho thấy rằng các mối quan hệ với đồng nghiệp và lãnh đạo nhìn chung khá tốt, không phải là nguồn gây căng thẳng nghề nghiệp mà có vai trò hỗ trợ và giảm áp lực tâm lý cho lính cứu hỏa.

Bảng 2: Căng thẳng nghề nghiệp và vốn tâm lý của lính cứu hỏa

Nội dung	M	SD
Căng thẳng nghề nghiệp	1,96	0,58
Căng thẳng từ áp lực và kiểm soát công việc	1,87	0,98
Căng thẳng từ điều kiện làm việc và lối sống	2,27	0,99
Căng thẳng từ các mối quan hệ tại nơi làm việc và cộng đồng xã hội	1,74	0,72
Căng thẳng từ rủi ro và bất bình đẳng trong công việc	1,96	0,93
Vốn tâm lý	3,87	0,85
Niềm tin vào năng lực bản thân	3,96	0,99
Hy vọng	3,76	0,92
Khả năng phục hồi	3,76	0,95
Lạc quan	4,02	0,99

Từ bảng 2, có thể thấy vốn tâm lý của lính cứu hỏa ở mức cao với $M = 3,87$ ($SD = 0,85$). Trong bốn thành phần cấu thành, lạc quan là yếu tố nổi bật nhất ($M = 4,02$; $SD = 0,99$), phản ánh tư duy tích cực và khả năng nhìn nhận cơ hội ngay cả trong những tình huống thách thức. Điều này cho thấy lính cứu hỏa duy trì một thái độ lạc quan trong công việc, giúp họ kiên trì theo đuổi mục tiêu và đối mặt với áp lực một cách hiệu quả. Niềm tin vào năng lực bản thân xếp thứ hai ($M = 3,96$; $SD = 0,99$) cho thấy họ có sự tự tin cao vào khả năng thực hiện nhiệm vụ, ra quyết định và đóng góp vào chiến lược chung của tổ chức. Hai thành phần còn lại, hy vọng ($M = 3,76$; $SD = 0,92$) và khả năng phục hồi ($M = 3,76$; $SD = 0,95$) có mức điểm tương đương, phản ánh sự kiên trì trong công việc và khả năng phục hồi sau những tình huống căng thẳng. Những yếu tố này đóng vai trò quan trọng trong việc giúp lính cứu hỏa vượt qua khó khăn, duy trì động lực và tiếp tục cống hiến trong môi trường làm việc đầy thách thức.

3.2. *Mối quan hệ giữa căng thẳng nghề nghiệp và vốn tâm lý của lính cứu hỏa*

Kết quả từ bảng 3 cho thấy vốn tâm lý cũng như các thành phần đều có mối quan hệ nghịch chiều, có ý nghĩa thống kê với căng thẳng nghề nghiệp. Cụ thể, tương quan giữa căng thẳng nghề nghiệp và vốn tâm lý ($r = -0,32$; $p < 0,01$), niềm tin vào năng lực bản thân ($r = -0,31$; $p < 0,01$), hy vọng ($r = -0,28$; $p < 0,01$), khả năng phục hồi ($r = -0,22$; $p < 0,01$) và lạc quan ($r = -0,31$; $p < 0,01$). Điều này cho thấy rằng những lính cứu hỏa có vốn tâm lý thấp hơn (ít tin vào khả năng của mình, thiếu hy vọng, thiếu sự lạc quan và khả năng phục hồi thấp) có xu hướng trải nghiệm căng thẳng nghề nghiệp cao hơn.

Bảng 3: *Mối quan hệ giữa căng thẳng nghề nghiệp và vốn tâm lý của lính cứu hỏa*

	Vốn tâm lý tổng thể	Niềm tin vào năng lực bản thân	Hy vọng	Khả năng phục hồi	Lạc quan
<i>Căng thẳng nghề nghiệp tổng thể</i>	-0,32**	-0,31**	-0,28**	-0,22**	-0,31**
Căng thẳng từ áp lực và kiểm soát công việc	-0,23**	-0,25**	-0,19**	-0,12**	-0,26**
Căng thẳng từ điều kiện làm việc và lối sống	-0,23**	-0,21**	-0,21**	-0,19**	-0,23**
Căng thẳng từ các mối quan hệ tại nơi làm việc và cộng đồng xã hội	-0,36**	-0,31**	-0,31**	-0,31**	-0,34**
Căng thẳng từ rủi ro và bất bình đẳng trong công việc	-0,04	-0,05	-0,06	-0,01	-0,02

Ghi chú: **: $p < 0,01$.

Xét từng thành phần của căng thẳng nghề nghiệp, kết quả cho thấy lính cứu hỏa có vốn tâm lý thấp dễ bị căng thẳng do các mối quan hệ tại nơi làm việc và sự cô lập xã hội hơn cả ($r = -0,36; p < 0,01$). Những người có vốn tâm lý thấp thường khó thiết lập hoặc duy trì các mối quan hệ tích cực tại nơi làm việc, cảm thấy cô lập trong môi trường làm việc, từ đó mức độ căng thẳng nghề nghiệp của họ gia tăng rõ rệt. Ngoài ra, vốn tâm lý thấp cũng liên quan đến mức căng thẳng cao hơn từ áp lực và kiểm soát công việc cũng như điều kiện làm việc và lối sống, dù mối liên hệ này ở mức độ yếu hơn (r dao động từ $-0,12$ đến $-0,26; p < 0,01$). Điều đó cho thấy khi vốn tâm lý suy giảm, lính cứu hỏa không chỉ cảm nhận công việc nhiều áp lực hơn mà còn gặp khó khăn trong việc thích ứng với điều kiện sinh hoạt và môi trường làm việc khắc nghiệt, từ đó làm tăng thêm cảm giác căng thẳng. Đáng chú ý, căng thẳng từ rủi ro nghề nghiệp và bất bình đẳng trong công việc không có mối tương quan có ý nghĩa thống kê với vốn tâm lý cũng như các thành phần của nó. Điều này cho thấy các yếu tố căng thẳng mang tính đặc thù nghề nghiệp dường như không có mối liên hệ trực tiếp với đặc điểm tâm lý cá nhân của lính cứu hỏa.

Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến được thực hiện nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các thành phần vốn tâm lý đến các dạng căng thẳng nghề nghiệp ở lính cứu hỏa. Kết quả được trình bày trong bảng 4 cho thấy vốn tâm lý có thể dự báo 12% sự biến thiên của căng thẳng nghề nghiệp tổng thể, 10% sự biến thiên của căng thẳng từ áp lực và kiểm soát công việc, 6% sự biến thiên của căng thẳng từ điều kiện làm việc và lối sống và 13% sự biến thiên của căng thẳng từ các mối quan hệ tại nơi làm việc và cộng đồng xã hội.

Số liệu về mức độ ảnh hưởng của các thành phần vốn tâm lý đến căng thẳng nghề nghiệp tổng thể và các thành phần của nó khá phong phú. Mức độ căng thẳng nghề nghiệp tổng thể được dự báo nghịch chiều, có ý nghĩa thống kê bởi niềm tin vào năng lực bản thân ($\beta = -0,18; p < 0,01$) và lạc quan ($\beta = -0,21; p < 0,01$). Nói cách khác, niềm tin vào năng lực bản thân và lạc quan được dự báo làm giảm căng thẳng tổng thể.

Căng thẳng từ áp lực và kiểm soát công việc được dự báo đáng kể bởi niềm tin vào năng lực bản thân ($\beta = -0,20; p < 0,01$), khả năng phục hồi ($\beta = -0,21; p < 0,01$) và lạc quan ($\beta = -0,28; p < 0,01$).

Đối với nguồn căng thẳng xuất phát từ điều kiện làm việc và lối sống, chỉ có thành phần lạc quan tác động nghịch chiều, có ý nghĩa thống kê ($\beta = -0,14; p < 0,05$), cho thấy khi mức độ lạc quan của lính cứu hỏa tăng lên thì mức độ căng thẳng của họ giảm đi. Các thành phần còn lại của vốn tâm lý không đóng vai trò dự báo rõ rệt trong mô hình này.

Cuối cùng, trong mô hình dự báo căng thẳng từ các mối quan hệ tại nơi làm việc và cảm giác cô lập, hai yếu tố là niềm tin vào năng lực bản thân ($\beta = -0,13; p < 0,05$) và lạc quan ($\beta = -0,17; p < 0,01$) thể hiện ảnh hưởng nghịch chiều có ý nghĩa thống kê.

Như vậy, các kết quả hồi quy cho thấy vốn tâm lý, đặc biệt là các yếu tố lạc quan và niềm tin vào năng lực bản thân, có thể dự báo nhiều dạng căng thẳng nghề nghiệp. Mặc dù mức độ giải thích phương sai của các mô hình còn khiêm tốn, nhưng những phát hiện này củng cố vai trò của vốn tâm lý như một nguồn lực tâm lý có giá trị trong việc hỗ trợ lính cứu hỏa đối mặt và ứng phó với những căng thẳng đặc thù trong công việc.

Bảng 4: Hồi quy mức độ ảnh hưởng của vốn tâm lý tới căng thẳng nghề nghiệp ở lính cứu hỏa

Biến phụ thuộc	Biến độc lập	B	SE	β	t	F	R2	Durbin-Watson
Căng thẳng nghề nghiệp tổng thể	(Constant)	2,83	0,11		24,99**	17,32	0,12	1,77
	Niềm tin vào năng lực bản thân	-0,11	0,04	-0,18	-2,79**			
	Hy vọng	-0,04	0,05	-0,06	-0,83			
	Khả năng phục hồi	-0,06	0,04	-0,09	-1,31			
	Lạc quan	-0,12	0,04	-0,21	-3,17**			
Căng thẳng từ áp lực và kiểm soát công việc	(Constant)	2,94	0,19		15,44**	13,92	0,10	1,91
	Niềm tin vào năng lực bản thân	-0,19	0,06	-0,20	-3,01**			
	Hy vọng	-0,01	0,09	-0,01	-0,08			
	Khả năng phục hồi	-0,20	0,07	-0,21	-2,99**			
	Lạc quan	-0,27	0,07	-0,28	-4,12*			
Căng thẳng từ điều kiện làm việc và lối sống	(Constant)	3,35	0,20		17,01**	8,05	0,06	1,93
	Niềm tin vào năng lực bản thân	-0,09	0,07	-0,09	-1,39			
	Hy vọng	-0,05	0,09	-0,04	-0,52			
	Khả năng phục hồi	0,00	0,08	0,00	0,02			
	Lạc quan	-0,14	0,07	-0,14	-1,99*			
Căng thẳng từ các mối quan hệ tại nơi làm việc và cộng đồng xã hội	(Constant)	2,92	0,14		21,46**	19,95	0,13	1,79
	Niềm tin vào năng lực bản thân	-0,09	0,05	-0,13	-2,07*			
	Hy vọng	0,00	0,06	0,00	0,01			
	Khả năng phục hồi	-0,08	0,05	-0,11	-1,54			
	Lạc quan	-0,13	0,05	-0,17	-2,66**			

Ghi chú: *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$.

4. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy căng thẳng nghề nghiệp của lính cứu hỏa ở mức thấp, vốn tâm lý ở mức cao. Điều này là do khả năng thích ứng với các tình huống khẩn cấp của cán bộ phòng cháy chữa cháy và cứu nạn cứu hộ về mặt hành động ở mức cao (Nguyễn Đức Quỳnh, 2021). Hơn nữa, nghiên cứu này còn cho thấy căng thẳng nghề nghiệp của lính cứu hỏa chủ yếu bắt nguồn từ đặc thù công việc như lịch trực, điều kiện làm việc, áp lực, rủi ro nghề nghiệp - tương tự như kết quả của Straud và cộng sự (2018) - chứ không xuất phát từ các mối quan hệ xã hội trong đơn vị. Bên cạnh đó, hai thành phần có điểm trung bình cao nhất trong vốn tâm lý của lính cứu hỏa là sự lạc quan và niềm tin vào năng lực bản thân cho thấy đây là những điểm mạnh nổi bật của lính cứu hỏa. Những thành phần này giữ vai trò quan trọng giúp họ duy trì hiệu suất làm việc, giữ vững tinh thần trước áp lực và sẵn sàng đối mặt với rủi ro trong nghề.

Về mối quan hệ giữa vốn tâm lý và căng thẳng nghề nghiệp của lính cứu hỏa, kết quả nghiên cứu cho thấy vốn tâm lý càng cao thì căng thẳng nghề nghiệp càng thấp. Phát hiện này tương tự với kết quả nghiên cứu của Junaid và cộng sự (2020), Kang và cộng sự (2021). Đặc biệt, các thành phần như niềm tin vào năng lực bản thân, lạc quan đóng vai trò quan trọng trong việc giúp giảm thiểu mức độ căng thẳng trong công việc ở lính cứu hỏa. Hai yếu tố này nhất quán thể hiện mối liên hệ nghịch chiều, có ý nghĩa thống kê với hầu hết các dạng căng thẳng, từ căng thẳng tổng thể đến các thành phần cụ thể như áp lực công việc, điều kiện sống - làm việc và quan hệ đồng nghiệp. Phát hiện này phù hợp với các lý thuyết trước đây về vốn tâm lý (Luthans và Youssef, 2004), trong đó nhấn mạnh rằng những cá nhân có niềm tin vào bản thân cao thường ít chịu ảnh hưởng bởi căng thẳng, vì họ có xu hướng tìm ra giải pháp hiệu quả khi đối diện với khó khăn. Tương tự, thái độ lạc quan giúp họ nhìn nhận thử thách theo hướng tích cực hơn, từ đó giảm thiểu tác động tiêu cực từ áp lực nghề nghiệp.

Một kết quả đáng lưu ý là căng thẳng xuất phát từ rủi ro nghề nghiệp và bất bình đẳng trong công việc không có mối tương quan có ý nghĩa thống kê với vốn tâm lý nói chung cũng như các thành phần của nó. Điều này cho thấy rằng, mặc dù vốn tâm lý được xem là nguồn lực nội tại hỗ trợ cá nhân ứng phó với căng thẳng, nhưng đối với những dạng căng thẳng mang tính đặc thù như rủi ro nghề nghiệp và cảm nhận về sự bất bình đẳng, ảnh hưởng của vốn tâm lý có thể bị hạn chế. Một mặt, rủi ro nghề nghiệp là yếu tố mang tính khách quan, gắn liền với đặc thù công việc của lính cứu hỏa như đối mặt với cháy nổ, môi trường nguy hiểm và đe dọa tính mạng. Những yếu tố này không phụ thuộc hoàn toàn vào nhận thức hay nguồn lực tâm lý cá nhân, mà chịu sự điều phối của chính điều kiện làm việc, trang bị bảo hộ và quy trình an toàn trong thực tế. Mặt khác, cảm nhận về bất bình đẳng trong công việc thường liên quan đến chính sách tổ chức, sự phân chia quyền lực, cơ hội thăng tiến và công nhận thành tích - những yếu tố vượt ra ngoài tầm kiểm soát cá nhân, kể cả khi họ có mức vốn tâm lý cao.

Tuy nhiên, bên cạnh việc tác động nhất quán của niềm tin vào năng lực bản thân và lạc quan trong việc làm giảm căng thẳng từ áp lực công việc thì mối quan hệ giữa khả năng phục hồi và căng thẳng nghề nghiệp lại cho thấy sự phức tạp hơn. Kết quả chỉ ra rằng khả năng phục hồi không phải lúc nào cũng phát huy vai trò bảo vệ như giả định ban đầu. Khả năng phục hồi cao sẽ làm giảm căng thẳng từ áp lực và kiểm soát công việc nhưng không có tác động giảm căng thẳng từ điều kiện làm việc và lối sống; căng thẳng từ các mối quan hệ tại nơi làm việc và cộng đồng xã hội cũng như căng thẳng nghề nghiệp nói chung của lính cứu hỏa. Điều này cho thấy khả năng phục hồi giúp cá nhân nhanh chóng thích nghi ở những khía cạnh công việc mà cá nhân có thể chủ động kiểm soát, nhưng không đủ để bù đắp cho các yếu tố mang tính hệ thống hoặc xã hội (điều kiện vật lý và quan hệ giữa người với người). Như vậy, không nên kỳ vọng khả năng phục hồi là “lá chắn toàn năng” chống lại mọi loại căng thẳng mà cần bổ sung thêm chính sách hỗ trợ của tổ chức như nghỉ luân phiên hợp lý, chăm sóc sức khỏe hoặc xây dựng văn hóa đồng đội, chương trình hỗ trợ tâm lý.

Một thành phần của vốn tâm lý là hy vọng lại cho thấy không ảnh hưởng đến căng thẳng nghề nghiệp tổng thể cũng như các thành phần của nó trong các mô hình hồi quy. Điều này có thể được lý giải bởi đặc thù nghề nghiệp của lính cứu hỏa - một công việc yêu cầu hành động nhanh chóng, quyết đoán và định hướng kết quả ngay lập tức để xử lý tình huống khẩn cấp. Trong khi đó, yếu tố hy vọng, với bản chất thiên về định hướng tương lai, có thể không phải là yếu tố then chốt trong việc ứng phó với căng thẳng trước mắt. Do vậy, hy vọng có thể trở thành một yếu tố tâm lý hỗ trợ về dài hạn, nhưng chưa đủ mạnh để làm giảm căng thẳng trong các tình huống nghề nghiệp cấp bách, đầy rủi ro như công việc cứu hỏa.

5. Kết luận

Căng thẳng nghề nghiệp ở lính cứu hỏa mặc dù ở mức thấp nhưng có nguồn gốc rõ rệt từ các điều kiện làm việc và bối cảnh tổ chức cho thấy việc cải thiện môi trường làm việc, chế độ làm việc, cũng như cung cấp các trang phục bảo vệ cá nhân (quần áo chịu nhiệt, mũ, ủng, găng tay) phù hợp là hướng đi cần thiết, bền vững để giảm thiểu căng thẳng nghề nghiệp. Đặc biệt, với công việc đặc thù này, việc thiết lập cơ chế hỗ trợ xã hội và hỗ trợ cân bằng giữa công việc và đời sống cá nhân cũng sẽ góp phần đáng kể làm giảm căng thẳng nghề nghiệp của họ.

Việc xây dựng và củng cố các thành phần như niềm tin vào năng lực bản thân và sự lạc quan là cần thiết trong các chiến lược quản lý và hỗ trợ nhân sự nhằm giảm căng thẳng nghề nghiệp cho lính cứu hỏa. Các đơn vị nên quan tâm đến việc phát triển vốn tâm lý của lính cứu hỏa thông qua huấn luyện kỹ năng tâm lý, hoạt động cổ vũ cá nhân và xây dựng môi trường làm việc tích cực, từ đó giúp họ có thể ứng phó tốt hơn với căng thẳng nghề nghiệp.

Chú thích:

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 501.01- 2023.14.

Tài liệu tham khảo

Tài liệu tiếng Việt

1. Cục Cảnh sát Phòng cháy, chữa cháy và Cứu nạn cứu hộ (2024). *Thông cáo báo chí về tình hình cháy và cứu nạn, cứu hộ tháng 01 năm 2024*. Truy cập ngày 16/02/2024, từ <http://canhsatpccc.gov.vn/ArticlesDetail/tabid/193/cateid/1172/id/22412/language/vi-VN/Default.aspx>.
2. Nguyễn Minh Hà và Ngô Thành Trung (2020). Vốn tâm lý: Lý thuyết và thang đo. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 63(6), 30-42.
3. Nguyễn Đức Quỳnh (2021). Thích ứng với việc giải quyết các tình huống khẩn cấp của cảnh sát phòng cháy, chữa cháy và cứu nạn, cứu hộ về mặt hành động. *Tạp chí Tâm lý học Việt Nam*, 4, 48-57.

Tài liệu tiếng Anh

4. Anderson, P., & Pulich, M. (2001). Managing workplace stress in a dynamic environment. *The Health Care Manager*, 19(3), 1-10.
5. Arandelović, M., & Ilić, I. (2006). Stress in workplace-possible prevention. *Facta Universitatis*, 13(3), 139-144.
6. Arble, E., & Arnetz, B. B. (2017). A model of first-responder coping: An approach/avoidance bifurcation. *Stress and Health*, 33(3), 223-232.
7. Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., & Peterson, C. (2012). Impact of employees' character strengths of wisdom on stress and creative performance. *Human Resource Management Journal*, 22(2), 165-181.
8. Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & Doveh, E. (2008). Firefighters, critical incidents, and drinking to cope: The adequacy of unit-level performance resources as a source of vulnerability and protection. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 155-169.
9. Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of work and organizational psychology*, 12(4), 393-417.
10. Bowen, K. S., Uchino, B. N., Birmingham, W., Carlisle, M., Smith, T. W., & Light, K. C. (2014). The stress-buffering effects of functional social support on ambulatory blood pressure. *Health Psychology*, 33(11), 1440-1443.
11. Foley, S. (2019). *Positive psychological resources of Hamilton (NZ) firefighters*. Retrieved February 16th, 2024, from https://www.researchgate.net/publication/375758071_Positive_Psychological_Resources_of_Hamilton_NZ_Firefighters.

12. Harter, J. K., Schmidt, F. L., Asplund, J. W., Killham, E. A., & Agrawal, S. (2010). Causal impact of employee work perceptions on the bottom line of organizations. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 378-389. <https://doi.org/10.1177/1745691610374589>.
13. Henderson, S. N., Van Hasselt, V. B., LeDuc, T. J., & Couwels, J. (2016). Firefighter suicide: Understanding cultural challenges for mental health professionals. *Professional Psychology: Research and Practice*, 47(3), 224-230.
14. Isaac, G. M., & Buchanan, M. J. (2021). Extinguishing stigma among firefighters: An examination of stress, social support, and help-seeking attitudes. *Psychology*, 12(3), 349-373.
15. Johnson, C. C., Vega, L., Kohalmi, A. L., Roth, J. C., Howell, B. R., & Van Hasselt, V. B. (2020). Enhancing mental health treatment for the firefighter population: Understanding fire culture, treatment barriers, practice implications, and research directions. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(3), 304-311.
16. Junaid, F. A., Haar, J., & Brougham, D. (2020). Post-traumatic stress, job stressors, psychological capital and job outcomes: A study of Pakistan employees living under ongoing terrorism. *Labour and Industry*, 31(2), 106-128.
17. Kang, M. A., Ha, Y. M., & Chae, Y. J. (2021). The influence of fire officials's job stress on wellness: A mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Digital Convergence*, 19(5), 333-342. <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.5.333>.
18. Kimbrel, N. A., Steffen, L. E., Meyer, E. C., Kruse, M. I., Knight, J. A., Zimering, R. T., & Gulliver, S. B. (2011). A revised measure of occupational stress for firefighters: Psychometric properties and relationship to posttraumatic stress disorder, depression, and substance abuse. *Psychological services*, 8(4), 294-306.
19. Lee, Y. G., Maeng, C. H., & Kim, B. S. (2020). Perspectives on professional burnout and occupational stress among medical oncologists: A cross-sectional survey by Korean Society for Medical Oncology (KSMO). *Cancer Research and Treatment: Official Journal of Korean Cancer Association*, 52(4), 1002-1009.
20. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
21. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
22. Morman, M. T., Schrodtt, P., & Adamson, A. (2020). Firefighters' job stress and the (un) intended consequences of relational quality with spouses and firefighter friends. *Journal of Social and Personal Relationships*, 37(4), 1092-1113.
23. Pretrus, T., & Kleiner, B. H. (2003). New developments concerning workplace safety training: managing stress arising from work. *Management Research News*, 26(6), 68-76.

24. Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292.
25. Spurgeon, P., Mazelan, P., & Barwell, F. (2012). The organizational stress measure: An integrated methodology for assessing job stress and targeting organizational interventions. *Health Services Management Research*, 25(1), 7-15.
26. Straud, C., Henderson, S. N., Vega, L., Black, R., & Van Hasselt, V. (2018). Resiliency and posttraumatic stress symptoms in firefighter paramedics: The mediating role of depression, anxiety, and sleep. *Traumatology*, 24(2), 140-147.
27. Tommasi, M., Conte, M. M., & Saggino, A. (2021). Stress, psychological disease, psychological well-being and personality in Italian firefighters compared to other working categories. *Cogent Psychology*, 8(1), 1912249.
28. Zaccaro, S. J., & Riley, A. W. (1987). Stress, coping, and organizational effectiveness. In Riley, A. W. and Zaccaro, S. J., eds., *Occupational stress and organizational effectiveness*. NY: Praeger Publisher, 1-28.
29. Zegel, M., Lebeaut, A., Healy, N., Tran, J. K., & Vujanovic, A. A. (2022). Mental health correlates of probable posttraumatic stress disorder, probable alcohol use disorder, and their co-occurrence among firefighters. *Behavior Modification*, 46(2), 395-421.
30. Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459-482.