

Mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và lòng tự trọng thấp: Một nghiên cứu trường hợp

Trần Thu Trang*, Trần Thu Hương**

Tóm tắt: Mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và lòng tự trọng thấp là một vấn đề cấp thiết, đặc biệt đối với phụ nữ ở độ tuổi trung niên, những người phải đối mặt với các thay đổi sinh lý và xã hội đặc thù. Bài viết này trình bày một nghiên cứu định tính về trường hợp lâm sàng là một phụ nữ 40 tuổi làm việc trong lĩnh vực kỹ thuật nhằm tìm hiểu mối quan hệ hai chiều giữa căng thẳng công việc và lòng tự trọng thấp. Kết quả nghiên cứu cho thấy xu hướng nhận thức không ổn định về giá trị bản thân và những nỗ lực thái quá để tìm kiếm sự công nhận từ người khác đã làm gia tăng căng thẳng trong công việc của khách thể nghiên cứu. Phát hiện này góp phần vào việc hiểu rõ hơn sự tương tác giữa các yếu tố tâm lý và nhấn mạnh tầm quan trọng của các phương pháp can thiệp tâm lý nhằm nâng cao lòng tự trọng như một yếu tố bảo vệ trong ứng phó với căng thẳng.

Từ khóa: lòng tự trọng thấp; căng thẳng công việc; phụ nữ trung niên; nghiên cứu trường hợp lâm sàng.

Ngày nhận: 24/02/2025; ngày chỉnh sửa: 24/7/2025; ngày chấp nhận đăng: 30/8/2025

DOI: <https://doi.org/10.33100/vjossh.2025.11.4.9>

1. Đặt vấn đề

Trong thời đại số hóa và cạnh tranh toàn cầu, căng thẳng công việc đang ngày càng trở nên gia tăng. Điều này đặc biệt gắn với việc cảm nhận giá trị bản thân trong việc ứng phó với thách thức từ công việc (Yang và cộng sự 2016). Nhận ra tính cấp thiết và kế thừa kết quả từ các nghiên cứu trước đây về sự tác động của căng thẳng đến hiệu suất làm việc và có liên quan đến lòng tự trọng, mục tiêu của nghiên cứu này nhằm xác định

mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và lòng tự trọng thấp.

1.1. Căng thẳng và căng thẳng công việc

Căng thẳng là một trạng thái tâm lý phát sinh khi cá nhân nhận thấy rằng những yêu cầu của một tình huống nào đó vượt quá khả năng ứng phó của họ. Quá trình này liên quan đến khả năng đánh giá nhận thức, trong đó cá nhân đánh giá ý nghĩa của một sự kiện và khả năng của họ trong việc xử lý nó (Lee và cộng sự 2012). Do đó, căng thẳng là một quá trình tương tác giữa cá nhân và môi trường, trong đó cá nhân cảm nhận rằng những yêu cầu từ môi trường vượt quá khả năng của mình (Lazarus 1991).

* Viện Sức khỏe Tâm thần, Bệnh viện Bạch Mai;
email: thutrang.0816@gmail.com

** Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Hà Nội.

Căng thẳng công việc là một trạng thái tâm lý mang tính căng thẳng xảy ra trong môi trường làm việc. Trạng thái này đặc trưng bởi quá trình nhận thức rằng các yêu cầu công việc vượt quá khả năng ứng phó của cá nhân, dẫn đến phản ứng tiêu cực về mặt cảm xúc và cơ thể. Căng thẳng công việc liên quan đến các yếu tố như mức độ hài lòng, sự thành công và các tác nhân gây căng thẳng trong công việc (Krauss và Orth 2021).

Các biểu hiện của căng thẳng có thể được phân loại thành ba nhóm chính: nhận thức, cảm xúc và hành vi (Marks và King 2024). Khi cá nhân đối mặt với những tình huống vượt quá khả năng kiểm soát, họ có xu hướng hình thành suy nghĩ tiêu cực về tương lai cũng như đánh giá thấp năng lực bản thân. Những suy nghĩ này khi kéo dài có thể làm giảm khả năng tập trung và trí nhớ và cản trở quá trình ra quyết định (Marks và King 2024). Về khía cạnh cảm xúc, căng thẳng có thể dẫn đến trạng thái hoảng loạn, dễ bị kích động, khó kiểm soát cảm xúc và cảm giác choáng ngợp trong tâm lý. Những phản ứng này phổ biến trong môi trường mà áp lực hiệu suất và yêu cầu chuyên môn cao có thể làm gia tăng mức độ căng thẳng (Marks và King 2024). Căng thẳng còn có biểu hiện qua hành vi, bao gồm xu hướng trì hoãn, né tránh trách nhiệm và các hành vi lặp lại. Ngoài ra, sự thay đổi trong thói quen sinh hoạt hàng ngày cũng có thể xuất hiện, chẳng hạn như rối loạn ăn uống và lạm dụng các chất kích thích (Marks và King 2024).

Theo báo cáo của Hiệp hội Tâm thần Hoa Kỳ (APA 2023), 77% người lao động tại Mỹ thừa nhận đã trải qua căng thẳng liên quan đến công việc trong tháng gần nhất. Những tác động tiêu cực của căng thẳng bao gồm kiệt sức về mặt tinh thần, suy giảm động lực làm việc, năng suất làm việc kém, khó kiểm soát cảm xúc, tăng nguy cơ mắc các bệnh lý liên quan đến tim mạch và rối loạn giấc ngủ (Marks và King 2024). Tại Việt Nam, tình trạng căng thẳng công việc

cũng đang có xu hướng gia tăng. Theo nghiên cứu của tác giả Phạm Thị Ngọc Thu, tỷ lệ điều dưỡng bị căng thẳng công việc tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương lên đến 66,7%. Các nguyên nhân chính bao gồm khối lượng công việc cao, môi trường làm việc căng thẳng và sự thiếu hỗ trợ từ hệ thống quản lý. Những yếu tố này cho thấy căng thẳng công việc không chỉ là một vấn đề cá nhân mà còn là một thách thức mang tính hệ thống cần được giải quyết (Lukan và cộng sự 2022).

Căng thẳng trong công việc rất phổ biến ở nhiều nhóm ngành khác nhau, bao gồm chăm sóc sức khỏe, giáo dục và sản xuất, đặc biệt là lĩnh vực chăm sóc sức khỏe (Huang và cộng sự 2020). Tại Việt Nam, những nghiên cứu liên quan đến căng thẳng công việc cũng được phát triển đáng kể, cho thấy các yếu tố có thể gây căng thẳng thường bao gồm làm việc quá nhiều thời gian (>8h/ngày), môi trường làm việc không thuận lợi, các tai nạn nghề nghiệp. Ngoài những ý nghĩa mang tính động cơ thúc đẩy, căng thẳng còn khiến con người trở nên khó khăn trong đời sống tinh thần. Với thực trạng căng thẳng công việc tăng cao, bài viết này tập trung tối đa vào những yếu tố mang tính căng thẳng không lành mạnh, gây khó khăn sức khỏe tâm thần (Trần Thị Thanh Nga 2024).

1.2. Lòng tự trọng thấp

Lòng tự trọng là quá trình đánh giá tổng thể của một cá nhân về bản thân (Rosenberg 1995). Quá trình này cần dựa trên hai yếu tố: năng lực và giá trị. Đây là một đặc điểm tương đối ổn định, ảnh hưởng đến cách con người nhìn nhận bản thân và khả năng của họ. Lòng tự trọng cao có liên quan đến sự đánh giá tích cực về bản thân; trong khi lòng tự trọng thấp lại gắn liền với nhận thức tiêu cực về bản thân và khiến cá nhân nhạy cảm với các yếu tố gây căng thẳng. Lòng tự trọng thấp trong công việc là sự đánh giá tiêu cực

về giá trị bản thân, trong đó một cá nhân cảm thấy không xứng đáng, không có giá trị hoặc không được tôn trọng, dẫn đến giảm hiệu suất công việc cũng như tinh thần làm việc của mỗi cá nhân.

Theo Rosenberg, lòng tự trọng là một cấu trúc tâm lý đa chiều, bao gồm bốn khía cạnh cốt lõi: (i) Cảm giác hài lòng về bản thân, phản ánh mức độ cá nhân tự hào về chính mình và những thành tựu đạt được; (ii) Cảm giác có giá trị, thể hiện niềm tin rằng bản thân có ý nghĩa và đóng góp tích cực cho xã hội; (iii) Cảm giác tự tin, liên quan đến niềm tin vào năng lực cá nhân trong việc đối mặt và giải quyết vấn đề; và (iv) Cảm giác tự chủ, đại diện cho khả năng kiểm soát cuộc sống và tự đưa ra quyết định độc lập. Nhiều yếu tố có thể ảnh hưởng đến lòng tự trọng, trong đó tương tác xã hội đóng vai trò quan trọng. Các mối quan hệ với gia đình, bạn bè và đồng nghiệp định hình cách cá nhân nhìn nhận giá trị bản thân (Rosenberg 1965). Bên cạnh đó, thành công và thất bại cũng tác động đáng kể đến lòng tự trọng, bởi những thành tựu đạt được củng cố năng lực bản thân, trong khi thất bại có thể làm nhận thức trở nên tiêu cực (Gecas 1982). Hơn nữa, quá trình so sánh xã hội cũng là một cơ chế quan trọng, khi cá nhân đánh giá bản thân dựa trên sự tương quan với người khác, từ đó ảnh hưởng đến mức độ tự tin (Festinger 1954). Cuối cùng, yếu tố văn hóa định hình chuẩn mực và giá trị cá nhân, tạo ra sự khác biệt trong cách mỗi người phát triển lòng tự trọng (Triandis 1995).

1.3. Mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và lòng tự trọng thấp

Lòng tự trọng và căng thẳng công việc là hai yếu tố tâm lý quan trọng ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và hiệu suất làm việc của cá nhân. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng lòng tự trọng thấp có thể là một yếu tố nguy cơ dẫn đến căng thẳng trong môi trường làm việc. Các nghiên cứu đã xác định một số cơ chế khiến lòng tự trọng thấp có thể làm gia tăng

căng thẳng công việc, bao gồm: i. Nhận thức tiêu cực về năng lực bản thân: những cá nhân có lòng tự trọng thấp thường đánh giá thấp khả năng giải quyết vấn đề và đối mặt với áp lực công việc (Saari và Judge 2004); ii. Sự nhạy cảm cao với đánh giá của người khác: những người có lòng tự trọng thấp dễ bị ảnh hưởng bởi phản hồi tiêu cực từ cấp trên và đồng nghiệp, dẫn đến căng thẳng tâm lý (Baumeister và cộng sự 2003); 3/ Hạn chế trong khả năng ứng phó: lòng tự trọng thấp có liên quan đến việc sử dụng các chiến lược ứng phó không hiệu quả, ví dụ như né tránh hoặc tự trách bản thân (Schaufeli và cộng sự 2004).

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm xác nhận mối quan hệ giữa lòng tự trọng thấp và căng thẳng công việc, có thể kể đến như: nghiên cứu của Kuster và cộng sự (2013) trên 500 nhân viên văn phòng cho thấy lòng tự trọng thấp có mối tương quan thuận với mức độ căng thẳng công việc cao. Nghiên cứu của Orth và Luciano (2015) sử dụng dữ liệu theo dõi dài hạn cũng chỉ ra rằng lòng tự trọng thấp dự đoán mức độ căng thẳng công việc cao hơn trong tương lai. Nghiên cứu của Unni và cộng sự (2010) cho thấy, cá nhân có lòng tự trọng thấp dễ gặp căng thẳng hơn. Tuy nhiên, các nghiên cứu chưa nhấn mạnh rõ các ngành nghề liên quan.

Một nghiên cứu tại Việt Nam tập trung vào ảnh hưởng căng thẳng công việc của nhân viên ngân hàng đến hiệu suất làm việc và vai trò điều tiết năng lực quản lý cảm xúc, kết quả cho thấy năng lực quản lý cảm xúc có vai trò điều tiết mối quan hệ giữa căng thẳng công việc và hiệu suất làm việc, tuy nhiên chưa đề cập đến xu hướng nhận thức về năng lực bản thân (Đoàn Xuân Hậu 2023).

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã xác nhận mối quan hệ giữa lòng tự trọng thấp và căng thẳng công việc. Trong đó, có thể kể đến các kết quả nổi bật như lòng tự trọng thấp có mối tương quan thuận với mức độ căng thẳng công việc cao (Kuster và cộng sự 2013), lòng tự trọng thấp dự đoán mức độ

căng thẳng công việc cao trong tương lai (Orth và Luciano 2015), lòng tự trọng thấp có ảnh hưởng mạnh hơn đến căng thẳng (Kuster và cộng sự 2013). Tuy nhiên, các nghiên cứu chưa nhấn mạnh rõ các ngành nghề liên quan.

Dựa trên kết quả những nghiên cứu trên, bài viết này có mục tiêu xem xét mối quan hệ hai chiều giữa căng thẳng công việc và lòng tự trọng thấp thông qua phân tích định tính một trường hợp cụ thể.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Khách thể nghiên cứu

Chị Linh (tên thật đã được thay đổi nhằm bảo mật thông tin cho khách thể) là một phụ nữ 40 tuổi, hiện tại làm việc trong môi trường kỹ thuật. Thân chủ sinh ra trong một gia đình hạt nhân 4 thành viên, gồm bố mẹ và em trai (em đã mất năm 2013). Bố mẹ thân chủ đều là công nhân viên chức về hưu, kinh tế ở mức vừa đủ, quan tâm và chăm sóc con cái tốt.

Thân chủ có nhu cầu trị liệu tâm lý vì cảm thấy căng thẳng quá mức trong công việc, có suy nghĩ tiêu cực về bản thân và công việc, thường xuyên cảm thấy chán nản, mất động lực làm việc, lo lắng về tiến độ công việc, có triệu chứng cơ thể bồn chồn, run tay chân.

Năm 2021, thân chủ từng điều trị bằng thuốc tại nhà với đơn của bác sĩ tâm thần cũng với lý do và triệu chứng như trên. Sau 1 tháng, thân chủ cảm thấy khỏe nên tự dừng thuốc và không có vấn đề gì sau đó. Năm 2023, thân chủ xuất hiện lại các triệu chứng về căng thẳng công việc, được bác sĩ cũ kê đơn nhưng không thấy cải thiện, thân chủ được hướng dẫn nên vào viện điều trị vào gần cuối năm, được chẩn đoán rối loạn hỗn hợp lo âu và trầm cảm. Đây là thời điểm thân chủ bắt đầu được trị liệu tâm lý.

2.2. Công cụ phân tích

Trong nghiên cứu trường hợp này, các trắc nghiệm tâm lý được sử dụng bao gồm: thang đo cảm nhận căng thẳng, thang đo lòng tự trọng, và thang đo đánh giá trầm cảm – lo âu – căng thẳng.

Thang đo cảm nhận căng thẳng (The Perceived Stress Scale - PSS) được phát triển bởi Sheldon Cohen, cùng với các cộng sự là Tom Kamarck và Robin Mermelstein vào năm 1983. Đây là một công cụ gồm 10 câu hỏi đánh giá mức độ căng thẳng. Các câu hỏi trong trắc nghiệm PSS hỏi về cảm xúc và suy nghĩ của người được đánh giá trong một tháng vừa qua. Để đưa ra kết quả, người thực hiện cộng tất cả các điểm (sau khi đảo điểm câu thuận) để có tổng điểm căng thẳng nhận thức và đối chiếu với giá trị tham chiếu để xác định mức độ căng thẳng. Thang đo được đánh giá trên thang Likert 5 bậc, với các thang điểm được đánh giá từ 0 đến 1, từ “không bao giờ” đến “rất thường xuyên”. Thang đo đã được sử dụng trên một số nhóm khách thể Việt Nam với hệ số Cronbach's Alpha là 0.754 (Huang và cộng sự 2020).

Thang đo lòng tự trọng Rosenberg (Rosenberg Self-Esteem Scale - RSES) là một công cụ được phát triển bởi nhà xã hội học Morris Rosenberg vào năm 1965. Thang đo gồm 10 câu hỏi, mỗi câu hỏi được đánh giá trên thang điểm từ 1 đến 4, từ “hoàn toàn đồng ý” đến “hoàn toàn không đồng ý”. Các câu hỏi này nhằm đo lường cả cảm xúc và nhận thức tích cực và tiêu cực về bản thân. Để đưa ra kết quả, người thực hiện cộng tất cả các điểm (sau khi đảo điểm câu thuận) để có tổng điểm rồi đối chiếu với giá trị tham chiếu để xác định mức độ lòng tự trọng. Thang đo đã được sử dụng trên một số nhóm khách thể Việt Nam với hệ số Cronbach's Alpha là 0.96 (Ruddell 2020).

Thang đo sàng lọc các biểu hiện của rối loạn Lo âu – Trầm cảm – Căng thẳng (DASS

42) là bảng hỏi tự đánh giá (Lovibond và Lovibond 1995). DASS là một bộ gồm ba lĩnh vực tự đánh giá được thiết kế để đo các trạng thái cảm xúc tiêu cực của trầm cảm - lo âu - căng thẳng, dành cho người trưởng thành và trẻ thanh thiếu niên từ 17 tuổi trở lên. Phiên bản gốc của DASS gồm 42 câu hỏi, chia đều cho mỗi tiểu thang 14 câu. DASS đánh giá trạng thái cảm xúc của người bệnh trong một tuần qua. Để đưa ra kết quả, người thực hiện cộng tổng điểm theo từng nhóm D - A - S rồi đối chiếu từng tổng điểm trong bảng tham chiếu để xác định mức độ trầm cảm, lo âu, căng thẳng. Thang đo đã được sử dụng trên một số nhóm khách thể Việt Nam với hệ số Cronbach's Alpha là 0.96 (Makara-Studzinska và cộng sự 2022).

2.3. Quan sát lâm sàng và hỏi chuyện lâm sàng

Quan sát lâm sàng giúp nhà tâm lý nhận diện các biểu hiện rõ rệt trong nhận thức, thái độ, cảm xúc và các cơ chế phòng vệ của thân chủ trong những tình huống cụ thể. Thông qua quá trình này, nhà tâm lý có thể thu thập chính xác không chỉ thông tin định tính mà cả thông tin định lượng. Quan sát cũng có thể một phương pháp khách quan trong nghiên cứu tâm lý, không chỉ dừng lại ở việc mô tả hành vi bên ngoài mà còn làm cầu nối để giải thích nguồn gốc của các biểu hiện này (Nguyễn Thị Minh Hằng và cộng sự 2017).

Hỏi chuyện lâm sàng là sự tương tác qua lại giữa ít nhất là hai người, trong đó mỗi người đều đóng góp vào quá trình này. Nhà tâm lý sẽ đặt ra cho mình một số mục tiêu nào đó, còn thân chủ sẽ chia sẻ và trả lời các câu hỏi của nhà tâm lý. Một cuộc đối thoại thông thường cũng có những đặc điểm này, còn hỏi chuyện lâm sàng là một hình thức đối thoại vượt ra ngoài khuôn khổ đó. Một trong những mục đích cơ bản của hỏi chuyện lâm sàng là đánh giá nhận thức, cảm xúc và hành vi cũng như các đặc điểm nhân

cách của thân chủ, phân tích và sắp xếp chúng vào một hiện tượng tâm lý hoặc rối loạn tâm lý nào đó. Hơn nữa, nhà tâm lý làm rõ động cơ tiềm ẩn và các cơ chế tâm lý bên trong của thân chủ, cũng như trợ giúp tâm lý trong trường hợp “khẩn cấp” (Nguyễn Thị Minh Hằng và cộng sự 2017).

2.4. Phương pháp phân tích ca lâm sàng bằng mô hình 5P

Mô hình định hình trường hợp tâm lý 5P (Five P's Model) là một công cụ được sử dụng trong tâm lý học lâm sàng (Macneil và cộng sự 2012). Đặc biệt trong Liệu pháp Hành vi Nhận thức (CBT), nhằm giúp nhà trị liệu hiểu rõ và hệ thống hóa các yếu tố liên quan đến vấn đề của thân chủ. Mô hình này bao gồm năm yếu tố chính, thường được gọi là 5P.

P1: Yếu tố sẵn có (Predisposing factors): Những sự kiện trong quá khứ hoặc yếu tố di truyền có thể làm tăng nguy cơ phát triển các vấn đề tâm lý của thân chủ.

P2: Yếu tố khởi phát (Precipitating factors): Các sự kiện kích hoạt hoặc làm bùng phát vấn đề hiện tại.

P3: Vấn đề hiện tại (Presenting problem): Các khó khăn thân chủ đang trải qua.

P4: Yếu tố duy trì vấn đề (Perpetuating factors): Những yếu tố đang làm trầm trọng vấn đề của thân chủ.

P5: Yếu tố bảo vệ (Protective factors): Các nguồn lực hoặc điểm mạnh của thân chủ có thể giúp giảm thiểu với vấn đề.

3. Kết quả nghiên cứu trường hợp

3.1. Các kết quả đánh giá lâm sàng

3.1.1. Kết quả đánh giá đầu quá trình can thiệp

Kết quả Dass: 33 - 26 - 32

Kết quả cho thấy, mức độ căng thẳng của thân chủ ở mức điểm rất nặng. Thân chủ

đánh giá mức độ cao ở những mệnh đề về suy nghĩ nhiều, nhạy cảm cảm xúc (dễ phật ý, dễ cáu, dễ kích động), cảm giác không thoải mái, căng thẳng. Các triệu chứng căng thẳng về cảm xúc và triệu chứng cơ thể đều liên quan hầu hết đến công việc. Điều này cho thấy thân chủ có biểu hiện của căng thẳng với triệu chứng khó kiểm soát cảm xúc và dễ rơi vào trạng thái quá tải. Các chỉ số này cung cấp dữ liệu quan trọng cho việc nhận định vấn đề và theo dõi tiến triển trong suốt quá trình can thiệp.

3.1.2. Kết quả đánh giá giữa quá trình can thiệp

Kết quả thang đánh giá căng thẳng (PSS). P=26 - mức độ căng thẳng vừa. Thân chủ thường lựa chọn các mệnh đề ở mức độ khá cao, thể hiện trạng thái căng thẳng, lo lắng, mất kiểm soát, khó kiểm soát cảm xúc. Mặc dù mức độ căng thẳng vẫn ở mức điểm cao nhưng so với điểm số căng thẳng trước đó trên thang DASS (32) đã giảm mức độ từ rất nặng đến vừa. Các phản hồi của thân chủ tập trung vào cảm giác mất kiểm soát khi kết quả công việc hoặc lời nhận xét từ sếp nằm ngoài dự tính. Đây là điều cho thấy thân chủ bắt đầu có khả năng tự ý thức trong việc nhận diện tình huống thường kích hoạt căng thẳng của bản thân, mặc dù vẫn còn gặp khó khăn trong việc kiểm soát.

Kết quả thang đo lòng tự trọng Rosenberg. P= 2/30 - lòng tự trọng thấp. Thân chủ có nhiều lựa chọn thể hiện sự mâu thuẫn trong một số mệnh đề, một mặt lựa chọn những câu liên quan đến cách nhìn nhận tích cực về bản thân, mặt khác lựa chọn những câu thể hiện cái nhìn tiêu cực. Điều này cho thấy thân chủ có nhận thức không ổn định về năng lực cá nhân, dễ tự ti khi có đánh giá không tốt của người khác. Điều này phản ánh khả năng tự đánh giá không ổn định, liên quan đến các yếu tố như cố thể hiện hình ảnh bản thân tốt toàn vẹn, lệ thuộc vào đánh giá bên ngoài của người khác, thiếu nền tảng giá trị bản thân vững chắc.

3.1.3. Kết quả đánh giá sau quá trình can thiệp

Kết quả Dass: Trầm cảm: 7 (không có), Lo âu: 8 (nhẹ), Căng thẳng: 8 (không có).

Mức điểm đánh giá căng thẳng đã giảm đáng kể xuống mức bình thường, cho thấy bằng chứng hiệu quả trong quá trình can thiệp. Đặc biệt, mức điểm căng thẳng giảm 32 xuống 8 cho thấy sự thay đổi rõ rệt và có ý nghĩa lâm sàng. Đây là bằng chứng mạnh mẽ cho hiệu quả của quá trình can thiệp đối với việc làm giảm các triệu chứng cảm xúc và suy nghĩ tiêu cực về bản thân và công việc, từ đó thân chủ giảm đáng kể căng thẳng.

Kết quả phân tích định lượng cho thấy sự cải thiện đáng kể về mặt cảm xúc và nhận thức của thân chủ. Mức độ căng thẳng và những triệu chứng liên quan đến lo âu giảm dần, từ mức rất nặng về mức bình thường, cho thấy thân chủ đã ổn định sự nhận thức về năng lực bản thân và người khác, tự giải quyết được vấn đề liên quan đến công việc mà không phụ thuộc vào đánh giá chủ quan, biết quản lý cảm xúc, đối diện với căng thẳng. Quá trình can thiệp đã cho thấy hiệu quả rõ rệt trong việc giảm căng thẳng của thân chủ trong công việc, thể hiện qua sự thay đổi các chỉ số định lượng trên các thang đo chuẩn hóa. Kết quả này củng cố cho sự cần thiết trong việc ứng dụng các công cụ trắc nghiệm trong đánh giá, lên kế hoạch can thiệp phù hợp theo từng giai đoạn và đo lường sự hiệu quả.

3.2. Quan sát lâm sàng

Trong buổi đầu tiên, gương mặt thân chủ biểu hiện sự căng thẳng rõ nét, dáng ngồi hơi ngả về phía trước, hai bàn tay nắm lại để trên đùi, ánh mắt thể hiện tập trung, các đường nét trên khuôn mặt toát ra vẻ vội vã để trả lời các câu hỏi và sẵn sàng trả lời. Thân chủ có tốc độ nói hơi nhanh, một chút gấp gáp, phản ứng nhanh, trả lời đúng trọng tâm, rõ ràng, vào thẳng vấn đề rất cụ thể. Điều này cho thấy thân chủ thường có thói

quen xử lý tình huống ngay lập tức, xu hướng tính cách cẩn thận, cầu toàn.

Trong các buổi tiếp theo, gương mặt thân chủ bớt đi nét căng thẳng, cởi mở và vui vẻ hơn. Khả năng kiểm soát: thân chủ khó kiểm soát được hành vi khi căng thẳng, thường bấu vào tay và dễ xúc động khi đề cập đến những yếu tố khó khăn trong cuộc sống. Suy luận ban đầu về vấn đề của thân chủ: thân chủ có những biểu hiện về căng thẳng, lo lắng trong công việc.

3.3. Định hình trường hợp theo mô hình 5P

P1: Yếu tố sẵn có: thân chủ từng có thời gian rơi vào trạng thái khó khăn về sức khỏe tinh thần sau sinh, mối quan hệ không hòa hợp với mẹ chồng. Thân chủ làm việc trong môi trường thiếu tính lắng nghe và sự áp đặt của sếp, đồng nghiệp toàn là nam giới nên ít tâm sự. Thân chủ có tính cách cầu toàn, mẹ ruột cũng có tính cách hay cầu toàn thái quá trong cuộc sống. Hơn nữa, thân chủ từng rơi vào trạng thái thất vọng về bản thân, thu mình, không dám gặp bạn bè khi trượt đại học mặc dù thành tích học giỏi nhất trong lớp và được thầy cô kỳ vọng cao.

Thân chủ từng chia sẻ trong những buổi đầu rằng “Em vừa mới sinh xong nhưng mất ngủ liên tục 11 ngày vì mẹ chồng không giúp em được cái gì cả, tự em phải chăm con, giặt giũ, ngày nào cũng tủi thân khóc chẳng dám gặp gỡ ai, chồng cũng chỉ kệ, lười biếng”. Khi nói đến đồng nghiệp, thân chủ cũng chia sẻ với tâm trạng buồn bã: “Trong tổ làm việc mỗi em là nữ, các người còn lại toàn là đàn ông nên chẳng mấy khi hỏi han nhẹ nhàng”. Đến buổi trị liệu thứ 16, xác định trải nghiệm thất bại thi Đại học của thân chủ gắn liền với khởi phát của các biểu hiện tự ti khi không đạt kết quả tốt nhất, mong chờ sự công nhận của người khác để khẳng định giá trị bản thân: “Nhiều khi em cũng nghi ngờ năng lực, có lúc mình rất tự tin nhưng không hiểu sao lại có lúc thấy hèn

kém đến thế, đặc biệt là những lúc không làm được việc như mong muốn, cảm giác xấu hổ với những nỗ lực trước đây của mình. Chị nói vậy em cũng đã biết, cũng phải thừa nhận em sợ người khác thấy em không làm được tốt. Cảm giác này giống với lúc em trượt đại học”.

P2: Yếu tố khởi phát: sếp chuyên môn giao cho thân chủ phải tìm ra loại thiết bị với nhiều tiêu chuẩn cao. Thân chủ tìm không được loại thiết bị như kỳ vọng của bản thân và lãnh đạo. Ngay từ buổi đầu, thân chủ chia sẻ với sự mệt mỏi, trào dâng nước mắt về khó khăn của bản thân: “Em tìm rất nhiều tài liệu nhưng không thể tìm ra loại thiết bị như lãnh đạo yêu cầu, mà tìm những cái tiêu chuẩn thấp thì em nghĩ nó sẽ không lắp đặt được, nhiều đêm nằm suy nghĩ mà trằn trọc không ngủ được, bắt đầu từ cái việc này mà em ăn không ngon ngủ không yên”.

P3: Vấn đề hiện tại: thân chủ suy nghĩ nhiều, áp lực, lo lắng tiến độ công việc, mối quan hệ với sếp không hòa thuận, tâm trạng chán nản, mất động lực làm việc, các triệu chứng cơ thể như bồn chồn, run chân tay. Chất lượng sinh hoạt hằng ngày giảm sút: ăn không ngon miệng, mất ngủ, không hoàn thành được công việc. Thân chủ chia sẻ, “mỗi lần em nghĩ đến công việc là chân tay run rẩy, khó thở, người bồn chồn,...”, “cứ nghĩ đến công việc là cảm giác cứ sợ hãi, lo lắng, mất hết động lực làm việc, cả ngày chẳng làm được gì”. Đặc biệt khi nhắc đến sếp chuyên môn, thân chủ tỏ rõ sự không hài lòng khi kể rằng: “Ông sếp em thì có lắng nghe ai bao giờ, chỉ toàn chỉ trích em, mắng nhân viên, nhiều khi em cãi còn dọa cho em sang bộ phận khác làm”.

P4: Yếu tố duy trì vấn đề: xu hướng nhân cách cứng nhắc, cầu toàn và môi trường làm việc áp lực về khối lượng công việc, sếp chuyên môn không lắng nghe nhân viên. Khi được hỏi về cách giải quyết công việc bằng phương án chọn thiết bị khác mà sếp gợi ý, thân chủ không đồng ý mặc dù thời

hạn đã sắp hết vì cho rằng “nếu chọn thiết bị đây thì không đảm bảo tiêu chuẩn, không lắp đặt được vì theo chuyên môn em biết sẽ như vậy”.

P5: Yếu tố bảo vệ: sếp quản lý chung quý mến, chia sẻ tích cực với thân chủ. Gia đình, bạn bè, đồng hành. Thân chủ chia sẻ: “Sếp quản lý chung coi em như em gái, hay động viên với chia sẻ nên cũng an ủi em phần nào trong cơ quan”, “... cũng may có gia đình, bạn thân tâm sự”.

3.4. Biểu hiện căng thẳng công việc và lòng tự trọng thấp của thân chủ

3.4.1. Biểu hiện căng thẳng công việc

Thân chủ biểu hiện căng thẳng công việc rõ ràng, bao gồm cả triệu chứng sinh lý và nhận thức tiêu cực. Quá trình can thiệp tâm lý cho thân chủ gồm 20 buổi, trong đó, những biểu hiện căng thẳng thể hiện xuyên suốt từ buổi 1 đến buổi 16. Về mặt sinh lý, trong 4 buổi đầu tiên, thân chủ thường xuyên cảm thấy bồn chồn, tim đập nhanh và hồi hộp khi công việc không thuận lợi. Nhờ sự can thiệp của thuốc, các triệu chứng này giảm dần. Về mặt nhận thức, thân chủ có xu hướng suy nghĩ bi quan, tiên đoán các kết quả tiêu cực trong tương lai và không biết cách sắp xếp, giải quyết công việc. Điều này đặc biệt thể hiện rõ trong quá trình triển khai nhiệm vụ mới, khi thân chủ có xu hướng dự đoán kết quả tiêu cực, nhận nhiều công việc làm cùng một lúc. Thân chủ thường chia sẻ: “Chưa bước vào phòng họp em đã thấy bủn rủn tay chân, sợ sếp kiểu gì cũng mắng mình”, “công việc nhiều đến nỗi chưa làm xong chuyện này đã nghĩ sang việc khác”. Tình trạng căng thẳng công việc đã khiến thân chủ trải qua cảm giác choáng ngợp, giảm khả năng ứng phó và thư giãn. Thân chủ chia sẻ rằng, “khi sếp giao nhiều việc, mình thấy rất hoảng loạn, đầu óc không thông suốt để làm, không biết bắt đầu từ đâu, cứ có cảm giác sợ công việc”, “việc thì

cứ thế chất thành núi, rồi thành ra chán nản, cứ ngồi trước màn hình nhưng chẳng nghĩ được gì, chẳng muốn giao lưu với ai”. Can thiệp tâm lý bằng các liệu pháp nhận thức và kỹ thuật thư giãn, giúp thân chủ tự giải tỏa cảm xúc tiêu cực, nhận ra các suy nghĩ tự động và niềm tin sai lệch. Kết quả, thân chủ hiểu và đáp ứng với các kỹ thuật, tự xây dựng cách thức giải quyết công việc.

3.4.2. Biểu hiện của lòng tự trọng thấp trong công việc

Lòng tự trọng thấp của thân chủ được phản ánh thông qua nhiều hành vi và xu hướng nhận thức đặc thù trong bối cảnh công việc.

Thứ nhất, thân chủ có nhận thức không ổn định về năng lực bản thân. Thân chủ luôn cố gắng chứng minh giá trị của mình bằng các mục tiêu cao nhất. Thân chủ không từ chối công việc dù đang trong tình trạng quá tải, xuất phát từ suy nghĩ “nếu không làm được những gì sếp giao thì sếp đánh giá là không có chuyên môn, không hoàn thành nhiệm vụ”. Thân chủ cũng có xu hướng muốn đạt thành tích vượt trội hơn người khác, bao gồm các hoạt động ngoại khóa tại nơi làm việc. Hơn nữa, trong các nhiệm vụ được giao, thân chủ tin rằng “chỉ những người có năng lực mới được giao nhiệm vụ này”, “em cũng tìm tài liệu nhưng không có nên em nghĩ khó hoàn thành được, mặc dù sếp cũng gợi ý thiết bị nhưng em thấy phương án đấy không ổn, đã làm phải làm tốt”. Thân chủ sợ bị người khác đánh giá thấp không chỉ về năng lực mà còn về phẩm chất. Điều này thể hiện qua việc miễn cưỡng nhận các nhiệm vụ phát sinh từ đồng nghiệp dù không mong muốn, sợ bị coi là thiếu tinh thần hỗ trợ. Những trạng thái tâm lý này dẫn đến hành vi thu mình, giảm tương tác xã hội, đi lại nhiều lần trong văn phòng.

Khi không hoàn thành công việc tốt như kỳ vọng, thân chủ rơi vào trạng thái tự phê phán năng lực bản thân, cho rằng “mình vô dụng, không làm được tích sự gì”, “sợ ánh

mất đồng nghiệp nhìn mỗi khi không làm tốt”. Tuy nhiên, khi hoàn thành công việc với kết quả tốt, thân chủ có xu hướng tự cao. Thân chủ không nhận những công việc quá đơn giản mà sếp giao vì cho rằng “những công việc đó không phải chuyên môn của em”, “nếu như không sửa lại danh sách mục lục theo ý em thì em không làm vì không ai làm như sếp cả”, thường xuyên công kích những quyết định của sếp và khoe điều đó với người khác.

Thứ hai, thân chủ có nhận thức không ổn định về đánh giá năng lực đồng nghiệp. Thực chất, điều này nhằm củng cố sự tự tin vào giá trị bản thân. Khi đạt thành tích cao, thân chủ xem thường đồng nghiệp có trình độ thấp hơn, cho rằng “nếu như không hoàn thành tốt việc này thì chẳng nhẽ không bằng mấy người có bằng trung cấp à”. Mặt khác khi căng thẳng công việc, thân chủ luôn nhìn nhận những người xung quanh đều giỏi hơn mình, trở nên tự ti, thu mình. Bằng kỹ thuật tái cấu trúc nhận thức và giáo dục tâm lý được tác giả áp dụng, thân chủ nhận ra những mâu thuẫn của mình trong việc đánh giá năng lực bản thân và người khác, đồng thời thừa nhận nhu cầu muốn được đánh giá và nhận xét tích cực từ người xung quanh.

3.5. Mối quan hệ của lòng tự trọng thấp và căng thẳng công việc

Lòng tự trọng thấp không chỉ khiến thân chủ trải qua mức độ căng thẳng cao hơn khi đối mặt với công việc, mà còn làm trầm trọng thêm cách thân chủ nhìn nhận bản thân. Khi không hoàn thành nhiệm vụ, thân chủ không chỉ căng thẳng về hậu quả công việc mà còn cảm thấy giá trị bản thân suy giảm nghiêm trọng. Điều này dẫn đến xu hướng thu mình, giảm giao tiếp xã hội và gia tăng cảm giác tự ti. Thân chủ thường cho rằng bản thân “không có khả năng hoàn thành công việc, chuyên môn kém, thế nào cũng không làm được”. Suy nghĩ này làm gia tăng mức độ căng thẳng khi thực hiện

công việc. Do sợ hãi về hậu quả của sai lầm, thân chủ trì hoãn và né tránh các nhiệm vụ được giao, dẫn đến không hoàn thành nhiệm vụ, tiếp tục căng thẳng do áp lực thời gian và tin bản thân không thể làm được.

Hơn nữa, vì tự nhìn nhận năng lực kém, thân chủ diễn giải phản hồi từ đồng nghiệp và cấp trên theo cách tiêu cực hơn thực tế, cảm thấy bị chỉ trích vì cho rằng họ đang đánh giá thấp chuyên môn và nhân phẩm của mình. Có thể kể đến sự việc thân chủ làm cháy thiết bị và liên tục lo lắng vì nghĩ “cấp trên sẽ đánh giá chuyên môn không đạt”, hoặc sự việc thân chủ nghỉ làm nhưng nghĩ rằng đồng nghiệp nói “giả vờ ốm để trốn việc”, mặc dù cấp trên không đưa ra phản hồi, đồng nghiệp chỉ dừng lại ở việc hỏi thăm liệu thân chủ có cần hỗ trợ hay không.

Ngược lại, khi căng thẳng trong công việc gia tăng, nó có thể ảnh hưởng tiêu cực đến cách một cá nhân nhìn nhận bản thân, đặc biệt là với những người sẵn có lòng tự trọng thấp. Khi không hoàn thành được việc do căng thẳng, sự thất bại củng cố niềm tin tiêu cực về bản thân, giảm động lực làm việc, gia tăng cảm giác thu mình vì tự ti.

Tuy nhiên, khi có những thời điểm thân chủ tự tin thái quá vào năng lực cá nhân, điều này lại gây ra mâu thuẫn trong mối quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp. Cụ thể, thân chủ có xu hướng từ chối những nhiệm vụ đơn giản mà cấp trên giao, xem nhẹ ý kiến của đồng nghiệp và phản ứng tiêu cực với những quyết định không phù hợp với mong muốn của mình. Sự biến động giữa hai trạng thái nhận thức đối lập này làm suy giảm hiệu suất công việc và ảnh hưởng đến các mối quan hệ trong môi trường làm việc.

Khi thân chủ trải qua quá trình tái cấu trúc nhận thức được thực hiện bởi nhà tâm lý nhằm nâng cao lòng tự trọng, mức độ căng thẳng đã giảm đi một cách rõ rệt. Nhà tâm lý theo dõi các quá trình suy nghĩ, hệ thống niềm tin, cùng những cảm xúc của thân chủ khi đối mặt với các tình huống

không đạt được kết quả như mong muốn trong công việc, đặc biệt là trong bối cảnh nhận lời nhận xét, đánh giá từ phía đồng nghiệp. Đồng thời, các kỹ thuật nhận thức như đặt câu hỏi Socrates để tìm ra niềm tin sai lệch về giá trị bản thân và đồng nghiệp, tái cấu trúc nhận thức những niềm tin sai lệch đó và nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề được áp dụng với thân chủ. Sau 20 buổi trị liệu, thân chủ đã dần điều chỉnh nhận thức, từ bỏ quan điểm rằng việc được đánh giá cao đồng nghĩa với việc năng lực chuyên môn đạt đến mức hoàn hảo, hoặc ngược lại, một vài lần bị nhận xét tiêu cực về hiệu quả công việc đồng nghĩa với việc năng lực yếu kém. Thân chủ tự nhận định rằng, “khi em gặp khó khăn trong việc vẽ mạch điện, em chỉ cần hỏi đồng nghiệp, sau đó tự mình làm lại, chứ không ai chỉ trích gì cả, và điều đó không cho thấy em kém cỏi, mà chỉ đơn giản là chưa có kinh nghiệm”. Hơn nữa, thân chủ còn nhận ra rằng, việc hoàn thành công việc một cách nhanh chóng hoặc đạt được các mục tiêu cao cũng không đồng nghĩa với việc năng lực chuyên môn và giá trị cá nhân đạt mức tuyệt đối, và ngược lại, việc chậm trễ hoặc không đạt được những mục tiêu thông thường không phải là chỉ dấu cho sự yếu kém hay vô dụng. Thân chủ đã cảm thấy thoải mái hơn, không còn bị áp lực hay lo lắng khi phải tìm kiếm sự đánh giá tích cực từ đồng nghiệp và cấp trên; thay vào đó, thân chủ đặt ra những mục tiêu phù hợp với năng lực và giới hạn bản thân.

Quá trình thân chủ nâng cao lòng tự trọng còn thể hiện qua cái nhìn thực tế hơn về năng lực chuyên môn của đồng nghiệp và lãnh đạo. Thông qua giáo dục tâm lý và tái cấu trúc nhận thức về sự khác nhau giữa vai trò của nhân viên và lãnh đạo, thân chủ đã hiểu rõ những yêu cầu và trách nhiệm của vị trí lãnh đạo không chỉ giới hạn ở chuyên môn mà còn bao gồm kỹ năng giao tiếp, đàm phán. Điều này đã giúp thân chủ phá bỏ định kiến rằng “đề lên vị trí lãnh đạo chỉ cần

biết uống rượu và nịnh bợ”, thay vào đó, thân chủ nhận ra “họ cũng phải chịu trách nhiệm khi có vấn đề phát sinh, nếu không khéo léo xử lý còn phải đền bù chứ chuyên môn không phải là tất cả”. Dựa trên kỹ thuật tái cấu trúc nhận thức bằng cách đưa kèm bằng chứng thực tế, thân chủ được củng cố sự tự tin vào bản thân thông qua nhận định rõ ưu điểm và những yếu tố cần cải thiện của bản thân, đánh giá khách quan hơn về khả năng của đồng nghiệp. Từ đó, thân chủ trân trọng những thành quả đạt được mà không bị ảnh hưởng bởi các nhận xét bên ngoài, bất kể công việc đã hoàn thành một cách trọn vẹn hay chưa. Điều này tạo động lực cho thân chủ phát triển việc học hỏi liên tục, tập trung quá trình vào nỗ lực cá nhân, thiết lập các mục tiêu thực tế, sắp xếp và xử lý công việc một cách hiệu quả.

Khi lòng tự trọng của thân chủ được cải thiện và trở nên ổn định, căng thẳng công việc cũng được giảm thiểu đáng kể trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, cùng với sự thuyên giảm các triệu chứng cơ thể như cảm giác nóng bừng, căng cơ và bồn chồn. Thân chủ không còn phải cố gắng để đạt được các mục tiêu quá cao nhằm mục đích khẳng định bản thân thông qua sự tán thưởng từ người khác. Thay vào đó, thân chủ tự tin đặt câu hỏi cho đồng nghiệp khi gặp khó khăn, chấp nhận một cách bình thường những thiếu sót và không ngừng cải thiện những mặt còn hạn chế. Kết quả này thể hiện rõ ràng mối quan hệ giữa việc nâng cao lòng tự trọng và sự suy giảm căng thẳng công việc, đồng thời, trong quá trình thực hiện công việc một cách thuận lợi, thân chủ có xu hướng củng cố tích cực về giá trị bản thân và đồng nghiệp. Để quá trình quay lại công việc một cách thuận lợi, nhà tâm lý sử dụng kỹ thuật kích hoạt hành vi bằng cách phân chia hoạt động vào lịch sinh hoạt hằng ngày, đồng thời ghi lại nhật ký dự đoán những khó khăn trong việc duy trì các hoạt động đó nhằm đưa ra cách khắc phục. Kết quả là, thân chủ tự liệt kê và phân chia các hoạt động trách nhiệm –

yêu thích vào thời gian biểu từng tuần, xác định khó khăn và giải pháp khắc phục.

4. Trao đổi và kết luận

Nghiên cứu này làm sáng tỏ mối quan hệ hai chiều giữa lòng tự trọng thấp và căng thẳng công việc qua trường hợp lâm sàng của một phụ nữ 40 tuổi làm việc trong lĩnh vực kỹ thuật. Các kết quả định lượng từ các trắc nghiệm tâm lý và quá trình can thiệp tâm lý đã cung cấp bằng chứng cụ thể về mối liên hệ giữa hai yếu tố này, đồng thời khẳng định tác động của lòng tự trọng thấp đến mức độ căng thẳng và hiệu suất công việc. Phát hiện này cũng nhất quán với các nghiên cứu trước đây về mối liên hệ giữa căng thẳng công việc và rối loạn lo âu, trầm cảm (Melchior và cộng sự 2007). Tuy nhiên, khác biệt chính của nghiên cứu này là tập trung vào cơ chế tâm lý bên trong (lòng tự trọng thấp) thay vì chỉ xem xét yếu tố môi trường hoặc giáo dục kỹ năng xã hội đơn thuần.

Kết quả chỉ ra rằng nhận thức không ổn định về giá trị bản thân, xu hướng cầu toàn và nỗ lực thái quá để đạt được sự công nhận từ người khác đã làm trầm trọng hóa căng thẳng trong công việc. Điều này phù hợp với lý thuyết của Rosenberg về lòng tự trọng như một yếu tố làm ảnh hưởng đến khả năng ứng phó với căng thẳng. Việc đánh giá tiêu cực về năng lực cá nhân khi kết quả không đáp ứng như kỳ vọng của bản thân (Gecas 1982) và luôn phụ thuộc vào phản hồi bên ngoài (Festinger 1954) đã tạo ra vòng tròn lặp lại giữa tự ti và căng thẳng, làm suy giảm chất lượng cuộc sống và hiệu suất công việc. Liệu pháp nhận thức - hành vi (CBT) một lần nữa khẳng định sự hiệu quả trong việc giúp thân chủ tái cấu trúc nhận thức, điều chỉnh niềm tin sai lệch và áp dụng các chiến lược ứng phó với căng thẳng, cải thiện rõ rệt tình trạng căng thẳng công việc

(Richardson và Rothstein 2008) và nâng cao lòng tự trọng (Kolubinski và cộng sự 2018).

Việc đưa lòng tự trọng vào như một biến trung gian trong quá trình đánh giá khó khăn tâm lý trong công việc có thể giúp phát hiện sớm các nguy cơ về căng thẳng hoặc các vấn đề sức khỏe tâm thần khác. Ngoài ra, kết quả cũng gợi mở phát triển các chương trình can thiệp và phòng ngừa trong việc hình thành và phát triển tự nhận thức về giá trị bản thân, thay vì chỉ tập trung vào quản lý căng thẳng đơn thuần. Trong mỗi cơ quan và tổ chức, nghiên cứu này giúp nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao các hoạt động hỗ trợ tâm lý, đào tạo kỹ năng ứng phó căng thẳng và phát triển bản thân cho nhân viên, nhằm phát triển môi trường làm việc tích cực.

Các nghiên cứu trước đây thường tập trung vào các yếu tố ngoại cảnh như khối lượng công việc, xung đột vai trò hoặc thiếu sự hỗ trợ tại nơi làm việc (Robert và Töres 1990; Bakker và Demerouti 2007). Thế nhưng, các yếu tố này vẫn chưa lý giải được sự khác biệt về tâm lý tạo nên mức độ căng thẳng giữa các cá nhân, mặc dù họ cùng làm việc trong một môi trường. Nghiên cứu này đã bổ sung góc nhìn về lòng tự trọng, một yếu tố tâm lý vừa tạo nên sự khác biệt trong đặc điểm tâm lý, vừa là công cụ đánh giá khả năng ứng phó với căng thẳng. Mặc dù cũng đã có các nghiên cứu phân tích mối liên hệ giữa lòng tự trọng và căng thẳng công việc, nhưng những nghiên cứu đó chủ yếu ở dạng thống kê mô tả mà chưa làm rõ cơ chế hai chiều (Orth và cộng sự 2009). Kế thừa từ những phát hiện đã có, thông qua quá trình can thiệp trường hợp lâm sàng và kết hợp đánh giá bằng trắc nghiệm tâm lý, nghiên cứu này cho thấy rõ ràng rằng lòng tự trọng thấp không chỉ là hậu quả mà còn là yếu tố duy trì căng thẳng, góp phần lý giải cơ chế tâm lý khiến một số cá nhân dễ rơi vào vòng lặp căng thẳng – hiệu suất làm việc giảm – tự đánh giá tiêu cực. Nghiên

cứu cũng góp phần bổ sung vào bằng chứng về vai trò của lòng tự trọng trong bối cảnh công việc, đặc biệt ở nhóm phụ nữ trung niên – đối tượng chịu áp lực kép từ thay đổi sinh lý và trách nhiệm xã hội (Kharbanda 2022). Để phát triển và hoàn thiện hơn, nghiên cứu vẫn cần xem xét tác động của yếu tố văn hóa hoặc vai trò đặc điểm nhân cách đến mối quan hệ này.

Nghiên cứu khẳng định lòng tự trọng đóng vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh phản ứng với căng thẳng công việc. Việc xây dựng các chương trình hỗ trợ tâm lý tập trung vào nâng cao nhận thức về giá trị bản thân, đặc biệt cho nhóm phụ nữ trung niên trong môi trường làm việc áp lực rất cần thiết để giảm thiểu khó khăn sức khỏe tinh thần và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Tài liệu tham khảo

- American Psychological Association. 2023. “Stress in America”. American Psychological Association. Truy cập ngày 27 tháng 1 năm 2025. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress>.
- Baumeister, Roy Frederick, Jennifer D. Campbell, Joachim I. Krueger, and Kathleen D. Vohs. 2003. “Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?”. *Psychological Science in the Public Interest* 4(1): 1-44. <http://dx.doi.org/10.1111/1529-1006.01431>.
- Cohen, Sheldon, Tom Kamarck, and Robin Mermelstein. 1983. “Perceived Stress Scale.” *Journal of Health and Social Behavior* 24(4): 385-396.
- Đoàn Xuân Hậu. 2023. “Mối quan hệ giữa căng thẳng trong công việc và hiệu suất công việc của nhân viên ngân hàng tại Việt Nam: Vai trò điều tiết của năng lực quản lý cảm xúc”. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển* 125(9): 112–130.
- Festinger, Leon. 1954. “A Theory of Social Comparison Processes”. *Human Relations* 7(2): 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>.
- Gecas, Viktor. 1982. “The self concept”. *Annual Review of Sociology* 8: 1-33. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.08.080182.000245>.
- Hoe, Chang Yang, Yoon-Hwang Ju, and Young Chul Lee. 2016. “Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention”. *Journal of Transnational Management* 21(1): 29-39. <https://doi.org/10.1080/15475778.2016.1120613>.
- Huang, Feifei, Huijun Wang, and Zhihong Wang. 2020. “Psychometric Properties of the Perceived Stress Scale in a Community Sample of Chinese”. *BMC Psychiatry* 20(1): 130. <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-020-02520-4>.
- Kolubinski, Daniel C, Daniel Frings, Ana V Nikcevic, Jacqueline A Lawrence, and Marcantonio M Spada. 2018. “A systematic review and meta-analysis of CBT interventions based on the Fennell model of low self-esteem”. *Psychiatry Research* 267: 296–305. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.06.025>.
- Krauss, Samantha, and Ulrich Orth. 2021. “Work Experiences and Self-Esteem Development: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies”. *European Journal of Personality* 36(6): 849–869. <https://doi.org/10.1177/0890207021101027>.
- Kuster, Florian, Ulrich Orth, and Laurenz L. Meier. 2013. “High self-esteem prospectively predicts better work conditions and outcomes”. *Social Psychological and Personality Science* 4(6): 668–675. <https://doi.org/10.1177/1948550613479806>.
- Kharbanda, Navya. 2022. “Physical And Emotional Changes In Women After 40: Know Ways To Cope Up From An Expert”. Only My Health. Truy cập ngày 25 tháng 1 năm 2025. <https://www.onlymyhealth.com/physical-emotional-changes-in-women-after-40-expert-ways-to-cope-1642592955>.
- Lazarus, Richard. 1991. “Psychological Stress in the Workplace”. *Journal of Social Behavior & Personality* 6(7), 1–13.
- Lee, Joong-Seok, Eun-Joo Joo, and Kyeong-Sook Choi. 2012. “Perceived Stress and Self-Esteem Mediate the Effects of Work Related Stress on Depression”. *Stress and health* 29(1): 75-81. <https://doi.org/10.1002/smi.2428>.

- Lukan, Junos, Larissa Bolliger, Nele S. Pauwels, Mitja Lustrek, Drik De Bacquer, and Els Clays. 2022. "Work Environment Risk Factors Causing Day-to-Day Stress in Occupational Settings: A Systematic Review". *BMC Public Health* 22(1): 240.
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>.
- Macneil, Crag A, Melissa K. Hasty, Philippe Conus, and Michael Berk. 2012. "Is Diagnosis Enough to Guide Interventions in Mental Health? Using Case Formulation in Clinical Practice". *BMC Medicine* 10: 111.
<https://doi.org/10.1186/1741-7015-10-111>.
- Makara-Studzinska, Marta, Ernest Tyburski, Maciej Załuski, Katarzyna Adamczyk, Jacek Mesterhazy, and Agnieszka Mesterhazy. 2022. "Confirmatory Factor Analysis of Three Versions of the Depression Anxiety Stress Scale (DASS-42, DASS-21, and DASS-12) in Polish Adults". *Frontiers in Psychiatry* 12: 770532.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.770532>.
- Marks, Hedy, and Lori M. King. 2024. "Stress Symptoms". WebMD. Truy cập ngày 29 tháng 1 năm 2025.
https://www.webmd.com/balance/stress-management/stress-symptoms-effects_of-stress-on-the-body.
- Melchior, Maria, Avshalom Caspi, Barry J. Milne, Andrea Danese, Richie Poulton and Terrie E. Moffitt. "Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men". 2007. *Psychological Medicine* 37(8): 1119-1129.
<https://doi.org/10.1017/S0033291707000414>.
- Nguyễn Thị Minh Hằng, Trần Thành Nam, Nguyễn Bá Đạt và Nguyễn Ngọc Diệp. 2017. "Các phương pháp và công cụ lâm sàng". Trang 321-369 trong sách *Tâm lý học Lâm sàng*, Chủ biên Nguyễn Thị Minh Hằng. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Quốc gia.
- Orth, Ulrich, Richard W. Robins, and Laurenz L. Meier. 2009. "Disentangling the Effects of Low Self-Esteem and Stressful Events on Depression: Findings from Three Longitudinal Studies". *Journal of Personality and Social Psychology* 97(2): 307-321.
<https://doi.org/10.1037/a0015645>.
- Peter, F. Lovibond, and Syd H. Lovibond. 1995. "The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories". *Behaviour Research and Therapy* 33(3): 335-343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U).
- Phạm Thị Ngọc Thu, Phạm Thị Thu Hương và Nguyễn Bá Tâm. 2023. "Thực trạng căng thẳng nghề nghiệp của điều dưỡng phòng mổ tại Bệnh viện Phụ sản Trung ương và một số yếu tố liên quan". *Tạp chí Khoa học Điều dưỡng* 6(2): 141-152.
<https://doi.org/10.54436/jns.2023.02.570>.
- Richardson, Katherine M, and Hannah R Rothstein. 2008. "Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis". *Journal of Occupational Health Psychology* 13(1): 69–93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>.
- Robert, Karasek, and Töres Theorell. 1990. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Rosenberg, Morris. 1965. *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, Morris. 1995. "Rosenberg Self-Esteem Scale (RSE): Acceptance and Commitment Therapy". *American Psychological Association*. Truy cập ngày 25 tháng 1 năm 2025.
<https://www.apa.org/obesity-guideline/rosenberg-self-esteem.pdf>.
- Ruddell, Robbert Jackson. 2020. "Validity And Reliability Evidence For The Rosenberg Self-Esteem Scale With Adults In Canada And The United States". NBC Library Open Collections. Truy cập ngày 25 tháng 1 năm 2025.
<https://open.library.ubc.ca/media/stream/pdf/24/1.0394068/4>.
- Saari, Lise M, and Timothy A. Judge. 2004. "Employee attitudes and job satisfaction". *Human Resource Management* 43(4): 395-407.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20032>.

- Schaufeli, Wilmar B, and Arnold B. Bakker. 2004. "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior* 25(3): 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Trần Thị Thanh Nga, Lê Việt Tùng, Lê Thị Kim Ánh và Nguyễn Hữu Thịnh. 2024. "Căng thẳng và chiến lược ứng phó với căng thẳng của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh năm 2023". *Tạp chí Y học Việt Nam*, 533(1): 141-152. <https://doi.org/10.51298/vmj.v533i1.7781>.
- Triandis, Hary C. 1995. *Individualism and Collectivism*. New York: Routledge.
- Ulrich, Orth, and Eva C. Luciano. 2015. "Self-Esteem, Narcissism, and Stressful Life Events: Testing for Selection and Socialization". *Journal of Personality and Social Psychology* 109(4): 707-721. <https://doi.org/10.1037/pspp0000049>.
- Unni, Karin Moksnes, Inger Elise Opheim Moljord, Geir Arild Espnes, and Don G. Byrne. 2010. "The association between stress and emotional states in adolescents: The role of gender and self-esteem". *Personality and Individual Differences* 49: 430-435.