



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

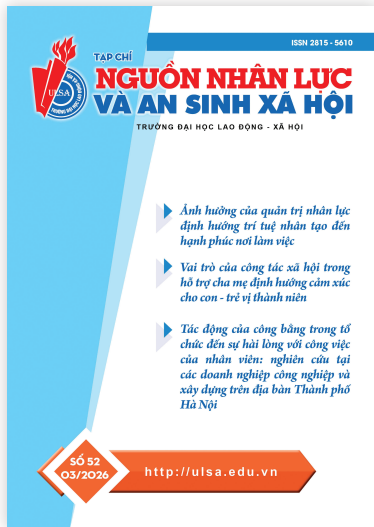
- ▶ *Ảnh hưởng của quản trị nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo đến hạnh phúc nơi làm việc*
- ▶ *Vai trò của công tác xã hội trong hỗ trợ cha mẹ định hướng cảm xúc cho con - trẻ vị thành niên*
- ▶ *Tác động của công bằng trong tổ chức đến sự hài lòng với công việc của nhân viên: nghiên cứu tại các doanh nghiệp công nghiệp và xây dựng trên địa bàn Thành phố Hà Nội*

SỐ 52
03/2026

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 52 - Tháng 03/2026

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thăng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Doãn Thị Mai Hương

PGS. TS. Đỗ Thị Tươi

PGS.TS. Nguyễn Trung Hải

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Yên Hòa, Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

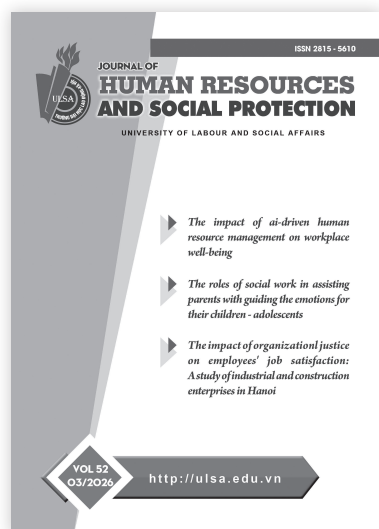
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Ảnh hưởng của quản trị nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo đến hạnh phúc nơi làm việc*
**Hoàng Thị Huệ, Lê Phạm Ngọc Hà,
Bùi An Huy, Lê Ngọc Linh,
Nguyễn Phương Linh, Lê Nhật Minh**
- 12 *Vai trò của công tác xã hội trong hỗ trợ cha mẹ định hướng cảm xúc cho con - trẻ vị thành niên*
Nguyễn Thị Phương Mai
- 21 *Tác động của công bằng trong tổ chức đến sự hài lòng với công việc của nhân viên: nghiên cứu tại các doanh nghiệp công nghiệp và xây dựng trên địa bàn Thành phố Hà Nội*
Bùi Thị Phương Thảo, Lê Thúy Hà
- 33 *Thực trạng ứng phó với căng thẳng trong học tập của sinh viên*
Hà Thị Thu Hòa
- 42 *Khám phá ảnh hưởng của nhận thức về môi trường VUCA đến hành vi mua hàng ngẫu hứng của người tiêu dùng tại Việt Nam*
**Hoàng Phương Dung, Vương Thị Cẩm Tú,
Đỗ Ngọc Phong, Kim Trang My,
Nguyễn Thuý Hiền, Vũ Thu Uyên**
- 53 *Thực thi Basel III trong giám sát ngân hàng thương mại: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam*
**Phạm Thị Hồng Nhung, Trần Hồng Ngọc,
Đào Phương Trà, Trần Nguyễn Minh Hằng,
Nguyễn Ngọc Châu Giang, Trần Thị Hải**

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 52 - 03/2026

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Asso. Prof. Dr. Nguyen Trung Hai

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Yen Hoa Ward, Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2 *The impact of AI-driven human resource management on workplace well-being*
**Hoang Thi Hue, Le Pham Ngoc Ha,
Bui An Huy, Le Ngoc Linh,
Nguyen Phuong Linh, Le Nhat Minh**
- 12 *The roles of social work in assisting parents with guiding the emotions for their children - adolescents*
Nguyen Thi Phuong Mai
- 21 *The impact of organizational justice on employees' job satisfaction: A study of industrial and construction enterprises in Hanoi*
Bui Thi Phuong Thao, Le Thuy Ha
- 33 *The present circumstances regarding how students manage stress in their academic pursuits*
Ha Thi Thu Hoa
- 42 *Exploring the impact of perceived vuca exposure on consumers' impulse buying behavior in Vietnam*
**Hoang Phuong Dung, Vuong Thi Cam Tu,
Do Ngoc Phong, Kim Trang My,
Nguyen Thuy Hien, Vu Thu Uyen**
- 53 *Executing Basel III in the supervision of commercial banks: Global insights and implications for Vietnam*
**Pham Thi Hong Nhung, Trang Hong Ngoc,
Dao Phuong Tra, Tran Nguyen Minh Hang,
Nguyen Ngoc Chau Giang, Tran Thi Hai**

ẢNH HƯỞNG CỦA QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC ĐỊNH HƯỚNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO ĐẾN HẠNH PHÚC NƠI LÀM VIỆC

PGS.TS. Hoàng Thị Huệ

Đại học Kinh tế Quốc dân
hoanghue@neu.edu.vn

Lê Phạm Ngọc Hà

Đại học Kinh tế Quốc dân
lephamngocha.hrneu@gmail.com

Bùi An Huy

Đại học Kinh tế Quốc dân
huyan.hrneu@gmail.com

Lê Ngọc Linh

Đại học Kinh tế Quốc dân
linhln.yec@kinhtetre.net

Nguyễn Phương Linh

Đại học Kinh tế Quốc dân
phuonglinh.hrneu@gmail.com

Lê Nhật Minh

Đại học Kinh tế Quốc dân
lnminh.hrneu@gmail.com

Tóm tắt: Sự phát triển nhanh chóng của AI đang làm thay đổi cách thức quản trị và thực hiện công việc trong doanh nghiệp. Trong bối cảnh đó, quản trị nguồn nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo (AI-driven HRM) nổi lên như một hướng tiếp cận mới nhằm hỗ trợ người lao động thích ứng với môi trường làm việc số hóa. Dựa trên thuyết Nhu cầu - Nguồn lực công việc, nghiên cứu phân tích ảnh hưởng của AI-driven HRM đến hạnh phúc nơi làm việc (WWB) thông qua vai trò trung gian của cảm nhận trách nhiệm thúc đẩy sự thay đổi mang tính xây dựng (FOCC) và vai trò điều tiết của tái cấu trúc nhiệm vụ (TC). Dữ liệu được thu thập từ 558 người lao động và phân tích bằng phương pháp PLS-SEM theo cách tiếp cận hai giai đoạn. Kết quả cho thấy, AI-driven HRM tác động tích cực đến FOCC, từ đó nâng cao WWB; đồng thời, TC đóng vai trò điều tiết tích cực, tăng cường tác động của AI-driven HRM. Từ đó, nghiên cứu hàm ý rằng doanh nghiệp cần phát triển hệ thống AI-driven HRM theo hướng khuyến khích đổi mới và hỗ trợ người lao động chủ động điều chỉnh công việc. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn hạn chế khi chủ yếu tập trung vào các tác động tích cực và chưa xem xét ảnh hưởng tiêu cực tiềm ẩn của AI-driven HRM trong tổ chức.

Từ khóa: Cảm nhận về trách nhiệm thúc đẩy sự thay đổi mang tính xây dựng; hạnh phúc tại nơi làm việc; quản trị nguồn nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo; tái cấu trúc nhiệm vụ; PLS-SEM.

THE IMPACT OF AI-DRIVEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON WORKPLACE WELL-BEING

Abstract: *The rapid development of artificial intelligence (AI) is profoundly transforming how organizations manage and perform work. In this context, AI-driven human resource management (AI-driven HRM) has emerged as a new approach to support employees in adapting to a digitalized work environment. Drawing on the Job Demands–Resources theory, this study examines the impact of AI-driven HRM on workplace well-being (WWB) through the mediating role of felt obligation for constructive change (FOCC) and the moderating role of task crafting (TC). Data were collected from 558 employees and analyzed using the two-stage PLS-SEM approach. The results indicate that AI-driven HRM positively influences FOCC, which in turn enhances WWB; additionally, TC plays a positive moderating role, strengthening the effect of AI-driven HRM. Based on these findings, the study suggests that organizations should develop AI-driven HRM systems that encourage innovation and support employees in proactively adjusting their work; however, the study is limited in that it primarily focuses on positive effects and does not fully address the potential negative implications of AI-driven HRM in organizational contexts.*

Keywords: *AI-driven human resource management; felt obligation for constructive change; task crafting; workplace well-being; PLS-SEM.*

Mã bài báo: JHS - 317

Ngày nhận bài sửa: 08/02/2026

Ngày nhận bài: 17/01/2026

Ngày duyệt đăng: 11/02/2026

Ngày nhận phản biện: 27/01/2026

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, trí tuệ nhân tạo (AI) đang làm thay đổi cách thức thực hiện và trải nghiệm công việc của người lao động, thúc đẩy sự phối hợp và tích hợp ngày càng chặt chẽ giữa con người và các hệ thống AI trong tổ chức (Anthony và nnk., 2023; Ramaul và nnk., 2025). Trong bối cảnh đó, hệ thống quản trị nguồn nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo (AI-driven HRM) ngày càng được triển khai nhằm hỗ trợ nhân viên thích ứng với yêu cầu công việc mới, đồng thời nâng cao hiệu quả quản trị thông qua phân tích dữ liệu và các thuật toán thông minh. Đây là một hệ thống tổng hợp giúp nhân viên tiếp thu kiến thức, kỹ năng về AI cần thiết nhằm thích nghi, giao tiếp và hợp tác cùng AI để hoàn thành công việc và giúp các tổ chức đạt được các mục tiêu chiến lược (Hoa Do và nnk., 2025). Do đó, AI-driven HRM đang trở thành một thành tố quan trọng trong quá trình chuyển đổi số của các tổ chức hiện đại.

Để có thể áp dụng hiệu quả AI-driven HRM, nghiên cứu về ảnh hưởng của hệ thống này đến các kết quả dưới góc độ nhân viên và tổ chức là cần thiết; bởi theo Singh và nnk. (2022), việc hiểu và chú trọng đến tâm lý nhân viên có tầm quan trọng “sống còn” đối với sự tăng trưởng và phát triển của tổ chức. Một cơ chế tâm lý quan trọng có thể giải thích mối quan hệ giữa AI-driven HRM và các kết quả tâm lý tích cực của nhân viên là

cảm nhận về trách nhiệm thúc đẩy sự thay đổi mang tính xây dựng (FOCC), phản ánh mức độ mà nhân viên cảm thấy có trách nhiệm cá nhân trong việc chủ động thúc đẩy các cải tiến và thay đổi tích cực trong tổ chức và đóng góp vào các cải tiến và thúc đẩy những thay đổi tích cực trong công việc (Morrison & Phelps, 1999). Điều này đặc biệt có ý nghĩa trong môi trường làm việc hiện nay đang liên tục thay đổi do sự phát triển của công nghệ và trí tuệ nhân tạo. Khi đó, FOCC được xem là một trạng thái tâm lý tích cực phù hợp để phản ánh động lực nội tại thúc đẩy nhân viên tham gia vào các hoạt động thay đổi và cải tiến trong tổ chức, qua đó ảnh hưởng đến trải nghiệm và mức độ hạnh phúc của họ tại nơi làm việc.

Phản ứng tâm lý tích cực như FOCC và mức độ chuyển hóa trạng thái tâm lý này thành các kết quả tích cực như hạnh phúc nơi làm việc còn phụ thuộc vào cách thức mà người lao động chủ động điều chỉnh công việc của mình. Tái cấu trúc nhiệm vụ (Task crafting) được xem là một hình thức phản ứng chủ động của nhân viên nhằm điều chỉnh công việc để phù hợp hơn với năng lực và nhu cầu cá nhân (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Lin và nnk., 2017). Theo đó, tái cấu trúc nhiệm vụ có thể đóng vai trò điều tiết, làm gia tăng tác động tích cực của AI-driven HRM đối với các kết quả tâm lý của nhân viên.

Nghiên cứu được thực hiện nhằm lấp đầy khoảng trống trong các nghiên cứu trước đây khi phần lớn các công trình hiện tại chủ yếu tập trung vào hiệu quả hoạt động hoặc kết quả tổ chức của hệ thống quản trị nguồn nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo (AI-driven HRM), trong khi còn thiếu bằng chứng thực nghiệm về các hệ quả tâm lý đối với nhân viên (Hoa Do và nnk., 2025). Cụ thể, nghiên cứu mở rộng bằng chứng thực nghiệm bằng cách phân tích tác động của AI-driven HRM đến hạnh phúc tại nơi làm việc của nhân viên, thông qua cơ chế trung gian là cảm nhận trách nhiệm thúc đẩy thay đổi mang tính xây dựng (FOCC), đồng thời xem xét vai trò điều tiết của tái cấu trúc nhiệm vụ. Nghiên cứu lựa chọn thành phố Hà Nội là địa bàn nghiên cứu do khu vực này giữ vai trò trung tâm trong hệ sinh thái trí tuệ nhân tạo tại miền Bắc, nhờ sự tập trung của các cơ quan quản lý, trường đại học, viện nghiên cứu và các doanh nghiệp công nghệ lớn (HanoiBiz, 2025). Bên cạnh đó, Hà Nội còn là nơi cung cấp nguồn nhân lực công nghệ chất lượng cao và triển khai nhiều chương trình nhằm thúc đẩy chuyển đổi số, phát triển kinh tế số và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo (The Hanoi Times, 2024). Vì vậy, việc lựa chọn Hà Nội giúp phản ánh rõ nét môi trường có mức độ ứng dụng công nghệ cao và những thay đổi trong quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh phát triển trí tuệ nhân tạo. Qua đó, nghiên cứu góp phần làm rõ cách thức AI-driven HRM ảnh hưởng đến trạng thái tâm lý tích cực của nhân viên trong bối cảnh chuyển đổi số. Kết quả không chỉ bổ sung vào nền tảng lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực trong kỷ nguyên trí tuệ nhân tạo mà còn cung cấp hàm ý thực tiễn, giúp các tổ chức triển khai AI-driven HRM một cách hiệu quả hơn, đồng thời duy trì và nâng cao hạnh phúc của nhân viên trong môi trường làm việc ngày càng số hóa.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Phần lớn các nghiên cứu hiện nay về AI-driven HRM vẫn chủ yếu tập trung vào các kết quả của hệ thống này đến hiệu suất, khả năng thích ứng hoặc các kết quả ở cấp độ tổ chức; trong khi đó, những tác động của hệ thống này đối với các trạng thái tâm lý của nhân viên vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ (Hoa Do và nnk., 2025). Mặc dù trong một số tài liệu trước đó cũng đã xuất hiện thuật ngữ AI-driven HRM, nhưng cách sử dụng thuật ngữ này không hoàn toàn đồng nhất về bản chất. Cụ thể, thuật ngữ AI-driven HRM được sử dụng trong nghiên cứu của Böhmer & Schinnenburg (2023) có định nghĩa tương tự với quản trị nhân lực tăng cường AI (AI-augmented HRM) của Priksat và nnk. (2023), đều hướng tới việc AI được tích hợp vào các chức năng

quản trị nhân sự nhằm nâng cao hiệu quả vận hành của hệ thống HRM. Thuật ngữ AI-driven HRM của Hoa Do & cộng sự (2025) nổi lên như một hướng tiếp cận mới, được định nghĩa là một hệ thống tổng hợp giúp nhân viên có được kiến thức, kỹ năng và động lực liên quan đến AI để thích nghi, giao tiếp và làm việc cùng các đối tác AI nhằm thực hiện công việc hiệu quả, qua đó góp phần giúp tổ chức đạt được mục tiêu chiến lược. Nếu các cách tiếp cận trước chủ yếu tập trung vào công nghệ và chức năng HRM, thì cách tiếp cận của Hoa Do và nnk. (2025) lại đặt người lao động với khả năng thích nghi và hợp tác giữa con người - AI vào vị trí trung tâm. Việc tiếp cận AI-driven HRM dưới góc độ lấy người lao động làm trung tâm mở ra nhu cầu cấp thiết trong việc nghiên cứu sâu hơn các tác động của hệ thống này đến trạng thái tâm lý và hạnh phúc nơi làm việc của nhân viên - một khoảng trống quan trọng mà nghiên cứu này hướng tới lấp đầy.

2.2. Thuyết Nhu cầu - Nguồn lực công việc (Job demands - Resources Theory)

Mô hình Nhu cầu - Nguồn lực công việc của Bakker & Demerouti (2007) giải thích sự cân bằng giữa nhu cầu và nguồn lực công việc trong việc ảnh hưởng đến gắn kết, kiệt sức và hiệu suất của nhân viên. Trong đó, nguồn lực công việc (Job resource) được định nghĩa là những yếu tố thể chất, tinh thần, xã hội và tổ chức hỗ trợ cho việc đạt được mục tiêu công việc, làm giảm yêu cầu công việc và các chi phí tâm lý, thể lực liên quan, thúc đẩy sự phát triển và học hỏi của cá nhân.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, AI-driven HRM có thể được xem như một nguồn lực công việc mới, giúp nâng cao hiệu quả, giảm tải công việc và thúc đẩy sự phát triển của nhân viên. Theo con đường động lực của JD-R, các nguồn lực này sẽ kích thích trạng thái tâm lý tích cực, được thể hiện qua cảm nhận trách nhiệm thúc đẩy thay đổi mang tính xây dựng (FOCC), từ đó nâng cao hạnh phúc nơi làm việc (WWB). Đồng thời, tái cấu trúc nhiệm vụ (TC) đóng vai trò điều tiết, giúp cá nhân tối ưu hóa nguồn lực và thích nghi với môi trường làm việc mới, qua đó làm gia tăng tác động tích cực của AI-driven HRM. Vì vậy, JD-R không chỉ giải thích được mối quan hệ trực tiếp mà còn làm rõ các cơ chế trung gian và điều tiết trong mô hình nghiên cứu đề xuất.

2.3. Hạnh phúc nơi làm việc (Workplace well-being)

Ryan và nnk. (2001) cho rằng, các nghiên cứu về hạnh phúc thường được tiếp cận từ hai góc độ bổ sung cho nhau là hạnh phúc bắt nguồn từ niềm vui (hedonic) và hạnh phúc bắt nguồn từ ý nghĩa và sự phát triển (eudaimonic). Những cách tiếp cận này cho thấy,

hạnh phúc của nhân viên không chỉ liên quan đến cảm xúc tích cực mà còn gắn với cảm nhận về ý nghĩa công việc, sự phát triển cá nhân và mức độ hài lòng trong quá trình làm việc. Nghiên cứu này tiếp cận hạnh phúc theo hướng nhấn mạnh sự phát triển và ý nghĩa công việc (eudaimonic well-being), qua đó phản ánh mục tiêu nghề nghiệp, sự phát triển cá nhân và giá trị công việc của người lao động. Cách tiếp cận này phù hợp để phân tích tác động của các yếu tố tổ chức đến trạng thái tâm lý và sự phát triển bền vững của nhân viên.

2.4. Hệ thống quản trị nguồn nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo (AI-driven HRM)

Quản trị nguồn nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo (AI-driven HRM) được Hoa Do và cộng sự (2025) định nghĩa là một hệ thống tổng hợp giúp nhân viên có được kiến thức, kỹ năng và động lực liên quan đến AI để thích nghi, giao tiếp và làm việc cùng các đối tác AI nhằm thực hiện công việc hiệu quả, qua đó góp phần giúp tổ chức đạt được mục tiêu chiến lược. Một số hoạt động được bao hàm trong định nghĩa này có thể kể đến như doanh nghiệp triển khai các chương trình đào tạo nhằm giúp nhân viên phát triển kiến thức và kỹ năng sử dụng AI. Thông qua các thực hành này, nhân viên có thể thích ứng và hợp tác hiệu quả hơn với các hệ thống AI trong quá trình thực hiện công việc.

Dựa trên thuyết JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), nguồn lực công việc (job resource) được định nghĩa là những yếu tố thể chất, tinh thần, xã hội và tổ chức hỗ trợ cho việc đạt được mục tiêu công việc, làm giảm yêu cầu công việc và các chi phí tâm lý, thể lực liên quan, thúc đẩy sự phát triển và học hỏi của cá nhân. Trên cơ sở đó, AI-driven HRM có thể được xem như một nguồn lực công việc, bởi hệ thống này cung cấp các công cụ hỗ trợ nhận thức, tự động hóa các nhiệm vụ lặp lại và cung cấp thông tin theo thời gian thực nhằm hỗ trợ nhân viên trong quá trình thực hiện công việc (Mikalaf & Gupta, 2021).

2.5. Cảm nhận về trách nhiệm thúc đẩy sự thay đổi mang tính xây dựng (FOCC)

Cảm nhận về trách nhiệm thúc đẩy sự thay đổi mang tính xây dựng (FOCC) được định nghĩa là trạng thái tâm lý khi nhân viên nhận thức được trách nhiệm cá nhân đối với việc thực hiện các thay đổi nhằm cải thiện hiệu quả hoạt động của tổ chức (Eisenberger và nnk., 2001). Khái niệm này phản ánh mức độ người lao động thấy cần chủ động đóng góp vào việc cải thiện quy trình, phương thức hoặc các hoạt động của tổ chức để tạo ra giá trị tốt hơn.

Một số nghiên cứu đã chỉ ra, các nguồn lực công việc đóng vai trò quan trọng trong việc kích hoạt quá trình

động lực tích cực của người lao động, qua đó thúc đẩy các kết quả tâm lý tích cực tại nơi làm việc (Bakker & Demerouti, 2007). Trong bối cảnh đó, AI-driven HRM có thể làm gia tăng FOCC của nhân viên.

Bên cạnh đó, theo Wang & Long (2025), FOCC cũng có thể được hiểu là một nguồn lực công việc điển hình, đóng vai trò như một yếu tố tạo động lực giúp cải thiện kết quả thực hiện công việc và hiệu quả nghề nghiệp. Theo thuyết JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), các nguồn lực công việc giúp thúc đẩy sự tăng trưởng cá nhân, quá trình học hỏi và phát triển năng lực cá nhân, đồng thời có mối liên hệ với mức độ cao hơn của sự gắn kết và hạnh phúc trong công việc của người lao động.

Khi các tổ chức áp dụng những công nghệ mới, nhân viên không chỉ cần thích nghi thụ động mà còn cần chủ động tham gia vào quá trình điều chỉnh và cải tiến công việc để tận dụng hiệu quả các công nghệ này. Những thay đổi này có thể góp phần nâng cao hạnh phúc tại nơi làm việc của người lao động, bởi nhân viên cảm thấy công việc của mình có ý nghĩa, có khả năng tạo ra giá trị và đóng góp vào sự phát triển của tổ chức. Do đó, cảm nhận về trách nhiệm thúc đẩy sự thay đổi mang tính xây dựng đóng vai trò như một cơ chế tâm lý quan trọng thông qua đó các nguồn lực công việc ở cấp hệ thống như AI-driven HRM được chuyển hóa thành các kết quả tích cực của nhân viên, bao gồm hạnh phúc tại nơi làm việc.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H1: AI-driven HRM có tác động thuận chiều đến FOCC

Giả thuyết H2: FOCC có tác động tích cực đến WWB

Giả thuyết H3: FOCC đóng vai trò trung gian giữa AI-driven HRM và WWB

2.6. Tái cấu trúc nhiệm vụ (Task crafting)

Tái cấu trúc nhiệm vụ (task crafting) là một dạng của tái cấu trúc công việc (task crafting), đề cập đến việc nhân viên chủ động thay đổi số lượng, phạm vi hoặc loại nhiệm vụ thực hiện so với mô tả công việc chính thức (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Dưới góc nhìn của Lý thuyết Nhu cầu - Nguồn lực công việc, Bakker (2016) cho rằng, những cá nhân có xu hướng tái cấu trúc công việc cao sẽ chủ động cân bằng giữa nhu cầu và nguồn lực, từ đó gia tăng sự gắn kết với công việc. Trong các tình huống bất lợi, tái cấu trúc nhiệm vụ được xem là phản ứng chiến lược giúp nhân viên điều chỉnh phạm vi, quy trình và cách thức thực hiện công việc để tối ưu hiệu quả (Wang & Long, 2025). Quá trình này giúp chuyển nguồn lực nhận thức

sang các hoạt động có ý nghĩa hơn, qua đó tăng quyền tự chủ và thúc đẩy cảm xúc tích cực (Dvorak, 2014).

Trong bối cảnh chuyển đổi số, AI-driven HRM được xem như một nguồn lực công việc ở cấp hệ thống, khi hỗ trợ nhận thức, tự động hóa nhiệm vụ lặp lại và cung cấp thông tin theo thời gian thực (Mikalef & Gupta, 2021). Điều này giúp giảm tải yêu cầu công việc, giải phóng nguồn lực nhận thức và cho phép nhân viên tập trung vào hoạt động sáng tạo, qua đó gia tăng cảm nhận về khả năng kiểm soát và đóng góp trong công việc (Wang & Long, 2025). Từ đó, nhân viên có xu hướng phát triển FOCC, dẫn đến sẵn sàng đầu tư thêm

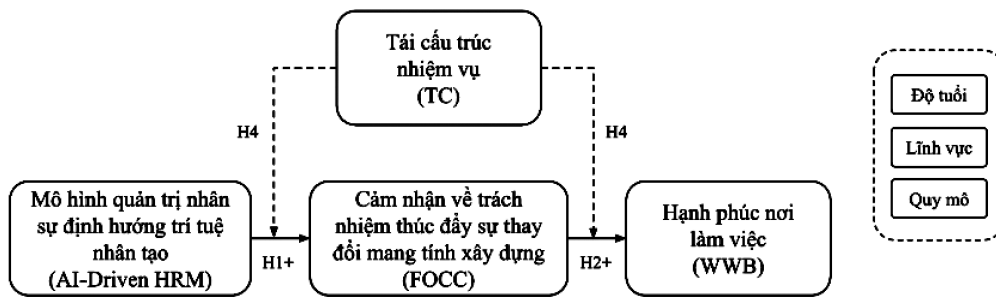
thời gian, công sức và thực hiện hành vi vượt vai trò (Fuller và nnk., 2006; Wu và nnk., 2020). Quá trình này thúc đẩy động lực tích cực và nâng cao WWB (Bakker & Demerouti, 2007).

Nhìn nhận được tái cấu trúc nhiệm vụ có vai trò là một cơ chế điều tiết, giúp khuếch đại cảm nhận về trách nhiệm thúc đẩy sự thay đổi mang tính xây dựng của nhân viên trong tác động từ AI-Driven HRM tới hạnh phúc của nhân viên, nhóm đưa ra giả thuyết:

Giả thuyết H4: Tái cấu trúc nhiệm vụ điều tiết mối quan hệ trung gian từ AI-driven HRM đến WWB thông qua FOCC

2.7. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Trong nghiên cứu này, các biến kiểm soát bao gồm độ tuổi, quy mô doanh nghiệp và lĩnh vực hoạt động nhằm kiểm soát ảnh hưởng của đặc điểm cá nhân và bối cảnh tổ chức đến các mối quan hệ trong mô hình. Cụ thể, độ tuổi phản ánh sự khác biệt về khả năng thích nghi với thay đổi; quy mô doanh nghiệp đại diện cho mức độ nguồn lực và hỗ trợ; trong khi lĩnh vực hoạt động thể hiện sự khác biệt về điều kiện làm việc, yêu cầu kỹ năng và mức độ số hóa giữa các ngành.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Quy trình xây dựng thang đo

Nhóm nghiên cứu thực hiện xây dựng thang đo thông qua việc tham khảo các thang đo gốc, đồng thời điều chỉnh một số từ ngữ nhằm tạo sự dễ hiểu và phù hợp với hoàn cảnh và đối tượng nghiên cứu. Cụ thể:

Hạnh phúc nơi làm việc được đo lường bằng thang đo của Bartels và nnk. (2019), bao gồm 8 biến quan sát, nhằm đánh giá sự phát triển cá nhân, mục đích sống và sự kết nối với những người xung quanh trong quá trình làm việc.

Cảm nhận về trách nhiệm thúc đẩy sự thay đổi mang tính xây dựng được đo lường bằng thang đo của

Eisenberger và nnk. (2001), bao gồm 7 biến quan sát, phản ánh mức độ mà người lao động cảm thấy bản thân có nghĩa vụ đóng góp cho tổ chức, cũng như nỗ lực hỗ trợ tổ chức đạt được các mục tiêu chung.

Tái cấu trúc nhiệm vụ được đánh giá thông qua thang đo JCQ (Job Crafting Questionnaire) do Slemp & Vella-Brodrick (2013) phát triển, trong đó tái cấu trúc nhiệm vụ là một trong ba khía cạnh của tái cấu trúc công việc, bao gồm 5 biến quan sát.

Hệ thống quản trị nguồn nhân lực định hướng trí tuệ nhân tạo được đo lường bằng thang đo của Hoa Do và nnk. (2025), bao gồm 12 chỉ báo, đo lường 2 cấu thành là “Sự thích nghi, giao tiếp của nhân viên” và “Sự cộng tác giữa con người và trí tuệ nhân tạo”.

3.2. Mẫu nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu: người lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội, trong đó đối tượng khảo sát chủ yếu là nhân viên, chiếm tỷ trọng lớn trong mẫu nghiên cứu, còn lại là vị trí quản lý.

Kích thước mẫu: Theo Hair và nnk. (2010), với phân tích EFA, kích thước mẫu tối thiểu nên gấp 5 lần số biến quan sát. Do đó, với 558 mẫu, nghiên cứu đảm bảo yêu cầu về độ phù hợp và đáp ứng mục tiêu nghiên cứu.

Bảng 1. Cơ cấu mẫu khảo sát theo đặc điểm cá nhân

STT	Đặc điểm	Mẫu nghiên cứu: 558		
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	
1	Giới tính	Nam	184	32,97
		Nữ	374	67,03
2	Độ tuổi	18 - 20 tuổi	133	23,84
		21 - 30 tuổi	367	65,77
		31 - 45 tuổi	43	7,70
		Từ 46 tuổi trở lên	15	2,69
3	Vị trí	Nhân viên	515	92,29
		Quản lý	43	7,71
4	Quy mô	Từ 10 người trở xuống	27	4,84
		Từ trên 10 người đến 100 người	192	34,23
		Từ trên 100 người đến 200 người	83	14,87
		Trên 200 người	256	46,06
5	Lĩnh vực	Công nghiệp, nông nghiệp	73	13,08
		Dịch vụ	485	86,92

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

3.3. Phương pháp thu thập dữ liệu

Dữ liệu định lượng được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi theo hai hình thức trực tiếp và trực tuyến (Google Forms), sau đó được tổng hợp và làm sạch bằng cách loại bỏ các phiếu không hợp lệ (thiếu thông tin hoặc không đáng tin cậy).

3.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Dữ liệu được phân tích bằng SmartPLS theo phương pháp PLS-SEM, kết hợp quy trình hai giai đoạn (two-stage approach) để ước lượng mô hình cấu trúc thứ bậc.

Mô hình đo lường được đánh giá thông qua các chỉ số độ tin cậy bao gồm hệ số Cronbach's alpha, độ tin cậy tổng hợp (CR), với cả hai chỉ số đều phải đạt từ 0,7 trở lên theo khuyến nghị của DeVellis (2012) và Bagozzi & Yi (1988). Tiếp theo, giá trị hội tụ được đánh giá dựa trên hệ số tải ngoài (Outer loadings) và phương sai trích trung bình (AVE). Theo Hair và nnk. (2017), hệ số tải ngoài nên lớn hơn 0,708. Tuy nhiên, các biến quan sát có hệ số tải trong khoảng 0,40-0,70 vẫn có thể chấp nhận nếu việc loại bỏ chúng không cải

thiện đáng kể các chỉ số CR và AVE. Đồng thời, chỉ số AVE cần đạt tối thiểu là 0,5 (Fornell & Larcker, 1981). Cuối cùng, giá trị phân biệt giữa các cấu trúc được kiểm chứng bằng chỉ số HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), với ngưỡng yêu cầu thấp hơn 0,90 (Henseler và nnk., 2015).

Mô hình cấu trúc được đánh giá dựa trên các hệ số đường dẫn, hệ số xác định (R^2), khả năng dự báo của mô hình (Q^2) với yêu cầu lớn hơn 0 dựa trên đề xuất của Geisher (1974) và Stone (1974). Bên cạnh đó, mức độ đóng góp của các biến dự báo được xem xét qua hệ số kích thước ảnh hưởng (f^2) với các mức 0,02; 0,15 và 0,35 tương ứng với tác động nhỏ, trung bình và lớn (Cohen, 1988). Ý nghĩa thống kê của các mối quan hệ được kiểm định bằng kỹ thuật Bootstrapping với 1.000 mẫu lặp lại. Các biến kiểm soát được đưa vào mô hình nhằm nâng cao độ tin cậy của kết quả nghiên cứu.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Đánh giá mô hình đo lường

4.1.1. Đánh giá mô hình đo lường giai đoạn 1

Bảng 2. Kết quả kiểm định độ tin cậy, giá trị hội tụ của thang đo giai đoạn 1

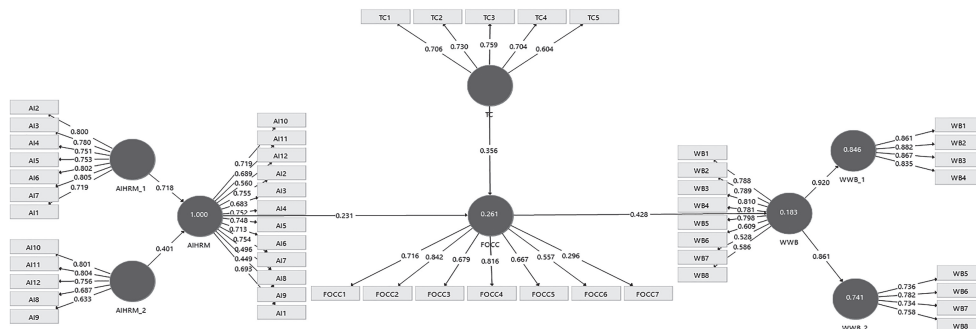
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
AIHRM_1	0,888	0,888	0,912	0,599
AIHRM_2	0,794	0,814	0,857	0,547
FOCC	0,817	0,837	0,868	0,528
TC	0,731	0,741	0,828	0,546
WWB_1	0,884	0,884	0,920	0,742
WWB_2	0,749	0,756	0,839	0,566

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả đánh giá mô hình đo lường giai đoạn 1 cho thấy, các thang đo cơ bản đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt. Cụ thể, các chỉ số Cronbach's Alpha và CR đều đạt ngưỡng chấp nhận, với giá trị thấp nhất lần lượt là 0,731 và

0,828, phù hợp với khuyến nghị của DeVellis (2012) và Bagozzi & Yi (1988). Bên cạnh đó, các giá trị AVE cũng đều vượt ngưỡng yêu cầu, cho thấy các biến quan sát có mức độ hội tụ phù hợp và phản ánh tốt các cấu trúc nghiên cứu.

Hình 2. Sơ đồ mô hình cấu trúc



Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

Đối với hệ số tải ngoài, ở lần chạy thứ nhất có hai biến quan sát là FOCC7 và TCS có giá trị không đạt yêu cầu, đồng thời làm ảnh hưởng đến giá trị AVE của thang đo. Vì vậy, hai biến này đã được loại khỏi mô hình. Sau khi hiệu chỉnh và chạy lại lần thứ hai, các hệ số tải ngoài

của các biến còn lại đều đạt tiêu chuẩn chấp nhận. Một số biến có hệ số tải ngoài thấp hơn mức khuyến nghị, tuy nhiên vẫn được giữ lại do vẫn bảo đảm giá trị nội dung và không làm ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng chung của thang đo (Hair và nnk., 2017).

Bảng 3. Kết quả kiểm định độ phân biệt của thang đo giai đoạn 1

	AIHRM_1	AIHRM_2	FOCC	TC	WWB_1	WWB_2
AIHRM_1	0,774					
AIHRM_2	0,562	0,739				
FOCC	0,359	0,310	0,726			
TC	0,437	0,452	0,440	0,739		
WWB_1	0,242	0,210	0,324	0,202	0,861	
WWB_2	0,276	0,227	0,462	0,359	0,592	0,753

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Kết quả kiểm định HTMT cho thấy các giá trị đều nằm trong khoảng cho phép (0,726-0,861) và đều thấp hơn ngưỡng 0,9 theo khuyến nghị của Henseler và nnk. (2015), qua đó khẳng định các cấu trúc trong mô hình đạt giá trị phân biệt. Như vậy, sau khi loại bỏ các biến chưa phù hợp, mô hình đo lường giai đoạn 1 đã bảo đảm các yêu cầu về hệ số tải ngoài, độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt, đủ điều kiện để tiếp tục thực hiện đánh giá mô hình giai đoạn 2.

4.1.2. Đánh giá mô hình đo lường giai đoạn 2

Ở giai đoạn 2, nghiên cứu tiếp tục đánh giá mô hình đo lường đối với hai biến bậc cao là AI-driven HRM và WWB thông qua các chỉ tiêu hệ số tải ngoài (Outer loadings) và hệ số trọng ngoài (Outer weight). Kết quả kiểm định cho thấy các thành phần bậc thấp cấu thành hai biến bậc cao này đều đạt yêu cầu, với các hệ số tải

ngoài ở mức chấp nhận và các trọng số ngoài đều có ý nghĩa thống kê. Điều này cho thấy, các cấu trúc bậc thấp không chỉ phản ánh phù hợp mà còn có đóng góp đáng kể vào việc hình thành các biến bậc cao trong mô hình. Như vậy, mô hình đo lường giai đoạn 2 được xác nhận là đáp ứng yêu cầu, tạo cơ sở để tiếp tục thực hiện đánh giá mô hình cấu trúc.

4.2. Đánh giá mô hình cấu trúc

Trước khi tiến hành đánh giá mô hình cấu trúc, các biến bậc cao AI-driven HRM và WWB đã được xây dựng theo phương pháp hai giai đoạn (two-stage approach). Cụ thể, điểm số của các biến bậc thấp ở giai đoạn 1 được sử dụng làm cơ sở để ước lượng các biến bậc cao ở giai đoạn 2. Kết quả đánh giá mô hình đo lường giai đoạn 2 cho thấy các biến bậc cao đều đáp ứng các tiêu chí về độ tin cậy và giá trị, do đó đủ điều

kiện để đưa vào mô hình cấu trúc nhằm kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

Trước khi tiến hành kiểm định các giả thuyết, hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến được kiểm tra qua hệ số phóng đại phương sai (VIF). Kết quả cho thấy các giá trị VIF của các biến trong mô hình cấu trúc dao động từ 1,003 đến 1,330, đều nhỏ hơn ngưỡng khuyến nghị là 5, cho thấy không tồn tại hiện tượng đa cộng tuyến đáng kể giữa các biến độc lập.

Các giả thuyết nghiên cứu được kiểm định thông qua kết quả ước lượng mô hình cấu trúc bằng phương pháp Bootstrapping trong PLS-SEM. Kết quả tại Bảng 4 cho thấy các giả thuyết H1, H2, H3 đều được chấp nhận. Cụ thể, AI-driven HRM có tác động tích cực đến FOCC,

trong khi FOCC tiếp tục có ảnh hưởng tích cực đến WWB. Đồng thời, AI-driven HRM còn tác động gián tiếp đến WWB thông qua vai trò trung gian của FOCC. Ngoài ra, TC cũng được xác định có vai trò điều tiết trong mối quan hệ trung gian này, qua đó ủng hộ giả thuyết H4.

Bên cạnh các mối quan hệ chính trong mô hình, nghiên cứu cũng xem xét ảnh hưởng của các biến kiểm soát đối với WWB. Kết quả cho thấy lĩnh vực hoạt động và quy mô doanh nghiệp có tác động có ý nghĩa thống kê đến WWB. Trong khi độ tuổi của nhân viên không ảnh hưởng đáng kể đến biến phụ thuộc này. Điều này cho thấy cảm nhận về WWB có sự khác biệt nhất định giữa các nhóm doanh nghiệp, nhưng không có sự khác biệt đáng kể theo độ tuổi của người lao động.

Bảng 4. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số chuẩn hóa (O)	P values	Kết quả
H1	AI-driven HRM -> FOCC	0,210	0,000	Chấp nhận
H2	FOCC -> WWB	0,452	0,000	Chấp nhận
H3	AI-driven HRM -> FOCC -> WWB	0,095	0,000	Chấp nhận
H4	TC x AI-driven HRM -> FOCC -> WWB	0,049	0,003	Chấp nhận

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Tiếp theo, hệ số xác định R^2 được sử dụng để đánh giá mức độ giải thích của mô hình đối với các biến nội sinh. Kết quả cho phân tích được trình bày ở Bảng 5 cho thấy AI-driven HRM giải thích được 24,5% sự biến thiên của FOCC, trong khi các biến trong mô hình giải thích được 22,2% sự biến thiên của WWB. Nhìn chung, các giá trị R^2 cho thấy mô hình có khả năng giải thích ở mức chấp nhận được.

Bảng 5. Kết quả kiểm định hệ số xác định R^2 và năng lực dự báo Q^2

	Hệ số xác định R^2	Năng lực dự báo Q^2
FOCC	0,245	0,241
WWB	0,222	0,203

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Nghiên cứu tiếp tục đánh giá độ lớn ảnh hưởng của các biến độc lập đến biến nội sinh thông qua hệ số f^2 . Dựa trên ngưỡng đánh giá của Hair và nnk. (2017), kết quả phân tích cho thấy, AI-driven HRM có mức ảnh hưởng nhỏ đến FOCC ($f^2=0,044$), trong khi FOCC có mức ảnh hưởng trung bình đến WWB ($f^2=0,252$). Điều này cho thấy FOCC đóng vai trò quan trọng hơn trong việc giải thích sự biến thiên của WWB trong mô hình nghiên cứu.

Bên cạnh khả năng giải thích, năng lực dự báo của mô hình được nghiên cứu đánh giá thông qua chỉ số Q^2 bằng phương pháp Blindfolding. Kết quả tại Bảng 5 cho thấy, giá trị Q^2 của FOCC và WWB đều lớn hơn 0, qua

đó cho thấy mô hình có năng lực dự báo phù hợp.

5. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả cho thấy, AI-Driven HRM tương quan dương với WWB thông qua cơ chế trung gian của FOCC. Qua đó, nghiên cứu góp phần làm rõ cơ chế tâm lý trung gian trong mối quan hệ giữa nguồn lực công việc và hạnh phúc của nhân viên theo mô hình Lý thuyết JD-R. Ngoài ra, dữ liệu thu được cũng đã chứng minh vai trò điều tiết của TC, củng cố thêm nhận định rằng những nhân viên có xu hướng chủ động tái cấu trúc nhiệm vụ góp phần duy trì sự cân bằng giữa nguồn lực và nhu cầu (Wang & Long, 2025). Từ đó, quá trình này tạo ra không gian để họ tái đầu tư nguồn lực và phát triển FOCC, đem lại động lực tích cực và giúp nhân viên cảm thấy hạnh phúc hơn tại nơi làm việc (Bakker và nnk., 2016).

Nhằm phát huy những tác động tích cực của AI-Driven HRM tới nhân viên, từ đó thúc đẩy các giá trị đối với doanh nghiệp, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị như sau:

Thứ nhất, doanh nghiệp cần thiết kế và triển khai AI-driven HRM theo hướng khuyến khích FOCC của nhân viên. Cụ thể, cần xây dựng môi trường làm việc để cao tính chủ động, tăng cường trao quyền trong ra quyết định và tạo điều kiện để nhân viên đề xuất ý tưởng cải tiến, ứng dụng AI trong công việc (Cappelli & Tambe, 2019; Marler & Boudreau, 2017).

Thứ hai, doanh nghiệp cần tạo điều kiện để nhân viên tái cấu trúc nhiệm vụ phù hợp với năng lực và nguồn lực cá nhân trong khuôn khổ. Khuyến khích thử nghiệm phương thức làm việc mới, ứng dụng AI và chia sẻ kinh nghiệm góp phần nâng cao hiệu quả AI-driven HRM. Do đó, doanh nghiệp nên triển khai các chương trình đào tạo kỹ năng AI, hoạt động đổi mới sáng tạo và diễn đàn chia sẻ tri thức nhằm thúc đẩy học hỏi và cải tiến liên tục.

Kết quả nghiên cứu và khuyến nghị là tài liệu tham khảo hữu ích giúp doanh nghiệp tận dụng công nghệ. Nghiên cứu đã chứng minh tác động tích cực của AI-driven HRM đến tâm lý nhân viên, nhưng vẫn cần tiếp tục khám phá. Cụ thể, nghiên cứu tương lai nên xem xét cả tác động tích cực và tiêu cực để làm rõ “mặt tối” của hệ thống, đồng thời tiếp cận theo hướng lợi ích chung nhằm đánh giá khả năng vừa nâng cao hạnh phúc nhân viên vừa cải thiện hiệu quả tổ chức, qua đó cung cấp cái nhìn toàn diện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Allen, M. R., & Wright, P. M. (2008). *Strategic management and HRM*.
- Anthony, C., Bechky, B. A., & Fayard, A. L. (2023). “Collaborating” with AI: Taking a system view to explore the future of work. *Organization Science*, 34(5), 1672-1694.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human relations*, 69(1), 169-189.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Böhmer, N., & Schinnenburg, H. (2023). Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities. *Employee Relations: The International Journal*, 45(5), 1057-1082.
- Cappelli, P., Tambe, P., & Yakubovich, V. (2019). *Can data science change human resources?. In The future of management in an AI world: Redefining purpose and strategy in the fourth industrial revolution* (pp. 93-115). Cham: Springer International Publishing.
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied psychological measurement*, 12(4), 425-434.
- Devellis, R. F. (2012). *Scale Development Theory and Application* (3 ed.). L. Bickman, & D. J. Rog, Eds.
- Dvorak, K. J. (2014). *The theoretical development and empirical testing of the measure of job crafting* (MJC) (Master’s thesis, Colorado State University).
- Do, H., Chu, L. X., & Shipton, H. (2025). How and when AI-driven HRM promotes employee resilience and adaptive performance: A self-determination theory. *Journal of Business Research*, 192, 115279.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1089-1120.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Geisser, S. (1974). A predictive approach to the random effect model. *Biometrika*, 61(1), 101-107
- HanoiBiz. (2025). Hà Nội đang dẫn đầu thị trường AI Việt Nam như thế nào?. <https://www.hanoibiz.vn/giao-duc-cong-nghe/ha-noi-dang-dan-dau-thi-truong-ai-viet-nam-nhu-the-nao>.
- HanoiTimes. “Hanoi Ready to Lead Vietnam’s Digital Transformation with Bold, Strategic Reforms.” Hanoitimes, HanoiTimes, 21 Oct. 2025, hanoitimes.vn/hanoi-ready-to-lead-vietnam-s-digital-transformation-with-bold-strategic-reforms.882294.html?utm.
- Hair, J.F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* 7 Pearson, Upper Saddle River, NJ.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial management & data systems*, 117(3), 442-458.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management Journal*, 60(1), 156-177.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.
- Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration,

- and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & management*, 58(3), 1034-1044.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of management Journal*, 42(4), 403-419.
- Prikshat, V., Malik, A., & Budhwar, P. (2023). AI-augmented HRM: Antecedents, assimilation and multilevel consequences. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100860.
- Ramaul, L., Ritala, P., Kostis, A., & Aaltonen, P. (2025). Rethinking how we theorize AI in organization and management: A problematizing review of rationality and anthropomorphism. *Journal of Management Studies*.
- Singh, J., & Berad, N. R. (2022). Significance of employee psychology for organizational growth and development. *NeuroQuantology*, 20(19), 4268-4280.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of wellbeing*, 3(2).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Stone, M. (1974). Cross-validation and multinomial prediction. *Biometrika*, 509-515.
- Wang, X., & Long, L. (2025). The innovation paradox in human-AI symbiosis: ambidextrous effects of AI technology adoption on innovative behavior. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 8, 1635246
- Wu, S. J., Du, M. Z., & Zhang, J. (2020). The influence of authentic leadership on employees' deviant innovation: The chain mediating effect of organization-based self-esteem and felt obligation for constructive change and the moderating effect of error aversion culture. *Sci Technol Prog Policy*, 37(13), 141-150.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

VAI TRÒ CỦA CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG HỖ TRỢ CHA MẸ ĐỊNH HƯỚNG CẢM XÚC CHO CON - TRẺ VỊ THÀNH NIÊN

Nguyễn Thị Phương Mai
Trường Đại học Công Đoàn
maintp@dhcd.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu này phân tích thực trạng định hướng cảm xúc của cha mẹ đối với trẻ vị thành niên và làm rõ hàm ý đối với thực hành Công tác xã hội (CTXH) trong gia đình Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp, gồm khảo sát 100 phụ huynh tại Hà Nội và phỏng vấn sâu 08 phụ huynh, 05 trẻ nhằm bổ sung cho kết quả. Kết quả cho thấy, 91,2% phụ huynh nhận thức được tầm quan trọng của định hướng cảm xúc, nhưng 78,4% gặp khó khăn khi áp dụng. Đáng chú ý, 44,1% có xu hướng giảm nhẹ hoặc phủ nhận cảm xúc tiêu cực của con. Trong khi đó, 78% trẻ vị thành niên mong muốn tham gia các chương trình tăng cường sự thấu hiểu giữa cha mẹ và con cái. Dữ liệu định tính cho thấy, khoảng cách giữa nhận thức và kỹ năng giao tiếp cảm xúc của cha mẹ, đồng thời phản ánh sự khác biệt về kỳ vọng giữa hai thế hệ. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các định hướng thực hành như tham vấn gia đình, nâng cao năng lực làm cha mẹ, kết nối nguồn lực, phòng ngừa-can thiệp sớm và lồng ghép giáo dục cảm xúc vào chính sách hỗ trợ gia đình. Nghiên cứu góp phần cung cấp bằng chứng thực nghiệm và khẳng định vai trò của CTXH trong phát triển cảm xúc lành mạnh ở trẻ vị thành niên.

Từ khóa: Công tác xã hội; cha mẹ; định hướng cảm xúc; trẻ vị thành niên

THE ROLES OF SOCIAL WORK IN ASSISTING PARENTS WITH GUIDING THE EMOTIONS FOR THEIR CHILDREN - ADOLESCENTS

Abstract: This research examines the present condition of parental emotional guidance towards adolescents and elucidates its significance for social work practices within Vietnamese families. Employing a mixed-methods approach, the study incorporates a survey involving 100 parents from Hanoi, alongside in-depth interviews with 8 parents and 5 children to enrich the findings. The results reveal that 91.2% of parents recognize the significance of emotional guidance; however, 78.4% face challenges in its implementation. Importantly, 44.1% of parents tend to minimize or dismiss their children's negative emotions. Concurrently, 78% of adolescents express a desire to engage in programs aimed at fostering understanding between parents and children. Qualitative insights highlight a disparity between parents' awareness and their emotional communication abilities, as well as differing expectations between the two generations. Consequently, the study recommends practical strategies such as family counseling, enhancing parenting skills, resource connectivity, early prevention and intervention, and the incorporation of emotional education into family support policies. This research contributes empirical evidence and underscores the role of Social Work in nurturing healthy emotional development in adolescents.

Keywords: adolescents; emotional guidance; parents; social work.

Mã bài báo: JHS - 318
Ngày nhận bài sửa: 04/02/2026

Ngày nhận bài: 31/12/2025
Ngày duyệt đăng: 11/02/2026

Ngày nhận phản biện: 20/01/2026

1. Đặt vấn đề

Cảm xúc giữ vai trò trung tâm trong sự phát triển tâm lý - xã hội của cá nhân, đặc biệt ở giai đoạn vị thành niên - thời kỳ đặc trưng bởi những biến đổi mạnh mẽ về sinh lý, nhận thức và sự hình thành bản sắc cá nhân. Ở giai đoạn này, cường độ và tính phức hợp của trải nghiệm cảm xúc gia tăng, trong khi năng lực tự điều tiết vẫn đang trong quá trình hoàn thiện. Các nghiên cứu quốc tế cho thấy, năng lực cảm xúc, bao gồm khả năng nhận diện, hiểu, biểu đạt và điều chỉnh cảm xúc, có mối liên hệ chặt chẽ với khả năng thích ứng xã hội, sức khỏe tâm thần và kết quả học tập của trẻ (Denham, 1998; Eisenberg & Spinrad, 2004). Những phát hiện này khẳng định rằng việc hỗ trợ phát triển năng lực cảm xúc cho trẻ vị thành niên không chỉ có ý nghĩa phòng ngừa rủi ro tâm lý - xã hội mà còn góp phần nâng cao chất lượng phát triển toàn diện.

Trong bối cảnh gia đình, lý thuyết “triết lý siêu - cảm xúc của cha mẹ” nhấn mạnh rằng niềm tin và thái độ của cha mẹ đối với cảm xúc sẽ định hướng cách họ phản hồi trước các biểu hiện cảm xúc của trẻ, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực điều tiết cảm xúc và khả năng thích ứng của trẻ (Gottman et al., 1996; Havighurst & Kehoe, 2012). Các nghiên cứu gần đây tiếp tục củng cố luận điểm này khi cho thấy thực hành xã hội hóa cảm xúc tích cực từ cha mẹ có liên quan đến sự cải thiện điều tiết cảm xúc và giảm các vấn đề hành vi ở vị thành niên theo thời gian (Miller-Slough & Dunsmore, 2019). Điều này cho thấy vai trò then chốt của gia đình trong việc hình thành nền tảng cảm xúc bền vững cho trẻ.

Dựa trên nền tảng lý thuyết này, nhiều chương trình can thiệp theo mô hình “huấn luyện cảm xúc” đã được phát triển và kiểm chứng thực nghiệm. Chương trình Tuning in to Teens - một mô hình huấn luyện cha mẹ tập trung vào phản hồi cảm xúc thấu cảm đã được chứng minh có hiệu quả trong việc cải thiện phản ứng cảm xúc của cha mẹ và giảm hành vi rối nhiễu ở vị thành niên (Havighurst et al., 2015). Các nghiên cứu tiếp theo cũng chỉ ra cơ chế tác động của chương trình thông qua thay đổi cách cha mẹ phản hồi cảm xúc và nâng cao năng lực điều tiết của trẻ (Kehoe et al., 2020). Việc nhân rộng và thử nghiệm mô hình này ở các nhóm phụ huynh đặc thù, như cha mẹ nuôi, tiếp tục cho thấy tính khả thi và hiệu quả của tiếp cận huấn luyện cảm xúc (Rolock et al., 2020). Bên cạnh đó, tổng quan hệ thống và phân tích gộp các thử nghiệm

ngẫu nhiên có đối chứng cũng xác nhận rằng, các can thiệp nhằm vào thực hành xã hội hóa cảm xúc của cha mẹ có tác động tích cực đến năng lực cảm xúc của trẻ (England-Mason et al., 2023). Những bằng chứng này cung cấp nền tảng khoa học vững chắc cho việc phát triển các mô hình hỗ trợ cha mẹ trong lĩnh vực định hướng cảm xúc. Trong những năm gần đây tại Việt Nam, các nghiên cứu và chương trình giáo dục cảm xúc - xã hội chủ yếu được triển khai trong môi trường học đường hoặc tập trung vào việc nhận diện các vấn đề tâm lý ở trẻ vị thành niên. Xu hướng này cũng được ghi nhận trong các nghiên cứu quốc tế khi phần lớn các can thiệp về giáo dục cảm xúc - xã hội diễn ra trong bối cảnh trường học (Durlak et al., 2011; CASEL, 2020). Trong khi đó, nhiều công trình đã khẳng định vai trò quan trọng của gia đình, đặc biệt là cha mẹ, trong quá trình xã hội hóa cảm xúc của trẻ (Eisenberg et al., 1998; Gottman et al., 1996). Tuy nhiên, vai trò của CTXH trong hỗ trợ cha mẹ định hướng cảm xúc cho con vẫn chưa được phân tích một cách hệ thống. Hiện còn thiếu một khung lý thuyết tích hợp giữa lý thuyết xã hội hóa cảm xúc và cách tiếp cận chuyên môn của CTXH với gia đình có trẻ vị thành niên. Đồng thời, dữ liệu thực nghiệm phản ánh nhu cầu hỗ trợ của cha mẹ cũng như cơ chế tác động của CTXH trong lĩnh vực này còn hạn chế (NASW, 2012). Trong bối cảnh chuyển đổi xã hội và sự gia tăng các vấn đề sức khỏe tâm thần ở thanh thiếu niên, việc làm rõ vai trò của CTXH trong hỗ trợ cha mẹ định hướng cảm xúc cho con có ý nghĩa cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn (UNICEF, 2021). Trên cơ sở đó, bài viết được thực hiện nhằm góp phần lấp đầy khoảng trống nghiên cứu đã nêu, đồng thời cung cấp bằng chứng thực nghiệm bước đầu về thực trạng và nhu cầu hỗ trợ cha mẹ trong định hướng cảm xúc đối với trẻ vị thành niên. Từ kết quả khảo sát, nghiên cứu hướng tới việc đề xuất các hàm ý thực hành CTXH phù hợp với bối cảnh Việt Nam hiện nay. Cụ thể, nghiên cứu tập trung trả lời hai câu hỏi: (1) Thực trạng nhận thức và thực hành định hướng cảm xúc của cha mẹ đối với trẻ vị thành niên hiện nay như thế nào? (2) Trên cơ sở thực trạng đó, CTXH có thể đóng vai trò gì trong việc hỗ trợ cha mẹ nâng cao năng lực thực hành?

2. Cơ sở lý luận và khung lý thuyết nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về trẻ vị thành niên và định hướng cảm xúc

Trẻ vị thành niên (thường được xác định trong

khoảng 10-19 tuổi, tùy theo cách phân loại) là giai đoạn chuyển tiếp từ trẻ em sang người trưởng thành, đặc trưng bởi những biến đổi mạnh mẽ về sinh lý, nhận thức và tâm lý - xã hội (WHO, 2014; UNICEF, 2011; Steinberg, 2014). Sự thay đổi nội tiết và tái cấu trúc não bộ làm gia tăng cường độ và tính dao động của cảm xúc, trong khi các chức năng kiểm soát xung động và tự điều chỉnh vẫn chưa hoàn thiện. Đồng thời, sự phát triển tư duy trừu tượng và khả năng tự phản tư khiến trẻ nhạy cảm hơn với đánh giá xã hội và có nhu cầu tự chủ cao.

Về mặt phát triển, vị thành niên thường biểu hiện cảm xúc mạnh và dễ dao động, nhạy cảm với phản hồi từ cha mẹ và bạn bè, đồng thời gặp khó khăn nhất định trong điều tiết cảm xúc khi đối diện căng thẳng. Do đó, cảm xúc ở giai đoạn này không chỉ là phản ứng tức thời mà trở thành yếu tố quan trọng định hình bản sắc cá nhân và khả năng thích ứng xã hội.

Về lý luận, năng lực cảm xúc bao gồm khả năng nhận diện, hiểu, biểu đạt và điều chỉnh cảm xúc phù hợp với mục tiêu cá nhân và chuẩn mực xã hội (Denham, 1998). Điều tiết cảm xúc là cấu phần trung tâm của năng lực này (Eisenberg & Spinrad, 2004). Trong bối cảnh gia đình, định hướng cảm xúc là quá trình cha mẹ hỗ trợ trẻ nhận diện, thấu hiểu, chấp nhận và điều chỉnh cảm xúc một cách phù hợp. Đối với trẻ vị thành niên, việc định hướng này có ý nghĩa đặc biệt trong bối cảnh gia tăng áp lực học tập, quan hệ bạn bè và nhu cầu khẳng định bản thân.

Vai trò của cha mẹ trong xã hội hóa cảm xúc

Theo khung lý thuyết “triết lý siêu - cảm xúc của cha mẹ”, cách cha mẹ nhìn nhận cảm xúc sẽ chi phối cách họ phản hồi trước cảm xúc của con, từ đó định hình môi trường cảm xúc trong gia đình (Gottman et al., 1996; Havighurst & Kehoe, 2012). Cơ chế xã hội hóa cảm xúc diễn ra thông qua việc cha mẹ làm mẫu cách biểu đạt và điều chỉnh cảm xúc, hỗ trợ trẻ hiểu nguyên nhân - ý nghĩa của cảm xúc, đồng thời hướng dẫn hành vi phù hợp trong các tình huống cụ thể. Phản hồi thấu cảm và mang tính hướng dẫn được chứng minh có liên hệ tích cực với sự phát triển năng lực điều tiết cảm xúc ở trẻ, trong khi phản hồi phủ nhận hoặc trừng phạt cảm xúc có thể làm suy giảm khả năng tự điều chỉnh về lâu dài (Denham, 1998; Eisenberg & Spinrad, 2004).

Công tác xã hội với trẻ vị thành niên và gia đình

Từ góc độ chuyên môn, CTXH với trẻ vị thành niên không chỉ tập trung vào giải quyết vấn đề hành vi,

mà hướng đến tăng cường năng lực cá nhân và củng cố hệ gia đình như một môi trường phát triển lành mạnh. So với CTXH đối với trẻ em nói chung, can thiệp với vị thành niên đòi hỏi: Tôn trọng quyền tham gia và tiếng nói của trẻ, bảo đảm lợi ích tốt nhất của trẻ theo quy định pháp luật (Quốc hội, 2016); Thúc đẩy năng lực tự điều chỉnh và tự chủ thích ứng; Làm việc song song với gia đình, vì gia đình là môi trường xã hội hóa cảm xúc nền tảng.

Trong can thiệp đối với gia đình và trẻ vị thành niên, CTXH thường được triển khai theo các định hướng: (i) nâng cao năng lực của hệ gia đình trong việc thực hiện các chức năng chăm sóc và giáo dục; (ii) kết nối, điều phối các dịch vụ hỗ trợ; và (iii) phòng ngừa, phát hiện sớm và can thiệp kịp thời đối với các nguy cơ ảnh hưởng đến sự phát triển toàn diện của trẻ CTXH (Quốc hội, 2016; Thủ tướng Chính phủ, 2010).

Trong bối cảnh định hướng cảm xúc, vai trò của CTXH thể hiện ở việc: hỗ trợ cha mẹ nâng cao nhận thức và kỹ năng định hướng cảm xúc; cải thiện tương tác cha mẹ - con; kết nối gia đình với nguồn lực tham vấn tâm lý, nhà trường và cộng đồng; bảo đảm việc thực hành nuôi dạy con phù hợp với nguyên tắc thúc đẩy quyền trẻ em. Như vậy, cơ sở lý luận của nghiên cứu không chỉ dựa trên đặc điểm phát triển cảm xúc ở vị thành niên và vai trò xã hội hóa cảm xúc của cha mẹ, mà còn đặt trong khuôn khổ tiếp cận chuyên môn của CTXH với gia đình và trẻ vị thành niên. Đây là nền tảng để phân tích thực trạng và xác định vai trò hỗ trợ của CTXH trong các nội dung tiếp theo của nghiên cứu.

2.2. Khung lý thuyết nghiên cứu

Trên cơ sở đặc điểm phát triển cảm xúc ở trẻ vị thành niên và vai trò xã hội hóa cảm xúc trong gia đình, nghiên cứu xây dựng khung lý thuyết tích hợp nhằm lý giải mối quan hệ giữa phản hồi cảm xúc của cha mẹ và sự phát triển năng lực cảm xúc của trẻ.

Lý thuyết trung tâm được sử dụng là “triết lý siêu - cảm xúc của cha mẹ” (Gottman et al., 1996; Havighurst & Kehoe, 2012). Theo đó, niềm tin và thái độ của cha mẹ đối với cảm xúc sẽ định hướng cách họ phản hồi trước cảm xúc của con. Phản hồi này có thể theo hướng phủ nhận/giảm nhẹ hoặc theo hướng thừa nhận và huấn luyện cảm xúc, từ đó tác động đến quá trình điều tiết cảm xúc của trẻ. Để làm rõ kết quả phát triển ở trẻ, nghiên cứu vận dụng khái niệm năng lực cảm xúc (Denham, 1998) và điều tiết cảm xúc

(Eisenberg & Spinrad, 2004), nhấn mạnh khả năng nhận diện, hiểu và điều chỉnh cảm xúc như những yếu tố cốt lõi của sự thích ứng tâm lý - xã hội ở vị thành niên.

Bên cạnh đó, nghiên cứu đặt vấn đề trong tiếp cận hệ sinh thái và dựa trên quyền trẻ em, coi gia đình là môi trường xã hội hóa cảm xúc trực tiếp và nhấn mạnh trách nhiệm bảo đảm môi trường phát triển an toàn, tôn trọng tiếng nói của trẻ (Quốc hội, 2016).

Từ các nền tảng trên, mô hình phân tích của nghiên cứu được xác định theo chuỗi quan hệ: Triết lý cảm xúc của cha mẹ -> Cách phản hồi cảm xúc -> Năng lực điều tiết cảm xúc của trẻ vị thành niên -> Nhu cầu và vai trò hỗ trợ của CTXH. Khung lý thuyết này bảo đảm tính nhất quán giữa cơ sở phát triển vị thành niên, cơ chế xã hội hóa cảm xúc trong gia đình và định hướng vai trò can thiệp của CTXH trong nghiên cứu.

Hình 1. Mô hình khái niệm về định hướng cảm xúc trong gia đình có trẻ vị thành niên và các điểm tác động hỗ trợ của CTXH



(Ghi chú. Mô hình được xây dựng nhằm định hướng phân tích và thảo luận hàm ý thực hành, không nhằm kiểm định quan hệ nhân quả trong nghiên cứu này.)

Nguồn: Tác giả tổng hợp và đề xuất dựa trên Gottman et al. (1996) và Eisenberg et al. (1998))

Mô hình trên được xây dựng nhằm khái quát hóa mối quan hệ giữa triết lý cảm xúc của cha mẹ, thực hành phản hồi cảm xúc và kết quả phát triển cảm xúc - xã hội ở trẻ vị thành niên. Trên cơ sở các tiếp cận về xã hội hóa cảm xúc, mô hình nhấn mạnh rằng cách cha mẹ nhìn nhận và phản hồi cảm xúc đóng vai trò trung tâm trong quá trình hình thành năng lực điều tiết cảm xúc của trẻ. Đồng thời, CTXH được xác định là lĩnh vực có thể tác động hỗ trợ vào các điểm then chốt của tiến trình này, đặc biệt ở cấp độ nhận thức và thực hành của cha mẹ. Mô hình được sử dụng như một khung khái niệm định hướng phân tích và thảo luận, không nhằm kiểm định quan hệ nhân quả trong phạm vi nghiên cứu hiện tại.

3. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng thiết kế phương pháp hỗn hợp theo hướng bổ trợ giải thích,

trong đó dữ liệu định lượng được thu thập và phân tích trước, sau đó dữ liệu định tính được sử dụng nhằm làm rõ và diễn giải sâu hơn các phát hiện từ khảo sát. Cách tiếp cận này cho phép kết hợp ưu điểm của thống kê mô tả với phân tích trải nghiệm chủ quan, góp phần tăng tính toàn diện và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu.

Mẫu nghiên cứu và phương pháp chọn mẫu: Phân định lượng được thực hiện với 100 phụ huynh có con trong độ tuổi từ 11 đến 16 tuổi, đang sinh sống tại hai phường thuộc thành phố Hà Nội. Đối tượng được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện có chủ đích, dựa trên các tiêu chí: (i) là cha mẹ hoặc người chăm sóc chính của trẻ vị thành niên; (ii) con đang sinh sống cùng gia đình; (iii) đồng ý tham gia khảo sát trên cơ sở tự nguyện.

Phân định tính bao gồm 13 người tham gia, trong đó có 08 phụ huynh (04 mẹ, 04 bố) và 05 trẻ vị thành

niên được lựa chọn từ nhóm khảo sát. Việc lựa chọn được thực hiện theo nguyên tắc chọn mẫu có chủ đích nhằm bảo đảm sự đa dạng về giới tính, độ tuổi và mức độ gặp khó khăn trong hỗ trợ cảm xúc. Dữ liệu được thu thập trong năm 2024.

Do sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện với quy mô mẫu còn hạn chế, kết quả nghiên cứu chủ yếu phản ánh đặc điểm của nhóm khảo sát và chưa có tính đại diện cao cho toàn bộ phụ huynh có con ở độ tuổi vị thành niên.

Công cụ nghiên cứu: Công cụ thu thập dữ liệu là bảng hỏi cấu trúc do tác giả xây dựng trên cơ sở khung lý thuyết về xã hội hóa cảm xúc và triết lý siêu - cảm xúc của cha mẹ. Bảng hỏi gồm bốn phần: (1) Thông tin nhân khẩu học của phụ huynh và trẻ; (2) Nhận thức về tầm quan trọng của định hướng cảm xúc (5 mục); (3) Mức độ khó khăn khi hỗ trợ cảm xúc của con (7 mục); (4) Phản ứng của cha mẹ trước các tình huống cảm xúc tiêu cực của con (6 tình huống).

Phương pháp phỏng vấn sâu: Nhằm làm rõ hơn các kết quả định lượng, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu bán cấu trúc với phụ huynh và trẻ vị thành niên. Hướng dẫn phỏng vấn tập trung vào các nội dung: (i) cách cha mẹ nhận diện và lý giải cảm xúc của con; (ii) trải nghiệm cụ thể khi xử lý tình huống cảm xúc tiêu cực; (iii) khó khăn và áp lực trong quá trình đồng hành cảm xúc; (iv) nhu cầu hỗ trợ từ dịch vụ chuyên môn; (v) kỳ vọng của trẻ về sự thấu hiểu từ cha mẹ. Mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài khoảng 40-60 phút. Dữ liệu được ghi chép, tổng hợp và mã hóa theo chủ đề nhằm xác định các mẫu ý nghĩa lặp lại và sự tương đồng/khác biệt giữa quan điểm của phụ huynh và trẻ. Các trích dẫn được sử dụng trong bài viết nhằm minh họa và bổ sung chiều sâu cho kết quả khảo sát, không nhằm mục đích khái quát hóa.

Các mục được đo lường bằng thang Likert 5 mức độ (1 = mức thấp nhất; 5 = mức cao nhất). Trước khi khảo sát chính thức, bảng hỏi được tham vấn ý kiến của ba chuyên gia trong lĩnh vực CTXH và Tâm lý học nhằm bảo đảm tính phù hợp nội dung. Độ tin cậy nội tại của thang đo được kiểm định bằng hệ số Cronbach's Alpha với giá trị $\alpha = 0,81$, cho thấy mức độ nhất quán chấp nhận được.

Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu: Dữ liệu được nhập và xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 26.0. Nghiên cứu sử dụng các phương pháp thống kê mô tả gồm tần suất, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình và độ lệch chuẩn nhằm phản ánh thực trạng nhận thức, khó khăn và xu hướng phản hồi cảm xúc của phụ huynh trong mẫu khảo sát. Việc tích hợp dữ liệu được thực hiện ở giai đoạn thảo luận nhằm đối chiếu và giải thích

các xu hướng nổi bật từ kết quả định lượng bằng bảng chứng định tính.

Đạo đức nghiên cứu: Nghiên cứu bảo đảm nguyên tắc tự nguyện tham gia, bảo mật thông tin và chỉ sử dụng dữ liệu cho mục đích nghiên cứu. Người tham gia được cung cấp thông tin về mục tiêu nghiên cứu và có quyền từ chối trả lời bất kỳ câu hỏi nào.

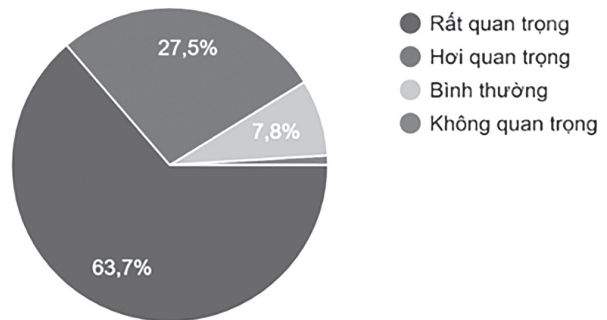
4. Kết quả nghiên cứu

Trên cơ sở khung lý thuyết đã trình bày, nghiên cứu tiến hành khảo sát thực trạng nhận thức, khó khăn và cách phản hồi cảm xúc của cha mẹ đối với trẻ vị thành niên. Các kết quả dưới đây tập trung làm rõ khoảng cách giữa nhận thức và thực hành, đồng thời phân tích nhu cầu hỗ trợ từ góc nhìn của phụ huynh và trẻ.

4.1. Nhận thức của cha mẹ về tầm quan trọng của định hướng cảm xúc

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số phụ huynh nhận thức rõ vai trò của định hướng cảm xúc trong nuôi dạy con. Cụ thể, 63,7% đánh giá là “rất quan trọng” và 27,5% cho rằng “quan trọng”, nâng tổng tỷ lệ nhận thức tích cực lên 91,2%. Điều này phản ánh xu hướng chuyển biến trong quan niệm nuôi dạy con, khi yếu tố cảm xúc được nhìn nhận như một thành tố quan trọng bên cạnh học tập và hành vi.

Hình 1. Mức độ đánh giá tầm quan trọng của việc định hướng cảm xúc theo phụ huynh



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả (2024)

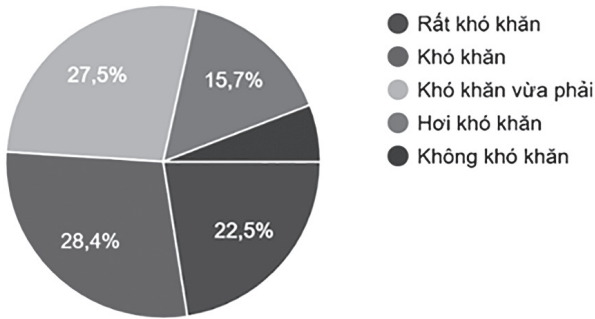
Tuy nhiên, vẫn còn 8,8% phụ huynh đánh giá nội dung này ở mức “bình thường” hoặc “không quan trọng”. Mặc dù tỷ lệ không lớn, nhưng cho thấy vẫn tồn tại một bộ phận cha mẹ chưa thực sự xem trọng yếu tố cảm xúc trong quá trình phát triển của trẻ. Nhìn chung, dữ liệu cho thấy nền tảng nhận thức tương đối thuận lợi, song cần tiếp tục xem xét mức độ chuyển hóa nhận thức này vào thực hành cụ thể trong gia đình.

4.2. Mức độ khó khăn khi hỗ trợ cảm xúc của con

Khi được hỏi về khả năng hiểu và hỗ trợ cảm xúc của con, 78,4% phụ huynh thừa nhận gặp khó khăn ở các mức độ khác nhau. Trong đó, 22,5% “rất khó khăn”

và 28,4% “khó khăn”. Chỉ 5,9% cho rằng họ không gặp khó khăn.

Hình 2. Mức độ khó khăn của phụ huynh khi hỗ trợ cảm xúc cho con



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả (2024)

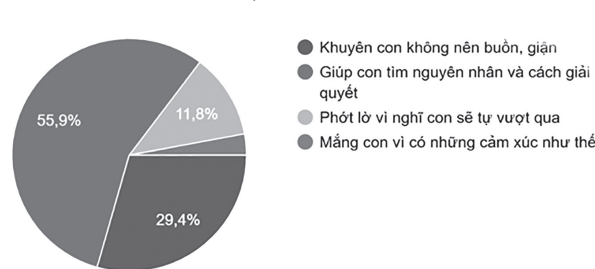
So sánh với tỷ lệ nhận thức tích cực (91,2%), có thể thấy khoảng cách đáng kể giữa việc “biết là quan trọng” và “thực hiện được”. Điều này cho thấy, nhận thức đúng chưa đồng nghĩa với năng lực thực hành hiệu quả. Kết quả này là chỉ báo quan trọng về sự thiếu hụt kỹ năng hoặc nguồn lực hỗ trợ trong gia đình.

4.3. Phản ứng của phụ huynh trước cảm xúc tiêu cực của con

Về cách phản ứng trong các tình huống cảm xúc tiêu cực, 55,9% phụ huynh lựa chọn cách tiếp cận mang tính hỗ trợ, như cùng con tìm hiểu nguyên nhân và giải quyết vấn đề. Đây là nhóm phản ứng phù hợp với định hướng phát triển năng lực điều tiết cảm xúc.

Tuy nhiên, 44,1% còn lại có xu hướng phản ứng theo hướng giảm nhẹ hoặc phủ nhận cảm xúc của trẻ, bao gồm 29,4% khuyên con “không nên buồn/giận”, 11,8% phớt lờ cảm xúc và 2,9% mắng con. Tỷ lệ này cho thấy, gần một nửa phụ huynh vẫn chưa áp dụng nhất quán các cách phản hồi mang tính hỗ trợ.

Hình 3. Phản ứng của phụ huynh trước cảm xúc tiêu cực của con



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả (2024)

Để làm rõ hơn các kết quả định lượng, nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu bổ sung với một số phụ huynh và trẻ vị thành niên trong nhóm khảo sát. Dữ liệu định tính bước đầu cho thấy những khó khăn mà phụ huynh

gặp phải không chỉ dừng ở mức thiếu kiến thức lý thuyết mà còn liên quan đến áp lực vai trò và cách thức ứng xử được hình thành từ kinh nghiệm nuôi dạy trước đây.

Một phụ huynh chia sẻ: “Tôi biết là phải lắng nghe con, nhưng nhiều khi đi làm về mệt, nghe con than vãn là tôi chỉ muốn con thôi đừng buồn nữa, tập trung học đi. Tôi cũng không biết nói sao cho đúng.” (Mẹ, 42 tuổi).

Một phụ huynh khác cho rằng: “Ngày xưa bố mẹ tôi không nói nhiều về cảm xúc, buồn thì tự vượt qua. Nên khi con buồn, tôi nghĩ khuyên con mạnh mẽ lên là tốt cho con”, (Bố, 45 tuổi).

Từ phía trẻ vị thành niên, một học sinh chia sẻ: “Có lúc con chỉ muốn bố mẹ nghe thôi, không cần giải pháp ngay. Nhưng nhiều khi con nói ra thì bố mẹ bảo đừng suy nghĩ nhiều.” (Học sinh, 15 tuổi).

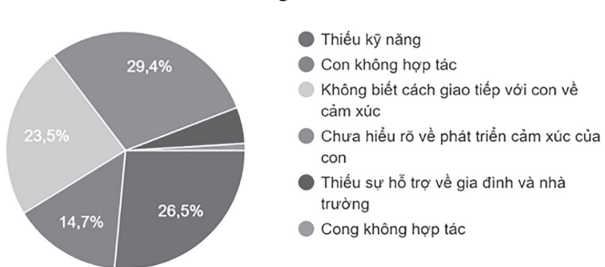
Những trích dẫn trên cho thấy sự tồn tại của khoảng cách trong kỳ vọng và cách hiểu giữa cha mẹ và con cái. Trong khi cha mẹ có xu hướng tập trung vào giải quyết vấn đề hoặc định hướng hành vi, trẻ lại mong muốn được lắng nghe và thừa nhận cảm xúc trước tiên. Phát hiện này củng cố thêm kết quả khảo sát định lượng về khoảng cách giữa nhận thức và thực hành, đồng thời làm nổi bật nhu cầu về các hình thức hỗ trợ chuyên môn nhằm nâng cao năng lực phản hồi cảm xúc thấu cảm trong gia đình.

4.4. Những khó khăn cụ thể trong định hướng cảm xúc

Phân tích các dạng khó khăn cho thấy trở ngại chủ yếu nằm ở hạn chế về kiến thức và kỹ năng. Cụ thể, 29,4% phụ huynh chưa hiểu rõ sự phát triển cảm xúc của con; 26,5% thiếu kỹ năng định hướng cảm xúc; và 23,5% gặp khó khăn trong giao tiếp về cảm xúc.

Các khó khăn liên quan đến năng lực chuyên môn chiếm tỷ lệ cao hơn so với khó khăn do thái độ hoặc sự hợp tác của trẻ (14,7%). Điều này cho thấy vấn đề cốt lõi không nằm ở sự thiếu quan tâm của cha mẹ, mà ở hạn chế về kỹ năng và hiểu biết trong quá trình tương tác cảm xúc.

Hình 4. Những khó khăn của phụ huynh trong định hướng cảm xúc

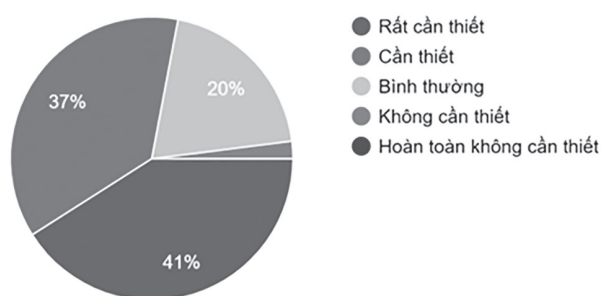


Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả (2024)

4.5. Nhu cầu hỗ trợ từ góc nhìn của trẻ vị thành niên

Từ phía trẻ vị thành niên, 41,0% cho rằng các chương trình giúp cha mẹ và con cái hiểu nhau hơn là “rất cần thiết” và 37,0% đánh giá là “cần thiết”, nâng tổng tỷ lệ nhu cầu tích cực lên 78,0%. Chỉ 2,0% cho rằng không cần thiết. Đáng chú ý, tỷ lệ nhu cầu hỗ trợ từ phía trẻ (78,0%) gần tương ứng với tỷ lệ phụ huynh thừa nhận gặp khó khăn (78,4%). Sự tương đồng này cho thấy tồn tại một nhận thức tương đối thống nhất giữa hai phía về những hạn chế trong tương tác cảm xúc gia đình.

Hình 5. Nhu cầu của trẻ vị thành niên về chương trình tăng cường thấu hiểu cha mẹ - con



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả (2024)

Tổng hợp các kết quả khảo sát cho thấy tồn tại khoảng cách rõ rệt giữa nhận thức (91,2%), năng lực thực hành (78,4% gặp khó khăn) và chất lượng phản hồi cảm xúc (44,1% có xu hướng giảm nhẹ/phủ nhận). Đồng thời, nhu cầu hỗ trợ từ phía trẻ ở mức cao (78%) phản ánh mong muốn cải thiện sự thấu hiểu và đồng hành cảm xúc trong gia đình. Kết quả này làm nổi bật sự chênh lệch giữa nhận thức, thực hành và nhu cầu hỗ trợ trong định hướng cảm xúc ở gia đình có trẻ vị thành niên. CTXH

5. Thảo luận và hàm ý thực hành Công tác xã hội

Kết quả nghiên cứu cho thấy tồn tại sự chênh lệch đáng kể giữa nhận thức tích cực của phụ huynh về tầm quan trọng của định hướng cảm xúc và năng lực thực hành trong đời sống gia đình. Đồng thời, vẫn còn một tỷ lệ đáng kể phụ huynh phản hồi cảm xúc của con theo hướng giảm nhẹ hoặc né tránh, trong khi trẻ vị thành niên bày tỏ nhu cầu cao về việc cải thiện sự thấu hiểu trong gia đình. Những phát hiện này cho thấy thách thức chủ yếu không nằm ở thái độ hay mức độ quan tâm của cha mẹ, mà ở hạn chế về kiến thức, kỹ năng và điều kiện thực hành. Trên cơ sở đó, vai trò của CTXH được xem xét dưới góc độ các hàm ý thực hành nhằm thu hẹp khoảng cách giữa nhận thức và năng lực thực hiện trong định hướng cảm xúc.

Hàm ý về tư vấn - tham vấn gia đình: CTXH Với tỷ lệ cao phụ huynh gặp khó khăn trong việc định hướng cảm xúc và xu hướng phản hồi theo hướng giảm nhẹ hoặc phủ

nhận cảm xúc của trẻ, kết quả nghiên cứu này tương đồng với các nghiên cứu trước cho thấy cha mẹ thường thiếu kỹ năng phản hồi cảm xúc mang tính hỗ trợ, đặc biệt trong các bối cảnh văn hóa coi trọng kiểm soát cảm xúc (Gottman et al., 1996; Havighurst & Kehoe, 2012). Điều này cho thấy, khoảng cách giữa nhận thức và thực hành là một đặc điểm phổ biến, không chỉ trong bối cảnh quốc tế mà còn được tái khẳng định trong gia đình Việt Nam. Trên cơ sở đó, các dịch vụ tư vấn - tham vấn gia đình cần tập trung hỗ trợ cha mẹ điều chỉnh cách phản hồi theo hướng thừa nhận và hướng dẫn trẻ điều tiết cảm xúc. Nội dung tham vấn có thể bao gồm: hỗ trợ cha mẹ nhận diện cảm xúc của trẻ như một trải nghiệm bình thường; phát triển kỹ năng lắng nghe và phản hồi thấu cảm; và phân biệt giữa việc chấp nhận cảm xúc và điều chỉnh hành vi. Định hướng này phù hợp với khung “triết lý siêu-cảm xúc của cha mẹ”, nhấn mạnh vai trò của niềm tin và thái độ trong việc định hình hành vi phản hồi. Những kết quả từ dữ liệu định tính cũng cho thấy nhu cầu hỗ trợ chuyên môn từ phía phụ huynh là rõ rệt, phản ánh việc họ không thiếu thiện chí mà thiếu công cụ và kỹ năng cụ thể. Phát hiện này góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm về nhu cầu can thiệp ở cấp độ gia đình trong bối cảnh Việt Nam, đồng thời nhấn mạnh vai trò của nhân viên CTXH như một tác nhân trung gian trong việc hỗ trợ điều chỉnh tương tác cảm xúc giữa cha mẹ và con cái. Tuy nhiên, do nghiên cứu chưa đánh giá hiệu quả của các mô hình can thiệp cụ thể, các đề xuất hiện tại chủ yếu mang tính định hướng thực hành.

Hàm ý về giáo dục - nâng cao năng lực làm cha mẹ: Các kết quả cho thấy khó khăn chủ yếu của phụ huynh liên quan đến thiếu kiến thức về phát triển cảm xúc và kỹ năng giao tiếp cảm xúc. Vì vậy, các chương trình giáo dục làm cha mẹ do nhân viên triển khai có thể tập trung vào: (i) đặc điểm phát triển cảm xúc ở vị thành niên; (ii) nguyên tắc xã hội hóa cảm xúc trong gia đình; (iii) kỹ năng lắng nghe chủ động và phản hồi thấu cảm; (iv) hướng dẫn trẻ tự điều tiết cảm xúc. Những nội dung này tương thích với tiếp cận năng lực cảm xúc và điều tiết cảm xúc (Denham, 1998; Eisenberg & Spinrad, 2004). Hàm ý này xuất phát trực tiếp từ phát hiện về khoảng cách giữa nhận thức và thực hành, đồng thời phù hợp với nhu cầu hỗ trợ được trẻ vị thành niên phản ánh.

Hàm ý về kết nối và điều phối nguồn lực: Trong bối cảnh một bộ phận trẻ có biểu hiện khó kiểm soát cảm xúc hoặc xung đột kéo dài với cha mẹ, sự hỗ trợ ở phạm vi gia đình có thể chưa đủ. Nhân viên CTXH có thể đóng vai trò điều phối giữa gia đình với nhà trường, dịch vụ tham vấn tâm lý và các nguồn lực cộng đồng nhằm bảo đảm hỗ trợ đa tầng. Việc kết nối này cần tuân thủ

nguyên tắc bảo mật và lợi ích tốt nhất của trẻ theo quy định pháp luật CTXH (Quốc hội, 2016).

Hàm ý về phòng ngừa và can thiệp sớm: Với tỷ lệ lớn phụ huynh gặp khó khăn trong hỗ trợ cảm xúc, cách tiếp cận phòng ngừa có ý nghĩa quan trọng. CTXH có thể ưu tiên các hoạt động truyền thông, tập huấn kỹ năng làm cha mẹ và sàng lọc sớm các nhóm gia đình có nguy cơ xung đột cảm xúc kéo dài. Định hướng này phù hợp với chủ trương phát triển nghề CTXH theo hướng chuyên nghiệp hóa và tăng cường phòng ngừa (Thủ tướng Chính phủ, 2010).

Từ phía trẻ vị thành niên, một học sinh chia sẻ: “Con nghĩ nếu ở trường có cô chú tư vấn để nói chuyện riêng thì tốt. Có chuyện con không muốn nói với bố mẹ ngay.” (Học sinh, 14 tuổi).

Một phụ huynh cũng bày tỏ: “Khi con có dấu hiệu thu mình, tôi không biết nên tìm ai để hỏi. Nếu có nơi hỗ trợ sớm thì chắc đỡ căng thẳng hơn.”

Các ý kiến này cho thấy nhu cầu hỗ trợ không chỉ dừng ở phạm vi gia đình mà cần sự kết nối giữa gia đình - nhà trường - dịch vụ tham vấn. Điều này củng cố luận điểm rằng CTXH không chỉ thực hiện vai trò tham vấn cá nhân/gia đình, mà còn đóng vai trò điều phối, phát hiện sớm nguy cơ và kết nối nguồn lực nhằm bảo đảm môi trường hỗ trợ đa tầng cho trẻ vị thành niên.

CTXH Các phân tích trên cho thấy vai trò của CTXH được đề xuất như những hàm ý thực hành dựa trên dữ liệu mô tả, nhằm thu hẹp khoảng cách giữa nhận thức và năng lực thực hành trong định hướng cảm xúc của cha mẹ. Tuy nhiên, nghiên cứu hiện tại chưa thu thập dữ liệu trực tiếp về hoạt động can thiệp của CTXH. Do đó, cần có các nghiên cứu tiếp theo theo hướng can thiệp hoặc đánh giá chương trình để kiểm chứng hiệu quả của các đề xuất này.

Hàm ý ở cấp độ chính sách và quản lý nhà nước: Ở cấp độ vĩ mô, kết quả nghiên cứu cho thấy định hướng cảm xúc cần được nhìn nhận như một nội dung quan trọng trong các chính sách phát triển gia đình và bảo vệ trẻ em. Nhận định này phù hợp với các khuyến nghị quốc tế nhấn mạnh vai trò của gia đình trong việc thúc đẩy phát triển cảm xúc - xã hội và phòng ngừa các vấn đề sức khỏe tâm thần ở trẻ vị thành niên (United Nations Children's Fund, 2021; World Health Organization, 2014).

Tại Việt Nam, định hướng này cũng tương thích với các chủ trương, chính sách hiện hành về xây dựng gia đình và bảo vệ trẻ em, trong đó nhấn mạnh vai trò của gia đình trong giáo dục, chăm sóc và phát triển toàn diện trẻ em (Chính phủ Việt Nam, 2021; Quốc hội Việt Nam, 2016). Đồng thời, các bằng chứng nghiên cứu cho thấy việc nâng cao năng lực làm cha mẹ, đặc biệt

trong lĩnh vực hỗ trợ và định hướng cảm xúc, có thể góp phần giảm nguy cơ bạo lực gia đình và cải thiện chất lượng tương tác giữa cha mẹ và con cái (World Health Organization, 2016; Centers for Disease Control and Prevention, 2019). Trên cơ sở đó, có thể xem xét lồng ghép nội dung giáo dục cảm xúc và kỹ năng xã hội hóa cảm xúc cho cha mẹ vào các chương trình xây dựng gia đình hạnh phúc, đồng thời tích hợp trong các chính sách phòng ngừa bạo lực gia đình và bảo vệ trẻ em. Định hướng này phù hợp với cách tiếp cận phòng ngừa và can thiệp sớm, góp phần củng cố vai trò của gia đình như một môi trường then chốt trong phát triển cảm xúc lành mạnh cho trẻ vị thành niên..

Trên cơ sở các định hướng chính sách nêu trên, trong bối cảnh nghề CTXH tiếp tục được chuyên nghiệp hóa, việc tích hợp nội dung hỗ trợ cha mẹ định hướng cảm xúc vào các chương trình phát triển nghề giai đoạn mới sẽ góp phần mở rộng các can thiệp theo hướng phòng ngừa sớm (Chính phủ Việt Nam, 2021). Ở cấp địa phương, chính quyền cơ sở và các tổ chức liên quan có thể tổ chức các hoạt động tập huấn kỹ năng làm cha mẹ, đồng thời tăng cường kết nối gia đình với các dịch vụ tham vấn và hỗ trợ tâm lý. Định hướng này phù hợp với cách tiếp cận phát triển hệ thống dịch vụ CTXH đa tầng, trong đó gia đình, nhà trường và cộng đồng cùng tham gia hỗ trợ trẻ vị thành niên (World Health Organization, 2016). Qua đó, có thể hình thành mạng lưới hỗ trợ toàn diện, góp phần nâng cao hiệu quả phòng ngừa và can thiệp sớm đối với các vấn đề tâm lý - xã hội ở trẻ. Việc thể chế hóa nội dung hỗ trợ cha mẹ định hướng cảm xúc không chỉ góp phần nâng cao tính bền vững của các can thiệp mà còn đảm bảo quyền được phát triển toàn diện của trẻ em, phù hợp với các nguyên tắc bảo vệ và thúc đẩy quyền trẻ em trong bối cảnh hiện nay (Quốc hội Việt Nam, 2016).

6. Hạn chế nghiên cứu

Mặc dù nghiên cứu đã cung cấp những dữ liệu bước đầu về thực trạng định hướng cảm xúc trong gia đình có trẻ vị thành niên, vẫn tồn tại một số hạn chế: (1) Quy mô mẫu còn hạn chế và được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện, do đó kết quả nghiên cứu chủ yếu phản ánh đặc điểm của nhóm khảo sát và chưa có tính đại diện cao cho toàn bộ phụ huynh có con ở độ tuổi vị thành niên; (2) Dữ liệu được thu thập dựa trên tự báo cáo của phụ huynh và trẻ, có thể chịu ảnh hưởng của yếu tố chủ quan hoặc xu hướng trả lời theo mong đợi xã hội; (3) Nghiên cứu chưa thu thập dữ liệu thực nghiệm liên quan trực tiếp đến hoạt động can thiệp của CTXH. Vì vậy, các phân tích về vai trò nghề nghiệp chủ yếu dừng ở mức hàm ý thực hành dựa trên dữ liệu mô

tả; (4) Mặc dù đã sử dụng phỏng vấn sâu bổ trợ, song số lượng mẫu định tính còn hạn chế do đó chưa phản ánh đầy đủ sự đa dạng trải nghiệm của các nhóm gia đình khác nhau. Những hạn chế trên mở ra các hướng nghiên cứu tiếp theo nhằm nâng cao tính khái quát và chiều sâu phân tích.

7. Định hướng nghiên cứu tiếp theo

Trên cơ sở các hạn chế đã nêu, các nghiên cứu tiếp theo có thể xem xét một số hướng phát triển sau:

Thứ nhất, thiết kế các nghiên cứu can thiệp nhằm đo lường hiệu quả của các chương trình hỗ trợ cha mẹ theo hướng “emotion coaching”, qua đó kiểm chứng tác động của CTXH trong thực tiễn.

Thứ hai, mở rộng địa bàn và quy mô mẫu nghiên cứu nhằm tăng tính đại diện và khả năng khái quát hóa kết quả.

Thứ ba, kết hợp phương pháp định tính (phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm) để làm rõ trải nghiệm cảm xúc và động lực tương tác giữa cha mẹ và con cái.

Thứ tư, so sánh giữa nhóm gia đình có và không có sự tham gia của dịch vụ CTXH nhằm đánh giá sự khác biệt về năng lực định hướng cảm xúc và mức độ thích ứng của trẻ.

Các định hướng này góp phần hoàn thiện cơ sở thực nghiệm cho việc phát triển các mô hình can thiệp phù hợp với bối cảnh Việt Nam.

8. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy tồn tại khoảng cách đáng kể giữa nhận thức và năng lực thực hành định hướng cảm xúc của cha mẹ đối với trẻ vị thành niên, trong khi trẻ bày tỏ nhu cầu cao được thấu hiểu và đồng hành cảm xúc trong gia đình. Kết quả này gợi ý rằng thách thức chủ yếu không nằm ở thái độ của cha mẹ, mà ở hạn chế về kiến thức và kỹ năng thực hành. Trong bối cảnh đó, CTXH - với tiếp cận hệ sinh thái và dựa trên quyền trẻ em có vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ cha mẹ nâng cao năng lực định hướng cảm xúc và củng cố môi trường gia đình an toàn, thấu cảm. Đồng thời góp phần cung cấp bằng chứng thực nghiệm bước đầu về thực trạng định hướng cảm xúc trong gia đình có trẻ vị thành niên tại Hà Nội. Trên cơ sở đó, đề xuất khung hàm ý thực hành CTXH tích hợp giữa lý thuyết xã hội hóa cảm xúc và tiếp cận hệ sinh thái. Tuy nhiên, để khẳng định hiệu quả của các mô hình hỗ trợ, cần có các nghiên cứu can thiệp thực nghiệm trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2019). *Preventing child abuse and neglect: A technical package*. Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2020). *What is social and emotional learning?*
- Denham, S. A. (1998). *Emotional development in young children*. Guilford Press.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child Development, 82*(1), 405-432.
- Eisenberg, N., Cumberland, A., & Spinrad, T. L. (1998). Parental socialization of emotion. *Psychological Inquiry, 9*(4), 241-273.
- Eisenberg, N., & Spinrad, T. L. (2004). Emotion-related regulation: Sharpening the definition. *Child Development, 75*(2), 334-339.
- England-Mason, G., Dunsmore, J. C., & Booker, J. A. (2023). Parenting interventions targeting emotion socialization: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Clinical Child and Family Psychology Review*.
- Gottman, J. M., Katz, L. F., & Hooven, C. (1996). Parental meta-emotion philosophy and the emotional life of families. *Journal of Family Psychology, 10*(3), 243-268.
- Havighurst, S. S., & Kehoe, C. E. (2012). Parental meta-emotion philosophy: A review of research and theoretical framework. *Child Development Perspectives, 6*(4), 417-422.
- Havighurst, S. S., Kehoe, C. E., & Harley, A. E. (2015). Tuning in to Teens: Improving parent emotion socialization to reduce youth internalizing problems. *Journal of Adolescence, 42*, 148-158.
- Kehoe, C. E., Havighurst, S. S., & Harley, A. E. (2020). The mechanisms of change in an emotion-focused parenting intervention. *Journal of Child and Family Studies, 29*(3), 1-15.
- Miller-Slough, R. L., & Dunsmore, J. C. (2019). Longitudinal relations between parent emotion socialization and adolescent adjustment. *Journal of Applied Developmental Psychology, 63*, 101065.
- National Association of Social Workers (NASW). (2012). *Standards for social work practice with families*.
- Quốc hội. (2016). *Luật Trẻ em (Luật số 102/2016/QH13)*.
- Steinberg, L. (2014). *Adolescence* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Thủ tướng Chính phủ. (2010). *Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg về phê duyệt Đề án phát triển nghề công tác xã hội giai đoạn 2010-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Chiến lược phát triển gia đình Việt Nam đến năm 2030*.
- United Nations Children's Fund (UNICEF). (2011). *The State of the World's Children: Adolescence – An age of opportunity*.
- United Nations Children's Fund (UNICEF). (2021). *The State of the World's Children 2021: On my mind*.
- World Health Organization (WHO). (2014). *Health for the world's adolescents*.
- World Health Organization (WHO). (2016). *INSPIRE: Seven strategies for ending violence against children*.

TÁC ĐỘNG CỦA CÔNG BẰNG TRONG TỔ CHỨC ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN: NGHIÊN CỨU TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÔNG NGHIỆP VÀ XÂY DỰNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Bùi Thị Phương Thảo

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thaobtp@ulsa.edu.vn

Lê Thúy Hà

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuyha@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu được thực hiện nhằm xem xét tác động của các thành phần công bằng trong tổ chức đến sự hài lòng của nhân viên tại các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Dữ liệu của nghiên cứu được thu thập từ 190 nhân viên và cán bộ quản lý đang làm việc tại các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy, ba yếu tố của sự công bằng trong tổ chức gồm: công bằng trong ghi nhận, công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên và công bằng trong trả lương tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội; trong đó yếu tố công bằng trong ghi nhận tại công ty tác động mạnh nhất đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên với hệ số Beta là 0,120. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu đề xuất những khuyến nghị giúp các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội quản lý và sử dụng có hiệu quả nhân viên trong quá trình làm việc.

Từ khóa: Công bằng tổ chức, doanh nghiệp, sự hài lòng trong công việc.

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION: A STUDY OF INDUSTRIAL AND CONSTRUCTION ENTERPRISES IN HANOI

Abstract: The research was carried out to investigate the influence of organizational justice elements on employee satisfaction within companies in the industrial and construction sectors located in Hanoi. Data for the study were gathered from 190 employees and managers employed at these enterprises. The analysis of the data indicates that three aspects of organizational justice, including fairness in recognition, fairness in the interactions between managers and employees, and fairness in compensation significantly impact the job satisfaction of employees in the industrial and construction sectors in Hanoi. Notably, the aspect of fairness in recognition within the organization exerts the most substantial effect on employee job satisfaction, evidenced by a Beta coefficient of 0.120. Based on these findings, the research team offers

recommendations aimed at assisting businesses in the industrial and construction sectors in Hanoi to effectively manage and optimize their workforce throughout the work process.

Keywords: *Organizational justice, enterprise, job satisfaction.*

Mã bài báo: JHS - 319

Ngày nhận bài sửa: 06/02/2026

Ngày nhận bài: 18/01/2026

Ngày duyệt đăng: 11/02/2026

Ngày nhận phản biện: 28/01/2026

1. Giới thiệu

Trong 4 thập kỷ qua, nhiều nghiên cứu đã chứng minh tác động của công bằng trong các tổ chức đến sự hài lòng với công việc của nhân viên (Colquitt và nnk, 2001). Isaac (2001) nghiên cứu về cải cách nơi làm việc và thương lượng doanh nghiệp, cho thấy thiết lập một mô hình trả lương được các nhân viên coi là công bằng, sử dụng các biện pháp hiệu quả khách quan hợp lý, có thể chống lại sự thay đổi, duy trì đối tượng của hệ thống quản lý. Nimalathan & Brabete (2010), bằng cách sử dụng phân tích tương quan đơn giản đã tìm thấy mối quan hệ tích cực giữa sự hài lòng công việc và hiệu suất làm việc của nhân viên. Haakonsson & nnk (2008) cho rằng, nhân viên không hài lòng trong công việc sẽ gây bất lợi cho công ty. Whisenant & Smucker (2009); Fatt và nnk (2010); Al-Zu'bi (2010); Iqbal (2013) đều cho rằng, công ty không cải thiện sự hài lòng trong công việc của nhân viên trong tổ chức của họ, năng suất của công ty có nguy cơ giảm sút, doanh thu sụt giảm và có khả năng thua lỗ.

Công bằng trong tổ chức là sự nhận thức của người lao động về sự công bằng của các hoạt động diễn ra trong tổ chức, nó có thể bao gồm sự tương tác về mặt xã hội và kinh tế liên quan đến mối quan hệ giữa người chủ, người dưới quyền và các đồng nghiệp (Memarzadeh & Khodaeimahmoodi, 2009). Đối với cá nhân, công bằng sẽ thỏa mãn nhu cầu cá nhân về kiểm soát, tự tin, cảm giác hạnh phúc và có những ràng buộc nghĩa vụ đạo đức. Đối với tổ chức, sự công bằng sẽ làm tăng sự tin tưởng của người lao động với tổ chức, khuyến khích việc hợp tác (Colquitt & Zapata-Phelan, 2005).

Kinh tế Hà Nội không chỉ tăng về lượng mà còn tăng cả về chất. Cơ cấu các ngành kinh tế, cơ cấu lao động đã có sự chuyển dịch tích cực. Cụ thể, lĩnh vực dịch vụ, công nghiệp - xây dựng tăng, lĩnh vực nông nghiệp giảm. Nếu như năm 2011, dịch vụ chiếm 63%; công nghiệp - xây dựng chiếm 20%; nông nghiệp chiếm 3,6%; thuế sản phẩm chiếm 13,4% thì đến năm 2022, ngành dịch vụ vẫn chiếm ưu thế với 63,22%; công nghiệp - xây dựng tăng lên 24,04%; nông nghiệp và thuế sản phẩm giảm còn 2,08% và 10,66%. Tương

ứng với cơ cấu này, cơ cấu lao động cũng thay đổi, so với năm 2015, lao động trong ngành dịch vụ và công nghiệp - xây dựng hiện nay đã tăng khoảng 6,5%; tỷ lệ lao động trong ngành nông nghiệp giảm từ 19,7% xuống chỉ còn 6,9%. Năng suất lao động cũng được nâng cao. Năm 2022, năng suất của người lao động Thủ đô đã đạt mức 291,3 triệu đồng/người, gấp đến 2,34 lần so với năm 2011.

Hoạt động sản xuất công nghiệp trên địa bàn sau điều chỉnh địa giới hành chính đã chuyển dịch theo hướng tích cực và đạt mức tăng trưởng khá. Giai đoạn 2011-2022, công nghiệp và xây dựng tăng bình quân 8,19%/năm, cao hơn bình quân chung của cả nước (6,67%). Cơ cấu các ngành được điều chỉnh, tăng tỷ trọng các ngành chế biến, chế tạo và phát triển công nghệ cao ở một số lĩnh vực như: Điều khiển kỹ thuật số, tự động hóa, nano, plasma, laser, công nghệ sinh học... Tuy nhiên, để có thể phát triển hơn nữa, các doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội cần chú trọng đến nhân tố con người, là trung tâm của mọi sự phát triển. Chính vì vậy, nghiên cứu này tập trung vào tìm hiểu tác động của công bằng trong tổ chức đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội là cần thiết có ý nghĩa.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Khái niệm

Công bằng

Các khái niệm về “công bằng” đã được nghiên cứu bởi các nhà triết học và tâm lý học kể từ thời Hy Lạp cổ đại. Aristotle đã cho rằng phần thưởng nên được phân phối cho cá nhân tương xứng với công lao của họ, công bằng đạt được khi tỷ lệ phần thưởng bằng với tỷ lệ thành tích. Lý thuyết về sự công bằng của Adam năm 1965 chủ yếu nghiên cứu mối quan hệ so sánh giữa sự cống hiến của cá nhân đối với tổ chức và sự báo đáp mà mình nhận được từ tổ chức. Ngày nay, vấn đề công bằng đã được nghiên cứu và phát triển bởi nhiều tác giả khác nhau, có thể kể đến là Greenberg (1990); Lind và nnk (1988) ...

Khái niệm công bằng trong tổ chức được đưa ra

bởi Greenberg (1987), công bằng trong tổ chức có liên quan tới cách thức mà nhân viên xác định xem họ đã được đối xử công bằng trong công việc hay không và cách thức mà những quyết định được đưa ra ảnh hưởng đến các biến kết quả hành vi tổ chức. Công bằng tổ chức đề cập đến sự nhận thức của nhân viên, về mức độ công bằng mà họ nhận được trong tổ chức nơi mình đang làm việc (Asadullah và nnk, 2017; Greenberg, 1990; Whitman và nnk, 2012).

Sự hài lòng của người lao động

Schermerhorn và nnk (1997) cho rằng, sự hài lòng công việc được xem là một trạng thái cảm xúc liên quan tích cực đến hiệu quả làm việc của nhân viên. De Nobile (2003) sự hài lòng công việc còn là sự phản ứng về mặt tình cảm, cảm xúc đối với các khía cạnh khác nhau trong công việc của nhân viên.

Mặt khác, sự hài lòng công việc là lòng trung thành của nhân viên đối với công việc của họ (George & Jones, 1996; Moorhead & Griffin, 1995; Robbins, 1986; Spector, 1997) và là thái độ dựa trên sự nhận thức của nhân viên về sự tích cực hay tiêu cực đối với công việc hay môi trường làm việc của họ (Ellickson & Logsdon, 2001). Từ những định nghĩa khác nhau, chúng ta có thể kết luận rằng, chính thành phần của sự hài lòng công việc là sự thể hiện cảm xúc, thái độ và phản ứng của người lao động đối với công việc của họ, có thể là tích cực hoặc tiêu cực. Sự hài lòng trong công việc của nhân viên được các nhà nghiên cứu định nghĩa và đo lường theo cả hai khía cạnh: hài lòng chung đối với công việc và hài lòng công việc theo các yếu tố thành phần công việc. Trong đó, sự hài lòng chung thể hiện cảm xúc bao hàm chung lên tất cả các khía cạnh của công việc và nó được định nghĩa trong các nghiên cứu của Cook & Wall (1980), Ting (1997), Levy & William (1998), Currivan (1999), Gaertner (1999), Ellickson & Logsdon (2002). Đồng thời, các quan điểm về hài lòng công việc theo các yếu tố thành phần công việc được nghiên cứu bởi Stanton & Crossley (1990), Schwepker (2001). Cả hai khái niệm về hài lòng chung đối với công việc và hài lòng công việc theo các yếu tố thành phần công việc đều phù hợp cho việc đo lường mức độ hài lòng của nhân viên trong công việc. Tuy nhiên, nếu nghiên cứu sự ảnh hưởng theo các yếu tố thành phần công việc sẽ giúp cho nhà quản trị biết rõ hơn về những điểm mạnh, điểm yếu trong việc điều hành tổ chức và hoạt động nào được nhân viên đánh giá cao nhất hoặc kém nhất (Deconinck & Stilwell, 2002). Nhìn chung, về tổng thể thì sự hài lòng đối với công việc đã được định nghĩa là “một chức

năng của việc nhận thức mối quan hệ giữa những gì ta muốn từ công việc và những gì ta nhận được từ nó (Al-Zu'bi, 2010). Sự hài lòng nói chung được công nhận là một cấu trúc đa diện bao gồm các cảm xúc của nhân viên về một loạt các yếu tố công việc cả bên trong và bên ngoài. Nó bao gồm các khía cạnh cụ thể của sự hài lòng liên quan đến tiền lương, lợi ích, sự thăng chức, điều kiện làm việc, sự giám sát, thực tiễn tổ chức và mối quan hệ với đồng nghiệp (Al-Zu'bi 2010).

Dựa trên học thuyết nhu cầu của Maslow, Kuhlen (1963) phát triển khái niệm hài lòng về công việc là sự phù hợp giữa nhu cầu của cá nhân với mức độ đáp ứng của công việc với nhu cầu cá nhân đó. Sự hài lòng về công việc là một trạng thái tích cực của ý thức và cảm xúc mà một cá nhân trải qua đối với công việc của mình (Locke, 1976); nó phản ánh sự hài lòng và thỏa mãn với các khía cạnh khác nhau của công việc, bao gồm mức độ phát triển cá nhân, mức độ kiểm soát, môi trường làm việc, mối quan hệ giữa đồng nghiệp, cũng như sự công bằng trong các quy trình và kết quả công việc (Brief & Weiss, 2002). Bushy & Banik (1991) xem hài lòng về công việc là sự tự thỏa mãn nhận được từ môi trường làm việc; là trạng thái nội tâm được thể hiện bằng đánh giá một cách có thiện cảm và nhận thức về công việc (Weiss, 2002).

2.2. Mối quan hệ giữa công bằng trong tổ chức và sự hài lòng với công việc của người lao động

Công bằng là một phạm trù khoa học được nghiên cứu bởi nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau bao gồm cả triết học, chính trị, pháp lý, kinh tế... Công bằng được coi là một hiện tượng xã hội có ý nghĩa khách quan mà con người cần hướng tới trong tư duy, nhận thức và hành động. Chính vì vậy, công bằng vừa là mục đích, vừa là chuẩn mực để đánh giá sự tồn tại, phát triển của cộng đồng, của xã hội loài người. Sự thiết lập công bằng dựa vào ý chí chủ quan, do con người quyết định.

Công bằng trong ghi nhận

Sự công nhận nhân viên nghĩa là sự ghi nhận những thành tựu, dịch vụ và đóng góp của người lao động trong một tổ chức. Nó được đưa ra để củng cố hành vi mong muốn, từ đó củng cố hành vi của người lao động và kích hoạt tiềm năng của những đóng góp tích cực cho công việc. Sự công nhận nhân viên là một công cụ mạnh mẽ thúc đẩy nhân viên hành động theo các giá trị của tổ chức và thực hiện sứ mệnh trọng tâm của tổ chức (Herzberg, 1966).

Sự công nhận nhân viên được coi là một công cụ quan trọng cho sự bền vững của sự gắn kết lực lượng lao động (Brick, 2012). Sự ghi nhận nhân viên nghĩa

là sự ghi nhận những thành tựu, dịch vụ và đóng góp của người lao động trong một tổ chức, là sự đánh giá mức độ đóng góp của cá nhân đối với tổ chức. Sự đánh giá đúng mức của tổ chức hoặc đồng nghiệp đối với cá nhân sẽ tạo ra động lực làm việc, cá nhân sẽ hào hứng với công việc hơn vì họ sẽ nhận được mức lương và các phần thưởng tương xứng. Ngược lại, nhân viên cảm thấy chán nản và thất vọng trong công việc khi nhận thấy sự thiếu khích lệ và công nhận từ phía tổ chức. Nhân viên khi cảm thấy được công nhận, họ có xu hướng cam kết và nỗ lực hết mình để đạt được kết quả tích cực cho tổ chức. Mọi tổ chức đều mong muốn có những nhân viên tài năng hàng đầu, đáp ứng nhu cầu tạo dựng lợi thế cạnh tranh; do đó, việc coi trọng những nhân viên như vậy trở nên vô cùng quan trọng. Williams & Adam (2010) cho rằng, lợi ích của sự ghi nhận làm cho người lao động tích cực làm việc hơn. Sự công nhận nhân viên là một công cụ mạnh

mẽ thúc đẩy nhân viên hành động theo các giá trị của tổ chức và thực hiện sứ mệnh trọng tâm của tổ chức (Herzberg, 1966).

Chương trình ghi nhận nhân viên là kênh xây dựng lòng tin giữa người lao động và người sử dụng lao động. Các chương trình ghi nhận nhân viên cần cân bằng giữa các sáng kiến dựa trên hiệu suất và dựa trên giá trị. Ghi nhận nhân viên dựa trên hiệu suất là quá trình ghi nhận, xác định và khen thưởng những hành vi của nhân viên phù hợp với việc đạt được các mục tiêu của tổ chức. Nó làm tăng sự gắn kết của nhân viên và thúc đẩy các kết quả kinh doanh của tổ chức. Mọi nhân viên đều mong muốn được ghi nhận những nỗ lực, đóng góp và thành tích của mình để duy trì động lực.

Các thang đo công bằng trong ghi nhận được áp dụng có điều chỉnh thang đo được đề xuất bởi Levethal và các cộng sự (1980) như sau:

Bảng 1. Thang đo công bằng trong ghi nhận

Mã hóa	Nội dung
A11	Tôi được người quản lý ghi nhận xứng đáng với những đóng góp của mình trong công việc
A12	Tôi được đồng nghiệp ghi nhận xứng đáng với những đóng góp của mình trong công việc
A13	Các tiêu chí đánh giá đóng góp của nhân viên trong công việc là rõ ràng, hợp lý, khách quan

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên

Công bằng trong ứng xử của người quản lý đối với nhân viên là một trong những nội dung của công bằng trong tổ chức. Công bằng trong đối xử liên quan đến việc đối xử của người quản lý với nhân viên trong các vấn đề liên quan đến công việc, quyền lợi, việc thực hiện các chính sách của tổ chức. Roch & Shanock (2006) cho rằng, mọi người sẽ kết nối việc công bằng hay không công bằng trong giao tiếp, ứng xử mà họ nhận được từ người quản lý các thông tin và quyết định của người quản lý.

Niehoff & Mooman (1993), nghiên cứu để kiểm tra mối quan hệ giữa phương pháp giám sát của lãnh đạo với nhận thức của nhân viên về công bằng tại nơi làm việc và hành vi công dân của nhân viên. Kết quả chỉ ra rằng, phương pháp giám sát quan sát ảnh hưởng tiêu cực đến quyền công dân nhưng cũng có ảnh hưởng tích cực thông qua ảnh hưởng của nó đến nhận thức về công bằng.

Thang đo công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên được trích từ nghiên cứu của Niehoff và Mooman (1993) như sau:

Bảng 2. Thang đo công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên

Mã hóa	Nội dung
B11	Người quản lý của tôi luôn phân công công việc theo năng lực và khả năng của nhân viên
B12	Người quản lý của tôi không thiên vị giữa các nhân viên
B13	Tôi nhận được cơ hội làm việc như các đồng nghiệp khác
B14	Tôi luôn được người quản lý trao đổi về các vấn đề liên quan đến công việc của mình

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Công bằng trong trả lương

Các cá nhân hình thành nhận thức công bằng trả lương bằng cách so sánh tỷ lệ đóng góp của họ với những người khác tương tự để so sánh mức lương của họ nhận được (Chen và nnk, 2002; Greenberg, 1983). Những người có đóng góp lớn hơn sẽ nhận được mức lương cao hơn.

Adams (1965) lập luận rằng khi phán quyết sự công bằng, các cá nhân đánh giá mức lương của họ so

với sự đóng góp của họ và sau đó so sánh tỷ lệ đó với tỷ lệ của những người khác tương tự. Khi lương của họ chênh lệch với những gì họ tin rằng họ xứng đáng, họ có xu hướng nhận thức có sự không công bằng trong trả lương.

Từ nghiên cứu của Adam (1965) và Heneman và Schwab (1985), thang đo công bằng trong trả lương được thể hiện như sau:

Bảng 3. Thang đo công bằng trong trả lương

Mã hóa	Nội dung
C11	Mức thu nhập của tôi là công bằng so với những người khác
C12	Tiền lương của tôi phản ánh đúng những gì tôi đã đóng góp cho ngân hàng
C13	Tiền lương của tôi tương xứng với công việc mà tôi hoàn thành
C14	Tiền lương của tôi được giải trình một cách rõ ràng
C15	Tôi hài lòng với cơ cấu chi trả lương của công ty
C16	Tôi hài lòng với sự khác biệt về tiền lương cho các công việc khác nhau trong tổ chức
C17	Tôi hài lòng với tính nhất quán trong chính sách chi trả tiền lương

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

Sự hài lòng với công việc

Từ học thuyết nhu cầu của Maslow, nhiều tác giả đã nghiên cứu về sự hài lòng với công việc của nhân viên, Rahimi và cộng sự (2016).

Ayub (2011) nhận định, nhân viên của các tổ chức có thể được coi là khoản đầu tư quan trọng và lớn nhất trong mọi tổ chức. Nhiệm vụ chính của các nhà quản lý là tạo động lực cho nhân viên để họ đạt được mức hiệu suất cao nhất có thể. Điều này có nghĩa là nhà quản lý phải đảm bảo rằng nhân viên làm việc thường xuyên và có những đóng góp tích cực vào tầm nhìn của tổ chức. Sự hài lòng trong công việc rất quan trọng để giữ chân

và thu hút những nhân viên hiệu quả Farhangi và cộng sự (2005). Arshi và cộng sự (2005) đã điều tra các cấp độ khác nhau của tháp nhu cầu Maslow và sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Kết quả cho thấy, sự hài lòng của nhân viên đối với hệ thống quản lý cung cấp dịch vụ là thấp, các nhà quản lý cấp cao có nhiều sự bất mãn hơn, nghiên cứu cũng cho thấy nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu tự khẳng định bản thân được ưu tiên hơn các nhu cầu khác ở nhân viên.

Yếu tố sự hài lòng với công việc của nhân viên được đo lường dựa vào thang đo của Fernandes và Awamleh (2006), như sau:

Bảng 4. Thang đo sự hài lòng với công việc của nhân viên

Mã hóa	Nội dung
D11	Nhìn chung, tôi hài lòng với công việc này
D12	Tôi thấy ý kiến của mình được tôn trọng tại nơi làm việc
D13	Hầu hết mọi người làm công việc này đều rất hài lòng
D14	Tôi hài lòng với sự công nhận mà tôi nhận được cho công việc tôi làm
D15	Tôi hài lòng với mức lương của mình so với mức lương của các công việc tương tự ở các công ty khác
D16	Tôi hài lòng với mối quan hệ cá nhân giữa sếp và nhân viên
D17	Tôi hài lòng với cách sếp đối xử với nhân viên

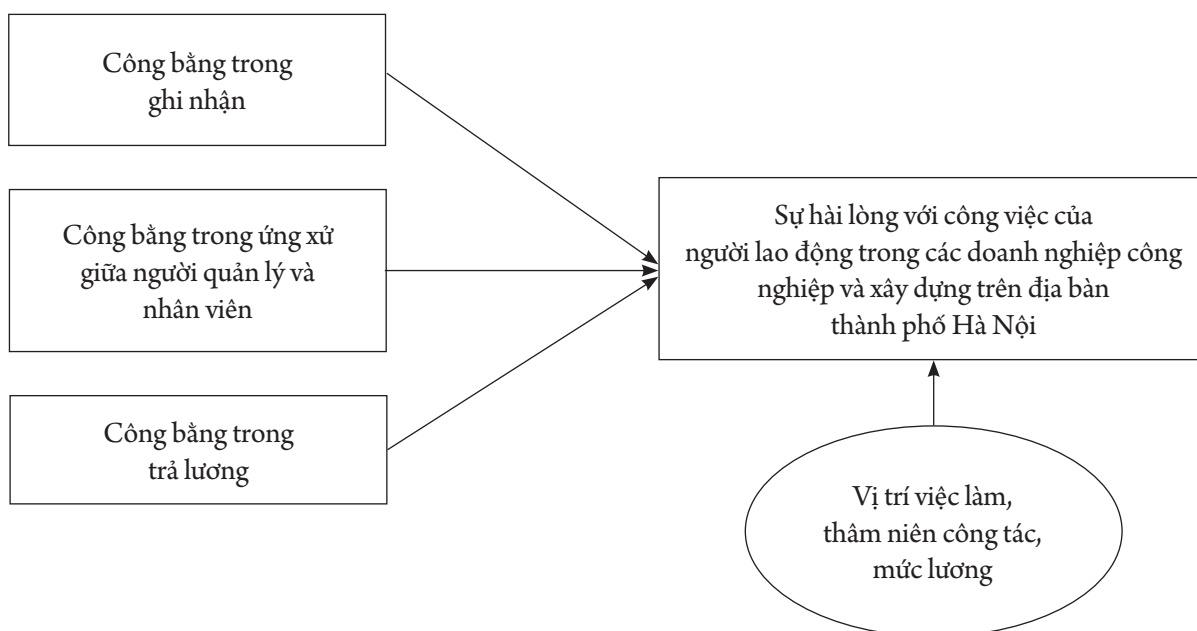
Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

2.3. Mô hình nghiên cứu

Dựa trên kết quả nghiên cứu lý thuyết, mô hình ban đầu nghiên cứu về tác động của công bằng trong tổ

chức đến sự hài lòng với công việc của người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội được thể hiện như sau:

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

2.4. Giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên cơ sở tổng quan và những phân tích, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1. Công bằng trong ghi nhận càng tăng thì sự hài lòng với công việc của người lao động trong các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội càng tăng.

H2. Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên càng tăng thì sự hài lòng với công việc của người lao động trong các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội càng tăng.

H3. Công bằng trong trả lương càng tăng thì sự hài lòng với công việc của người lao động trong các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội càng tăng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện theo hai bước, gồm nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Từ cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu liên quan đến tác động của công bằng trong tổ chức đến sự hài lòng với công việc của người lao động trong các doanh nghiệp để hình thành thang đo cho nghiên cứu định tính. Tiếp theo, tác giả bài viết thực hiện phỏng vấn trực tiếp với các chuyên gia, cán bộ và nhân viên của doanh nghiệp nhằm đảm bảo độ chuẩn xác các nội dung phát biểu của thang đo. Thang đo hiệu chỉnh từ nghiên cứu sơ bộ được sử dụng

làm thang đo nghiên cứu chính thức. Trong nghiên cứu chính thức, các biến quan sát được đo bằng thang đo Likert 5 điểm với (1) Hoàn toàn không đồng ý đến (5) Hoàn toàn đồng ý.

Trong nghiên cứu này, các nhân tố tác động đến sự hài lòng đối với công việc của người lao động trong các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội được xác định có 3 nhân tố với 14 biến quan sát, biến phụ thuộc có 7 biến quan sát. Như vậy, tổng số biến quan sát sử dụng trong nghiên cứu này là 21 biến quan sát. Theo Hair và nnk (2006) để phân tích nhân tố EFA thì cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được là $5 \times i$ (i là số biến quan sát), vì vậy cỡ mẫu tối thiểu được tính là $5 \times 21 = 105$ quan sát. Đồng thời, theo Tabachnick & Fidell (2007) để phân tích hồi quy bội tuyến tính bội (MLR) thì cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được là $50 + 8 \times q$ (q số biến độc lập), vì vậy cỡ mẫu tối thiểu được tính là $50 + 8 \times 3 = 74$ quan sát. Như vậy, để thỏa mãn các yêu cầu trên, kích thước mẫu tối thiểu cần phải khảo sát là 105 quan sát, tương ứng với 105 lao động. Vì vậy, để tài tiến hành khảo sát 190 người lao động hiện đang làm việc tại các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội là hoàn toàn hợp lý. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện để tiến hành khảo sát và thu thập dữ liệu phục vụ cho nghiên cứu.

Dữ liệu nghiên cứu sau khi lấy mẫu được làm sạch và phân tích bằng phần mềm SPSS 26.0. Nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy đa biến để phân tích mức độ tác động của các yếu tố công bằng trong tổ chức đến sự hài lòng của nhân viên tại các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mô tả mẫu nghiên cứu

Theo kết quả khảo sát, do giới tính là một trong những đặc điểm về nhân khẩu học nói nên đặc điểm của hành vi người lao động. Trong nhiều nghiên cứu trước đây, dùng biến giới tính như một biến kiểm soát trong mô hình nghiên cứu về sự hài lòng đối với công

việc của người lao động trong các doanh nghiệp. Kết quả thống kê mẫu cho thấy, nam giới chiếm tỷ lệ 62,1% mẫu; nữ giới chiếm tỷ lệ 37,9%. Số người dưới 30 tuổi là 35 người chiếm tỷ lệ là 18,4% đây là nhóm độ tuổi chiếm tỷ lệ ít nhất. Số người từ 30 đến 39 tuổi bao gồm 62 người chiếm tỷ lệ 32,6%. Số người trong độ tuổi từ 40 đến 49 tuổi chiếm tỷ lệ 22,6%. Nhóm độ tuổi trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ là 26,4%. Số lao động có trình độ trung cấp, cao đẳng chiếm tỷ lệ 19,5%; trình độ đại học là 72,1% và trên đại học là 8,4%. Qua phân tích đặc điểm mẫu nghiên cứu cho thấy, mẫu nghiên cứu đại diện cho tổng thể tình hình nhân viên trong các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Bảng 5. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

	Chi tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	118	62,1
	Nữ	72	37,9
	Tổng	190	100,0
Tuổi	Dưới 30 tuổi	35	18,4
	Từ 30 - 39 tuổi	62	32,6
	Từ 40 - 49 tuổi	43	22,6
	Từ 50 tuổi trở lên	50	26,4
	Tổng	190	100,0
Trình độ chuyên môn	Trung cấp, cao đẳng	37	19,5
	Đại học	137	72,1
	Trên đại học	16	8,4
	Tổng	190	100,0

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả

4.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo và EFA

Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's Alpha, kết quả cho thấy 4 biến quan sát của biến Công bằng trong ghi nhận tại công ty mình đang làm việc, 4 biến quan sát của biến Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên tại công ty mình đang làm việc, 7 biến quan sát của biến Công bằng trong trả

lương tại công ty mình đang làm việc và 7 biến quan sát của biến Hài lòng với công việc của mình. Các biến quan sát của nghiên cứu đều có hệ số Cronbach's Alpha if Item Deleted và hệ số tương quan qua biến tổng lớn hơn tiêu chuẩn cho phép. Như vậy, đây là những thang đo tốt, có tương quan chặt chẽ với nhau để đo lường.

Bảng 6. Hệ số Cronbach's Alpha

TT	Thành phần	Cronbach's Alpha
1	Công bằng trong ghi nhận tại công ty mình đang làm việc	0,781
2	Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên tại công ty mình đang làm việc	0,790
3	Công bằng trong trả lương tại công ty mình đang làm việc	0,811
4	Hài lòng với công việc của mình	0,785

Nguồn: Theo khảo sát và phân tích của nhóm tác giả

Kết quả EFA cho Công bằng trong trả lương tại công ty mình đang làm việc cho thấy 7 tiêu chí đo lường Công bằng trong trả lương tại công ty mình đang làm việc được tải vào một nhân tố. Tất cả các hệ số tải đều từ 0,568 trở lên đạt tiêu chuẩn để ra và cho thấy các biến quan sát có quan hệ ý nghĩa với nhân tố.

Kết quả EFA cho Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên tại công ty mình đang làm việc cho thấy 4 tiêu chí đo lường Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên tại công ty mình đang làm việc được tải vào một nhân tố. Tất cả các hệ số tải đều từ 0,664 trở lên đạt tiêu chuẩn để ra và cho thấy các biến quan sát có quan hệ ý nghĩa với nhân tố.

Kết quả EFA cho Công bằng trong ghi nhận tại công ty mình đang làm việc cho thấy 3 tiêu chí đo lường Công bằng trong ghi nhận tại công ty mình đang làm việc được tải vào một nhân tố. Tất cả các hệ số tải đều từ 0,632 trở lên đạt tiêu chuẩn để ra và cho thấy các biến quan sát có quan hệ ý nghĩa với nhân tố.

Kết quả EFA cho Sự hài lòng với công việc cho thấy, 7 tiêu chí đo lường Sự hài lòng với công việc được tải vào một nhân tố. Tất cả các hệ số tải đều từ 0,568 trở lên đạt tiêu chuẩn để ra và cho thấy các biến quan sát có quan hệ ý nghĩa với nhân tố.

Kết quả đánh giá giá trị thang đo thông qua phân tích nhân tố EFA cho thấy, các nhân tố trong mô hình trước đây đều được giữ lại. Trên cơ sở này, mô hình nghiên cứu là phù hợp với các nghiên cứu tiếp theo.

Bảng 7. Kết quả phân tích nhân tố EFA

Ma trận xoay			
	Nhân tố		
	1	2	3
C17	0,789		
C14	0,787		
C16	0,779		
C13	0,701		
C12	0,617		
C15	0,589		
C11	0,568		
B11		0,832	
B12		0,813	
B14		0,758	
B13		0,745	
A13			0,866
A11			0,844
A12			0,794

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Nguồn: Theo khảo sát và phân tích của nhóm tác giả

4.3. Kiểm định hệ số tương quan

Kết quả kiểm tra hệ số tương quan giữa các biến độc lập (Công bằng trong ghi nhận tại công ty mình đang làm việc; Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên tại công ty mình đang làm việc; Công bằng trong trả lương tại công ty mình đang làm việc) và biến phụ thuộc (Hài lòng với công việc của mình) cho thấy, hệ số tương quan giữa các biến có mối liên hệ tỷ lệ thuận giá trị từ 0,494 đến 0,661, đồng thời các giá trị hệ số tương quan giữa biến độc lập và biến phụ thuộc đều có ý nghĩa ở mức 99%.

Bảng 8. Kết quả kiểm định hệ số tương quan

		Hài lòng công việc hiện tại	Công bằng trong ghi nhận tại công ty	Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên tại công ty	Công bằng trong trả lương tại công ty
Hài lòng công việc hiện tại	Pearson Correlation	1	0,661**	0,502**	0,494**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	190	190	190	190
Công bằng trong ghi nhận tại công ty	Pearson Correlation	0,661**	1	0,340**	0,441**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	190	190	190	190
Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên tại công ty	Pearson Correlation	0,502**	0,340**	1	0,114*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,011
	N	190	190	190	190
Công bằng trong trả lương tại công ty	Pearson Correlation	0,494**	0,441**	0,114*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,011	
	N	190	190	190	190

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Nguồn: Theo khảo sát và phân tích của nhóm tác giả

4.4. Kết quả kiểm định mô hình nghiên cứu

Theo kết quả phân tích, hệ số giải thích điều chỉnh bằng 0,666 phản ánh các biến độc lập giải thích được 66,6% cho biến phụ thuộc. Giá trị $F = 125,879$, giá trị $sig = 0,000$ cho thấy mô hình nghiên cứu phù hợp với thực tế. Do đó, có thể kết luận mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được. Bên cạnh đó, kết quả kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến cho thấy, hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến kiểm soát được đưa vào phân tích ở mô hình này đều có giá trị < 10 . Như vậy, có thể kết luận không có hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình hồi quy.

Căn cứ vào giá trị tuyệt đối của hệ số hồi quy chuẩn hóa của các biến độc lập, công bằng trong ghi nhận tại công ty tác động mạnh nhất đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên do giá trị tuyệt đối của hệ số hồi quy có giá trị cao 0,120. Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của Eucharía (2025). Khi được công nhận, nhân viên sẽ có nhiều khả năng gắn bó hơn với tổ chức. Việc công nhận khả năng của nhân viên và sử dụng chúng một cách thích hợp sẽ khiến nhân viên cảm thấy cần thiết và quan trọng.

Kết quả nghiên cứu công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên cho thấy, có sự ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng về công việc của nhân viên

trong các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của Frenkel và cộng sự (2013). Mối quan hệ này được củng cố trong các tổ chức nơi bộ phận nhân sự và nhà quản lý cấp trực tiếp có sự giao tiếp thường xuyên với nhân viên; đồng thời mức độ đồng thuận giữa nhận thức của nhân viên về mối quan hệ của họ với nhà quản lý có mối quan hệ tích cực với sự hài lòng trong công việc.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, công bằng trong trả lương có sự ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng về công việc của nhân viên trong các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của Fatt và cộng sự (2010).

Đối tượng nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp có độ tuổi dưới 39 tuổi chiếm 52% mẫu khảo sát, phần lớn đang ở giai đoạn có nhu cầu chi tiêu cao nhưng thu nhập phổ biến dưới 10 triệu đồng/tháng. Trong bối cảnh đó, việc bảo đảm công bằng trong chính sách tiền lương trở thành yếu tố đặc biệt quan trọng đối với nhóm này. Nhận thức rõ vai trò của công bằng tiền lương đối với mức độ hài lòng trong công việc sẽ giúp doanh nghiệp tạo dựng và duy trì động lực làm việc cho người lao động.

Bảng 9. Kết quả phân tích hồi quy

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	4,010	0,504		7,956	0,000		
1	Công bằng trong ghi nhận tại công ty	0,114	0,069	0,120	1,648	0,010	0,986	1,014
	Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên tại công ty	0,090	0,069	0,095	1,302	0,005	0,983	1,018
	Công bằng trong trả lương tại công ty	0,057	0,089	0,046	-0,640	0,023	0,996	1,004
a. Dependent Variable: Sự hài lòng với công việc								
R ² điều chỉnh: 0,666								
N= 190, *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01; ***p ≤ 0,001								
F = 125,879								

Nguồn: Theo khảo sát và phân tích của nhóm tác giả

5. Kết luận và khuyến nghị

Nghiên cứu này đề cập tới tác động của công bằng trong tổ chức đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra được các nhân tố: (1) Công bằng trong ghi nhận tại công ty, (2)

Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên; (3) Công bằng trong trả lương tại công ty là các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên trong các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội, trên cơ sở đó một số khuyến nghị để xuất như sau:

Các doanh nghiệp cần có sự ghi nhận tích cực, chính xác và kịp thời những sự đóng góp của nhân viên với tổ chức. Nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng với tổ chức khi họ những nỗ lực và sự đóng góp của họ được công nhận và đánh giá cao, sự khen thưởng và ghi nhận cần phải kịp thời và đúng cách.

Để đảm bảo có được sự ghi nhận của tổ chức đối với nhân viên, doanh nghiệp cần đảm bảo sự tuân thủ theo đúng thước đo, đó chính là sự công bằng cho tất cả mọi người. Doanh nghiệp cần tránh sự thiên vị và “chủ nghĩa đờ đờ”. Trên thực tế, những nhân viên không có được sự kết nối tốt với với nhóm lãnh đạo (nhóm thân cận) thì sẽ bị ảnh hưởng nhiều đến việc được thăng chức và khen thưởng. Điều này, dẫn đến làm ảnh hưởng đến cả hệ thống doanh nghiệp, làm giảm hiệu suất làm việc của nhân viên và ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển của tổ chức.

Doanh nghiệp cần tạo ra nhiều chương trình hoặc hoạt động khác nhau để ghi nhận, trân trọng, khen thưởng những nhân viên đã có những thành tích và hành vi tích cực của họ. Những chương trình hoặc hoạt động này có tiềm năng nâng cao phúc lợi của nhân viên, cải thiện văn hóa tổ chức, tăng năng suất, giảm tỷ lệ nghỉ việc, tăng sự hài lòng trong công việc và thúc đẩy sự gắn kết tại nơi làm việc.

Công bằng trong ứng xử giữa người quản lý và nhân viên có ý nghĩa thực tế và có giá trị đối với các nhà quản lý. Các nhà quản lý cần áp dụng các quy tắc một cách công bằng và nhất quán cho tất cả nhân viên và khen thưởng họ dựa trên hiệu suất và thành tích mà không có thành kiến cá nhân để tạo ra nhận thức tích cực về công bằng phân phối và thủ tục (Tang và cộng sự, 1996).

Người lãnh đạo phải có sự tôn trọng cảm xúc của mỗi cá nhân và hơn nữa phải luôn biết phát triển tinh thần và thái độ làm việc nhóm cho nhân viên. Khi người lãnh đạo tạo được sự ảnh hưởng tích cực tới nhân viên, nó sẽ ảnh hưởng đến kết quả của tổ chức, làm tăng sự hài lòng của nhân viên đối với công việc và tổ chức, điều này dẫn đến sự gắn bó với tổ chức chặt chẽ hơn.

Chính sách lương của công ty phải đảm bảo có sự công bằng về trả lương. Nhân viên cảm thấy họ được trả lương xứng đáng so với đóng góp, so với đồng nghiệp cùng vị trí và so với thị trường bên ngoài. Tiền lương phải phản ánh được đúng sự đóng góp của nhân viên với công ty. Các công ty cần xây dựng chính sách lương phù hợp khuyến khích và tạo động lực cho nhân viên; tạo cho nhân viên yên tâm về các chế độ lương thưởng và phúc lợi để có những gắn kết và đóng góp cho công ty.

Chính sách lương của công ty cần phải rõ ràng, minh bạch, không gây sự hiểu nhầm, nhân viên biết và hiểu được cách tính lương của công ty. Chính sách lương phải rõ ràng, các tiêu chí được công khai. Nhân viên hiểu họ cần làm gì để được tăng lương, thưởng. Chính sách lương phải đảm bảo được tính công bằng, từ đó tạo môi trường thuận lợi để nâng cao hiệu suất. Như vậy, nhân viên mới thấy được sự minh bạch trong trả lương giữa các vị trí việc làm.

Chính sách lương của công ty phải đảm bảo tính cạnh tranh. Mức lương, thưởng phải cạnh tranh được trên thị trường lao động để thu hút và giữ chân nhân tài. Chính sách lương của doanh nghiệp cần phải được so sánh với các đối thủ cạnh tranh trên thị trường, đảm bảo chính sách lương của doanh nghiệp có được lợi thế, nhằm đảm bảo cho nhân viên có được sự hài lòng về chế độ lương của doanh nghiệp.

Chính sách lương đảm bảo tính nhất quán, dựa trên giá trị công việc và mức độ đóng góp của nhân viên với công ty. Hệ thống thang bảng lương khoa học, công ty cần phải đánh giá mức độ quan trọng, phức tạp, trách nhiệm của từng vị trí để sắp xếp chúng vào các bậc lương phù hợp. Công ty phải thường xuyên tham khảo dữ liệu lương từ các công ty cùng ngành, cùng quy mô để đảm bảo mức lương của công ty nằm trong nhóm dẫn đầu hoặc ít nhất là bằng mặt bằng chung. Cần phải xác định rõ các bậc lương, mỗi vị trí nên có một khung lương với các bậc từ thấp đến cao, dựa trên kinh nghiệm và năng lực, tạo lộ trình phát triển rõ ràng cho nhân viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 12*; December 2010.
- Asadullah, M. A.; Akram, A.; Imran, H. & Arain, D. A (2017). When and which employees feel obliged: A personality perspective of how organizational identification develops. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Vol. 33, Issue 2, August 2017, Pages 125-135)*.
- Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology, 53(1)*, 279-307.
- Bushy, A. & Banik, D. (1991). Nurse satisfaction with work in rural hospitals. *Journal of Nursing Administration, 21(11)*, 35-38.
- Cook, J. & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *In Journal of Occupational Psychology*

- (Vol. 53, Issue 1, pp. 39-52). British Psychological Society. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>.
- Colquitt, J. A. (2001), "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, 86, pp. 386-400.
- Colquitt, J. A., Zapata-Phelan, C. P., & Roberson, Q. M. (2005). Justice in teams: A review of fairness effects in collective contexts. In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, Vol. 24, pp. 53-94). Elsevier Science/JAI Press. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(05\)24002-1](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(05)24002-1)
- Chen, C. C., Choi, J. & Chi, S. C. 2002. Making justice sense of local-expatriate compensation disparity: Mitigation by local referents, ideological explanations, and interpersonal sensitivity in China-foreign joint ventures. *Academy of Management Journal*, 45(4): 807-817.
- Curran, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524.
- DeConinck, J. B. & Stilwell, C. D. (2004), "Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions", *Journal of Business Research*, Vol. 57 No. 3, pp. 225-231.
- De Nobile J. J (2003). *Organisational communication, job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools*. Diss. UNSW Sydney.
- Ellickson, M. & Logsdon, K. (2001), "Determinants of job satisfaction of municipal government employees", *State Local Government Review*, Vol. 33 No. 3, pp. 173-84.
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343-358. <https://doi.org/10.1177/009102600203100307>.
- Eucharia C. UME (2025). Recognition and Reward as Correlate of Employees' Job Satisfaction in Public Service Organizations in Yenagoa, Bayelsa State. *Asku journal of management sciences (Aksujomas)*, vol 10, Issues 2 (July-August, 2025).
- Fatt, C. K.; Khin, E. W. S. & Hengn, T. N. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration* 2 (1): 65-72, 2010.
- Frenkel S., Sanders K., and Bednall T. (2013). Employee perceptions of management relations as influences on job satisfaction and quit intentions. *Asia pacific journal of management*. Vol, 30:7-29.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9, 479-493. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00030-3](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00030-3).
- George, J. M. & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, Vol 81(3), Jun 1996, 318-325.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Looking Fair Being Fair: Managing Impressions of Organizational Justice. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), pp. 57-111.
- Haakonsson, D. D.; Burton, R. M.; Obel, B. & Lauridsen, J. (2008). How failure to align organizational climate and leadership style affects performance. *Management Decision* Vol. 46 No. 3, pp. 406-432.
- Herzberg, F. (1966). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*. [reprinted in 2003, Best of HBR].
- Iqbal, K. (2013). Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction. A Pakistan Base Survey. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 2 Issue.1, pp.48-56.
- Isaac (2001). Performance Related Pay: The Importance of Fairness. *Journal of Industrial Relations*.
- Kuhlen, R.G. (1963) Needs, perceived need satisfaction opportunities, and satisfaction with occupation. *Journal of Applied Psychology*, 47, 56-64.
- Levy, P. E. & Williams, J. R. (1998). The role of perceived system knowledge in predicting appraisal reactions, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Volume19, Issue1. January 1998. Pages 53-65.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). The social psychology of procedural justice. *Springer Science & Business Media*.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993), "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviors", *Academy of Management Journal*, Vol. 36 No. 3, pp. 527-556.
- Nimalathasan, B. & Brabete, V. (2010). Job satisfaction and employees' work performance: A case study of people's bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka. *Management and Marketing Journal*, University of Craiova, Faculty of Economics and Business Administration, vol. 0(S1), pages 43-47, June.
- Memarzadeh, G. H. & Khodaeimahmoodi, R. (2009), Designing an Effective Organizational Justice Model for Iranian Government Organizations. *Future Studies in Management (ManagementResearch)*; 20(82): 49-65.
- Moorhead & Griffin (1995). *Organizational Behavior Managing People and Organization*. New Jersey Houghton Mifflin Company.
- Robbins, S. P. (1986): *Organizational Behaviour Concepts, Controversies and Application*, (3rd ed). New York: Prentice Printing Press. Pp. 256-260.
- Roch, S. G. & Shanock, L. R. (2006). Organizational Justice

- in an Exchange Framework: Clarifying Organizational Justice Distinctions. *Journal of Management*. Volume 32, Issue 2.
- Schermerhorn, J. R.; Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior*. (7th Ed.). New York : Wiley.
- Schweperker, C. H. (2001). Ethical Climates Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce. *Journal of Business Research* 54(1), 39–52.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Academic Books.
- Stanton, J. M. & Crossley, C. D. (1990). *User's manual for the job descriptive index (JDI) and the job in general (JIG) scales*. Bowling Green State University.
- Tabachnick, B. G & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA*. Belmont, CA: Thomson / Brooks / Cole.
- Tang, T. L. P. & Sarsfield-Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *Paper presented at the Annual Meeting of the Southwestern Psychological Association, Houston, TX.*
- Ting, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management*, 26, 313-334.
- Weiss, H.M. (2002) Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Whisenant W & Smucker M (2009). Organizational justice and job satisfaction in coaching. *Public Organization Review*. Published: 26 February 2009. Volume 9, pages 157-167.
- Whitman, D. S.; Caleo, S.; Carpenter, N. C.; Horner, M. T. & Bernerth, J. B. (2012). “Fairness at the collective level: A meta-analytic examination of the consequences and boundary conditions of organizational justice climate”. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 776.
- Williams S and Adam D. S (2010). *Contemporary employment relations: a critical introduction*. Oxford; New York: Oxford University Press.

THỰC TRẠNG ỨNG PHÓ VỚI CĂNG THẲNG TRONG HỌC TẬP CỦA SINH VIÊN

ThS. Hà Thị Thu Hòa

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hoahtt@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Theo dòng phát triển, xã hội đã đi lên một tầm cao mới với rất nhiều phát minh vĩ đại giúp cho đời sống của mọi cá nhân đều được cải thiện, nhưng hệ lụy của nó để lại vô cùng to lớn, điển hình là việc căng thẳng trong tâm lý của giới trẻ. Do đó, căng thẳng là một hiện tượng thường gặp trong cuộc sống. Tuy nhiên, việc đối phó với căng thẳng để làm giảm những hậu quả không đáng thì không phải lúc nào cũng dễ dàng. Khi gặp căng thẳng trong học tập thì mỗi người lại có nhiều cách ứng phó khác nhau. Việc lựa chọn cách ứng phó tùy thuộc vào suy nghĩ, lối sống, trải nghiệm xã hội của mỗi bạn sinh viên. Chính vì thế, tìm cách ứng phó có hiệu quả, phù hợp với điều kiện bản thân là rất quan trọng. Bài viết này tổng quan về vấn đề nghiên cứu ứng phó với căng thẳng trong học tập của sinh viên bằng phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính, phân tích kết quả khảo sát về thực trạng ứng phó với căng thẳng trong học tập của sinh viên thông qua nhận thức, mức độ thường xuyên... Từ đó, đề xuất một số biện pháp nhằm giảm thiểu căng thẳng trong học tập của sinh viên.

Từ khóa: ứng phó, căng thẳng, học tập, sinh viên

THE PRESENT CIRCUMSTANCES REGARDING HOW STUDENTS MANAGE STRESS IN THEIR ACADEMIC PURSUITS

Abstract: As society has progressed, it has reached new heights through numerous significant inventions that have enhanced the lives of individuals. Nevertheless, the repercussions are substantial, often manifested as psychological stress among the youth. Consequently, it can be concluded that stress is a prevalent aspect of life; however, managing stress to mitigate unnecessary effects is not always straightforward. When confronted with academic stress, individuals employ various coping strategies. The selection of a coping mechanism is influenced by each student's mindset, lifestyle, and social experiences. Thus, identifying an effective coping strategy that aligns with one's personal circumstances is crucial. This article presents an overview of the research topic concerning coping with study-related stress among students, utilizing both quantitative and qualitative research methodologies, and analyzing survey findings regarding the current state of students' coping mechanisms in relation to study-related stress through perceptions, frequency levels, and more. Based on this analysis, several recommendations will be proposed to alleviate stress in students' academic pursuits.

Keywords: coping, stress, academic study, university students.

Mã bài báo: JHS - 320

Ngày nhận bài sửa: 09/02/2026

Ngày nhận bài: 17/01/2026

Ngày duyệt đăng: 11/02/2026

Ngày nhận phản biện: 28/01/2026

1. Đặt vấn đề

Trong hành trình học tập tại giảng đường đại học, sinh viên không chỉ tiếp cận tri thức mà còn phải đối mặt với hàng loạt thách thức: áp lực học hành, kỳ vọng từ gia đình, yêu cầu từ xã hội và cả những biến động từ cuộc sống cá nhân. Học tập không còn đơn giản là ghi nhớ kiến thức hay vượt qua các kỳ thi, mà còn là quá trình thích nghi, phản ứng và điều chỉnh trước những tình huống khó khăn, bất ngờ xảy ra. Chính trong quá trình đó, khả năng ứng phó trong học tập, tức là cách sinh viên đối diện, thích nghi và vượt qua các khó khăn trong học tập, trở thành một năng lực quan trọng, góp phần quyết định chất lượng học tập cũng như sự phát triển cá nhân của mỗi người. Tuy nhiên, thực tế cho thấy không phải sinh viên nào cũng có kỹ năng ứng phó hiệu quả. Nhiều sinh viên rơi vào trạng thái căng thẳng, mất phương hướng, học tập đối phó, hoặc thậm chí là buông xuôi trước những áp lực học tập ngày càng gia tăng (Lê et al., 2022). Trong khi đó, một số sinh viên khác lại biết cách kiểm soát cảm xúc, chủ động tìm kiếm giải pháp, xây dựng lối học tập phù hợp và đạt được những kết quả tích cực (Geng et al., 2021; Lê et al., 2022). Vậy đâu là nguyên nhân khiến sinh viên chưa ứng phó hiệu quả trong học tập? Những biểu hiện cụ thể của tình trạng này là gì? Và làm thế nào để giúp sinh viên cải thiện kỹ năng ứng phó, từ đó nâng cao hiệu quả học tập và phát triển toàn diện?

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Khái niệm cơ bản

Khái niệm căng thẳng

Dưới góc độ tâm lý học, căng thẳng được hiểu là một hiện tượng đa diện. Theo Nguyễn Khắc Viện (1998), căng thẳng (được dịch là “kích - ứng”) bao gồm hai thành phần cơ bản: tác nhân kích động (vật lý, sinh học hoặc tâm lý xã hội) và phản ứng thích nghi của cơ thể. Thực chất, đây là quá trình huy động tiềm năng nội tại của cá nhân nhằm thích ứng với những biến đổi hoặc áp lực từ môi trường sống.

Khái niệm ứng phó

Ứng phó là một hệ thống các nỗ lực về nhận thức và hành vi nhằm quản lý, giảm thiểu hoặc chịu đựng những yêu cầu từ bên trong hoặc bên ngoài vốn được đánh giá là gây áp lực hoặc vượt quá nguồn lực của cá nhân. Trong phạm vi nghiên cứu này, ứng phó được định nghĩa là: *Quá trình cá nhân chủ động nhận diện tác nhân gây căng thẳng, thiết lập và thực thi các chiến lược hành động cụ thể nhằm giải quyết vấn đề hoặc điều chỉnh cảm xúc, từ đó tái thiết lập trạng thái cân bằng và thích ứng với hoàn cảnh* (Lê et al., 2022).

Khái niệm ứng phó với căng thẳng trong học tập của sinh viên

Trên cơ sở kế thừa các lý thuyết về ứng phó và đặc thù hoạt động đào tạo, khái niệm ứng phó với căng thẳng học tập của sinh viên được xác lập như sau:

Đó là quá trình sinh viên vận dụng hệ thống tri thức, kỹ năng và kinh nghiệm cá nhân để nhận diện các tác nhân gây áp lực cùng những biểu hiện của căng thẳng trong môi trường đại học; từ đó lựa chọn và thực hiện các phương thức hành động phù hợp nhằm loại bỏ hoặc giảm bớt tác động tiêu cực của stress, giúp duy trì hiệu quả hoạt động học tập và sự ổn định về sức khỏe tâm thần.

2.2. Tổng quan nghiên cứu

Nghiên cứu về ứng phó với căng thẳng học tập hiện nay đã chuyển dịch mạnh từ việc xem xét các phản ứng sinh học thuần túy sang tiếp cận đa chiều về tâm lý và sức khỏe tâm thần gắn liền với thực tiễn. Tổng quan các nghiên cứu quốc tế nổi bật tập trung vào 3 chiến lược then chốt:

Geng và cộng sự (2021) đã tiến hành một nghiên cứu tại Trung Quốc để khám phá vai trò của hỗ trợ xã hội trong việc giảm căng thẳng học tập của sinh viên đại học. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu từ hơn 800 sinh viên ở các trường đại học khác nhau và tập trung vào cách mà hỗ trợ từ gia đình, bạn bè, và giảng viên có thể giúp giảm bớt căng thẳng. Kết quả cho thấy, sinh viên nhận được nhiều hỗ trợ xã hội hơn, thường có mức độ căng thẳng thấp hơn, cảm thấy tự tin hơn trong việc đối phó với các thách thức học tập, và có kết quả học tập tốt hơn. Hỗ trợ xã hội từ gia đình, bạn bè và giảng viên là “vùng đệm” quan trọng giúp giảm bớt tác động tiêu cực của căng thẳng. Đặc biệt, trong kỷ nguyên số, việc tích hợp các công cụ kỹ thuật số đang trở thành một chiến lược mới giúp sinh viên quản lý khối lượng công việc hiệu quả hơn.

Qua phân tích hệ thống trên quy mô lớn, Kabat-Zinn và Pascoe (2020) tập trung vào hiệu quả của thiền chánh niệm trong việc cải thiện sức khỏe tâm thần và kiểm soát căng thẳng. Nghiên cứu này đã xem xét 76 nghiên cứu trước đó với tổng cộng hơn 7.000 sinh viên từ các quốc gia khác nhau. Kết quả cho thấy, thiền chánh niệm có tác dụng tích cực đáng kể trong việc giảm căng thẳng, lo âu, và các triệu chứng trầm cảm liên quan đến học tập. Pascoe và cộng sự kết luận rằng, thiền chánh niệm là một phương pháp hữu ích để giảm căng thẳng trong môi trường học tập, và khuyến nghị rằng các trường đại học nên tích cực triển khai các chương trình này để hỗ trợ sinh viên.

Alzaid và cộng sự (2022) đã nghiên cứu tác động của việc sử dụng công nghệ kỹ thuật số vào việc giảm căng thẳng học tập ở sinh viên. Nghiên cứu này được thực hiện tại một trường đại học ở Ả Rập Xê Út với 600 sinh viên tham gia. Sinh viên được yêu cầu sử dụng các ứng dụng và phần mềm quản lý học tập, bao gồm ứng dụng quản lý thời gian, ứng dụng thiền, và phần mềm

học tập trực tuyến, trong suốt học kỳ. Kết quả cho thấy, việc sử dụng các công cụ kỹ thuật số giúp sinh viên cảm thấy tự tin hơn trong việc quản lý khối lượng công việc, giảm mức độ căng thẳng, và cải thiện kết quả học tập. Alzaid và cộng sự kết luận rằng việc tích hợp công nghệ kỹ thuật số vào quá trình học tập có thể là một chiến lược hiệu quả để giảm căng thẳng và tăng cường hiệu suất học tập của sinh viên.

Quan điểm nghiên cứu về căng thẳng đã có sự chuyển dịch căn bản từ tiếp cận sinh học và môi trường thuần túy sang bình diện tâm lý học và sức khỏe tâm thần. Xu hướng nghiên cứu hiện đại chú trọng tính thực tiễn thông qua việc gắn kết stress với các lĩnh vực hoạt động cụ thể, từ đó nhận diện sâu sắc bản chất hiện tượng và xây dựng các chiến lược ứng phó tối ưu.

Trong những năm gần đây, căng thẳng trong học tập và các chiến lược ứng phó với căng thẳng đã trở thành chủ đề được quan tâm trong nghiên cứu tâm lý - giáo dục tại Việt Nam. Các công trình nghiên cứu bước đầu đã cung cấp cái nhìn đa chiều về thực trạng, nguyên nhân và giải pháp can thiệp, đặc biệt trong nhóm đối tượng học sinh, sinh viên - những người chịu nhiều áp lực từ học tập, thi cử, kỳ vọng gia đình và môi trường giáo dục.

Những nghiên cứu gần đây cho thấy, mức độ căng thẳng có xu hướng gia tăng trong nhóm học sinh, sinh viên, đi kèm là những ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tâm lý. Để tài nghiên cứu của Linh (2019) đã tiến hành một nghiên cứu trên sinh viên năm nhất tại trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội nhằm tìm hiểu về các yếu tố gây căng thẳng và các chiến lược ứng phó mà sinh viên sử dụng. Kết quả cho thấy, các yếu tố như áp lực từ kỳ thi, khối lượng bài tập lớn và kỳ vọng của gia đình là những nguyên nhân chính gây căng thẳng cho sinh viên. Đáng chú ý, nhiều sinh viên đã chọn cách tự cô lập, tránh né vấn đề hoặc sử dụng mạng xã hội để giảm bớt căng thẳng. Nghiên cứu đề xuất các biện pháp như tăng cường các chương trình hỗ trợ tâm lý và kỹ năng học tập để giúp sinh viên quản lý căng thẳng một cách hiệu quả hơn.

Anh và cộng sự (2022) đã tiến hành một nghiên cứu tại Trường Đại học Ngoại thương Hà Nội để tìm hiểu về các phương pháp ứng phó với căng thẳng của sinh viên trong quá trình học tập, cho thấy sự đa dạng trong cách ứng phó, từ lập kế hoạch học tập đến việc áp dụng yoga và thiền định. Đặc biệt, nghiên cứu ghi nhận sinh viên nữ có xu hướng ưu tiên các chiến lược quản lý cảm xúc hơn sinh viên nam.

Gần đây, nghiên cứu của Tài và cộng sự (2023) tại Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh đã tiến hành một nghiên cứu toàn diện về các yếu tố gây căng

thẳng trong học tập và cách sinh viên ứng phó tại trường Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả chỉ ra rằng, khối lượng kiến thức lớn, áp lực từ kỳ thi, và yêu cầu cao từ các giáo viên là những yếu tố chính gây căng thẳng. Sinh viên thường sử dụng các phương pháp ứng phó như chia sẻ với bạn bè, tham gia các hoạt động ngoại khóa, và thực hiện các kỹ thuật thở sâu để giảm căng thẳng. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng phát hiện rằng, một số sinh viên vẫn gặp khó khăn trong việc quản lý căng thẳng, dẫn đến hậu quả tiêu cực cho sức khỏe tinh thần. Nhóm nghiên cứu khuyến nghị, trường đại học nên cung cấp nhiều hơn các dịch vụ tư vấn tâm lý và tổ chức các khóa học về quản lý căng thẳng để hỗ trợ sinh viên. Mặc dù đã có những kết quả bước đầu, các nghiên cứu về căng thẳng tại Việt Nam vẫn cần được mở rộng về quy mô và chiều sâu. Việc thiếu hụt các kỹ năng đương đầu hiệu quả ở một bộ phận lớn người học đòi hỏi sự can thiệp đồng bộ từ gia đình, nhà trường và các chuyên gia tâm lý nhằm xây dựng lối sống lành mạnh và bền vững cho thế hệ trẻ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích tài liệu: Đọc và phân tích các quan điểm công trình nghiên cứu về căng thẳng và căng thẳng trong học tập của các nhà tâm lý học trong và ngoài nước để xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài, thu thập thông tin thông qua nhiều nghiên cứu khác nhau nhằm phục vụ mục đích viết tổng quan nghiên cứu, hình thành tư duy lý luận, tư duy phân tích kết quả.

Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi: Để thu thập thông tin định lượng, nghiên cứu sử dụng phương pháp khảo sát theo định mức với bảng hỏi, thực hiện trên 165 sinh viên từ D16 đến D19 thuộc Trường Đại học Lao động - Xã hội được lựa chọn ngẫu nhiên theo phương pháp thuận tiện, sử dụng phần mềm SPSS để thống kê mô tả cấu trúc mẫu nhằm có cái nhìn khái quát về thông tin cá nhân của đối tượng khảo sát.

Phương pháp phỏng vấn sâu: Nhằm thu thập thông tin định tính, phương pháp phỏng vấn sâu được áp dụng với sinh viên, giáo viên và cán bộ quản lý. Nghiên cứu thực hiện khoảng 15 cuộc phỏng vấn sâu nhóm sinh viên chủ yếu là năm thứ nhất, cùng 3 giáo viên chủ yếu là đứng lớp có kinh nghiệm; 3 cán bộ quản lý đại diện phòng Công tác sinh viên và các khoa. Mục đích của phương pháp này giúp tìm hiểu sâu hơn nhận thức về nhu cầu và mong muốn và cách ứng phó của sinh viên đối với tác nhân gây căng thẳng học tập.

Phương pháp quan sát: Phương pháp này là công cụ hữu ích để thu thập dữ liệu thực tế, giúp nghiên cứu hiểu rõ hơn về các biểu hiện, hành vi và sự tương tác xã hội của sinh viên trong quá trình học tập và ôn thi. Quan sát trực tiếp giúp người nghiên cứu nhận diện những dấu

hiệu căng thẳng, lo âu hay các thay đổi trong hành vi của sinh viên liên quan đến căng thẳng trong học tập.

4. Thực trạng ứng phó với căng thẳng trong học tập của sinh viên trường đại học

4.1. Thực trạng ứng phó với một học kỳ có nhiều môn học phải tích lũy

Bảng 1. Các kiểu nhận thức của sinh viên về một học kỳ có nhiều môn học phải tích lũy

Các kiểu nhận thức của sinh viên về một học kỳ có nhiều môn học phải tích lũy	Mức độ (%)				
	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
Học kỳ này nặng hơn học kỳ trước	3,0	44,9	29,1	22,4	0,6
Một học kỳ căng thẳng, mệt mỏi đang chờ đợi mình	6,7	47,9	21,8	23,0	0,6
Đó là điều bình thường trong học tập	10,3	49,7	19,4	19,4	1,2
Đó là một thảm họa	7,3	31,5	14,6	44,2	2,4
Chắc là mình không thể học tốt tất cả các môn học	7,3	42,4	21,8	27,9	0,6
Trong một học kỳ có nhiều môn học phải tích lũy	6,7	53,9	19,4	19,4	0,6

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Lý thuyết về ứng phó chỉ ra rằng cá nhân có thể thay đổi cách nhìn nhận để giảm bớt áp lực tâm lý. Kết quả khảo sát về nhận thức và phản ứng của sinh viên khi đối mặt với một học kỳ có nhiều môn học cần tích lũy. Kết quả cho thấy, sinh viên có những kiểu phản ứng rất khác nhau, từ thừa nhận áp lực đến điều chỉnh nhận thức và mục tiêu cá nhân. Gần 50% sinh viên đồng ý rằng áp lực học tập là “điều bình thường”, cho thấy xu hướng ứng phó bằng cách tự trấn an cảm xúc. Trong khi đó, 47,9% sinh viên thừa nhận một học kỳ căng thẳng đang chờ đợi, phản ánh sự lo lắng hiện hữu trong tâm lý. Khoảng 44,9% cho rằng học kỳ này nặng hơn học kỳ trước, cho thấy có sự đánh giá thực tế dựa trên kinh nghiệm học tập. Điều này phù hợp với quan điểm cho rằng căng thẳng xuất hiện khi cá nhân gặp khó khăn vượt quá khả năng chịu đựng thông thường. Việc sinh viên đánh giá mức độ nặng của học kỳ cho thấy họ đang thực hiện bước đầu tiên của ứng phó là “nhận diện nguyên nhân

Việc trang bị cho sinh viên kiến thức và kỹ năng để tự chăm sóc bản thân và đối phó với áp lực là rất quan trọng. Sinh viên cần được khuyến khích tham gia các hoạt động ngoại khóa, thể thao, và các chương trình hỗ trợ tinh thần để duy trì sức khỏe tinh thần và thể chất.

gây mệt mỏi”. Gần 42,4% sinh viên thừa nhận “không thể học tốt tất cả các môn” – một hình thức điều chỉnh kỳ vọng nhằm giảm áp lực. Tuy nhiên, chỉ 31,5% xem học kỳ là một “thảm họa”, chứng tỏ đa phần sinh viên không lâm vào trạng thái khủng hoảng tâm lý, dù có tồn tại áp lực rõ rệt.

Kết quả từ các buổi tọa đàm cho thấy cảm xúc tiêu cực vẫn chiếm ưu thế (lo sợ không hoàn thành), chứng tỏ dù cố gắng trấn an nhưng các kỹ năng điều tiết cảm xúc của sinh viên vẫn chưa thực sự hiệu quả.

Những kết quả này cho thấy, phần lớn sinh viên chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng ứng phó với các tình huống căng thẳng học đường. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với các cơ sở giáo dục đại học trong việc cung cấp dịch vụ hỗ trợ tâm lý, tư vấn học tập, kỹ năng quản lý thời gian, nhằm giúp sinh viên thích ứng hiệu quả và duy trì sức khỏe tinh thần trong môi trường học tập đầy thách thức.

Bảng 2. Hành vi ứng xử của sinh viên trước một học kỳ có nhiều môn học

Hành vi ứng xử của sinh viên trước một học kỳ có nhiều môn học phải tích lũy	Mức độ (%)				
	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
Than vãn với bạn bè và cha mẹ	3,6	30,3	29,7	36,4	0
Giữ nguyên kế hoạch học tập cũ	9,7	42,4	14,6	33,3	0
Tự nhủ mình cứ bình tĩnh được đến đâu hay đến đâu	4,8	41,8	26,1	27,3	0
Sắp xếp lại thời gian học tập	11,5	58,2	18,2	12,1	0
Lập kế hoạch cụ thể cho từng môn học	6,1	57,6	23,0	12,7	0,6
Tăng thời gian tự học cho từng môn học	9,1	55,2	21,2	14,5	0
Bình tĩnh giải quyết từng nhiệm vụ cụ thể	6,7	58,7	19,4	15,2	0

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Việc thực hiện các hành động cụ thể để giải quyết tình huống gây căng thẳng. Sinh viên có xu hướng chủ động trong hành vi thực tế cao hơn so với nhận thức thuần túy. Cụ thể. Theo số liệu điều tra một trong những hành vi ứng xử đáng chú ý là việc sinh viên than vãn với bạn bè và cha mẹ về khối lượng công việc trong học kỳ nhận được sự đồng ý của 30,3% sinh viên. Mặc dù tỷ lệ này thấp hơn các hành vi tự nỗ lực (như lập kế hoạch), nhưng nó cho thấy một bộ phận sinh viên đã biết tìm kiếm sự hỗ trợ xã hội để giải tỏa cảm xúc. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng cảnh báo rằng nếu chỉ dừng lại ở việc than vãn hoặc tự cô lập (Linh, 2019) thì sẽ không mang lại hiệu quả dài hạn. Khi phải đối diện với một học kỳ có nhiều môn học, một bộ phận sinh viên chọn cách giữ nguyên kế hoạch học tập cũ mà không có sự thay đổi. Tỷ lệ sinh viên đồng ý với hành vi này là 42,4%, trong khi đó 33,3% sinh viên cảm thấy cần thay đổi kế hoạch học tập của mình. Điều này phản ánh một phần sự tự tin của sinh viên trong việc duy trì chiến lược học tập đã có, với niềm tin rằng phương pháp học trước đó là hiệu quả. Sinh viên có xu hướng chủ động trong hành vi thực tế cao hơn so với nhận thức thuần túy. Cụ thể, 58,2% sinh viên chọn “Sắp xếp lại thời gian học tập với hành vi này, cho thấy việc điều chỉnh thời gian học tập là yếu tố quan trọng giúp sinh viên có thể quản lý tốt

khối lượng công việc và hoàn thành nhiệm vụ đúng hạn. Việc chủ động trong việc điều chỉnh thời gian học tập không chỉ giúp sinh viên tránh cảm giác bị quá tải mà còn giúp họ làm việc hiệu quả hơn. Phần lớn sinh viên, chiếm 58,7%, đồng ý với quan điểm rằng “cân bình tinh giải quyết từng vấn đề cụ thể” nhóm này có thể nhận thấy lợi ích của việc giữ bình tĩnh trong học tập và cuộc sống. Họ hiểu rằng lo lắng quá mức không giúp ích gì và chọn cách tiếp cận thư giãn hơn, tin rằng mọi việc sẽ ổn thỏa theo thời gian. Đây là một kiểu ứng phó tập trung vào cảm xúc, chủ thể đã cố gắng giữ cho cảm xúc cân bằng để đối phó với tình huống. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Shankar & Park (2016) về vai trò tích cực của kỹ năng quản lý thời gian và nghiên cứu của Thụ & Đạt (2009) về việc thay đổi hành vi để chủ động kiểm soát tâm lý.

4.2. Thực trạng ứng phó với một kỳ thi, học kỳ sắp diễn ra

Kỳ thi luôn là một phần quan trọng trong quá trình học tập của sinh viên, giúp đánh giá kiến thức và kỹ năng tích lũy được. Đối với sinh viên thì kỳ thi thường được coi là một trong những sự kiện dễ gây ra căng thẳng trong học tập của sinh viên. Trước kỳ thi sắp đến, họ tự nhủ mình không phải lo lắng gì, mọi chuyện sẽ qua.

Bảng 3. Nhận thức và cảm xúc của sinh viên trước kì thi học kỳ sắp diễn ra

Nhận thức và cảm xúc của sinh viên về kỳ thi học kỳ sắp diễn ra	Mức độ (%)				
	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
Kỳ thi này cũng như bao kỳ thi khác	5,5	46,7	24,8	23,0	0
Kỳ thi này khó hơn	10,3	51,5	18,2	20,0	0
Thường xuyên lo lắng cho kỳ thi sắp diễn ra	5,5	49,1	26,1	18,7	0,6
Kỳ thi chưa nên diễn ra vào thời điểm này	9,7	37,6	20,6	31,5	0,6

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Kết quả nghiên cứu cho thấy: 51,5% sinh viên đồng ý cho rằng: “Kỳ thi này khó hơn kỳ thi trước”. Điều này cho thấy phần lớn sinh viên cảm nhận kỳ thi sắp tới sẽ khó khăn hơn, có thể do nội dung học tập phức tạp hơn hoặc áp lực từ các yếu tố bên ngoài. Khi so sánh với các kỳ thi khác thì 46.7% sinh viên cho rằng: “kỳ thi này cũng như bao kỳ thi khác”. Đa số sinh viên cảm thấy kỳ thi khó hơn và lo lắng về nó. Với mức độ lo lắng trước kỳ thi có 54,6% sinh viên “thường xuyên lo lắng về kỳ thi”,

dưới góc độ tâm lý học, sự lo lắng này phản ánh phản ứng tự nhiên của chủ thể khi nhận thấy sự mất cân bằng giữa yêu cầu của kỳ thi và khả năng chuẩn bị của bản thân. Điều này thể hiện mức độ căng thẳng đáng kể của sinh viên khi đối diện với kỳ thi. Có 47,3% sinh viên sinh viên cho rằng, “ kỳ thi chưa nên diễn ra vào thời điểm này. Điều này có thể phản ánh rằng, một số sinh viên cảm thấy chưa đủ thời gian để chuẩn bị hoặc có các yếu tố khách quan tác động đến khả năng thi cử.

Bảng 4. Hành vi ứng phó của sinh viên đối với kỳ thi sắp diễn ra

Hành vi ứng phó của sinh viên đối với kỳ thi sắp diễn ra	Mức độ (%)				
	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
Tự nhủ mình không phải lo lắng vì mọi chuyện sẽ qua	2,4	36,4	28,5	32,7	0
Gặp bạn bè và thầy cô trao đổi những vấn đề không hiểu	11,5	60,0	15,2	13,3	0
Lập kế hoạch ôn thi chi tiết cho từng môn	4,9	54,5	27,9	12,7	0
Tăng giờ ôn thi	7,9	59,4	20,6	12,1	0
Mất ngủ	4,8	45,5	27,3	20,6	1,8
Đặt mục tiêu quá cao so với việc chuẩn bị cho kỳ thi	7,9	44,8	21,9	24,8	0,6
Tự bắt mình phải ôn thi nhiều môn trong ngày	4,2	47,9	22,4	24,3	1,2
Kệ nó đến đâu lo đến đó	8,5	30,3	22,4	37,6	1,2

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Đây là cách ứng phó tích cực, chủ động thay đổi bản thân hoặc hoàn cảnh để giải quyết nguồn gốc gây căng thẳng. Có 36,4% sinh viên đồng ý với hành vi ứng phó bằng cách “tự nhủ mình không phải lo lắng gì vì mọi chuyện sẽ qua”, có 30,3% sinh viên đồng ý có tâm lý “kệ nó đến đâu hay đến đó”. Hai kiểu hành vi ứng phó này mang tính thụ động nhưng có tác dụng làm giảm cảm xúc tiêu cực nảy sinh từ tình huống gây căng thẳng. Có 54,5% sinh viên đồng ý với hành vi “lập kế hoạch ôn thi chi tiết cho từng môn”, có 59,4% sinh viên đồng ý có hành vi “tăng giờ ôn thi”, và 47,9% sinh viên đồng ý có hành vi “tự bắt mình ôn thi nhiều hơn”. Với ba hành vi ứng phó này là cách ứng phó tích cực của sinh viên bằng cách thay đổi bản thân cho nó phù hợp với hoàn cảnh kỳ thi sắp diễn ra.

Với hành vi ứng phó tích cực này sẽ giúp sinh viên giảm căng thẳng trong học tập. Với phần lớn sinh viên 60,0% đồng ý cảm thấy “việc gặp gỡ bạn bè và thầy cô để trao đổi những vấn đề không hiểu” là hữu ích và cần thiết. Điều này phản ánh lý thuyết về mạng lưới xã hội, nơi sự tương tác và hỗ trợ từ cộng đồng giúp cá nhân vượt qua khó khăn hiệu quả hơn. Có 45,5% sinh viên đồng ý “mất ngủ” là một vấn đề đối với họ cho thấy tình trạng này khá phổ biến. Điều này phản ánh sự căng thẳng và áp lực mà sinh viên phải đối mặt, đặc biệt trong các giai đoạn học tập căng thẳng như kỳ thi. Các sinh

viên này hoàn toàn không có khả năng ứng phó với kỳ thi, học kỳ mới sắp diễn ra và kỳ thi, học kỳ mới thật sự trở thành một sự kiện gây căng thẳng với họ.

Khi phỏng vấn sâu T.V.B: “*Cứ đến gần kỳ thi là tôi bị đau đầu, mất ngủ, dù cố gắng thế nào cũng chỉ chợp mắt được một lúc vì thế mình thường phải trả nợ thi nhiều lần. Mình buồn lắm*” (D16 khoa Công tác xã hội). Đây là những sinh viên không có khả năng ứng phó với các tác nhân gây căng thẳng vì vậy căng thẳng mức độ cao. Những sinh viên này được đánh giá là hoàn toàn không có khả năng ứng phó với kỳ thi, khiến sự kiện này trở thành một tác nhân gây căng thẳng mức độ cao.

Với các kết quả nghiên cứu trên cho thấy một bức tranh đa dạng về sự thích ứng. Trong khi phần lớn sinh viên nỗ lực ứng phó bằng các biện pháp tích cực (lập kế hoạch, học nhóm), vẫn tồn tại một nhóm đáng kể chịu ảnh hưởng nặng nề về sức khỏe tâm thần và thể chất do chưa xây dựng được kỹ năng ứng phó hiệu quả với áp lực học đường.

4.3. Thực trạng ứng phó với sau mỗi giờ học, giờ làm thêm

Theo lý thuyết đánh giá nhận thức cách cá nhân phản ứng với căng thẳng phụ thuộc vào cách họ diễn giải tình huống đó. Kết quả nghiên cứu về khả năng ứng phó với sau mỗi giờ học, giờ làm thêm được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 5. Ứng phó của sinh viên sau mỗi giờ học, giờ làm thêm

Ứng phó của sinh viên sau mỗi giờ học, giờ làm thêm	Mức độ (%)				
	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
Việc học tập thật là nặng nhọc	3,6	27,9	30,9	37,0	0,6
Học tập thật là vô vị	10,3	35,2	16,3	38,2	0
Một ngày học tập hiệu quả	4,8	56,4	24,9	13,9	0
Cần cố gắng hơn trong học tập	8,5	56,4	21,2	13,9	0
Thật là vui khi kết thúc việc học dù hơi mệt	7,3	58,2	21,2	13,3	0

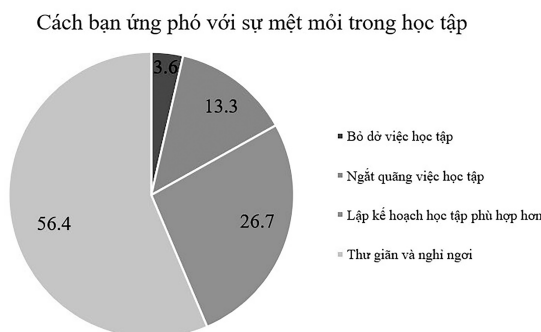
Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn sinh viên không coi việc học tập là một “thảm họa”, có 58.2% đồng ý rằng họ “cảm thấy vui khi kết thúc việc học, dù hơi mệt” và 56,4% sinh viên đồng ý cảm thấy “một ngày làm việc hiệu quả”. Điều này cho thấy sự đa dạng trong trải nghiệm học tập của sinh viên, phụ thuộc vào nhiều yếu tố như khả năng cá nhân, phương pháp học tập, và môi trường học tập. Cả hai nhóm sinh viên này ứng phó với sự mệt mỏi bằng những đánh giá tích cực, với sự đánh giá này giúp sinh viên ứng phó tốt với căng thẳng trong học tập. Có phần lớn sinh viên 56,4% đồng ý đặt ra mục tiêu cho mình “cần phải cố gắng hơn trong học tập”

điều này phản ánh một nhận thức rộng rãi về sự cần thiết phải nỗ lực và phấn đấu để đạt được kết quả tốt hơn. Đây là một kiểu ứng phó hướng vào bản thân giúp sinh viên lấy lại được trạng thái cảm xúc cân bằng vượt qua khó khăn trong học tập. Trong khi một bộ phận cảm thấy bình thường, vẫn có 31,5% (tổng hợp từ mức độ đồng ý và hoàn toàn đồng ý) coi việc học tập là nặng nhọc và 45,5% cảm thấy việc học vô vị. Điều này cho thấy sự khác biệt về khả năng cá nhân và phương pháp học tập trong việc đối mặt với áp lực

Kết quả nghiên cứu hành vi ứng phó của sinh viên với sau mỗi giờ học, giờ làm thêm.

Hình 1. Hành vi ứng phó của sinh viên với sau mỗi giờ học, giờ làm thêm



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Kết quả nghiên cứu hành vi ứng phó của sinh viên với sau mỗi giờ học, giờ làm thêm cho thấy: có 56,4 % sinh viên cho biết khi mệt mỏi sẽ “thư giãn và nghỉ ngơi” kiểu ứng phó này hướng vào chủ thể nhằm làm giảm cảm xúc tiêu cực sau một ngày làm việc mệt mỏi. Có 26,7 % sinh viên cho biết họ sẽ “lập kế hoạch học tập phù hợp hơn”. Nhóm này thể hiện khả năng thích nghi cao bằng cách điều chỉnh hành vi và quản lý thời gian để tương thích với hoàn cảnh mới. Một bộ phận nhỏ sinh viên chọn cách ngắt quãng việc học (13,3%) hoặc thậm chí bỏ dở (3,6%) khi cảm thấy quá mệt mỏi. Đây là những phản ứng né tránh các tác nhân gây căng thẳng thay vì giải quyết chúng.

Để giúp sinh viên chuyển đổi từ các chiến lược né tránh sang các chiến lược chủ động, các trường đại học cần cung cấp dịch vụ tư vấn tâm lý, quản lý thời gian và các chương trình giảm stress. Việc hỗ trợ này giúp sinh viên có thêm nguồn lực bên ngoài để củng cố khả năng ứng phó cá nhân, đặc biệt là với những nhóm đang cảm thấy việc học tập là nặng nhọc.

4.4. Thực trạng ứng phó với những khó khăn trong học tập

Theo lý thuyết về sự ứng phó, cách cá nhân nhận thức về khó khăn quyết định mức độ căng thẳng mà họ phải chịu đựng.

Bảng 6. Các kiểu ứng phó của sinh viên khi gặp khó khăn trong học tập

Ứng phó của sinh viên về những khó khăn trong học tập	Mức độ (%)				
	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
Khó khăn chung của sinh viên	6,1	52,7	24,8	16,4	0
Hoàn cảnh của mình thật là chán	9,1	26,1	21,2	41,8	1,8
Số mình thật là đen	4,8	24,8	26,1	42,5	1,8
Khó khăn này chỉ là tạm thời	8,5	52,7	21,2	17,6	0

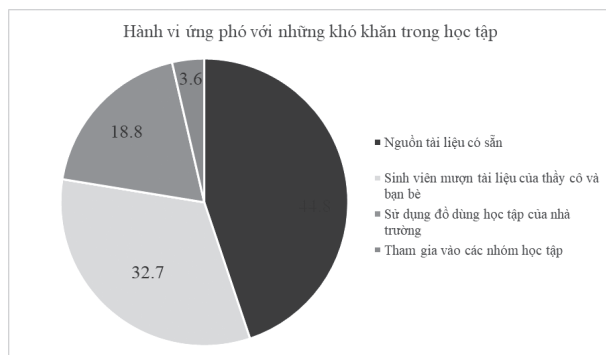
Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn sinh viên 52,7% đồng ý họ gặp phải những “khó khăn chung trong quá trình học tập và sinh hoạt”. Đây là một kiểu ứng phó giúp giảm bớt cảm giác bị cô lập và giảm nhẹ mức độ nghiêm trọng của vấn đề bằng cách xem đó là trải nghiệm phổ biến của mọi sinh viên. Có 52,7% sinh viên đồng ý cho rằng những “khó khăn họ đang đối mặt chỉ là tạm thời”. Việc gắn mác “tạm thời” giúp chủ thể giải tỏa cảm xúc tiêu cực và tạo ra hy vọng để ứng phó tốt hơn. Đây là cách ứng phó hướng vào cảm xúc của chủ thể, giúp họ giải tỏa được những cảm xúc tiêu cực để ứng phó tốt hơn với khó khăn. Có 26,1% đồng ý cho rằng, “hoàn cảnh của mình thật là chán” và 24,8% sinh viên đồng ý với nhận định “số mình thật là chán”, lại chọn cách ứng phó hướng vào bản thân theo hướng tiêu cực. Cách nhìn nhận này mang tính định mệnh, khiến cá nhân rơi vào trạng thái cam chịu và khó vượt qua khó khăn. Đây là kiểu ứng phó hướng vào bản thân theo hướng thụ động, cam chịu mà không giúp được họ vượt qua khó khăn trong học tập.

Khi đối mặt với sự thiếu thốn về điều kiện học tập (sách vở, đồ dùng), sinh viên thể hiện sự linh hoạt thông qua việc tìm kiếm hỗ trợ xã hội và tận dụng nguồn lực sẵn có.

Kết quả nghiên cứu hành vi ứng phó với những khó khăn cụ thể trong học tập của sinh viên.

Hình 2. Ứng phó với những khó khăn trong học tập

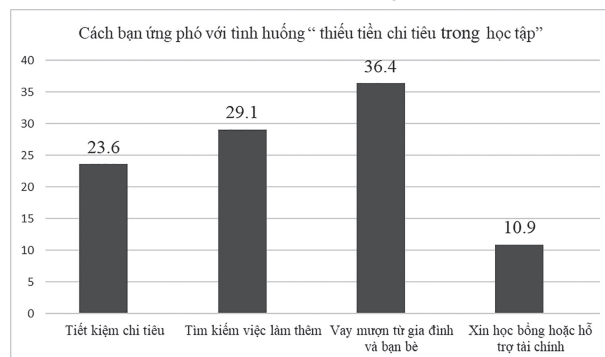


Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Kết quả nghiên cứu hành vi ứng phó với những khó khăn cụ thể là trong học tập của sinh viên (thiếu thốn sách vở, đồ dùng học tập, tiền sinh hoạt phí hàng ngày) cho thấy: có 44,8 % sinh viên tận dụng nguồn tài liệu sẵn có mua của nhà trường, 32,7 % sinh viên mượn tài liệu của thầy cô và bạn bè, 18,8 % sinh viên sử dụng tối đa đồ dùng học tập của nhà trường và 3,6% sinh viên tham gia vào các nhóm tự học chung. Đây là cách ứng phó chủ động hướng vào hoàn cảnh bên ngoài của sinh viên nhằm tìm kiếm cơ hội, điều kiện trợ giúp để giải quyết những khó khăn trong học tập.

Kết quả nghiên cứu hành vi ứng phó của sinh viên với tình huống “bị thiếu tiền chi tiêu trong học tập”.

Hình 3. Hành vi ứng phó của sinh viên với tình huống “thiếu tiền chi tiêu trong học tập”



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của tác giả

Khó khăn về kinh tế là một tác nhân gây căng thẳng (stressor) mạnh, được sinh viên giải quyết qua hai hướng. Kết quả nghiên cứu hành vi ứng phó của sinh viên với tình huống “bị thiếu tiền chi tiêu” cho thấy: có 23,6 % sinh viên xác định mình phải chi tiêu có kế hoạch hơn, 36,4 % sinh viên cho rằng “cần chi tiêu tiết kiệm” để tránh việc phải vay mượn từ gia đình bạn bè. Đây là cách ứng phó hướng vào việc kiểm soát bản thân để bảo đảm nguồn lực tài chính tối thiểu cho việc học. Có 29,1% sinh viên cho rằng, “đi làm thêm để kiếm tiền” đây là cách ứng phó tích cực hướng tới việc tìm kiếm các điều kiện, cơ hội bên ngoài để giải quyết được khó khăn thiếu thốn về tài chính mà vẫn tiếp tục học tập được.

Có rất nhiều nguyên nhân gây ra căng thẳng trong học tập nhưng các nguyên nhân thuộc về môi trường học tập: sức ép kỳ thi, thay đổi chương trình đào tạo, bài tập của thầy cô ngày càng tăng chiếm vị trí thứ nhất; các nguyên nhân tâm lý chiếm vị trí thứ hai: mất hứng thú trong học tập, quan hệ căng thẳng với mọi người, lo lắng sẽ không kiếm được việc làm sau khi tốt nghiệp, mục tiêu đặt ra quá cao so với năng lực của bản thân; và các nguyên nhân khả năng ứng phó chiếm vị trí thứ ba: ứng phó với kỳ thi, không có phương pháp học tập phù hợp, chưa tích cực, mèm đờ linh hoạt, trong học tập.

Từ kết quả nghiên cứu, chúng ta có thể đưa ra kết luận: cách ứng phó của sinh viên Trường Đại học lao động - Xã hội trước các tình huống gây căng thẳng trong học tập chủ yếu bằng cách ứng phó và hành vi giải tỏa cảm xúc, đánh giá sự kiện xem nó có gây căng thẳng không và thay đổi hoạt động của cá nhân. Từ đó sinh viên chủ động trong học tập, giảm bớt sự lo lắng và cảm xúc tiêu cực này sinh từ các sự kiện gây căng thẳng cao trong học tập.

5. Kết luận và giải pháp

Ứng phó trong học tập là quá trình phản ứng của sinh viên trước các áp lực, yêu cầu và thử thách học thuật. Phần lớn sinh viên đều trải qua căng thẳng, trong đó nhóm nguyên nhân từ môi trường học tập (áp lực thi cử, khối lượng bài tập) chiếm vị trí hàng đầu. Tiếp theo là các yếu tố tâm lý (mất hứng thú, lo lắng việc làm) và hạn chế trong kỹ năng ứng phó cá nhân. Sinh viên sử dụng đa dạng các phương thức thích nghi. Nhóm tích cực (ứng phó tập trung vào vấn đề) chiếm ưu thế với các hành vi như lập kế hoạch và tìm kiếm hỗ trợ xã hội (60% chọn trao đổi với thầy cô, bạn bè). Nhóm trung tính sử dụng các biện pháp điều tiết cảm xúc (thư giãn, tự trấn an). Kết quả này khẳng định việc xây dựng hệ thống hỗ trợ tâm lý học đường và đổi mới phương pháp giảng dạy không chỉ là giải pháp tình thế mà là yêu cầu cấp thiết để nâng cao năng lực thích ứng bền vững cho sinh viên.

Để giúp sinh viên ứng phó hiệu quả hơn trong học tập, cần triển khai đồng bộ một số giải pháp:

Đối với nhà trường: Xây dựng ứng dụng hoặc cổng thông tin tư vấn trực tuyến. Điều này phù hợp với nhu cầu của 36% sinh viên cần các dịch vụ hỗ trợ về kỹ năng

quản lý thời gian và áp lực. Giảm bớt sức ép từ các kỳ thi tập trung bằng cách đa dạng hóa hình thức đánh giá (tiểu luận, dự án, bài tập thực hành). Xây dựng “Ngân hàng học liệu mở” tận dụng tài liệu sẵn có của trường. Nhà trường nên cung cấp giáo trình số miễn phí để giảm áp lực tài chính cho sinh viên.

Đối với giảng viên cần tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy hơn nữa, lấy người học làm trung tâm trong quá trình truyền đạt kiến thức, nhằm tạo ra sự hứng thú của sinh viên đối với môn học. Tăng cường việc trao đổi, thảo luận, kết hợp học đi đôi với hành nhằm tạo ra không khí tích cực, sôi nổi và hào hứng trong học tập. Điều này sẽ giúp sinh viên ứng phó tốt với stress trong học tập để học tốt hơn.

Đối với sinh viên: Tự quản lý và nâng cao năng lực thích ứng, tập trung dạy sinh viên cách chuyển đổi từ “than vãn” sang “lập kế hoạch” hướng dẫn sinh viên cách chi tiêu tiết kiệm và lập kế hoạch tài chính để tránh tình trạng phải vay mượn quá mức. Duy trì sự chú ý thụ động: Học thư giãn đòi hỏi ta cần phải giữ chú ý và im lặng. Chú ý thụ động là điều cần thiết để học cách nhận biết khi nào sự căng thẳng đang có mặt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alzaid, A., et al. (2022). The impact of digital technology tools on academic stress: Evidence from university students in Saudi Arabia. *Education and Information Technologies*, 27, 10139-10160.
- Anh, L.T.P., Hùng, T.V, và Hồng, N.T. (2022). Các phương pháp ứng phó với căng thẳng của sinh viên Đại học Ngoại thương Hà Nội. *Tạp chí Tâm lý học Việt Nam*.
- Bolger, N., và Zuckerman, A. (2018). Personality processes and individual differences: Personality traits and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 755-768.
- Đức, P.V, Hạnh, T.T và Quân, N.H. (2022). Ứng dụng thiên chánh niệm trong quản lý căng thẳng cho người lao động ngành IT tại Đà Nẵng. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đà Nẵng*.
- Geng, Y., et al. (2021). Social support and academic stress among university students in China: The mediating role of self-esteem. *Frontiers in Psychology*, 12, 624122.
- Hải, T.T., Phương, N.T.M., và Hùng, L.V. (2020). Hiệu quả của chương trình hỗ trợ tâm lý đối với công nhân ngành may tại TP.HCM. *Tạp chí Tâm lý học*.
- Hằng, N.T.T. Bình, T.V. và Anh, L.M. (2023). Hiệu quả của chương trình quản lý căng thẳng đối với sức khỏe tâm lý của phụ nữ mang thai tại Hà Nam. *Tạp chí Y học Dự phòng*.
- Kabat-Zinn, J., et al. (2017). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 92, 1-10.
- Linh, L.T.M. Bình, N.V., & Hằng, P.T.T. (2019). Căng thẳng và các yếu tố liên quan trong sinh viên y khoa tại Hà Nội. *Tạp chí Y học Việt Nam*.
- Pascoe, M. C., et al. (2020). Mindfulness meditation and student mental health: A meta-analysis. *Mindfulness*, 11, 263-276.
- Tài, N.V. Nhung, T.T.H. và Tâm, P.M. (2023). Nghiên cứu về căng thẳng học tập và các biện pháp ứng phó của sinh viên Đại học Y Dược TP.HCM. *Tạp chí Y học Việt Nam*.
- Tamres, L. K., Janicki, D., & Helgeson, V. S. (2017). Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2-30.
- Tuấn, N.M. Mai, P.T., và Thắng, T.V. (2021). Căng thẳng công việc và sức khỏe tâm lý của giáo viên tiểu học tại Hà Nội. *Tạp chí Giáo dục Việt Nam*.

KHÁM PHÁ ẢNH HƯỞNG CỦA NHẬN THỨC VỀ MÔI TRƯỜNG VUCA ĐẾN HÀNH VI MUA HÀNG NGẪU HỨNG CỦA NGƯỜI TIÊU DÙNG TẠI VIỆT NAM

Hoàng Phương Dung

Đại học Kinh tế Quốc dân

dungph@neu.edu.vn

Vương Thị Cẩm Tú

Đại học Kinh tế Quốc dân

Đỗ Ngọc Phong

Đại học Kinh tế Quốc dân

Kim Trang My

Đại học Kinh tế Quốc dân

Nguyễn Thuý Hiền

Đại học Kinh tế Quốc dân

Vũ Thu Uyên

Đại học Kinh tế Quốc dân

Tóm tắt: Bối cảnh môi trường biến động (volatility), không chắc chắn (uncertainty), phức tạp (complexity), và mơ hồ (ambiguity) hay còn được gọi chung là VUCA ngày càng chi phối mọi khía cạnh của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có cả hành vi mua hàng ngẫu hứng - một dạng phản ứng giúp làm giảm bớt sự mất cân bằng tâm lý khi đối mặt với VUCA. Nghiên cứu này vận dụng lý thuyết “Kích thích - Chủ thể - Phản ứng” (S-O-R) để khám phá nhận thức của người tiêu dùng đối với môi trường VUCA tác động đến hành vi mua hàng ngẫu hứng. Từ đó, nghiên cứu tiên phong trong việc đưa ra góc nhìn mới về hành vi người tiêu dùng trong bối cảnh con người ngày càng đối mặt với nhiều áp lực từ VUCA. Nghiên cứu vì thế không chỉ mang ý nghĩa học thuật mà còn có giá trị thực tiễn cao trong bối cảnh VUCA. Cụ thể, kết quả của nghiên cứu này giúp đề xuất một số hàm ý quan trọng nhằm xây dựng các chiến lược marketing hiệu quả trong bối cảnh VUCA, đồng thời đưa ra khuyến nghị cho các cơ quan quản lý nhà nước trong việc giám sát và kiểm soát các hoạt động marketing theo hướng có trách nhiệm với xã hội.

Từ khóa: nhận thức về môi trường VUCA; mua hàng ngẫu hứng, S-O-R

EXPLORING THE IMPACT OF PERCEIVED VUCA EXPOSURE ON CONSUMERS' IMPULSE BUYING BEHAVIOR IN VIETNAM

Abstract: The volatile, uncertain, complex, and ambiguous environment, collectively known as VUCA, increasingly dominates all aspects of socio-economic life, including impulsive buying behavior - a form of response that helps alleviate psychological imbalance when faced with VUCA. This study

applies the “Stimulus-Subject-Response” (S-O-R) theory to explore consumer perceptions of the VUCA environment and its impact on impulsive buying behavior. From this, the study pioneers a new perspective on consumer behavior in the context of increasing pressure from VUCA. Therefore, the research not only has academic significance but also high practical value in the context of VUCA. Specifically, the results of this study offer several important implications for developing effective marketing strategies in the context of VUCA, and provide recommendations for policymakers on monitoring and controlling marketing activities in a socially responsible manner.

Keywords: *perceived VUCA exposure; impulse buying behavior, S-O-R*

Mã bài báo: JHS - 321

Ngày nhận bài sửa: 08/02/2026

Ngày nhận bài: 20/01/2026

Ngày duyệt đăng: 11/02/2026

Ngày nhận phản biện: 30/01/2026

1. Giới thiệu

Khái niệm mua hàng ngẫu hứng được đề cập lần đầu trong DuPont Consumer Buying Habits Study (1948-1965) (Rook, 1987), mô tả hành vi mua sắm không được lên kế hoạch trước. Ngày nay, hiện tượng này ngày càng phổ biến hơn với 80% người tiêu dùng mua sắm ngẫu hứng tại cửa hàng và 72% mua trực tuyến do ảnh hưởng của khuyến mãi (CapitalOne, 2025). Tại Việt Nam, hành vi mua hàng ngẫu hứng đang trở nên ngày càng rõ nét trong bối cảnh thương mại điện tử phát triển nhanh chóng và thâm nhập sâu vào đời sống tiêu dùng. Theo các báo cáo ngành, Việt Nam hiện nằm trong nhóm các quốc gia có tốc độ tăng trưởng thương mại điện tử cao nhất khu vực Đông Nam Á, với hàng chục triệu người tiêu dùng mua sắm trực tuyến thường xuyên mỗi năm (Statista, 2023). Các nghiên cứu thực nghiệm trong nước cho thấy, tỷ lệ người tiêu dùng thực hiện mua hàng ngẫu hứng trong môi trường trực tuyến chiếm hơn 50%, đặc biệt tập trung ở các nhóm sản phẩm như thời trang, mỹ phẩm và phụ kiện cá nhân (Nguyễn và cộng sự, 2022; Zhao và cộng sự, 2022). Bên cạnh đó, các hình thức bán hàng mới như livestream thương mại, flash sale, ưu đãi giới hạn thời gian đã làm gia tăng đáng kể cảm xúc hưng phấn và tính bốc đồng trong quyết định mua sắm của người tiêu dùng trẻ tại Việt Nam (Huyền và cộng sự, 2023). Những thực trạng này đã chỉ ra rằng, việc mua hàng ngẫu hứng không còn là hành vi mang tính cá biệt, mà đã trở thành một trong những xu hướng tiêu dùng phổ biến trong xã hội Việt Nam hiện đại.

Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra bốn nhóm yếu tố chính ảnh hưởng đến mua hàng ngẫu hứng bao gồm: đặc điểm cá nhân, động cơ tiêu dùng, nguồn lực cá nhân và kích thích marketing. Trong môi trường trực tuyến, các yếu tố như giao diện website, tính tương tác, khuyến mãi, sự khan hiếm và cảm xúc được xem là những tác nhân chính thúc đẩy hành vi này (Zhao và cộng sự, 2022). Nhìn chung, phần lớn nghiên cứu tập trung vào các kích thích của môi trường mua sắm và đặc điểm tâm

lý của người tiêu dùng, trong khi môi trường sống xung quanh ta, một yếu tố ngoại sinh mạnh mẽ, chưa được các nhà nghiên cứu khám phá và tìm hiểu sâu. Trong bối cảnh thế giới ngày càng biến động và khó lường, con người đang chịu ảnh hưởng bởi sự biến động và khó lường của môi trường VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), nơi các yếu tố thay đổi liên tục, khó dự đoán và tạo áp lực ra quyết định trong điều kiện bất định (Robinson và cộng sự, 2017). Tùy vào trải nghiệm và khả năng thích ứng, mỗi người có mức độ nhận thức và cảm nhận khác nhau về ảnh hưởng của môi trường VUCA. Dựa trên cơ sở mô hình Kích thích - Chủ thể - Phản ứng (S-O-R) (Mehrabian và Russell, 1974), nghiên cứu này sẽ xem xét ảnh hưởng của cảm nhận về môi trường VUCA tới hành vi mua hàng ngẫu hứng của người tiêu dùng tại Việt Nam.

Trong bối cảnh các quốc gia đang phát triển như Việt Nam, môi trường tiêu dùng ngày càng mang đặc trưng của VUCA, khi nền kinh tế tăng trưởng nhanh đi kèm với sự biến động của thị trường, sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và sự bùng nổ thông tin trên các nền tảng số. Người tiêu dùng phải tiếp cận và xử lý lượng thông tin lớn từ nhiều nguồn khác nhau như mạng xã hội, sàn thương mại điện tử và các kênh truyền thông, khiến quá trình ra quyết định mua sắm trở nên phức tạp và nhanh chóng hơn. Nhiều nghiên cứu và báo cáo quốc tế cho thấy, trong bối cảnh bất ổn và biến động, người tiêu dùng có xu hướng đưa ra các quyết định mang tính cảm xúc và tức thời nhiều hơn. Theo báo cáo của Global Web Index (2022), khoảng 47% người tiêu dùng trên thế giới thừa nhận đã thực hiện mua sắm ngẫu hứng nhiều hơn trong các giai đoạn bất ổn như đại dịch. Xu hướng này cũng được ghi nhận rõ tại Việt Nam khi thương mại điện tử và mạng xã hội phát triển mạnh trong những năm gần đây. Các báo cáo từ World Economic Forum và Deloitte Insights cho thấy, tại các thị trường mới nổi, sự kết hợp giữa tốc độ số hóa cao, sự cạnh tranh mạnh mẽ của các nền tảng bán lẻ

trực tuyến và lượng thông tin tiêu dùng khổng lồ khiến người tiêu dùng thường xuyên tiếp xúc với các kích thích mua sắm. Trong bối cảnh đó, người tiêu dùng có xu hướng ra quyết định nhanh hơn và ít có thời gian cân nhắc kỹ lưỡng, từ đó làm gia tăng khả năng xảy ra hành vi mua sắm ngẫu hứng. Điều này cho thấy, tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam, môi trường VUCA không chỉ làm thay đổi cách người tiêu dùng tìm kiếm và xử lý thông tin mà còn góp phần thúc đẩy các hành vi mua sắm mang tính cảm xúc và bốc đồng.

Dù mang lại lợi nhuận cao cho nhà bán lẻ, hành vi này gây ra những hậu quả tiêu cực cho người tiêu dùng như chi tiêu quá mức, hối tiếc sau khi mua và tăng lo âu về vấn đề tài chính (Horváth và cộng sự, 2015; Verplanken và Herabadi, 2001). Vì vậy, việc hiểu rõ các yếu tố thúc đẩy hành vi mua hàng ngẫu hứng là thực sự cần thiết để đảm bảo các doanh nghiệp duy trì hoạt động kinh doanh minh bạch và bảo vệ sức khỏe tài chính của người tiêu dùng.

Qua đó, nghiên cứu góp phần mở rộng hiểu biết về hành vi tiêu dùng trong bối cảnh VUCA, đồng thời mở rộng thêm phạm vi ứng dụng của khung lý thuyết S-O-R. Về mặt thực tiễn, nghiên cứu đưa ra một số hàm ý cho doanh nghiệp nhằm thiết kế chiến lược marketing phù hợp và có đạo đức, đồng thời nâng cao năng lực tự kiểm soát và mua sắm có trách nhiệm cho người tiêu dùng trong thời kỳ biến động.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Hành vi mua hàng ngẫu hứng

Hành vi mua hàng ngẫu hứng là hành vi không có chủ ý và không được lên kế hoạch trước, xuất phát từ sự nhạy cảm với các kích thích bên ngoài, dẫn đến quyết định mua một cách đột ngột, thường đi kèm với phản ứng cảm xúc (Piron, 1991). Sharma và cộng sự (2010) định nghĩa đây là “một hành vi mua hàng phức hợp, mang tính khoái cảm, diễn ra đột ngột, trong đó tốc độ ra quyết định nhanh đến mức người tiêu dùng không kịp cân nhắc các lựa chọn thay thế hay hệ quả tương lai”.

2.2. Môi trường VUCA

VUCA là thuật ngữ bắt nguồn từ quân đội Hoa Kỳ sau Chiến tranh lạnh, bao gồm bốn yếu tố: Volatility (biến động), Uncertainty (bất định), Complexity (phức tạp) và Ambiguity (mơ hồ) (Casey Jr, 2014; Codreanu, 2016). Bennett và Lemoine (2014) diễn giải chi tiết như sau: *Sự biến động* mô tả tình huống thay đổi nhanh và khó ổn định; *Sự bất định* là việc thiếu thông tin để dự đoán kết quả tương lai; *Sự phức tạp* đề cập đến mức độ phức tạp của môi trường với nhiều yếu tố tương tác chặt chẽ; còn *Sự mơ hồ* ám chỉ tình huống nơi mối quan hệ nhân quả không rõ ràng và thiếu tiền lệ dự đoán. Tựu chung, VUCA phản ánh một môi trường

đầy biến động, khó dự đoán và phức tạp, nơi các tổ chức và cá nhân buộc phải liên tục thích nghi và ra quyết định trong điều kiện thông tin không đầy đủ và mối quan hệ nhân quả không rõ ràng.

2.3. Nhận thức về môi trường VUCA

Cảm nhận về môi trường VUCA tức là cảm nhận của cá nhân hoặc tổ chức về mức độ mà họ đang phải đối mặt với môi trường chứa đựng sự biến động, bất định, phức tạp và mơ hồ (Döner và Efeoglu, 2023). Theo các tác giả, mức độ cảm nhận này phản ánh khả năng nhận biết và thích ứng của con người trước các điều kiện của môi trường VUCA, đồng thời là yếu tố quan trọng trong việc định hình phản ứng tâm lý và hành vi.

2.4. Khung lý thuyết

Nghiên cứu được phát triển dựa trên cơ sở lý thuyết Kích thích - Chủ thể - Phản ứng (S-O-R) làm nền tảng để phát triển mô hình nghiên cứu. Nhiều nghiên cứu đi trước trong lĩnh vực mua hàng ngẫu hứng cũng đã áp dụng khung lý thuyết này nhằm lý giải hành vi mua ngẫu hứng thông qua các yếu tố như tính ngẫu hứng và bản sắc cá nhân (Vohs và Faber, 2007), động cơ mua hàng khoái lạc hay kích thích marketing trực tiếp (Park và cộng sự, 2012). Tuy nhiên, đa số các công trình này mới chỉ xem xét yếu tố bên trong và các yếu tố gắn với địa điểm mua sắm, chưa làm rõ tác động của môi trường sống rộng lớn như VUCA đến hành vi người tiêu dùng.

2.5. Giả thuyết nghiên cứu

Nhận thức về sự biến động đề cập đến cảm nhận của cá nhân về những thay đổi nhanh chóng và khó lường trong môi trường (Bennett và Lemoine, 2014; Sullivan, 2012). Trong môi trường mua sắm, những thay đổi bất ngờ về giá cả, xu hướng sản phẩm và khuyến mãi đột xuất tạo ra thách thức hấp dẫn, kích thích sự hứng thú và ham muốn chinh phục của người tiêu dùng. Kahn (2017) chỉ ra rằng, các biến động giá đột ngột khiến người tiêu dùng gia tăng lo ngại về việc bỏ lỡ mức giá tốt, từ đó thúc đẩy quyết định mua nhanh chóng và ít cân nhắc hơn. Biến động về xu hướng cũng được chứng minh là làm gia tăng cảm nhận về môi trường mua sắm thay đổi nhanh, khiến người tiêu dùng có xu hướng mua sắm bộc phát để kịp thời thích ứng với xu hướng mới. Các nghiên cứu trong lĩnh vực thời trang và thương mại điện tử chỉ ra rằng tốc độ thay đổi xu hướng nhanh và cảm nhận về sự “lỗi thời” của sản phẩm có thể kích thích hành vi mua hàng ngẫu hứng (Park và cộng sự, 2006; Verhagen và Van Dolen, 2011). Do đó, nhận thức về sự biến động ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi mua hàng ngẫu hứng của cá nhân.

H1: Nhận thức về sự biến động ảnh hưởng trực tiếp và tích cực đến hành vi mua hàng ngẫu hứng.

Sự không chắc chắn là tình huống cá nhân thiếu thông tin đầy đủ để dự đoán các sự kiện hoặc kết quả

trong tương lai. Trạng thái này có thể phát sinh từ những yếu tố bên ngoài, chẳng hạn như sự thay đổi của môi trường kinh doanh, hoặc từ những yếu tố nội tại, như sự thiếu hụt thông tin cảm giác hoặc nhận thức. Nhiều nghiên cứu cho thấy, sự không chắc chắn có thể tác động trực tiếp đến cách con người thu thập và xử lý thông tin, định hình các quyết định và phản ứng cảm xúc của họ (Bromberg-Martin và Hikosaka, 2009; Peck và cộng sự, 2010). Trong bối cảnh mua sắm, mức độ không chắc chắn nhất định có thể tạo ra sự kích thích và từ đó gia tăng các dạng tiêu dùng mang tính hưởng thụ (Rauwolf và cộng sự, 2021). Theo Wood (2005), giá trị mua sắm hưởng thụ bao gồm niềm vui, sự thích thú và cảm xúc tích cực phát sinh trong quá trình mua sắm làm tăng khả năng xuất hiện các quyết định mua không có kế hoạch. Bên cạnh đó, những phần thưởng mang tính bất định trong trải nghiệm tiêu dùng cũng có thể tạo ra sự bất ngờ, từ đó thúc đẩy những lựa chọn mua hàng mang tính ngẫu hứng (Laran và Tsiros, 2013). Do vậy, nhận thức về sự không chắc chắn ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi mua hàng ngẫu hứng của người tiêu dùng.

H2: Nhận thức về sự không chắc chắn ảnh hưởng trực tiếp và tích cực đến hành vi mua hàng ngẫu hứng.

Nghiên cứu của Orth và Wirtz (2014) nhận định rằng, sự nhận thức về sự phức tạp về thị giác trong môi trường (có nhiều yếu tố thị giác lộn xộn, nhiều chi tiết thiết kế, hoặc bố cục thiếu tổ chức) của một cá nhân sẽ gia tăng xu hướng mua hàng ngẫu hứng của họ. Cụ thể, nghiên cứu của Stamps (2004), Clement và cộng sự (2013) cho rằng, độ phức tạp về thị giác của môi trường sẽ gia tăng nhu cầu nhận thức và xử lý thông tin của cá nhân, từ đó tạo ra gánh nặng và nỗ lực về nhận thức cao hơn. Khi con người phải chịu gánh nặng nhận thức lớn hơn, tức có nhiều yếu tố gây nhiễu, họ sẽ tiêu hao nguồn lực tự điều chỉnh, hay nói cách khác là giảm năng lực tự điều chỉnh và kiểm soát bản thân (Lavie, 2000) (thường làm giảm khả năng chống lại các hành vi ngẫu

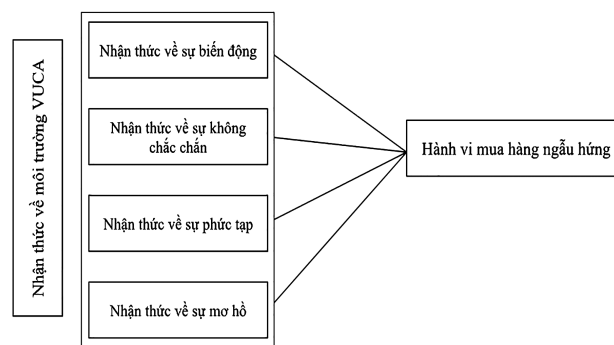
hứng). Khi khả năng tự kiểm soát giảm, con người khó kiểm chế nhu cầu thỏa mãn tức thì. Mặc dù nghiên cứu của Orth và Wirtz (2014) tập trung vào việc môi trường phức tạp làm giảm chất lượng trải nghiệm mua sắm, thì sự suy giảm tự kiểm soát cá nhân lại là tác nhân tâm lý trực tiếp dẫn tới hành vi mua sắm ngẫu hứng. Một cá nhân bị suy giảm tự kiểm soát có xác suất cao hơn trong việc dễ dàng đầu hàng trước các kích thích hành vi mua hàng ngẫu hứng (Nyrhinen và cộng sự, 2024; Fayyaz và cộng sự, 2023). Do đó, nhận thức về sự phức tạp ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi mua hàng ngẫu hứng của cá nhân.

H3: Nhận thức về sự phức tạp ảnh hưởng trực tiếp và tích cực đến hành vi mua hàng ngẫu hứng.

Trong những tình huống mơ hồ, con người có xu hướng trở nên căng thẳng và lo âu hơn (Beck và Clark, 1997). Căng thẳng gây ra sự bất ổn trong hành vi của một cá nhân (Burroughs và Rindfleisch, 2002; Mattson và Dubinsky, 1987). Tình trạng tâm lý của các cá nhân ảnh hưởng đến hành vi của họ trong bối cảnh mua sắm (Belk, 1975). Các cá nhân sử dụng nhiều cơ chế đối phó khác nhau để giảm thiểu tác động của căng thẳng, và một trong những cơ chế đối phó đó là hành vi mua sắm ngẫu hứng (Hausman, 2000; Youn và Faber, 2000). Một nghiên cứu khác của Baumeister (2002) cũng nhận định rằng, sự căng thẳng và lo âu từ việc nhận thức về sự mơ hồ trong môi trường sống khiến con người mất khả năng kiểm soát, dẫn đến rối loạn kiểm soát hành vi và do đó tác động đến hành vi mua sắm ngẫu hứng. Tâm lý học ứng dụng và lâm sàng cũng nhận định rằng, căng thẳng khiến con người rơi vào trạng thái kích thích quá mức (hyperarousal) và gia tăng tính bốc đồng (Balducci và cộng sự, 2011; Dell'Osso và cộng sự, 2006; Weiss và cộng sự, 2012). Do đó, nhận thức về sự mơ hồ ảnh hưởng trực tiếp đến hành vi mua hàng ngẫu hứng.

H4: Nhận thức về sự mơ hồ ảnh hưởng trực tiếp và tích cực đến hành vi mua hàng ngẫu hứng.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Bối cảnh nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát tại một số thành phố lớn ở Việt Nam, nơi thị trường tiêu dùng sôi động và phát triển mạnh hơn nhiều so với các khu vực tỉnh lẻ. Theo Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh (2024), tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng của Thành phố Hồ Chí Minh chiếm khoảng 1/5 tổng doanh thu của cả nước, tiếp theo là các đô thị lớn khác như Hà Nội, Bình Dương, Đồng Nai, Hải Phòng... Ngoài ra, các thành phố lớn cũng là những khu vực chịu tác động mạnh mẽ hơn trước những biến động của môi trường, với nhịp sống bận rộn và mức độ cạnh tranh cao, từ đó tạo ra những điều kiện đặc thù ảnh hưởng đến hành vi và tâm lý của người tiêu dùng.

3.2. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích định lượng dựa trên dữ liệu thu thập được từ 589 phiếu khảo sát phát ra theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Trong quá trình xử lý dữ liệu, 11 phản hồi không hợp lệ được loại bỏ do: (i) trả lời không đầy đủ thông tin, và (ii) có xu hướng chọn lặp lại duy nhất một mức Likert cho tất cả câu hỏi, bao gồm cả các mục hỏi đảo chiều. Quy mô mẫu phân tích cuối cùng gồm 578 quan sát hợp lệ đã được sử dụng cho các phân tích tiếp theo.

Trong nghiên cứu, các thang đo được kế thừa và điều chỉnh từ các công trình nghiên cứu trước về chủ đề môi trường VUCA và hành vi tiêu dùng ngẫu hứng. Tất cả biến quan sát được đo lường bằng thang Likert 5 mức độ (1 = Hoàn toàn không đồng ý; 5 = Hoàn toàn đồng ý). Cụ thể, thang đo nhận thức về môi trường VUCA gồm 26 biến quan sát được kế thừa từ nghiên cứu của Döner và Efeoğlu (2023) và hành vi mua sắm bốc đồng đều được đo bằng ba biến quan sát từ nghiên cứu của Zhang, Fan và Zhang (2024). Một khảo sát thử (n = 50) đã được thực hiện để kiểm tra mức độ rõ nghĩa và phù hợp văn hóa của các mục hỏi, sau đó một số điều chỉnh nhỏ đã được triển khai nhằm nâng cao độ giá trị nội dung.

Trong quy trình phân tích dữ liệu, nghiên cứu áp dụng cách tiếp cận hai bước của Anderson và Gerbing (1988), kết hợp sử dụng SPSS và WarpPLS. Trước hết, độ tin cậy của thang đo được đánh giá thông qua hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tin cậy tổng hợp (Composite Reliability), nhằm đảm bảo tính nhất quán nội tại của các biến quan sát. Tiếp theo, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và hệ số tải nhân tố được sử dụng để kiểm tra cấu trúc thang đo, đồng thời đánh giá giá trị hội tụ và phân biệt thông qua chỉ số AVE. Sau khi mô hình đo lường được xác nhận, mô hình cấu trúc được kiểm định bằng phương pháp PLS-SEM trên phần mềm WarpPLS nhằm phân tích mối quan hệ và mức độ tác động giữa các biến trong mô hình nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Cấu trúc mẫu nghiên cứu cho thấy sự phân bố hợp lý theo các đặc điểm nhân khẩu học. Về độ tuổi, mẫu tập trung chủ yếu ở nhóm 23-35 tuổi, phần lớn người trả lời đến từ Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh - hai trung tâm kinh tế lớn nhất nơi môi trường VUCA biểu hiện rõ rệt và phức tạp hơn do tốc độ thay đổi kinh tế, công nghệ và xã hội diễn ra nhanh chóng. Về thu nhập, hầu hết có mức thu nhập từ 5-20 triệu đồng/tháng, cao hơn mức trung bình đô thị (6,9 triệu đồng/tháng theo Tổng cục Thống kê 2024), phản ánh nhóm có khả năng tài chính ổn định, có khả năng chi tiêu nhiều hơn. Về trình độ học vấn, đa số có bằng đại học hoặc cao hơn, điều này góp phần nâng cao độ tin cậy của các phát hiện nghiên cứu.

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy và tính chính xác của thang đo

Độ tin cậy và giá trị của mô hình đo lường được đánh giá bằng phương pháp hai bước của Anderson với phần mềm SPSS và WarpPLS 8.0. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được thực hiện để kiểm tra cấu trúc nhân tố, với hệ số tải trên 0.5 cho thấy mối liên hệ giữa biến quan sát và cấu trúc lý thuyết (Hair và cộng sự, 2019).

Bảng 1. Hệ số tải nhân tố

	VOL	UN	COM	AM	IM	Trung bình	Độ lệch chuẩn
VOL1	0,873					2,91	1,197
VOL2	0,910					2,78	1,183
VOL3	0,906					2,86	1,103
VOL4	0,614					3,34	0,911
UN1		0,714				3,68	0,875
UN2		0,758				3,67	0,837
UN3		0,866				3,46	0,940
UN4		0,660				3,82	0,939
UN5		0,782				3,74	0,959
UN6		0,789				3,58	0,933
COM1			0,787			3,53	0,754
COM2			0,835			3,37	0,804
COM3			0,810			3,55	0,831
COM4			0,682			3,64	0,827
COM5			0,728			3,61	0,851
COM6			0,769			3,61	0,866
COM7			0,794			3,84	0,958
AM1				0,736		3,55	0,892
AM2				0,944		3,28	0,908
AM3				0,744		3,60	0,887
AM4				0,788		3,46	0,854
AM5				0,795		3,78	0,857
AM6				0,716		3,75	1,036
IM1					0,904	3,03	1,023
IM2					0,876	3,17	0,954
IM3					0,923	2,85	1,054

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả

Kết quả phân tích hệ số tải ngoại được trình bày trong Bảng 1 cho thấy mối quan hệ giữa các biến quan sát và biến tiềm ẩn tương ứng đạt yêu cầu về mặt thống kê. Cụ thể, hệ số Outer Loadings của tất cả các biến quan sát đều vượt ngưỡng 0,6, dao động từ 0,614 đến 0,944, đáp ứng tiêu chuẩn khuyến nghị trong mô hình đo lường PLS-SEM. Giá trị trung bình của các biến

quan sát nằm trong khoảng từ 2,78 đến 3,84, với độ lệch chuẩn từ 0,754 đến 1,197, phản ánh sự đồng nhất và phân tán hợp lý trong dữ liệu khảo sát. Kết quả này xác nhận tính hợp lệ của các thang đo và khả năng các biến quan sát phản ánh đúng các khái niệm lý thuyết trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 2. Kiểm định giá trị phân biệt và độ tin cậy

	IM	AM	COM	UN	VOL	CR
IM	0,902					0,929
AM	0,247	0,675				0,825
COM	0,218	0,387	0,748			0,898
UN	0,172	0,202	0,524	0,764		0,893
VOL	0,293	0,361	0,384	0,257	0,835	0,900

Căn bậc hai của phương sai trích trung bình (AVE) được thể hiện trên đường chéo; các giá trị phía dưới đường chéo là hệ số tương quan.

Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả

Dựa trên Bảng 2, kết quả kiểm định độ tin cậy và giá trị phân biệt cho thấy, các thang đo trong nghiên cứu đạt yêu cầu về mặt thống kê. Cụ thể, hệ số tin cậy tổng hợp (CR) của các biến quan sát dao động từ 0,825 đến 0,929, đều vượt ngưỡng khuyến nghị 0,7, chứng tỏ các thang đo có độ tin cậy cao. Bên cạnh đó, căn bậc hai của phương sai trích trung bình (AVE) trên đường chéo chính dao động từ 0,675 đến 0,902, đều lớn hơn các hệ số tương quan giữa các cấu trúc. Điều này cho thấy, các thang đo đạt giá trị phân biệt theo tiêu chí Fornell-Larcker, nghĩa là mỗi cấu trúc đo lường một khái niệm riêng biệt và không bị chồng chéo với các cấu trúc khác.

4.1.2 Kiểm định giả thuyết

Bảng 3. Kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Đường dẫn cấu trúc	Hệ số đường dẫn
VOL → IM	0,139**
UN → IM	0,051*
COM → IM	0,064*
AM → IM	0,206*
Chỉ số độ phù hợp mô hình	
Average R-squared (ARS)	0,271**
Average full collinearity VIF (AFVIF)	1,543
Tenenhaus GoF (GoF)	0,456
Simpson's paradox ratio (SPR)	0,831
R-squared contribution ratio (RSCR)	0,962
Statistical suppression ratio (SSR)	1
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	1

Chú thích: * $p < 0.05$; ** $p < 0.001$

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của nhóm tác giả

Kết quả kiểm định giả thuyết được trình bày trong Bảng 3 cho thấy tất cả các mối quan hệ trực tiếp giữa các yếu tố VUCA và hành vi mua hàng ngẫu hứng (IM) đều có ý nghĩa thống kê, xác nhận các giả thuyết được đề xuất trong mô hình nghiên cứu. Các chỉ số độ phù hợp và chất lượng của mô hình đều nằm trong phạm vi chấp nhận được, chứng tỏ sự phù hợp tốt giữa mô hình giả thuyết và dữ liệu. Cụ thể, nhận thức về sự mơ hồ (AM) có ảnh hưởng mạnh nhất đến hành vi mua hàng ngẫu hứng, phản ánh việc thiếu thông tin rõ ràng khiến người tiêu dùng dễ bị chi phối bởi các kích thích tức thời và đưa ra quyết định mua sắm không kế hoạch trước. Nhận thức về sự biến động (VOL) cũng thể hiện tác động lớn, cho thấy khi người tiêu dùng cảm nhận môi trường thị trường biến động nhanh chóng và khó dự đoán, họ có xu hướng đưa

ra quyết định mua hàng tức thời hơn để tận dụng cơ hội hiện tại. Trong khi đó, nhận thức về sự phức tạp (COM) và nhận thức về sự không chắc chắn (UN) tuy có tác động yếu hơn nhưng vẫn góp phần thúc đẩy hành vi mua hàng ngẫu hứng. Điều này cho thấy, khi người tiêu dùng đối mặt với quá nhiều lựa chọn phức tạp hoặc cảm thấy không kiểm soát được tình huống, họ có xu hướng đơn giản hóa quá trình ra quyết định bằng cách mua hàng ngẫu hứng.

4.2. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, cả bốn yếu tố thuộc môi trường VUCA đều có tác động đến hành vi mua hàng ngẫu hứng của người tiêu dùng. Điều này cho thấy, khi người tiêu dùng nhận thức môi trường xung quanh ngày càng biến động, khó dự đoán và phức tạp, họ có xu hướng đưa ra các quyết định mua sắm mang tính cảm xúc và bốc đồng nhiều hơn. Phát hiện này phù hợp với các lý thuyết về hành vi tiêu dùng cho rằng trong bối cảnh môi trường bất ổn, con người thường giảm mức độ xử lý thông tin có lý trí và chuyển sang các phản ứng nhanh, dựa trên cảm xúc hoặc sự kích thích tức thời (Kahneman, 2011). Do đó, môi trường VUCA có thể được xem như một yếu tố bối cảnh quan trọng làm gia tăng xu hướng mua sắm ngẫu hứng của người tiêu dùng hiện đại.

Trong bốn yếu tố của VUCA, nhận thức về sự mơ hồ có tác động mạnh nhất đến hành vi mua hàng ngẫu hứng. Sự mơ hồ khiến người tiêu dùng khó hiểu rõ ý nghĩa của thông tin hoặc khó xác định chính xác hậu quả của các lựa chọn, từ đó làm gia tăng cảm giác căng thẳng và giảm khả năng kiểm soát hành vi. Theo Hausman (2000) và Youn và Faber (2000), khi người tiêu dùng ở trong trạng thái tâm lý thiếu rõ ràng về bối cảnh, họ thường có xu hướng tìm kiếm các trải nghiệm mang lại cảm xúc tích cực tức thời như mua sắm để giảm bớt áp lực tâm lý. Ngoài ra, trong môi trường tiêu dùng hiện nay, sự mơ hồ còn thể hiện qua việc thông tin sản phẩm, xu hướng và nội dung trên mạng xã hội thay đổi nhanh và đôi khi thiếu nhất quán. Điều này khiến người tiêu dùng khó đánh giá giá trị thực của sản phẩm, từ đó dễ đưa ra các quyết định mua mang tính bộc phát nhằm tận dụng cơ hội trước khi thông tin thay đổi hoặc biến mất (Efe Kavas và cộng sự, 2025).

Nhận thức về sự biến động là yếu tố có mức tác động lớn thứ hai đến hành vi mua hàng ngẫu hứng. Theo Bennett và Lemoine (2014) và Sullivan (2012), sự biến động làm gia tăng áp lực phải đưa ra quyết định nhanh để thích nghi với sự thay đổi của môi trường. Trong bối cảnh bán lẻ và thương mại điện tử, Park và cộng sự (2006) cũng cho thấy, những thay đổi

nhanh về giá, khuyến mãi hoặc xu hướng sản phẩm có thể kích thích người tiêu dùng đưa ra quyết định mua ngay lập tức. Verhagen và Van Dolen (2011) cũng chỉ ra, các yếu tố như giảm giá giới hạn thời gian hoặc thông tin cập nhật liên tục trên nền tảng trực tuyến có thể tạo ra cảm giác cấp bách, từ đó thúc đẩy hành vi mua sắm bộc phát.

Đối với nhận thức về sự không chắc chắn, kết quả nghiên cứu cho thấy, yếu tố này cũng có tác động đáng kể đến hành vi mua hàng ngẫu hứng, mặc dù mức độ thấp hơn so với sự mơ hồ và biến động. Khi người tiêu dùng nhận thức rằng, tương lai khó dự đoán hoặc thiếu các thông tin đáng tin cậy để đưa ra quyết định, họ có xu hướng tìm kiếm những trải nghiệm mang lại cảm xúc tích cực trong ngắn hạn như một cách bù đắp cho cảm giác thiếu chắc chắn trong nhận thức. Bromberg-Martin và Hikosaka (2009) cho rằng, sự không chắc chắn có thể kích thích hệ thống phần thưởng trong não bộ, khiến con người trở nên nhạy cảm hơn với các yếu tố bất ngờ hoặc thú vị. Trong bối cảnh tiêu dùng, điều này có thể khiến người tiêu dùng dễ bị thu hút bởi các sản phẩm mới, các ưu đãi bất ngờ hoặc những trải nghiệm mua sắm mang tính khám phá. Rauwolf và cộng sự (2021) cũng cho rằng, trong điều kiện bất định, hành vi tiêu dùng mang tính hưởng thụ có thể đóng vai trò như một cơ chế bù đắp cảm xúc. Ngoài ra, Laran và Tsiros (2013) và Wood (2005) cho rằng, sự không chắc chắn làm gia tăng yếu tố bất ngờ và cảm giác kích thích trong trải nghiệm mua sắm, từ đó làm tăng khả năng phát sinh các quyết định mua mang tính ngẫu hứng.

Cuối cùng, nhận thức về sự phức tạp là yếu tố có tác động thấp nhất trong bốn yếu tố của môi trường VUCA đối với hành vi mua hàng ngẫu hứng, theo kết quả kiểm định giả thuyết H3. Theo các nghiên cứu của Xiao và cộng sự (2020) trong bối cảnh thương mại điện tử, khi môi trường thông tin trở nên quá phức tạp với nhiều lựa chọn, nhiều nguồn thông tin và nhiều tiêu chí đánh giá khác nhau, người tiêu dùng có thể rơi vào trạng thái quá tải nhận thức. Khi đó, họ có xu hướng chuyển từ quá trình ra quyết định dựa trên phân tích sang các phản ứng đơn giản hơn dựa trên cảm xúc hoặc trực giác, từ đó có thể dẫn đến hành vi mua hàng ngẫu hứng. Ngoài ra, Baumeister (2002) cho rằng, khi nguồn lực tự kiểm soát bị suy giảm do phải xử lý quá nhiều thông tin, khả năng kiểm soát hành vi của cá nhân cũng giảm theo, khiến họ dễ bị tác động bởi các kích thích mua sắm.

Tuy nhiên, kết quả thực nghiệm của nghiên cứu này cho thấy mức độ tác động của sự phức tạp thấp hơn so với các yếu tố còn lại. Trong bối cảnh Việt Nam, điều

này có thể được lý giải bởi người tiêu dùng, đặc biệt là nhóm người trẻ thường xuyên mua sắm trực tuyến, đã quen với môi trường thông tin có nhiều lựa chọn và nguồn tham khảo khác nhau. Thay vì bị ảnh hưởng mạnh bởi sự phức tạp, họ thường sử dụng các cách ra quyết định nhanh như dựa vào đánh giá người dùng, xếp hạng sao, gợi ý từ thuật toán hoặc lựa chọn thương hiệu quen thuộc, từ đó làm giảm cảm giác quá tải thông tin và giảm tác động trực tiếp của sự phức tạp đến hành vi mua ngẫu hứng. Bên cạnh đó, tác động của sự phức tạp còn phụ thuộc vào kinh nghiệm của người tiêu dùng trong môi trường số. Đối với người có nhiều kinh nghiệm mua sắm trực tuyến, sự phức tạp không còn là rào cản lớn; trong khi đối với người ít kinh nghiệm, yếu tố này vẫn có thể gây quá tải nhận thức và làm tăng xu hướng ra quyết định mang tính cảm tính. Điều này cho thấy, tác động của sự phức tạp phụ thuộc vào sự tương tác giữa đặc điểm môi trường thông tin và kinh nghiệm của người tiêu dùng.

5. Kết luận và gợi ý

5.1. Kết luận

Nghiên cứu thể hiện vai trò tiên phong trong việc mở rộng khám phá hành vi mua hàng ngẫu hứng dưới tác động của môi trường sống VUCA. Kết quả nghiên cứu đã chứng minh tầm quan trọng của cảm nhận về sự biến động trong môi trường VUCA tới việc thúc đẩy hành vi mua hàng ngẫu hứng của người tiêu dùng tại Việt Nam. Trong đó, yếu tố nhận thức về sự mơ hồ của môi trường (AM) có tác động đáng kể nhất. Nghiên cứu này là một trong những công trình tiên phong khám phá hành vi mua hàng ngẫu hứng trong bối cảnh môi trường VUCA tại Việt Nam nói riêng và thế giới nói chung, đồng thời mở rộng việc ứng dụng mô hình S-O-R trong lĩnh vực hành vi người tiêu dùng. Kết quả cho thấy, nhận thức về môi trường VUCA thúc đẩy hành vi mua hàng ngẫu hứng của người tiêu dùng. Về mặt lý thuyết, nghiên cứu góp phần nhấn mạnh sự ảnh hưởng của yếu tố môi trường sống VUCA đến hành vi mua hàng ngẫu hứng của người tiêu dùng. Về mặt thực tiễn, kết quả này cung cấp một vài gợi ý có ý nghĩa quan trọng cho doanh nghiệp và nhà hoạch định chính sách trong việc thiết kế chiến lược marketing và truyền thông ở mức độ phù hợp, vừa khai thác hiệu quả những tác nhân từ môi trường sống, vừa thúc đẩy hành vi tiêu dùng có trách nhiệm.

5.2. Các gợi ý thực tiễn

5.2.1. Đối với cơ quan quản lý

Nhằm hướng tới mục tiêu tạo dựng môi trường kinh doanh minh bạch, hạn chế hệ quả tiêu cực của hành vi mua sắm ngẫu hứng, đồng thời nâng cao năng lực ra

quyết định tài chính của người tiêu dùng trong bối cảnh VUCA, cơ quan quản lý cần đóng vai trò “điều tiết” và “định hướng” thị trường. Qua đó, chính sách được thiết kế không chỉ giảm thiểu rủi ro và bất ổn mà còn thúc đẩy sự ổn định lâu dài, thông qua các nhóm giải pháp sau:

Thứ nhất, hoàn thiện và tăng cường thực thi khung pháp lý về quảng cáo và cạnh tranh. Việc áp dụng chế tài nghiêm đối với hành vi cung cấp thông tin sai lệch hoặc khai thác cảm xúc hoang mang của công chúng góp phần giảm cảm nhận về tính mơ hồ trong thị trường. Đồng thời, chuẩn hóa quy định về niêm yết giá, nguồn gốc sản phẩm và điều kiện hậu mãi giúp giảm mức độ không chắc chắn trong quyết định tiêu dùng bằng cách thu hẹp khoảng cách thông tin giữa doanh nghiệp và người mua.

Thứ hai, tăng cường giám sát thị trường và bình ổn giá trong các giai đoạn nhạy cảm. Việc thiết lập hệ thống cảnh báo sớm để nhận diện tình trạng đầu cơ, găm hàng, hoặc lan truyền thông tin thất thiệt cho phép cơ quan quản lý phản ứng nhanh trước sự biến động, qua đó giảm cảm nhận về mức độ biến động và bất định của thị trường. Những thông tin kịp thời và có kiểm chứng cũng đóng vai trò như một điểm tựa tâm lý, hạn chế phản ứng tiêu dùng cực đoan như mua tích trữ, mua hoảng loạn.

Thứ ba, đẩy mạnh giáo dục người tiêu dùng thông qua truyền thông về tiêu dùng bền vững, quản lý tài chính cá nhân và nhận diện các bẫy tâm lý trong bán hàng. Các chương trình nâng cao nhận thức cùng kênh thông tin kiểm chứng chính thống sẽ giảm cảm nhận về sự mơ hồ, tăng tính chủ động ra quyết định và cải thiện khả năng “lọc nhiễu” thông tin trong một môi trường nhiều biến động.

Cuối cùng, thiết lập cơ chế phản hồi và bảo vệ người tiêu dùng hiệu quả với quy trình khiếu nại, giải quyết tranh chấp minh bạch và đơn giản hóa. Một hệ thống bảo vệ pháp lý đủ mạnh sẽ giảm cảm nhận về rủi ro và sự không chắc chắn, từ đó củng cố niềm tin vào thị trường, đảm bảo hành vi tiêu dùng ổn định hơn và thúc đẩy trách nhiệm cung ứng từ phía doanh nghiệp.

5.2.2. Đối với doanh nghiệp

Nghiên cứu này đề xuất các hàm ý quản trị cho doanh nghiệp hướng đến mua sắm có kế hoạch và có trách nhiệm. Định hướng này không chỉ giúp doanh nghiệp phát triển bền vững và giá trị thương hiệu lâu dài mà còn mang lại cảm xúc tích cực cho khách hàng thông qua sự an tâm, tin tưởng và hài lòng với quyết định mua sắm của mình.

Để đạt được mục tiêu này, doanh nghiệp cần giảm thiểu nhận thức về VUCA trong trải nghiệm khách hàng, đặc biệt là nhận thức về sự biến động và sự mơ hồ - các nhân tố ảnh hưởng nhất đến hành vi mua sắm ngẫu hứng. Trước tiên, doanh nghiệp nên cung cấp thông tin rõ ràng, minh bạch về sản phẩm bao gồm thông số kỹ thuật, nguồn gốc xuất xứ, cùng với chính sách đổi trả, bảo hành và cam kết chất lượng được trình bày dễ hiểu để giảm bớt cảm giác bất định và mơ hồ. Tiếp theo, việc xây dựng hệ thống tư vấn cá nhân hóa thông qua công cụ so sánh sản phẩm, bộ lọc thông minh và đội ngũ hỗ trợ được đào tạo bài bản sẽ giúp họ đưa ra quyết định sáng suốt dựa trên nhu cầu thực sự thay vì cảm xúc nhất thời. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần truyền thông nhất quán về giá trị lâu dài, tính bền vững và độ tin cậy của sản phẩm, đồng thời duy trì giá cả ổn định để làm dịu nhận thức về sự biến động của thị trường. Cuối cùng, việc đơn giản hóa quy trình mua sắm, giảm số lượng lựa chọn không cần thiết, phân loại sản phẩm rõ ràng và tạo trải nghiệm mạch lạc sẽ hạn chế sự phức tạp gây quá tải nhận thức cho khách hàng.

5.2.3. Đối với người tiêu dùng

Để hạn chế hành vi mua hàng ngẫu hứng trong bối cảnh VUCA, người tiêu dùng nên áp dụng các hành động sau để thực hiện hành vi mua hàng có kế hoạch và trách nhiệm hơn. Thứ nhất, người tiêu dùng cần hạn chế ảnh hưởng của nhận thức về sự mơ hồ (yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến hành vi mua hàng ngẫu hứng) bằng cách kiểm tra kỹ điều kiện ưu đãi, đối chiếu lợi ích thực với nhu cầu và chỉ quyết định khi đã hiểu rõ toàn bộ thông tin. Khi tính minh bạch được khôi phục, họ sẽ kiểm soát và đưa ra lựa chọn mua sắm cân nhắc hơn. Thứ hai, người tiêu dùng cần thiết lập các “khoảng nghỉ tâm lý”, ví dụ như quy tắc trì hoãn 24 giờ trước khi mua các sản phẩm phi thiết yếu, hoặc các sản phẩm áp dụng sự biến động trong giá cả, xu hướng, nhằm giúp tránh bị ảnh hưởng bởi nhận thức về sự biến động nhất thời và củng cố khả năng kiểm soát bản thân. Thêm vào đó, để giảm ảnh hưởng của nhận thức về sự phức tạp, người tiêu dùng nên giới hạn số lựa chọn so sánh và tập trung vào các tiêu chí cốt lõi như giá, nhu cầu thực tế và chế độ bảo hành. Việc tối giản hóa thông tin giúp giảm quá tải và đưa ra quyết định mua sắm có trọng tâm hơn. Cuối cùng, họ cần xây dựng khung tài chính rõ ràng, bao gồm đặt ngân sách cố định và ưu tiên các danh mục chi tiêu quan trọng khiến việc mua hàng nên kém hấp dẫn hơn, từ đó làm giảm bớt ảnh hưởng của nhận thức về sự không chắc chắn đến hành vi mua.

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2011). Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality, and post-traumatic stress symptoms: An integrated model. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(5), 499-513.
- Baumeister, R. F. (2002). Yielding to temptation: Self-control failure, impulsive purchasing, and consumer behavior. *Journal of Consumer Research*, 28(4), 670-676.
- Beck, A. T., & Clark, D. A. (1997). An information processing model of anxiety: Automatic and strategic processes. *Behaviour Research and Therapy*, 35(1), 49-58.
- Belk, R. W. (1975). Situational variables and consumer behavior. *Journal of Consumer Research*, 2(3), 157-164.
- Bennett, N., & Lemoine, J. (2014). What VUCA really means for you. *Harvard Business Review*, 92(1/2).
- Bromberg-Martin, E. S., & Hikosaka, O. (2009). Midbrain dopamine neurons signal preference for advance information about upcoming rewards. *Neuron*, 63(1), 119-126.
- Burroughs, J. E., & Rindfleisch, A. (2002). Materialism and well-being: A conflicting values perspective. *Journal of Consumer Research*, 29(3), 348-370.
- Capital One Shopping. (2025). *Impulse buying statistics: Consumer spending habits*. Available at: <https://capitaloneshopping.com/research/impulse-buying-statistics/> (Accessed 7 June 2025).
- Casey Jr, G. W. (2014). Leading in a “VUCA” world. *Fortune*, 169(5), 75-76.
- Clement, J., Kristensen, T., & Grønhaug, K. (2013). Understanding consumers’ in-store visual perception: The influence of package design features on visual attention. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20(2), 234-239.
- Codreanu, A. (2016). A VUCA action framework for a VUCA environment. Leadership challenges and solutions. *Journal of Defense Resources Management*, 7(2), 31-38.
- Dell’Osso, B., Altamura, A. C., Allen, A., Marazziti, D., & Hollander, E. (2006). Epidemiologic and clinical updates on impulse control disorders: A critical review. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 256(8), 464-475.
- Döner, E., & Efeoğlu, İ. E. (2023). Being affected by VUCA factors? Developing the “Perceived VUCA Exposure” scale. *GAB Akademi*, 3(2), 28-53.
- Fayyaz, A., Zia, M. H., & Haider, A. (2023). Impact of self-control on impulsive buying, with mediating role of impulsiveness of social networks and moderating role of gender. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 8(4), 103-112.
- GW. (2021). Connecting the dots 2022: 2022’s biggest consumer trends. Global Web Index. <https://www.gwi.com/reports/connecting-the-dots-2022>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). *Multivariate data analysis*.
- Hausman, A. (2000). A multi-method investigation of consumer motivations in impulse buying behavior. *Journal of Consumer Marketing*, 17(5), 403-426.
- Horváth, C., Büttner, O. B., Belei, N., & Adigüzel, F. (2015). Balancing the balance: Self-control mechanisms and compulsive buying. *Journal of Economic Psychology*, 49, 120-132.
- Huyền, B. T. N., Nguyệt, N. T. T., Thanh, M. T., & Cường, N. Q. (2023). *Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định mua sản phẩm thông qua livestream trên tiktok của sinh viên tại Thành phố Hồ Chí Minh*. In 5th Young Scientists Conference 2023 (YSC2023)-IUH.
- Joo Park, E., Young Kim, E., & Cardona Forney, J. (2006). A structural model of fashion-oriented impulse buying behavior. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 10(4), 433-446.
- Kahn, B. (2018). *The shopping revolution: How successful retailers win customers in an era of endless disruption*.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux. <https://dn790002.ca.archive.org/0/items/DanielKahnemanThinkingFastAndSlow/Daniel%20Kahneman-Thinking%2C%20Fast%20and%20Slow%20%20.pdf>
- Laran, J., & Tsiros, M. (2013). An investigation of the effectiveness of uncertainty in marketing promotions involving free gifts. *Journal of Marketing*, 77(2), 112-123.
- Lavie, N. (2000). Selective attention and cognitive control: Dissociating attentional functions through different types of load. *Attention and Performance XVIII*, 175-194.
- Lv, J., & Liu, X. (2022). The impact of information overload of e-commerce platform on consumer return intention: Considering the moderating role of perceived environmental effectiveness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 8060. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138060>.
- Mattson, B. E., & Dubinsky, A. J. (1987). Shopping patterns: An exploration of some situational determinants. *Psychology & Marketing*, 4(1), 47-62.
- Mehrabian, A., & Russell, J. A. (1974). *An approach to environmental psychology*. MIT Press.
- Nguyen, T. T., & Nguyen, T. T. (2022). Influences of factors on online impulse buying behavior of generation Z: Case at Shopee in Vietnam. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 10168-10179.
- Nyrhinen, J., Sirola, A., Koskelainen, T., Munnukka, J., & Wilska, T. A. (2024). Online antecedents for young

- consumers' impulse buying behavior. *Computers in Human Behavior*, 153, 108129.
- Orth, U. R., Wirtz, J., & McKinney, A. (2016). Shopping experiences in visually complex environments: A self-regulation account. *Journal of Service Management*, 27(2), 194-217.
- Park, E. J., Kim, E. Y., Funches, V. M., & Foxx, W. (2012). Apparel product attributes, web browsing, and e-impulse buying on shopping websites. *Journal of Business Research*, 65(11), 1583-1589.
- Peck, C. J., Jangraw, D. C., Suzuki, M., Efem, R., & Gottlieb, J. (2009). Reward modulates attention independently of action value in posterior parietal cortex. *Journal of Neuroscience*, 29(36), 11182-11191.
- Piron, F. (1991). Defining impulse purchasing. *Advances in Consumer Research*, 18(1).
- Rauwolf, P., Millard, S. K., Wong, N., Witt, A., Davies, T. J., Cahill, A. M., et al. (2021). "Just not knowing" can make life sweeter (and saltier): Reward uncertainty alters the sensory experience and consumption of palatable food and drinks. *Journal of Experimental Psychology: General*, 150(10), 2015.
- Robinson, J., Sinclair, M., Tobias, J., & Choi, E. (2017). More dynamic than you think: Hidden aspects of decision-making. *Administrative Sciences*, 7(3), 23.
- Sanocki, T., Islam, M., Doyon, J. K., & Lee, C. (2015). Rapid scene perception with tragic consequences: Observers miss perceiving vulnerable road users, especially in crowded traffic scenes. *Attention, Perception, & Psychophysics*, 77(4), 1252-1262.
- Sharma, P., Sivakumaran, B., & Marshall, R. (2010). Exploring impulse buying and variety seeking by retail shoppers: Towards a common conceptual framework. *Journal of Marketing Management*, 26(5-6), 473-494.
- Simonovic, N., & Taber, J. M. (2022). Psychological impact of ambiguous health messages about COVID-19. *Journal of Behavioral Medicine*, 45(2), 159-171.
- Stamps III, A. E. (2004). Mystery, complexity, legibility and coherence: A meta-analysis. *Journal of Environmental Psychology*, 24(1), 1-16.
- Statista. (2024). *eCommerce market in Vietnam - revenue*. Statista Market Insights. <https://www.statista.com/outlook/emo/ecommerce/vietnam#revenue>
- Sullivan, J. (2012). VUCA: The new normal for talent management and workforce planning. *Ere.net*, 16.
- Verhagen, T., & Van Dolen, W. (2011). The influence of online store beliefs on consumer online impulse buying: A model and empirical application. *Information & Management*, 48(8), 320-327.
- Verplanken, B., & Herabadi, A. (2001). Individual differences in impulse buying tendency: Feeling and no thinking. *European Journal of Personality*, 15(S1), S71-S83.
- Vohs, K. D., & Faber, R. J. (2007). Spent resources: Self-regulatory resource availability affects impulse buying. *Journal of Consumer Research*, 33(4), 537-547.
- Weiss, N. H., Tull, M. T., Viana, A. G., Anestis, M. D., & Gratz, K. L. (2012). Impulsive behaviors as an emotion regulation strategy: Examining associations between PTSD, emotion dysregulation, and impulsive behaviors among substance dependent inpatients. *Journal of Anxiety Disorders*, 26(3), 453-458.
- Wood, M. (2005). Discretionary unplanned buying in consumer society. *Journal of Consumer Behaviour*, 4(4), 268-281.
- Xiao, H., Zhang, Z., & Zhang, L. (2022). A diary study of impulsive buying during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 41(8), 5745-5757.
- Youn, S., & Faber, R. J. (2000). Impulse buying: Its relation to personality traits and cues. *Advances in Consumer Research*, 27, 179-185.
- Zhang, X., Fan, J., & Zhang, R. (2024). The impact of social exclusion on impulsive buying behaviour of consumers on online platforms: Samples from China. *Heliyon*, 10(1).
- Zhao, Y., Li, Y., Wang, N., Zhou, R., & Luo, X. (2022). A meta-analysis of online impulsive buying and the moderating effect of economic development level. *Information Systems Frontiers*, 24(5), 1667-1688.

THỰC THI BASEL III TRONG GIÁM SÁT NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Phạm Thị Hồng Nhung¹

Trường Đại học Thủy Lợi
nhungpth_kt@tlu.edu.vn

Trần Hồng Ngọc

Trường Đại học Thủy Lợi
2254085007@etlu.edu.vn

Đào Phương Trà

Trường Đại học Thủy Lợi
2254085039@etlu.edu.vn

Trần Nguyễn Minh Hằng,

Trường Đại học Thủy Lợi
2254084966@etlu.edu.vn

Nguyễn Ngọc Châu Giang

Trường Đại học Thủy Lợi
2254084960@etlu.edu.vn

Trần Thị Hải

Trường Đại học Thủy Lợi
2254013621@etlu.edu.vn

Tóm tắt: Nghiên cứu này xem xét kinh nghiệm quốc tế trong việc áp dụng Basel III vào giám sát ngân hàng thương mại, dựa trên bằng chứng từ một số nền kinh tế được chọn như Hoa Kỳ, Liên minh Châu Âu, Úc và một số quốc gia Đông Nam Á. Phân tích nhấn mạnh sự dịch chuyển chung hướng tới giám sát có tầm nhìn xa và định hướng rủi ro hơn, được hỗ trợ bởi các công cụ kiểm tra căng thẳng và quản lý rủi ro vĩ mô. Trên cơ sở đó, nghiên cứu xem xét tình trạng thực hiện Basel hiện nay tại Việt Nam và xác định những khoảng trống còn lại trong các lĩnh vực bao gồm dự trữ vốn, giám sát đòn bẩy và giám sát rủi ro thanh khoản. Dựa trên kinh nghiệm quốc tế và điều kiện trong nước, nghiên cứu đề xuất một lộ trình từng bước và phù hợp với bối cảnh để áp dụng Basel III tại Việt Nam, nhấn mạnh vào việc tăng cường năng lực giám sát và cải thiện các thực tiễn quản lý rủi ro.

Từ khóa: Giám sát ngân hàng; giám sát dựa trên rủi ro; ổn định tài chính; ngân hàng thương mại; Việt Nam

¹ Tác giả liên hệ

EXECUTING BASEL III IN THE SUPERVISION OF COMMERCIAL BANKS: GLOBAL INSIGHTS AND IMPLICATIONS FOR VIETNAM

Abstract: *This paper investigates the international application of Basel III in the supervision of commercial banks, drawing on evidence from selected economies, including the United States, the European Union, Australia, and various Southeast Asian nations. The analysis highlights a general transition towards more proactive and risk-focused supervision, bolstered by stress testing tools and macroprudential risk management. Consequently, the paper assesses the current implementation status of Basel in Vietnam and identifies existing gaps in areas such as capital reserves, leverage supervision, and liquidity risk oversight. Leveraging international experiences and local conditions, the study recommends a gradual and context-sensitive roadmap for the implementation of Basel III in Vietnam, with a focus on enhancing supervisory capacity and improving risk management practices.*

Keywords: *banking supervision; risk-based supervision; financial stability; commercial banks; Vietnam*

Mã bài báo: JHS - 322

Ngày nhận bài sửa: 02/02/2026

Ngày nhận bài: 16/01/2026

Ngày duyệt đăng: 11/02/2026

Ngày nhận phản biện: 25/01/2026

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập tài chính ngày càng sâu rộng, hệ thống ngân hàng thương mại đóng vai trò trung tâm trong phân bổ vốn, ổn định tài chính và tăng trưởng kinh tế (Levine, 2005). Tuy nhiên, cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2007-2009 đã bộc lộ những điểm yếu đáng kể trong giám sát ngân hàng và quản lý rủi ro, thúc đẩy các cơ quan quản lý trên toàn thế giới chuyển sang các phương pháp giám sát thận trọng hơn và dựa trên rủi ro.

Trong bối cảnh đó, Ủy ban Basel về Giám sát Ngân hàng đã giới thiệu khuôn khổ Basel III như một bước tiến lớn trong giám sát ngân hàng quốc tế. Bên cạnh yêu cầu về vốn, Basel III đề cập đến các khía cạnh quan trọng như chất lượng vốn, đòn bẩy, thanh khoản, quản lý rủi ro và tính minh bạch, từ đó tăng cường khả năng phục hồi của các ngân hàng và thúc đẩy giám sát dựa trên rủi ro (BCBS, 2011).

Tại Việt Nam, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã từng bước triển khai Basel II và Basel III để tăng cường an toàn hệ thống ngân hàng và phù hợp với các thông lệ quốc tế tốt nhất. Mặc dù đã có những tiến bộ đáng kể, nhưng vẫn còn những thách thức về khung pháp lý, chất lượng dữ liệu, năng lực giám sát và sự sẵn sàng của các ngân hàng. Hơn nữa, các nghiên cứu trong nước còn hạn chế trong việc phân tích có hệ thống và so sánh kinh nghiệm quốc tế về giám sát ngân hàng dựa trên Basel III (Hòa, 2026).

Nhằm giải quyết khoảng trống này, nghiên cứu này xem xét kinh nghiệm quốc tế trong việc áp dụng Basel III vào giám sát ngân hàng thương mại và đưa ra các hàm ý chính sách cho Việt Nam. Phần còn lại

của bài báo được cấu trúc như sau: Phần 2 trình bày khung lý thuyết; Phần 3 xem xét kinh nghiệm quốc tế; Phần 4 đánh giá việc thực hiện Basel tại Việt Nam; và Phần 5 trình bày các khuyến nghị chính sách và kết luận.

2. Cơ sở lý luận và khung phân tích nghiên cứu

2.1. Giám sát các ngân hàng thương mại

Giám sát ngân hàng thương mại là một nội dung quan trọng trong quản lý nhà nước đối với hệ thống tài chính, nhằm bảo đảm hoạt động an toàn của các tổ chức tín dụng, bảo vệ người gửi tiền và duy trì ổn định tài chính. Sự cần thiết của hoạt động này bắt nguồn từ đặc trưng của lĩnh vực ngân hàng, nơi luôn tồn tại bất đối xứng thông tin và khả năng lan truyền rủi ro trong toàn hệ thống. Vì vậy, thị trường không phải lúc nào cũng có thể tự điều chỉnh hiệu quả nếu thiếu vai trò giám sát của cơ quan quản lý (BCBS, 2012).

Về nội dung, giám sát ngân hàng không chỉ dừng ở việc kiểm tra mức độ tuân thủ các quy định an toàn, mà còn bao gồm giám sát từ xa, thanh tra tại chỗ và áp dụng các biện pháp can thiệp khi cần thiết. Trong bối cảnh hoạt động ngân hàng ngày càng phức tạp và gắn kết chặt chẽ hơn với thị trường tài chính quốc tế, mô hình giám sát đã chuyển dần từ cách tiếp cận dựa trên tuân thủ đơn thuần sang giám sát dựa trên rủi ro, tập trung nguồn lực vào các tổ chức có mức độ rủi ro cao hoặc tầm quan trọng hệ thống lớn. Nói cách khác, cơ quan giám sát ngày nay không chỉ quan tâm ngân hàng có đáp ứng đúng quy định hay không, mà còn phải đánh giá ngân hàng có đủ năng lực ứng phó với các cú sốc bất lợi hay không (Ghosh, 2016, Laeven & Valencia, 2018; Claessens & Kodres, 2014).

2.2. Khung Basel và các nguyên tắc Basel trong giám sát các ngân hàng thương mại

Trong bối cảnh hội nhập tài chính quốc tế ngày càng sâu rộng và các hoạt động ngân hàng ngày càng phức tạp, khuôn khổ Basel do Ủy ban Basel về Giám sát Ngân hàng xây dựng đã trở thành một chuẩn mực có ảnh hưởng lớn trong hoạt động quản lý và giám sát

ngân hàng ở nhiều quốc gia. Nếu Basel II chủ yếu tập trung vào việc gắn yêu cầu vốn với mức độ rủi ro và mở rộng vai trò của giám sát dựa trên rủi ro, thì Basel III được hình thành sau cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu như một bước phát triển tiếp theo nhằm khắc phục những hạn chế bộc lộ trong thực tiễn (BCBS, 2011; BCBS, 2017).

Bảng 1. So sánh giữa Basel II và Basel III

Nội dung	Basel II	Basel III
Công thức tính CAR	$CAR = (\text{Vốn cấp 1} + \text{Vốn cấp 2}) / \text{RWA}$	$CAR = (\text{CET1} + \text{AT1} + \text{Tier 2}) / \text{RWA}$ (yêu cầu vốn cao hơn, bổ sung đệm vốn)
Yêu cầu vốn tối thiểu (CAR)	$\geq 8\%$ trên tài sản có rủi ro =	Vẫn $\geq 8\%$ nhưng tổng yêu cầu thực tế cao hơn do bổ sung các capital buffers
Chất lượng vốn	Vốn cấp 1 $\geq 4\%$	Tier 1 $\geq 6\%$, trong đó CET1 $\geq 4,5\%$
Cơ cấu vốn cấp 1	Tier 1 gồm vốn cốt lõi + vốn bổ sung, cho phép nhiều công cụ lai	Chia rõ CET1 (vốn lõi) và AT1; loại bỏ/hạn chế công cụ vốn yếu
Bộ đệm vốn	Không có	+2,5% Capital Conservation Buffer +0-2,5% Countercyclical Buffer; yêu cầu bổ sung cho ngân hàng quan trọng hệ thống
Đòn bẩy tài chính	Không có giới hạn cụ thể	Leverage Ratio $\geq 3\%$ (vốn cấp 1 / tổng tài sản và ngoại bảng)
Trụ cột 1 - Các loại rủi ro được xem xét	Rủi ro tín dụng, rủi ro thị trường, rủi ro hoạt động	Giữ 3 rủi ro trên + rủi ro thanh khoản + rủi ro hệ thống
Phương pháp tính rủi ro	Áp dụng Standardized hoặc IRB, phụ thuộc nhiều vào mô hình nội bộ	Hạn chế lạm dụng IRB, tăng vai trò phương pháp tiêu chuẩn, kiểm soát RWA chặt hơn
Trụ cột 2 - Quy trình giám sát	Ngân hàng tự đánh giá mức đủ vốn ICAAP; giám sát viên có thể yêu cầu giữ thêm vốn	Giám sát nghiêm ngặt hơn, yêu cầu stress testing thường xuyên, can thiệp sớm
Trụ cột 3 - Kỳ luật thị trường	Công bố thông tin về vốn, rủi ro và quản trị rủi ro	Công bố mở rộng: thanh khoản, đòn bẩy, stress test, bộ đệm vốn
LCR	Không áp dụng	$\geq 100\%$ (đủ tài sản thanh khoản để sống sót 30 ngày khủng hoảng)
NSFR	Không áp dụng	$\geq 100\%$ (nguồn vốn ổn định \geq nhu cầu vốn dài hạn)
Trọng tâm quản lý	Tập trung an toàn vi mô (từng ngân hàng)	Kết hợp vi mô + vĩ mô, hạn chế rủi ro hệ thống và tính thuận chu kỳ

Nguồn: Tổng hợp và phân tích từ Ủy ban Basel về Giám sát Ngân hàng (2004, 2011, 2014)

Nhìn từ góc độ giám sát ngân hàng, Basel III không thay thế hoàn toàn mà tinh chỉnh và mở rộng Basel II theo bốn hướng chính. Thứ nhất, chuẩn mực về vốn được nâng lên cả về mức và chất lượng, với trọng tâm là vốn chủ sở hữu thông thường và các bộ đệm vốn nhằm tăng khả năng hấp thụ tổn thất và giảm tính chu kỳ. Thứ hai, việc bổ sung tỷ lệ đòn bẩy và các chỉ tiêu thanh khoản như LCR và NSFR giúp hạn chế tình trạng sử dụng vốn mỏng, phụ thuộc vào nguồn vốn ngắn hạn và rủi ro mất thanh khoản. Thứ ba, quy trình giám sát được củng cố thông qua việc tăng vai trò của đánh giá nội bộ

mức đủ vốn, kiểm tra sức chịu đựng và công cụ giám sát vĩ mô, tạo điều kiện để cơ quan giám sát chủ động hơn trước các cú sốc hệ thống. Thứ tư, yêu cầu công bố thông tin được mở rộng, góp phần nâng cao kỷ luật thị trường và chất lượng dữ liệu phục vụ giám sát.

Như vậy, Basel III cung cấp một khuôn khổ giám sát tích hợp, kết hợp giữa an toàn vi mô ở cấp độ từng ngân hàng và ổn định vĩ mô của hệ thống tài chính, là nền tảng quan trọng cho việc thiết kế và đánh giá khung giám sát ngân hàng thương mại trong nghiên cứu này.

2.3. Khung phân tích nghiên cứu

Nghiên cứu tập trung khung phân tích vào bốn nhóm nội dung chính: vốn và chất lượng vốn; giám sát đòn bẩy; giám sát thanh khoản; và giám sát dựa trên rủi ro, bao gồm ICAAP, kiểm tra sức chịu đựng, công bố thông tin và khả năng can thiệp sớm của cơ quan giám sát (BCBS, 2011; BCBS, 2017). Bên cạnh các nội dung mang tính kỹ thuật, nghiên cứu cũng xem xét các điều kiện ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi Basel III, như khuôn khổ pháp lý, năng lực giám sát, hạ tầng dữ liệu và

công nghệ, cũng như năng lực vốn và quản trị rủi ro của các ngân hàng thương mại.

Từ khung phân tích này, nghiên cứu đối chiếu kinh nghiệm quốc tế với trường hợp Việt Nam trên hai phương diện chính: mức độ tiệm cận các chuẩn mực giám sát theo Basel III và các điều kiện bảo đảm cho việc thực thi các chuẩn mực đó trong bối cảnh trong nước. Đây là cơ sở để nhận diện khoảng cách giữa Việt Nam và thông lệ quốc tế, từ đó đề xuất các hàm ý chính sách phù hợp.

Bảng 2. Khung phân tích thực thi Basel III trong giám sát Ngân hàng Thương mại

Nhóm nội dung	Nội dung xem xét
Vốn và chất lượng vốn	An toàn vốn, vốn cấp 1, bộ đệm vốn
Giám sát đòn bẩy	Kiểm soát tăng trưởng tài sản so với năng lực vốn
Giám sát thanh khoản	Khả năng ứng phó với cú sốc thanh khoản
Giám sát dựa trên rủi ro	ICAAP, stress testing, công bố thông tin, can thiệp sớm
Điều kiện thực thi	Pháp lý, năng lực giám sát, dữ liệu, công nghệ, quản trị rủi ro

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính thông qua phân tích tài liệu, so sánh và tổng hợp chính sách để hệ thống hóa kinh nghiệm quốc tế (Hoa Kỳ, EU, Úc và Đông Nam Á) và đối chiếu với thực tiễn Việt Nam.

Dữ liệu nghiên cứu bao gồm: (i) Dữ liệu thứ cấp: Các báo cáo từ Ủy ban Basel, Ngân hàng Nhà nước và các cơ quan giám sát quốc tế. (ii) Dữ liệu thực tế: Báo cáo tài chính và báo cáo thường niên của 26 ngân hàng thương mại Việt Nam giai đoạn 2014 - 2024 (chiếm tỷ trọng lớn trong tổng tài sản hệ thống).

Phương pháp thống kê mô tả và phân tích xu hướng được áp dụng để làm rõ biến động tỷ lệ an toàn vốn và mức độ tuân thủ của các nhóm ngân hàng. Trên cơ sở đối chiếu thực trạng với khung ba trụ cột Basel III, nghiên cứu nhận diện khoảng cách và đề xuất lộ trình áp dụng Basel III phù hợp với điều kiện trong nước.

4. Tình hình thực hiện Basel hiện nay tại Việt Nam

4.1. Tình trạng hiện tại của việc thực hiện Basel

Tình hình hiện tại về việc ban hành các chính sách pháp lý và quy định nhằm tuân thủ các khuyến nghị Basel của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc tiếp cận và thực hiện các tiêu chuẩn về vốn tự có phù hợp với khuyến nghị của Ủy ban Basel về Giám sát Ngân hàng, với trọng tâm chính là Basel II và hướng tới Basel III. Quá trình này được Ngân hàng Nhà nước Việt Nam dẫn dắt thông

qua việc xây dựng và liên tục hoàn thiện khung pháp lý nhằm tăng cường sự an toàn và lành mạnh của hệ thống ngân hàng thương mại. Một cột mốc quan trọng trong việc thực hiện Basel II là việc ban hành Thông tư số 41/2016/TT-NHNN và tiếp đó là Thông tư số 14/2025/TT-NHNN ngày ngày 30 tháng 6 năm 2025 thay thế Thông tư số 41/2016/TT-NHNN. Theo đó đánh dấu một bước chuyển biến quan trọng trong quá trình hiện đại hóa khung an toàn ngân hàng của Việt Nam (Ủy ban Basel về Giám sát Ngân hàng, 2014, 2025).

Thực trạng tuân thủ Basel của các ngân hàng thương mại tại Việt Nam

Việc triển khai Basel II trong các ngân hàng thương mại Việt Nam những năm gần đây đã đạt được những kết quả tích cực bước đầu; tuy nhiên thực tế cho thấy một sự phân hóa sâu sắc về năng lực thực thi giữa các nhóm định chế. Trên thực tế, các ngân hàng thương mại quy mô lớn với nền tảng tài chính vững mạnh đã đóng vai trò tiên phong trong việc thực hiện Basel II, thậm chí tiến tới thí điểm các trụ cột của Basel III để gia tăng lợi thế cạnh tranh và xếp hạng tín nhiệm quốc tế. Ngược lại, nhóm ngân hàng vừa và nhỏ vẫn đang vật lộn với bài toán tuân thủ tối thiểu ở Trụ cột 1. Nghiên cứu xác định ba nhóm nguyên nhân thực nghiệm chính dẫn đến sự phân hóa này:

Thứ nhất: Sự khác biệt trong cấu trúc sở hữu và khả năng tiếp cận thị trường vốn. Các ngân hàng thương

mại Nhà nước dù có quy mô tài sản lớn nhưng thường xuyên đối mặt với áp lực duy trì CAR sát ngưỡng tối thiểu. Bằng chứng thực nghiệm cho thấy, rào cản lớn nhất nằm ở giới hạn sở hữu Nhà nước và chính sách cổ tức. Trong khi các ngân hàng tư nhân có thể linh hoạt giữ lại lợi nhuận để tăng vốn cấp 1 thì các ngân hàng thương mại Nhà nước phải chờ đợi phê duyệt ngân sách để tăng vốn điều lệ *điều này* khiến tốc độ tăng vốn không kịp đáp ứng tốc độ tăng trưởng tài sản có rủi ro (Nhưng & Ngọc, 2025).

Thứ hai: Chất lượng tài sản và khả năng tự tích lũy vốn nội lực. Khả năng tự tạo vốn từ lợi nhuận giữ lại là yếu tố then chốt giúp các ngân hàng đầu duy trì CAR bền vững. Các ngân hàng có tỷ lệ nợ xấu thấp và biên lãi ròng cao thường có mức ROE tốt hơn, cho phép họ tái đầu tư vào vốn tự có mà không cần huy động từ bên ngoài. Ngược lại, nhóm ngân hàng đang tái cơ cấu thường có chi phí dự phòng rủi ro tín dụng cao, trực tiếp bào mòn lợi nhuận và làm suy giảm năng lực vốn tự có, tạo thành một vòng xoáy nợ xấu - thiếu vốn.

Bảng 4. Diễn biến hệ số CAR 26 NHTM Việt Nam giai đoạn 2014-2024

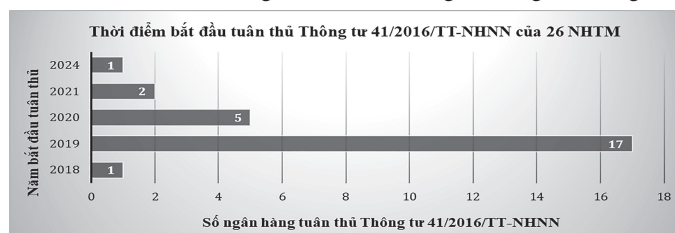
Bank	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Trend
ABB	14.9%	16.2%	13.5%	12.6%	12.8%	11.1%	9.0%	12.8%	12.5%	11.7%	11.8%	
ACB	14.8%	12.8%	13.2%	11.5%	12.8%	10.9%	11.1%	11.2%	12.8%	11.1%	11.8%	
BAB	10.0%	10.9%	12.8%	11.1%	11.2%	11.2%	8.4%	9.2%	9.0%	8.5%	11.2%	
BID	9.1%	9.0%	9.0%	9.0%	9.0%	8.8%	8.2%	9.0%	9.3%	8.9%	9.0%	
BVB	9.1%	9.0%	9.0%	9.0%	9.0%	8.5%	9.3%	10.9%	13.2%	9.0%	11.9%	
CTG	10.4%	10.6%	10.4%	9.0%	9.0%	9.0%	9.0%	9.1%	8.9%	9.0%	9.5%	
EIB	13.2%	16.5%	17.1%	16.0%	15.0%	13.8%	11.8%	12.3%	14.6%	13.4%	12.4%	
HDB	9.4%	10.1%	10.2%	10.7%	12.1%	11.2%	12.1%	14.4%	13.4%	12.6%	14.0%	
KLB	18.4%	19.8%	16.4%	15.8%	16.6%	13.4%	12.0%	10.0%	10.0%	9.7%	12.3%	
LPB	11.5%	12.6%	13.2%	10.3%	10.9%	8.4%	11.0%	11.3%	12.4%	12.2%	13.3%	
MBB	10.1%	11.4%	12.5%	12.0%	10.9%	10.7%	10.4%	11.3%	11.5%	10.8%	11.8%	
MSB	15.7%	24.5%	22.5%	15.2%	14.4%	12.4%	10.6%	11.5%	10.4%	12.4%	13.1%	
NAB	10.7%	12.9%	13.3%	12.6%	11.2%	9.7%	9.6%	9.5%	8.9%	11.2%	12.7%	
OCB	11.0%	10.3%	10.0%	10.4%	12.0%	11.2%	12.7%	12.3%	12.8%	13.3%	12.5%	
PGB	12.3%	14.7%	12.7%	14.9%	12.2%	12.0%	12.2%	12.4%	11.5%	12.0%	10.0%	
SGB	19.9%	20.3%	23.3%	19.0%	19.0%	18.4%	18.0%	17.9%	17.0%	17.5%	14.8%	
SHB	11.3%	11.4%	13.0%	11.3%	11.8%	11.0%	10.1%	11.9%	12.2%	12.2%	11.9%	
SSB	17.6%	17.6%	15.6%	17.6%	12.6%	12.1%	11.5%	11.7%	14.7%	13.6%	12.8%	
STB	10.9%	9.9%	11.9%	11.3%	11.9%	11.5%	9.5%	9.9%	9.5%	9.5%	10.1%	
TCB	15.7%	14.7%	13.1%	12.7%	14.3%	15.5%	16.0%	15.0%	15.2%	14.4%	15.4%	
TPB	15.0%	12.1%	9.3%	9.0%	10.2%	10.7%	13.0%	13.4%	12.7%	12.4%	13.2%	
VAB	14.8%	19.1%	15.8%	10.2%	10.8%	10.8%	8.4%	9.1%	9.1%	9.3%	9.3%	
VBB	9.0%	9.0%	9.1%	9.4%	10.2%	9.1%	9.4%	10.1%	10.2%	10.4%	11.0%	
VCB	11.4%	11.0%	11.1%	11.6%	12.1%	9.3%	9.6%	9.3%	10.0%	11.4%	12.2%	
VIB	17.7%	18.0%	13.3%	13.7%	10.0%	9.7%	10.1%	11.7%	12.8%	11.7%	11.5%	
VPB	11.4%	12.2%	13.2%	12.6%	11.2%	11.1%	11.7%	14.3%	14.9%	17.1%	15.7%	
Average	12.9%	13.7%	13.2%	12.2%	12.0%	11.2%	10.9%	11.6%	11.9%	11.7%	12.1%	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Thứ ba: Hiệu quả quản trị tài sản có rủi ro Năng lực vốn không chỉ nằm ở Vốn tự có mà còn ở cách quản lý RWA. Các ngân hàng tiên phong áp dụng Basel II theo phương pháp nâng cao có khả năng tối ưu hóa trọng số rủi ro cho các tài sản chất lượng cao, từ đó tiết kiệm vốn hơn so với phương pháp chuẩn hóa. (Phạm

Thị Hồng Nhung, 2024). Sự chênh lệch về hạ tầng dữ liệu và công nghệ tài chính khiến các ngân hàng nhỏ phải áp dụng các mức trọng số rủi ro cao hơn dẫn đến hệ số CAR bị thấp đi một cách kỹ thuật dù bản chất danh mục cho vay có thể không quá rủi ro.

Hình 1. Thời điểm thực hiện Thông tư 41 của 26 Ngân hàng Thương mại Việt Nam

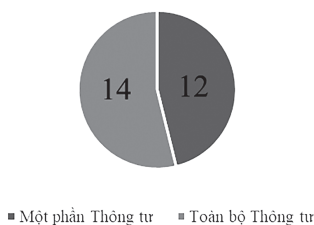


Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Hơn nữa, sự khác biệt về việc tuân thủ Basel II cũng thể hiện rõ ở thời điểm và phạm vi áp dụng giữa các ngân hàng. Một số ngân hàng đã hoàn thành việc tuân thủ trước năm 2020, trong khi nhiều ngân hàng khác chỉ đáp ứng các yêu cầu sau khi Thông tư số 41 có hiệu lực bắt buộc hoặc sau khi được gia hạn theo quy định. Tình trạng này cho thấy, việc triển khai Basel II tại Việt Nam có xu hướng nhấn mạnh việc tuân thủ quy định hơn là chuyển đổi thực chất sang các thực tiễn quản lý rủi ro tiên tiến, từ đó nhấn mạnh sự cần thiết của một lộ trình chuyển đổi phù hợp khi hướng tới Basel III. Để minh họa thêm vấn đề này, hai biểu đồ 1 và 2 trình bày thời điểm tuân thủ Thông tư số 41 và phạm vi áp dụng của Thông tư này đối với 26 ngân hàng thương mại Việt Nam:

Hình 2. Phạm vi áp dụng Thông tư số 41 đối với 26 Ngân hàng Thương mại Việt Nam

Phạm vi áp dụng Thông tư 41/2016/TT-NHNN



Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

4.2. Khoảng cách với thông lệ quốc tế

So với các quốc gia đã triển khai Basel III ở mức độ đầy đủ hơn, Việt Nam hiện vẫn còn khoảng cách đáng kể cả về nội dung chuẩn mực lẫn năng lực thực thi giám sát. Trong khi nhiều nước đã tích hợp tương đối đầy đủ các yêu cầu về chất lượng vốn, bộ đệm vốn, tỷ lệ đòn bẩy, chuẩn thanh khoản và kiểm tra sức chịu đựng vào khuôn khổ giám sát thường xuyên, Việt Nam mới chủ yếu tập trung vào yêu cầu an toàn vốn và từng bước tiếp cận một số nội dung theo định hướng Basel III. Vì vậy, mức độ tiệm cận với thông lệ quốc tế vẫn còn chưa đồng đều, nhất là trong các lĩnh vực giám sát đòn bẩy, giám sát thanh khoản và giám sát dựa trên rủi ro.

Khoảng cách này không chỉ nằm ở khía cạnh kỹ thuật mà còn thể hiện ở cách thức giám sát. Tại nhiều quốc gia, Basel III được triển khai gắn với stress testing, ICAAP, cơ chế cảnh báo sớm và sự phối hợp giữa giám sát vi mô với giám sát vĩ mô thận trọng. Trong khi đó, hoạt động giám sát tại Việt Nam dù đã có bước chuyển nhất định nhưng nhìn chung vẫn còn thiên về tuân thủ, với trọng tâm là đáp ứng các tỷ lệ an toàn theo quy định hơn là đánh giá đầy đủ năng lực chống chịu rủi ro của từng ngân hàng. Bên cạnh đó, mức độ sẵn sàng giữa các

ngân hàng thương mại cũng không đồng đều; các ngân hàng quy mô lớn thường có lợi thế hơn về vốn, dữ liệu và hệ thống quản trị rủi ro, trong khi nhiều ngân hàng quy mô nhỏ và trung bình vẫn gặp khó khăn trong việc đáp ứng các yêu cầu phức tạp hơn của Basel III.

Xét sâu hơn, nguyên nhân của khoảng cách này xuất phát từ cả yếu tố thể chế và đặc điểm của hệ thống ngân hàng Việt Nam. Việc triển khai Basel III đòi hỏi khuôn khổ pháp lý đồng bộ, hạ tầng dữ liệu đủ mạnh, năng lực giám sát chuyên sâu và khả năng quản trị rủi ro ở cấp ngân hàng. Tuy nhiên, nhiều ngân hàng Việt Nam vẫn đang chịu áp lực tăng vốn, xử lý nợ xấu, nâng cao chất lượng tài sản và cân đối giữa yêu cầu an toàn với mục tiêu tăng trưởng tín dụng. Do đó, khoảng cách giữa Việt Nam và thông lệ quốc tế không chỉ phản ánh mức độ chưa áp dụng đầy đủ Basel III, mà còn phản ánh mức độ sẵn sàng của toàn hệ thống. Điều này cho thấy lộ trình thực thi Basel III tại Việt Nam cần được thiết kế theo hướng từng bước, có phân tầng và phù hợp với điều kiện thực tiễn trong nước.

5. Kinh nghiệm quốc tế

5.1. Kinh nghiệm từ Hoa Kỳ

Tại Hoa Kỳ, Basel III cung cấp một khuôn khổ cốt lõi cho việc giám sát ngân hàng. Điểm khác biệt cốt lõi giữa mô hình giám sát của Hoa Kỳ và các mô hình truyền thống nằm ở cơ chế Phân tích và Rà soát Vốn Toàn diện. Trong khi mô hình giám sát dựa trên tuân thủ chỉ tập trung vào việc đáp ứng mức vốn tối thiểu dựa trên tài sản rủi ro tại một thời điểm, thì mô hình của Hoa Kỳ chuyển dịch sang giám sát dựa trên sức chống chịu. Mức độ hiệu quả của mô hình này được minh chứng rõ nét qua khả năng hấp thụ cú sốc của hệ thống ngân hàng Mỹ. Trong giai đoạn biến động lãi suất mạnh mẽ năm 2023, dù có sự sụp đổ cục bộ của một số ngân hàng quy mô nhỏ do quản trị thanh khoản yếu kém, hệ thống các ngân hàng có tầm quan trọng hệ thống vẫn đứng vững nhờ các bộ đệm vốn được xác định qua Stress Testing trước đó.

5.2. Kinh nghiệm từ Liên minh châu Âu

Tại Liên minh châu Âu, Basel III đã được chuyển đổi hoàn toàn vào khuôn khổ giám sát thống nhất, với trọng tâm là giám sát dựa trên rủi ro. Sự phối hợp thông qua các hội đồng giám sát càng củng cố thêm việc giám sát xuyên biên giới và giảm rủi ro hệ thống trên toàn khu vực (EBA, 2017). Điểm khác biệt mang tính đột phá của mô hình EU là Cơ quan Giám sát Ngân hàng Châu Âu và Ngân hàng Trung ương châu Âu sử dụng SREP để đánh giá hồ sơ rủi ro riêng biệt của từng ngân hàng dựa trên bốn yếu tố: mô hình kinh doanh, quản trị và rủi ro, rủi ro đối với vốn và rủi ro đối với thanh khoản (ECB, 2024).

Thực tế tại EU cho thấy, nhiều ngân hàng dù duy trì tỷ lệ CAR ở mức cao nhưng vẫn bị yêu cầu tăng thêm vốn dự phòng do quy trình đánh giá SREP phát hiện ra các khiếm khuyết trong quản trị rủi ro tích hợp hoặc sự thiếu hụt trong năng lực kiểm soát nội bộ (EBA, 2023).

5.3. Kinh nghiệm từ châu Á

Tại khu vực Đông Á, Nhật Bản và Hàn Quốc đại diện cho hai triết lý nội địa hóa Basel III mang lại hiệu quả cao nhưng có sự khác biệt rõ rệt về phương thức giám sát. Điểm khác biệt cốt lõi nằm ở đối tượng và mục tiêu điều tiết. Trong khi Nhật Bản theo đuổi mô hình Giám sát phân tầng để bảo vệ sự đa dạng của hệ thống ngân hàng, thì Hàn Quốc lại ưu tiên *Điều tiết vĩ mô chủ động*, biến các chuẩn mực Basel III thành bộ công cụ phản ứng nhanh với rủi ro thị trường. Cụ thể, Cơ quan Dịch vụ Tài chính Nhật Bản cho phép các ngân hàng nội địa áp dụng khung khổ đơn giản hóa để tối ưu hóa chi phí tuân thủ và duy trì dòng vốn cho khu vực SME, trong khi các ngân hàng quốc tế phải thực thi nghiêm

ngặt Basel 3.1 nhằm minh bạch hóa tỷ lệ đòn bẩy và hạn chế sự thao túng mô hình tính toán nội bộ (FSA, 2023). Ngược lại, Cơ quan Giám sát Tài chính Hàn Quốc lại tập trung khai thác tối đa sức mạnh của Bộ đệm vốn phân chu kỳ để kiểm soát nợ hộ gia đình và ngăn ngừa bong bóng bất động sản (FSS, 2023). Tại Đông Nam Á, Singapore và Thái Lan là những ví dụ cho thấy Basel III có thể được triển khai theo lộ trình linh hoạt nhưng vẫn giữ được định hướng giám sát dựa trên rủi ro. Các quốc gia này không chỉ áp dụng yêu cầu vốn và thanh khoản ở mức cao hơn đối với những ngân hàng có tầm quan trọng hệ thống, mà còn gắn việc thực thi Basel III với phân tầng giám sát, stress testing và tăng cường nhận diện rủi ro sớm. Cách làm này giúp duy trì an toàn hệ thống mà không tạo áp lực tuân thủ quá lớn đối với toàn bộ khu vực ngân hàng. Đối với Việt Nam, kinh nghiệm này gợi ý rằng việc thực thi Basel III nên được triển khai theo lộ trình phân tầng, ưu tiên trước đối với các ngân hàng lớn và có tầm quan trọng hệ thống.

Bảng 4. Kinh nghiệm quốc tế trong triển khai Basel III

Nội dung	Mỹ	Châu Âu	Châu Á	Đông Nam Á	Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam
Mô hình giám sát	Dựa trên stress testing để đánh giá khả năng chống chịu	Dựa trên SREP, đánh giá hồ sơ rủi ro từng ngân hàng	Dựa trên phân tầng, độ linh hoạt và nội địa hóa Basel III	Linh hoạt theo điều kiện từng quốc gia	Chuyển sang mô hình giám sát dựa trên rủi ro và khả năng chống chịu
Cách tiếp cận rủi ro	Forward-looking, dự báo theo kịch bản	Kết hợp định lượng và định tính	Điều tiết vĩ mô chủ động hoặc phân tầng	Nhận diện rủi ro sớm	Áp dụng phương pháp dự báo rủi ro gắn với điều kiện kinh tế
Công cụ giám sát	Stress test, capital buffer động	SREP, Pillar 2	CET1, buffer vốn, stress test	LCR, NSFR, D-SIBs	Triển khai đồng bộ stress test, ICAAP, LCR, NSFR
Cơ chế can thiệp	Can thiệp sớm nếu không đạt stress test	Yêu cầu vốn bổ sung theo từng ngân hàng	Linh hoạt theo từng nhóm ngân hàng	Điều chỉnh theo phân tầng hệ thống	Xây dựng cơ chế can thiệp sớm dựa trên rủi ro
Phân tầng hệ thống ngân hàng	Phân loại G-SIBs rõ ràng	Phân nhóm theo ECB	Phân tầng theo quy mô và phạm vi hoạt động	Áp dụng D-SIBs	Thiết lập cơ chế phân loại ngân hàng theo mức độ rủi ro
Quản lý vốn (CAR, RWA)	Dựa vào stress test để xác định vốn	Điều chỉnh vốn theo SREP	Kiểm soát chặt RWA và CET1	Yêu cầu vốn cao hơn với ngân hàng lớn	Kết hợp tăng vốn và tối ưu RWA
Quản lý thanh khoản	Áp dụng đầy đủ Basel III	Áp dụng LCR, NSFR nghiêm ngặt	Áp dụng đầy đủ	Áp dụng tương đối đầy đủ	Từng bước triển khai LCR, NSFR
Hạ tầng dữ liệu	Rất phát triển	Phát triển cao	Phát triển	Tương đối tốt	Đầu tư mạnh vào dữ liệu và công nghệ
Hiệu quả thực thi	Chống chịu tốt trước cú sốc	Kiểm soát rủi ro toàn diện	Ổn định hệ thống cao	Ổn định nhưng phân hóa	Nâng cao tính đồng đều giữa các ngân hàng
Lộ trình triển khai	Nhanh và nghiêm ngặt	Đồng bộ toàn khu vực	Có điều chỉnh theo quốc gia	Linh hoạt theo lộ trình	Xây dựng lộ trình phù hợp, tránh gây sốc hệ thống

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

6. Khuyến nghị và kết luận

Nghiên cứu cho thấy Basel III không chỉ là sự mở rộng các yêu cầu về an toàn vốn, mà còn là một khuôn khổ giám sát ngân hàng hiện đại, nhấn mạnh kiểm soát

đòn bẩy, quản trị thanh khoản và giám sát dựa trên rủi ro. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy việc thực thi Basel III không diễn ra theo một mô hình đồng nhất, mà phụ thuộc nhiều vào khuôn khổ pháp lý, năng lực giám sát

và mức độ phát triển của hệ thống ngân hàng. Đối chiếu với Việt Nam, nghiên cứu cho thấy dù đã có những bước tiến nhất định trong quá trình tiếp cận Basel, khoảng cách với thông lệ quốc tế vẫn còn đáng kể, đặc biệt trong giám sát đòn bẩy, thanh khoản và giám sát dựa trên rủi ro. Về mặt học thuật, bài viết góp phần làm rõ rằng khoảng cách giữa Việt Nam và thông lệ quốc tế không chỉ nằm ở mức độ áp dụng các cấu phần kỹ thuật của Basel III, mà còn nằm ở điều kiện thực thi, bao gồm chất lượng dữ liệu, năng lực giám sát, quản trị rủi ro và mức độ sẵn sàng giữa các ngân hàng thương mại. Từ đó, nghiên cứu bổ sung thêm góc nhìn phân tích theo hướng gắn kết chuẩn mực giám sát quốc tế với bối cảnh thể chế nội địa trong nghiên cứu về giám sát ngân hàng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất Việt Nam tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý theo lộ trình phù hợp, đồng thời tăng cường các công cụ giám sát dựa trên

rủi ro, nâng cao chất lượng dữ liệu giám sát và củng cố năng lực quản trị rủi ro tại các ngân hàng thương mại. Quá trình triển khai Basel III cần được thực hiện theo hướng từng bước và có phân tầng, phù hợp với mức độ sẵn sàng của từng nhóm ngân hàng. Bên cạnh đó, nghiên cứu vẫn có hạn chế do chủ yếu sử dụng phương pháp định tính và dữ liệu thứ cấp, nên chưa đi sâu kiểm định tác động của Basel III đối với hiệu quả hoạt động và mức độ rủi ro của ngân hàng. Những kết quả này gợi mở hướng nghiên cứu định lượng sâu hơn về tác động của Basel III đối với rủi ro và hiệu quả hoạt động của ngân hàng Việt Nam trong tương lai.

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Nguồn ngân sách khoa học và công nghệ trường Đại học Thủy Lợi trong đề tài mã số CS2026-22. Tác giả xin chân thành cảm ơn trường Đại học Thủy Lợi đã tài trợ kinh phí thực hiện đề tài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Basel Committee on Banking Supervision. (2004). *International convergence of capital measurement and capital standards: A revised framework*. Bank for International Settlements.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2011). *Basel III: A global regulatory framework for more resilient banks and banking systems*. Bank for International Settlements.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2012). *Core principles for effective banking supervision*. Bank for International Settlements.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2013). *Basel III: The liquidity coverage ratio and liquidity risk monitoring tools*. Bank for International Settlements.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2014). *Basel III: Leverage ratio framework and disclosure requirements*. Bank for International Settlements.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2015). *Guidelines: Corporate governance principles for banks*. Bank for International Settlements.
- Basel Committee on Banking Supervision. (2017). *Basel III: Finalising post-crisis reforms*. Bank for International Settlements.
- Claessens, S., & Kodres, L. E. (2014). *The regulatory responses to the global financial crisis: Some unanswered questions* (IMF Working Paper No. 14/46). International Monetary Fund.
- European Banking Authority. (2017). *Final report on guidelines on supervision of significant branches* (EBA/GL/2017/14). European Union.
- Financial Services Agency of Japan. (2023). *Implementation of the Basel III finalised reforms* (pp. 12–35).
- Financial Supervisory Service of Korea. (2023). *Macroprudential policy and banking supervision in Korea* (pp. 40–58).
- Ghosh, A. (2016). How does banking sector globalization affect banking crises? *Journal of Financial Stability*, 25, 70–82.
- Ghosh, S. (2016). Banking supervision and risk-based regulation. *Journal of Financial Stability*, 25, 45–63.
- Hòa, N.T., Nhung, P.T.H. (2026). Hoạt động giám sát ngân hàng trên cơ sở rủi ro: Kinh nghiệm quốc tế và khuyến nghị cho Việt Nam, *Tạp chí Ngân hàng*, 7(4), 51-59.
- International Monetary Fund. (2019). *From Basel I to Basel III: Implementation in developing economies* (IMF Working Paper No. WP/19/127).
- Laeven, L., & Valencia, F. (2018). Systemic banking crises revisited. *Journal of Financial Economics*, 129(2), 350–378.
- Levine, R. (2005). Finance and growth: Theory and evidence. In *Handbook of economic growth* (Vol. 1, pp. 865–934). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1574-0684\(05\)01012-9](https://doi.org/10.1016/S1574-0684(05)01012-9)
- Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. (2016). *Thông tư 41/2016/TT-NHNN ngày 30/12/2016 quy định tỷ lệ an toàn vốn đối với ngân hàng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài*.
- Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. (2021). *Thông tư 14/2021/TT-NHNN ngày 7/9/2021 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 01/2020/TT-NHNN*.
- Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. (2022). *Thông tư 08/2022/TT-NHNN ngày 30/6/2022 quy định về trình tự, thủ tục giám sát ngân hàng*.
- Nhung, P.T.H, Ngọc, B.T., Thanh, N.T. (2024). Nghiên cứu chiến lược phát triển ngành Ngân hàng - Thực trạng và một số khuyến nghị, *Tạp chí nghiên cứu tài chính kế toán*, 262, 17-23.
- Nhung, P.T.H, Ngọc, B.T. (2025), *Evaluation of the business efficiency of commercial banks*, Risk Governance & Control: Financial Markets & Institutions, 15 (3), 115-126.

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.

- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

1. Tên bài báo: tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.

2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).

3. Tóm tắt bài viết: phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.

4. Từ khóa: từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.

5. Nội dung bài báo: có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

• Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.

• Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.

• Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường:

<http://ulsa.edu.vn/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI