

ẢNH HƯỞNG CỦA NHẬN THỨC VỀ BIẾN ĐỔI CÔNG NGHỆ (STARA) ĐẾN CẢM NHẬN MỨC ĐỘ ĐẢM BẢO CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM

TS. Nguyễn Thị Liên Hương

huongntl.neu@gmail.com

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

TS. Lê Phan Hòa

hoalp@neu.edu.vn

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Tóm tắt: Cách mạng công nghiệp 4.0 mang đến công nghệ đột phá như nhà máy thông minh và Internet vạn vật, thay đổi mô hình doanh nghiệp và nâng cao năng suất. Tuy nhiên, tự động hóa gây lo ngại về việc thay thế lao động, đặc biệt trong ngành sản xuất. Các yếu tố như chánh niệm (MF), kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo và tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức có thể giảm tác động tiêu cực của công nghệ, nhưng vẫn cần nghiên cứu thêm để kiểm định các ảnh hưởng này. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng và thực hiện khảo sát online với các cá nhân trên 18 tuổi đã đi làm và sinh sống tại Việt Nam. Kết quả khảo sát thu được 388 phiếu hợp lệ và phân tích cho thấy chánh niệm (MF) không ảnh hưởng trực tiếp đến cảm nhận mức độ đảm bảo công việc (PJI), nhưng tác động gián tiếp qua nhận thức công nghệ (STARA), lo ngại về các sự kiện khó dự báo (IES) và cảm nhận khả năng được tuyển dụng (PE). Các yếu tố điều tiết như tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức (AOC) và kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo (ER) không có tác động có ý nghĩa thống kê. STARA ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến PJI, giải thích 43,4% sự biến thiên. Kết quả giúp các nhà quản lý xây dựng chiến lược bảo đảm ổn định công việc cho lao động trong bối cảnh thay đổi công nghệ.

Từ khóa: STARA, cảm nhận mức độ đảm bảo công việc (PJI), chánh niệm (MF), kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo (ER)

IMPACT OF SMART TECHNOLOGY, ARTIFICIAL INTELLIGENCE, ROBOTICS AND ALGORITHMS AWARENESS (STARA) TO VIETNAMESE WORKERS' PERCEIVED JOB INSECURITIES

Abstract: The 4.0 Industrial Revolution created breakthrough technology such as intelligent robotics and Internet of Things (IoT), which transforms business models and improves productivity. However, automation raises concerns about job replacement, especially in the manufacturing industry. Although some impact factors like mindfulness (MF), Expectation of retraining (ER) và Autorativeness of culture (AOC) may decrease the negative impact of technology, empirical research is needed to verify the influences. The quantitative research analysing 388 valid responses shows that mindfulness (MF) does

not directly impact perceived job insecurity (PJI) but has an indirect effect through STARA awareness (STARA), Fear of crisis from unpredictable events (FC), and Cảm nhận khả năng được tuyển dụng (PE). Moderating variables such as AOC and ER have no statistically significant effects. STARA and concerns about COVID-19 directly influence perceived job insecurity, explaining 43.4% of its variance. The results help managers develop strategies to ensure job stability in the context of changes in technology.

Keywords: STARA, perceived job insecurity (PJI), mindfulness (MF), Expectation of retraining (ER)

Mã bài báo: JHS - 218

Ngày nhận bài sửa: 07/09/2024

Ngày nhận bài: 18/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/09/2024

Ngày nhận phản biện: 29/08/2024

1. Giới thiệu chung

Cách mạng công nghiệp 4.0, bắt đầu từ hội chợ Hannover năm 2011 tại Đức (Schwab, 2018), mang đến những công nghệ đột phá như nhà máy thông minh, vật liệu mới, công nghệ in 3D và Internet kết nối vạn vật (IoT), làm thay đổi mô hình doanh nghiệp và có tiềm năng ứng dụng rộng rãi, giúp tăng năng suất và giảm chi phí. Theo IFR (2021), mật độ robot trong sản xuất toàn cầu đã tăng gấp đôi so với năm 2015, và khảo sát cho thấy 48% doanh nghiệp đã hoặc dự kiến triển khai AI trong 12 tháng tới. Tuy nhiên, tự động hóa cũng tạo ra lo ngại về việc con người có thể bị thay thế. Các nghiên cứu của Nica (2016) và Prisecaru (2016) cho thấy tự động hóa nhanh chóng có thể đẩy người lao động vào thế bất lợi. Autor & Dorn (2013) chỉ ra rằng từ 1980 đến 2005, tỷ lệ công việc kỹ năng trung bình ở Mỹ giảm từ 50% xuống 42% do tiến bộ công nghệ. Frey & Osborne (2013) dự đoán 47% công việc ở Anh có thể bị thay thế, và Manyika và cộng sự (2017) dự đoán đến 2030, 375 triệu lao động toàn cầu sẽ phải thay đổi nghề nghiệp hoặc học kỹ năng mới. Tại Việt Nam, các ngành như dệt may và da giày có khoảng 84% lao động có nguy cơ bị thay thế bởi công nghệ STARA (Anzolin, 2021), không chỉ công việc kỹ năng thấp mà cả các nghề trung lưu, chuyên môn cũng bị ảnh hưởng. Đại dịch Covid-19 đã đẩy nhanh xu hướng này khiến hàng triệu lao động mất việc và thu nhập giảm mạnh (WEF, 2021). Wilson và cộng sự (2020) cho rằng cuộc khủng hoảng kinh tế do đại dịch đã khiến hàng trăm triệu người thất nghiệp, dẫn đến lo âu, căng thẳng và trầm cảm gia tăng.

Để giảm thiểu tác động tâm lý tiêu cực, các học giả đề xuất MF như một liệu pháp giúp duy trì tinh thần người lao động. Chánh niệm - sự tập trung vào hiện tại với thái độ chấp nhận và không phán xét (Germer,

2005) đã được chứng minh hiệu quả trong việc giảm căng thẳng và kiệt sức. Hulsheger và cộng sự (2013) nhận thấy MF giúp nhân viên giảm bớt lo lắng về công việc ngoài giờ, cải thiện sự hài lòng và giảm kiệt sức. Nghiên cứu của Qian và cộng sự (2020) cho thấy MF là nguồn lực cá nhân quan trọng giúp đối mặt với bất an trong công việc. Chen và cộng sự (2021) cho rằng các hoạt động như Yoga, thiền và chương trình MF có thể giảm lo ngại và tăng cảm giác ổn định. Tuy nhiên, tại Việt Nam MF vẫn là khái niệm mới và chưa phổ biến.

Ngoài ra, các chương trình tái đào tạo được coi là giải pháp giúp nhân viên thích ứng với thay đổi của STARA. Illanes và cộng sự (2018) khẳng định tái đào tạo là ưu tiên cấp bách cho các công ty toàn cầu, không chỉ tối ưu hóa nguồn lực mà còn giảm căng thẳng và tăng tính cạnh tranh. Cavaco và cộng sự (2013) cho thấy, tái đào tạo lao động bị sa thải ở Pháp cải thiện thu nhập và nhấn mạnh lợi ích lâu dài của tái đào tạo. Tại Việt Nam, nghiên cứu về ER và ảnh hưởng đến bất an công việc còn hạn chế.

Văn hóa tổ chức cũng ảnh hưởng lớn đến cách nhân viên đối phó với tự động hóa. Ke & Kee Wei (2008) cho rằng văn hóa tổ chức định hình phản ứng nhân viên trước thay đổi. Trong môi trường doanh nghiệp có văn hóa độc quyền, nhân viên dễ cảm thấy bất an. Staufenbiel & König (2010) cho rằng văn hóa này tăng bất an công việc. Kim và cộng sự (2017) nhận thấy AOC có thể làm giảm tự tin, khiến nhân viên cảm thấy cơ hội nghề nghiệp bị hạn chế bởi lãnh đạo hơn là nỗ lực cá nhân.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu này được thực hiện nhằm cung cấp cái nhìn sâu sắc về cảm nhận của người lao động Việt Nam đối với mức độ đảm bảo công việc dưới ảnh hưởng của công nghệ STARA, đồng thời đánh giá vai trò của các yếu tố như MF, ER

và văn hóa tổ chức trong việc giảm thiểu tác động tiêu cực của các công nghệ có tính chất thay thế.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Các nghiên cứu về PJI đã được thực hiện từ lâu với nhiều khía cạnh khác nhau, bao gồm các yếu tố cá nhân (De Witte, 2005), yếu tố thị trường lao động (O'Rand & cộng sự, 2002) và yếu tố môi trường tổ chức (Kinnunen & cộng sự, 2014). Các yếu tố này có thể được phân tích dưới góc độ vi mô và vĩ mô. Ở cấp độ vi mô, các yếu tố ảnh hưởng đến PJI bao gồm nhân khẩu học của từng đối tượng như trình độ văn hóa, thu nhập, tuổi, giới tính và loại hình công việc (Erlinghagen, 2007). Ở cấp độ vĩ mô, các yếu tố môi trường như luật pháp, tiêu chuẩn, môi trường kinh tế, đổi mới công nghệ và sự gia tăng cạnh tranh quốc tế đều tác động trực tiếp đến PJI (Sverke & Hellgren, 2002; Keim & cộng sự, 2014). Ngoài ra, những thay đổi tổ chức và biến động từ thị trường cũng là các yếu tố khách quan có thể ảnh hưởng đến PJI (Østhus, 2007; Bayliss & cộng sự, 2017). Trong khi đó, các yếu tố chủ quan như cảm nhận khả năng được tuyển dụng, năng lực kiểm soát và trách nhiệm gia đình cũng đóng vai trò quan trọng (Sverke & Hellgren, 2002).

Các yếu tố như cảm nhận khả năng được tuyển dụng (PE) và sự thay đổi do công nghệ được nhắc đến nhiều trong các nghiên cứu về PJI. Tuy nhiên, kết quả không phải lúc nào cũng thống nhất. Một số nghiên cứu không tìm thấy mối quan hệ ý nghĩa giữa công nghệ và PJI (Brougham & Haar, 2018), trong khi các nghiên cứu khác lại chỉ ra ảnh hưởng thuận chiều trực tiếp (Lingmont & Alexiou, 2020). Nghiên cứu của Presbitero & Calleja (2023) cũng cho kết quả không đồng nhất, mặc dù đa số công trình đều tìm thấy có tác động của công nghệ (Borges, 2020; Vassileva, 2020). Ngoài ra, các sự kiện khó dự đoán như dịch bệnh có thể ảnh hưởng trực tiếp hoặc điều tiết đến PJI (Imran & Ahmed, 2020). Những nghiên cứu gần đây cho thấy công nghệ, nhận thức dài hạn và sự kiện bất thường đóng vai trò quan trọng trong việc xác định PJI (Chen & Eyouun, 2021), đặc biệt là đối với người lao động không có khả năng thích ứng tốt với công nghệ.

Dựa trên tổng quan nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đã chọn mô hình của Lingmont & Alexiou (2020) làm cơ sở, vì mô hình này làm rõ ảnh hưởng của công nghệ STARA đối với PJI, đồng thời nhấn mạnh vai trò điều tiết của AOC và ER, phù hợp với bối cảnh hiện nay khi chuyển đổi số đang diễn

ra mạnh mẽ. Nhóm tác giả cũng bổ sung yếu tố PE vào mô hình nghiên cứu, vì đây là yếu tố quan trọng trong các nghiên cứu trước (Silla & cộng sự, 2009; Mäkkikangas & cộng sự, 2013). Ngoài ra, MF được chứng minh có ảnh hưởng đến cảm nhận cá nhân, giúp giảm căng thẳng và tăng cảm giác ổn định trong công việc (Teasdale & cộng sự, 2000; Bartlett & cộng sự, 2019). Vì vậy, việc bổ sung yếu tố MF vào mô hình và xem xét vai trò của nó đối với PJI, PE và mối lo về các sự kiện khó dự báo được xem là phù hợp để có cái nhìn tổng thể hơn về mối quan hệ giữa các biến số này.

Mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) hoặc các nhân tố trong STARA và PJI vẫn còn nhiều tranh cãi khi kết quả của một số nghiên cứu đã chứng minh đây là mối quan hệ trực tiếp thuận chiều (Borges, 2020; Presbitero & Calleja, 2023) hoặc không có ảnh hưởng Brougham & Haar, 2018). Có thể thấy, giả thuyết về mối quan hệ trực tiếp thuận chiều nhận được sự đồng thuận của nhiều học giả hơn vì theo lý thuyết, STARA có khả năng vượt qua con người không chỉ ở những vị trí có kỹ năng thấp như trợ lý hay nhân viên bảo trì mà còn mở rộng sang các nhiệm vụ điều hành hoặc quản lý như phân tích dữ liệu và báo cáo hoặc chuẩn bị phân công nhân viên (Chui & cộng sự, 2015). Các nghiên cứu hiện tại còn bị giới hạn bởi vị trí địa lý, đa phần là ở các quốc gia phát triển như Mỹ (Vassileva, 2020), New Zealand (Brougham & Haar, 2017), nơi có lực lượng lao động làm việc chủ yếu trong lĩnh vực dịch vụ (Borges, 2020), chăm sóc khách hàng (Vassileva, 2020; Presbitero & Calleja, 2023). Xét tới bối cảnh các nghề nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ đang tăng lên tại Việt Nam, đi kèm với nó là sự áp dụng rộng rãi và đổi mới sử dụng rộng rãi của công nghệ, nhóm tác giả kỳ vọng:

H1: Nhận thức về biến đổi công nghệ STARA có tác động tích cực tới cảm nhận mức độ bảo đảm của công việc

Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo là cảm nhận của nhân viên về việc tổ chức cung cấp các chương trình phát triển bản thân (Kraimer & cộng sự, 2011) và đây là định nghĩa được nhóm tác giả sử dụng trong nghiên cứu này. Keim & cộng sự (2014) đã chứng minh rằng, AOC điều tiết mối quan hệ giữa các nhân tố được dự đoán (thay đổi tổ chức, điểm kiểm soát tâm lý...) và PJI. Hoạt động tái đào tạo cũng là một phần trong văn hóa học tập (Kinnunen & cộng sự, 2000)

và đóng vai trò điều tiết PJI của người lao động trước bối cảnh biến đổi công nghệ STARA. Với những ảnh hưởng của biến đổi công nghệ đối với mức độ đảm bảo công việc, một chiến lược phục hồi được các học giả đề xuất là đào tạo lại nhân viên. Tái đào tạo có thể giúp mọi người thích nghi hơn với sự thay đổi bằng cách tăng khả năng được tuyển dụng của họ (Cinar & cộng sự, 2014; Lingmont & Alexiou, 2020). Theo hiểu biết tốt nhất của nhóm tác giả, công trình của Lingmont và Alexiou (2020) là nghiên cứu duy nhất từ trước đến nay chứng minh vai trò điều tiết của nhân tố ER đến mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và PJI. Có thể thấy, còn ít các minh chứng thực nghiệm cho mối quan hệ vừa nêu. Do đó, nhóm tác giả đề xuất kiểm định lại giả thuyết này tại bối cảnh của Việt Nam:

H2: Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo điều tiết ngược chiều mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và nhận thức mức độ đảm bảo của công việc.

AOC đã được nhiều nghiên cứu đề cập, đặc biệt là mối quan hệ giữa cấp trên và cấp dưới. Vào những năm 1990, khái niệm này chủ yếu phản ánh quyền lực từ trên xuống và ít quan tâm đến đời sống nhân viên (Abelson, 1993; Grunig & cộng sự, 2002). Sriramesh & cộng sự (1996) mô tả AOC là một hệ thống khép kín, nơi các quyết định được đưa ra theo quyền hạn và truyền thống, với mục tiêu cá nhân tách biệt khỏi mục tiêu tổ chức. Nghiên cứu này sử dụng định nghĩa của Sriramesh & cộng sự (1996) về tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức. AOC cũng điều tiết mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ STARA và PJI, mặc dù còn ít nghiên cứu về mối liên hệ này (Shoss, 2017). Mối tương quan giữa hai nhân tố này mặc dù chưa được chú ý đến nhiều nhưng vẫn có lý do để khẳng định rằng có sự ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều giữa AOC và PJI (Loi & cộng sự, 2012; Chen & cộng sự, 2014). Nghiên cứu của (Lingmont & Alexiou, 2020) đã đặt các yếu tố trên trong bối cảnh biến đổi công nghệ (STARA) và chứng minh AOC điều tiết thuận chiều nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và PJI. Có thể thấy, còn ít các minh chứng thực nghiệm cho mối quan hệ trên. Do đó, nhóm tác giả đề xuất kiểm định lại giả thuyết này tại bối cảnh của Việt Nam:

H3: Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức điều tiết thuận chiều mối quan hệ giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và cảm nhận mức độ đảm bảo của công việc.

Lo ngại lần đầu được định nghĩa vào thập niên 1920 như một phản ứng bẩm sinh, có ảnh hưởng đến tính cách và được truyền qua các thế hệ (M'Gonigal, 1920). Từ 2007 trở đi, lo ngại được nhìn nhận như một trạng thái cảm xúc kích hoạt bởi các mối đe dọa hoặc tín hiệu nguy hiểm, có thể là cảm giác bị động (Kalat & Shiota, 2007) hoặc khó chịu (de Hoog & cộng sự, 2008). Ralph (2013) cho rằng, lo ngại là yếu tố can thiệp vào mối quan hệ giữa bối cảnh và hành vi phản ứng, trong khi Ornell & cộng sự (2020) coi lo ngại là cơ chế thích nghi, chuẩn bị cho phản ứng với tình huống nguy hiểm. Dựa trên các định nghĩa này, nhóm tác giả chọn lo ngại về các sự kiện khó dự báo như Covid-19 là một phản ứng tự nhiên, một trạng thái căng thẳng khi đối mặt với sự kiện bất ngờ và không thể dự báo.

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ thuận chiều và trực tiếp giữa lo ngại về các sự kiện khó dự đoán, như Covid-19, và PJI, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nhận thức tác động của Covid-19 đối với cảm nhận này. Một số nghiên cứu tiêu biểu chứng minh mối quan hệ trực tiếp thuận chiều giữa lo ngại về sự kiện khó dự đoán và PJI (Chapman & cộng sự, 2020; Mahmoud & cộng sự, 2021; Sun & cộng sự, 2022). Bên cạnh đó, nghiên cứu của Khan & cộng sự (2021) chỉ ra rằng lo ngại về các sự kiện khó dự đoán có vai trò điều tiết thuận giữa lo ngại về khủng hoảng kinh tế và PJI. Hơn nữa, các nghiên cứu cũng mới được thực hiện ở một số quốc gia như Hoa Kỳ (Chen & Eyoun, 2021), Pakistan (Ahmad & Bilal, 2022), ngoài ra có một nghiên cứu được thực hiện dựa trên các nhân viên khách sạn tại Việt Nam (Võ Thành Tân & cộng sự, 2020). Với hạn chế về phạm vi và đối tượng khảo sát của những nghiên cứu đi trước, chúng ta vẫn chưa biết tính phù hợp của kết luận trên với môi trường làm việc và lực lượng lao động tại Việt Nam. Do đó, nhóm tác giả đề xuất kiểm định lại giả thuyết sau:

H4: Lo ngại về các sự kiện khó dự đoán ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến cảm nhận mức độ đảm bảo của công việc.

Chánh niệm, bắt nguồn từ triết lý Phật giáo, đã được mở rộng trong tâm lý học và chứng minh hiệu quả trong cải thiện sức khỏe tâm thần (Fortney & cộng sự, 2013). Trong kinh tế học, thuật ngữ này lần đầu được giới thiệu trong công trình của Kabat-Zinn (1994) và đã được nghiên cứu chủ yếu dưới hai khía cạnh: nhận thức (Kabat-Zinn, 1994) và cảm xúc

(Hulsheger & cộng sự, 2013). Các nghiên cứu như của Kabat-Zinn (1994) nhấn mạnh sự chú ý có mục đích, trong khi Hayes và Pierson (2005) tập trung vào phản ứng với trải nghiệm tâm lý. Trong khi đó, Hulsheger & cộng sự (2013) nghiên cứu MF trong việc điều chỉnh cảm xúc và giảm kiệt quệ, Bartlett & cộng sự (2019) coi trọng thái độ cởi mở và chấp nhận. Nhóm tác giả chọn kế thừa định nghĩa của Bartlett & cộng sự (2019) trong nghiên cứu này.

Các nghiên cứu về MF từ lâu đã khẳng định ảnh hưởng của biến này lên các vấn đề về nhận thức và cảm nhận ở nhiều mặt khác nhau như cảm nhận giác quan (Brown & Jones, 2010), cảm nhận cơn đau (Zeidan & cộng sự, 2010), cảm nhận kiểm soát (Rosenkranz & cộng sự, 2013), cảm nhận cảm xúc (Gyurak & cộng sự, 2011), cảm nhận căng thẳng và các dấu hiệu căng thẳng (Chiesa & Serretti, 2010), cảm nhận về thời gian (Droit-Volet & cộng sự, 2015), cảm nhận về bản thân (Farb và cộng sự, 2007), cảm nhận về học tập (Schueller & Seligman, 2010), cảm nhận về sự biết ơn (Garland & cộng sự, 2015), cảm nhận về các mối quan hệ cá nhân (Carson & cộng sự, 2004). Đa số các nghiên cứu trước đây đều khẳng định ảnh hưởng tích cực của MF lên các cảm nhận vừa nêu, do đó tại công trình nghiên cứu này nhóm tác giả kỳ vọng tìm được ảnh hưởng tương tự từ MF lên PJI và đề xuất giả thuyết:

H5: Chánh niệm ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến cảm nhận mức độ đảm bảo công việc.

Tổng quan nghiên cứu cho thấy MF có ảnh hưởng tích cực đến các vấn đề về nhận thức (Brown & Ryan, 2003; Garland & cộng sự, 2015). Các nghiên cứu trước đây đã khảo sát các mặt nhận thức như phát triển tư duy, tình cảm, cảm nhận thể chất (Brown & Ryan, 2003), nhận thức cảm tính (Holzel & cộng sự, 2011), siêu nhận thức (Chambers & cộng sự, 2009), nhận thức xã hội (Kiken & Shook, 2012), và nhận thức đạo đức (Neff & cộng sự, 2017). Đặc biệt, nhận thức về bản thân có nhiều khía cạnh nhỏ như năng lực cảm xúc và suy nghĩ (Garland & cộng sự, 2015), sự chấp nhận bản thân (Holzel & cộng sự, 2011) và cảm nhận hạnh phúc (Wittmann & Schmidt, 2013). Các công trình nghiên cứu này đều khẳng định ảnh hưởng của MF đối với nhận thức cá nhân và thể hiện sự đồng thuận cao về tác động thuận chiều của MF. Vì vậy, nhóm tác giả kỳ vọng mối quan hệ này cũng sẽ có kết quả tương tự trong nghiên cứu và đề xuất kiểm định giả thuyết.

H6: Chánh niệm ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến nhận thức về biến đổi công nghệ STARA.

Tổng quan nghiên cứu cho thấy MF giúp giảm sợ hãi và hồi hộp (Hofmann & cộng sự, 2010; Lengacher & cộng sự, 2012; Hoge & cộng sự, 2013). Tuy nhiên, hiệu quả của MF không đến ngay lập tức mà cần thời gian để cá nhân nhận thức rõ và tin tưởng vào năng lực nội tại của mình, từ đó đối mặt với những vấn đề gây lo sợ. Các nghiên cứu chỉ ra rằng các can thiệp MF có hiệu quả đối với cả cá nhân có vấn đề tâm lý (Hofmann & cộng sự, 2010; Hoge & cộng sự, 2013) và các bệnh lý thể chất (Lengacher & cộng sự, 2012) bằng cách phát triển kỹ năng kỷ luật cảm xúc. Nhiều nghiên cứu đã chứng minh mối quan hệ ngược chiều giữa MF và nỗi sợ hãi, với các loại sợ hãi như sợ kết quả đánh giá thấp (Fisak & Von Lehe, 2012), sợ thất bại (Gardner & cộng sự, 2017), sợ tái nhiễm ung thư (Schellekens & cộng sự, 2017) hay sợ chết (Chen & cộng sự, 2019). Với sự kiện khó dự báo ví dụ như Covid-19, các lo ngại được thể hiện qua các dấu hiệu thể chất và nỗi sợ hãi khi đưa ra quyết định. Kết quả nghiên cứu trước đây khẳng định mối quan hệ ngược chiều này. Do đó, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H7: Chánh niệm ảnh hưởng trực tiếp ngược chiều đến lo ngại về các sự kiện khó dự báo

Tổng quan nghiên cứu cho thấy MF cải thiện khả năng kiểm soát cảm xúc (Garland & cộng sự, 2015), giúp cá nhân đối phó hiệu quả với thách thức trong tìm việc và tác động từ môi trường làm việc (Hafenbrack & cộng sự, 2014). MF cũng nâng cao sự linh hoạt và sáng tạo trong nhận thức, giúp cá nhân thích ứng với thay đổi của thị trường lao động và học các kỹ năng mới (Good & cộng sự, 2016). Nó còn tác động đến sự đồng cảm và kỹ năng xã hội (Lomas & cộng sự, 2015), giúp xây dựng mạng lưới quan hệ với đồng nghiệp và đối tác (Reb & cộng sự, 2015). Từ đó có nhiều thông tin và nguồn lực hơn để ra quyết định đúng đắn. Những tác động này đều giúp tăng khả năng được tuyển dụng trên thị trường lao động, do đó, nhóm tác giả đề xuất kiểm định giả thuyết.

H8: Chánh niệm ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến cảm nhận khả năng được tuyển dụng

PE là một khái niệm nghiên cứu rộng rãi trong nhiều lĩnh vực. Khả năng này được hiểu là kỹ năng và khả năng thích ứng của người lao động, khuyến khích phát triển bản thân để thích nghi với sự biến động của thị trường (HM Treasury, 1997). Định nghĩa này được nhiều nghiên cứu hỗ trợ nhưng luôn không

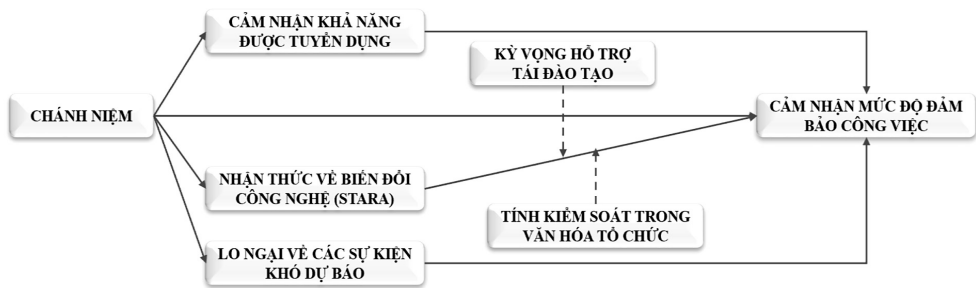
được hiểu rõ ràng (Philpott, 1999). Vào những năm 2000, các nhà nghiên cứu đưa ra nhiều góc nhìn mới, trong đó PE được hiểu là khả năng duy trì trạng thái có việc làm (Finn, 2000; Feyter & cộng sự, 2001). Forrier & Sels (2003) định nghĩa PE là nhận thức của người lao động về cơ hội việc làm trong cả thị trường lao động nội bộ và bên ngoài tổ chức. Các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào nhận thức của nhân viên về PE của chính họ (De Cuyper & De Witte, 2010). Cảm nhận này còn được tiếp cận từ hai khía cạnh: nhận thức cá nhân và cơ hội việc làm sẵn có (Van den Broeck & cộng sự, 2014). Nhóm tác giả kế thừa định nghĩa này trong nghiên cứu hiện tại.

PE là yếu tố ảnh hưởng đến PJI, với mối quan hệ chủ yếu là ngược chiều (Cuyper & cộng sự,

2008; Chiesa & cộng sự, 2018). Tuy nhiên, một số nghiên cứu cho thấy mối quan hệ này có thể là thuận chiều (Silla & cộng sự, 2010) hoặc điều tiết (Kang & cộng sự, 2012). Hầu hết các học giả tin rằng cảm nhận có thể gia tăng PJI qua việc tăng cường cảm giác làm chủ sự nghiệp (Forrier & Sels, 2003; Kirves & cộng sự, 2011). Tuy nhiên, các nghiên cứu chủ yếu được thực hiện tại các quốc gia phương Tây, như Bỉ, Phần Lan, Italia và Thụy Điển, nơi có sự khác biệt về văn hóa làm việc so với Việt Nam. Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết kiểm định giả thuyết:

H9: Cảm nhận khả năng được tuyển dụng ảnh hưởng trực tiếp thuận chiều đến Cảm nhận mức độ đảm bảo công việc

Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất



3. Phương pháp nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu là các cá nhân trên 18 tuổi, đã đi làm và sinh sống tại Việt Nam. Do hạn chế về thời gian, chi phí và mối quan hệ, nhóm tác giả không thể lập danh sách mẫu tổng thể để lấy mẫu ngẫu nhiên. Các đơn vị trong tổng thể lao động tại Việt Nam có phân bố không đồng đều, dẫn đến tình trạng phiếu khảo sát có thể tập trung vào một khu vực, vì vậy phương pháp lấy mẫu thuận tiện được sử dụng. Bảng hỏi khảo sát được gửi trực tuyến qua công cụ Google Survey từ tháng 11 năm 2023 đến hết

tháng 5 năm 2024. Nhóm tác giả thu được 423 phiếu trả lời, trong đó 388 phiếu hợp lệ (91,7%) được đưa vào phân tích. Các phiếu bị loại do chọn cùng một đáp án liên tục. Dữ liệu được phân tích trên SPSS và AMOS để kiểm định độ tin cậy, phân tích nhân tố khám phá (EFA), nhân tố khẳng định (CFA) và kiểm định giả thuyết sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM). Thang đo của các biến trong mô hình nghiên cứu được lựa chọn kế thừa từ một số công trình đã được đăng tải trước đây được tóm tắt trong Bảng 1 và chi tiết câu hỏi được trình bày trong Phụ lục cuối bài.

Bảng 1. Thang đo kế thừa

STT	Tên nhân tố	Tác giả
1	Cảm nhận mức độ đảm bảo công việc	De Witte (2000)
2	Nhận thức về biến đổi công nghệ STARA	Brougham và Haar (2018)
3	Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo	Kraimer & cộng sự (2011)
4	Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức	Grunig & cộng sự (2002)
5	Lo ngại về các sự kiện khó dự báo	Ahorsu & cộng sự (2020)
6	Chánh niệm	Chen & Eyoun (2021)
7	Cảm nhận khả năng được tuyển dụng	Cuyper & De Witte (2010)

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Do đối tượng khảo sát là người lao động tại Việt Nam, bảng hỏi được dịch sang tiếng Việt để đảm bảo tính chính xác của kết quả khảo sát. Quy trình dịch thuật ngược được áp dụng để đảm bảo tính chính xác của thang đo. Đầu tiên, thang đo được dịch sang tiếng Việt bởi một đơn vị dịch thuật công chứng, sau đó phiên bản đã dịch này được một nhà nghiên cứu có kinh nghiệm về nhận thức về biến đổi công nghệ

STARA, PJI và MF dịch lại sang tiếng Anh và so sánh với thang đo gốc để đảm bảo ý nghĩa không bị thay đổi. Bảng hỏi này sau đó được đưa cho 30 lao động người Việt Nam trả lời để thu thập phản hồi về văn phong, sự rõ ràng trong diễn đạt và độ khó của thuật ngữ được sử dụng trong các câu hỏi. Sau khi chỉnh sửa theo phản hồi và gửi đi khảo sát, kết quả thống kê mô tả đặc điểm của bộ mẫu được tóm tắt trong Bảng 2 dưới đây.

Bảng 2. Đặc điểm của bộ mẫu

Đặc điểm	Tần suất (Người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	388	100
Nam	144	37,1
Nữ	244	62,9
Độ tuổi	388	100
Từ 18 đến 22	185	47,7
Từ 23 đến 40	145	37,4
Từ 40 đến 60	50	12,9
Trên 60	8	2,1
Hình thức làm việc	388	100
Full-time	164	42,3
Part-time	165	42,5
Công việc tự do	59	15,2
Trình độ học vấn	388	100
Dưới cấp 3	8	2,1
THPT/Trung cấp/Trường dạy nghề	68	17,5
Đại học/Cao đẳng	288	74,2
Sau đại học	24	6,2
Ngành nghề công tác	388	100
Kinh tế - Quản lý	166	42,8
Kỹ thuật - Công nghệ	74	19,1
Giáo dục - Đào tạo	70	18,0
Chính trị - Khoa học xã hội	15	3,9
Nghệ thuật	16	4,1
Khác	47	12,1
Kinh nghiệm làm việc	388	100
Dưới 1 năm	154	33,2
Từ 1 đến 5 năm	129	39,7
Từ 6 đến 10 năm	29	7,5
Từ 11 đến 20 năm	44	11,3
Trên 20 năm	32	8,2

Nguồn: Thống kê kết quả khảo sát

4. Kết quả nghiên cứu

Sau ba lần thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo, có ba chỉ báo là PJI_1 trong biến Cảm nhận mức độ đảm bảo của công việc, ER_2 và ER_4 trong biến ER bị loại bỏ trước khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá (EFA), Sau khi loại bỏ các chỉ báo trên do không đạt yêu cầu về hệ số tương quan biến tổng $> 0,3$ thì Cronbach's Alpha của các biến trong bài đều $> 0,7$, đạt yêu cầu về độ tin cậy để tiến hành nghiên cứu.

Sau ba lần phân tích nhân tố khám phá và loại

các quan sát PE_4, MF_4, MF_5, ER_1, AOC_4, AOC_5, kết quả EFA lần ba ($KMO = 0,828$, sig Bartlett = 0,000) cho thấy mô hình phù hợp. Các chỉ báo như tổng phương sai trích $> 50\%$, eigenvalue > 1 , và hệ số tải nhân tố $> 0,5$ đều đạt yêu cầu. Nhóm tác giả tách biến "Lo ngại về các sự kiện khó dự báo" thành hai nhân tố mới: Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Cảm nhận chung (3 quan sát, H5a) và Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Biểu hiện (4 quan sát, H5b) do quan sát của biến hội tụ về 2 nhân tố với đặc điểm như trên.

Bảng 3. Tóm tắt kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo và hệ số tải nhân tố EFA

Tên biến	Hệ số tương quan biến tổng	CA nếu xóa quan sát	Hệ số tải nhân tố
Cảm nhận mức độ đảm bảo công việc CA = 0,851			
PJI_2	0,590	0,043	0,757
PJI_3	0,652	-0,048	0,953
PJI_4	0,529	0,070	0,563
Nhận thức về biến đổi công nghệ CA = 0,903			
STA_1	0,775	0,876	0,858
STA_2	0,800	0,867	0,919
STA_3	0,777	0,875	0,781
STA_4	0,774	0,876	0,776
Kì vọng hỗ trợ tái đào tạo CA = 0,711			
ER_3	0,505	0,652	0,419
ER_5	0,608	0,613	0,890
ER_6	0,636	0,606	0,880
Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức CA = 0,761			
AOC_1	0,529	0,718	0,486
AOC_2	0,529	0,719	0,896
AOC_3	0,542	0,715	0,754
Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Cảm nhận chung CA = 0,756			
SC_1	0,566	0,696	0,611
SC_2	0,619	0,636	0,738
SC_3	0,576	0,686	0,783
Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Biểu hiện CA = 0,880			
FC_1	0,752	0,839	0,849
FC_2	0,783	0,827	0,948
FC_3	0,733	0,846	0,740
FC_4	0,686	0,864	0,656
Chánh niệm CA = 0,866			
MF_1	0,655	0,730	0,914
MF_2	0,657	0,726	0,734
MF_3	0,633	0,736	0,822
Cảm nhận khả năng được tuyển dụng CA = 0,825			
PE_1	0,654	0,656	0,792
PE_2	0,701	0,626	0,848
PE_3	0,611	0,681	0,705

Nguồn: Kết quả xử lý theo SPSS của nhóm tác giả

Ở bước CFA, kiểm định độ phù hợp của mô hình nghiên cứu cho thấy các biến có độ phù hợp cao: chi-square/df = 2,671 (< 3), GFI = 0,911 (> 0,9), CFI = 0,874 (> 0,8), TLI = 0,895 (> 0,8) và RMSEA = 0,066 (< 0,08), đạt tiêu chuẩn tốt hoặc

chấp nhận được. Trong bước CFA, các biến quan sát có hệ số tải chuẩn hóa < 0,5 phải bị loại bỏ (Hair & cộng sự, 2010), nhưng kết quả chạy CFA cho thấy không có biến nào cần loại ở bước này.

Bảng 4. Kết quả kiểm định Fornell & Larcker trong CFA

	CR	AVE	MSV	MaxR (H)	STA	FC	MF	PE	AOC	ER	PJI	SC
STA	0,903	0,699	0,411	0,903	0,836							
FC	0,880	0,648	0,194	0,884	0,399	0,805						
MF	0,866	0,684	0,054	0,884	0,205	0,220	0,827					
PE	0,825	0,612	0,118	0,838	0,190	0,036	0,233	0,782				
AOC	0,759	0,517	0,126	0,792	0,173	0,355	-0,035	-0,121	0,719			
ER	0,810	0,596	0,099	0,888	0,016	0,302	-0,179	0,010	0,315	0,772		
PJI	0,851	0,656	0,411	0,866	0,641	0,377	0,233	0,344	0,042	0,008	0,810	
SC	0,756	0,510	0,202	0,775	0,450	0,440	0,084	0,127	0,219	0,272	0,443	0,714

Nguồn: Kết quả AMOS của nhóm tác giả

Để đánh giá độ tin cậy, tính hội tụ và tính phân biệt, các chỉ số độ tin cậy tổng hợp (CR), phương sai trung bình được trích (AVE), phương sai riêng lớn nhất (MSV) và bảng giá trị phân biệt của Fornell and Larcker đã được sử dụng qua Stats Tool Package.

Kết quả cho thấy, tất cả chỉ số đạt yêu cầu: CR > 0,7, AVE > 0,5, MSV < AVE, và bình phương AVE lớn hơn hệ số tương quan giữa các cặp biến (Bảng 4). Như vậy, tất cả các biến và quan sát đều đạt chuẩn CFA và được đưa vào phân tích SEM.

Bảng 5. Kết quả kiểm định SEM

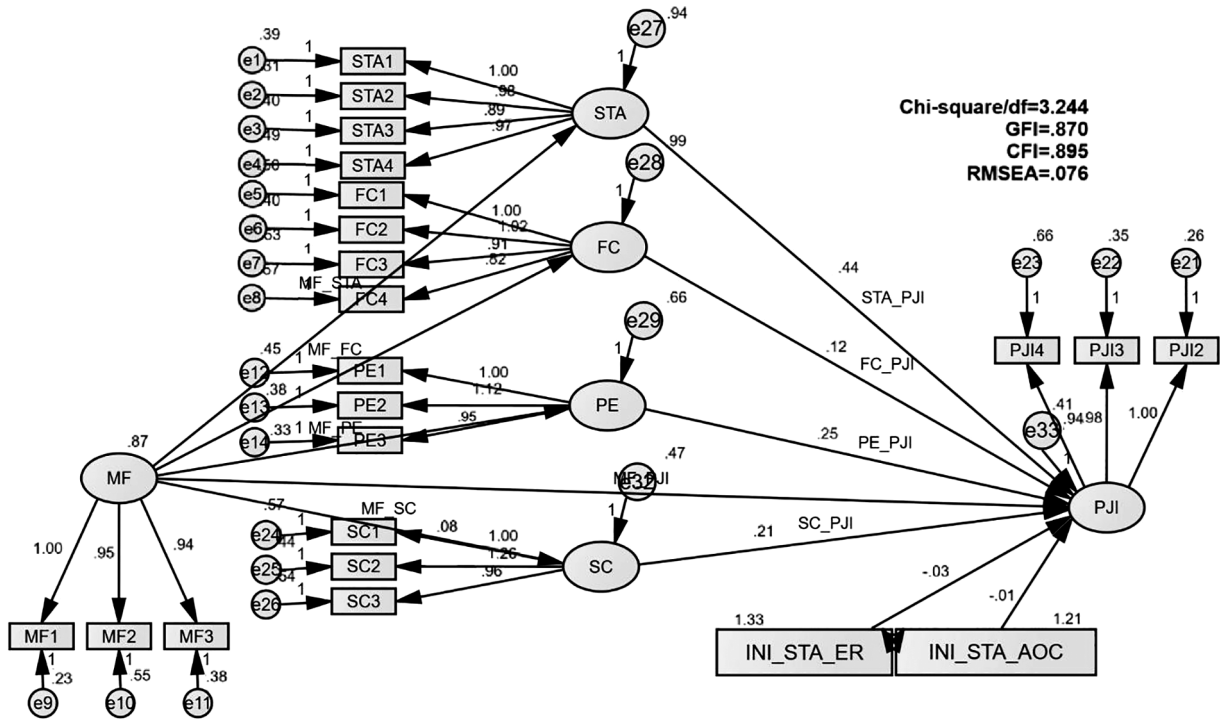
Mối quan hệ			Giả thuyết	S,E	C,R	P	β chuẩn hóa	Kết quả
STA	->	PJI	H1	0,046	9,643	***	0,518	Chấp nhận
IN_STA_ER	->	PJI	H2	0,035	-0,769	0,442	-0,036	Bác bỏ
IN_STA_ER	->	PJI	H3	0,036	-0,316	0,752	-0,015	Bác bỏ
FC	->	PJI	H4a	0,041	2,821	0,005	0,141	Chấp nhận
SC	->	PJI	H4b	0,065	3,227	0,075	0,172	Bác bỏ
MF	->	PJI	H5	0,049	0,739	0,460	0,040	Bác bỏ
MF	->	STA	H6	0,060	4,045	***	0,299	Chấp nhận
MF	->	FC	H7a	0,063	4,070	***	0,233	Chấp nhận
MF	->	SC	H7b	0,046	1,777	0,075	0,110	Bác bỏ
MF	->	PE	H8	0,053	4,017	***	0,238	Chấp nhận
PE	->	PJI	H9	0,054	4,683	***	0,247	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả AMOS của nhóm tác giả

Mô hình cấu trúc tuyến tính kiểm định giả thuyết nghiên cứu đạt độ phù hợp theo tiêu chuẩn của Hair & cộng sự (2010): chi-square/df = 3,244 (< 5), CFI = 0,895 (> 0,8), RMSEA = 0,076 (< 0,08),

GFI đạt 0,874 tuy dưới 0,9 nhưng vẫn chấp nhận được theo tiêu chuẩn của Baumgartner & Homburg (1996) do ảnh hưởng của cỡ mẫu.

Hình 2. Kết quả kiểm định SEM



Nguồn: Kết quả AMOS của nhóm tác giả

Kết quả kiểm định cho thấy, MF không ảnh hưởng trực tiếp đến PJI ($p > 0,05$) nhưng có tác động gián tiếp qua ba biến trung gian: Nhận thức về biến đổi công nghệ STARA, lo ngại về Covid-19, và PE ($p < 0,05$), Hai biến điều tiết (Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức và ER) không có tác động điều tiết ($p > 0,05$).

STARA (0,518), PE (0,247) và FC (0,141) có ảnh hưởng trực tiếp đến PJI (H1, H9, H4a), MF có ảnh hưởng thuận chiều đến STARA (0,299) và MF

có ảnh hưởng thuận chiều đến PE (0,238) (H6, H8), Như vậy, ngoại trừ SC và MF không có tác động đến PJI (H4b và H5) cùng với H2 và H3 (Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo và Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức không có ảnh hưởng điều tiết đến mối quan hệ giữa STARA và PJI) và MF không tác động đến SC (H7b) thì tất cả các giả thuyết còn lại đều được ủng hộ, Tổng tác động của các biến độc lập giải thích được 43,4% sự biến thiên của PJI.

Bảng 6. Kết quả kiểm định các mối quan hệ trung gian sử dụng Indirect Effect Plugin

Mối quan hệ gián tiếp	β chưa chuẩn hóa	Mức sàn	Mức trần	P-Value	β chuẩn hóa
MF--> STA --> PJI	0,107	0,058	0,175	0,001	0,119***
MF--> FC --> PJI	0,030	0,008	0,067	0,006	0,033**
MF--> PE --> PJI	0,053	0,028	0,092	0,001	0,059***
MF--> SC --> PJI	0,017	0,001	0,051	0,078	0,019†
*** $p < 0,001$ ** $p < 0,010$ * $p < 0,050$ † $p < 0,100$					

Nguồn: Kết quả AMOS

5. Thảo luận kết quả và hàm ý nghiên cứu

Nghiên cứu này chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA) và PJI, phù hợp với các nghiên cứu trước đây trong nhiều lĩnh vực (Lingmont & Alexiou, 2020; Ding, 2021; Presbitero & Calleja, 2023). Nhận thức về sự thay đổi công nghệ có thể tạo ra cho người lao động lo ngại bị thay thế bởi công nghệ mới, phù hợp với dự đoán của nhóm tác giả trong giả thuyết.

Trong nghiên cứu này, phần lớn đáp viên cho rằng, PE giúp tăng mức độ an tâm về công việc. Nguyên nhân là do các cá nhân có sự tự tin thường có kỹ năng dễ chuyển đổi, năng lực tốt và ứng phó linh hoạt trong các điều kiện bất ổn (Silla & cộng sự, 2005). Họ cũng chủ động lập kế hoạch sự nghiệp và nâng cấp kỹ năng, từ đó duy trì lợi thế cạnh tranh và có nhiều lựa chọn khi cần tìm công việc mới (Borg & Elizur, 1992).

Lo ngại về các sự kiện khó dự báo trong nghiên cứu này tách thành hai biến: SC về cảm nhận chung và FC về biểu hiện khi nghĩ đến các sự kiện khó lường. Kết quả cho thấy, tuy đáp viên nhận thức được các cảm nhận như hồi hộp và lo ngại khi nhắc đến những vấn đề này, họ vẫn cho rằng SC không ảnh hưởng đến PJI tại Việt Nam. Ngược lại, các biểu hiện (FC) có tác động tích cực đến PJI, tương đồng với nghiên cứu trước đây (Chapman & cộng sự, 2020; Võ Thành Tàn & cộng sự, 2020).

Nghiên cứu cho thấy, MF không có ảnh hưởng trực tiếp và có ý nghĩa thống kê đến PJI. Dù MF được nghiên cứu rộng rãi trong tâm lý học, việc áp dụng vào lĩnh vực kinh tế vẫn còn hạn chế. Một số nghiên cứu cho thấy, MF có vai trò điều tiết, chẳng hạn như giảm tác động của suy kiệt cảm xúc lên mức độ an toàn trong công việc (Qian & cộng sự, 2020) hay giảm tác động của động lực nội sinh (Montani & cộng sự, 2020). Tuy vậy, MF lại có tác động tích cực

đến nhận thức về biến đổi công nghệ với hệ số beta chuẩn hóa 0,299 cho thấy mối quan hệ chặt chẽ giữa hai yếu tố này trong nghiên cứu. Điều này đóng góp vào lý thuyết về nhận thức trong bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam.

Hàm ý nghiên cứu về thực tiễn đối với các công ty cho thấy, cần đẩy mạnh các chương trình nâng cấp và chuyển đổi kỹ năng cho nhân viên nhằm chuẩn bị cho các thay đổi trong cách mạng công nghiệp 4,0. Để nâng cao nhận thức công nghệ (STARA) và giảm lo ngại về các sự kiện khó dự báo (IES) trong bối cảnh thay đổi công nghệ, các nhà quản lý cần áp dụng đồng bộ các biện pháp chiến lược, kết hợp với điều kiện thực hiện phù hợp. Trước tiên, doanh nghiệp nên tổ chức đào tạo định kỳ nhằm cập nhật xu hướng công nghệ và kỹ năng ứng dụng thực tiễn, song song với việc phát triển nền tảng học tập trực tuyến (E-learning) để nhân viên có thể chủ động tiếp cận kiến thức. Bên cạnh đó, việc khuyến khích sáng kiến đổi mới qua các chương trình khen thưởng sẽ tạo động lực cho nhân viên sáng tạo trong việc sử dụng công nghệ. Để giảm IES, các tổ chức cần thiết lập kênh truyền thông minh bạch, tăng cường hỗ trợ tâm lý và tổ chức các buổi tư vấn nghề nghiệp nhằm giúp nhân viên ổn định tinh thần trong giai đoạn thay đổi. Việc thành lập văn hóa học tập liên tục cũng là một yếu tố quan trọng trong việc giữ chân và phát triển nhân tài. Các kỹ năng như tư duy phản biện, giải quyết vấn đề và khả năng thích ứng là những yếu tố quan trọng giúp giảm bớt nỗi lo về mức độ đảm bảo công việc trong bối cảnh công nghệ liên tục thay đổi. Đồng thời, xây dựng các kịch bản dự phòng và tổ chức diễn tập ứng phó sẽ giúp giảm thiểu rủi ro trong các sự kiện bất ngờ. Các biện pháp này chỉ hiệu quả khi có cam kết từ lãnh đạo, sự hỗ trợ về nguồn lực và một văn hóa tổ chức tích cực, thúc đẩy học hỏi, đổi mới và sẵn sàng thay đổi trong nội bộ.

- Abelson, M. A. (1993). Turnover cultures. *Research in personnel and human resource management*, 11(4), 339-376.
- Ahmad, B., & Bilal, S. (2022). Does fear of Covid-19 undermine career optimism? A time-lagged quantitative inquiry of non-managerial employees. *Kybernetes*.
- Anzolin, G. (2021). Automation and its employment effects: A literature review of automotive and garment sectors. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, No. 2021/16, European Commission, Joint Research Centre (JRC), Seville
- Autor, D., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108.
- Baumgartner, H., Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: a review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayliss, D., Olsen, W., & Walthery, P. (2017). Well-being during recession in the UK. *Applied research in quality of life*, 12, 369-387.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of manpower*, 13(2), 13-26.
- Borges, D. (2020). Employee perception of artificial intelligence towards job security in Private Higher Education institutions. The IIE.
- Brougham, D., & Haar, J. (2017). Employee assessment of their technological redundancy. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 27(3), 213-231
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257.
- Brown, C. A., & Jones, A. K. (2010). Meditation experience predicts less negative appraisal of pain: electrophysiological evidence for the involvement of anticipatory neural responses. *Pain*, 150(3), 428-438.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822.
- Carson, J. W., Carson, K. M., Gil, K. M., & Baucom, D. H. (2004). Mindfulness-based relationship enhancement. *Behavior therapy*, 35(3), 471-494.
- Cavaco, S., Fougère, D., & Pouget, J. (2013). Estimating the effect of a retraining program on the re-employment rate of displaced workers. *Empirical Economics*, 44, 261-287.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- Chambers, R., Gullone, E., & Allen, N. B. (2009). Mindful emotion regulation: An integrative review. *Clinical psychology review*, 29(6), 560-572.
- Chapman, B., Swainston, J., Grunfeld, E. A., & Derakshan, N. (2020). Covid-19 outbreak effects on job security and emotional functioning amongst women living with breast cancer. *Frontiers in Psychology*, 11, 582014.
- Chen, X. P., Eberly, M. B., Chiang, T. J., Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2014). Affective trust in Chinese leaders: Linking paternalistic leadership to employee performance. *Journal of management*, 40(3), 796-819.
- Chen, J. H., Tsai, P. H., Lin, Y. C., Chen, C. K., & Chen, C. Y. (2018). Mindfulness training enhances flow state and mental health among baseball players in Taiwan. *Psychology research and behavior management*, 15-21.
- Chen, X., He, J., Fan, X., & Cai, Z. (2021). Attachments, dispositional mindfulness, and psychological distress: A mediation analysis. *Current Psychology*, 40(4), 1651-1659.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal Of Hospitality Management*, 94, 102850.
- Chiesa, R., Fazi, L., Guglielmi, D., & Mariani, M. G. (2018). Enhancing sustainability: Psychological capital, perceived employability, and job insecurity in different work contract conditions. *Sustainability*, 10(7), 2475.
- Chiesa, A., & Serretti, A. (2010). A systematic review of neurobiological and clinical features of mindfulness meditations. *Psychological Medicine*, 40(8), 1239-1252.
- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2015). Four fundamentals of workplace automation. *The McKinsey Quarterly*, 29(3), 1-9.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3), 635-652.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Ding, L. (2021). Employees' challenge-hindrances appraisals toward STARA awareness and competitive productivity: a micro-level case. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(9), 2950-2969.

- Droit-Volet, S., Fanget, M., & Dambrun, M. (2015). Mindfulness meditation and relaxation training increases time sensitivity. *Consciousness and Cognition*, 31, 86-97.
- Erlinghagen, M. (2007). *Self-perceived job insecurity and social context: are there different European cultures of anxiety?* (No. 688). DIW Discussion Papers.
- Farb, N. A., Segal, Z. V., Mayberg, H., Bean, J., McKeon, D., Fatima, Z., & Anderson, A. K. (2007). Attending to the present: mindfulness meditation reveals distinct neural modes of self-reference. *Social Cognitive And Affective Neuroscience*, 2(4), 313-322.
- Feyter, De, Smulders, M. P. and Vroome, E. De, (2001). The employability of men and women. Features of influence, *Journal for Labour Affairs*, 17(1), 47-59.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed?. *International Journal Of Manpower*, 21(5), 384-399.
- Fisak, B., & Von Lehe, A. C. (2012). The relation between the five facets of mindfulness and worry in a non-clinical sample. *Mindfulness*, 3, 15-21.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment And Society*, 17(4), 641-666.
- Fortney, L., Luchterhand, C., Zakletskaia, L., Zgierska, A., & Rakel, D. (2013). Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study. *The Annals of Family Medicine*, 11(5), 412-420.
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The future of employment*. Working paper in the Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology.
- Gardner, J. W., Boyer, K. K., & Ward, P. T. (2017). Achieving time-sensitive organizational performance through mindful use of technologies and routines. *Organization Science*, 28(6), 1061-1079.
- Garland, E. L., Farb, N. A., R. Goldin, P., & Fredrickson, B. L. (2015). Mindfulness broadens awareness and builds eudaimonic meaning: A process model of mindful positive emotion regulation. *Psychological Inquiry*, 26(4), 293-314.
- Germer, C. K. (2005). Teaching mindfulness in therapy. *Mindfulness And Psychotherapy*, 1(2), 113-129.
- M'Gonigal, J. P. (1920). Immobility: an inquiry into the mechanism of the fear reaction. *Psychological Review*, 27(1), 73.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), 114-142.
- Grunig, L.A., Grunig, J.E., Dozier, D.M., 2002. *Excellent Public Relations and Effective Organizations: A Study of Communication Management in Three Countries*, 1st ed. Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Gyurak, A., Goodkind, M. S., Madan, A., Kramer, J. H., Miller, B. L., & Levenson, R. W. (2011). Do tests of executive functioning predict ability to downregulate emotions spontaneously and when instructed to suppress? *Cognitive, affective & behavioral neuroscience*, 11(2), 223-23.
- Hafenbrack, A. C., Kinias, Z., & Barsade, S. G. (2014). Debiasing the mind through meditation: Mindfulness and the sunk-cost bias. *Psychological science*, 25(2), 369-376.
- Hayes, S. C., & Pierson, H. (2005). *Acceptance and commitment therapy* (pp. 1-4). Springer US.
- HM Treasury (1997) Treasury Press Release 122/97, 13th October: *Gordon Brown unveils UK Employment Action Plan*, London: HM Treasury.
- Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. (2010). The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review. *Journal of consulting and clinical psychology*, 78(2), 169.
- Hoge, E. A., Bui, E., Marques, L., Metcalf, C. A., Morris, L. K., Robinaugh, D. J., ... & Simon, N. M. (2013). Randomized controlled trial of mindfulness meditation for generalized anxiety disorder: effects on anxiety and stress reactivity. *The Journal of clinical psychiatry*, 74(8), 16662.
- Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). How does mindfulness meditation work? Proposing mechanisms of action from a conceptual and neural perspective. *Perspectives on psychological science*, 6(6), 537-559.
- De Hoog, N., Stroebe, W., & De Wit, J. B. (2008). The processing of fear-arousing communications: How biased processing leads to persuasion. *Social Influence*, 3(2), 84-113.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 98(2), 310.
- Illanes, P., Lund, S., Mourshed, M., Rutherford, S. & Tyreman, M. (2018). *Retraining and reskilling workers in the age of automation*. <https://www.mckinsey.com/global-themes/future-of-organizations-and-work/retrainingand-reskilling-workers-in-the-age-of-automation>
- Imran, M. A., & Ahmed, I. (2020). Job insecurity in private education sector considering Covid-19 pandemic: Bangladesh panorama. *American International Journal of Business and Management Studies*, 2(2), 41-51.
- Kabat-Zinn, J. 1994. *Wherever you go, there you are*. 4. New York: Hyperion.
- Kalat, J. W., & Shiota, M. N. (2007). *Emotion*. Thompson Wadsworth.
- Kang, D. S., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314-332.

- Ke, W., & Wei, K. K. (2008). Organizational culture and leadership in ERP implementation. *Decision support systems*, 45(2), 208-218.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 269.
- Kiken, L. G., & Shook, N. J. (2012). Mindfulness and emotional distress: The role of negatively biased cognition. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 329-333.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308-328.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of organizational behavior*, 21(4), 443-459.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: A two samples study. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 84, 899-909.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities. *Journal Of Applied Psychology*, 96(3), 485.
- Khan, K. I., Niazi, A., Nasir, A., Hussain, M., & Khan, M. I. (2021). The effect of Covid-19 on the hospitality industry: The implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 30.
- Lengacher, C. A., Kip, K. E., Barta, M., Post-White, J., Jacobsen, P. B., Groer, M., ... & Shelton, M. M. (2012). A pilot study evaluating the effect of mindfulness-based stress reduction on psychological status, physical status, salivary cortisol, and interleukin-6 among advanced-stage cancer patients and their caregivers. *Journal of Holistic Nursing*, 30(3), 170-185.
- Lingmont, D. N., & Alexiou, A. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120302.
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *Journal of business ethics*, 108, 361-372.
- Lomas, T., Edgington, T., Cartwright, T., & Ridge, D. (2015). Cultivating equanimity through mindfulness meditation: A mixed methods enquiry into the development of decentring capabilities in men. *International Journal of Wellbeing*, 5(3), 88-106.
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Hack-Polay, D., & Fuxman, L. (2021). No one is safe! But who's more susceptible? Locus of control moderates pandemic perceptions' effects on job insecurity and psychosocial factors amongst MENA hospitality frontliners: A PLS-SEM approach. *BMC Public Health*, 21, 1-13.
- Mäkikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 490-503.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R. and Sanghvi, S. (2017), "Jobs lost, jobs gained: what the future of work will mean for jobs, skills, and wages", available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (accessed 20 August 2020).
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020), "Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness", *Human Relations*, 73(1), 59-93.
- Neff, K. D., Whittaker, T. A., & Karl, A. (2017). Examining the factor structure of the Self-Compassion Scale in four distinct populations: Is the use of a total scale score justified?. *Journal of Personality Assessment*, 99(6), 596-607.
- Nica, E. (2016). Will technological unemployment and workplace automation generate greater capital-labor income imbalances?. *Economics, Management, and Financial Markets*, 11(4), 68-74.
- Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O., & Kessler, F. H. P. (2020). "Pandemic fear" and Covid-19: mental health burden and strategies. *Brazilian Journal Of Psychiatry*, 42(3), 232-235.
- Østhus, S. (2012). Health effects of downsizing survival and job loss in Norway. *Social science & medicine*, 75(5), 946-953.
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2023). Job attitudes and career behaviors relating to employees' perceived incorporation of artificial intelligence in the workplace: a career self-management perspective. *Personnel Review*, 52(4), 1169-1187.
- Prisecaru, P. (2016). Challenges of the fourth industrial revolution. *Knowledge Horizons. Economics*, 8(1), 57.

- Philpott, J. (1999) *Behind the Buzzword: 'Employability'*. London: Employment Policy Institute
- Qian, S., Yuan, Q., Lim, V. K., Niu, W., & Liu, Z. (2020). Do job insecure leaders perform less transformational leadership? The roles of emotional exhaustion and trait mindfulness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 376-Ralph, A. (2013). The biology of fear. *Current Biology*, 23(2), R79-R93.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6, 111-122.
- Rosenkranz, M. A., Davidson, R. J., MacCoon, D. G., Sheridan, J. F., Kalin, N. H., & Lutz, A. (2013). A comparison of mindfulness-based stress reduction and an active control in modulation of neurogenic inflammation. *Brain, behavior, and immunity*, 27, 174-184.
- Schellekens, M. P., Karremans, J. C., van der Drift, M. A., Molema, J., van den Hurk, D. G., Prins, J. B., & Speckens, A. E. (2017). Are mindfulness and self-compassion related to psychological distress and communication in couples facing lung cancer? A dyadic approach. *Mindfulness*, 8, 325-336.
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253-263.
- Schwab, K. (2018, October). *The global competitiveness report 2018*. World Economic Forum.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Silla, I., Gracia, F. J., Angel Mañas, M., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449-465.
- Sriramesh, K., Grunig, J. E., & Dozier, D. M. (1996). Observation and measurement of two dimensions of organizational culture and their relationship to public relations. *Journal of Public Relations Research*, 8(4), 229-261.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Sun, F., Zheng, A., & Lan, J. (2022). Job insecurity and employees' taking charge behaviors: testing a moderated mediation model. *International journal of environmental research and public health*, 19(2), 696.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M. G., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M., & Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of consulting and clinical psychology*, 68(4), 615.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., & De Witte, H. (2014). Perception of organization's value support and perceived employability: insights from self-determination theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1904-1918.
- Vassileva, T. (2020). *Do Androids Dream of Unemployment? Examining Moderators of the Association Between Perceived AI Threat and Job Insecurity* (Master's thesis, San Diego State University).
- Vo-Thanh, T., Vu, T. V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M., & Chi, H. (2020). How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance?. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(6), 907-925.
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the Covid-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(9), 686-691.
- Wittmann, M., & Schmidt, S. (2013). Mindfulness meditation and the experience of time. In *Meditation—neuroscientific approaches and philosophical implications* (pp. 199-209). Cham: Springer International Publishing.
- Zeidan, F., Johnson, S. K., Diamond, B. J., David, Z., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness meditation improves cognition: Evidence of brief mental training. *Consciousness and cognition*, 19(2), 597-605.

PHỤ LỤC: BẢNG HỎI KHẢO SÁT

Tên biến	Nội dung câu hỏi	Kế thừa từ...
Cảm nhận mức độ đảm bảo công việc	1, Có khả năng tôi sẽ sớm mất việc 2, Tôi chắc chắn rằng mình có thể giữ được công việc hiện tại 3, Tôi cảm thấy chưa chắc chắn về tương lai công việc của mình 4, Tôi nghĩ rằng tôi có thể mất việc trong thời gian tới (một vài năm)	De Witte (2000)
Nhận thức về biến đổi công nghệ (STARA)	1, Tôi nghĩ rằng công việc của mình có thể bị thay thế bởi STARA 2, Cá nhân tôi lo rằng những công việc tôi đang phụ trách có thể bị thay thế bởi STARA 3, Cá nhân tôi lo lắng về tương lai của mình [tại tổ chức] tôi làm vì STARA đang thay thế dần các nhân viên 4, Cá nhân tôi lo lắng về tương lai của bản thân [ở ngành nghề] mình đang công tác do STARA đang thay thế dần cho con người	Brougham và Haar (2018)
Kỳ vọng hỗ trợ tái đào tạo (ER)	1, Tổ chức của tôi có các chương trình và chính sách nhằm hỗ trợ cho nhân viên nâng cao kiến thức chuyên môn 2, Nếu một số nghiệp vụ trong công việc tôi đang làm được thay thế bởi STARA, tôi kì vọng tổ chức hiện tại sẽ tạo cơ hội để tôi thích nghi với nhiệm vụ mới 3, Tổ chức của tôi có các chương trình và chính sách hỗ trợ nhân viên thăng tiến lên cấp quản lý cao hơn 4, Khi tổ chức thay thế nhân viên bằng STARA, tôi kì vọng sẽ có các chương trình phát triển sự nghiệp nhằm trang bị cho nhân viên các kĩ năng và kiến thức chuyên môn mới 5, Tổ chức của tôi tạo cơ hội cho nhân viên thực hành kỹ năng quản lý 6, Tôi kì vọng tổ chức của mình có các chương trình phát triển nghề nghiệp giúp nhân viên bổ sung các kỹ năng quản lý	Kraimer & cộng sự (2011)
Tính kiểm soát trong văn hóa tổ chức (AOC)	1, Ban quản trị của tôi cho rằng họ phải có phần lớn quyền kiểm soát hành vi của cấp dưới 2, Sự kiểm soát chặt chẽ của ban quản trị thường cản trở tôi làm việc một cách sáng tạo trong tổ chức này 3, Hầu hết những người làm việc ở đây có vẻ e ngại với những nhà quản trị 4, Các nhà quản trị ở đây cho rằng nhân viên của họ thiếu sáng tạo và liên tục phải được chỉ dẫn 5, Ban quản trị ở đây tin rằng họ hiểu rõ nhất công việc do có nhiều kiến thức hơn nhân viên của mình	Grunig & cộng sự (2002)
Chánh niệm (MF)	1, Dường như tôi đang hoạt động theo thói quen mà không lưu tâm lắm về những gì mình đang làm 2, Tôi quá tập trung vào mục đích mình muốn đạt được đến mức sao nhãng những việc mình cần làm để đạt được nó 3, Tôi nhanh chóng hoàn thành các công việc mình cần làm nhưng không thực sự chú ý đến chúng 4, Tôi làm các công việc và nhiệm vụ của mình mà không hoàn toàn ý thức được mình đang thực hiện những gì 5, Tôi nhận thấy mình không để tâm vào những việc mình đang làm	Chen & Eyoun (2021)
Cảm nhận khả năng được tuyển dụng (PE)	1, Tôi lạc quan về việc có thể tìm được công việc mới 2, Tôi lạc quan về việc có thể tìm được công việc khác với công ty hiện tại nếu tôi có nhu cầu 3, Tôi lạc quan về việc có thể tìm được công việc tốt hơn với công ty hiện tại nếu tôi có nhu cầu 4, Tôi lạc quan về việc có thể tìm được công việc mới với nhà tuyển dụng khác nếu tôi có nhu cầu	Cuyper & De Witte (2010)
Lo ngại về các sự kiện khó dự báo – Cảm nhận chung (SC)	1, Các sự kiện khó dự báo là điều mà tôi sợ nhất 2, Tôi lo mình có thể chịu tổn thất nặng nề từ các sự kiện khó dự báo 3, Khi đọc những thông tin và chia sẻ về các sự kiện khó dự báo như Covid-19 trên mạng xã hội tôi cảm thấy lo lắng và bồn chồn	Ahorsu & cộng sự (2020)
Lo ngại về các sự kiện khó dự báo - Biểu hiện (FC)	Tôi có những biểu hiện sau đây khi nghĩ về các sự kiện khó dự đoán (ví dụ như Covid-19),, 1, ,, không ngủ được vì lo bị tác động 2, ,, tim đập nhanh hơn vì lo bị tác động 3, ,, cảm thấy khó chịu 4, ,, tay đổ mồ hôi lạnh	Ahorsu & cộng sự (2020)