https://doi.org/10.66270/vap26.v14.n3.2

WORKERS' RESILIENCE IN THE FACE OF WORK PRESSURE AT SELECTED INDUSTRIAL PARKS IN HANOI

Nguyen Phuc Loc, Hoang Nhat, Nguyen Thi Phuong Hoa, Dang Thi Hoa
Institute of Sociology and Psychology

Received: March 18, 2026
Accepted: May 20, 2026

Abstract: *This article surveyed the resilience of 429 workers at Thang Long and Quang Minh industrial parks in Hanoi amid demanding and changing working conditions. Data were collected in late October and early November 2025. Drawing on the Job Demands-Resources model, the study conceptualized resilience as a personal resource that helps workers adapt to occupational difficulties. The resilience subscale of the Psychological Capital Questionnaire for workers developed by the research team was used; after refinement, it comprised five items with high reliability. Results showed that workers had a relatively high level of resilience, particularly in their ability to overcome difficulties and remain calm under stress, but showed lower confidence in their ability to handle multiple tasks. No significant differences were found by sex, ethnicity, migration status, or job tenure, whereas educational attainment, marital status, and income were associated with differences. The study recommends strengthening research and programs to develop workers' psychological capital, particularly their resilience.*

Keywords: *Work pressure; Workers; Resilience of industrial-park workers under work pressure; Hanoi.*

KHẢ NĂNG PHỤC HỒI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG SAU ÁP LỰC CÔNG VIỆC TẠI MỘT SỐ KHU CÔNG NGHIỆP Ở HÀ NỘI

Nguyễn Phúc Lộc, Hoàng Nhật, Nguyễn Thị Phương Hoa, Đặng Thị Hoa
Viện Xã hội học và Tâm lý học.

Ngày nhận bài: 18/3/2026
Ngày duyệt đăng bài: 20/5/2026

Tóm tắt: *Bài báo khảo sát khả năng phục hồi của 429 công nhân tại các khu công nghiệp Thăng Long và khu công nghiệp Quang Minh (Hà Nội) trong bối cảnh công việc nhiều áp lực và biến động. Dữ liệu được thu thập cuối tháng 10 và đầu tháng 11 năm 2025. Dựa trên mô hình yêu cầu công việc - nguồn lực công việc, nghiên cứu xem khả năng phục hồi là nguồn lực cá nhân giúp người lao động thích ứng với khó khăn nghề nghiệp. Tiểu thang đo "khả năng phục hồi" của bảng hỏi Vốn tâm lý dành cho công nhân do nhóm nghiên cứu xây dựng được sử dụng và sau khi hiệu chỉnh còn 5 mục với độ tin cậy cao. Kết quả cho thấy công nhân có mức phục hồi khá cao, nổi bật ở khả năng vượt qua khó khăn và giữ bình tĩnh trước căng thẳng, nhưng còn hạn chế ở niềm tin vào khả năng xử lý đa nhiệm. Không có khác biệt đáng kể theo giới tính, dân tộc, tình trạng di cư hay thâm niên; trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân và thu nhập tạo ra sự khác biệt. Nghiên cứu đề xuất tăng cường các chương trình nghiên cứu phát triển vốn tâm lý, đặc biệt là tăng cường khả năng phục hồi cho người lao động.*

Từ khóa: *Áp lực công việc; Người lao động; Khả năng phục hồi sau áp lực công việc của người lao động khu công nghiệp; Hà Nội.*

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế sâu rộng, các khu công nghiệp tại Hà Nội đã trở thành điểm thu hút một lực lượng lao động trẻ đáng kể, trong đó lao động di cư chiếm tỷ lệ cao (76% trong tổng số người di cư, theo Báo cáo điều tra lao động, việc làm năm 2021 của Tổng cục Thống kê). Đặc thù môi trường làm việc tại khu công nghiệp thường gắn với cường độ lao động cao, áp lực về năng suất, thu nhập chưa ổn định và điều kiện sinh hoạt còn nhiều hạn chế. Lịch làm việc theo ca kíp với thời gian kéo dài và nhịp độ căng thẳng đặt ra yêu cầu cao về khả năng thích ứng trước những hoàn cảnh khó khăn trong công việc và đời sống. Bằng chứng cho thấy hệ quả về sức khỏe tinh thần và thể chất của một bộ phận không nhỏ các công nhân lao động trong khu công nghiệp tại nhiều vùng miền Việt Nam là triệu chứng trầm cảm kéo dài đi kèm với rủi ro tai nạn lao động cao (Tran và cộng sự, 2019). Theo quan điểm của mô hình Yêu cầu công việc - Nguồn lực công việc, khi các yêu cầu nghề nghiệp gia tăng mà không đi kèm với các nguồn lực hỗ trợ phù hợp, người lao động có nguy cơ cao trải nghiệm căng thẳng nghề nghiệp và suy giảm sức khỏe tâm thần (Bakker và Demerouti, 2007).

1.1. Tổng quan các nghiên cứu

Trong số các nguồn lực tâm lý tích cực, khả năng phục hồi (resilience) được xem là năng lực cốt lõi giúp cá nhân thích ứng hiệu quả trước nghịch cảnh và duy trì trạng thái tâm lý ổn định (Masten, 2001). Ở cấp độ tổ chức, khả năng phục hồi/sức bền tâm lý là một trong bốn thành tố quan trọng của vốn tâm lý (Psychological Capital), đi cùng với sự hy vọng, sự lạc quan và sự tự tin vào năng lực bản thân (Luthans và cộng sự, 2007). Khả năng phục hồi là một quá trình năng động nhằm điều chỉnh tích cực hoặc thích ứng với nghịch cảnh (Luthans, Vogelgesang và Lester, 2006). Khả năng phục hồi cũng đề cập đến khả năng quay trở lại mức độ hoạt động trước đây (Carver, 1998) và không chỉ "sống sót" mà thậm chí còn phát triển trong một môi trường luôn thay đổi (Luthans và cộng sự, 2015). Theo Hobfoll (2011), khả năng phục hồi đề cập đến khả năng của một người chống lại những hậu quả tiêu cực nhất của những thách thức căng thẳng và vẫn mạnh mẽ, cam kết và tham gia vào các nhiệm vụ quan trọng trong cuộc sống. Tóm lại, *khả năng phục hồi là năng lực của cá nhân trong việc duy trì sự thích nghi tích cực, vượt qua khó khăn, nhanh chóng phục hồi sau thất bại hoặc nghịch cảnh, đồng thời có thể phát triển mạnh hơn sau những trải nghiệm bất lợi nhằm đạt được thành công*. Để phù hợp với bối cảnh làm việc của công nhân khu công nghiệp (áp lực tiến độ, cường độ lao động, môi trường sản xuất), trong nghiên cứu này, *khả năng phục hồi của người lao động được hiểu là năng lực vượt qua khó khăn nghề nghiệp, duy trì sự bình tĩnh trước áp lực công việc, tự chủ trong xử lý vấn đề, thích nghi với các tình huống căng thẳng và nhanh chóng lấy lại trạng thái làm việc tích cực sau thất bại.*

Các nghiên cứu thực nghiệm cho thấy người lao động có mức độ phục hồi cao thường thể hiện sự gắn kết nghề nghiệp cao hơn (Giao và cộng sự, 2020), ít rủ ro kiệt sức lao động hơn và đạt hiệu suất làm việc tốt hơn (Avey và cộng sự, 2011). Đáng chú ý, trong nghiên cứu về vốn tâm lý, khả năng phục hồi được khái niệm hóa như một nguồn lực mang tính trạng thái (state-like), nghĩa là có thể được phát triển và củng cố thông qua đào tạo và can thiệp phù hợp (Dawkins và Martin, 2014). Điều này hàm ý rằng việc đo lường và nâng cao khả năng phục hồi không chỉ có ý nghĩa học thuật mà còn mang giá trị thực tiễn trong việc thiết kế các chương trình hỗ trợ tâm lý cho công nhân khu công nghiệp.

Một số yếu tố liên quan đến khả năng phục hồi của người lao động có thể được điểm qua như sau: Một số nghiên cứu dịch tễ trên nhóm dân số lớn cho thấy nam giới thường có điểm số phục hồi cao hơn chút so với nữ giới (Didriksen và cộng sự, 2025), một trong những lý giải về yếu tố thể chất được các nghiên cứu chỉ ra rằng khi đối mặt với thử thách hoặc căng thẳng, nữ giới có sự sụt giảm lớn về biến thiên nhịp tim so với nam giới (Thayer và cộng sự, 2010). Mặc dù có sự khác biệt nhỏ về giới tính trong khả năng phục hồi, những nghiên cứu thực nghiệm tập huấn kỹ năng phục hồi cho thấy giới tính không phải là yếu tố có ý nghĩa sau can thiệp (Da và cộng sự, 2020).

Về yếu tố dân tộc, có sự khác biệt đáng kể trong một số nghiên cứu đo lường khả năng phục hồi qua các chỉ số sinh lý học, nghiên cứu dọc trên nhóm thanh niên người Mỹ gốc Phi cho thấy biến động nhịp tim lúc nghỉ ngơi cao hơn nhiều so với người Mỹ gốc Âu (Thayer và cộng sự, 2010). Sự khác biệt này có yếu tố nhất quán và ổn định trong thời gian theo dõi lâu dài. Một số lý giải khác được trình bày trên các nghiên cứu văn hóa cho thấy quá trình thích nghi và phong cách giao tiếp có tác động lớn đối với khả năng phục hồi của người lao động (Kim và Zabelina, 2015), cụ thể, sinh viên gốc Á thường có xu hướng tự phê bình bản thân (nhạy cảm hơn với thất bại), điều này khiến họ kiên trì hơn khi đối mặt với những khó khăn trong văn hóa người châu Á. Ngược lại, nhóm sinh viên gốc Âu, Mỹ thường có xu hướng tự đề cao (nhạy cảm hơn với thành công) và nhận diện lòng tự trọng là chìa khóa phát triển, dẫn đến ít phục hồi hơn khi gặp thất bại. Ngoài ra, những thang đo khả năng phục hồi ở phương Tây thường nhấn mạnh sự tự tin hoặc bộc lộ cảm xúc cá nhân, còn trong các nền văn hóa đề cao tính tập thể thì khả năng phục hồi được xem như là thuộc tính của cộng đồng và gia đình hơn là năng lực cá nhân, dẫn đến không ít khó khăn trong công tác định nghĩa về khả năng phục hồi trong bối cảnh nghiên cứu đa văn hóa (Windle và cộng sự, 2011).

Về trình độ học vấn và thu nhập gia đình, có mâu thuẫn giữa các kết quả nghiên cứu đối với khả năng phục hồi người lao động. Cụ thể theo Didriksen và cộng sự (2025), trình độ học vấn cao và mức thu nhập cao đều tương quan với khả năng phục hồi cao trên nhóm người lớn đo bằng CD-RISC-10. Tuy nhiên, nghiên cứu thực nghiệm cho thấy việc can thiệp cải thiện vốn tâm lý nói chung cho thấy khả năng phục hồi không có cải thiện khác biệt có ý nghĩa trên nhóm trình độ học vấn khác nhau (Da và cộng sự, 2020).

Các nghiên cứu cho thấy mối liên hệ nhất quán đối với khả năng phục hồi và tình trạng hôn nhân trên nhóm dân số lớn. Cụ thể, những người đã kết hôn hoặc đang trong mối quan hệ lãng mạn báo cáo tỷ lệ khả năng phục hồi cao hơn rõ rệt so với nhóm những người độc thân, ly hôn hoặc góa (Didriksen và cộng sự, 2025). Sự khác biệt này còn thể hiện rõ trên nhóm nam giới trong nhóm khách thể đại dịch COVID-19 (Didriksen và cộng sự, 2025). Tuy nhiên, nghiên cứu của Da và cộng sự (2020) thực nghiệm về đào tạo vốn tâm lý không cho thấy sự khác biệt giữa khả năng phục hồi và tình trạng hôn nhân trên nhóm người lao động trong khả năng tiếp thu cũng như cải thiện vốn tâm lý của họ.

Công nhân có xuất thân từ vùng sâu xa hoặc người lao động di cư có khả năng phục hồi ở mức trung bình cao, nguyên nhân giải thích cho hiện tượng này là sự tự lập, thích nghi với những thay đổi trong môi trường lao động khắc nghiệt và bất định, đi kèm với nguồn lực hỗ trợ thấp buộc người lao động di cư/xuất thân vùng sâu xa tự quản lý bản thân và linh hoạt trong xử lý những tình huống bất ngờ và khủng hoảng trong công việc (Loubser và Harris, 2025; Saleem và cộng sự, 2022). Trong bối cảnh lao động tại khu xây dựng, khả năng phục hồi có ảnh hưởng tích cực lên sự tham gia lao động an toàn (tự

nguyện giúp đỡ đồng nghiệp, duy trì công việc khi doanh nghiệp gặp khó khăn, v.v) của người lao động, từ đó, cá thể lao động có thái độ sẵn sàng đối mặt với thử thách rủi ro và những vấn đề phức tạp trong công việc để đảm bảo môi trường lao động an toàn chung cho toàn thể xí nghiệp (Saleem và cộng sự, 2022). Đối với nhóm lao động tự do hay hợp đồng thời vụ, khả năng phục hồi giúp họ duy trì cảm nhận về khả năng lao động và giảm thiểu căng thẳng do bất an vì tính chất không ổn định của công việc (Chiesa và cộng sự, 2018).

Tại Việt Nam, chưa có nghiên cứu về khả năng phục hồi trên đối tượng công nhân khu công nghiệp. Nghiên cứu của Vương và cộng sự (2022) cho thấy sự thích nghi là nhân tố có tác động mạnh nhất đến hiệu quả công việc của nhân viên kinh doanh bất động sản. Nghiên cứu của Hà và Trung (2020) trên nhóm nhân viên văn phòng, nghiên cứu của Minh và cộng sự (2022) trên nhóm nhân viên y tế, hay Nam và Lan (2022) nghiên cứu trên nhóm nhân viên khu vực công cho thấy khả năng phục hồi có ảnh hưởng trực tiếp đến hài lòng công việc của nhân viên. Một số nghiên cứu gần đây như Quốc và cộng sự (2025) khám phá trí tuệ cảm xúc và khả năng phục hồi của sinh viên, hay Linh và cộng sự (2025) nghiên cứu mối quan hệ giữa hài lòng môi trường học đường và khả năng phục hồi của học sinh trung học phổ thông cho thấy sự quan tâm đến khả năng phục hồi của đối tượng học sinh/sinh viên tại Việt Nam. Khoảng trống nghiên cứu lớn về vốn tâm lý của người công nhân đặt ra nhu cầu khảo sát một cách hệ thống thực trạng khả năng phục hồi tại các khu công nghiệp ở Hà Nội, đồng thời phân tích sự khác biệt theo giới tính, dân tộc, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân, thu nhập và đặc điểm di cư. Kết quả nghiên cứu không chỉ đóng góp về mặt lý luận cho lĩnh vực tâm lý học lao động - tổ chức tại Việt Nam, mà còn cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc thiết kế các chương trình hỗ trợ tâm lý và phát triển nguồn nhân lực bền vững trong bối cảnh công nghiệp hóa hiện nay.

1.2. Cách tiếp cận

Bài viết này sử dụng mô hình lý thuyết yêu cầu công việc - nguồn lực công việc (job demands - resources; Demerouti và các cộng sự, 2001) để lý giải các yếu tố xoay quanh môi trường làm việc của người lao động. Mô hình này giải thích rằng môi trường lao động luôn tồn tại song song hai nhóm yếu tố là yêu cầu công việc và nguồn lực công việc. Hiểu được sự cân bằng giữa yêu cầu công việc và nguồn lực công việc sẽ có tác động nhất định đến sức khỏe tinh thần và kết quả làm việc của người lao động. Yêu cầu công việc là những đặc điểm của công việc đòi hỏi người lao động phải bỏ ra sự nỗ lực liên tục, kéo theo những hao tổn về mặt sinh lý (như tăng nhịp tim, tiêu hao năng lượng) và/hoặc tâm lý (như mệt mỏi, căng thẳng, lo âu) (Demerouti và cộng sự, 2001). Ngược lại, nguồn lực công việc là những yếu tố thuộc về môi trường làm việc có khả năng hỗ trợ và tạo động lực cho người lao động. Các nguồn lực này có thể thuộc phương diện thể chất, tâm lý, xã hội hoặc tổ chức, chẳng hạn như sự phản hồi mang tính xây dựng, cơ hội sử dụng và phát triển kỹ năng đa dạng, hay sự hỗ trợ từ đồng nghiệp (Demerouti và cộng sự, 2001). Sau này, nguồn lực cá nhân (personal resources) được đưa vào mô hình và có vai trò tương tự như nguồn lực công việc. Nguồn lực cá nhân là những đặc điểm tích cực thuộc về bản thân cá nhân, có liên hệ chặt chẽ với khả năng phục hồi và phản ánh năng lực kiểm soát cũng như tác động hiệu quả đến môi trường xung quanh (Hobfoll và các cộng sự, 2003). Nguồn lực cá nhân và nguồn lực công việc tồn tại trong mối quan hệ tương hỗ, cùng nhau dự báo các kết quả động lực như sự gắn kết công việc, hiệu suất và sức khỏe tinh thần. Điều này hàm ý rằng khả năng phục hồi của công nhân không chỉ là

đặc điểm cá nhân, mà là kết quả của sự tương tác giữa đặc điểm nội tại và môi trường lao động.

Theo phân tích mô hình Yêu cầu công việc - Nguồn lực công việc và thuyết bảo toàn tài nguyên (Demerouti, 2025; Hobfoll, 1989), khả năng phục hồi của người lao động là năng lực cốt lõi giúp họ duy trì sự kiên trì và nỗ lực khi đối mặt với các rào cản trong công việc hoặc cuộc sống. Đối với công nhân khu công nghiệp, khía cạnh này thể hiện qua việc không bỏ cuộc trước áp lực doanh số/KPI (Key Performance Indicator) hoặc duy trì ứng phó với những sự cố kỹ thuật trong dây chuyền sản xuất. Khi phải đối mặt với căng thẳng công việc, người công nhân có khả năng giữ bình tĩnh, hay ổn định về mặt cảm xúc và tâm lý. Khả năng giữ bình tĩnh trước căng thẳng được định nghĩa là cách người công nhân kiểm soát các phản ứng tiêu cực khi làm việc trong môi trường cường độ cao, thời gian làm việc kéo dài mà vẫn duy trì hiệu suất làm việc ổn định. Khả năng tự xoay sở là khả năng người lao động đối mặt với sự cố kỹ thuật, áp lực tiến độ cộng việc bằng cách chủ động xử lý vấn đề thông qua những giải pháp tạm thời, hoặc nhận phối hợp hỗ trợ. Khi công nhân có thể giữ bình tĩnh trước căng thẳng, họ sẽ không bị hoảng loạn, và tự huy động được nguồn lực cá nhân để xoay sở trong các tình huống phát sinh đột ngột. Khả năng phục hồi dựa trên kinh nghiệm cũ đóng vai trò là "kho tài nguyên lưu trữ" các chiến lược ứng phó của người lao động. Cụ thể, khả năng phục hồi được bồi đắp qua thời gian và trải nghiệm khi công nhân trải nghiệm những khó khăn công việc tương tự trong quá khứ. Từ đó, những trải nghiệm cũ giúp họ hình thành các kịch bản phản ứng nhanh chóng, rút ngắn thời gian bối rối hoang mang tâm lý và phục hồi trạng thái làm việc bình thường. Niềm tin vào khả năng xử lý đa nhiệm là sự tự tin của người lao động trong việc quản lý, đảm nhận nhiều vai trò như cung cấp dịch vụ, tiếp nhận thông tin và nhiều nhiệm vụ trách nhiệm dẫn đến hao tổn công sức và năng lượng của họ. Tùy theo tính chuyên môn hóa trong khu công nghiệp, độ phức tạp của yêu cầu công việc và nguồn lực hỗ trợ người lao động nhận được, niềm tin vào khả năng và mức độ xử lý đa nhiệm của người công nhân sẽ giao động sao cho phù hợp với những thay đổi đột xuất trong quy trình lao động, hoặc khi cần phối hợp liên nhóm. Khả năng lấy lại tinh thần sau thất bại trong bối cảnh khu công nghiệp có thể hiểu là năng lực tâm lý cho phép cá nhân nhanh chóng thoát khỏi trạng thái tiêu cực (vd: thất vọng, chán nản hoặc lo âu) sau khi gặp phải sai sót trong công việc, bị kỷ luật hoặc không đạt được mục tiêu KPI. Khả năng này bao gồm việc rút ra bài học kinh nghiệm để thích ứng tốt hơn với những áp lực tương tự trong tương lai, không chỉ là quay lại trạng thái tinh thần ban đầu trước biến cố thất bại.

2. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu gồm 429 công nhân đang làm việc tại hai tại khu công nghiệp Thăng Long (50,1%) và khu công nghiệp Quang Minh (49,9%) ở Hà Nội. Về giới tính, nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam (59,4% so với 39,6%). Xét theo dân tộc, đa số thuộc dân tộc Kinh (69,7%), trong khi các dân tộc khác chiếm 21,2%,. Về trình độ học vấn, phần lớn người tham gia có trình độ từ THPT trở xuống (63,2%), nhóm trên THPT chiếm 32,9%. Đa số công nhân đang chung sống với vợ/chồng/người yêu (70,9%), trong khi 28,4% độc thân. Về thu nhập, 78,3% cho biết thu nhập ở mức trung bình trở xuống, chỉ 19,8% có thu nhập trên trung bình. Xét theo thâm niên công tác, gần một nửa số người tham gia có thời gian làm việc từ 5 năm trở xuống (49,7%), 20,5% có thâm niên từ trên 5 đến 10 năm và 22,8% có trên 10 năm kinh nghiệm. 04 trường hợp không trả lời về giới tính, 39 trường hợp không trả lời về dân tộc, 17 trường hợp khuyết câu trả lởi về trình độ học vấn, 8 trường hợp khuyết câu trả lời về thu nhập cũng như 30 trường hợp không trả lời về thâm

niên được công tác được loại bỏ khỏi phân tích có liên quan đến biến nhân khẩu học tương ứng. Nhìn chung, mẫu nghiên cứu phản ánh đặc điểm phổ biến của lực lượng công nhân tại các khu công nghiệp, với tỷ lệ nữ cao, trình độ học vấn chủ yếu ở mức trung học phổ thông và thu nhập phần lớn ở mức trung bình trở xuống.

Quá trình thu thập dữ liệu trong nghiên cứu này đã nhận được sự chấp thuận và hỗ trợ của Ủy ban nhân dân hai xã tại địa bàn nghiên cứu gồm xã Thiên Lộc và xã Quang Minh (Hà Nội). Đây là nơi tập trung nhiều công nhân đang làm việc tại khu công nghiệp Thăng Long và khu công nghiệp Quang Minh. Sau khi nhận được sự đồng ý của Ủy ban xã, nhóm nghiên cứu được giới thiệu trực tiếp với người lao động tại nơi họ sinh sống. Việc tiếp cận công nhân được thực hiện tại cộng đồng dân cư thay vì thông qua doanh nghiệp nhằm tránh ảnh hưởng đến công việc của người lao động, đồng thời tạo điều kiện để họ thoải mái và hợp tác trong quá trình trả lời bảng hỏi. Trước khi phát phiếu hỏi cho công nhân tự trả lời, nhóm nghiên cứu đã giải thích rõ mục đích nghiên cứu, vấn đề bảo mật thông tin cho người công nhân và quyền từ chối tham gia nghiên cứu nếu họ không muốn.

2.2. Phương pháp và công cụ nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng tiểu thang đo Khả năng phục hồi thuộc bộ công cụ Vốn tâm lý dành cho công nhân khu công nghiệp do nhóm nghiên cứu xây dựng dựa trên khung lý thuyết Vốn tâm lý Luthans và cộng sự. Việc xây dựng các biến quan sát của thang đo này dựa trên các định nghĩa lý thuyết về bốn thành tố của vốn tâm lý gồm sự tự tin vào năng lực bản thân, sự hy vọng, sự lạc quan và khả năng phục hồi, cũng như tham khảo hệ thống biến quan sát được phát triển từ các nghiên cứu trước đây tại Việt Nam về vốn tâm lý: nghiên cứu của Ngô Minh Hà và Nguyễn Thành Trung (2020) trên nhân viên tổ chức, doanh nghiệp trong khu vực công và tư; nghiên cứu của Giang Hán Minh, Huỳnh Thanh Tú và Nguyễn Ngọc Duy Phương (2022) trên nhân viên y tế; nghiên cứu Bùi Nhất Vương, Hà Nam Khánh Giao và Đỗ Quốc Cường (2022) trên nhân viên kinh doanh,…. Nội dung các biến quan sát được xây dựng và điều chỉnh cho phù hợp với đối tượng công nhân tại các khu công nghiệp. Trước khi tiến hành khảo sát chính thức, nhóm nghiên cứu còn tiến hành hỏi thử trên một số công nhân để điều chỉnh các diễn đạt chưa rõ nghĩa, chưa phù hợp với đặc điểm ngôn ngữ của người lao động.

Cụ thể, tiểu thang đo Khả năng phục hồi ban đầu gồm 6 mục hỏi. Nội dung các mục hỏi này phản ánh mức độ thích ứng tích cực trước khó khăn, áp lực và thất bại trong công việc, bao gồm 6 biểu hiện cụ thể sau: khả năng vượt qua khó khăn trong công việc, khả năng tự xoay sở khi gặp tình huống khó khăn, duy trì sự bình tĩnh trước căng thẳng, phục hồi dựa trên kinh nghiệm đã trải qua, niềm tin vào khả năng xử lý đồng thời nhiều nhiệm vụ và khả năng lấy lại tinh thần sau thất bại (đây là mục hỏi nghịch chiều, cần đổi lại điểm). Các mục được đánh giá theo thang Likert 5 mức độ (1 = Hoàn toàn không đồng ý; 5 = Rất đồng ý). Kết quả phân tích độ tin cậy cho thấy mục "Khi thất bại trong công việc, tôi thường khó lấy lại tinh thần" có hệ số tương quan biến - tổng thấp ($r < 0,30$), do đó được loại khỏi thang đo. Sau khi loại bỏ mục này, thang đo còn 5 mục và đạt độ tin cậy tốt với hệ số Cronbach's alpha = 0,87. Điểm của thang đo được tính bằng trung bình cộng của 5 mục hỏi. Điểm trung bình càng cao phản ánh mức độ khả năng phục hồi trong công việc càng lớn, thể hiện năng lực duy trì trạng thái tâm lý ổn định và phục hồi hiệu quả trước các tác động bất lợi trong môi trường lao động.

Nghiên cứu sử dụng các chỉ số thống kê mô tả, bao gồm điểm trung bình (ĐTB) và độ lệch chuẩn (ĐLC), nhằm phản ánh mức độ khả năng phục hồi của công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội. Bên cạnh đó, để phân tích sự khác biệt giữa các nhóm, kiểm

định t cho hai mẫu độc lập được áp dụng đối với các biến phân nhóm hai mức, và phân tích phương sai một yếu tố (One-way ANOVA) kèm theo kiểm định hậu nghiệm Tukey được sử dụng cho các biến có từ ba nhóm trở lên. Tất cả các kiểm định thống kê được thực hiện với mức ý nghĩa α = 0,05.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Thực trạng khả năng phục hồi của công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội

Kết quả phân tích cho thấy khả năng phục hồi của công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội nhìn chung ở mức khá cao, với điểm trung bình chung đạt 3,93 (ĐLC = 0,79). Tỷ lệ lựa chọn mức "Khá đồng ý" và "Rất đồng ý" chiếm ưu thế ở tất cả các chỉ báo, phản ánh xu hướng đánh giá tích cực về năng lực vượt qua khó khăn trong công việc. Kết quả này thể hiện sự tương đồng đáng kể với nghiên cứu của Jacobs (2016) trên nhóm nhân viên tại Hà Lan, nơi ghi nhận điểm trung bình của thành phần khả năng phục hồi đạt mức 4,03. Tuy nhiên, khi so sánh với bối cảnh ngành sản xuất tại Nam Phi, chỉ số phục hồi của công nhân Hà Nội có phần thấp hơn so với mức trung bình 4,45 được ghi nhận bởi Robyn và Mitonga-Monga (2017).

Bảng 1. Thực trạng khả năng phục hồi của công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**ĐTB**	**ĐLC**
RE1. Bằng cách này hay cách khác, tôi thường vượt qua khó khăn trong công việc	1,6	1,9	14,9	46,6	33,3	4,1	0,84
RE2. Khi cần, tôi có thể tự mình xoay xở trong công việc	3,3	3,7	22,1	41,5	29,4	3,9	0,98
RE3. Tôi thường bình tĩnh đối mặt với những căng thẳng trong công việc	3,5	3	18,6	41,7	31,7	3,96	0,98
RE4. Tôi có thể vượt qua giai đoạn khó khăn trong công việc vì đã từng trải qua điều đó	1,6	3,7	17,2	44,3	33 ,1	4,03	0,9
RE5. Tôi tin rằng mình có thể xử lý nhiều thứ cùng một lúc ở nơi làm việc	6,5	8,4	22,1	35,9	27	3,69	1,15
Trung bình chung						**3,93**	**0,79**

Ghi chú: 1 = Hoàn toàn không đồng ý; 2 = Phần lớn không đồng ý; 3 = Nửa đồng ý nửa không đồng ý; 4 = Khá đồng ý; 5 = Rất đồng ý.

Cụ thể, biến RE1 ("Bằng cách này hay cách khác, tôi thường vượt qua khó khăn trong công việc") có 79,8% người trả lời lựa chọn mức 4 và 5 (46,5% khá đồng ý; 33,3% rất đồng ý), với điểm trung bình cao nhất (ĐTB = 4,10; ĐLC = 0,84). Điều này cho thấy sự tự tin tương đối vững chắc của người lao động trong việc thích ứng với thách thức nghề nghiệp. Tương tự, biến RE4 ("Tôi có thể vượt qua giai đoạn khó khăn trong công việc vì đã từng trải qua điều đó") ghi nhận 77,2% đồng thuận ở mức 4 và 5, đạt ĐTB = 4,03 (ĐLC = 0,90), phản ánh vai trò quan trọng của kinh nghiệm cá nhân trong việc củng cố khả năng phục hồi. Kết quả này minh chứng cho định nghĩa của Luthans và cộng sự

(2007b) về khả năng phục hồi là năng lực vực dậy từ nghịch cảnh và thất bại để đạt tới thành công.

Đối với khả năng bình tĩnh trước căng thẳng (RE3), 73,2% người tham gia lựa chọn mức đồng ý, với ĐTB = 3,96 (ĐLC = 0,98) phản ánh khả năng quản lý stress tốt của công nhân. Tương tự, 70,7% công nhân cho rằng họ có thể tự xoay xở khi cần thiết, đạt ĐTB = 3,90 (ĐLC = 0,98). Các độ lệch chuẩn xấp xỉ 1 cho thấy mức độ phân tán vừa phải, phản ánh sự tương đối đồng thuận giữa các cá nhân. Theo Jacobs (2016), những cá nhân có khả năng phục hồi cao thường có xu hướng sử dụng các chiến lược đối phó tích cực, giúp nhìn nhận các tình huống đòi hỏi cao như một thử thách cá nhân thay vì một mối đe dọa. Điều này hỗ trợ trực tiếp việc giảm thiểu các tác động tiêu cực của stress công việc đến sức khỏe tâm thần và thể chất của người lao động.

Đáng chú ý, biến RE5 ("Tôi tin rằng mình có thể xử lý nhiều thứ cùng một lúc ở nơi làm việc") có tỷ lệ đồng thuận thấp hơn (62,8%), đồng thời có 14,9% lựa chọn mức không đồng ý (1 và 2). Biến này có điểm trung bình thấp nhất (ĐTB = 3,69) và độ lệch chuẩn cao nhất (ĐLC = 1,15), cho thấy sự khác biệt rõ rệt giữa các cá nhân về niềm tin vào khả năng lực xử lý đa nhiệm. Tỷ lệ dữ liệu khuyết rất thấp (0 - 1,6%), không ảnh hưởng đáng kể đến độ tin cậy của phân tích. Việc RE5 có điểm thấp hơn cho thấy không phải mọi khía cạnh của khả năng phục hồi đều đồng đều. Tuy nhiên, vì khả năng phục hồi là một trạng thái có tính tạm thời và có thể thay đổi, nên hoàn toàn có thể được bồi đắp. Nghiên cứu của cả Jacobs (2016) và Robyn và Mitonga-Monga (2017) đều khẳng định rằng vốn tâm lý có thể được nâng cao thông qua các chương trình tập huấn hoặc đào tạo ngắn hạn. Điều này gợi ý rằng các khu công nghiệp tại Hà Nội có thể tập trung vào việc tập huấn về niềm tin vào kỹ năng xử lý công việc đa nhiệm để cải thiện điểm số tại các "vùng trũng" này, từ đó nâng cao tổng thể khả năng phục hồi và hiệu suất công việc.

Như vậy, sự kết hợp giữa phân bố tỷ lệ phần trăm và chỉ số trung tâm - phân tán cho thấy công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội có mức độ khả năng phục hồi khá tích cực, đặc biệt ở khía cạnh vượt qua khó khăn và kiểm soát cảm xúc, trong khi năng lực xử lý đồng thời nhiều nhiệm vụ là phương diện cần được quan tâm trong các chương trình hỗ trợ và phát triển kỹ năng nghề nghiệp.

3.2. So sánh khả năng phục hồi của công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội theo một số lát cắt

Bảng 2. Sự khác biệt về khả năng phục hồi của công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội theo các nhóm nhân khẩu - xã hội

Đặc điểm nhân khẩu - xã hội		**N**	**ĐTB**	**ĐLC**
Giới tính	Nam	170	3,99	0,83
	Nữ	255	3,90	0,76
	t-test	t = 1,22; p = 0,222		
Dân tộc	Kinh	299	3,96	0,77
	Dân tộc khác	91	3,81	0,84
	t-test	t = 1,56; p = 0,120		
Trình độ học vấn	Từ THPT trở xuống	271	3,88	0,82
	Trên THPT	141	4,05	0,71
	t-test	t = -2,19; p = 0,029		
Tình trạng	Không đang trong hôn nhân (độc thân/ly	122	3,71	0,84

hôn nhân	hôn/goá)			
	Đang chung sống với vợ/chồng/người yêu	304	4,02	0,75
	t-test	t = -3,65; p < 0,001		
Thu nhập	Từ trung bình trở xuống	336	3,90	0,77
	Trên trung bình	85	4,10	0,83
	t-test	t = -2,11; p = 0,035		
Là lao động di cư từ tỉnh khác đến	Có	262	3,90	0,80
	Không	163	3,98	0,75
	t-test	t = -1,010; p = 0,313		
Thâm niên công tác	Từ 5 năm trở xuống	213	3,94	0,78
	Trên 5 năm -10 năm	88	3,93	0,78
	Trên 10 năm	98	4,01	0,74
	F test	F = 0,331; p = 0,718		

Kết quả nghiên cứu cho thấy khả năng phục hồi không khác biệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính, dân tộc, tình trạng di cư và thâm niên công tác. Điều này gợi ý rằng trong môi trường khu công nghiệp - nơi các điều kiện lao động, áp lực năng suất và cơ cấu tổ chức tương đối đồng nhất - người lao động có thể đang chịu tác động từ những yêu cầu công việc tương tự nhau, bất kể đặc điểm nhân khẩu học. Dưới góc nhìn của mô hình Yêu cầu công việc - Nguồn lực công việc (JD-R), khi các yêu cầu nghề nghiệp mang tính hệ thống và phổ biến, sự khác biệt cá nhân về đặc điểm nền tảng có thể không đủ mạnh để tạo ra khác biệt đáng kể về khả năng phục hồi, đặc biệt nếu các nguồn lực tổ chức và điều kiện làm việc tương đối giống nhau giữa các nhóm. Ngoài ra, khả năng phục hồi ít ảnh hưởng tới năng suất lao động và sự gắn kết công việc trên mẫu người lao động tại Việt Nam so với ba yếu tố của vốn tâm lý là sự tự tin, sự lạc quan và sự hy vọng (Giao và cộng sự, 2020; Hiền, 2023) cũng phần lớn lý giải sự tương đồng sức bền bỉ trên các biến nhân khẩu của người lao động, cho thấy nhu cầu bổ sung đào tạo thực nghiệm về khả năng phục hồi cho người lao động. Ngoài ra, các nghiên cứu phân tích vốn tâm lý trên các nhóm sinh viên (Phong, 2024), giáo viên (Thu và Hiến, 2023) và người lao động (Giao và cộng sự, 2020; Hiền, 2023; Minh và cộng sự 2022; Vương và cộng sự, 2022; Nam và Lan, 2022; Hà và Trung, 2020) tại Việt Nam đều đồng nhất rằng yếu tố khả năng phục hồi có hệ số ảnh hưởng đến năng suất lao động và gắn kết công việc thấp hơn so với 3 yếu tố còn lại.

Nghiên cứu không ghi nhận sự khác biệt theo tình trạng di cư cũng là một kết quả đáng chú ý. Mặc dù lao động di cư thường được xem là nhóm dễ gặp khó khăn về mặt tâm lý, kết quả này có thể cho thấy rằng theo thời gian họ đã dần thích nghi với môi trường sống và làm việc mới. Đồng thời, việc hình thành các mối quan hệ hỗ trợ không chính thức trong cộng đồng công nhân (như bạn bè, đồng hương, đồng nghiệp) có thể đã giúp bù đắp phần nào những thiếu hụt ban đầu về gia đình và nguồn lực xã hội. Ngoài ra, trong môi trường sản xuất công nghiệp, các cơ chế quản lý và tổ chức lao động mang tính chuẩn hóa cao có thể làm giảm sự khác biệt giữa nhóm di cư và không di cư.

Thêm vào đó, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy không có khác biệt ý nghĩa thống kê về khả năng phục hồi giữa nhóm dân tộc Kinh và các dân tộc khác. Kết quả này trái với một số nghiên cứu trên thế giới cho rằng yếu tố sắc tộc có mối liên hệ mật thiết lên các chỉ số phục hồi tâm lý (Thayer và cộng sự, 2010). Lý giải cho đặc thù này có thể do

môi trường khu công nghiệp đặt ra những yêu cầu công việc mang tính hệ thống đã san phẳng những khác biệt về nền tảng văn hóa dân tộc, và đặc thù văn hóa của người châu Á nói chung trong định nghĩa về khả năng phục hồi có ý nghĩa cộng đồng/gia đình đều có thể quan sát được trên các nhóm dân tộc khác nhau tại Hà Nội.Cụ thể, trong các nền văn hóa đề cao chủ nghĩa tập thể như Việt Nam, bằng chứng cho thấy người lao động có xu hướng coi tổ chức hoặc nơi làm việc là một "nhóm nội bộ" (in-group) của mình; do đó họ điều chỉnh hành vi và hiệu suất làm việc dựa trên các quy tắc, chuẩn mực và nghĩa vụ chung do tập thể đó áp đặt thay vì bị chi phối bởi các đặc điểm cá nhân hay nguồn gốc dân tộc (Yuan và cộng sự, 2018).

Ngược lại, trình độ học vấn là biến số cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p = 0,029$). Công nhân có trình độ trên THPT có mức độ khả năng phục hồi cao hơn (ĐTB = 4,02), so với nhóm công nhân học THPT trở xuống (ĐTB = 3,88), điều này có thể được lý giải theo hai hướng. Thứ nhất, học vấn cao hơn thường đi kèm với năng lực nhận thức, kỹ năng giải quyết vấn đề và khả năng tự điều chỉnh tốt hơn, qua đó hỗ trợ quá trình thích ứng trước áp lực nghề nghiệp. Thứ hai, học vấn có thể liên quan đến vị trí công việc ổn định hơn hoặc cơ hội tiếp cận nguồn lực tốt hơn, từ đó làm gia tăng nguồn lực cá nhân trong mô hình JD-R. Kết quả này củng cố quan điểm xem học vấn như một dạng nguồn lực cá nhân góp phần nâng cao năng lực phục hồi tâm lý. Kết quả còn đồng nhất với nghiên cứu của Didriksen và cộng sự (2025) chỉ ra học vấn cao đi kèm với kỹ năng giải quyết vấn đề và tạo "động lực cá nhân" quan trọng giúp người lao động tự tin hơn khi đối mặt với yêu cầu công việc phức tạp.

Nghiên cứu cũng cho thấy sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê về tình trạng hôn nhân ($p <0,001$) đối với khả năng phục hồi người lao động. Kết quả cho thấy nhóm đang sống chung với vợ/chồng/người yêu (ĐTB = 4,02) có điểm phục hồi cao hơn nhóm độc thân/ly hôn (ĐTB = 3,72). Kết quả này có sự tương đồng với các nghiên cứu trước như Didriksen và cộng sự (2025) cho rằng sự hỗ trợ từ mối quan hệ tình cảm đóng vai trò "khiên tâm lý" giúp cá nhân phục hồi nhanh hơn sau nghịch cảnh.

Bên cạnh đó, thu nhập cũng là biến số cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về khả năng phục hồi. Cụ thể, nhóm công nhân có thu nhập trên trung bình có điểm khả năng phục hồi cao hơn (ĐTB = 4,10) so với nhóm có thu nhập từ trung bình trở xuống (ĐTB = 3,90). Kết quả này cho thấy thu nhập có thể đóng vai trò như một nguồn lực vật chất hỗ trợ khả năng phục hồi của người lao động. Dưới góc nhìn của mô hình Yêu cầu công việc - Nguồn lực công việc, mức thu nhập cao hơn không chỉ giúp giảm bớt áp lực tài chính mà còn có thể gia tăng cảm giác an toàn, khả năng kiểm soát cuộc sống và điều kiện tiếp cận các nguồn lực hỗ trợ khi gặp khó khăn. Ngược lại, nhóm có thu nhập thấp hơn có thể phải đối mặt đồng thời với áp lực công việc và áp lực kinh tế, khiến nguồn lực tâm lý dành cho việc phục hồi sau căng thẳng bị suy giảm.

Tổng thể, phát hiện của nghiên cứu cho thấy khả năng phục hồi ở công nhân khu công nghiệp có xu hướng mang tính phổ quát hơn là phân hóa theo đặc điểm nhân khẩu học, ngoại trừ yếu tố học vấn, tình trạng hôn nhân và thu nhập. Điều này hàm ý rằng, tương đồng với kết quả nghiên cứu của Glavanits và cộng sự (2025), Giao và cộng sự (2020), và Hiền (2023), các chương trình can thiệp nhằm nâng cao khả năng phục hồi nên tập trung vào phát triển kỹ năng nhận thức - quản lý cảm xúc và nguồn lực cá nhân, đặc biệt đối với nhóm lao động có sự khác biệt về nhân cách, kinh tế xã hội và trình độ học vấn.

4. Kết luận

Nhìn chung, công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội sở hữu khả năng phục hồi ở mức khá cao, thể hiện sự tự tin trong việc vượt qua khó khăn thách thức trong công việc dựa trên những kinh nghiệm cá nhân họ đúc kết để duy trì sự bình ổn. Tuy nhiên, sự khác biệt rõ rệt trên số liệu về niềm tin vào khả năng xử lý đa nhiệm cho thấy sự hạn chế của người lao động có khả năng phục hồi cao.

Khả năng phục hồi của công nhân có sự đồng đều giữa các nhóm giới tính, dân tộc, tình trạng di cư hay thâm niên công tác. Điều này cho thấy nguồn lực tổ chức và đặc điểm công việc tại các khu công nghiệp có tác động đặc thù và bao quát trạng thái tâm lý người lao động. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy trình độ học vấn đóng vai trò then chốt trong việc định hình năng lực phục hồi tâm lý. Người lao động có nền tảng giáo dục tốt hơn thường có chiến lược ứng phó tâm lý hiệu quả hơn trước những áp lực công việc. Ngoài ra, sự khác biệt của nhóm lao động về tình trạng hôn nhân và mức thu nhập củng cố luận điểm rằng nguồn lực kinh tế và xã hội không tồn tại riêng lẻ mà thường liên kết và hỗ trợ lẫn nhau, tạo thành một hệ thống nguồn lực giúp bảo vệ sức khỏe tinh thần của công nhân. Do đó, các nhà quản trị không nên áp dụng chính sách hỗ trợ cào bằng. Thay vào đó, các chương trình phúc lợi cần có tính cá nhân hóa, quan tâm hơn đến nhóm đối tượng có thu nhập thấp, đang độc thân hay đã ly hôn/góa nhằm tối ưu hóa sức mạnh nguồn nhân lực trong môi trường làm việc nhiều biến động. Các doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cần ưu tiên các chương trình hỗ trợ tâm lý và phát triển kỹ năng phục hồi cho nhóm lao động trình độ học vấn thấp để giúp thu hẹp khoảng cách trong khả năng thích ứng giữa các nhóm công nhân, từ đó hướng tới công tác xây dựng đội ngũ công nhân phát triển bền vững trong bối cảnh công nghiệp hóa hiện đại hóa

Trong tương lai, cần có thêm nghiên cứu lát cắt hoặc theo chiều dọc đánh giá khả năng phục hồi của người lao động trên các biến nhân khẩu của nhóm dân số Việt Nam, nhằm đưa ra những tư vấn chính sách sức khỏe tinh thần phù hợp cho các công nhân và doanh nghiệp tại Việt Nam.

Ghi chú: *Bài viết là sản phẩm của nhiệm vụ Khoa học và Công nghệ cấp Bộ thường niên 2025 - 2026 mã số KHXH/NV/2025-33 do TS. Nguyễn Thị Phương Hoa làm chủ nhiệm.*

Tài liệu tham khảo

Tài liệu tiếng Việt

1. Hà Nam Khánh Giao, Huỳnh Diệp Trâm Anh, Nguyễn Thị Kim Ngân, Đoàn Quang Đồng, Nguyễn Phạm Hạnh Phúc và Bùi Nhất Vương. (2020). Ảnh hưởng của vốn tâm lý và tính cách cá nhân đến sự gắn kết công việc của nhân viên khách sạn tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Scientific Journal of Tra Vinh University, 37*(1), 12-23.

2. Nguyễn Minh Hà và Ngô Thành Trung (2020). Mối quan hệ giữa vốn tâm lý và sự hài lòng công việc của nhân viên. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, 15*(2), 3-14.

3. Lục Mạnh Hiền (2023). Ảnh hưởng của vốn tâm lý đến hiệu suất công việc của nhân viên ngành chứng khoán. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính Kế toán, 238*(2), 31-36.

4. Đào Thị Diệu Linh, Ngô Thị Minh Thu, Hoàng Văn Lực và Nguyễn Thị Mai (2025). Mối quan hệ giữa sự hài lòng với môi trường học đường, khả năng phục hồi và sức khỏe tâm thần của học sinh trung học phổ thông. *Tạp chí Xã hội học và Tâm lý học - Tâm lý học, 3*(3).

5. Giang Hán Minh, Huỳnh Thanh Tú và Nguyễn Ngọc Duy Phương (2022). Vốn tâm lý, căng thẳng nghề nghiệp và sự gắn kết với công việc của nhân viên y tế tại TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Phát triển & Hội nhập, 65*(75), 112.

6. Cao Thanh Phong (2024). Mối quan hệ giữa vốn tâm lý, động lực học tập và kết quả học tập của sinh viên: Nghiên cứu thực nghiệm tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh - Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, 19*(3), 66-77.

7. Nguyễn Ngọc Duy Phương, Giang Hán Minh và Huỳnh Thanh Tú (2022). Đánh giá thang đo Vốn tâm lý phiên bản PCQ-24 trong bối cảnh Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo, 24*(814), 9-12.

8. Phạm Quốc, Đinh Thị Phương Loan và Hồ Thị Trúc Quỳnh (2025). Trí tuệ cảm xúc của sinh viên và mối quan hệ của nó với khả năng phục hồi - Nghiên cứu trên sinh viên Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế. *Tạp chí Xã hội học và Tâm lý học - Tâm lý học, 1*(1).

9. Nguyễn Thị Hoài Thu và Nguyễn Văn Hiến (2023). Tác động của yếu tố vốn tâm lý đến hiệu suất làm việc của giảng viên các trường đại học khu vực Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính - Marketing, 14*(5), 59-71.

10. Nguyễn Vũ Tường Uyên và Lê Thanh Tiệp (2022). Ảnh hưởng vốn tâm lý và áp lực công việc đến ý định nghỉ việc ở các công ty dịch vụ kế toán tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Công Thương*.

11. Bùi Nhất Vương, Hà Nam Khánh Giao và Đỗ Quốc Cường (2022). Tác động của vốn tâm lý tích cực đến hiệu quả công việc thông qua vai trò trung gian của sự hài lòng trong công việc của nhân viên kinh doanh ở doanh nghiệp bất động sản tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Thương mại*, (164), 89-105.

Tài liệu tiếng Anh

12. Alkahtani, N. S., Sulphey, M. M., Delany, K., & Adow, A. H. E. (2020). The influence of psychological capital on workplace wellbeing and employee engagement among Saudi workforce. *Humanities and Social Sciences Reviews, 8*(5), 188-200.

13. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127-152 https://doi.org/10.1002/hrdq.20070

14. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328.

15. Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues, 54*(2), 245-266. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01217.x

16. 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.

17. Da, S., He, Y., & Zhang, X. (2020). Effectiveness of psychological capital intervention and its influence on work-related attitudes: daily online self-learning method and randomized controlled trial design. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(23), 8754.

18. Dawkins, S., & Martin, A. (2014). Enhancing the psychological capital of teams: Adapting an individual-level intervention for multi-level delivery and evaluation. In *Corporate wellness programs* (pp. 79-100). Edward Elgar Publishing.

19. Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design?. *Journal of Business Research*, *192*, 115296.

20. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499-512. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499.499.

21. Didriksen, M., Daníelsdottir, H., Bjarnadóttir, M. D., Overstreet, C., Choi, K. W., Christoffersen, L. A. N., ... & Schork, A. J. (2025). Psychometric properties and socio-demographic correlates of the Connor-Davidson Resilience Scale in three large population-based cohorts including Danish and Icelandic adults. *Journal of Mood & Anxiety Disorders*, *10*, 100112. https://doi.org/10.1016/j.xjmad.2025.100112

22. Glavanits, J., Hengl, K., & Benyák, A. (2025). Psychological Capital, Workplace Stress, and Mobbing in the Context of Workers' Mental Health. *Societies*, *15*(9), 244.

23. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513.

24. Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84*(1), 116-122 https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x.

25. Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 632-643.

26. Jacobs, M. (2016). Impact of Positive Psychological Capital on employee work stress over time. *Degree of Master Thesis of Psychology, Leiden University*.

27. Kim, K. H., & Zabelina, D. (2015). Cultural bias in assessment: Can creativity assessment help?. *International Journal of Critical Pedagogy*, *6*(2).

28. Loubser, G., & Harris, C. (2025). Authentic leadership, safety behaviour and psychological capital in South African construction. *SA Journal of Human Resource Management*, *23*, 3208. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.3208.

29. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541-572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.

30. Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review, 5*(1), 25–44. DOI:10.1177/1534484305285335.

31. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge.* Oxford University Press.

32. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond.* Oxford University Press ISBN: 978-0199316472.

33. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227-238. https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227.

34. Peng, C., Xue, K., Tian, Y., Zhang, X., Jing, X., & Luo, H. (2022). Organizational emotional capability perspective: Research on the impact of psychological capital on enterprise safety performance. *Frontiers in Psychology*, *13*, 854620.

35. Robyn, C. M., & Mitonga-Monga, J. (2017). Psychological capital and work engagement in relation to employee commitment in a South African manufacturing organisation. *Journal of Contemporary Management*, *14*(1), 702-730.

36. Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The role of psychological capital and work engagement in enhancing construction workers' safety behavior. *Frontiers in Public Health*, *10*, 810145.

37. Thayer, J. F., Verkuil, B., Brosschot, J. F., Kevin, K., West, A., Sterling, C.,... & Sternberg, E. M. (2010). Effects of the physical work environment on physiological measures of stress. *European Journal of Cardiovascular Prevention & Rehabilitation*, *17*(4), 431-439.

38. Tran, B. X., Vu, G. T., Pham, K. T. H., Vuong, Q. H., Ho, M. T., Vuong, T. T., ... & Ho, R. C. (2019). Depressive symptoms among industrial workers in Vietnam and correlated factors: a multi-site survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(9), 1642.

39. Wang, Z., Liu, H., Yu, H., Wu, Y., Chang, S., & Wang, L. (2017). Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry*, *17*(1), 364.

40. Windle, G., Bennett, K. M., & Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and Quality of Life Outcomes*, *9*(1), 8.

41. Yang, S., Zhang, B., Chen, J., Li, J., Zhang, B., & Zhou, Z. (2025). Latent Profile Analysis of Occupational Stress and Psychological Capital and the Dual Mechanisms of Psychological Capital in Healthcare Workers' Sleep Quality. *Healthcare, 13*(23), 3109. DOI: 10.3390/healthcare13233109.