

KHỦNG HOẢNG HIỆN SINH VÀ Ý ĐỊNH NHẢY VIỆC CỦA GIỚI TRẺ VIỆT NAM

● PHẠM THỊ HUYỀN¹ - NGUYỄN THỊ THÚY HẰNG¹
- TRỊNH HOÀNG GIÁNG HƯƠNG¹ - HOÀNG MAI KHANH¹ - ĐỖ THÙY DƯƠNG¹
- LÊ THÚY HIỀN¹ - TRẦN TRỌNG VŨ LONG¹

¹Đại học Kinh tế quốc dân

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này tập trung khám phá mối quan hệ giữa khủng hoảng hiện sinh và ý định chuyển đổi công việc của người lao động trẻ tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh thông qua vai trò trung gian của trạng thái tâm lý và sự hài lòng trong công việc. Khảo sát được thiết kế với bảng câu hỏi được lập dựa trên mô hình và các thang đo hiệu chỉnh từ các nghiên cứu trước đó, hoàn thiện qua phỏng vấn sâu với 7 chuyên gia và thu thập dữ liệu từ 660 người lao động. Kết quả phân tích cho thấy khủng hoảng hiện sinh giải thích được 12.3% biến thiên của sự hiểu biết về kết quả công việc và 23.4% biến thiên của cảm nhận về ý nghĩa của công việc. Trạng thái tâm lý người lao động giải thích được 52% biến thiên của sự hài lòng với công việc, từ đó ảnh hưởng đến ý định chuyển đổi công việc (12.4%). Từ kết quả nghiên cứu, một số giải pháp đã được đề xuất nhằm nâng cao sự hài lòng và giảm thiểu ý định chuyển đổi công việc.

Từ khóa: khủng hoảng hiện sinh, trạng thái tâm lý người lao động, sự hài lòng với công việc, ý định chuyển đổi công việc.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm gần đây, hiện tượng "nhảy việc" ở người lao động trẻ đang trở thành một chủ đề được thảo luận sôi nổi tại Việt Nam. Theo Anphabe, các chỉ số gắn kết và động lực của nhân sự trẻ đạt mức thấp chưa từng có trong 6 năm liên tiếp tại thị trường nhân sự Việt Nam. Việc người lao động thay đổi công việc không chỉ ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp cá nhân mà còn đặt ra thách thức cho các doanh nghiệp.

Trước bối cảnh đó, vấn đề về thu hút và giữ chân nhân tài, đặc biệt là Gen Z nổi lên như một chủ đề trọng tâm, thu hút sự quan tâm đặc biệt của các chuyên gia và nhà quản lý doanh nghiệp. Phần lớn gen Z (86%) cho rằng, việc có một mục đích ý

nghĩa trong công việc rất quan trọng đối với sự hài lòng và hạnh phúc toàn diện của họ. Tuy vậy, những băn khoăn, suy nghĩ này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động, dẫn tới một trạng thái khủng hoảng khi họ không tìm được mục đích và ý nghĩa trong công việc. Điều này đặt ra vấn đề về các hệ quả tâm lý có thể phát sinh khi người lao động không đạt được sự kết nối giữa công việc và giá trị cá nhân, trong đó nổi bật là hiện tượng khủng hoảng hiện sinh.

Khủng hoảng hiện sinh xảy ra khi cá nhân đặt câu hỏi sâu sắc về ý nghĩa cuộc sống hoặc công việc của họ, dẫn đến cảm giác trống rỗng, lo âu, hoặc vô vọng. Khi trải qua những trạng thái này, việc mất cảm giác đạt được thành tựu và ý nghĩa

công việc có thể đóng vai trò như một yếu tố kích hoạt hoặc tăng cường khủng hoảng hiện sinh. Mặt khác, khi trải qua khủng hoảng hiện sinh, cá nhân có thể trở nên dễ bị tổn thương hơn trước những áp lực trong công việc, dẫn đến burn-out (kiệt sức) (Roessler, 2012). Những tác động tiêu cực này, đặc biệt là những tác động từ khủng hoảng hiện sinh có thể kéo theo sự thay đổi trong động cơ nghề nghiệp và thái độ đối với công việc, làm gia tăng khả năng cá nhân cân nhắc chuyển đổi công việc như một cách thức tìm kiếm ý nghĩa mới cho cuộc sống.

Chính bởi những mặt tiêu cực đã chỉ ra ở trên của tâm lý đến ý định nhảy việc đã thu hút được nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu. Tuy đã có nhiều nghiên cứu về sức khỏe tinh thần trong công việc và xu hướng thay đổi việc làm ở người trẻ Việt Nam, việc tìm hiểu mối liên hệ giữa khủng hoảng hiện sinh và ý định chuyển đổi công việc vẫn còn là một khoảng trống đáng kể. Đặc biệt trong bối cảnh Gen Z sẽ là lực lượng lao động chính trong tương lai gần. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu làm rõ mối quan hệ giữa khủng hoảng hiện sinh và ý định chuyển đổi công việc của người trưởng thành trẻ tuổi tại Việt Nam, qua đó, đề xuất được các giải pháp hỗ trợ tâm lý và quản trị nguồn nhân lực nhằm giảm thiểu tác động của khủng hoảng hiện sinh và hạn chế ý định chuyển đổi công việc.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Sự hài lòng với công việc và ý định nhảy việc

Sự hài lòng với công việc được định nghĩa là thái độ của cá nhân đối với công việc của mình, phản ánh mức độ mà họ cảm thấy tích cực hay tiêu cực về các khía cạnh bên trong và bên ngoài của công việc (Boles & cộng sự, 2007). Theo Brunetto & cộng sự (2012), đây là cảm nhận của người lao động về công việc của mình, có thể tích cực hoặc tiêu cực. Mối quan hệ giữa sự hài lòng và ý định nhảy việc trong nghiên cứu của Ahmad, Bashir & cộng sự (2012) được chỉ ra khi nhân viên cảm thấy hài lòng với công việc, đặc biệt khi công việc ít căng thẳng, họ có xu hướng gắn bó lâu dài hơn. Ngược lại, những vấn đề tại nơi làm việc như áp lực công việc quá lớn, mối quan hệ đồng nghiệp xấu, thiếu sự công nhận, hoặc cảm giác bất công đều có

thể làm giảm sự hài lòng và thúc đẩy ý định chuyển việc (Brunetto và cộng sự, 2012).

Ý định nhảy việc (job hoping), được hiểu là suy nghĩ, mong muốn và kế hoạch của nhân viên về việc rời bỏ công việc hiện tại, đóng vai trò quan trọng trong việc dự đoán hành vi thực tế của nhân viên (Hanton & cộng sự, 2009). Khi nhân viên có ý định này, họ thường bắt đầu tìm kiếm cơ hội mới và cuối cùng quyết định rời khỏi công ty (March & Simon, 1958). Ý định này thường xảy ra trong tư duy của người lao động, khi xuất hiện một trạng thái tâm lý “không bình thường” của người lao động.

2.2. Trạng thái tâm lý của người lao động

Theo Hackman & Oldham (1975), có ba yếu tố định hình trạng thái tâm lý của người lao động: cảm nhận về ý nghĩa công việc; cảm nhận về trách nhiệm công việc; hiểu về kết quả của công việc, được xác định là các yếu tố quan trọng đóng vai trò trung gian giữa các khía cạnh cốt lõi của công việc và kết quả công việc như sự hài lòng và động lực làm việc. Lý thuyết của Hackman & Lawler (1971) đề xuất rằng sự hài lòng với công việc sẽ đạt được khi một nhân viên có đủ ba trạng thái tâm lý quan trọng trên. Cảm nhận về ý nghĩa công việc liên quan đến việc người lao động thấy công việc của mình có giá trị và đóng góp tích cực đến mục tiêu cá nhân và tổ chức. Cảm nhận về trách nhiệm công việc đề cập đến mức độ người lao động cảm thấy trách nhiệm cá nhân với kết quả của công việc. Hiểu về kết quả của công việc là khả năng nhận thức rõ ràng về những phản hồi và kết quả của công việc mà mình thực hiện (Hackman & Oldham, 1975).

Như vậy, trạng thái tâm lý người lao động là một trong những yếu tố cốt lõi quyết định đến sự hài lòng trong công việc. Để đảm bảo người lao động hài lòng, nhà quản lý phải giúp người lao động đạt được đủ 3 trạng thái tâm lý. Nghiên cứu của Mobley (1977) về hiện tượng nhảy việc đã chỉ ra rằng nếu trạng thái tâm lý bị ảnh hưởng tiêu cực, người lao động có thể mất đi động lực làm việc và tăng khả năng tìm kiếm công việc mới. Khi nghiên cứu về trạng thái tâm lý người lao động trẻ hiện nay, không thể không đề cập đến hiện tượng khủng hoảng hiện sinh - một thách thức tâm lý đặc trưng của thế hệ này.

2.3. Khủng hoảng hiện sinh và các nghiên cứu liên quan tới khủng hoảng hiện sinh

Giai đoạn trưởng thành trẻ tuổi (18-29 tuổi) là thời kỳ đặc biệt về mặt tâm lý. Jeffrey Arnett (2000) mô tả đây là giai đoạn với đặc trưng là cảm giác "chưa hoàn toàn trưởng thành" và nhiều cơ hội định hình lại cuộc sống. Erikson (1968) nhấn mạnh thách thức "gắn gũi song song với độc lập" ở giai đoạn này, khi người trẻ vừa tìm kiếm sự gắn kết vừa muốn giữ độc lập.

Nghiên cứu của Petrov & Robinson (2022) làm nổi bật ba đặc điểm của khủng hoảng hiện sinh. Mất phương hướng, chính là biểu hiện dễ nhận dạng nhất cho hiện tượng khủng hoảng, khi người lao động lo lắng về tương lai không chắc chắn (Caplan, 1964), trầm cảm, kèm theo cảm giác mất mát (Robinson & Stell, 2015). Bất lực, một biểu hiện khác của khủng hoảng hiện sinh, khi người lao động cảm thấy bất lực trước những thay đổi của cuộc sống nếu tiếp tục làm việc và sống theo cách hiện tại. Họ có lý do phải thay đổi để tìm kiếm một sự ổn định mới. Bước ngoặt lớn là trường hợp mà người lao động đối diện với sự thay đổi lớn trong cuộc sống như thay đổi tình trạng gia đình, nơi sinh sống,...; hoặc có thay đổi trong quá trình làm việc với sếp hoặc với đồng nghiệp mới, điều động tới nơi làm việc mới hoặc phải làm các công việc mới, tạo nên những thay đổi trong công việc và các mối quan hệ trong công việc và cá nhân (Robinson & Wright, 2013).

Mối liên hệ giữa khủng hoảng hiện sinh và trạng thái tâm lý người lao động ngày càng trở nên rõ ràng, đặc biệt là đối với nhóm lao động trẻ. Nghiên cứu của Petrov & Robinson (2022) đã chỉ ra rằng, khủng hoảng hiện sinh, với các đặc điểm tiêu cực ban đầu, lại có thể giúp người lao động trẻ thiết lập cuộc sống và công việc gắn gũi hơn với những giá trị cốt lõi của bản thân. Tuy nhiên, nếu không vượt qua được khủng hoảng này, kết quả có thể dẫn đến những hậu quả tiêu cực như nghiện ngập hoặc trầm cảm. Nghiên cứu của Arnett (2000) về tuổi trưởng thành đương đại cũng nhấn mạnh sự ảnh hưởng của khủng hoảng hiện sinh đối với gen Z, khi thế hệ trẻ có xu hướng trì hoãn các quyết định chẳng hạn như cam kết lâu dài trong công việc, thay vào đó tập

trung vào việc phát triển cá nhân và khám phá thế giới. Như vậy có thể thấy, việc hiểu mối liên hệ giữa khủng hoảng hiện sinh, trạng thái tâm lý và sự hài lòng trong công việc là cần thiết để giải thích hành vi chuyển việc của người lao động trẻ.

2.4. Các nghiên cứu về khủng hoảng hiện sinh, sự hài lòng với công việc và ý định chuyển đổi công việc

Nghiên cứu của Alshebami (2021) chỉ ra rằng, vốn tâm lý, bao gồm hy vọng, lạc quan, tự tin và khả năng phục hồi, có ảnh hưởng trực tiếp đến sự hài lòng với công việc. Nhân viên có vốn tâm lý cao thường cảm thấy hài lòng với công việc của họ hơn. Sự hài lòng công việc đóng vai trò trung gian quan trọng trong mối quan hệ giữa vốn tâm lý và hành vi sáng tạo. Tuy nhiên trong khủng hoảng hiện sinh, vốn tâm lý thường bị suy giảm, dẫn đến giảm sự hài lòng và tăng ý định chuyển việc. Ở giai đoạn trưởng thành trẻ tuổi, con người trải qua một thời kỳ có vốn tâm lý thấp khi đồng thời cảm thấy nhiều cảm giác căng thẳng, lo âu, bi quan về tương lai.

Loher & cộng sự (1985) nghiên cứu về mối quan hệ giữa đặc điểm công việc, trạng thái tâm lý và sự hài lòng trong công việc của người lao động chỉ ra rằng, việc làm phong phú có thể là một cách hiệu quả để tăng sự hài lòng trong công việc. Hackman & Oldham (1975) khẳng định, năm đặc điểm cốt lõi: sự đa dạng kỹ năng, mức độ hoàn thành công việc, ý nghĩa công việc, tự chủ và phản hồi có thể làm nên một công việc tràn đầy ý nghĩa. Các đặc điểm này có mối quan hệ tích cực với ba trạng thái tâm lý quan trọng của nhân viên: cảm nhận ý nghĩa, trách nhiệm và hiểu biết về kết quả công việc. Những trạng thái tâm lý tích cực này lần lượt dẫn đến các kết quả tích cực cho nhân viên và tổ chức, chẳng hạn như động lực nội tại cao, chất lượng công việc cao, mức độ hài lòng cao, giảm nghỉ việc và giảm tỷ lệ thôi việc.

Nghiên cứu về mối quan hệ giữa phát triển kinh tế về sự hài lòng với công việc, Chen & cộng sự (2023) cho rằng, sự phát triển kinh tế và cạnh tranh lao động ngày càng khốc liệt đã dẫn đến tình trạng nhiều nhân viên trẻ cân nhắc rời bỏ công ty hiện tại. Ngược lại, có nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp, hệ thống lương thưởng và cam kết tình cảm

với tổ chức có ảnh hưởng đáng kể đến sự hài lòng và làm giảm ý định chuyển đổi công việc của nhân viên trẻ.

Thao Caplan (1964), bất lực và mất phương hướng sẽ tạo nên một “cảm xúc tiêu cực mãnh liệt”. Khi vấp phải khủng hoảng trong cuộc sống, cảm xúc này thường trở nên mãnh liệt hơn, bao gồm lo lắng về tương lai, mất kiểm soát, buồn chán kèm mất mát (Robinson & Stell, 2015) và thất vọng do không thể đối phó với cuộc sống (Levinson, 1996).

Theo May & cộng sự (2004), một người cảm thấy công việc của mình có ý nghĩa, họ sẽ tự nguyện chịu trách nhiệm với kết quả công việc đó. “Cảm nhận được ý nghĩa của công việc” do trong bối cảnh nghiên cứu này thể hiện ở việc người lao động coi cảm nhận được ý nghĩa công việc và chịu trách nhiệm về công việc cùng thuộc một loại trạng thái tâm lý.

Dựa trên việc phân tích các nghiên cứu trước về mối quan hệ giữa khủng hoảng hiện sinh, trạng thái tâm lý, sự hài lòng và ý định chuyển việc, nhóm tác giả nhận thấy khủng hoảng hiện sinh có thể ảnh hưởng đến trạng thái tâm lý, từ đó tác động đến sự hài lòng và cuối cùng dẫn đến ý định chuyển đổi công việc. Nhóm tác giả đề xuất các giả thuyết sau đây:

H1a: Cảm xúc tiêu cực mãnh liệt có ảnh hưởng đến trạng thái cảm nhận được ý nghĩa của công việc.

H1b: Cảm xúc tiêu cực mãnh liệt có ảnh hưởng đến trạng thái hiểu về kết quả công việc.

H2a: Bước ngoặt lớn có ảnh hưởng đến trạng thái cảm nhận được ý nghĩa của công việc.

H2b: Bước ngoặt lớn có ảnh hưởng đến trạng thái hiểu về kết quả công việc.

H3: Trạng thái cảm nhận được ý nghĩa của công việc có ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc hiện tại.

H4: Trạng thái hiểu về kết quả công việc có ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc hiện tại.

H5: Sự hài lòng với công việc hiện tại có ảnh hưởng đến ý định chuyển đổi công việc.

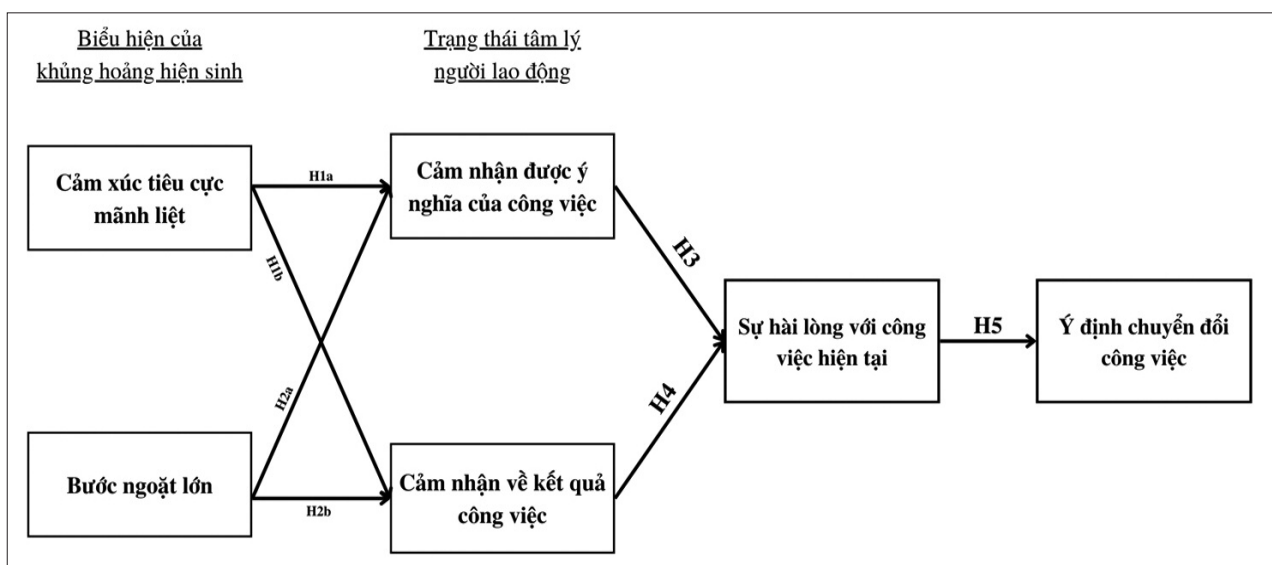
Các giả thuyết đó được tổng hợp qua mô hình nghiên cứu: (Hình 1)

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

Nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu và thang đo sơ bộ dựa trên tổng quan lý thuyết. Thang đo được hiệu chỉnh thông qua phỏng vấn sâu 7 chuyên gia tâm lý học tại Việt Nam. Sau đó, nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát định lượng sơ bộ với 109 phản hồi. Sau khảo sát sơ bộ, bảng câu hỏi chính thức được hoàn thiện để thực hiện khảo sát

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm tác giả, 2024

định lượng với cỡ mẫu 660 người lao động trẻ đang làm việc tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.

3.2. Phương pháp xử lý số liệu

Nghiên cứu định lượng sơ bộ được phân tích qua Cronbach's Alpha và EFA, kết quả cho thấy các thang đo có độ tin cậy cao và hình thành các nhân tố mới như "Cảm xúc tiêu cực mãnh liệt" và "Cảm nhận được ý nghĩa của công việc". Trong nghiên cứu định lượng chính thức, sau khi thống kê mô tả đặc điểm mẫu, phân tích CFA đã loại bỏ biến quan sát không đạt yêu cầu, giữ lại 24 biến để tiếp tục phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM nhằm kiểm định các giả thuyết về mối quan hệ giữa các biến nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha

Nghiên cứu đã kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha kiểm cho tất cả các yếu tố. Mỗi yếu tố có tối thiểu 3 biến quan sát, hệ số Cronbach's Alpha của tất cả các thang đo đều lớn hơn 0,6. Tiếp theo sẽ kiểm tra Item-Total để loại các biến không đạt yêu cầu.

Các biến có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 sẽ bị loại bỏ. Các biến quan sát trong nghiên cứu đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 và đều nhỏ hơn giá trị Cronbach's Alpha chung. Do đó, tất cả các thang đo thỏa mãn các tiêu chí và phù hợp để tiến hành phân tích CFA.

4.2. Phân tích nhân tố khẳng định CFA

Phân tích CFA được sử dụng để kiểm định độ phù hợp của mô hình và bộ thang đo đề xuất để đo lường ảnh hưởng của khủng hoảng hiện sinh đến trạng thái tâm lý người lao động và sự hài lòng trong công việc của người lao động trẻ ở các thành phố lớn của Việt Nam.

Để đánh giá độ phù hợp tổng thể của mô hình, các chỉ số quan trọng bao gồm Chi-square/df, CFI, GFI, và RMSEA. Dưới đây là bảng thể hiện chỉ số đánh giá Model Fit CFA: (Bảng 1)

Để đánh giá tính hợp lệ của mô hình, các chỉ số quan trọng bao gồm Composite Reliability (CR) và Average Variance Extracted (AVE). Các biến QI và DC có CR và AVE đạt yêu cầu, trong khi TT, KR, JS, MR cần cải thiện, đặc biệt là TT và

Bảng 1. Chỉ số đánh giá Model Fit mô hình chung

	Chỉ số	Ngưỡng đánh giá	Đánh giá
CMIN/DF	3,616	<5	Chấp nhận được
GFI	0,854	>0,8	Chấp nhận được
CF1	0,870	≥0.8	Chấp nhận được
RMSEA	0,063	<0,07	Mô hình tốt

Nguồn: Tổng hợp kết quả của nhóm nghiên cứu, 2024

KR với AVE thấp. Nhóm nghiên cứu đã loại bỏ các biến quan sát có tương quan yếu để cải thiện giá trị hội tụ và phân biệt. Trong 33 biến quan sát, các biến bị loại bao gồm TT4, KR3, JS1, JS2, JS5, JS6, JS10, MR3 và MR5. Những thang đo còn lại của các nhân tố TT (Bước ngoặt cuộc đời), KR (Hiểu về kết quả công việc), JS (Mức độ hài lòng đối với công việc hiện tại) và MR (Cảm nhận về ý nghĩa và chịu trách nhiệm với công việc) được giữ lại vì chúng có khả năng giải thích tốt cho biến đại diện của mình.

Sau khi kiểm định CFA và loại 9 biến quan sát không đạt yêu cầu, các chỉ số kiểm định trong bảng Model Validity Measures đều đạt yêu cầu, chứng tỏ mô hình có độ tin cậy và khả năng giải thích cao, các thang đo phản ánh chính xác các biến đề xuất. Nhóm tác giả sử dụng kết quả CFA để tiếp tục kiểm định giả thuyết về mối quan hệ giữa khủng hoảng hiện sinh, trạng thái tâm lý người lao động và sự hài lòng trong công việc.

4.3. Ảnh hưởng của khủng hoảng hiện sinh tới ý định nhảy việc

Để chứng minh mối quan hệ đa chiều giữa các yếu tố trên, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích Mô hình Cấu trúc Tuyến tính (SEM) với mức ý nghĩa là 5%.

Kết quả phân tích chỉ số Squared Multiple Correlation cho thấy các biểu hiện của khủng hoảng hiện sinh tuy tác động hạn chế đến trạng thái tâm lý của người lao động, nhưng lại thông qua đó gián tiếp ảnh hưởng đáng kể đến sự hài lòng. Cụ thể, mô hình nghiên cứu cho thấy khủng hoảng hiện

sinh chỉ giải thích được 12,3 - 23,4% sự thay đổi trong trạng thái tâm lý người lao động, trong khi các biến trung gian giải thích được tới 52% sự hài lòng với công việc. Tuy nhiên, sự hài lòng trong công việc chỉ giải thích một phần nhỏ ý định nhảy việc (12,4%), cho thấy còn nhiều yếu tố khác bên ngoài mô hình và các sai số ngẫu nhiên ảnh hưởng đến quyết định này.

Như vậy, tác giả thuyết nhóm tác giả đưa ra ở phần 2 đều được chấp nhận, được thể hiện cụ thể trong Bảng 2.

tiêu cực mà có thể là động lực để người lao động tìm kiếm ý nghĩa mới trong công việc.

Về mối quan hệ giữa trạng thái tâm lý và sự hài lòng (H3, H4): Trạng thái tâm lý có ảnh hưởng đáng kể đến sự hài lòng trong công việc, trong đó cảm nhận về ý nghĩa công việc có tác động mạnh nhất. Điều này khẳng định vai trò quan trọng của yếu tố ý nghĩa trong công việc, phù hợp với xu hướng tìm kiếm mục đích sống của thế hệ trẻ được đề cập trong nghiên cứu của British Council (2019). Cảm nhận về ý nghĩa và trách nhiệm trong công

Bảng 2. Chỉ số đánh giá Model Fit cho mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Giả thuyết (Hs)	Unstandardized Estimate	P-Value	(Sig)	Kết quả
H1a	MR ← DC	-0,450	***	Chấp nhận
H1b	KR ← DC	-0,285	***	Chấp nhận
H2a	MR ← TT	0,361	***	Chấp nhận
H2b	KR ← TT	0,218	***	Chấp nhận
H3	JS ← MR	0,578	***	Chấp nhận
H4	JS ← KR	0,301	***	Chấp nhận
H5	QI ← JS	-0,362	***	Chấp nhận

Nguồn: Tổng hợp kết quả của nhóm nghiên cứu, 2024

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu được thể hiện qua Bảng 2. Trong đó, hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa (B) của giả thuyết H1a, H1b mang giá trị âm cho thấy cảm xúc tiêu cực mãnh liệt có ảnh hưởng tiêu cực đến cảm nhận về ý nghĩa và trách nhiệm trong công việc, cũng như hiểu biết về kết quả công việc của người lao động trẻ. Mức độ ảnh hưởng này cao hơn so với nghiên cứu của Bakker & Demerouti (2017) tại các nước phát triển, có thể do đặc thù văn hóa và áp lực công việc tại Việt Nam.

Về tác động của bước ngoặt lớn (H2a, H2b): Nghiên cứu phát hiện bước ngoặt lớn trong cuộc sống có tác động tích cực đến cả hai khía cạnh của trạng thái tâm lý. Điều này bổ sung cho lý thuyết về khủng hoảng phát triển của Robinson (2022) khi chỉ ra những thay đổi lớn không nhất thiết mang tính

việc có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất đến sự hài lòng với công việc hiện tại. Điều này có nghĩa, khi người lao động cảm thấy công việc có ý nghĩa họ chịu trách nhiệm về công việc đó và sẽ hài lòng hơn với công việc của mình.

Về tác động của sự hài lòng đến ý định nhảy việc (H5): Kết quả cho thấy sự hài lòng trong công việc có tác động tiêu cực đến ý định nhảy việc, tuy nhiên chỉ giải thích được 12.4% biến thiên. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Gallup (2025) về cam kết công việc của nhân viên trên toàn cầu.

5.2. Khuyến nghị

Đối với đơn vị sử dụng lao động. Doanh nghiệp cần sớm xác định và hỗ trợ người lao động có cảm xúc tiêu cực mãnh liệt, đặc biệt là bất lực và mất phương hướng. Theo dõi các bước ngoặt lớn trong cuộc sống giúp cung cấp hỗ trợ kịp thời và tạo động

lực mới trong công việc. Xây dựng hệ thống đánh giá minh bạch, trao quyền phù hợp năng lực và có chính sách riêng cho nhóm dễ bị tổn thương (như nhân viên cấp thấp, thu nhập thấp,...) sẽ tăng sự hài lòng và giảm ý định nghỉ việc.

Đối với cơ quan quản lý nhà nước. Để hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động yên tâm, ổn định trong sử dụng lao động, các cơ quan quản lý cần thực hiện việc rà soát và đánh giá thường xuyên về trạng thái tâm lý của người lao động, đặc biệt chú ý đến các biểu hiện của khủng hoảng hiện sinh. Việc thiết lập các chương trình hỗ trợ định hướng nghề nghiệp và tạo mạng lưới kết nối là rất cần

thiết để giúp người lao động vượt qua giai đoạn khủng hoảng.

Đối với người lao động trẻ. Lao động trẻ cần chủ động nhận diện và kiểm soát các cảm xúc tiêu cực mãnh liệt như bất lực, mất phương hướng. Đối với các bước ngoặt lớn trong cuộc sống, người lao động nên tận dụng tác động tích cực của những trải nghiệm này để tìm kiếm ý nghĩa sâu sắc hơn trong công việc. Việc duy trì kênh giao tiếp hiệu quả với cấp quản lý về mục tiêu và kết quả công việc sẽ giúp nâng cao trạng thái hiểu về kết quả công việc, từ đó tăng sự hài lòng và giảm ý định nghỉ việc ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Anphabe (2022) Dành cho nhà quản lý: Hiểu để làm việc hiệu quả với nhân viên gen Z. Truy cập tại <https://www.anphabe.com/post/danh-cho-nha-quan-ly-hieu-de-lam-viec-hieu-qua-voi-nhan-vic/40852/answer>.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469.
- Bashir, Ahmad, Muhammad, Shahid, Zill-e-Huma, và Sajjad, Haider. (2012). Turnover intention: An HRM Issue in textile sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(12).
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B. và Wood, J.A. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 311-321.
- Brunetto, Y., Teo, S.T., Shacklock, K. và Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Caplan, G. (1964). *Principles of preventive psychiatry*. New York: Basic Books Inc.
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q. và Shami, S. S. A. A. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *Plos One*, 18(6), e0287284.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Gallup, Inc. (2025) State of the global workplace report. Truy cập tại <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Hackman, J. R. và Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. R. và Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Levinson, D. J. (1996). *The seasons of a woman's life*. Ballantine Books.
- Loher, B. T., Noc, R. A., Moeller, N. L. và Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280.
- May, D. R., Gilson, R. L. và Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.

Petrov, N., Robinson, O. C., và Arnett, J. J. (2022). The developmental crisis questionnaire (dcq-12): psychometric development and validation. *Journal of Adult Development*, 29(4), 265-278.

Roessler, W. (2012). ECP03-01-Practical strategies to managing stress. *European Psychiatry*, 27, 1.

Talentnet và Mercer (2022). Tóm tắt kết quả khảo sát lương, thưởng Talentnet - Mercer 2022. Truy cập tại <https://www.talentnetgroup.com/vn/vi/phan-tich-chuyen-sau/rewards-vi/tom-tat-ket-qua-khao-sat-luong-thuong-talentnet-mercer-2022>

Ngày nhận bài: 17/1/2025

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 3/2/2025

Ngày chấp nhận đăng bài: 18/2/2025

THE EXISTENTIAL CRISIS AND JOB-HOPPING BEHAVIOR AMONG YOUNG EMPLOYEES IN VIETNAM

● PHAM THI HUYEN¹
● NGUYEN THI THUY HANG¹
● TRINH HOANG GIANG HUONG¹
● HOANG MAI KHANH¹
● DO THUY DUONG¹
● LE THUY HIEN¹
● TRAN TRONG VU LONG¹

¹National Economics University

ABSTRACT:

This study investigates the relationship between existential crisis and job turnover intention among young workers in Hanoi and Ho Chi Minh City, with a focus on the mediating roles of psychological state and job satisfaction. The research employed a survey methodology using a structured questionnaire developed from validated models and scales, complemented by in-depth interviews with seven experts. Data were collected from 660 workers. The analysis revealed that existential crisis accounted for 12.3% of the variation in understanding of work outcomes and 23.4% of the variation in the perceived meaning of work. Workers' psychological state explained 52% of the variation in job satisfaction, which, in turn, influenced job turnover intention by 12.4%. Based on the findings, the study proposes several solutions aimed at enhancing job satisfaction and reducing turnover intention among young employees.

Keywords: existential crisis, employee psychological state, job satisfaction, turnover intention.