



Tác động của chánh niệm đối với công việc và chất lượng cuộc sống của các lập trình viên ngành công nghệ thông tin

NGUYỄN MINH THẠCH ^a, MAI THỊ MỸ QUYÊN ^{b,*}, LÊ NGUYỄN HẬU ^a

^a Trường Đại học Bách Khoa, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

THÔNG TIN	TÓM TẮT
Ngày nhận: 03/10/2021 Ngày nhận lại: 30/11/2021 Duyệt đăng: 22/12/2021 Mã phân loại JEL: M10; M54 Từ khóa: Chánh niệm; Căng thẳng trong công việc; Công việc can thiệp cuộc sống; Sự hài lòng trong công việc; Chất lượng cuộc sống; Lập trình viên Keywords: Mindfulness; Job stress;	Trong thời đại công nghiệp ngày nay, nhiều nhân viên, trong đó có các lập trình viên công nghệ thông tin, thường xuyên đối mặt với sự căng thẳng trong công việc. Điều này không những ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc, mà còn góp phần làm tăng tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên. Không những vậy, căng thẳng trong công việc diễn ra trong thời gian dài còn ảnh hưởng đến cuộc sống của họ. Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu tác động của chánh niệm, một nguồn lực tâm lý, đối với công việc và chất lượng cuộc sống của những nhân viên trong bối cảnh như đã nêu. Kết quả phân tích dữ liệu thu thập từ 200 lập trình viên cho thấy chánh niệm của nhân viên giúp làm giảm đáng kể mức độ căng thẳng và làm tăng sự hài lòng trong công việc. Chánh niệm còn gián tiếp làm giảm mức độ can thiệp của công việc vào cuộc sống và làm tăng chất lượng cuộc sống. Kết quả nghiên cứu giúp làm rõ vai trò và cơ chế tác động của chánh niệm đến công việc và cuộc sống, đồng thời, giúp cho nhà quản lý xem xét chánh niệm như một giải pháp để làm giảm căng thẳng trong công việc của nhân viên. Abstract In the contemporary industrialized age, numerous employees including developers in the IT sector suffer from job stress regularly which may negate their job performance and consequently lead to a high turnover rate. Additionally, experiencing job stress over a long time also affects their quality of life. This study examines the impact of

* Tác giả liên hệ.

Email: nmthach.sdh19@hcmut.edu.vn (Nguyễn Minh Thạch), mtmquyen@hcmut.edu.vn (Mai Thị Mỹ Quyên), Inhou@hcmut.edu.vn (Lê Nguyễn Hậu).

Trích dẫn bài viết: Nguyễn Minh Thạch, Mai Thị Mỹ Quyên, & Lê Nguyễn Hậu. (2022). Tác động của chánh niệm đối với công việc và chất lượng cuộc sống của các lập trình viên ngành công nghệ thông tin. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á*, 33(2), 46–64.

Work interference with life; Job satisfaction; Quality of life; Developers.	mindfulness as an employees' psychological resource on their work and life. The analysis of data collected from 200 IT developers reveals that employee mindfulness significantly reduces job stress and facilitates job satisfaction. Mindfulness indirectly reduces the level of work interference with life leading to the increased quality of life. These results elucidate the mechanism in which mindfulness impacts employees' work and life. Moreover, managers should consider mindfulness training as a measure to reduce employees' job stress.
--	---

1. Giới thiệu

Trong những năm gần đây, ngành công nghệ thông tin (CNTT) của Việt Nam đã có bước phát triển nhảy vọt và ngày càng thu hút nhiều lao động. Theo Sách trắng CNTT Việt Nam (2020), doanh thu năm 2019 của ngành CNTT đạt trên 112 tỷ đô la, đóng góp hơn 14% tổng GDP. Trong đó, lĩnh vực công nghệ phần mềm đóng góp 5 tỷ đô la. Với tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn 2015–2019 hơn 10%, lĩnh vực công nghiệp phần mềm (xuất khẩu) được đánh giá là rất hấp dẫn với quy mô nguồn nhân lực tăng cao qua từng năm. Tuy nhiên, thống kê cho thấy tỷ lệ nghỉ việc của các lập trình viên (LTV) tại các doanh nghiệp CNTT là khá cao so với các ngành nghề khác (24% so với trung bình tất cả ngành nghề là 19% năm 2020), với 20 tháng là thời gian trung bình mà một LTV nhảy việc (Hữu Tuấn, 2020). Thực tế cho thấy CNTT là loại hình công việc có đòi hỏi cao về chuyên môn và áp lực thời gian lớn (Padma và cộng sự, 2015). Các LTV thường phải đối mặt với môi trường làm việc căng thẳng, yêu cầu phải tập trung chuyên môn cao, phải làm nhiều nhiệm vụ được giao trong một lúc và thường xuyên phải làm thêm giờ, ảnh hưởng đến sức khỏe và chất lượng cuộc sống cá nhân và gia đình của họ (Nguyễn Nguyễn, 2016). Do vậy, căng thẳng trong công việc mà các LTV gặp phải là vấn đề quan trọng mà các doanh nghiệp CNTT phải giải quyết, vì điều đó ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực, đến tỷ lệ bỏ việc và sức cạnh tranh của doanh nghiệp.

Trong khi các giải pháp về đãi ngộ vật chất ngày càng tỏ ra khó bền vững trong việc kiểm soát và giảm thiểu căng thẳng thì gần đây, các học giả tâm lý học và quản trị học đã bắt đầu quan tâm đến các giải pháp về mặt tâm lý và tinh thần như: Giải trí, thể dục, thiền định... (Good và cộng sự, 2016). Trong đó, các phương pháp thực hành giảm căng thẳng dựa trên chánh niệm (Mindfulness-Based Stress Reduction) được xem là một giải pháp mới có nhiều tiềm năng (Kabat-Zinn, 2012). Đây là phương pháp được tích hợp từ thiền chánh niệm của Phật giáo với liệu pháp thực hành tâm lý đương đại (Morone và cộng sự, 2012).

Trong lĩnh vực quản trị, các nghiên cứu về chánh niệm vẫn còn ở giai đoạn sơ khởi (Reb và cộng sự, 2020). Lược khảo các nghiên cứu trước đây cho thấy trên thế giới đã có một vài nghiên cứu cho thấy chánh niệm giúp giảm căng thẳng trong công việc (Wolever và cộng sự, 2012; Bazarko và cộng sự, 2013; Song & Lindquist, 2015). Các nghiên cứu này được thực hiện theo phương pháp thí nghiệm trên đối tượng chủ yếu là nhân viên y tế mà thiếu các nghiên cứu trong các ngành khác nhau với các đặc thù công việc cụ thể khác nhau (Cheung và cộng sự, 2020). Thêm vào đó, tuy các kết quả thí nghiệm cho thấy chánh niệm giúp cuộc sống của nhân viên tốt hơn (Good và cộng sự, 2016), nhưng

cơ chế trung gian tạo nên tác động tích cực này vẫn chưa được khám phá đầy đủ (Reb và cộng sự, 2020). Hơn nữa, các nghiên cứu đã đề cập đều được thực hiện ở các nước phương Tây hoặc các nước phát triển, nơi mà bối cảnh văn hóa, xã hội và tâm lý của con người là khác biệt với các nước phương Đông, trong đó có Việt Nam. Bản chất của chánh niệm là một khái niệm về tâm lý học nhận thức nên phụ thuộc rất nhiều vào bối cảnh văn hóa, xã hội của mỗi cá nhân. Do đó, các kết quả nghiên cứu đã nêu cần phải được kiểm chứng trong bối cảnh phương Đông trước khi có thể tổng quát hóa các lý thuyết và tác động liên quan đến khái niệm này. Vì vậy, các kết quả nghiên cứu về chánh niệm trong mối liên hệ với công việc và cuộc sống của LTV không những mang lại những đóng góp hữu ích về lý thuyết mà còn cung cấp thông tin hữu ích cho thực tiễn quản trị nguồn nhân lực trong ngành CNTT tại Việt Nam.

Trên cơ sở đó, với bối cảnh thực nghiệm là các LTV ngành CNTT ở Việt Nam, nghiên cứu này được thực hiện với hai mục tiêu chính: (1) Xác định ảnh hưởng của chánh niệm đối với cảm nhận của LTV về mức độ căng thẳng trong công việc và sự hài lòng trong công việc; và (2) xác định ảnh hưởng của mức độ căng thẳng trong công việc đối với sự hài lòng trong công việc cũng như mức độ can thiệp của công việc đến cuộc sống. Giải quyết được hai mục tiêu nghiên cứu đặt ra, nghiên cứu này sẽ giúp hiểu rõ vai trò của sự căng thẳng trong công việc, sự hài lòng trong công việc, và sự can thiệp của công việc vào cuộc sống trong mối quan hệ với mức độ chánh niệm của LTV và chất lượng cuộc sống của họ nói chung.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Chánh niệm của nhân viên

Một cách tổng quát, chánh niệm là trạng thái chú ý có ý thức vào những gì đang xảy ra ở hiện tại (Kabat-Zinn, 1994). Đó là trạng thái tập trung hoàn toàn vào những gì đang xảy ra trong hiện tại và nhận thức được những trải nghiệm hiện tại theo cách chấp nhận (không phản ứng lại) hay phân xét những trải nghiệm đó (Brown & Ryan, 2003). Nói cách khác, khi một người ở trạng thái chánh niệm cao, họ chỉ chú ý vào những gì đang diễn ra ở thực tế theo biểu hiện của nó mà không cố gắng khái niệm hóa, phân tích, đánh giá hay phản ánh về nó (Hülshager và cộng sự, 2013).

Lược khảo các nghiên cứu đi trước cho thấy chánh niệm có thể được tiếp cận như một trạng thái (State) hoặc đặc điểm cá nhân (Trait) (Reb và cộng sự, 2020). Theo Bishop và cộng sự (2004, trang 234), chánh niệm nên “gần với trạng thái hơn là đặc điểm cá nhân” bởi cách tiếp cận theo đặc điểm không phản ánh được khía cạnh hoạt động tinh thần của mỗi cá nhân, tính phụ thuộc vào bối cảnh và tính có thể biến động của khái niệm này. Ngược lại, xem chánh niệm là một trạng thái có nghĩa rằng chánh niệm là có thể rèn luyện được nếu có cách thức thực hành phù hợp. Vì vậy, nghiên cứu này xem xét chánh niệm như là một trạng thái nhằm cung cấp tri thức cho tổ chức trong việc phát triển các phương thức để thúc đẩy và tận dụng lợi ích của chánh niệm (Ding và cộng sự, 2019).

Về vai trò của chánh niệm, các nghiên cứu trước đây cho thấy chánh niệm mang đến những lợi ích cho công việc cũng như cuộc sống của người lao động. Trong công việc, chánh niệm là cơ sở cho sự sáng tạo, gắn kết trong công việc cũng như gia tăng mối quan hệ trong công việc (Chaskalson, 2011; Cheung và cộng sự, 2020), đồng thời giảm tác động tiêu cực của các tác nhân gây căng thẳng (Wolever và cộng sự, 2012). Ngoài ra, chánh niệm giúp gia tăng sự viên mãn (Well-Being) trong cuộc

sống (Good và cộng sự, 2016). Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu về chánh niệm trong lĩnh vực quản trị sử dụng phương pháp thí nghiệm (Field and Lab Experiment), ít gắn với các công việc cụ thể, cũng như chưa khai thác cơ chế trung gian để lý giải vai trò của chánh niệm đối với công việc và cuộc sống của nhân viên (Reb và cộng sự, 2020; Chueng và cộng sự, 2020). Vì vậy, cần thêm những nghiên cứu để làm rõ vai trò chánh niệm đối với công việc và cuộc sống của người lao động (Johnson và cộng sự, 2020).

2.2. *Căng thẳng trong công việc*

Căng thẳng trong công việc được coi là kết quả của sự mất cân bằng giữa yêu cầu của nơi làm việc và khả năng đáp ứng của một cá nhân (Ullrich & Fitzgerald, 1990). Bên cạnh đó, căng thẳng trong công việc còn được định nghĩa là một tình huống mà các yếu tố liên quan đến công việc tương tác với bản thân người lao động. Sự tương tác này làm thay đổi tình trạng tâm lý và/ hoặc sinh lý của họ, khiến hoạt động thể chất và tinh thần của người đó lệch hướng khỏi trạng thái thông thường (Beehr & Newman, 1978).

Lược khảo các nghiên cứu trước đây cho thấy căng thẳng xuất hiện khi áp lực vượt quá khả năng ứng phó thông thường của một cá nhân (French & Caplan, 1972). Cụ thể, những công việc đòi hỏi nhiều nỗ lực, cần hoàn thành trong thời gian ngắn và ít thời gian nghỉ ngơi sẽ tạo nên căng thẳng (Kuper & Marmot, 2003). Theo Karunanithy và Ponnampalam (2013), quá tải công việc, mối quan hệ đồng nghiệp kém, và sự cạnh tranh trong phát triển sự nghiệp là nguồn gốc của căng thẳng. Trong công việc, căng thẳng dẫn tới sự suy giảm năng suất làm việc, tăng ý định bỏ việc (Lee & Jang, 2020), ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và/ hoặc tinh thần của họ (Labrague và cộng sự, 2017). Do đó, với những công việc thường xuyên đối mặt với căng thẳng, việc cung cấp các hoạt động giúp giảm căng thẳng là cần thiết (Wan và cộng sự, 2018), nhất là trong bối cảnh công nghiệp hoá như hiện nay (Page và cộng sự, 2013). Để có thể đưa ra các chính sách phù hợp cho vấn đề này, việc hiểu rõ các yếu tố ở cấp độ cá nhân giúp làm giảm căng thẳng trong công việc là cần thiết (Antwi và cộng sự, 2019).

2.3. *Công việc can thiệp cuộc sống*

Sự can thiệp được định nghĩa là mức độ một cá nhân cảm nhận rằng một khía cạnh nào đó làm trở ngại việc thực hiện các trách nhiệm trong các lĩnh vực khác do những ràng buộc về thời gian và năng lượng của cá nhân đó (Schieman và cộng sự, 2009). Trên cơ sở đó, Parasuraman và Greenhaus (1997) định nghĩa sự can thiệp của công việc vào cuộc sống là một dạng xung đột vai trò bên trong của một nhân viên khi yêu cầu công việc và yêu cầu của cuộc sống không tương thích lẫn nhau. Theo đó, công việc can thiệp cuộc sống là mức độ công việc tương tác bất lợi với các khía cạnh khác của cuộc sống (Skinner & Pocock, 2011), như: Nhà cửa, gia đình, giải trí; trong đó, khía cạnh gia đình thường được chú ý nghiên cứu nhiều hơn (Schieman và cộng sự, 2009). Ngoài ra, Dixon và Bruening (2007) chỉ ra rằng công việc can thiệp vào cuộc sống nhiều hơn chiều ngược lại.

Các nghiên cứu trước đây cho thấy sự can thiệp của công việc vào cuộc sống cá nhân sẽ mang đến nhiều hệ lụy cho cá nhân trong cả công việc và cuộc sống. Cụ thể, sự can thiệp của công việc vào cuộc sống càng cao, người lao động càng phải đối mặt với cảm giác kiệt sức, đau khổ, xa lánh, và ít hài lòng hơn trong công việc (Wong & Chan, 2020). Không những vậy, can thiệp của công việc vào cuộc sống còn gây những tác động tiêu cực đến sức khỏe thể chất như: Gây đau đầu, mất ngủ hay ảnh hưởng đến mối quan hệ với các thành viên khác trong gia đình (Bakker & Geurts, 2004).

2.4. Sự hài lòng trong công việc

Locke (1976, trang 1300) định nghĩa sự hài lòng trong công việc là “một trạng thái cảm xúc vui vẻ hoặc tích cực mà một người có được khi đánh giá công việc của họ hay những trải nghiệm mà họ có từ công việc”. Ngắn gọn hơn, Spector (1997) định nghĩa sự hài lòng trong công việc là mức độ mà một người thích hoặc không thích công việc của họ. Như vậy, sự hài lòng trong công việc là phản ứng tích cực về mặt tình cảm của một nhân viên về công việc của họ trong tổ chức (Lambert và cộng sự, 2002).

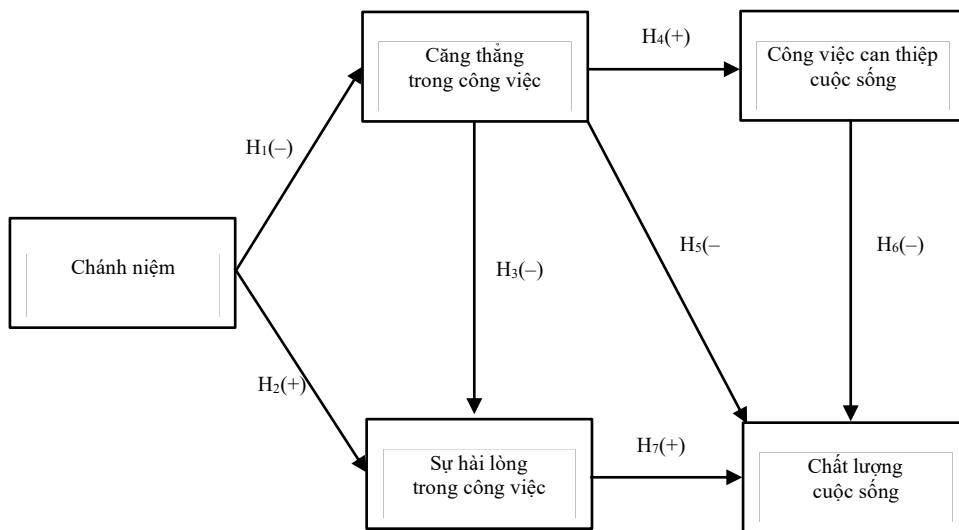
Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng có nhiều yếu tố liên quan đến sự hài lòng trong công việc (Lambert & Paoline, 2005). Một cách tổng quát, nhân viên sẽ hài lòng hơn nếu họ được tự chủ trong công việc hay sử dụng các kỹ năng tốt nhất của họ cho công việc (Whitehead & Lindquist, 1986), nhận được sự đánh giá cao và sự ủng hộ từ người quản lý hay cơ hội thăng tiến và cơ hội học tập (Lambert và cộng sự, 2002). Theo Dung và Morris (2005), có 7 yếu tố tạo nên sự hài lòng của nhân viên, bao gồm: Tính chất công việc, lương/ thu nhập, hỗ trợ từ cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, phúc lợi và điều kiện làm việc.

2.5. Chất lượng cuộc sống

Theo tổ chức Y tế Thế giới, chất lượng cuộc sống là “cảm nhận của một cá nhân về vị trí của họ trong cuộc sống, trong bối cảnh văn hoá và hệ thống giá trị nơi họ sống, đặt trong mối liên hệ với những mục tiêu, mong đợi, chuẩn mực và những mối quan tâm của chính họ” (WHOQOL Group, 1995, trang 1404). Như vậy, chất lượng cuộc sống liên quan đến cảm nhận tốt hay xấu về nhiều mặt của cuộc sống của một cá nhân đặt trong bối cảnh mà cá nhân đó thuộc về (My-Quyen và cộng sự, 2020). WHO đề xuất bốn thành tố chính của chất lượng cuộc sống, bao gồm: Sức khoẻ thể chất (Physical Health – khoẻ mạnh hay bệnh tật), trạng thái tinh thần (Psychological State – cảm giác tâm lý), các mối quan hệ xã hội (Social Relationships – các mối quan hệ với gia đình, bạn bè, đồng nghiệp), cũng như môi trường mà cá nhân đó đang sống (Environment – cơ sở hạ tầng, mức độ ô nhiễm...).

2.6. Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết

Trước hết, các lý thuyết nền tảng về nguồn lực và vai trò, như: Lý thuyết bảo toàn nguồn lực (Conservation of Resources Theory) (Hobfoll, 1989), mô hình yêu cầu công việc – nguồn lực (Job Demands-Resources Model – JD-R) (Bakker và cộng sự, 2003), và lý thuyết căng thẳng vai trò (Role Stress Theory) (Greenhaus & Beutell, 1985) làm cơ sở cho việc đề xuất các giả thuyết H₁ đến H₆. Một cách tổng quát, tại một thời điểm, mỗi nhân viên sở hữu một tập nguồn lực nhất định và khi nguồn lực không đủ để thực hiện vai trò được yêu cầu (trong công việc và/ hoặc cuộc sống), sự căng thẳng sẽ xuất hiện không chỉ trong công việc mà còn trong cuộc sống. Tiếp đó, lý thuyết xây dựng và mở rộng cảm xúc tích cực (Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions) (Fredrickson, 1998) với ý nghĩa cảm nhận tích cực (sự hài lòng) về một khía cạnh nào đó sẽ lan toả và giúp người đó có cảm nhận tích cực về các khía cạnh khác trong cuộc sống (giả thuyết H₇). Nội dung biện giải cho từng giả thuyết được trình bày trong Hình 1.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

2.6.1. Chánh niệm của nhân viên và căng thẳng trong công việc

Theo mô hình JD-R (Bakker và cộng sự, 2003), việc tăng cường nguồn lực dành cho công việc được xem là giải pháp giúp giảm cảm giác những yêu cầu của công việc vượt quá khả năng của một người – tức giảm căng thẳng trong công việc. Với khả năng nhận thức được các tình huống khó khăn mà không phản ứng ngay lập tức, chánh niệm giúp gia tăng các nguồn lực tâm lý của một cá nhân, gồm: Hy vọng (Hope), lạc quan (Optimism), khả năng hồi phục (Resiliency), và sự tự tin (Self-Efficacy) (Malinowski & Lim, 2015). Cụ thể, khi ở trạng thái chánh niệm cao, LTV nhận thức rõ hơn về tầm quan trọng của công việc đang thực hiện đối với sự nghiệp và cuộc sống của mình (Brown & Ryan, 2003). Khi đó, họ sẽ không cảm thấy các công việc mình đang thực hiện là một mối (Good và cộng sự, 2016) mà ý thức rằng đây là những thách thức cần thiết để thử thách chính mình trên con đường chinh phục mục tiêu cá nhân (hy vọng) (Hölzel và cộng sự, 2011) hay có cái nhìn lạc quan về những thành công trong tương lai (Carver & Scheier, 2005). Không những vậy, với khả năng tự điều tiết suy nghĩ (Self-Regulate), chánh niệm giúp cá nhân thoát khỏi những suy ngẫm hay lo lắng về quá khứ hoặc tương lai và dễ dàng hồi phục khỏi tâm trạng buồn bực, chán nản (Good và cộng sự, 2016). Cuối cùng, việc kiểm soát bản thân khỏi những phản ứng mang tính thói quen hoặc cảm tính mang lại sự tự tin cao hơn (Malinowski & Lim, 2015). Sự gia tăng các nguồn lực tâm lý này, theo mô hình JD-R, giúp làm giảm căng thẳng trong công việc cho LTV. Từ đó, nhóm tác giả đặt ra giả thuyết nghiên cứu sau:

Giả thuyết H1: Chánh niệm có tác động tiêu cực đến sự căng thẳng trong công việc của LTV.

2.6.2. Chánh niệm của nhân viên và sự hài lòng trong công việc

Tác động của chánh niệm lên sự hài lòng trong công việc được lý giải thông qua việc chánh niệm giúp tăng cường các tiền tố dẫn đến sự hài lòng của nhân viên. Khi ở trạng thái chánh niệm cao, những nhân viên này làm việc với thái độ không phán xét, cởi mở, chân thành hơn, biết quan tâm đến cảm nhận cũng như suy nghĩ của người khác (Bishop và cộng sự, 2004). Nhờ vậy, chất lượng mối quan

hệ giữa họ với các thành viên trong công ty được tăng cường (Chaskalson, 2011). Hơn nữa, thái độ chấp nhận mà không phán xét giúp nhân viên lập trình dễ dàng chấp nhận các yếu tố thuộc về môi trường làm việc như: Lương, thưởng, điều kiện làm việc mà không phán xét. Không những vậy, bằng việc chú ý hoàn toàn vào công việc mà không xao lãng bởi các hoạt động khác, nhân viên sẽ có cảm giác công việc giúp phát huy toàn bộ kỹ năng của mình (Bahl và cộng sự, 2016) cũng như dễ dàng nhận ra các cơ hội thăng tiến trong công việc. Nói cách khác, chánh niệm giúp tăng các tiền tố tạo nên sự hài lòng trong công việc của nhân viên theo đề xuất của Dung và Morris (2005). Từ đây, nhóm tác giả đặt ra giả thuyết thứ hai như sau:

Giả thuyết H₂: Chánh niệm có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của LTV.

2.6.3. Căng thẳng trong công việc và sự hài lòng trong công việc

Căng thẳng trong công việc là cảm giác một người không đủ khả năng ứng phó với các tình huống hay yêu cầu trong công việc (Lambert & Paoline, 2005). Theo lý thuyết đánh giá nhận thức về căng thẳng (Cognitive Arousal Theory of Stress) (Ursin & Eriksen, 2004), khi một người cảm giác rằng họ không thể đương đầu với căng thẳng trong công việc, những cảm xúc tiêu cực như: Thất vọng, hụt hẫng hoặc bất mãn sẽ xuất hiện. Thêm vào đó, theo Bandura (1977), khi một người cảm nhận bản thân không đủ khả năng thực hiện một công việc cần thiết, cảm xúc tiêu cực sẽ xuất hiện. Tác động của căng thẳng đến sự hài lòng trong công việc đã được tìm thấy trong nhiều nghiên cứu đi trước, đặc biệt trong các loại hình công việc có mức độ căng thẳng cao như: Y tá, giáo viên (Ben-Ari và cộng sự, 2003; Wheeler & Riding, 1994). Vì vậy, giả thuyết kế tiếp được đề xuất như sau:

Giả thuyết H₃: Căng thẳng trong công việc có tác động tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của LTV.

2.6.4. Căng thẳng trong công việc và công việc can thiệp cuộc sống

Theo lý thuyết bảo toàn nguồn lực (Hobfoll, 1988), sự căng thẳng gắn liền với cảm giác thiếu hụt, cạn kiệt hay mất mát nguồn lực khi cá nhân thực hiện một nhiệm vụ nào đó. Khi đối mặt với căng thẳng, con người phải tìm cách tối thiểu hoá sự thiếu hụt nguồn lực bằng việc sử dụng nguồn lực hiện có. Nói cách khác, khi đối mặt với căng thẳng trong công việc, LTV phải sử dụng nguồn lực hiện có (thời gian, năng lượng...) để giải quyết tình trạng hiện tại nhằm hoàn thành vai trò được giao. Tuy nhiên, tại một thời điểm cụ thể, mỗi người chỉ sở hữu một tập hợp nguồn lực nhất định và phải phân bổ những nguồn lực này để đạt được các mục tiêu của bản thân (Halbesleben và cộng sự, 2014). Vì vậy, với sự hữu hạn nguồn lực cá nhân, khi phải tập trung vào công việc, vai trò của họ đối với cuộc sống sẽ bị ảnh hưởng (Hobfoll, 1989). Do đó, khi căng thẳng tăng lên, người nhân viên có thể gặp thất bại trong việc cân bằng giữa những nhu cầu cho công việc và gia đình (Bell và cộng sự, 2012) hoặc thậm chí từ chối thực hiện các vai trò của họ trong gia đình (Wang, 2006). Từ đây, giả thuyết thứ tư được đặt ra là:

Giả thuyết H₄: Căng thẳng trong công việc tác động tích cực đến mức độ công việc can thiệp cuộc sống của LTV.

2.6.5. Căng thẳng trong công việc và chất lượng cuộc sống

Căng thẳng trong công việc tạo ra những tác động tiêu cực đến các khía cạnh khác nhau trong cuộc sống của LTV, từ đó làm giảm chất lượng cuộc sống của cá nhân đó. Khi thường xuyên trải nghiệm cảm giác công việc đang đòi hỏi khắt khe và bản thân không ứng phó được, sức khoẻ thể chất và tinh thần của nhân viên ngày càng trở nên kém đi (Labrague và cộng sự, 2017). Căng thẳng trong

công việc có thể dẫn đến huyết áp cao, tăng nhịp thở và nhịp tim (Cheek & Miller, 1983). Không những vậy, trải nghiệm cảm giác căng thẳng trong công việc thường xuyên, nhân viên đó có thể lạm dụng rượu, ma túy (Jamal, 2005). Thêm vào đó, họ còn gặp phải vấn đề tâm lý như cảm giác kiệt sức/thiếu sức sống, lo lắng, trầm cảm, tuyệt vọng (Lambert & Paoline, 2005; Bell và cộng sự, 2012). Trong mối quan hệ xã hội, căng thẳng trong công việc tạo nên xung đột giữa các cá nhân hay làm giảm chất lượng của các mối quan hệ giữa các cá nhân trong công việc (Jaramillo và cộng sự, 2011). Từ những tác động tiêu cực của căng thẳng trong công việc đến các khía cạnh trong cuộc sống của LTV, giả thuyết thứ năm được đặt ra là:

Giả thuyết H₅: Căng thẳng trong công việc tác động tiêu cực đến chất lượng cuộc sống của LTV.

2.6.6. Công việc can thiệp cuộc sống và chất lượng cuộc sống

Sự can thiệp của công việc vào cuộc sống tạo nên những tác động tiêu cực đến sức khỏe thể chất, tinh thần cũng như những mối quan hệ của người LTV, từ đó làm giảm chất lượng cuộc sống của cá nhân đó. Theo lý thuyết căng thẳng vai trò (Greenhaus & Beutell, 1985) việc thực hiện một vai trò khiến việc thực hiện những vai trò khác trở nên khó khăn hơn. Khi đó, nếu một người để công việc can thiệp vào cuộc sống càng nhiều, họ càng cảm thấy rằng bản thân mình không thể hoàn thành vai trò được kỳ vọng bởi gia đình (như: Vợ, chồng, cha mẹ, con cái). Đây được xem là nguồn gốc của căng thẳng trong cuộc sống (Bakker & Geurts, 2004). Những căng thẳng trong cuộc sống sẽ tạo nên những tác động tiêu cực đến sức khỏe, tạo cảm giác đau khổ hoặc lo lắng hay giảm sự hài lòng trong hôn nhân cũng như mối quan hệ với các thành viên trong gia đình (Bakker & Geurts, 2004). Như vậy, công việc can thiệp vào gia đình càng lớn thì chất lượng cuộc sống của LTV sẽ càng thấp. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết sau:

Giả thuyết H₆: Công việc can thiệp cuộc sống có tác động tiêu cực đến chất lượng cuộc sống của LTV.

2.6.7. Sự hài lòng trong công việc và chất lượng cuộc sống

Tác động của sự hài lòng trong công việc lên chất lượng cuộc sống được lý giải nhờ lý thuyết xây dựng và mở rộng cảm xúc tích cực (Fredrickson, 1998). Theo lý thuyết này, “những trải nghiệm cảm xúc tích cực ban đầu sẽ tạo ra những vòng xoáy đi lên, hướng tới những trải nghiệm cảm xúc tích cực trong tương lai” (Fredrickson & Cohn, 2008, trang 783). Với cơ chế này, nhờ cảm xúc tích cực từ một khía cạnh (như: Công việc, tiêu dùng), một người sẽ có cách tiếp cận tích cực cho các sự kiện khác (cuộc sống) hay người đó sẽ có cách nhìn nhận và đánh giá các sự kiện trong cuộc sống tích cực hơn (My-Quyen và cộng sự, 2020). Nói cách khác, khi LTV có cảm giác tích cực hay sự hài lòng với công việc (Locke, 1976), họ nhìn nhận tích cực hơn đối với các khía cạnh cuộc sống, tức nhìn nhận chất lượng cuộc sống tốt hơn. Do đó, giả thuyết tiếp theo được đặt ra là:

Giả thuyết H₇: Sự hài lòng trong công việc có tác động tích cực đến chất lượng cuộc sống của LTV.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp định lượng với dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng câu hỏi có cấu trúc. Dữ liệu cho nghiên cứu được thu thập từ tháng 3 đến tháng 4/2021 bởi 6 học viên cao học ngành quản trị kinh doanh đang làm việc trong lĩnh vực CNTT. Cụ thể,

bảng câu hỏi được phát trực tiếp cho các LTV đang làm việc tại các công ty CNTT trên địa bàn TP.HCM theo phương pháp thuận tiện. Với 216 phiếu khảo sát thu được, quá trình gạn lọc đã loại 16 phiếu (tỷ lệ câu trả lời hợp lệ là 92,59%) và cỡ mẫu chính thức cho nghiên cứu là 200.

Các thang đo cho các khái niệm trong mô hình nghiên cứu được kế thừa từ những nghiên cứu trước. Cụ thể, thang đo trạng thái chánh niệm của nhân viên (5 biến) được kế thừa từ Brown và Ryan (2003). Tiếp đó, thang đo căng thẳng trong công việc (6 biến) được kế thừa từ Antwi và cộng sự (2019), Rodwell và cộng sự (1998); thang đo công việc can thiệp vào cuộc sống (4 biến) được kế thừa từ Hayman (2005); và thang đo sự hài lòng trong công việc (5 biến) được kế thừa từ Brayfield và Rothe (1951). Thang đo chất lượng cuộc sống gồm bốn thành phần: Sức khỏe thể chất (7 biến), trạng thái tinh thần (6 biến), xã hội (4 biến), và môi trường (8 biến) được kế thừa từ WHOQOL Group (1998), và Yao và cộng sự (2002). Việc kế thừa các thang đo đi trước nhằm đảm bảo độ giá trị nội dung của thang đo (Moore & Benbasat, 1991). Thêm vào đó, từ thang đo gốc, nghiên cứu này tiến hành chuyển ngữ các thang đo theo phương pháp phối hợp (Collaborative Translation Method) (Douglas & Craig, 2007). Việc chuyển ngữ được thực hiện bởi hai nhà nghiên cứu là những người thành thạo ngôn ngữ tiếng Anh và tiếng Việt, và đồng thời hiểu biết về các khái niệm nghiên cứu. Trong quá trình này, những điểm chưa rõ ràng/ phù hợp được hai nhà nghiên cứu thảo luận, điều chỉnh để đảm bảo nội hàm của các phát biểu. Tiếp đó, quá trình đánh giá sơ bộ thang đo (định tính và định lượng) được thực hiện để hình thành thang đo chính thức cho nghiên cứu như trình bày tại Bảng 1.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Thống kê mô tả mẫu

Mẫu được thống kê theo giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và tình trạng hôn nhân. Với bộ dữ liệu thu được gồm 200 LTV, nam giới chiếm 80,5% và độ tuổi phổ biến là dưới 35 tuổi (68,5%). Trong đó, người có trình độ đại học chiếm đa số (87,5%) và tỷ lệ khá cân bằng giữa người có gia đình (50,5%) và chưa có gia đình (49,5%). Các số liệu thống kê cho thấy kết quả thu được tương đồng với thực tế nhân sự lĩnh vực công nghệ phần mềm cũng như sự đa dạng của dữ liệu và có thể được sử dụng cho các kiểm định thống kê (Calder và cộng sự, 1981).

4.1.2. Đánh giá và gạn lọc thang đo

Trước hết, các thang đo được đánh giá tính đơn hướng bằng phân tích nhân tố khám phá EFA với phần mềm SPSS 21. Sau khi loại hai biến đo chánh niệm, hai biến đo căng thẳng công việc và một biến đo yếu tố môi trường (trong thang đo chất lượng cuộc sống) do hệ số tải thấp, các thang đo đạt yêu cầu về tính đơn hướng. Tiếp đó, 40 biến đo 8 khái niệm bậc một (trong đó có 4 khái niệm là thành tố của chất lượng cuộc sống) được đánh giá bằng phân tích nhân tố khẳng định CFA bằng phần mềm AMOS 21. Sau khi loại 6 biến do hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,5 hoặc tương quan cao giữa các sai số, mô hình đo lường tối hạn được ước lượng ML có các chỉ số như sau: Chi-square = 901,07; df = 500; Chi-square/df = 1,80 (<2); CFI = 0,93 (>0,90); TLI = 0,92 (>0,90); RMSEA = 0,06 (<0,08). Với kết quả này, mô hình thang đo sau khi loại biến phù hợp với dữ liệu thu được từ thực tiễn (Hair và cộng sự, 2010).

Từ kết quả đánh giá thang đo tại Bảng 1, hệ số tải chuẩn hoá của các biến dao động từ 0,54 đến 0,98 đều lớn hơn 0,50 và phương sai trích (AVE) của các thang đo dao động từ 0,53 đến 0,80 ($>0,50$), cho thấy các thang đo đạt giá trị hội tụ. Tiếp đó, độ tin cậy tổng hợp (CR) của các thang đo dao động từ 0,76 đến 0,94 ($>0,70$) nên các thang đo đạt độ tin cậy (Hair và cộng sự, 2010). Bên cạnh đó, hệ số tương quan giữa các khái niệm có giá trị từ $-0,11$ đến $0,87$; và tại ngưỡng 95%, không có giá trị tương quan nào tiến đến 1 hay các thang đo đạt độ giá trị phân biệt (Anderson & Gerbing, 1988).

Tiếp đó, để kiểm tra hiện tượng phương sai chung (CMV), kỹ thuật nhân tố CFA duy nhất (Single-Factor CFA) và kỹ thuật biến đánh dấu (Post-Hoc Marker Variable) được sử dụng (Podsakoff và cộng sự, 2003). Với kỹ thuật nhân tố CFA duy nhất, các chỉ số phù hợp của mô hình đều không đạt yêu cầu với Chi-square = 5.247,82; $df = 528$; Chi-square/ $df = 9,94$ (>2); CFI = 0,13 ($<0,90$); TLI = 0,08 ($<0,90$); RMSEA = 0,21 ($>0,08$). Với kỹ thuật biến đánh dấu, phân tích tương quan giữa các biến quan sát cho thấy nhiều biến không có tương quan với nhau như giữa biến đo chánh niệm với biến đo chất lượng cuộc sống ($r = 0,01$; $p = 0,865$), biến đo sự hài lòng trong công việc với sự căng thẳng trong công việc ($r = -0,01$; $p = 0,861$)... Như vậy, cả hai kỹ thuật kiểm tra đều cho thấy hiện tượng CMV không xảy ra.

4.1.3. Kiểm định mô hình cấu trúc SEM

Mô hình cấu trúc SEM với ước lượng ML thông qua phần mềm AMOS 21 cho thấy mô hình này phù hợp với dữ liệu thu thập với: Chi-square = 952,13; $df = 517$; Chi-square/ $df = 1,84$ (<2); CFI = 0,92 ($>0,90$); TLI = 0,91 ($>0,90$); RMSEA = 0,06 ($<0,08$). Kết quả ước lượng tại Bảng 2 cho thấy có 5/7 giả thuyết được ủng hộ. Cụ thể, chánh niệm có tác động lên cả căng thẳng trong công việc ($\beta = -0,267$; $p = 0,005$) và sự hài lòng trong công việc ($\beta = 0,326$; $p = 0,007$). Tiếp đó, căng thẳng trong công việc tác động mạnh đến sự can thiệp của công việc vào cuộc sống ($\beta = 0,496$; $p = 0,010$). Sự can thiệp của công việc vào cuộc sống cho thấy có tác động tiêu cực đến chất lượng cuộc sống ($\beta = -0,253$; $p = 0,004$). Cuối cùng, giả thuyết H₇ ($\beta = 0,342$; $p = 0,003$) được ủng hộ cho thấy mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và chất lượng cuộc sống. Hai giả thuyết không được ủng hộ là tác động trực tiếp của căng thẳng trong công việc lên sự hài lòng đối với công việc ($\beta = -0,046$; $p = 0,781$) và chất lượng cuộc sống ($\beta = -0,001$; $p = 0,920$).

Bảng 1.

Kết quả đánh giá thang đo

Khái niệm và các biến quan sát	Hệ số tải chuẩn hóa
<i>Chánh niệm (CR = 0,76; AVE = 0,63)</i>	
Tôi cảm thấy khó duy trì sự tập trung lâu vào những việc đang làm (R)	0,54
Tôi thường chấp nhận những điều xảy đến với mình mà không phán xét	Loại từ EFA
Tôi thường làm việc theo thói quen mà ít chú ý đến nó (R)	Loại từ EFA
Tôi thường bận tâm đến quá khứ hoặc tương lai (R)	Loại từ CFA
Tôi thường làm việc mà thiếu tập trung (R)	0,98

Khái niệm và các biến quan sát	Hệ số tải chuẩn hóa
<i>Căng thẳng trong công việc (CR = 0,80; AVE = 0,58)</i>	
Tôi thường làm việc với những người có phương thức phối hợp rất khác nhau	Loại từ EFA
Tôi thường làm việc mà không rõ phạm vi trách nhiệm công việc của mình	Loại từ EFA
Tôi thường cảm thấy căng thẳng trong công việc	0,72
Tôi thường làm những việc đòi hỏi quá khả năng của tôi	Loại từ CFA
Tôi thường bị quá tải trong công việc	0,79
Nhìn chung, tôi nghĩ công việc hiện tại làm tôi căng thẳng thường xuyên	0,77
<i>Công việc can thiệp vào cuộc sống (CR = 0,87; AVE = 0,63)</i>	
Cuộc sống của tôi bị ảnh hưởng nặng nề bởi công việc hiện tại	0,75
Công việc hiện tại làm cho cuộc sống của tôi trở nên khó khăn	0,83
Công việc hiện tại làm tôi phải bỏ qua những nhu cầu khác của cuộc sống	0,83
Tôi phải từ bỏ nhiều việc cá nhân khác do yêu cầu công việc hiện tại	0,77
<i>Sự hài lòng trong công việc (CR = 0,82; AVE = 0,53)</i>	
Tôi thấy thực sự yêu thích công việc của mình	0,81
Tôi cảm thấy hài lòng với công việc hiện tại của mình	0,67
Hiếm khi tôi thấy chán với công việc của mình	0,71
Tôi không nghĩ đến việc đi tìm công việc khác	Loại từ CFA
Tôi làm việc hăng hái trong hầu hết thời gian	0,72
<i>Chất lượng cuộc sống</i>	
<i>Sức khỏe thể chất (CR = 0,93; AVE = 0,69)</i>	
Tôi thực hiện rất dễ dàng các hoạt động hằng ngày của mình	0,92
Tôi luôn có đầy đủ năng lượng để thực hiện các hoạt động hằng ngày	0,89
Tôi hiếm khi cảm thấy đau hay mệt mỏi trong cơ thể	0,72
Tôi đi lại vận động nhanh nhẹn trong mọi sinh hoạt mà tôi muốn	0,85
Tôi luôn có giấc ngủ rất tốt	0,82
Tôi không phải uống thuốc để hỗ trợ cho các hoạt động hằng ngày của mình	0,74
Tôi thao tác thành thạo các công việc hằng ngày của mình	Loại từ CFA
<i>Trạng thái tinh thần (CR = 0,93; AVE = 0,70)</i>	
Tôi cảm thấy rất yêu thích cuộc sống của mình	0,90
Tôi thấy mình có khả năng tập trung tốt khi làm việc	0,87
Tôi cảm thấy hài lòng với chính bản thân mình	0,88
Tôi bằng lòng với diện mạo (ngoại hình) của mình	0,88

Khái niệm và các biến quan sát	Hệ số tải chuẩn hóa
Tôi hiếm khi có cảm giác tiêu cực (buồn rầu, thất vọng, lo lắng, chán nản)	0,74
Tôi đang sống một cuộc sống thật sự có ý nghĩa (cho cá nhân mình và xã hội)	0,71
<i>Xã hội (CR = 0,94; AVE = 0,80)</i>	
Tôi thấy quan hệ của mình với các thành viên trong gia đình là rất tốt	0,93
Tôi thấy quan hệ của mình với bạn bè hay đồng nghiệp là rất tốt	0,94
Tôi thấy các mối quan hệ xã hội của mình nói chung là rất tốt	0,76
Tôi thấy mình luôn được người khác tôn trọng (không bị coi thường)	0,93
<i>Môi trường (CR=0,92; AVE=0,71)</i>	
Tôi cảm thấy an toàn trong mọi mặt của cuộc sống hằng ngày của mình	0,85
Tôi thấy điều kiện vật chất nơi (nhà) tôi ở là rất tốt	Loại từ CFA
Tôi có đủ tiền bạc cho nhu cầu cuộc sống của mình	Loại từ CFA
Tôi dễ dàng tìm được cơ sở y tế vừa ý khi cần khám chữa bệnh.	0,86
Tôi dễ dàng tìm thấy những thông tin cần cho cuộc sống của mình	0,85
Tôi dễ dàng thực hiện các hoạt động giải trí mà mình muốn	0,90
Tôi đang có môi trường sống rất tốt (ít ô nhiễm, vệ sinh, khói bụi, ồn ào)	Loại từ EFA
Tôi đang có phương tiện đi lại/ giao thông rất tốt (xe cộ và đường sá)	0,74

Ghi chú: R là các câu hỏi đảo ngược (Reversed Items).

Bảng 2.

Ước lượng hệ số hồi quy chuẩn hoá và kết quả kiểm định giả thuyết

			Giả thuyết	Ước lượng chuẩn hoá	p-value	Kết quả kiểm định
H ₁	Chánh niệm	→	Căng thẳng trong công việc	-0,267	0,005	Ủng hộ
H ₂	Chánh niệm	→	Sự hài lòng trong công việc	0,326	0,007	Ủng hộ
H ₃	Căng thẳng trong công việc	→	Sự hài lòng trong công việc	-0,046	0,781	Không ủng hộ
H ₄	Căng thẳng trong công việc	→	Công việc can thiệp cuộc sống	0,496	0,010	Ủng hộ
H ₅	Căng thẳng trong công việc	→	Chất lượng cuộc sống	-0,001	0,920	Không ủng hộ
H ₆	Công việc can thiệp cuộc sống	→	Chất lượng cuộc sống	-0,253	0,004	Ủng hộ
H ₇	Sự hài lòng trong công việc	→	Chất lượng cuộc sống	0,342	0,003	Ủng hộ

Như vậy, đối với công việc của LTV, chánh niệm không những trực tiếp làm giảm căng thẳng trong công việc và tăng sự hài lòng đối với công việc, mà còn gián tiếp (thông qua căng thẳng trong

công việc) làm giảm mức độ công việc can thiệp vào cuộc sống. Tiếp theo, phân tích tác động trực tiếp và gián tiếp của chánh niệm lên chất lượng cuộc sống (Bảng 3) được thực hiện để làm rõ quá trình trung gian của tác động này. Từ kết quả tại Bảng 3 cho thấy, tổng tác động của chánh niệm lên chất lượng cuộc sống là $\beta = 0,305$ ($p = 0,004$). Trong khi tác động trực tiếp không được ủng hộ ($\beta = 0,156$; $p = 0,064$), tác động gián tiếp là có ý nghĩa ($\beta = 0,149$; $p = 0,003$). Với kết quả này, theo Zhao và cộng sự (2010), các biến trung gian là sự căng thẳng trong công việc, sự hài lòng với công việc và sự can thiệp công việc vào cuộc sống giải thích hoàn toàn (Full Mediation) cơ chế tác động của chánh niệm lên chất lượng cuộc sống của LTV.

Bảng 3.

Tác động trực tiếp và gián tiếp của chánh niệm lên chất lượng cuộc sống

Chánh niệm → Chất lượng cuộc sống	Hệ số chuẩn hoá	p-value
Tác động trực tiếp	0,156	0,064
Tác động gián tiếp	0,149	0,003
Tổng tác động	0,305	0,004

4.2. Thảo luận kết quả

Nghiên cứu này có mục tiêu tổng quát là tìm hiểu vai trò của chánh niệm đối với công việc và từ đó ảnh hưởng đến cuộc sống của LTV. Trong đó, công việc của LTV được xem xét qua các khái niệm: Căng thẳng trong công việc, sự hài lòng trong công việc, và công việc can thiệp cuộc sống. Kết quả nghiên cứu đã hoàn thành hai mục tiêu đề ra. Với mục tiêu thứ nhất, chánh niệm cho thấy nó giúp LTV giảm căng thẳng trong quá trình làm việc, đồng thời có cảm nhận tích cực hơn về công việc mà mình đang thực hiện. Tiếp đó, căng thẳng trong công việc có tác động rất mạnh lên mức độ công việc can thiệp vào cuộc sống, từ đó làm giảm chất lượng cuộc sống của LTV. Ngoài ra, căng thẳng trong công việc được tìm thấy không có tác động trực tiếp lên sự hài lòng với công việc và chất lượng cuộc sống của LTV. Bên cạnh đó, khi sự hài lòng trong công việc tăng lên, chất lượng cuộc sống của LTV sẽ gia tăng. Cuối cùng, kết quả phân tích tác động trực tiếp và gián tiếp cho thấy chánh niệm không trực tiếp làm tăng chất lượng cuộc sống mà hoàn toàn thông qua vai trò của các biến trung gian là: Căng thẳng trong công việc, sự hài lòng với công việc, và công việc can thiệp vào cuộc sống.

Với kết quả vừa nêu, nghiên cứu này đã có những đóng góp vào lý thuyết quản trị về vai trò của chánh niệm. Mặc dù có những nghiên cứu trước đây chỉ ra vai trò của chánh niệm đối với công việc và cuộc sống của nhân viên (Andrews và cộng sự, 2014; Good và cộng sự, 2016), rất ít nghiên cứu định lượng lấy bối cảnh thực tế công việc để xem xét vai trò này mà chủ yếu thông qua các nghiên cứu thí nghiệm, cũng như chưa làm rõ cơ chế trung gian hay cách thức của các tác động này. Vì vậy, theo Reb và cộng sự (2020), việc phân tích cơ chế trung gian gắn với bối cảnh công việc cụ thể sẽ giúp tăng cường hiểu biết từ góc độ lý thuyết về vai trò của chánh niệm trong công việc cũng như mang lại sự tự tin cho các nhà quản trị trong việc áp dụng chánh niệm trong tổ chức. Từ kết quả đạt được, nghiên cứu này cung cấp minh chứng thực nghiệm về vai trò của chánh niệm gắn với bối cảnh công việc cụ thể của LTV cũng như chỉ rõ các yếu tố trung gian hay cách thức chánh niệm giúp công việc và cuộc sống của họ trở nên tốt hơn.

Về mặt thực tiễn, trong quản trị hiện đại, giúp nhân viên có được cuộc sống ngày càng tốt đẹp hơn là điều mà các nhà quản trị hướng tới bên cạnh mối quan tâm về hiệu suất làm việc của những nhân viên này (Johnson và cộng sự, 2020). Với kết quả nghiên cứu này, trước hết, giúp nhà quản trị nhận diện một cách rõ ràng tầm quan trọng của việc đề ra các chương trình giúp giảm căng thẳng trong công việc cho nhân viên bởi những hệ lụy lâu dài của nó đối với cuộc sống của nhân viên nếu vấn đề này không được giải quyết. Tiếp đó, từ vai trò của chánh niệm đã được tìm thấy, các nhà quản trị nên tạo điều kiện để LTV tiếp cận với và thực hành chánh niệm. Đây cũng là giải pháp được nhiều công ty công nghệ áp dụng trên thế giới như: IBM, Apple, Google... (Good và cộng sự, 2016). Hiện nay, với sự đa dạng trong phương pháp huấn luyện chánh niệm (My-Quyen và cộng sự, 2020), các công ty CNTT có thể tổ chức các khóa huấn luyện trực tiếp tại công ty (mời chuyên gia) hoặc tạo điều kiện để LTV đến các trung tâm huấn luyện hay thực tập thông qua các ứng dụng (App). Đồng thời, để nhân viên hào hứng và duy trì việc thực hành chánh niệm lâu dài, công ty cần giúp nhân viên hiểu về tầm quan trọng, tạo các diễn đàn chia sẻ các hình thức thực hành và khuyến khích nhân viên thực hành chánh niệm cả trong công việc lẫn cuộc sống.

5. Kết luận

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm trả lời câu hỏi bằng cách nào chánh niệm giúp ích cho công việc và cuộc sống của LTV. Trong khi các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung vào các tác động từ phía công ty, yếu tố cá nhân của người nhân viên chưa được khai thác cặn kẽ. Thêm vào đó, từ đặc thù công việc của các LTV là thường xuyên đối mặt với căng thẳng và các yếu tố động viên về mặt tài chính tỏ ra không hiệu quả, nghiên cứu này đề xuất chánh niệm như một giải pháp khả dĩ giúp LTV vượt qua căng thẳng. Kết quả nghiên cứu cho thấy chánh niệm – với đặc tính nhìn vào hiện tại, chấp nhận mà không phán xét không chỉ giúp nhân viên giảm căng thẳng trong công việc mà còn trực tiếp gia tăng sự hài lòng của họ đối với công việc. Cả hai tác động này đều góp phần vào việc tăng cường chất lượng cuộc sống của LTV. Đặc biệt, trong khi vấn đề căng thẳng trong công việc ngày càng gia tăng không chỉ với LTV nói riêng, nhân viên nói chung, nhất là trong bối cảnh Covid-19 như hiện nay (Usher và cộng sự, 2020), nhà quản lý cần ý thức được tầm quan trọng của việc giúp nhân viên hiểu về vai trò và tạo điều kiện cho họ thực hành chánh niệm trong quá trình làm việc cũng như trong cuộc sống của họ.

Mặc dù đạt được những kết quả nhất định, nghiên cứu này vẫn còn một số hạn chế: Thứ nhất, thang đo chánh niệm kế thừa từ Brown và Ryan (2003) sau kiểm định chỉ còn giữ lại hai biến nên có thể ảnh hưởng đến độ giá trị nội dung của thang đo; bên cạnh đó, tiêu chí kiểm định độ giá trị phân biệt của các thang đo theo Anderson và Gerbing (1988) ít nghiêm ngặt hơn so với Fornell và Larcker (1981); tiếp theo, ảnh hưởng của chánh niệm đối với công việc và cuộc sống của nhân viên còn có thể được thể hiện thông qua các yếu tố trung gian khác nữa (ví dụ như mức độ cuộc sống ảnh hưởng đến công việc hay cảm nhận về các mối quan hệ trong công việc) mà nghiên cứu này chưa khám phá đầy đủ. Đây là hướng gợi ý cho các nghiên cứu trong tương lai về chủ đề này. Ngoài ra, các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng ra các ngành khác để làm cơ sở cho việc tổng quát hóa kết quả cho Việt Nam.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Đại học Quốc Gia TP. Hồ Chí Minh trong khuôn khổ đề tài mã số NCM2019-20-02.

Tài liệu tham khảo

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M., & Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494–507.
- Antwi, C. O., Fan, C., Aboagye, M. O., Brobbey, P., Jababu, Y., Affum-Osei, E., & Avornyo, P. (2019). Job demand stressors and employees' creativity: A within-person approach to dealing with hindrance and challenge stressors at the airport environment. *The Service Industries Journal*, 39(3–4), 250–278.
- Bahl, S., Milne, G. R., Ross, S. M., Mick, D. G., Grier, S. A., Chugani, S. K., ... & Boesen-Mariani, S. (2016). Mindfulness: Its transformative potential for consumer, societal, and environmental well-being. *Journal of Public Policy & Marketing*, 35(2), 198–210.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345–366.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bazarko, D., Cate, R. A., Azocar, F., & Kreitzer, M. J. (2013). The impact of an innovative mindfulness-based stress reduction program on the health and well-being of nurses employed in a corporate setting. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(2), 107–133.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37.
- Ben-Ari, R., Krole, R., & Har-Even, D. (2003). Differential effects of simple frontal versus complex teaching strategy on teachers' stress, burnout, and satisfaction. *International Journal of Stress Management*, 10(2), 173–195.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.
- 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), 822–848.

- Calder, B. J., Phillips, L. W., & Tybout, A. M. (1981). Designing research for application. *Journal of Consumer Research*, 8(2), 197–207.
- Carver, C. S., & Scheier, M. S. (2005). Optimism. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231–243). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Chaskalson, M. (2011). *The Mindful Workplace: Developing Resilient Individuals and Resonant Organizations with MBSR*. John Wiley & Sons.
- Cheek, F. E., & Miller, M. D. S. (1983). The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress. *Journal of Criminal Justice*, 11(2), 105–120.
- Cheung, S. Y., Huang, E. G., Chang, S., & Wei, L. (2020). Does being mindful make people more creative at work? The role of creative process engagement and perceived leader humility. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 39–48.
- Ding, X., Du, J., Zhou, Y., An, Y., Xu, W., & Zhang, N. (2019). State mindfulness, rumination, and emotions in daily life: An ambulatory assessment study. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(4), 369–377.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work–family conflict in coaching I: A top-down perspective. *Journal of Sport Management*, 21(3), 377–406.
- Douglas, S. P., & Craig, C. S. (2007). Collaborative and iterative translation: An alternative approach to back translation. *Journal of International Marketing*, 15(1), 30–43.
- Dung, T. K., & Morris, A. (2005). Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam. *Hội nghị Khoa học quốc tế* (trang 68–78). TP.HCM.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 328–388.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319.
- Fredrickson, B. L. & Cohn, M. A. (2008). Positive emotions. In *Handbook of Emotions* (p. 777–796). New York, NY: The Guilford Press.
- French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1972). Occupational stress and individual strain. In A. J. Marrow (Ed.), *The Failure of Success* (pp. 30–66). New York: Amacon.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., & Glomb, T. M. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42, 114–142.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- 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.
- 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), 10–25.
- Jamal, M. (2005). Personal and organizational outcomes related to job stress and Type-A behavior: A study of Canadian and Chinese employees. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(2), 129–137.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Boles, J. S. (2011). Workplace stressors, job attitude, and job behaviors: Is interpersonal conflict the missing link?. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(3), 339–356.
- Johnson, K. R., Park, S., & Chaudhuri, S. (2020). Mindfulness training in the workplace: Exploring its scope and outcomes. *European Journal of Training and Development*. doi: 10.1108/EJTD-09-2019-0156
- Kabat-Zinn J. (1994). *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. New York, NY: Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (2012). *Mindfulness for Beginners: Reclaiming the Present Moment—and Your Life*. Sounds True.
- Karunanithy, K., & Ponnampalam, A. (2013). A study on the effect of Stress on performance of employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province. *European Journal of Business and Management*, 5(27), 87–95.
- Kuper, H., & Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(2), 147–153.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteché, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(1), 109–116.
- Lambert, E. G., & Paoline III, E. A. (2005). The impact of medical issues on the job stress and job satisfaction of jail staff. *Punishment & Society*, 7(3), 259–275.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2002). Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 115–143.
- Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture–work–health model. *Western Journal of Nursing Research*, 42(2), 108–116.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp.1297–1349). New York: Holt, Reinhart & Winston.

- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262.
- Moore, G. C., & Benbasat, I. (1991). Development of an instrument to measure the perceptions of adopting an information technology innovation. *Information Systems Research*, 2(3), 192–222.
- Morone, N. E., Lynch, C. O., Losasso, V. J., Liebe, K., & Greco, C. M. (2012). Mindfulness to reduce pschosocial stress. *Mindfulness*, 3, 22 – 29.
- My-Quyen, M. T., Hau, L. N., & Thuy, P. N. (2020). Mindful co-creation of transformative service for better well-being. *Service Business*, 14(3), 413–437.
- Nguyễn Nguyễn. (2016). *Công nghệ thông tin là một trong những ngành nghề dễ gây "stress" nhất*. Truy cập từ <https://dantri.com.vn/suc-manh-so/cong-nghe-thong-tin-la-mot-trong-nhung-nganh-nghe-de-gay-stress-nhat-20160224075725457.htm>
- Padma, V., Anand, N. N., Gurukul, S. S., Javid, S. S. M., Prasad, A., & Arun, S. (2015). Health problems and stress in Information Technology and Business Process Outsourcing employees. *Journal of Pharmacy & Bioallied Sciences*, 7(Suppl 1), S9–S13.
- Page, K. M., LaMontagne, A. D., Louie, A. M., Ostry, A. S., Shaw, A., & Shoveller, J. A. (2013). Stakeholder perceptions of job stress in an industrialized country: Implications for policy and practice. *Journal of Public Health Policy*, 34(3), 447–461.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1997). The changing world of work and family. In S. Parasuraman, & J. H. Greenhaus (Eds.), *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World* (pp. 3–14). Westport, CN: Quorum Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Reb, J., Allen, T., & Vogus, T. J. (2020). Mindfulness arrives at work: Deepening our understanding of mindfulness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 1–7.
- Rodwell, J. J., Kienzle, R. & Shadur, M. A. (1998). The relationships among work-related perceptions, employee attitudes, and employee performance: The integral role of communication. *Human Resource Management Journal*, 37(3–4), 277–293.
- Sách trắng Công nghệ thông tin và truyền thông Việt Nam*. (2020). Hà Nội: NXB Thông tin Truyền Thông.
- Schieman, S., Glavin, P., & Milkie, M. A. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988.
- Skinner, N., & Pocock, B. (2011). Flexibility and work-life interference in Australia. *Journal of Industrial Relations*, 53(1), 65–82.
- Song, Y., & Lindquist, R. (2015). Effects of mindfulness-based stress reduction on depression, anxiety, stress and mindfulness in Korean nursing students. *Nurse Education Today*, 35(1), 86–90.

- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hữu Tuấn. (2020). *Kỹ sư phần mềm được trải thảm đỏ, trả lương khủng*. Truy cập từ <https://baodautu.vn/ky-su-phan-mem-duoc-trai-tham-do-tra-luong-khung-d123579.html>
- Ullrich, A., & FitzGerald, P. (1990). Stress experienced by physicians and nurses in the cancer ward. *Social Science & Medicine*, 31(9), 1013–1022.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5), 567–592.
- Usher, K., Jackson, D., Durkin, J., Gyamfi, N., & Bhullar, N. (2020). Pandemic-related behaviours and psychological outcomes; A rapid literature review to explain COVID-19 behaviours. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(6), 1018–1034.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332–1341.
- Wang, J. L. (2006). Perceived work stress, imbalance between work and family/personal lives, and mental disorders. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(7), 541–548.
- Wheeler, H., & Riding, R. (1994). Occupational stress in general nurses and midwives. *British Journal of Nursing*, 3(10), 527–534.
- Whitehead, J. T., & Lindquist, C. A. (1986). Correctional officer job burnout: A path model. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 23(1), 23–42.
- WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403–1409.
- WHOQOL Group. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine*, 28(3), 551–558.
- Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick, C. A., & Baime, M. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 246–258.
- Wong, K. C., & Chan, A. K. (2020). Work antecedents, work–life interference and psychological well-being among hotel employees in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(2), 131–147.
- Yao, G., Chung, C. W., Yu, C. F., & Wang, J. D. (2002). Development and verification of validity and reliability of the WHOQOL-BREF Taiwan version. *Journal of the Formosan Medical Association*, 101(5), 342–351.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.