

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Thị Cẩm Vân** - Tác động của các nhân tố kinh tế, xã hội và môi trường đến tiêu thụ năng lượng tái tạo ở Việt Nam. **Mã số: 161.ISMET.11** 3
Impacts of Economic, Social and Environmental Factors on Renewable Energy Consumption in Vietnam
- 2. Nguyễn Xuân Thuận, Trần Bá Tri và Quách Dương Tử** - Tác động của công bố thông tin đến lợi nhuận của các công ty niêm yết trên Sàn giao dịch Chứng khoán Việt Nam. **Mã số: 161.1FiBa.11** 13
The Impact of Information Disclosure on Firm Performance of Listed Companies on the Vietnamese Stock Market

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 3. Nguyễn Trần Bảo Trân, Nguyễn Thị Bích Thủy và Cao Trí Dũng** - Các nhân tố ảnh hưởng đến ý định tiếp tục sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông ITC - nghiên cứu đối với các doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch tại Thành phố Đà Nẵng. **Mã số: 161.2TRMg.21** 22
Factors Influencing Continuance Usage Intention of Information and Communication Technology - Evidence from Tourism Sector in Da Nang City
- 4. Lượng Văn Quốc và Nguyễn Thanh Long** - Tác động của trải nghiệm khách hàng đến lòng tin, sự hài lòng khách hàng và giá trị thương hiệu: trường hợp mua hàng trực tuyến tại thị trường bán lẻ Thành phố Hồ Chí Minh. **Mã số: 161.2TrEM.21** 35
The Impact of Customer Experience on Trust, Customer Satisfaction And Brand Equity: Case of Online Shopping in Ho Chi Minh City Retail Market

- 5. Vũ Xuân Dũng** - Các yếu tố nhân thân ảnh hưởng tới xác suất nợ quá hạn của khách hàng cá nhân vay vốn tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam, chi nhánh Tây Đô. **Mã số: 161.2FiBa.21** 51
- Personal Factors Affecting The Probability of Overdue Debt of Individual Customers Borrowing Loans at Bank for Agriculture and Rural Development of Vietnam, Tay Do Branch*
- 6. Nguyễn Thị Nga** - Vai trò của rủi ro và niềm tin trong việc giải thích ý định sử dụng ngân hàng trực tuyến của khách hàng cá nhân tại khu vực miền Trung. **Mã số: 161.2FiBa.21** 66
- The Roles of Risks And Trusts in Explain The Intention to Use Online Banking of Personal Customers in Central Region*
- 7. Trần Xuân Quỳnh và Phan Trần bảo Trâm** - Tác động của trải nghiệm sau mua đến sự hài lòng và dự định hành vi của khách hàng trực tuyến đối với các trang thương mại điện tử tại Việt Nam. **Mã số: 161.2BMkt.21** 78
- The Effects of Post-Purchase Experiences in Online Shopping on Customer Satisfaction and Behavioral Intention Towards E-Commerce Platforms in Vietnam.*

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Bùi Thị Thanh và Nguyễn Lê Duyên** - Tác động của định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục lên cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động trong các doanh nghiệp công nghệ thông tin trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. **Mã số: 161.3HRMg.31** 91
- Linking Protean Career Orientation to Employees' Work - Life Balance of Information Technology Companies in Ho Chi Minh City*
- 9. Hà Kiên Tân, Trần Thế Hoàng và Bùi Thanh Nhân** - Mối quan hệ giữa phong cách lãnh đạo đích thực, vốn tâm lý đến chất lượng khám chữa bệnh của bác sĩ. **Mã số: 161.3HRMg.31** 103
- The Relationship Between Authentic Leadership, Psychological Capital and Quality of Physician Care*

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

TÁC ĐỘNG CỦA ĐỊNH HƯỚNG NGHỀ NGHIỆP THAY ĐỔI LIÊN TỤC LÊN CÂN BẰNG CÔNG VIỆC - CUỘC SỐNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Bùi Thị Thanh

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

Email: btthanh@ueh.edu.vn

Nguyễn Lê Duyên

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

Email: nguyenleduyen3011@gmail.com

Ngày nhận: 12/08/2021

Ngày nhận lại: 26/11/2021

Ngày duyệt đăng: 29/11/2021

Dựa trên mô hình lý thuyết lan tỏa - chuyển đổi, nghiên cứu đề xuất mối quan hệ giữa định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục và cân bằng công việc - cuộc sống với ảnh hưởng trung gian của vốn tâm lý và vai trò điều tiết của quan điểm toàn diện về cuộc sống. Kỹ thuật PLS-SEM được sử dụng để phân tích dữ liệu khảo sát từ 457 người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp công nghệ thông tin (CNTT). Kết quả cho thấy định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục tác động tích cực lên vốn tâm lý và cân bằng công việc - cuộc sống; đồng thời vốn tâm lý tác động tích cực lên cân bằng công việc - cuộc sống. Bên cạnh đó, vốn tâm lý là biến trung gian một phần tác động lên mối quan hệ giữa định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục và cân bằng công việc - cuộc sống. Cũng như vai trò điều tiết của quan điểm toàn diện về cuộc sống giúp củng cố ảnh hưởng của vốn tâm lý lên cân bằng công việc - cuộc sống. Cuối cùng, từ kết quả nghiên cứu, một số hàm ý được đề xuất để giúp nhà quản trị các doanh nghiệp CNTT cải thiện việc cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động.

Từ khóa: Cân bằng công việc - cuộc sống; định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục; quan điểm toàn diện về cuộc sống; vốn tâm lý.

JEL Classifications: M12, M54, M59

1. Giới thiệu

Dưới ảnh hưởng của toàn cầu hóa và nền kinh tế tri thức đang làm thay đổi nhanh chóng, tác động không ngừng đến kinh tế cũng như mọi mặt của xã hội ngày nay (Li, 2018). Để đối phó với những thay đổi không chắc chắn như hiện nay, người lao động trở nên chủ động tự kiểm soát và phát triển nghề nghiệp cá nhân, thay vì phụ thuộc vào định hướng của tổ chức như trước đây để thích ứng tốt hơn với thị trường lao động (DiRenzo & Greenhaus, 2011; Li, 2018). Đồng thời, ngành công nghệ thông tin

(CNTT) sau 20 năm phát triển đã trở thành ngành công nghiệp lớn thứ 2 ở Việt Nam với năng suất lao động cũng như mức tăng trưởng tăng cao (Nguyễn Thiên Nhân, 2020). Do vậy, người lao động trong ngành CNTT phải đối mặt với nhiều bất ổn do thường xuyên cập nhật kiến thức mới cũng như yêu cầu sáng tạo liên tục. Cho nên, ngày càng nhiều người lao động trong ngành CNTT theo đuổi nghề nghiệp thay đổi liên tục để thích ứng tốt hơn với những thay đổi này.

Định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục (protean career orientation - PCO) liên quan đến khuynh hướng người lao động chủ động quản lý nghề nghiệp của mình phù hợp với những giá trị và mục tiêu có ý nghĩa với cá nhân họ (DiRenzo và cộng sự, 2015; Li, 2018). Đồng thời, định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục có mối quan hệ tích cực lên biến kết quả là cân bằng công việc - cuộc sống (Bui & Nguyen, 2020; DiRenzo và cộng sự, 2015). Cân bằng công việc - cuộc sống đóng vai trò quan trọng trong việc tự đánh giá của người lao động về hài lòng và thành công trong nghề nghiệp cũng như cuộc sống của họ. Do vậy, việc khám phá mối quan hệ giữa định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục và cân bằng công việc - cuộc sống (work - life balance) đang nhận được sự quan tâm của các nhà quản lý cũng như học giả (DiRenzo và cộng sự, 2015). Hơn nữa, mô hình lý thuyết lan tỏa - chuyển đổi giúp giải thích những trải nghiệm tích cực trong công việc và tương tác giữa công việc - cuộc sống của người lao động trong mối quan hệ giữa định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục và cân bằng công việc - cuộc sống.

Khi người lao động có định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục cao trong việc đặt ra mục tiêu và khám phá nghề nghiệp phù hợp với giá trị bản thân (Briscoe và cộng sự, 2012) thì những nguồn lực tâm lý như tự tin, lạc quan, hi vọng, và sự phục hồi (những thành phần của vốn tâm lý - psychological capital) là yếu tố cần thiết của hành vi nghề nghiệp thay đổi liên tục. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục và vốn tâm lý vẫn đang còn nhiều tranh cãi (DiRenzo và cộng sự, 2015; Rowe, 2013), cho nên nghiên cứu góp phần thêm minh chứng cho mối quan hệ này. Bên cạnh đó, với cách nhìn tổng thể và toàn diện về cuộc sống sẽ ảnh hưởng lên tâm lý tích cực của người lao động trong việc nỗ lực để đạt được cân bằng công việc - cuộc sống. Do vậy, dựa trên mô hình lý thuyết lan tỏa - chuyển đổi, nghiên cứu khám phá vai trò trung gian của vốn tâm lý trong mối quan hệ giữa PCO và cân bằng công việc - cuộc sống; cũng như vai trò điều tiết của quan điểm toàn diện về cuộc sống (whole-life perspective) lên mối quan hệ giữa vốn tâm lý và cân bằng công việc - cuộc sống.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

* Các khái niệm nghiên cứu

Mô hình lý thuyết lan tỏa - chuyển đổi (Spillover-Crossover Model - SCM): là lý thuyết xem xét tác động của trải nghiệm tích cực hay tiêu cực của chính người lao động trong công việc và gia đình, cũng như tác động cảm xúc của người lao động đến các thành viên khác trong gia đình (Bakker & Demerouti, 2013). Cụ thể, hiệu ứng lan tỏa (spillover) mô tả những đặc tính liên quan đến trải nghiệm tích cực hay tiêu cực của người lao động chuyển từ công việc đến cuộc sống gia đình và quá trình này được diễn ra trong chính tâm lý của người lao động. Trong khi đó, hiệu ứng chuyển đổi (crossover) đề cập những đặc điểm tâm lý tích cực hay tiêu cực của người lao động tác động lên các thành viên khác trong gia đình và đây là quá trình tương tác giữa các cá nhân với nhau (Demerouti, 2012; Schnettler và cộng sự, 2020). Chính vì vậy, mô hình lý thuyết SCM được đề xuất để lý giải mối quan hệ giữa các khái niệm trong mô hình nghiên cứu.

Định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục (Protean Career Orientation-PCO): là khái niệm con của nghề nghiệp thay đổi liên tục (Protean Career - PC) được phát triển đầu tiên bởi Hall (1976). Nghề nghiệp thay đổi liên tục (PC) mô tả khả năng tự định hướng nghề nghiệp bản thân của người lao động, không phải thông qua tổ chức, được thúc đẩy bởi động cơ tìm kiếm sự hoàn thiện của bản thân (Hall, 1976). Đặc trưng của nghề nghiệp thay đổi liên tục là khả năng thích ứng và linh hoạt cũng như sự tự định hướng nghề nghiệp để theo đuổi sự thành công về mặt tâm lý (Greenhaus và cộng sự, 2008). Hơn nữa, định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục (PCO) được xem như khái niệm liên quan tới cá nhân cũng như kết quả dự báo của PC, đồng thời PCO đề cập đến thái độ chủ động nghề nghiệp của người lao động thông qua hành vi nghề nghiệp cụ thể (Briscoe và cộng sự, 2006; Hall và cộng sự, 2018). Do vậy, Briscoe và cộng sự (2006) cho rằng PCO là việc định hướng nghề nghiệp liên quan tới niềm tin, khuynh hướng dễ thay đổi, linh động trong sự phát triển nghề nghiệp của người lao động theo những cách riêng biệt.

Định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục bao gồm hai thành phần chính là tự định hướng (self-direction) và định hướng giá trị (values-driven). Tự định hướng liên quan đến việc người lao động tự quản lý nghề nghiệp của mình bao gồm việc tự chủ trong khám phá nghề nghiệp, đặt ra các mục tiêu nghề nghiệp, cũng như phát triển các mục tiêu nghề nghiệp. Định hướng giá trị thì liên quan đến cảm nhận của người lao động về những mục tiêu, giá trị để làm động lực cho các quyết định nghề nghiệp cũng như việc tự đưa ra các tiêu chí đánh giá thành công nghề nghiệp (Briscoe và cộng sự, 2006).

Cân bằng công việc - cuộc sống (Work-Life Balance): là đánh giá tổng thể của một người lao động về sự hài lòng và hiệu quả trong vai trò công việc - cuộc sống khi so sánh với những giá trị có ý nghĩa đối với bản thân họ tại một thời điểm nhất định nào đó. Người lao động sẽ cảm thấy cân bằng khi họ hài lòng với những vai trò khác nhau trong cuộc sống của họ (Greenhaus & Allen, 2011). Có bốn khía cạnh thường được xem xét sự cân bằng giữa các vai trò khác nhau trong cuộc sống bao gồm: không có sự xung đột xảy ra giữa các vai trò trong cuộc sống; đạt được sự hài lòng và hiệu quả cao trong từng vai trò khác nhau của cuộc sống; đạt được sự cân bằng hài hòa giữa các vai trò khác trong cuộc sống; và cá nhân cảm thấy hài lòng và thỏa mãn khi đạt được sự cân bằng nhất định trong các vai trò của cuộc sống (DiRenzo, 2010).

Vốn tâm lý (Psychological Capital - PsyCap): là một trong những khái niệm trọng tâm và được chú ý trong hành vi tổ chức tích cực (positive organizational behavior - POB) (Li, 2018). POB tập trung nghiên cứu và ứng dụng những điểm mạnh của các nguồn nhân lực tích cực cũng như các năng lực tâm lý người lao động để phát triển, cải thiện hiệu quả quản lý tại nơi làm việc (Luthans, 2002). Cụ thể, vốn tâm lý đề cập đến việc phát triển trạng thái tâm lý tích cực của một cá nhân bao gồm bốn đặc điểm chính: tự tin (self-efficacy), lạc quan (optimism), hi vọng (hope) và khả năng phục hồi (resilience).

Sự tự tin thể hiện niềm tin vào năng lực của bản thân khi đảm nhiệm các nhiệm vụ đầy thử thách cũng như những nỗ lực cần thiết để đạt được thành

công. Kế đến, sự lạc quan cho thấy những đóng góp tích cực cho thành công của bản thân trong hiện tại và tương lai. Hy vọng là việc kiên trì tập trung vào các mục tiêu cũng như những thay đổi cần thiết đối với mục tiêu để đạt được thành công. Cuối cùng, khả năng phục hồi là việc kiên trì và nỗ lực bền bỉ của cá nhân khi đối mặt với nghịch cảnh để đạt được sự thành công (Luthans và cộng sự, 2007). Đồng thời, nhiều học giả đã xem xét vốn tâm lý như một khái niệm nghiên cứu bậc hai để tạo điều kiện thuận lợi cho việc nghiên cứu PsyCap trong mối quan hệ tương tác giữa các thành phần của PsyCap cũng như với các biến khác (Culbertson và cộng sự, 2010).

Quan điểm toàn diện về cuộc sống (Whole-life Perspective): là mức độ mà một cá nhân tìm kiếm sự hài lòng và hiệu quả trong nhiều vai trò khác nhau của cuộc sống hơn là đơn lẻ trong vai trò công việc đồng thời đưa ra các quyết định nghề nghiệp với nhận thức về mức độ tác động của chúng đến toàn bộ các khía cạnh khác trong đời sống của họ. Theo quan điểm này, một cá nhân thông qua quan điểm toàn diện về cuộc sống mong muốn nhận được sự cân bằng giữa các vai trò khác nhau trong cuộc sống cũng như việc nhận thức được hệ quả của những quyết định nghề nghiệp để đạt được sự cân bằng (DiRenzo và cộng sự, 2015).

* Đề xuất giả thuyết nghiên cứu

Một trong những yếu tố quan trọng đóng góp cho sự thành công trong nghề nghiệp đương thời là cách người lao động xem xét vai trò của họ trong công việc và gia đình cũng như sự cân bằng công việc - cuộc sống (Hall và cộng sự, 2018). Cân bằng công việc - cuộc sống được coi là biến kết quả quan trọng kết nối giữa công việc với gia đình, khi người lao động có PCO cao sẽ ảnh hưởng tích cực đến sự thành công trong sự nghiệp và cuộc sống của họ (Greenhaus & Kossek, 2014). Mối quan hệ giữa định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục và cân bằng công việc - cuộc sống được giải thích dựa trên mô hình lý thuyết SCM.

Cụ thể, hiệu ứng lan tỏa trong mô hình lý thuyết SCM cho thấy khi người lao động có PCO cao thì những trải nghiệm tích cực từ môi trường làm việc sẽ ảnh hưởng đến hành vi và thái độ của người lao

động tại môi trường gia đình, từ đó tạo điều kiện cho những trải nghiệm, giá trị, năng lực của họ được chuyển từ công việc sang gia đình cũng như giúp nâng cao chất lượng cuộc sống (Greenhaus & Powell, 2006; Sok và cộng sự, 2014). Bên cạnh đó, PCO tác động tích cực lên cân bằng công việc - cuộc sống đã được chứng minh trong nghiên cứu của DiRenzo và cộng sự (2015) và Bui và Nguyen (2020). Do vậy, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

Giả thuyết H1: Định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục tác động tích cực lên cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động.

Mối quan hệ giữa định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục và vốn tâm lý dù đã được nghiên cứu trước đây nhưng hiện tại vẫn còn ít và có nhiều tranh luận xung quanh mối quan hệ giữa 2 biến này (Li, 2018). Cụ thể như trong nghiên cứu của Li (2018) và DiRenzo và cộng sự (2015) cho thấy PCO tác động tích cực lên PsyCap thúc đẩy người lao động lựa chọn, khám phá, lập kế hoạch nghề nghiệp từ đó giúp nâng cao cũng như nuôi dưỡng hạnh phúc cá nhân và cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động. Trong khi đó, nhiều nhà nghiên cứu khác lại xem PsyCap là tiền nhân tố tác động lên PCO với quan điểm cho rằng định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục là việc tự chủ trong phát triển nghề nghiệp, để có được sự tự chủ này thì cần có các yếu tố hỗ trợ từ vốn tâm lý bao gồm sự tự tin, hy vọng, lạc quan và khả năng phục hồi (Li, 2018). Nghiên cứu của Rowe (2013) đã cho thấy PCO như biến trung gian trong mối quan hệ giữa PsyCap và lòng trung thành của người lao động.

Đồng thời dựa theo hiệu ứng lan tỏa (Spillover) trong mô hình lý thuyết lan tỏa - chuyển đổi (SCM), khi người lao động có PCO cao sẽ tích cực thúc đẩy sự chủ động nghề nghiệp từ đó sẽ khuyến khích cá nhân đó phát triển những nguồn lực khác như vốn tâm lý. Cụ thể, PCO bao gồm tự định hướng và định hướng giá trị; khi người lao động có PCO cao thì sẽ tạo động lực cho họ phát triển nghề nghiệp cá nhân cũng như theo đuổi những mục tiêu có ý nghĩa và giá trị trong cuộc sống (Greenhaus & Kossek, 2014; Li, 2018). Trong quá trình trải nghiệm những thành công cũng như đối mặt với những khó khăn này sẽ

giúp người lao động củng cố cũng như hình thành những phẩm chất tâm lý của họ như lạc quan, hy vọng, tự tin và khả năng phục hồi (Rogers và cộng sự, 2008; Zikic & Klehe, 2006). Mặc dù vẫn còn nhiều tranh luận giữa mối quan hệ giữa PCO và PsyCap nhưng dựa trên lý giải từ mô hình lý thuyết SCM và kết quả từ nghiên cứu của DiRenzo và cộng sự (2015) và Li (2018). Do vậy, nghiên cứu hiện tại mong đợi góp phần vào việc củng cố mối quan hệ PCO tác động lên PsyCap, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất như sau:

Giả thuyết H2: Định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục tác động tích cực lên vốn tâm lý của người lao động.

Bên cạnh đó, vốn tâm lý được xem là nguồn lực cần thiết giúp người lao động đáp ứng các yêu cầu cạnh tranh từ cuộc sống cũng như tạo ra sự cân bằng công việc - cuộc sống (DiRenzo, 2010). Điều này đã được chứng minh trong nghiên cứu của Avey và cộng sự (2010) và Li (2018) về ảnh hưởng của vốn tâm lý lên hạnh phúc của người lao động. Những thành phần chủ yếu của vốn tâm lý bao gồm sự tự tin, hi vọng, lạc quan và khả năng phục hồi sẽ giúp người lao động vượt qua những khó khăn, giải quyết những xung đột trong công việc - cuộc sống, tạo ra và tái tạo những nguồn năng lượng cần thiết để đạt được sự thành công trong cuộc sống (DiRenzo, 2010). Do vậy, PCO sẽ giúp người lao động có những trải nghiệm tốt hơn về thành công nghề nghiệp và hài lòng trong công việc (Hirschi và cộng sự, 2017) và cả hai yếu tố này sẽ ảnh hưởng lên hạnh phúc tâm lý cũng như cân bằng công việc - cuộc sống (De Vos & Soens, 2008; DiRenzo và cộng sự, 2015). Dựa trên mô hình lý thuyết SCM cũng như nghiên cứu của DiRenzo và cộng sự (2015), nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

Giả thuyết H3: Vốn tâm lý tác động tích cực lên cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động.

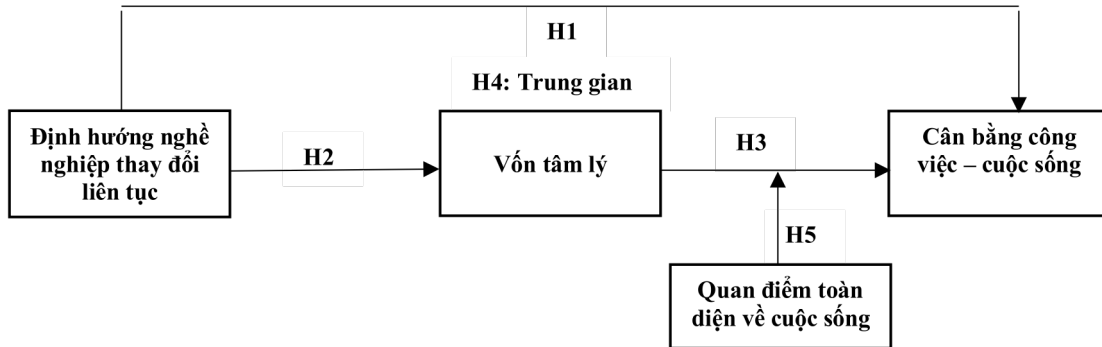
Dựa vào hiệu ứng lan tỏa và chuyển đổi của mô hình lý thuyết SCM cho thấy khi người lao động có định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục cao sẽ khuyến khích phát triển các nguồn lực khác từ công việc và từ gia đình. Cụ thể các nguồn lực tâm lý như vốn tâm lý sẽ giúp họ thành công và có những trải

nghiệm hạnh phúc. Đồng thời, khi người lao động có những trải nghiệm, cảm giác tích cực từ PCO và PsyCap điều này sẽ làm giảm những xung đột và tăng hài lòng trong công việc - gia đình, từ đó giúp người lao động cảm giác cân bằng (DiRenzo và

DiRenzo và cộng sự, 2015). Do vậy giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

Giả thuyết H5: Quan điểm toàn diện về cuộc sống điều tiết dương lên mối quan hệ giữa vốn tâm lý và cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

cộng sự, 2015). Nghiên cứu của Li (2018) và DiRenzo và cộng sự (2015) đã giúp làm rõ mối quan hệ giữa PCO, vốn tâm lý và cân bằng công việc - cuộc sống. Do vậy, giả thuyết nghiên cứu được đề xuất:

Giả thuyết H4: Vốn tâm lý đóng vai trò trung gian tác động lên mối quan hệ giữa định hướng nghề chủ động và cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động.

Quan điểm toàn diện về cuộc sống của người lao động được xem như kỳ vọng của họ để đạt được sự thành công và hài lòng trong những vai trò khác nhau trong cuộc sống (DiRenzo, 2010). Đồng thời, dựa trên mô hình lý thuyết SCM, khi người lao động có quan điểm toàn diện về cuộc sống tích cực và rõ ràng thì họ sẽ nỗ lực đạt được hiệu quả và thành công trong các vai trò khác nhau của cuộc sống, từ đó giúp đạt được sự cân bằng trong công việc - cuộc sống. Hơn nữa, động lực cũng sẽ thúc đẩy người lao động tận dụng nguồn lực có giá trị trong công việc góp phần củng cố những nguồn lực của vốn tâm lý như sự tự tin, hy vọng, tự chủ và khả năng phục hồi để từ đó đạt được sự cân bằng công việc - cuộc sống nhiều hơn (DiRenzo, 2010;

3. Phương pháp nghiên cứu

* Dữ liệu nghiên cứu

Bảng câu hỏi khảo sát bao gồm 42 câu hỏi được chia ra làm 2 phần: thông tin cá nhân của đối tượng tham gia khảo sát (6 câu hỏi) và các thang đo trong mô hình nghiên cứu (36 câu hỏi). Thời gian khảo sát diễn ra từ tháng 03/2021 - 05/2021. Đối tượng tham gia khảo sát là người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp CNTT trên địa bàn TP. HCM, mẫu khảo sát được chọn theo phương pháp thuận tiện. Bảng khảo sát được gửi theo cả hình thức online và gửi trực tiếp đến đối tượng khảo sát.

483 bảng trả lời được nhận về, trong đó có 26 bảng bị loại vì thiếu thông tin hoặc chọn một lựa chọn trong tất cả các câu trả lời, cuối cùng còn lại 457 bảng hợp lệ được sử dụng để phân tích theo kỹ thuật PLS - SEM. Trong đó, đại diện mẫu chủ yếu là nam chiếm 61.49% và nữ chiếm 38.51%. Đại diện mẫu có trình độ học vấn là cao đẳng (33.48%), đại học (51.86%) và sau đại học (14.66%). Bên cạnh đó, mức thu nhập trung bình tháng của đại diện mẫu được chia thành 3 mức dưới 20 triệu VND là 45.3%, từ 20-40 triệu VND là 38.51%, và trên 40 triệu VND là 16.19%.

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

* Thang đo nghiên cứu

Các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu này được kế thừa từ các nghiên cứu trước đây. Cụ thể, thang đo định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục được kế thừa từ nghiên cứu của DiRenzo và cộng sự (2015) bao gồm 12 biến quan sát. Thang đo được chia thành hai thành phần chính: tự định hướng (6 biến quan sát) và định hướng giá trị (6 biến quan sát). Kế đến, thang đo vốn tâm lý bao gồm 12 biến quan sát và được kế thừa từ nghiên cứu của Djourova và cộng sự (2018). Thang đo vốn tâm lý được chia thành bốn thành phần chính: tự tin (3 biến quan sát), hi vọng (3 biến quan sát), lạc quan (3 biến quan sát) và khả năng phục hồi (3 biến quan sát). Tiếp theo, thang đo cân bằng công việc - cuộc sống được kế thừa từ nghiên cứu của Greenhaus và cộng sự (2004) bao gồm 6 biến quan sát. Cuối cùng, thang đo quan điểm toàn diện về cuộc sống bao gồm 6 biến quan sát được kế thừa từ nghiên cứu của DiRenzo và cộng sự (2015). Các biến quan sát được đo lường theo thang đo Likert 5 điểm với (1) là hoàn toàn không đồng ý đến (5) là hoàn toàn đồng ý.

Bảng 2: Giá trị phân biệt

	BALA	EFFI	HOPE	OPTI	RESI	SELF	VALU	WHOL
BALA	0.573							
EFFI	[0.473;0.654]							
HOPE	0.675	0.563						
	[0.595;0.752]	[0.444;0.680]						
OPTI	0.430	0.430	0.717					
	[0.323;0.541]	[0.296;0.563]	[0.633;0.804]					
RESI	0.656	0.610	0.831	0.724				
	[0.569;0.735]	[0.471;0.733]	[0.744;0.914]	[0.645;0.807]				
SELF	0.372	0.378	0.293	0.305	0.444			
	[0.264;0.475]	[0.240;0.507]	[0.184;0.411]	[0.196;0.416]	[0.331;0.553]			
VALU	0.520	0.372	0.574	0.496	0.613	0.667		
	[0.415;0.614]	[0.219;0.518]	[0.475;0.669]	[0.361;0.627]	[0.500;0.717]	[0.562;0.757]		
WHOL	0.620	0.591	0.641	0.671	0.758	0.408	0.492	
	[0.534;0.711]	[0.454;0.711]	[0.523;0.745]	[0.571;0.765]	[0.677;0.837]	[0.284;0.524]	[0.377;0.603]	

Nguồn: Kết quả phân tích từ số liệu khảo sát của tác giả

Tất cả các biến quan sát được dịch theo phương pháp dịch ngược (back-translation) từ tiếng Anh - tiếng Việt - tiếng Anh và được 1 chuyên gia dịch thuật Anh-Việt xem lại nội dung chuyên ngữ. Sau

đó, 7 nhà quản lý hiện đang làm việc tại trong Top 10 doanh nghiệp CNTT uy tín tại Việt Nam năm 2020 (Vietnam Report, 2020) được mời để xem lại cũng như chỉnh sửa thang đo cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu. Kế đến, một nghiên cứu sơ bộ với 70 người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp CNTT để đánh giá sơ bộ độ tin cậy của thang đo trước khi khảo sát chính thức. Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo đều lớn hơn 0.7.

4. Kết quả nghiên cứu

* Đánh giá mô hình đo lường

Mô hình đo lường được đánh giá bằng độ tin cậy và độ giá trị theo hướng dẫn của Hair và cộng sự (2019). Kết quả kiểm định thang đo ở bảng 1 cho thấy các thang đo đều đạt độ nhất quán nội tại (Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp của các thang đo đều > 0.7). Đồng thời, hệ số tải nhân tố đều > 0.7, phương sai trích và AVE đều > 0.5. Do vậy, các thang đo đề xuất đạt được độ giá trị hội tụ.

Ngoài ra, kết quả từ bảng 2 cho thấy chỉ số Heterotrait - Monotrait (HTMT) của các tương quan đều nhỏ hơn giá trị 0.85; cũng như các giá trị trong dấu ngoặc thể hiện khoảng tin cậy sai lệch được hiệu

Bảng 1: Kết quả kiểm định thang đo

Biến quan sát	Factor Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục (PCO)				
Tự định hướng (Self-direction) - SELF		0.830	0.876	0.541
PRO1	0.703			
PRO2	0.704			
PRO3	0.702			
PRO4	0.766			
PRO5	0.775			
PRO6	0.759			
Định hướng giá trị (Value-Driven) - VALU		0.812	0.864	0.515
PRO7	0.701			
PRO8	0.727			
PRO9	0.727			
PRO10	0.706			
PRO11	0.737			
PRO12	0.706			
Vốn tâm lý (PSCAP)				
Tự tin (Self-Efficacy) - EFFI		0.802	0.883	0.716
PSCAP1	0.852			
PSCAP2	0.841			
PSCAP3	0.844			
Hi vọng (Hope) - HOPE		0.766	0.865	0.681
PSCAP4	0.835			
PSCAP5	0.836			
PSCAP6	0.803			
Khả năng phục hồi (Resilience) - RESI		0.711	0.839	0.635
PSCAP7	0.801			
PSCAP8	0.751			
PSCAP9	0.837			
Lạc quan (Optimism) - OPTI		0.795	0.881	0.712
PSCAP10	0.865			
PSCAP11	0.905			
PSCAP12	0.755			
Cân bằng công việc - cuộc sống (BALA)		0.856	0.892	0.580
WLBALA1	0.738			
WLBALA2	0.759			
WLBALA3	0.813			
WLBALA4	0.714			
WLBALA5	0.761			
WLBALA6	0.779			
Quan điểm toàn diện về cuộc sống (WHOL)		0.820	0.869	0.525
WHOLIFE1	0.703			
WHOLIFE2	0.711			
WHOLIFE3	0.707			
WHOLIFE4	0.723			
WHOLIFE5	0.742			
WHOLIFE6	0.759			
Khái niệm bậc 2				
Định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục (PCO)		0.711	0.873	0.775
SELF- Tự định hướng	0.877			
VALU - Định hướng giá trị	0.884			
Vốn tâm lý (PSCAP)		0.799	0.870	0.626
EFFI - Tự tin	0.701			
HOPE - Hy vọng	0.842			
RESI - Khả năng phục hồi	0.833			
OPTI - Lạc quan	0.781			

Nguồn: Kết quả phân tích từ số liệu khảo sát của tác giả

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

chính và cải thiện 95% của các giá trị HTMT không bao gồm giá trị 1. Do vậy, thang đo đề xuất đạt được độ giá trị phân biệt.

* Đánh giá mô hình cấu trúc

Theo hướng dẫn của Hair và cộng sự (2019), các mô hình cấu trúc được đánh giá dựa trên hiện tượng đa cộng tuyến (VIF), mức độ của giá trị (R^2) và hệ số tác động (f^2). Như thể hiện ở bảng 3, hệ số VIF của các thang đo đều nhỏ hơn 3 cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra giữa các khái niệm nghiên cứu. Đồng thời hệ số $R^2_{PSCAP} = 0.248$ cho thấy định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục giải thích 24.8% phương sai của vốn tâm lý. $R^2_{BALA} = 0.428$ cho thấy định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục, vốn tâm lý, quan điểm toàn diện về cuộc sống giải thích 42.8% phương sai của cân bằng công việc - cuộc sống. Ngoài ra, hệ số tác động (f^2) chỉ ra rằng PCO có ảnh hưởng lớn đến vốn tâm lý ($f^2 = 0.332$) và ảnh hưởng trung bình đến cân bằng giữa công việc - cuộc sống ($f^2 = 0.023$); Vốn tâm lý có ảnh hưởng lớn đến cân bằng giữa công việc - cuộc sống ($f^2 = 0.162$); Vốn tâm lý và quan điểm toàn diện về cuộc sống có ảnh hưởng trung bình đến cân bằng giữa công việc và cuộc sống ($f^2 = 0.014$).

Do đó, hệ số R^2 và f^2 cho thấy mô hình cấu trúc có chất lượng tốt.

Bảng 3: Mức độ của giá trị (R^2) và hệ số tác động (f^2)

Khái niệm	R^2	Mối quan hệ	f^2	VIF
PSCAP	0.248	PCO->PSCAP	0.332	1.000
BALA	0.428	PCO->BALA	0.023	1.363
		PSCAP->BALA	0.162	2.092
		PSCAP*WHOL->BALA	0.014	1.440

Nguồn: Kết quả phân tích từ số liệu khảo sát của tác giả

* Kiểm định giả thuyết

Sử dụng kỹ thuật phân tích bootstrap với 5.000 mẫu, ba giả thuyết trực tiếp (H_1 - H_3) đều được chấp nhận với mức ý nghĩa $\alpha = 0.05$. Cụ thể, giả thuyết H_1 định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục tác động tích cực lên cân bằng công việc - cuộc sống ($\beta = 0.134$; $p < 0.05$). Tiếp theo, giả thuyết H_2 định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục ảnh hưởng tích cực và đáng kể lên vốn tâm lý ($\beta = 0.499$; $p < 0.05$) và giả thuyết H_3 vốn tâm lý ảnh hưởng tích cực lên cân bằng công việc - cuộc sống ($\beta = 0.438$; $p < 0.05$) (Bảng 4). Bên cạnh đó, giả thuyết H_4 cho rằng vốn tâm lý làm trung gian mối quan hệ giữa định hướng nghề nghiệp thay đổi liên tục và cân bằng công việc - cuộc sống. Như kết quả thể hiện trong bảng 4 cả tác động trực tiếp ($\beta = 0.134$; $p < 0.05$) và gián tiếp ($\beta = 0.219$; $p < 0.05$) đều có ý nghĩa thống kê; do vậy

Bảng 4: Kiểm định giả thuyết (H_1 - H_5)

Giả thuyết	β	t-value	Bootstrap	p-value	Kết quả	
<i>Tác động trực tiếp</i>						
PCO->BALA	H_1	0.134	2.511	[0.030; 0.238]	0.012	Chấp nhận
PCO->PSCAP	H_2	0.499	11.939	[0.416; 0.578]	0.000	Chấp nhận
PSCAP-> BALA	H_3	0.438	7.811	[0.324; 0.543]	0.000	Chấp nhận
<i>Tác động trung gian</i>						
PCO->BALA (Trực tiếp)		0.134	2.511	[0.030; 0.238]	0.012	Chấp nhận
PCO->PSCAP->BALA (Gián tiếp)	H_4	0.219	6.686	[0.157; 0.284]	0.000	(tác động trung gian một phần)
PCO->BALA (Tổng tác động)		0.353	6.657	[0.247; 0.456]	0.000	
<i>Tác động điều tiết</i>						
PSCAP*WHOL->BALA	H_5	0.076	2.120	[0.003; 0.146]	0.034	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả phân tích từ số liệu khảo sát của tác giả

giả thuyết H4 được chấp nhận - vốn tâm lý tác động trung gian một phần lên mối quan hệ giữa PCO và cân bằng công việc - cuộc sống. Ngoài ra, kết quả kiểm định giả thuyết H5, quan điểm toàn diện về cuộc sống điều tiết dương lên mối quan hệ giữa vốn tâm lý và cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động, được chấp nhận ($\beta = 0.076$; $p < 0.05$).

5. Kết luận và hàm ý

*** Hàm ý lý thuyết**

Đầu tiên, nghiên cứu tìm thấy các tác động trực tiếp bao gồm: (i) PCO tác động tích cực lên vốn tâm lý. Những nghiên cứu trước đây vẫn còn nhiều tranh luận về mối quan hệ giữa PCO tác động lên PsyCap hay ngược lại (DiRenzo và cộng sự, 2015; Li, 2018; Rowe, 2013). Vì thế, nghiên cứu góp phần vào việc củng cố và khẳng định vai trò PCO là tiền nhân tố tác động lên PsyCap. Kế đến, (ii) PCO tác động tích cực lên cân bằng công việc - cuộc sống; kết quả tương đồng với nghiên cứu của DiRenzo và cộng sự (2015) và Bui và Nguyen (2020). Cuối cùng, (iii) ảnh hưởng tích cực của vốn tâm lý lên cân bằng công việc - cuộc sống, kết quả phù hợp với nghiên cứu DiRenzo và cộng sự (2015). Điều này góp phần khẳng định khi người lao động có những trải nghiệm tích cực trong công việc cũng như trạng thái tâm lý tích cực sẽ góp phần tác động lên trạng thái cân bằng trong cuộc sống của người lao động trong ngành CNTT.

Kế đến, nghiên cứu làm rõ tác động trung gian của vốn tâm lý lên PCO và cân bằng công việc - cuộc sống; kết quả tương đồng với nghiên cứu của DiRenzo và cộng sự (2015) và Li (2018). Kết quả cho thấy ảnh hưởng của những trải nghiệm nghề nghiệp tích cực sẽ góp phần tác động lên trạng thái tâm lý tích cực của người lao động, điều này giúp người lao động vượt qua những khó khăn, áp lực, cũng như những xung đột trong mối quan hệ giữa công việc - cuộc sống, từ đó tạo điều kiện cho người lao động thành công hơn trong công việc cũng như trong gia đình và cuộc sống.

Cuối cùng, vai trò điều tiết của quan điểm toàn diện về cuộc sống lên mối quan hệ giữa vốn tâm lý và cân bằng công việc - cuộc sống; khi quan điểm toàn diện về cuộc sống tăng thì nó sẽ ảnh hưởng tích cực lên tác động của vốn tâm lý và cân bằng công việc - cuộc sống. Chỉ có nghiên cứu trước đây của DiRenzo và cộng sự (2015) nghiên cứu về quan điểm toàn diện về cuộc sống trong vai trò điều tiết mối quan hệ giữa PCO và cân bằng công việc - cuộc sống. Do vậy, nghiên cứu góp phần mở rộng lý thuyết khi xem xét tác động của các yếu tố liên quan tới tâm lý của cá nhân về những tác động của nó trong việc giúp tăng cường ảnh hưởng tích cực tới cảm giác cân bằng của cá nhân.

*** Hàm ý quản trị**

Hiện tại, năng suất lao động của ngành CNTT gấp 7.6 lần năng suất lao động trung bình của cả nước và là ngành kinh tế lớn thứ 2 Việt Nam (Nguyễn Thiện Nhân, 2020). Cho nên việc chủ động trong công việc, sáng tạo liên tục và thường xuyên cập nhật kiến thức mới trở thành yêu cầu cấp bách đối với người lao động làm trong ngành này. Ngoài ra, vì đặc thù ngành nên người lao động thường xuyên chịu áp lực làm thêm giờ để đảm bảo tiến độ từng giai đoạn của dự án và mục tiêu công việc, sau khi kết thúc dự án thì người lao động có thời gian nghỉ ngơi ngắn ngày (Hải Mỹ, 2013). Do vậy, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý giúp các nhà quản trị đưa ra các chính sách hỗ trợ người lao động vừa chủ động trong nghề nghiệp vừa cân bằng những vai trò khác nhau trong cuộc sống.

Thứ nhất, các nhà quản trị có thể tạo điều kiện cho người lao động tự định hướng phát triển nghề nghiệp bản thân như khuyến khích người lao động tự tìm hiểu các cơ hội nghề nghiệp, chủ động đặt ra những mục tiêu phát triển nghề nghiệp thông qua các chương trình định hướng phát triển nghề nghiệp chủ động và linh hoạt cho người lao động; cũng như sự tham gia hỗ trợ của quản lý trực tiếp huấn luyện và tư vấn trong mỗi giai đoạn của phát triển sự nghiệp của người lao động mình.

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Thứ hai, các nhà quản trị có thể khuyến khích người lao động chủ động trong việc phát triển các kỹ năng và kiến thức liên quan đến mục tiêu nghề nghiệp của bản thân, tích cực tìm kiếm các cơ hội nghề nghiệp cũng như việc kết nối giữa mục tiêu nghề nghiệp với giá trị, quan điểm về cuộc sống có ý nghĩa với bản thân thông qua các buổi chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức từ các thành viên có kinh nghiệm trong nhóm; các hội thảo cập nhật những công nghệ mới được tổ chức ở trong và ngoài doanh nghiệp; các chương trình đào tạo để hỗ trợ những kiến thức cho người lao động; hay các chương trình chăm sóc sức khỏe tinh thần cho người lao động. Từ đó, người lao động sẽ có cái nhìn tổng thể trong những quyết định của cá nhân sẽ ảnh hưởng đến những mặt khác nhau trong cuộc sống của họ.

Thứ ba, các nhà quản trị có thể giúp đỡ tạo điều kiện cho người lao động chủ động và tích cực tham gia đóng góp vào chiến lược phát triển của công ty, đại diện nhóm làm việc của mình tham gia vào các cuộc họp với quản lý cấp trên hoặc chia sẻ thông tin công việc đến đồng nghiệp của mình từ đó giúp người lao động tự tin hơn thông qua việc cho người lao động tham gia các cuộc họp chiến lược hàng tháng hoặc quý của công ty; hay các buổi họp hàng tuần của phòng hoặc nhóm làm việc cùng thảo luận các vấn đề gặp phải và đưa ra hướng giải quyết.

Thứ tư, các nhà quản trị có thể đưa ra những chính sách đãi ngộ trong thời gian làm thêm giờ, chế độ nghỉ ngơi cho người lao động và gia đình sau khi hoàn thành dự án; chăm sóc tâm lý người lao động để họ vượt qua những giai đoạn khó khăn, giảm áp lực trong công việc từ đó giúp giảm bớt những xung đột có thể xảy ra trong công việc và gia đình. Điều này giúp tăng những trải nghiệm tích cực từ thành công trong công việc, giảm bớt những trải nghiệm tiêu cực và tăng cảm xúc tâm lý tích cực sẽ giúp người lao động cảm giác cân bằng và hạnh phúc hơn trong công việc - gia đình.

Bên cạnh những kết quả đạt được nghiên cứu có những hạn chế cần được xem xét, đó là nhóm tác giả

thu thập dữ liệu bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện và đối tượng khảo sát chỉ là người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp CNTT tại TP.HCM. Do vậy, để tăng tính khái quát cho mô hình nghiên cứu đề xuất, các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng đối tượng khảo sát trong các ngành nghề, khu vực địa lý khác nhau. Ngoài ra, những nghiên cứu tiếp theo có thể thêm các biến khác như khả năng làm việc, vốn nghề nghiệp, định hướng nghề nghiệp không giới hạn, hạnh phúc tâm lý để nghiên cứu về cân bằng công việc - cuộc sống của người lao động. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010), *Impact of positive psychological capital on employee well-being over time*, Journal of Occupational Health Psychology, 15(1), 17-28. doi:10.1037/a0016998.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013), *The spillover-crossover model*, In New frontiers in work and family research. (pp. 55-70). New York, NY, US: Psychology Press.
3. Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006), *Protean and boundaryless careers: An empirical exploration*, Journal of Vocational Behavior, 69(1), 30-47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003.
4. Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012), *Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations*, Journal of Vocational Behavior, 80(2), 308-316. doi:10.1016/j.jvb.2011.12.008.
5. Bui, T. T., & Nguyen, L. D. (2020), *Protean Career Orientation and Work-Life Balance: Mediating Effect of Career Planning*, International Conference on Business and Finance 2020, 1712-1731.

6. Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010), *Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being*, Journal of Occupational Health Psychology, 15(4), 421-433. doi:10.1037/a0020720.
7. De Vos, A., & Soens, N. (2008), *Protean attitude and career success: The mediating role of self-management*, Journal of Vocational Behavior, 73(3), 449-456. doi:10.1016/j.jvb.2008.08.007.
8. Demerouti, E. (2012), *The spillover and crossover of resources among partners: the role of work-self and family-self facilitation*, J Occup Health Psychol, 17(2), 184-195. doi:10.1037/a0026877.
9. DiRenzo, M. S. (2010), *An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcomes*, Ph.D Thesis, Drexel University.
10. DiRenzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011), *Job search and voluntary turnover in a boundary less world: A control theory perspective*, The Academy of Management Review, 36(3), 567-589. doi:10.5465/AMR.2011.61031812.
11. DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015), *Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective*, Journal of Organizational Behavior, 36(4), 538-560. doi:10.1002/job.1996.
12. Djourova, N. P., Rodríguez, I., & Lorente-Prieto, L. (2018), *Validation of a modified version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ12) in Spain*, Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 37(2), 93-106. doi: 10.21772/ripo.v37n2a02.
13. Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011), *Work-family balance: A review and extension of the literature*, Handbook of occupational health psychology, 2nd ed. (pp. 165-183). Washington, DC, US: American Psychological Association.
14. Greenhaus, J., & Kossek, E. E. (2014), *The Contemporary Career: A Work-Home Perspective*, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 1(1), 361-388. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324.
15. Greenhaus, J., & Powell, G. (2006), *When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment*, Academy of Management Review, 31, 72-92.
16. Greenhaus, J., Allen, T. D., & Foley, S. (2004), *Does a balanced life promote work-family enrichment?*, Annual Meeting of the Academy of Management.
17. Greenhaus, J., Callanan, G. A., & DiRenzo, M. S. (2008), *A boundaryless perspective on careers*, Handbook of organizational behavior (pp. 277-299). London: SAGE Publications Ltd.
18. Hải Mỹ (2013), *Một số người học CNTT mất niềm tin nghề nghiệp*, VnExpress, truy cập ngày 06 tháng 06 năm 2021, <<https://vnexpress.net/mot-so-nguoi-hoc-cntt-mat-niem-tin-nghe-nghiep-2657620.html>>.
19. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019), *When to use and how to report the results of PLS-SEM*, European Business Review, 31(1), 2-24. doi:10.1108/EBR-11-2018-0203.
20. Hall, D. T. (1976), *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman & Co.
21. Hall, D. T. (2004), *The protean career: A quarter-century journey*, Journal of Vocational Behavior, 65(1), 1-13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006.
22. Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018), *Protean Careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success*, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5(1), 129-156. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631.

23. Hirschi, A., Jaensch, V. K., & Herrmann, A. (2017), *Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: an empirical clarification of their relationship*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 208-220. doi:10.1080/1359432X.2016.1242481.

24. Li, Y. (2018), *Linking protean career orientation to well-being: the role of psychological capital*, *Career Development International*, 23(2), 178-196. doi:10.1108/cdi-07-2017-0132.

25. Luthans, F. (2002), *The need for and meaning of positive organizational behavior*, *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706. doi:https://doi.org/10.1002/job.165.

26. Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. (2008), *The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective*, *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142. doi:10.1016/j.jvb.2008.02.002.

27. Rowe, K. (2013), *Psychological capital and employee loyalty: The mediating role of protean career orientation*, Master Thesis, University of Canterbury.

28. Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2020), *Testing the Spillover-Crossover Model between Work-Life Balance and Satisfaction in Different Domains of Life in Dual-Earner Households*, *Applied Research in Quality of Life*. doi:10.1007/s11482-020-09828-z.

29. Sok, J., Blomme, R., & Tromp, D. (2014), *Positive and Negative Spillover from Work to Home: The Role of Organizational Culture and Supportive Arrangements*, *British Journal of Management*, 25(3), 456-472. doi:10.1111/1467-8551.12058.

30. Vietnam Report (2020), *Công bố Top 10 Doanh nghiệp Công nghệ uy tín Việt Nam*, truy cập ngày 06 tháng 06 năm 2021, <<https://vietnamre->

port.net.vn/Cong-bo-Top-10-Doanh-nghiep-Cong-nghie-uy-tin-Viet-Nam-9192-1006.html>.

31. Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006), *Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality*, *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409. doi:10.1016/j.jvb.2006.05.007.

Summary

Drawing on the spillover - crossover model, the purpose of this article is to examine the relationship between protean career orientation and work-life balance among employees: the mediating effect of psychological capital and the moderating effect of whole-life perspective in this relationship are proposed. PLS-SEM technique was used to analyze a sample of 457 employees who have worked for information technology companies. Moreover, the findings of the study were suggested as follows: protean career orientation positively related to psychological capital and work-life balance; psychological capital also impacted positive effect to work-life balance; partial mediation effect of psychological capital associated with the relationship between protean career orientation and work-life balance; and moderating effect of whole-life perspective associated with the relationship between psychological capital and work-life balance. Finally, from the research results, the theoretical and practical implications put forward suggestions for managers of information technology companies to improve employees' work-life balance.