MỐI QUAN HỆ GIỮA CĂNG THẲNG CÔNG NGHỆ VÀ HIỆU SUẤT CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRẺ TUỔI

Lê Duy Hùng, Trần Quốc Khang, Lê Thụy Phúc Thịnh, Đào Thị Huyền Trang, Đoàn Thị Xuân
Khoa Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh
Email: khangtq205@outlook.com.vn

Tóm tắt: *Quá trình chuyển đổi số làm gia tăng mật độ công nghệ và yêu cầu duy trì trạng thái kết nối thường trực, từ đó làm tăng nguy cơ quá tải thông tin, đa nhiệm liên tục và áp lực thích ứng với công nghệ. Nghiên cứu này nhằm kiểm định mối quan hệ giữa căng thẳng công nghệ và hiệu suất công việc của người lao động trẻ đang làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh và một số tỉnh, thành thuộc miền Nam Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng thiết kế khảo sát cắt ngang, thu thập dữ liệu trực tuyến trong năm 2025 trên 214 người lao động trẻ từ 19 đến 34 tuổi. Căng thẳng công nghệ được đo bằng thang Technostress Creators của Ragu-Nathan et al. (2008), kế thừa và điều chỉnh theo Tarafdar et al. (2010), gồm năm thành phần: quá tải, xâm lấn, phức tạp, bất an và không chắc chắn công nghệ. Hiệu suất công việc được đo bằng Individual Work Performance Questionnaire của Koopmans et al. (2014), gồm thành tích nhiệm vụ, thành tích bối cảnh và hành vi phản tác dụng trong công việc. Kết quả cho thấy cấu trúc thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị hội tụ. Phân tích tương quan và hồi quy phân cấp cho thấy căng thẳng công nghệ có mối liên hệ thuận chiều, có ý nghĩa thống kê với hiệu suất công việc. Kết quả gợi ý rằng, trong một số điều kiện, các yêu cầu công nghệ có thể được người lao động trẻ diễn giải như những thách thức thúc đẩy nỗ lực và hiệu quả thực hiện công việc.*

Từ khóa*: căng thẳng công nghệ; hiệu suất công việc; người lao động trẻ.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOSTRESS AND JOB PERFORMANCE OF YOUNG WORKERS

Abstract: *Digital transformation has increased the density of technology in the workplace and the expectation of constant connectivity, thereby heightening the risks of information overload, continuous multitasking, and pressure to adapt to technological demands. This study aimed to examine the relationship between technostress and job performance among young employees working in Ho Chi Minh City and several provinces in Southern Vietnam. A cross-sectional survey design was employed, with online data collected in 2025 from 214 young employees aged 19 to 34 years. Technostress was measured using the Technostress Creators scale developed by Ragu-Nathan et al. (2008) and adapted from Tarafdar et al. (2010), covering five dimensions: techno-overload, techno-invasion, techno-complexity, techno-insecurity, and techno-uncertainty. Job performance was assessed using the Individual Work Performance Questionnaire developed by Koopmans et al. (2014), which includes task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior. The results indicated that the measurement scales demonstrated acceptable reliability and convergent validity. Correlation and hierarchical regression analyses showed that technostress was positively and significantly associated with job performance. These findings suggest that, under certain conditions, technological demands may be appraised by young employees as challenges that stimulate greater effort and more effective job performance.*

Keywords: *technostress; job performance; young workers.*

Nhận bài: 17/05/2026 *Phản biện: 17/06/2026* *Duyệt đăng: 21/06/2026*

I. GIỚI THIỆU

Quá trình chuyển đổi số diễn ra nhanh chóng đã làm gia tăng mật độ công nghệ trong môi trường làm việc của người lao động trẻ. Nhóm đối tượng này phải thích nghi với đặc trưng công việc linh hoạt và yêu cầu duy trì trạng thái kết nối thường trực (Agboola & Olasanmi, 2016; Upadhyaya & Vrinda, 2021), từ đó kéo theo nguy cơ quá tải thông tin, đa nhiệm liên tục và sự hiện diện thường xuyên của các cơ chế giám sát kỹ thuật số (Agboola & Olasanmi, 2016; Upadhyaya & Vrinda, 2021). Ngay cả những cá nhân có năng lực số cao vẫn có thể trải nghiệm căng thẳng công nghệ, với các biểu hiện điển hình như cảm nhận quá tải, bất an, mơ hồ và phức tạp trong bối cảnh số hóa ở mức độ cao (Ibrahim et al., 2025; Mohd Nazri et al., 2024).

Người lao động trẻ được xác định là những cá nhân từ 19–34 tuổi đang làm việc tại các tổ chức ở Việt Nam, thuộc giai đoạn đầu phát triển nghề nghiệp, tiếp tục hoàn thiện năng lực nhận thức, tích lũy kinh nghiệm và thích nghi với môi trường lao động hiện đại (Trương Thị Khánh Hà, 2013).

Căng thẳng công nghệ là trạng thái stress phát sinh từ việc sử dụng công nghệ thông tin (Karr-Wisniewski & Lu, 2010). Theo Ragu-Nathan et al. (2008) và Tarafdar et al. (2010), biến này gồm năm thành phần: quá tải công nghệ, xâm lấn công nghệ, phức tạp công nghệ, bất an công nghệ và không chắc chắn công nghệ.

Hiệu suất công việc được hiểu là các hành vi liên quan đến việc đạt mục tiêu của tổ chức

(Campbell, 1990). Theo Koopmans et al. (2011, 2014), hiệu suất gồm ba thành phần: hiệu suất nhiệm vụ, hiệu suất ngữ cảnh và hành vi phản tác dụng. Trong nghiên cứu này, hiệu suất làm việc của người lao động trẻ được thao tác hóa trên nhóm lao động 19–34 tuổi thông qua ba thành phần trên.

Các nghiên cứu trước chủ yếu cho thấy căng thẳng công nghệ có tác động tiêu cực đến hiệu suất, làm giảm khả năng tập trung, động lực và gia tăng kiệt sức, hành vi phản tác dụng (Jena, 2015; Maier et al., 2015; Saleem & Malik, 2023; Shin & Shin, 2024; Shu et al., 2011; Tarafdar et al., 2015). Tuy nhiên, một số nghiên cứu gần đây chỉ ra rằng ở mức độ phù hợp, căng thẳng công nghệ có thể đóng vai trò như một thách thức tích cực (techno-eustress), thúc đẩy học hỏi, đổi mới và nâng cao hiệu suất (Califf et al., 2020; Nguyen et al., 2024; Saleem et al., 2021; Wei & Zheng, 2025; Xie & Yang, 2025).

Sự khác biệt này được lý giải bởi mô hình Yêu cầu – Tài nguyên công việc (JD-R) và lý thuyết stress giao dịch, theo đó tác động của công nghệ phụ thuộc vào nguồn lực hỗ trợ và cách người lao động đánh giá yêu cầu công nghệ là cơ hội hay mối đe dọa (Bakker & Demerouti, 2007; Lazarus & Folkman, 1984; Tarafdar et al., 2019). Các yếu tố như hỗ trợ tổ chức, quyền tự chủ, năng lực số và văn hóa doanh nghiệp cũng quyết định căng thẳng công nghệ biểu hiện theo hướng tích cực hay tiêu cực (Fettahoglu & Yikilmaz, 2025; Kumar, 2024; Tarafdar et al., 2019).

Do còn thiếu nghiên cứu về lao động trẻ tại Việt Nam, nghiên cứu này kiểm định mối quan hệ giữa căng thẳng công nghệ và hiệu suất công việc, đồng thời kiểm soát các biến: tuổi, giới tính, trình độ học vấn, nhóm nghề, thâm niên, tần suất sử dụng và mức độ tự tin vào công nghệ (Bhatt & Kothari, 2022; Ibrahim et al., 2025). Trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam, nghiên cứu giả định căng thẳng công nghệ càng cao thì hiệu suất công việc của người lao động trẻ càng thấp.

II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng thiết kế khảo sát cắt ngang với bảng hỏi tự quản lý. Dữ liệu được thu thập từ 214 người lao động trẻ (19–34 tuổi) đang làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh và một số tỉnh, thành miền Nam Việt Nam bằng phương pháp chọn mẫu thuận tiện thông qua các mạng lưới nghề nghiệp, cựu sinh viên và phòng nhân sự. Khảo sát trực tuyến được thực hiện trong năm 2025. Người tham gia được thông báo về mục đích nghiên cứu, tính tự nguyện và bảo mật thông tin; việc hoàn thành bảng hỏi được xem là đồng thuận tham gia. Bảng hỏi cũng thu thập các thông tin nhân khẩu học (tuổi, giới tính, trình độ học vấn, ngành nghề và thâm niên công tác) để làm biến kiểm soát trong các phân tích tiếp theo.

2.2. Công cụ đo lường

Căng thẳng công nghệ. Căng thẳng công nghệ được đo bằng thang đo 23 mục, điều chỉnh từ thang Technostress Creators của Ragu-Nathan et al. (2008) và Tarafdar et al. (2010), gồm năm thành phần: quá tải, xâm lấn, phức tạp, bất an và không chắc chắn công nghệ. Thang đo được dịch, hiệu chỉnh ngữ nghĩa, rà soát chuyên môn và thử nghiệm sơ bộ trước khi khảo sát chính thức. Người tham gia đánh giá trên thang Likert 5 mức về trải nghiệm trong 3 tháng gần nhất. Điểm tổng được tính bằng điểm trung bình của 23 mục; điểm càng cao phản ánh mức độ căng thẳng công nghệ càng lớn. Để mô tả dữ liệu, điểm được phân thành ba mức: thấp (1,00–2,33), trung bình (2,34–3,67) và cao (3,68–5,00).

Hiệu suất công việc. Hiệu suất công việc được đo bằng Bộ câu hỏi Hiệu suất làm việc cá nhân (Individual Work Performance Questionnaire – IWPQ) gồm 18 mục của Koopmans et al. (2014), đánh giá ba thành phần: hiệu suất nhiệm vụ, hiệu suất ngữ cảnh và hành vi phản tác dụng trong công việc. Để phù hợp với mẫu nghiên cứu, nhóm nghề được phân thành ba nhóm: Sản xuất/Lao động (blue collar), Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe (pink collar) và Tài chính/Quản trị/Công nghệ/Kinh doanh (white collar). Người tham gia tự đánh giá trên thang Likert 5 mức trong 3 tháng gần nhất. Theo hướng dẫn của IWPQ, điểm mỗi thành phần được tính bằng điểm trung bình của các mục tương ứng (chỉ tính khi trả lời tối thiểu 75% số mục), dao động từ 0–4. Để mô tả dữ liệu, điểm được phân thành năm mức: rất thấp (0,00–0,80), thấp (0,81–1,60), trung bình (1,61–2,40), cao (2,41–3,20) và rất cao (3,21–4,00).

2.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

Dữ liệu được xử lý bằng SPSS 26 qua các bước: làm sạch và mã hóa dữ liệu, thống kê mô tả, kiểm định thang đo bằng EFA (Principal Components, xoay Varimax) và Cronbach's alpha, phân tích tương quan Pearson, hồi quy tuyến tính bội phân cấp và ANOVA một yếu tố. Kết quả cho thấy các thang đo đạt độ tin cậy và giá trị cấu trúc tốt (KMO

= 0,908 và 0,885; phương sai trích = 69,370% và 66,324%; Cronbach's alpha = 0,83–0,91; CR = 0,88–0,93; AVE = 0,59–0,74), đủ điều kiện sử dụng cho các phân tích tiếp theo.

III. KẾT QUẢ

3.1. Đặc điểm công nghệ và hiệu suất công việc của người lao động trẻ

Bảng 1 cho thấy người tham gia có mức sử dụng công nghệ cao (M = 7,96; SD = 2,01) và mức tự tin vào công nghệ tương đối cao (M = 7,51; SD = 1,88), trong khi căng thẳng công nghệ ở mức trung bình (M = 3,27; SD = 0,70). Đối với hiệu suất công việc, điểm trung bình theo thang phản hồi 1–5 là 3,38 (SD = 0,60), tương ứng với 2,38 (SD = 0,60) khi quy đổi sang thang 0–4 của IWPQ; mức này thuộc khoảng trung bình và tiệm cận mức cao. Mẫu nghiên cứu chủ yếu thuộc nhóm tuổi 19–22 (50,0%), nữ chiếm 65,0%, trình độ đại học chiếm 83,2% và thâm niên công tác dưới 3 năm chiếm đa số (77,1%). Về nghề nghiệp, nhóm Tài chính/Quản trị/Công nghệ/Kinh doanh chiếm tỷ lệ lớn nhất (69,6%), tiếp theo là Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe (23,8%) và Sản xuất/Lao động (6,5%). Các chỉ số độ lệch và độ nhọn của các biến liên tục nhìn chung nhỏ, cho thấy phân phối dữ liệu không sai lệch đáng kể so với phân bố chuẩn.

Bảng 1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu, các biến kiểm soát liên quan đến công nghệ và hai biến nghiên cứu chính

Biến	Trung bình (Độ lệch chuẩn)	Loại	Tần suất	Phần trăm	Độ lệch	Độ nhọn
Tuổi	—	19–22	107	50,00%	0,90	-0,35
	—	23–26	56	26,20%		
	—	27–30	33	15,40%		
	—	31–34	18	8,40%		
Nhóm nghề nghiệp	—	Sản xuất /Lao động	14	6,50%	-1,41	0,93
	—	Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe	51	23,80%		
	—	Tài chính/Quản trị/Công nghệ/ Kinh doanh	149	69,60%		
Giới tính	—	Nam giới	75	35,00%	-0,63	-1,61
	—	Nữ giới	139	65,00%		
Trình độ học vấn	—	Dạy nghề/Cao đẳng	23	10,70%	-2,33	4,31
	—	Đại học	178	83,20%		
	—	Sau đại học	13	6,10%		
Thâm niên công tác	—	< 1 năm	73	34,10%	0,26	-1,40
	—	1–3 năm	92	43,00%		
	—	4–7 năm	28	13,10%		
	—	> 7 năm	21	9,80%		
Tần suất sử dụng công nghệ	7,96 (2,01)	—	—	—	-0,81	-0,22
Niềm tin vào công nghệ	7,51 (1,88)	—	—	—	-0,46	-0,37
Căng thẳng công nghệ	3,27 (0,70)	—	—	—	-0,01	-0,91
Hiệu suất công việc	3,38 (0,60)	—	—	—	-0,12	1,21

Lưu ý: N = 214 cho tất cả các biến. Giá trị trung bình (độ lệch chuẩn) biểu thị điểm trung bình và độ lệch chuẩn của nó.

3.2. Khác biệt về công nghệ và hiệu suất công việc theo nhóm nghề nghiệp

Bảng 2 cho thấy nhóm Tài chính/Quản trị/Công nghệ/Kinh doanh có mức sử dụng công nghệ cao nhất (M = 8,21) và nhóm Sản xuất/Lao động thấp nhất (M = 7,14). Tự tin công nghệ cao nhất vẫn thuộc nhóm Tài chính/Quản trị/Công nghệ/Kinh doanh (M = 7,61) và thấp nhất là nhóm Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe (M = 7,25), trong khi căng thẳng công nghệ cao nhất ở nhóm Tài chính/Quản trị/Công nghệ/Kinh doanh (M = 3,31) và thấp nhất ở nhóm Sản xuất/Lao động (M = 3,05). Về hiệu suất, nhóm Tài chính/Quản trị/Công nghệ/Kinh doanh đạt hiệu suất nhiệm vụ cao nhất (M = 2,89) còn nhóm Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe thấp nhất (M = 2,53); hiệu suất ngữ cảnh cao nhất ở nhóm Tài chính/Quản trị/Công nghệ/Kinh doanh (M = 2,74, gần tương đương Sản xuất/Lao động M = 2,73) và thấp nhất ở nhóm Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe (M = 2,43). Hành vi phản tác dụng cao nhất thuộc nhóm Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe (M = 1,89) và thấp nhất là nhóm Sản xuất/Lao động (M = 1,50), trong khi hiệu suất chung cao nhất ở nhóm Tài chính/Quản trị/Công nghệ/Kinh doanh (M = 2,43) và thấp nhất ở nhóm Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe (M = 2,28).

Bảng 2. Thống kê mô tả theo nhóm nghề nghiệp (M) và kết quả ANOVA

Biến	Sản xuất/ Lao động (n=14)	Giáo dục/Chăm sóc sức khỏe (n=51)	Tài chính/Quản trị/ Công nghệ/Kinh doanh (n=149)	p
Sử dụng công nghệ	7,14	7,45	8,21	0,019
Tự tin công nghệ	7,36	7,25	7,61	0,484
Căng thẳng công nghệ	3,05	3,19	3,31	0,282
Hiệu suất nhiệm vụ (0–4)	2,69	2,53	2,89	0,007
Hiệu suất ngữ cảnh (0–4)	2,73	2,43	2,74	0,030
Hành vi phản tác dụng (0–4)	1,50	1,89	1,65	0,293
Hiệu suất chung (0–4)	2,31	2,28	2,43	0,285

Ghi chú: Các chỉ số hiệu suất đã được quy đổi từ thang 1–5 sang 0–4 .

3.3. Vai trò của căng thẳng công nghệ trong dự báo hiệu suất công việc

Bảng 3 cho thấy trong mô hình hồi quy phân cấp dự đoán hiệu suất công việc. Mô hình 1 (các biến kiểm soát) giải thích 9,2% phương sai ($R^2 = 0,092$) và chỉ có hai biến đạt ý nghĩa thống kê: tuổi liên hệ tiêu cực với hiệu suất ($\beta = –0,276$; $p < 0,001$) và tự tin vào công nghệ liên hệ tích cực ($\beta = 0,185$; $p = 0,020$), trong khi giới tính, trình độ học vấn, vị trí công việc, thâm niên và tần suất sử dụng công nghệ không có ý nghĩa thống kê ($p > 0,05$). Khi bổ sung căng thẳng công nghệ vào Mô hình 2, khả năng giải thích tăng lên 26,1% ($R^2 = 0,261$), với mức tăng đáng kể $\Delta R^2 = 0,169$. Ở mô hình này, CTCNTB trở thành biến dự báo mạnh nhất ($\beta = 0,430$; $p < 0,001$), tự tin công nghệ vẫn duy trì ý nghĩa và tăng nhẹ hệ số ($\beta = 0,213$; $p = 0,003$), còn ảnh hưởng của tuổi vẫn có ý nghĩa nhưng giảm về mức độ ($\beta = –0,154$; $p = 0,027$); các biến kiểm soát còn lại tiếp tục không đạt ý nghĩa thống kê.

Bảng 2. Thống kê mô tả theo nhóm nghề nghiệp (M) và kết quả ANOVA

Biến dự báo	Mô hình 1: Biến kiểm soát			Mô hình 2: Bổ sung căng thẳng công nghệ		
	β	t	p	β	t	p
Tuổi	-0,276	-3,748	< 0,001	-0,154	-2,232	0,027
Giới tính	0,091	1,360	0,175	0,066	1,077	0,283
Trình độ học vấn	-0,057	-0,809	0,420	-0,051	-0,809	0,419
Vị trí công việc	0,087	1,191	0,235	0,069	1,037	0,301

Thâm niên	0,097	1,393	0,165	0,046	0,729	0,467
Tần suất sử dụng công nghệ	-0,090	-1,148	0,252	-0,096	-1,354	0,177
Tự tin vào công nghệ	0,185	2,337	0,020	0,213	2,966	0,003
Căng thẳng công nghệ	—	—	—	0,430	6,839	< 0,001

Lưu ý: N = 214. Mô hình 1 gồm các biến kiểm soát; Mô hình 2 bổ sung CTCNTB. β = hệ số chuẩn hóa; biến dự báo có ý nghĩa khi p < 0,05.

IV. BÀN LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy mẫu khảo sát chủ yếu là người lao động trẻ, có mức độ tiếp cận và tự tin vào công nghệ cao; căng thẳng công nghệ ở mức trung bình và hiệu suất công việc ở mức khá tích cực. Đồng thời, có sự khác biệt giữa các nhóm nghề về mức độ sử dụng công nghệ, tự tin công nghệ và một số khía cạnh của hiệu suất.

Kết quả chỉ ra căng thẳng công nghệ có mối liên hệ thuận chiều với hiệu suất công việc. Phát hiện này trái với nhiều nghiên cứu trước (Jena, 2015; Maier et al., 2015; Shu et al., 2011; Tarafdar et al., 2015) nhưng phù hợp với quan điểm techno-eustress (Tarafdar et al., 2019) và một số nghiên cứu gần đây (Califf et al., 2020; Nguyen et al., 2024). Theo mô hình Yêu cầu – Tài nguyên công việc (JD-R), khi người lao động có đủ nguồn lực hỗ trợ, các yêu cầu công nghệ có thể trở thành động lực giúp nâng cao hiệu suất (Bakker & Demerouti, 2007; Tarafdar et al., 2019). Điều này cũng phù hợp với lý thuyết stress giao dịch, cho rằng tác động của công nghệ phụ thuộc vào cách người lao động đánh giá chúng là cơ hội hay mối đe dọa (Lazarus & Folkman, 1984; Tarafdar et al., 2019).

Ngoài ra, tuổi có quan hệ nghịch chiều, còn mức độ tự tin vào công nghệ có quan hệ thuận chiều với hiệu suất công việc. Kết quả cho thấy tự tin vào công nghệ là một nguồn lực cá nhân giúp người lao động thích nghi tốt hơn với môi trường số và duy trì hiệu suất, phù hợp với lập luận của mô hình JD-R (Bakker & Demerouti, 2007).

Về thực tiễn, kết quả cho thấy căng thẳng công nghệ không phải lúc nào cũng gây hại; các tổ chức cần tăng cường nguồn lực hỗ trợ như đào tạo kỹ năng số, hỗ trợ sử dụng công nghệ, xây dựng văn hóa chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ tâm lý và triển khai công nghệ theo lộ trình phù hợp để chuyển hóa yêu cầu công nghệ thành động lực nâng cao hiệu suất (Bakker & Demerouti, 2007; Tarafdar et al., 2019).

V. HẠN CHẾ VÀ KIẾN NGHỊ

Nghiên cứu này còn một số hạn chế cần được lưu ý. Thứ nhất, thiết kế cắt ngang chưa cho phép khẳng định quan hệ nhân quả giữa căng thẳng công nghệ và hiệu suất công việc. Thứ hai, dữ liệu tự báo cáo có thể chịu ảnh hưởng của sai lệch phương pháp chung. Thứ ba, mẫu nghiên cứu còn thiên về nhân viên trẻ và một số nhóm nghề, do đó khả năng khái quát kết quả còn hạn chế. Ngoài ra, nghiên cứu chưa kết hợp dữ liệu định tính nên chưa phản ánh đầy đủ chiều sâu trải nghiệm của người lao động đối với căng thẳng công nghệ. Từ đó, các nghiên cứu tiếp theo nên sử dụng thiết kế dọc, bổ sung dữ liệu khách quan như đánh giá của cấp trên hoặc KPI, đồng thời kết hợp phỏng vấn sâu để kiểm định độ bền và làm rõ hơn các kết quả nghiên cứu.

VI. KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy căng thẳng công nghệ có mối liên hệ thuận chiều với hiệu suất công việc của người lao động trẻ. Bên cạnh đó, tuổi có liên hệ nghịch chiều, trong khi mức độ tự tin vào công nghệ có liên hệ thuận chiều với hiệu suất công việc. Kết quả này góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm cho cách tiếp cận techno-eustress và mô hình Yêu cầu - Tài nguyên công việc trong bối cảnh chuyển đổi số. Về thực tiễn, nghiên cứu gợi ý tổ chức cần tăng cường các nguồn lực hỗ trợ để người lao động thích nghi hiệu quả hơn với yêu cầu công nghệ. Tuy nhiên, nghiên cứu còn hạn chế do thiết kế cắt ngang, dữ liệu tự báo cáo và khả năng khái quát còn giới hạn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Agboola, A. A., & Olasanmi, O. O. (2016). Technological stressors in developing countries. Open Journal of Applied Sciences, 6(4), 248–259. https://doi.org/10.4236/ojapps.2016.64025

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey Bass.

Bhatt, N., & Kothari, T. P. (2022). Determinants of technostress: A systematic literature review. European Journal of Business Science and Technology, 8(2), 159–171. https://doi.org/10.11118/ejobsat.2022.007

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: Handbook of Industrial and Organizational Psychology (eds. Dunnette, M.D. & Hough, L.M.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp. 687-732.

Califf, C. B., Sarker, S., & Sarker, S. (2020). The bright and dark sides of technostress: A mixed-methods study involving healthcare IT. MIS Quarterly, 44(2), 809–856. https://doi.org/10.25300/MISQ/2020/14818

Fettahoglu, S., & Yikilmaz, I. (2025). Reframing technostress for organizational resilience: The mediating role of techno-eustress in the performance of accounting and financial reporting professionals. Systems, 13(7), Article 550. https://doi.org/10.3390/systems13070550

Ibrahim, A. R., Ibrahim, R., & Ibrahim, P. S. (2025). The influence of work from home on technostress in generation Z: A systematic review. Cognicia, 13(2), 135–141. https://doi.org/10.22219/cognicia.v13i2.42150

Jena, R. K. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academicians. Computers in Human Behavior, 51, 1116–1123. https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.020

Karr-Wisniewski, P., & Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. Computers in Human Behavior, 26(5), 1061–1072. https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.03.008

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331–337. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113

Kumar, P. S. (2024). Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. Computers in Human Behavior Reports, 16, Article 100475. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.

Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2015). Giving too much social support: Social overload on social networking sites. European Journal of Information Systems, 24(5), 447–464. https://doi.org/10.1057/ejis.2014.3

Mohd Nazri, N. M., Mohamed, S., Kamarul Zaman, M. D., Mustapa, Z., & Adha Hafit, N. I. (2024). The influence of technostress on employee well-being among generation Z employees in Malaysia. Information Management and Business Review, 16(3S(I)a), 402–416. https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3s(i)a.4142

Nguyen, P. N.-D., Nguyen, H. H., Giang, T. T., Duong, H. C., & Nguyen, L. D.-Y. (2024). Linking new ways of working to employee performance in emerging countries: The interplay of technostress and meaningful work. SAGE Open, 14(4), 21582440241289988. https://doi.org/10.1177/21582440241289988

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. Information Systems Research, 19(4), 417–433. https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy-capturing approach. Journal of Applied Psychology, 87(1), 66-80.

Saleem, F., & Malik, M. I. (2023). Technostress, quality of work life, and job performance: A moderated mediation model. Behavioral Sciences, 13(12), Article 1014. https://doi.org/10.3390/bs13121014

Saleem, F., Malik, M. I., Qureshi, S. S., Farid, M. F., & Qamar, S. (2021). Technostress and employee performance nexus during COVID-19: Training and creative self-efficacy as moderators. Frontiers in Psychology, 12, Article 595119. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.595119

Shin, J., & Shin, H. (2024). Effects of technostress on psychological contract violation and organizational change resistance. Behavioral Sciences, 14(9), Article 768. https://doi.org/10.3390/bs14090768

Shu, Q., Tu, Q., & Wang, K. (2011). The impact of computer self-efficacy and technology dependence on computer-related technostress: A social cognitive theory perspective. International Journal of Human-Computer Interaction, 27(10), 923–939. https://doi.org/10.1080/10447318.2011.555313

Trương Thị Khánh Hà. (2013). Giáo trình tâm lý học phát triển. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.

Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. (2019). The technostress trifecta: Techno-eustress, techno-distress and design. Information Systems Journal, 29(1), 6–42. https://doi.org/10.1111/isj.12169

Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. Information Systems Journal, 25(2), 103–132. https://doi.org/10.1111/isj.12042

Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. Journal of Management Information Systems, 27(3), 303–334. https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311

Upadhyaya, P., & Vrinda. (2021). Impact of technostress on academic productivity of university students. Education and Information Technologies, 26(2), 1647–1664. https://doi.org/10.1007/s10639-020-10319-9

Wei, J., & Zheng, Q. (2025). Understanding the dark side of digital technostress on team innovation: The roles of deceptive knowledge hiding and team climates. Journal of Knowledge Management, 29(5), 1682–1707. https://doi.org/10.1108/JKM-07-2024-0826

Xie, W., & Yang, R. (2025). Exploring the influence of individual digitalization on technostress in Chinese IT remote workers: The mediating role of information processing demands and job complexity. Acta Psychologica, 255, Article 104882. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104882