

**Tác động của sự phân biệt tuổi tác đến hiệu quả công việc:  
Vai trò trung gian của tự tin nghề nghiệp và điều tiết của hỗ trợ xã hội**

**The impact of ageism on job performance:  
The mediating role of occupational self-efficacy and the moderating role  
of social support**

Nguyễn Thanh Hùng<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Tài chính - Marketing, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

\*Tác giả liên hệ, Email: nguyenthung@ufm.edu.vn

**THÔNG TIN**

**TÓM TẮT**

DOI:10.46223/HCMCOUJS.  
econ.vi.20.6.3842.2025

Ngày nhận: 09/11/2024

Ngày nhận lại: 24/11/2024

Duyệt đăng: 20/12/2024

Mã phân loại JEL:

C51; D23; M12

Trong bối cảnh dân số Việt Nam đang già hoá nhanh chóng, nghiên cứu này tìm hiểu tác động của sự phân biệt tuổi tác đến hiệu quả công việc với vai trò trung gian của sự tự tin nghề nghiệp và vai trò điều tiết của hỗ trợ xã hội. Sử dụng phương pháp mô hình cấu trúc bình phương nhỏ nhất từng phần kiểm định dữ liệu gồm 395 người lao động từ 40 tuổi trở lên tại các công ty dịch vụ logistics (LSP) ở Đông Nam bộ, nghiên cứu phát hiện cơ chế các cấu trúc của phân biệt tuổi tác tác động đến sự tự tin nghề nghiệp và mối quan hệ giữa chúng với hiệu quả công việc cũng như cách thức giảm thiểu tác động của phân biệt tuổi tác đối với sự tự tin nghề nghiệp ở nơi làm việc. Kết quả cho thấy định kiến tuổi tác từ chính bản thân người lao động lớn tuổi góp phần tác động đến nhận thức sự thiên vị tuổi tác, sự tự tin nghề nghiệp và hiệu suất làm việc bên cạnh tác động đáng kể của định kiến tuổi tác từ tổ chức, hỗ trợ xã hội là giải pháp cho người lao động lớn tuổi đối với tác động tiêu cực của sự phân biệt tuổi tác tại nơi làm việc. Qua đó nghiên cứu đề xuất một số hàm ý cho LSP và người lao động giảm thiểu tác động của phân biệt tuổi tác nhằm nâng cao hiệu quả công việc.

**ABSTRACT**

*Từ khóa:*

hiệu quả công việc; logistics;  
phân biệt tuổi tác; tự tin nghề  
nghiệp

*Keywords:*

job performance; logistics;  
ageism; occupational self-  
efficacy

In the context of Vietnam's rapidly aging population, this study investigates the impact of ageism on job performance with the mediating role of occupational self-efficacy and the moderating role of social support. Using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method to test data of 395 employees aged 40 and above at Vietnam Southeast based Logistics Service Providers (LSP), the study finds out the mechanism of ageism structures affecting occupational self-efficacy and the relationship between them and job performance as well as ways to minimize the impact of ageism on workplace occupational self-efficacy. The results show that self-perceived age-based metastereotypes from older employees contribute to perceived age bias, occupational self-efficacy, and job performance, in addition to

the significant impact of organizational age-based metastereotypes, and social support is a solution for older employees to the negative impact of ageism in the workplace. Thereby, the research proposes some implications for LSP and its employees to minimize the impact of ageism to improve work efficiency.

## 1. Giới thiệu

Xu hướng già hoá dân số toàn cầu và Việt Nam nằm trong 10 quốc gia có tốc độ già hoá nhanh nhất thế giới (Nguyen, 2024) cho thấy tầm quan trọng của việc quản lý để duy trì khả năng, động lực và hiệu quả công việc của người lao động lớn tuổi. Sự tự tin nghề nghiệp của người lao động lớn tuổi liên quan chặt chẽ đến hiệu quả của tổ chức và cá nhân. Tuy nhiên, người lao động lớn tuổi thường gắn liền với nhiều định kiến. Trong khi những tác động của khuôn mẫu tuổi tác được nghiên cứu rộng rãi, thì các định kiến tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức cũng như của chính bản thân người lao động lớn tuổi thường bị bỏ qua.

Cường độ tác động của các định kiến tuổi tác khác nhau trong từng lĩnh vực (Murphy & DeNisi, 2022). Nghiên cứu này chọn góc nhìn từ sự tự tin nghề nghiệp vì sự tự tin nghề nghiệp đề cập đến niềm tin của người lao động về khả năng thực hiện các nhiệm vụ trong công việc, có liên quan đến kết quả của tổ chức và cá nhân như động lực và sự hài lòng trong công việc (Paggi & Jopp, 2015), cam kết với tổ chức (Liu & Huang, 2019), quá trình lão hóa của người lao động lớn tuổi (Tovel & Carmel, 2014), khả năng và động lực của người lao động lớn tuổi (Kooij & ctg., 2020). Theo đó, sự tự tin nghề nghiệp của người lao động lớn tuổi được coi là một trong những mục tiêu quan trọng của tổ chức và là một chủ đề cần được nghiên cứu.

Hiện nay phát triển nguồn nhân lực là một trong ba chiến lược mang tính đột phá cho sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Trong đó, logistics được xác định là ngành dịch vụ quan trọng của nền kinh tế quốc dân. Theo Valoma (2023), Việt Nam có 34,476 LSP với 563,354 lao động đang làm việc. Trong đó, 41.6% lao động của các LSP đang phân bố ở Đông Nam Bộ, đồng bằng sông Hồng với 34.7%, số lượng lao động tại LSP các khu vực khác khá thấp. Người lao động lớn tuổi có kinh nghiệm sống và làm việc, thậm chí có kỹ năng quản lý có thể tham gia tạo ra giá trị trong ngành logistics. Đây là điều mà các LSP cần tạo điều kiện thuận lợi để phát huy.

Do đó, nghiên cứu này kiểm định mối quan hệ giữa sự phân biệt tuổi tác và hiệu quả công việc với vai trò trung gian của sự tự tin nghề nghiệp và điều tiết của hỗ trợ xã hội, qua đó nâng cao hiệu quả công việc của người lao động lớn tuổi tại các LSP ở Đông Nam bộ.

## 2. Cơ sở lý thuyết

### 2.1. Các khái niệm nghiên cứu và lý thuyết nền tảng

Butler (1969) đã đưa ra thuật ngữ phân biệt tuổi tác để mô tả việc đối xử phân biệt dựa trên tuổi tác. Tổ chức Y tế Thế giới (World Health Organization, 2020) định nghĩa phân biệt tuổi tác là sự rập khuôn, định kiến và phân biệt đối xử dựa trên độ tuổi. Theo Nelson (2016), các khuôn mẫu nhận thức là chỉ số đầu tiên của phân biệt tuổi tác. Samuel (2021) cho rằng phân biệt tuổi tác không chỉ là khuôn mẫu nhận thức mà còn gồm định kiến. Rothermund và cộng sự (2021) lập luận rằng phân biệt tuổi tác bao gồm các chỉ số khuôn mẫu nhận thức, định kiến và sự thiên vị về tuổi tác. Định kiến tuổi tác liên quan đến việc đánh giá người khác dựa trên nhóm tuổi mà họ thuộc về (Butler, 1974). Khuôn mẫu nhận thức bao gồm các ấn tượng và quan niệm có sẵn mà cá nhân hình thành về cá nhân hoặc nhóm người, phát sinh từ trải nghiệm văn hóa và xã hội. Nhận thức sự thiên vị tuổi tác cấu thành sự phân biệt tuổi tác, là nhận thức hành vi phân biệt đối

xử đối với các nhóm tuổi cụ thể (Wang, 2022). Theo đó, phân biệt tuổi tác trong nghiên cứu này gồm ba cấu trúc: định kiến tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức, nhận thức tuổi tác của bản thân người lao động và nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc. Tự tin là tự đánh giá năng lực của bản thân để thực hiện thành công một nhiệm vụ (Bandura, 1982). Tự tin của người lao động có tác động rất lớn đến các quyết định của người quản lý tổ chức, cũng như mức độ cam kết mà người lao động dành cho tổ chức. Tự tin nghề nghiệp ảnh hưởng đến chất lượng công việc, động lực cá nhân và hiệu quả công việc (Bandura, 1993). Hiệu quả công việc là mức độ mà người lao động có thể hoàn thành thành công các nhiệm vụ trong điều kiện thông thường với các nguồn lực sẵn có (Borman & ctg., 1994), là kết quả của người lao động đáp ứng mong muốn của tổ chức về chất lượng, số lượng và thời gian làm việc (Na-Nan & ctg., 2018). Hiệu quả công việc là một tiêu chí quan trọng đối với các doanh nghiệp, thể hiện sự hiệu quả và thành công của công ty (Lakhal & ctg., 2006), do vậy doanh nghiệp luôn cố gắng cải thiện hiệu quả công việc của người lao động (Na-Nan & ctg., 2017).

Nghiên cứu xem xét cơ chế phân biệt tuổi tác và hỗ trợ xã hội tác động đến hiệu quả công việc của người lao động dựa trên bốn lý thuyết gồm Lý thuyết vai trò xã hội (SRT - Social Role Theory), Lý thuyết định kiến bản thân (SET - Stereotype Embodiment Theory), Lý thuyết Hỗ trợ xã hội (SST - Social Support Theory) và Lý thuyết nhận thức xã hội (SCT- Social Cognitive Theory). SRT cho rằng các định kiến của chúng ta về các nhóm xã hội bắt nguồn từ việc xem xét các cá nhân trong các vai trò xã hội khác nhau (Eagly, 1987). Theo đó, quan điểm của chúng ta về các nhóm bị thiên vị do chúng ta tuân theo các hành vi bắt nguồn từ các vai trò xã hội của các thành viên trong nhóm (Kite, 1996). Thay vì bác bỏ những thiên vị, thì các giả định của chúng ta về các thành viên nhóm lại thường được xây dựng dựa trên thói quen chúng ta (Kite & Wagner, 2002). SET cho rằng phân biệt tuổi tác chịu ảnh hưởng bởi các khuôn mẫu và các cá nhân nào càng cho mình là người lớn tuổi thì sức khỏe cũng như hạnh phúc của họ sẽ càng bị ảnh hưởng bởi các định kiến tiêu cực mà họ có. SET là lý thuyết bàn về tác động của định kiến tuổi tác đối với chính bản thân người nhận thức (Levy, 2009). Hai lý thuyết này phù hợp làm cơ sở cho mối quan hệ giữa các định kiến tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức, các nhận thức tuổi tác của bản thân người lao động và nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc. SST khẳng định rằng sự hỗ trợ làm giảm tác động của các yếu tố căng thẳng trong cuộc sống và công việc (Lakey & Cohen, 2000). Lý thuyết này làm cơ sở cho vai trò điều tiết của hỗ trợ xã hội trong mối quan hệ giữa nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc và sự tự tin nghề nghiệp. Trong SCT, Bandura (1995) lập luận rằng hành vi, đặc điểm cá nhân và môi trường tương tác lẫn nhau. Theo đó những người có sự tự tin cao có nhiều khả năng đặt ra các mục tiêu đầy thử thách, kiên trì trước những trở ngại và cuối cùng đạt được thành công và hiệu quả công việc. Do đó, lý thuyết này làm cơ sở cho mối quan hệ giữa sự tự tin nghề nghiệp và hiệu quả công việc trong mô hình nghiên cứu.

## **2.2. Tổng quan nghiên cứu**

Nghiên cứu này sử dụng hai cơ sở dữ liệu là Web of Science và PubMed giai đoạn 1995 - 2024 để đánh giá tổng quan nghiên cứu. Tổng cộng có 964 bài báo có tiêu đề liên quan (703 từ Web of Science và 261 từ PubMed). Thông qua sàng lọc tóm tắt và nội dung, nghiên cứu loại trừ các bài báo không phù hợp với trọng tâm của nghiên cứu này. Trong số các bài báo phù hợp, có 25 nghiên cứu thực nghiệm. Về phép đo để đánh giá phân biệt tuổi tác, hầu hết các nghiên cứu tập trung vào việc đo lường các nhận thức như định kiến đối với người lao động lớn tuổi. Cụ thể, 24 trong số 32 thang đo (75%) trong 25 nghiên cứu đã xem xét các khuôn mẫu hoặc định kiến về tuổi tác. Ví dụ, Hassell và Perrewé (1995); Liebermann và cộng sự (2013) đã phân tích các định kiến đối với người lao động lớn tuổi; 25% đánh giá ý định hoặc các phân biệt đối xử như không

tuyển dụng ứng viên lớn tuổi, không muốn làm việc với người lao động lớn tuổi và lựa chọn người lao động lớn tuổi để cắt giảm nhân sự (Chiu & ctg., 2001; Fasbender & Wang, 2017). Ngoài ra, phần lớn các thang đo (29/32) đánh giá hành vi phân biệt tuổi tác đối với người lao động lớn tuổi. Một số ít nghiên cứu (03/32) đánh giá các khuôn mẫu đối với người lao động lớn tuổi và trẻ tuổi (Gretchen & James, 2022; Sammarra & ctg., 2020; Zaniboni & ctg., 2019). Theo đó, chưa có nghiên cứu nào kiểm định mối quan hệ giữa sự phân biệt tuổi tác, tự tin nghề nghiệp và hiệu quả công việc trong ngành logistics.

### **2.3. Xây dựng giả thuyết và mô hình nghiên cứu**

Theo Chiesa và cộng sự (2016), tồn tại mối quan hệ giữa định kiến tích cực về tuổi tác và sự tự tin nghề nghiệp, theo đó định kiến tích cực về tuổi tác cải thiện sự tự tin nghề nghiệp của người lao động lớn tuổi. Weber và cộng sự (2020) cũng cho rằng định kiến tích cực về tuổi tác có tương quan dương đến sự tự tin nghề nghiệp, định kiến tích cực về tuổi tác kích hoạt phản ứng thúc đẩy và gia tăng sự tự tin nghề nghiệp của người lao động lớn tuổi, từ đó cải thiện hiệu quả công việc. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H1a: Các định kiến tích cực về tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức tác động tích cực đến sự tự tin nghề nghiệp*

Von Hippel và cộng sự (2019) phát hiện rằng cả người lao động trẻ và lớn tuổi đều đối mặt với định kiến tuổi tác nhưng vấn đề này ở người lao động lớn tuổi trầm trọng hơn. Theo McDonough (2016), định kiến về tuổi tác tại nơi làm việc làm lao động lớn tuổi giảm sự tự tin nghề nghiệp. Finkelstein và cộng sự (2019) phát hiện rằng sự phân biệt tuổi tác tác động tiêu cực đến sự tự tin nghề nghiệp của lao động lớn tuổi. Hơn nữa, định kiến tiêu cực về tuổi tác cản trở sự phát triển chung của nhân viên (Oliveira, 2023). Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H1b: Các định kiến tiêu cực về tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức tác động tiêu cực đến sự tự tin nghề nghiệp*

Doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên lao động trẻ tuổi hơn vì đây là khoản đầu tư sinh lợi hơn, trong khi lao động lớn tuổi gặp thách thức nhiều hơn để duy trì các vị trí phù hợp. Hậu quả của sự phân biệt tuổi tác không chỉ ở các tác động tài chính, mà còn ảnh hưởng đến sức khỏe tâm lý (MacLeod, 2017). Người lao động lớn tuổi bị tác động bởi sự phân biệt tuổi tác có thể trải qua cảm giác bất lực, tuyệt vọng, dễ chán nản về nghề nghiệp và cuộc sống của bản thân, ảnh hưởng đáng kể đến sức khỏe tinh thần, từ đó làm xói mòn sự tự tin và cản trở sự thăng tiến trong sự nghiệp (Fernandez-Ballesteros & ctg., 2017). Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H2a: Các nhận thức tuổi tác của bản thân người lao động về sức khỏe tinh thần tác động tiêu cực đến sự tự tin nghề nghiệp*

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt, người lao động lớn tuổi phải đối mặt với những áp lực về tài chính, nghĩa vụ gia đình và kỳ vọng của xã hội (Bunea & ctg., 2017). Những căng thẳng cuộc sống này ảnh hưởng đến sự tự tin nghề nghiệp và thăng tiến của người lao động lớn tuổi (Birditt & ctg., 2021, Cohen & ctg., 2016). Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H2b: Các nhận thức tuổi tác của bản thân người lao động về căng thẳng cuộc sống tác động tiêu cực đến sự tự tin nghề nghiệp*

Trong môi trường làm việc hiện nay, các định kiến tích cực về người lao động lớn tuổi có thể ảnh hưởng đến mục tiêu cá nhân (Posthuma & Campion, 2009). Maurer và cộng sự (2003) thấy rằng các nhà quản lý có quan điểm rập khuôn về người lao động lớn tuổi, điều này dẫn đến sự phân biệt đối xử trong các quyết định thăng chức hoặc đào tạo, và có bằng chứng cho thấy

người quản lý có thái độ tích cực hơn đối với những người lao động có độ tuổi tương tự họ (Principi & ctg., 2015). Gretchen và James (2022) đã cung cấp bằng chứng việc phân biệt tuổi tác gây thiên vị trong các quyết định nhân sự. Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H3a: Các định kiến tích cực về tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức tác động tiêu cực đến nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc*

Macdonald và Levy (2016); Marchiondo và cộng sự (2019) khi nghiên cứu về phân biệt tuổi tác tại nơi làm việc đều cho thấy định kiến tiêu cực về người lao động lớn tuổi thường là kém năng suất, ít động lực, kém thích nghi, không linh hoạt và miễn cưỡng thay đổi so với những người đồng cấp trẻ tuổi hơn. Định kiến này dẫn đến phân biệt đối xử về tuổi tác và tác động tiêu cực đến người lao động do đã tạo ra rào cản trong công việc, thăng tiến và cơ hội đào tạo (Bal & ctg., 2011) và thiên vị khi xử lý thông tin, ra quyết định tuyển chọn (Finkelstein & ctg., 2012). Do đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H3b: Các định kiến tiêu cực về tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức tác động tích cực đến nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc*

Điều quan trọng là các cá nhân cũng tự định kiến về bản thân, tự rập khuôn mô tả đặc điểm của nhóm mình (Van Rossem, 2019). Levy (2009) cho rằng quá trình tự định kiến bản thân về tuổi tác không chỉ củng cố mà còn làm trầm trọng thêm nhận thức sự thiên vị về tuổi tác của xã hội (Voss & ctg., 2018). Li và Tang (2023) đã khẳng định sức khỏe tinh thần và căng thẳng cuộc sống đóng vai trò là chất xúc tác, thúc đẩy sự phân biệt tuổi tác và khuếch đại tác động của chúng trong các công ty. Theo đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H4a: Các nhận thức tuổi tác của bản thân người lao động về sức khỏe tinh thần tác động tích cực đến nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc*

*H4b: Các nhận thức tuổi tác của bản thân người lao động về căng thẳng cuộc sống tác động tích cực đến nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc*

Alexander (2020) đã kiểm định và xác nhận có mối quan hệ tuyến tính giữa sự phân biệt tuổi tác và sự tự tin nghề nghiệp đối với người lớn tuổi. Kang và Kim (2021) cho rằng những người lao động lớn tuổi trải qua nhiều sự phân biệt đối xử về tuổi tác sẽ có mức độ tự tin nghề nghiệp thấp. Theo đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H5: Nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc tác động tiêu cực đến sự tự tin nghề nghiệp*

Redman và Snape (2006) xác nhận rằng hỗ trợ xã hội (hỗ trợ của gia đình) làm giảm hoặc đảo ngược tác động tiêu cực của phân biệt tuổi tác đối với người lao động lớn tuổi. Bellman và cộng sự (2003) đã phát hiện ra rằng đối với cả nam và nữ, hỗ trợ xã hội điều chỉnh các tác nhân gây căng thẳng nghề nghiệp. Greenberg và cộng sự (2002); Thompson và cộng sự (2002) đã kết luận rằng hỗ trợ xã hội điều chỉnh đáng kể mối quan hệ giữa phân biệt tuổi tác và sự tự tin nghề nghiệp. Theo đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H6: Hỗ trợ xã hội điều tiết tích cực mối quan hệ giữa nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc và sự tự tin nghề nghiệp*

Người lao động có mức độ tự tin nghề nghiệp cao sẽ xem các nhiệm vụ phức tạp là những thách thức cần phải vượt qua thay vì các mối đe dọa cần phải tránh (Bandura, 1995). Do đó, tự tin nghề nghiệp ảnh hưởng mạnh mẽ đến cách người lao động tiếp cận, động lực tham gia, cường độ nỗ lực cho một nhiệm vụ và mức độ chống chịu khi đối mặt với nghịch cảnh (Lyons & Bandura, 2018) - các yếu tố thúc đẩy hiệu quả công việc. Sự tự tin nghề nghiệp được sử dụng để

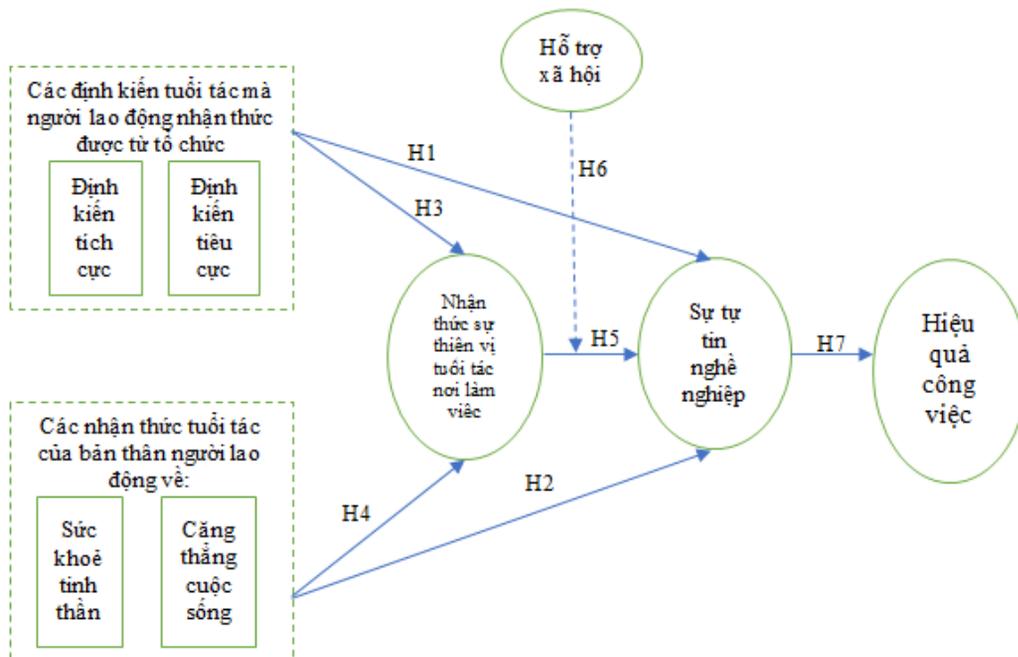
vượt qua các hành vi phân biệt (trong đó có phân biệt tuổi tác) tại nơi làm việc (De Clercq & ctg., 2019) và nâng cao hiệu quả công việc (Loomba & Karsten, 2019). Tener (2020) khẳng định rằng người lao động có mức độ tự tin nghề nghiệp cao hơn sẽ đạt hiệu quả công việc tốt hơn. Theo đó, tác giả đề xuất giả thuyết:

*H7: Sự tự tin nghề nghiệp tác động tích cực hiệu quả công việc của người lao động*

Mô hình nghiên cứu thể hiện ở Hình 1:

**Hình 1**

*Mô Hình Nghiên Cứu*



Nguồn: Tác giả

**3. Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu áp dụng kết hợp phương pháp định tính và định lượng, các thang đo kế thừa từ các nghiên cứu đã được kiểm định, đồng thời điều chỉnh, rút gọn thông qua phỏng vấn chuyên gia để phù hợp và khả thi hơn (Bảng 2). Nghiên cứu định lượng sử dụng PLS-SEM, phần mềm SmartPLS 3.0 phân tích mẫu khảo sát, đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc. Nghiên cứu chọn phương pháp lấy mẫu thuận tiện và khảo sát trực tiếp để có thể thu thập đầy đủ bảng trả lời. Trong các nghiên cứu liên quan đến người lao động lớn tuổi, độ tuổi thường được xác định là từ 40 tuổi trở lên (Funk & Lorenz, 2024; Hassell & Perrew, 1995; Ng & Feldman, 2012). Tại Việt Nam, từ năm 2023 đã có làn sóng sa thải nhân viên. Thống kê cho thấy đại bộ phận bị cắt giảm là lao động lớn tuổi, hơn 50% trong số này trên 40 tuổi và khoảng 60% lao động có thâm niên từ 10 năm trở lên (Phan, 2023). Do đó, lao động lớn tuổi trong nghiên cứu này được xác định từ 40 tuổi trở lên. Nếu xác định quy mô mẫu theo phương pháp định lượng với tỷ lệ 5:1, cỡ mẫu tối thiểu là  $47 \times 5 = 235$  (Hair & ctg., 2015) do số lượng biến quan sát là 47. Nếu xác định cỡ mẫu dựa trên ước lượng tổng thể, cỡ mẫu trong trường hợp không biết tổng thể sẽ là 384 với mức sai số cho phép 5%. Theo đó, kích thước mẫu 395 lao động lớn tuổi ngành logistics của nghiên cứu này là phù hợp và đáp ứng yêu cầu. Bảng câu hỏi giấy được dùng để thực hiện khảo sát người lao động ở các LSP tại Bình Dương, Đồng Nai, Vũng Tàu và Thành phố Hồ Chí Minh. Nội dung mẫu chi tiết tại Bảng 1.

**Bảng 1***Nội Dung Mẫu*

<b>Nội dung</b>	<b>Chi tiết</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ trọng (%)</b>
Quy mô Lao Động (LD) (người)	≤ 10	43	10.9
	11 - 50	75	19.0
	51 - 100	149	37.7
	> 100	128	32.4
Quy mô vốn (tỷ) (NV)	< 03	44	11.1
	03 - 50	75	19.0
	51 - 100	162	41.0
	> 100	114	28.9
Phòng Ban (PB)	Kinh doanh	92	23.3
	Tài chính	69	17.5
	Nhân sự	112	28.4
	Nghiệp vụ	122	30.9
Trình độ Học Vấn (HV)	Phổ thông	61	15.4
	Cao đẳng	87	22.0
	Đại học	125	31.6
	Sau đại học	122	30.9
Độ Tuổi (DT)	40 - 43	40	10.1
	44 - 47	80	20.3
	48 - 51	165	41.8
	> 51	110	27.8
Vị Trí (VT)	Giám đốc	83	21.0
	Trưởng phòng	88	22.3
	Tổ trưởng	99	25.1
	Nhân viên	125	31.6
Kinh nghiệm (KN) (Năm)	< 10	70	17.7
	10 - 15	105	26.6
	16 - 21	119	30.1
	> 21	101	25.6
Tổng		395	100.0

*Nguồn:* Kết quả xử lý từ dữ liệu điều tra

**4. Kết quả và thảo luận****4.1. Kết quả mô hình đo lường**

Độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các thang đo đều đảm bảo do thoả tất cả các thông số. Cụ thể, hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tin cậy tổng hợp trong khoảng (0.6 - 0.99), hệ số tải ngoài > 0.7 và HTMT < 0.85. Nội dung chi tiết trong Bảng 2.

**Bảng 2**

*Kết Quả Mô Hình Đo Lường*

Thang đo	Nguồn	Độ tin cậy		Giá trị hội tụ		Giá trị phân biệt		
		Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tin cậy tổng hợp	Hệ số tải ngoài	AVE	HTMT		
		0.6 - 0.99	0.6 - 0.99	> 0.7	> 0.5	< 0.85		
Các định kiến tích cực về tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức (DP)	Tổ chức của tôi cho rằng người lao động lớn tuổi	0.940	0.954	0.902	0.807	Có		
							DP1: trung thành hơn trẻ tuổi	0.929
							DP2: đáng tin cậy hơn những người lao động trẻ tuổi	0.917
							DP3: tỉ mỉ hơn những người lao động trẻ tuổi	0.902
							DP4: có kỹ năng xã hội tốt hơn những lao động trẻ tuổi	0.902
DP5: cẩn thận hơn những lao động trẻ tuổi	0.837							
Các định kiến về tuổi tác mà người lao động nhận thức được từ tổ chức (DT)	Tổ chức của tôi cho rằng những người lao động lớn tuổi	0.876	0.908	0.811	0.664	Có		
							DN1: ít có khả năng thích nghi với sự thay đổi công nghệ hơn những người lao động trẻ tuổi	0.771
							DN2: ít quan tâm đến việc tham gia các chương trình đào tạo hơn những người lao động trẻ tuổi	0.746
							DN3: ít sáng tạo hơn những người lao động trẻ tuổi	0.896
							DN4: có tỷ lệ vắng mặt cao hơn so với những người lao động trẻ tuổi	0.896
DN5: không thích được những người lao động trẻ tuổi giao nhiệm vụ	0.843							

	Thang đo	Nguồn	Độ tin cậy		Giá trị hội tụ		Giá trị phân biệt	
			Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tin cậy tổng hợp	Hệ số tải ngoài	AVE	HTMT	
			0.6 - 0.99	0.6 - 0.99	> 0.7	> 0.5	< 0.85	
Các nhận thức tuổi tác của bản thân người lao động (DC)	Càng lớn tuổi:							
	Sức khoẻ tinh thần (SK)	SK1: tôi càng mất tự tin trong việc tìm kiếm việc làm	Kang và Kim (2021)	0.892	0.921	0.875	0.700	Có
		SK2: thái độ của tôi càng trở nên tiêu cực				0.743		
		SK3: tôi càng khó ổn định về mặt cảm xúc				0.848		
		SK4: tôi càng kém trong việc ứng xử với mọi người				0.903		
		SK5: tôi càng kém trong việc ứng xử với những người trẻ tuổi				0.806		
	Càng lớn tuổi:							
	Căng thẳng Cuộc Sống (CT)	CT1: tôi càng phải gánh vác nhiều trách nhiệm gia đình	Saleh và cộng sự (2017)	0.938	0.952	0.871	0.800	Có
		CT2: áp lực việc làm càng lớn				0.880		
		CT3: tôi càng sợ bị đuổi việc				0.888		
CT4: áp lực kinh tế càng lớn		0.919						
CT5: tôi càng khó tìm được việc làm		0.913						
Nhận thức sự thiên vị về tuổi tác nơi làm việc (TV)	Tôi thường bị:							
	TV1: coi là kém cỏi hơn lực lượng lao động trẻ	Bertolino và cộng sự (2013); McNamara và cộng sự (2016)	0.912	0.935	0.810	0.742	Có	
					TV2: chất vấn về khả năng kém cỏi hơn những người trẻ tuổi			0.912
					TV3: đối xử bất công về mặt tuyển dụng, thăng chức và lương thưởng			0.899
					TV4: cười nhạo vì làm những công việc cơ bản ở độ tuổi của tôi thay vì những vị trí cao hơn			0.866
					TV5: hạn chế cơ hội thăng tiến			0.814

	Thang đo	Nguồn	Độ tin cậy		Giá trị hội tụ		Giá trị phân biệt	
			Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tin cậy tổng hợp	Hệ số tải ngoài	AVE	HTMT	
			0.6 - 0.99	0.6 - 0.99	> 0.7	> 0.5	< 0.85	
Sự tự tin nghề nghiệp (TT)	<u>Tôi thường:</u>							
		TT1: giữ được bình tĩnh khi đối mặt với những khó khăn trong công việc vì tôi tin vào khả năng của mình.			0.806			
		TT2: tìm ra một số giải pháp khi đối mặt với một vấn đề trong công việc	Rigotti và cộng sự (2008) (rút gọn sau khi phỏng vấn chuyên gia)	0.935	0.949	0.870	0.757	Có
		TT3: xử lý được bất kỳ điều gì xảy ra trong công việc				0.902		
		TT4: chuẩn bị tốt cho tương lai nghề nghiệp của mình nhờ vào những kinh nghiệm trước đây trong công việc				0.849		
		TT5: đạt được các mục tiêu mà tôi đặt ra cho bản thân trong công việc				0.922		
	TT6: cảm thấy mình đã chuẩn bị sẵn sàng cho hầu hết các yêu cầu trong công việc	0.866						
Hỗ trợ xã hội (HT)	<u>Bạn bè, gia đình:</u>							
	Hỗ trợ từ gia đình, bạn bè (HG)	HG1: có thể trò chuyện với tôi khi có điều gì đó không ổn ở nơi làm việc của tôi	Baruch-Feldman và cộng sự (2002)	0.883	0.910	0.929	0.718	Có
		HG2: quan tâm đến cảm nhận của tôi về công việc				0.821		
		HG3: giúp tôi cảm thấy tốt hơn khi tôi có một ngày làm việc vất vả				0.852		
		HG4: quan tâm và tự hào khi có điều gì đó tốt đẹp đến với tôi ở nơi làm việc				0.779		
	Hỗ trợ từ đồng nghiệp (HD)	<u>Đồng nghiệp:</u>						
			HD1: quan tâm đến tôi	0.895	0.916	0.861	0.733	Có
			HD2: thân thiện với tôi			0.939		
		HD3: và tôi động viên nhau cùng làm việc	0.804					
	HD4: giúp đỡ tôi hoàn thành công việc	0.815						

Thang đo	Nguồn	Độ tin cậy		Giá trị hội tụ		Giá trị phân biệt	
		Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tin cậy tổng hợp	Hệ số tải ngoài	AVE	HTMT	
		0.6 - 0.99	0.6 - 0.99	> 0.7	> 0.5	< 0.85	
Hỗ trợ từ cấp trên trực tiếp (HC)	Cấp trên trực tiếp:						
		HC1: chú ý đến những gì tôi nói			0.868		
		HC2: quan tâm đến phúc lợi của cấp dưới	0.874	0.909	0.905	0.715	Có
		HC3: ủng hộ tôi nếu có vấn đề			0.862		
	HC4: khen ngợi những việc tôi làm tốt			0.740			
Hiệu quả công việc (HQ)	Tôi:						
		HQ1: có hiệu suất công việc cao			0.868		
		HQ2: hoàn thành nhiệm vụ một cách nhanh chóng và hiệu quả	0.916	0.941	0.927	0.799	Có
		HQ3: đặt ra tiêu chuẩn cao trong việc hoàn thành nhiệm vụ			0.928		
	HQ4: luôn hoàn thành tốt mục tiêu của nhóm/phòng			0.850			

Nguồn: Tác giả

## 4.2. Kết quả mô hình cấu trúc

### 4.2.1. Hiện tượng đa cộng tuyến

Các biến độc lập tương quan mạnh lẫn nhau sẽ làm thay đổi và sai lệch hướng tác động của chúng với biến phụ thuộc. Để kiểm tra hiện tượng này, nghiên cứu kiểm định hệ số phóng đại phương sai (VIF).

### Bảng 3

#### Hệ Số VIF

	CT	DN	DP	HC	HD	HG	HQ	HT	SK	TT	TV	HT x TV
CT										1.141	1.009	
DN										1.346	1.005	
DP										1.274	1.032	
HC												
HD												
HG												
HQ												
HT				1.000	1.000	1.000				1.014		
SK										1.118	1.030	
TT							1.000					
TV										1.793		
HT x TV										1.008		
CT										1.141	1.009	

Nguồn: Tác giả

Bảng 3 khẳng định không xảy ra đa cộng tuyến vì  $VIF < 5$ .

### 4.2.2. Kiểm định các giả thuyết

Kết quả định lượng (Bảng 4 và Hình 2) cho thấy tất cả các giả thuyết và các mối quan hệ đều được chấp nhận và có ý nghĩa do thỏa  $p (p < 0.05)$ .

### Bảng 4

#### Kết Quả Các Mối Quan Hệ

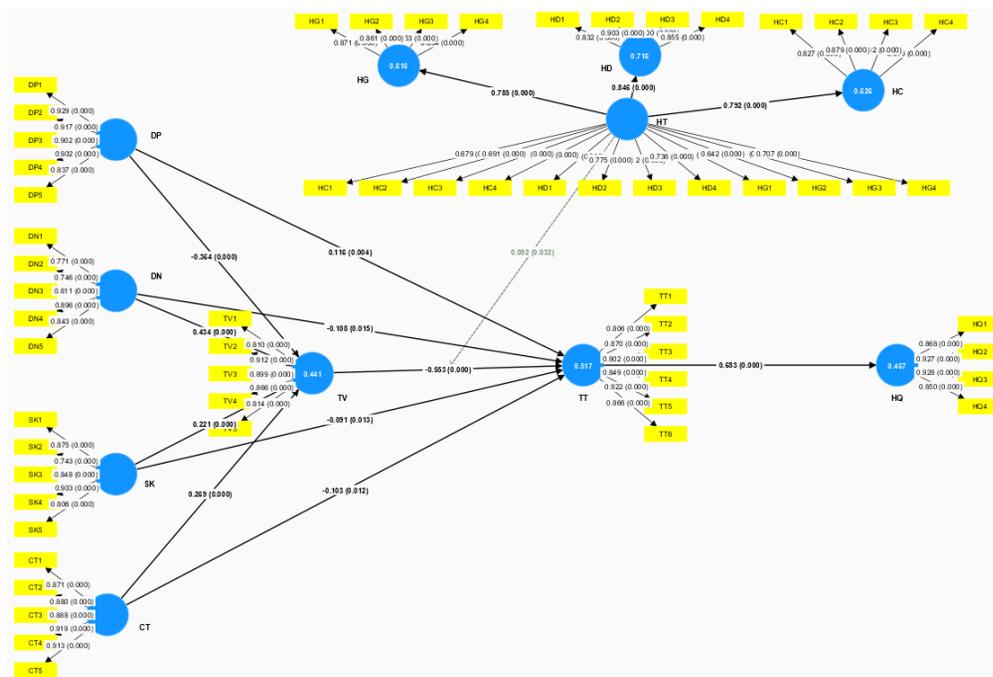
Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy	p-value	Kết quả
H1a(+)	DP → TT	0.116	0.003	Chấp nhận
H1b(-)	DN → TT	-0.108	0.013	Chấp nhận
H2a(-)	SK → TT	-0.091	0.014	Chấp nhận
H2b(-)	CT → TT	-0.103	0.012	Chấp nhận
H3a(-)	DP → TV	-0.364	0.000	Chấp nhận
H3b(+)	DN → TV	0.434	0.000	Chấp nhận
H4a(+)	SK → TV	0.221	0.000	Chấp nhận

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy	p-value	Kết quả
H4b(+)	CT → TV	0.269	0.000	Chấp nhận
H5(-)	TV → TT	-0.553	0.000	Chấp nhận
H6(+)	HTxTV → TT	0.092	0.027	Chấp nhận
H7(+)	TT → HQ	0.683	0.000	Chấp nhận
	DP → TV → TT	0.201	0.000	Chấp nhận
	DN → TV → TT	-0.240	0.000	Chấp nhận
	SK → TV → TT	-0.123	0.000	Chấp nhận
	CT → TV → TT	-0.149	0.000	Chấp nhận
	DP → TV → TT → HQ	0.138	0.000	Chấp nhận
	DN → TV → TT → HQ	-0.164	0.000	Chấp nhận
	SK → TV → TT → HQ	-0.084	0.000	Chấp nhận
	CT → TV → TT → HQ	-0.102	0.000	Chấp nhận
	DP → TT → HQ	0.080	0.004	Chấp nhận
	DN → TT → HQ	-0.073	0.012	Chấp nhận
	SK → TT → HQ	-0.062	0.015	Chấp nhận
	CT → TT → HQ	-0.070	0.013	Chấp nhận
	HTxTV → TT → HQ	0.063	0.027	Chấp nhận

Nguồn: Tác giả

### Hình 2

Mô Hình Cấu Trúc



Nguồn: Tác giả

### 4.3. Thảo luận

Tất cả các tác động trực tiếp (H1-7) và gián tiếp đều được chấp nhận cho thấy tồn tại mối quan hệ giữa sự phân biệt tuổi tác và hiệu quả công việc với vai trò trung gian của sự tự tin nghề nghiệp và vai trò điều tiết của hỗ trợ xã hội trong các LSP. Mối quan hệ giữa định kiến tuổi tác của bản thân người lao động, nhận thức sự thiên vị tuổi tác nơi làm việc, sự tự tin nghề nghiệp và hiệu quả công việc có ý nghĩa ( $\beta = 0.084/0.102$ ;  $p = 0.000$ ) cho thấy chính định kiến về bản thân của người lao động lớn tuổi cũng góp phần vào nhận thức sự thiên vị tuổi tác và chính mình làm giảm sự tự tin nghề nghiệp cũng như hiệu quả công việc của bản thân. Tồn tại mối quan hệ giữa định kiến tuổi tác tích cực lẫn tiêu cực với sự tự tin nghề nghiệp (H1a, b) và với nhận thức sự thiên vị trong các LSP (H3a, b), điều này khác với nghiên cứu của Saara (2023) khi tác giả này không tìm thấy mối liên hệ giữa định kiến tuổi tác tích cực và sự tự tin nghề nghiệp. Hơn nữa, mức độ tác động của thành tố định kiến tuổi tác từ tổ chức đến sự tự tin nghề nghiệp ( $\beta = 0.116/0.108$ ) nhỏ hơn mức độ tác động của thành tố định kiến tuổi tác từ tổ chức đến sự tự tin nghề nghiệp thông qua thành tố nhận thức sự thiên vị tuổi tác ( $\beta = 0.201/0.240$ ); mức độ tác động của thành tố định kiến tuổi tác từ bản thân người lao động lớn tuổi đến sự tự tin nghề nghiệp ( $\beta = 0.091/0.103$ ) nhỏ hơn mức độ tác động của thành tố định kiến tuổi tác từ bản thân người lao động lớn tuổi đến sự tự tin nghề nghiệp thông qua thành tố nhận thức sự thiên vị tuổi tác ( $\beta = 0.123/0.149$ ). Kết quả này cho thấy tồn tại mối quan hệ giữa định kiến tuổi tác từ tổ chức và từ chính bản thân người lao động đối với sự tự tin nghề nghiệp, nhưng nhận thức sự thiên vị tuổi tác sẽ góp phần làm giảm sự tự tin nghề nghiệp nhiều hơn. Trong các LSP, nhận thức sự thiên vị tuổi tác trong phân biệt tuổi tác sẽ khuếch đại mức độ tác động tiêu cực của định kiến tuổi tác đến sự tự tin nghề nghiệp, cấu trúc định kiến tuổi tác của tổ chức và của bản thân người lao động bào mòn sự tự tin nghề nghiệp nhưng kết hợp với cấu trúc nhận thức sự thiên vị tuổi tác của phân biệt tuổi tác thì sự bào mòn đó sẽ tăng lên, làm giảm hiệu quả công việc nhiều hơn; trong đó định kiến tổ chức và nhận thức sự thiên vị tuổi tác tác động đến sự tự tin, hiệu quả công việc của người lao động nhiều hơn định kiến bản thân kết hợp nhận thức sự thiên vị tuổi tác ( $\beta(0.138/0.164) > \beta(0.084/0.102)$ ). Phát hiện cho thấy hỗ trợ xã hội điều tiết mối quan hệ giữa phân biệt tuổi tác với sự tự tin nghề nghiệp, hiệu quả công việc, điều này tương đồng với các nghiên cứu: hỗ trợ xã hội điều chỉnh mối quan hệ giữa phân biệt tuổi tác và lòng tự tin (Greenberg & ctg., 2002; Thompson & ctg., 2002), hỗ trợ xã hội điều chỉnh các tác nhân gây căng thẳng nghề nghiệp (Bellman & ctg., 2003), hỗ trợ của gia đình làm giảm hoặc đảo ngược tác động tiêu cực của phân biệt tuổi tác đối với người lao động lớn tuổi (Redman & Snape, 2006).

### 4.4. Hàm ý nghiên cứu

Về lý thuyết, nghiên cứu này làm rõ mối quan hệ giữa sự phân biệt tuổi tác, sự tự tin nghề nghiệp, hỗ trợ xã hội và hiệu quả công việc trong ngành logistics. Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng thực nghiệm cho thấy sự phân biệt tuổi tác tác động đến hiệu quả công việc của người lao động trong các LSP. Nghiên cứu này mở rộng các nghiên cứu trước đây, đồng thời tạo ra các lập luận mới về tác động của phân biệt tuổi tác đối với hiệu quả công việc của người lao động lớn tuổi khi xem xét cả định kiến tích cực lẫn tiêu cực, cảm nhận từ doanh nghiệp cũng như từ bản thân của người lao động. Kết quả chỉ ra rằng khi người lao động tăng tuổi, mức độ hiệu quả bản thân cũng tăng tương ứng. Định kiến phổ biến cho rằng những lao động lớn tuổi ít có động lực hoặc thiếu sáng tạo dẫn đến sự tự tin nghề nghiệp thấp, tuy nhiên, với phát hiện về tác động của định kiến tích cực đến sự tự tin nghề nghiệp cho thấy rằng lao động lớn tuổi thể hiện mức độ tự tin cao hơn. Do đó, có thể kết luận rằng lao động lớn tuổi có mức độ tự tin cao hơn tương ứng với thời gian giữ chức danh công việc trong các LSP. Sự tự tin nghề nghiệp có ý nghĩa quan

trọng đối với hiệu quả công việc của người lao động trong ngành logistics. Những lao động có mức độ tự tin nghề nghiệp cao hơn sẽ có xu hướng hoàn thành các nhiệm vụ khó hơn, điều này mang lại lợi ích cho tổ chức và tăng hiệu quả công việc. Nhận thức ngày càng tăng về sự tự tin nghề nghiệp không chỉ có ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của người lao động mà còn được chứng minh là có tác động tích cực đến khả năng đối phó với căng thẳng và trầm cảm mà một cá nhân trải qua khi đối mặt với sự phân biệt tuổi tác ở các LSP. Bằng sự tự tin nghề nghiệp, người lao động lớn tuổi từng trải qua sự phân biệt tuổi tác có thể tách mình khỏi những tình huống bất công hiện tại bằng cách sử dụng những kinh nghiệm trong quá khứ để vượt qua những tác động của sự phân biệt tuổi tác. Nghiên cứu phát hiện rằng hỗ trợ xã hội làm giảm đáng kể tác động của phân biệt tuổi tác đối với sự tự tin nghề nghiệp, hiệu quả công việc; điều này tương thích với quan điểm của Cohen (1992) khẳng định vai trò của hỗ trợ xã hội trong việc bảo vệ người lao động khỏi tác động tiêu cực của các định kiến. Trong bối cảnh các nghiên cứu hiện có thường bỏ qua việc khám phá vai trò của hỗ trợ xã hội trong các tổ chức, nghiên cứu này đã đưa hỗ trợ xã hội vào bối cảnh tổ chức nhằm xác định vai trò của nó đối với nhân viên lớn tuổi trong việc thực hiện nhiệm vụ hiệu quả. Do đó, từ nghiên cứu này, có thể kết luận rằng hỗ trợ xã hội, không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe, sự căng thẳng của các cá nhân mà còn tác động đến hiệu quả công việc của người lao động trong các LSP.

Về thực tiễn, nghiên cứu này truyền đạt đến lãnh đạo các LSP rằng sự phân biệt tuổi tác có hại cho người lao động lớn tuổi, người lao động lớn tuổi bị phân biệt đối xử về tuổi tác có mức độ tự tin nghề nghiệp thấp và mối quan hệ này làm giảm hiệu quả công việc. Để hạn chế tác động này, các nhà quản lý LSP cần xây dựng văn hoá kính trên nhường dưới, tôn trọng tiền bối - điều rất quen thuộc trong văn hoá Á đông đang bị mai một, quy định hạn chế phân biệt đối xử về tuổi tác nên được ghi rõ trong quy chế cũng như chính sách của công ty và thực thi triệt để; đồng thời, người lao động lớn tuổi có thể hạn chế tác động tiêu cực của sự phân biệt tuổi tác thông qua hỗ trợ xã hội. Theo đó nghiên cứu khẳng định vai trò của gia đình, đồng nghiệp và cấp trên trực tiếp trong việc giảm thiểu tác động của sự phân biệt tuổi tác, đối với sự tự tin nghề nghiệp và hiệu quả công việc trong các LSP. Nhà quản lý LSP cần xây dựng và đầu tư môi trường văn hoá để phát huy tinh thần hỗ trợ đồng nghiệp và cấp trên đối với cấp dưới trực tiếp. Đồng thời người lao động ngành logistics nên tìm đến điểm tựa gia đình, cần chia sẻ cảm nhận về công việc với người thân, bạn bè để giải toả gánh nặng sức ép từ nhận thức sự thiên vị tuổi tác tại nơi làm việc, hạn chế tác động tiêu cực của nó đến sự tự tin nghề nghiệp và hiệu quả công việc.

## **5. Kết luận**

Nghiên cứu đã kết hợp một cách khoa học các yếu tố đã được nghiên cứu độc lập trước đây thành một mô hình tích hợp mở rộng nghiên cứu về phân biệt tuổi tác, tự tin nghề nghiệp và hiệu quả công việc trong ngành logistics. Nghiên cứu đã khám phá tác động tổng hợp của phân biệt tuổi tác đối với tự tin nghề nghiệp và hiệu quả công việc, dưới sự điều tiết của hỗ trợ xã hội. Thông qua thực nghiệm, các phát hiện đã xác định rằng hỗ trợ xã hội giảm thiểu tác động của phân biệt tuổi tác đối với tự tin nghề nghiệp và gia tăng hiệu quả công việc. Nghiên cứu không chỉ xem xét tác động của các định kiến tiêu cực mà còn cả các định kiến tích cực của sự phân biệt tuổi tác và vai trò của cấu trúc nhận thức sự thiên vị tuổi tác trong mối quan hệ giữa sự phân biệt tuổi tác, tự tin nghề nghiệp và hiệu quả công việc đối với những lao động lớn tuổi. Các nhà nghiên cứu trong tương lai có thể khám phá các yếu tố điều tiết khác nhằm hạn chế tác động tiêu cực của phân biệt tuổi tác đối với sự tự tin nghề nghiệp, ngoài ra, có thể xem xét mở rộng vai trò trung gian của sự hỗ trợ xã hội bên cạnh vai trò điều tiết để có những phát hiện sâu sắc hơn nữa.

---

**Tài liệu tham khảo**

- Alexander, S. (2020). *The impact of experiencing ageism and social support on the relationship between age and perceptions of self-efficacy*. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1079>
- Bal, A. B., Reiss, A. E. B., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journal of Gerontology. Series B Psychological Sciences And Social Sciences*, 66B(6), 687-698.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84-93.
- Bellman, S., Forster, N., Still, L., & Cooper, C. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress and Health*, 19(1), 45-58.
- Bertolino, M., Truxillo, M., & Fraccaroli, D. (2013). Age effects on perceived personality and job performance. *Journal of Management Psychology*, 28(8), 867-885.
- Birditt, K. S., Turkelson, A., Karen L., Fingerman, K. L., Polenick, C. A., & Oya, A. (2021). Age differences in stress, life changes, and social ties during the Covid-19 pandemic: Implications for psychological well-being. *Gerontologist*, 61(2), 205-216.
- Borman, W. C., Ackerman, L. D., Kubisiak, U. C., & Quigley, A. M. (1994). Development of a performance rating program in support of Department of Labor test validation research. *Contract*, 93(2), 93-103.
- Bunea, I. M., Szentágotai-Tătar, A., & Miu, A. C. (2017). Early-life adversity and cortisol response to social stress: A meta-analysis. *Translational Psychiatry*, 7(12), 1274-1282.
- Butler, R. N. (1969). Ageism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246.
- Butler, R. N. (1974). Successful aging and the role of the life review. *Journal of the American Geriatrics Society*, 22(12), 529-535.
- Chen, Y., Tjosvold, D., & Pan, Y. (2010). Collectivist team values for Korean-Chinese co-worker relationship and job performance. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), 475-481.
- Chiesa, R., Toderi, S., Dordoni, P., Henkens, K., Fiabane, E. M., & Setti, I. (2016). Older workers: Stereotypes and occupational self-efficacy. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1152-1166.
- Chiu, W. C., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
- Cohen, S. (1992). Stress, social support, and disorder. In H. O. F. Veiel & U. Baumann (Eds.). *The meaning and measurement of social support* (pp. 109-124). Hemisphere.

- Cohen, S., Gianaros, P. J., & Manuck, S. B. (2016). A stage model of stress and disease. *Perspectives on Psychological Science, 11*(4), 456-463.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: Roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review, 48*(1), 184-203.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Erlbaum.
- Fasbender, U., & Wang, M. (2017). Negative attitudes toward older workers and hiring decisions: Testing the moderating role of decision makers' core self-evaluations. *Frontiers in Psychology, 7*(2057), 2060-2072.
- Fernandez-Ballesteros, R., Olmos, R., Santacreu, M., Bustillos, A., & Molina, M. A. (2017). The role of perceived discrimination on active aging. *Arch Gerontol Geriatr, 71*(1), 14-20.
- Finkelstein, L. M., Hanrahan, E. A., & Thomas, C. L. (2019). An expanded view of age bias in the workplace. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Ed.), *Aging and work in the 21<sup>st</sup> century*, (2nd ed., pp. 59-82). Routledge.
- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2012). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(6), 1-25.
- Funk, M., & Lorenz, T. (2024). Assessing age discrimination in workplaces: Psychometric exploration of the Workplace Age Discrimination Scale (WADS-G). *Frontiers in Psychology, 15*(2), 1-15.
- Greenberg, J., Schimel, J., & Martens, A. (2002). Ageism: Denying the face of the future. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 27-48). MIT Press.
- Gretchen, A. P., & James, W. G. (2022). Broadening the view of workplace ageism. *Work, Aging and Retirement, 8*(4), 379-382.
- Hair, J. F., Wolfinbarger, M., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. J. (2015). *The essentials of business research methods* (3th ed.). Routledge.
- Hassell, B. L., & Perrewe, P. L. (1995). An examination of beliefs about older workers: Do stereotypes still exist? *Journal of Organizational Behavior, 16*(5), 457-468.
- Kang, H., & Kim, H. (2021). Age discrimination and perceived work ability: The mediating effect of self-efficacy. *Innovation in Aging, 5*(S1), 1023-1035.
- Kite, M. E. (1996). Age, gender, and occupational label: A test of social role theory. *Psychological Women Quarterly, 20*(3), 361-374.
- Kite, M. E., & Wagner, L. S. (2002). Attitudes toward older adults. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. The MIT Press.
- Kooij, D. T. A. M., Zacher, H., Wang, M., & Heckhausen, J. (2020). Successful aging at work: A process model to guide future research and practice. *Industrial and Organizational Psychology, 13*(3), 345-365.
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. *Social Support Measurement and Intervention, 20*(1), 29-52.

- Lakhal, L., Passin, F., & Limam, M. (2006). Quality management practices and their impact on performance. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 23(6), 625-646.
- Levy, B. (2009). Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332-336.
- Li, Z., & Tang, Z. (2023). The prevalence of ageism in the Chinese workplace: Investigating the impact of the “Retirement” age at 35 years old on job seekers. *Research Square*, 1(2), 55-74.
- Liebermann, S. C., Wegge, J., Jungmann, F., & Schmidt, K. H. (2013). Age diversity and individual team member health: The moderating role of age and age stereotypes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(2), 184-202.
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(8), 1-7.
- Loomba, A. P. S., & Karsten, R. (2019). Self-efficacy’s role in success of quality training programmes. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 24-39.
- Lyons, P., & Bandura, R. (2018). Self-efficacy: Core of employee success. *Development & Learning in Organizations*, 33(4), 112-128.
- Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190.
- MacLeod, A. (2017). *Prospection, well-being, and mental health*. Oxford University Press.
- Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Williams, L. J. (2019). Trajectories of perceived workplace age discrimination and long-term associations with mental, self-rated, and occupational health. *Journal of Gerontol B Psychological Science*, 74(4), 655-663.
- Maurer, T. J., Wrenn, K. A., Pierce, H. R., Tross, S. A., & Collins, W. C. (2003). Beliefs about ‘improvability’ of career-relevant skills: Relevance to job/task analysis, competency modelling, and learning orientation. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 107-131.
- McDonough, C. C. (2016). The effect of ageism on the digital divide among older adults. *Journal of Gerontology and Geriatric Medicine*, 2(8), 1-7.
- McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., Sarkisian, N, Besen, E., & Kidahashi, M. (2016). Age bias in the workplace: Cultural stereotypes and in-group favoritism. *International Journal of Aging Human Development*, 83(2), 156-183.
- Murphy, K. R., & DeNisi, A. S. (2022). Do age stereotypes predict personnel decisions? The state of the evidence. *Work, Aging and Retirement*, 8(4), 323-330.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2017). Performance management in SME high-growth sectors and high-impact sectors in Thailand: Mixed method research. *International Journal of Engineering Business Management*, 9(2), 1-8.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449.
- Nelson, T. D. (2016). Ageism. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 337-353). Psychology Press.

- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology, 65*(4), 821-858.
- Nguyen, T. V. (2024). Già hóa dân số và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay [Population aging and solutions to improve the quality of human resources in Vietnam today]. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước, 1*(2), 5-12.
- Oliveira, E. A. d. S. (2023). The temporal dynamics of age metastereotyping and thriving at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 32*(2), 285-297.
- Paggi, M. E., & Jopp, D. S. (2015). Outcomes of occupational self-efficacy in olderworkers. *International Journal of Aging & Human Development, 80*(4), 357-378.
- Phan, D. (2023). Kỳ thị lao động trung niên [Discrimination against middle-aged workers]. <https://vnexpress.net/ky-thi-lao-dong-trung-nien-4625237.html>
- Pinquart, M. (2001). Correlates of subjective health in older adults: A meta-analysis. *Psychological Aging, 16*(3), 414-426
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management, 35*(1), 158-188.
- Principi, A., Checcucci, P., Di Rosa, M., & Lamura, G. (2015). Characteristics of working pensioners in Italy: Between early retirement tradition and reforms to extend working life. In S. Scherger (Ed.), *Paid work beyond pension age - Comparative perspectives* (pp. 81-106). Palgrave Macmillan.
- Principi, A., Santini, S., Socci, M., Smeaton, D., Cahill, K. E., Vegeris, S., & Barnes, H. (2018). Retirement plans and active ageing: Perspectives in three countries. *Ageing & Society, 38*(1), 56-82.
- Redman, T., & Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: Is social support a buffer? *British Journal of Management, 17*(2), 167-175.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238-255.
- Rothermund, K., Klusmann, V., & Zacher, H. (2021). Age discrimination in the context of motivation and healthy aging. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences, 76*(2), 167-180.
- Saara, L. (2023). *Age-based metastereotypes and occupational self-efficacy: LMX and subjective age as moderators* [Thesis]. Jyväskylä University.
- Saleh, A., Potter, G. G., McQuoid, D. R., Boyd, B., Turner, R., MacFall, J. R., & Taylor, W. D. (2017). Effects of early life stress on depression, cognitive performance and brain morphology. *Psychological Medicine, 47*(1), 171-181.
- Samarra, A., Profili, S., Peccei, R., & Innocenti, L. (2020). When is age dissimilarity harmful for organisational identification? The moderating role of age stereotypes and perceived age-related treatment. *Human Relations, 74*(6), 869-891.
- Samuel, L. R. (2021). *Ageism in America*. Productivity Press.

- Tener, K. A. (2020). *The impact of occupational self-efficacy on job performance*. [https://scholars.indianastate.edu/etds/2126?utm\\_source=scholars.indianastate.edu/etds/2126&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://scholars.indianastate.edu/etds/2126?utm_source=scholars.indianastate.edu/etds/2126&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)
- Thompson, M. P., Kaslow, N. J., Short, L. M., & Wyckoff, S. (2002). The mediating roles of perceived social support and resources in the self-efficacy - suicide attempts relation among African American abused women. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 70(4), 942-949.
- Tovel, H., & Carmel, S. (2014). Maintaining successful aging: The role of coping patterns and resources. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 255-270.
- Valoma. (2023). *Báo cáo Logistics Việt Nam 2023* [Vietnam logistics report 2023]. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://valoma.vn/wp-content/uploads/2023/12/Bao-cao-Logistics-Viet-Nam-2023.pdf&ved=2ahUKEWjc4MLTyfGJAxWlaPUHHWxpAJAQQfnoECA0QAQ&usq=AOvVaw0944\\_MxrCsSwfY\\_6aFJPCW](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://valoma.vn/wp-content/uploads/2023/12/Bao-cao-Logistics-Viet-Nam-2023.pdf&ved=2ahUKEWjc4MLTyfGJAxWlaPUHHWxpAJAQQfnoECA0QAQ&usq=AOvVaw0944_MxrCsSwfY_6aFJPCW)
- Van Rossem, A. H. D. (2019). Generations as social categories: An exploratory cognitivist study of generational identity and generational stereotypes in a multigenerational workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 434-455.
- Von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., Haanterä, K., & Zacher, H. (2019). Age-based stereotype threat and work outcomes: Stress appraisals and rumination as mediators. *Psychology and Aging*, 34(1), 68-84.
- Voss, P., Bodner, E., & Rothermund, K. (2018). Ageism: The relationship between age stereotypes and age discrimination. In L. Ayalon & C. Tesch-Römer (Ed.), *Contemporary perspectives on ageism* (pp. 11-31). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_2)
- Wang, W. (2022). Do you feel “age anxiety” in the workplace? *Chin Workers*, 2(1), 34-35.
- Weber, J., Tzivian, L., Müller, A., & Angerer, P. (2020). Country-specific differences of age stereotypes towards older hospital staff and their association with self-efficacy, work ability and mental well-being. *Journal of Advanced Nursing*, 76(7), 1614-1626.
- World Health Organization. (2020). *Ageing and life-course*. <https://www.who.int/ageing/ageism/en/>
- Zaniboni, S., Kmicinska, M., Truxillo, D. M., Kahn, K., Paladino, M. P., & Fraccaroli, F. (2019). Will you still hire me when I am over 50? The effects of implicit and explicit age stereotyping on resume evaluations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 453-467.

