



**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SEN  
KHOA KINH TẾ & QUẢN TRỊ**

**PHẠM LÊ TỐ UYÊN**

**VAI TRÒ CỦA QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TÁC ĐỘNG  
ĐẾN NĂNG LỰC PHỤC HỒI CÁ NHÂN TẠI  
CÔNG TY SẢN XUẤT LINH KIỆN ĐIỆN TỬ  
JABIL VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN  
KHỦNG HOẢNG**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ**

**Thành phố Hồ Chí Minh, 2022**

## MỤC LỤC

<b>CAM KẾT LIÊM CHÍNH HỌC THUẬT</b> .....	<b>i</b>
<b>LỜI CẢM ƠN</b> .....	<b>ii</b>
<b>MỤC LỤC</b> .....	<b>iii</b>
<b>DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT</b> .....	<b>vi</b>
<b>DANH MỤC BẢNG BIỂU</b> .....	<b>vii</b>
<b>DANH MỤC HÌNH ẢNH</b> .....	<b>viii</b>
<b>CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU CHUNG VỀ ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Bối cảnh thực hiện</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2. Lý do chọn đề tài</b> .....	<b>2</b>
1.2.1. Tác động của đại dịch COVID-19 đến các nền kinh tế trên thế giới .....	<b>2</b>
1.2.2. Tác động của đại dịch COVID-19 đến nền kinh tế Việt Nam .....	<b>6</b>
1.2.3. Tính cấp thiết của đề tài .....	<b>8</b>
<b>1.3. Câu hỏi nghiên cứu</b> .....	<b>11</b>
<b>1.4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu</b> .....	<b>11</b>
<b>1.5. Ý nghĩa nghiên cứu</b> .....	<b>12</b>
<b>1.6. Cấu trúc luận văn</b> .....	<b>12</b>
<b>1.7. Tóm tắt chương 1</b> .....	<b>13</b>
<b>CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ CÁC NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1. Các khái niệm liên quan</b> .....	<b>14</b>
2.1.1. COVID-19 .....	<b>14</b>
2.1.2. Khả năng phục hồi của cá nhân .....	<b>14</b>
<b>2.2. Các lý thuyết liên quan</b> .....	<b>15</b>
2.2.1. Thuyết nhu cầu của Maslow (1943) .....	<b>15</b>
2.2.2. Thuyết hành vi tổ chức .....	<b>16</b>
2.2.3. Tâm lý học tích cực .....	<b>18</b>
2.2.4. Lý thuyết bảo tồn tài nguyên COR .....	<b>20</b>
<b>2.3. Các nghiên cứu liên quan</b> .....	<b>21</b>
2.3.1. Kiểm tra các yếu tố dự báo về khả năng phục hồi và cam kết trong công việc trong Đại dịch COVID-19 .....	<b>21</b>

2.3.2.	Khả năng phục hồi của cá nhân trong tổ chức khi đối mặt với khủng hoảng: Nghiên cứu khái niệm trong bối cảnh COVID-19 .....	22
<b>2.4.</b>	<b>Mô hình nghiên cứu .....</b>	<b>24</b>
<b>2.5.</b>	<b>Các giả thuyết nghiên cứu .....</b>	<b>25</b>
2.5.1.	Tác động của sự hỗ trợ của Quản lý trực tiếp và đồng nghiệp đối với năng lực phục hồi của nhân viên .....	25
2.5.2.	Tác động của điều kiện công việc đến năng lực phục hồi cá nhân .....	27
2.5.3.	Tác động của hiệu quả bản thân đối với năng lực phục hồi .....	28
2.5.4.	Tác động của vai trò quản lý nhân sự (HRM) trong quản lý khủng hoảng đến năng lực phục hồi của nhân viên .....	29
<b>2.6.</b>	<b>Tóm tắt chương 2 .....</b>	<b>30</b>
<b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP LUẬN NGHIÊN CỨU .....</b>		<b>31</b>
<b>3.1.</b>	<b>Phương pháp nghiên cứu .....</b>	<b>31</b>
3.1.1.	Nghiên cứu định tính .....	31
3.1.2.	Nghiên cứu định lượng .....	31
3.1.3.	Thiết kế mẫu nghiên cứu chính thức .....	31
3.1.4.	Thiết kế bảng câu hỏi & thu thập dữ liệu .....	32
<b>3.2.</b>	<b>Tóm tắt chương 3 .....</b>	<b>34</b>
<b>CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....</b>		<b>35</b>
<b>4.1.</b>	<b>Mô tả mẫu khảo sát.....</b>	<b>35</b>
4.1.1.	Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu .....	35
4.1.2.	Đánh giá độ tin cậy thang đo (Cronbach's Alpha).....	36
4.1.3.	Phân tích nhân tố khám phá (EFA) .....	38
4.1.4.	Phân tích tương quan (Pearson) .....	42
<b>4.2.</b>	<b>Kiểm định mô hình lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu .....</b>	<b>43</b>
4.2.1.	Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình .....	43
4.2.2.	Kiểm định vi phạm các giả thuyết hồi quy .....	45
4.2.3.	Kết quả hồi quy .....	47
4.2.4.	Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu .....	49
<b>4.3.</b>	<b>Thảo luận kết quả nghiên cứu .....</b>	<b>50</b>
4.3.1.	Hỗ trợ của Quản lý trực tiếp đối với Nhân viên.....	50

4.3.2.	Hỗ trợ từ đồng nghiệp trong giai đoạn khủng hoảng .....	51
4.3.3.	Điều kiện công việc trong giai đoạn khủng hoảng.....	51
4.3.4.	Hiệu quả làm việc của nhân viên trong giai đoạn khủng hoảng .....	52
4.3.5.	Vai trò của quản lý nhân sự trong giai đoạn khủng hoảng .....	52
<b>4.4.</b>	<b>Tóm tắt chương 4 .....</b>	<b>53</b>
<b>CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ .....</b>		<b>54</b>
<b>5.1.</b>	<b>Tổng hợp kết quả nghiên cứu .....</b>	<b>54</b>
<b>5.2.</b>	<b>Kiến nghị và hàm ý quản trị.....</b>	<b>55</b>
5.2.1.	Hỗ trợ của Quản lý trực tiếp đối với nhân viên.....	55
5.2.2.	Hỗ trợ từ Đồng nghiệp đối với nhân viên.....	57
5.2.3.	Điều kiện làm việc đối với nhân viên.....	58
5.2.4.	Hiệu quả cá nhân của nhân viên.....	59
5.2.5.	Vai trò của quản lý nhân sự đối với nhân viên .....	60
<b>5.3.</b>	<b>Kết luận và những hạn chế của nghiên cứu .....</b>	<b>61</b>
<b>5.4.</b>	<b>Tóm tắt Chương 5.....</b>	<b>63</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>		<b>64</b>
<b>PHỤ LỤC 1: PHIẾU KHẢO SÁT .....</b>		<b>1</b>
<b>PHỤ LỤC 2: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH THỐNG KÊ MÔ TẢ .....</b>		<b>6</b>
<b>PHỤ LỤC 3: KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ ĐỘ TIN CẬY CRONBACH'S ALPHA 11</b>		
<b>PHỤ LỤC 4: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA BIẾN ĐỘC LẬP .....</b>		<b>15</b>
<b>PHỤ LỤC 6: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA BIẾN PHỤ THUỘC .....</b>		<b>19</b>
<b>PHỤ LỤC 7: KẾT QUẢ DÒ TÌM CÁC VI PHẠM GIẢ ĐỊNH.....</b>		<b>24</b>