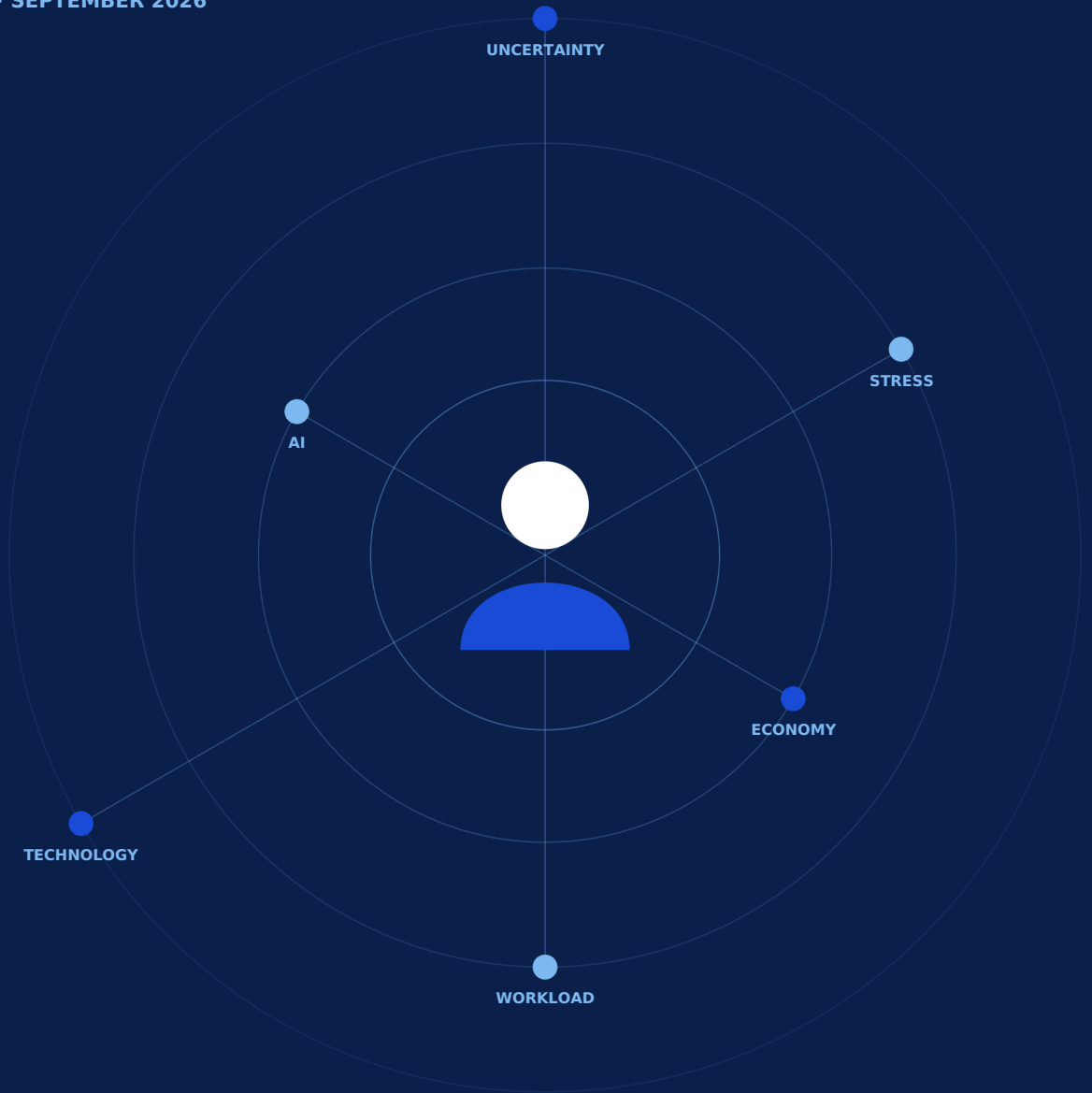




SỨC KHỎE TINH THẦN NƠI LÀM VIỆC 2026

Những điều HR và doanh nghiệp cần biết từ Work in America™ 2026

SOURCE

American Psychological Association (APA)

Tổng hợp có chọn lọc bởi Hitsuji HR Academy cho cộng đồng HR và lãnh đạo doanh nghiệp

NHỮNG ĐIỀU ĐÁNG CHÚ Ý TỪ BÁO CÁO

Theo APA, stress công việc, bất ổn kinh tế và thay đổi công nghệ do AI thúc đẩy đang tiếp tục tác động đến người lao động. Tuy nhiên, những người có vốn tâm lý (Psychological Capital – PsyCap) cao trải nghiệm các áp lực này theo cách khác. **Tài liệu này chọn lọc những phát hiện liên quan nhất đến HR và quản trị nhân sự, không phải bản dịch toàn văn.**

37%

cho biết môi trường làm việc tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần (32% năm 2025)

Nguồn: APA 2026

80%

mô tả nơi làm việc là lành mạnh, giảm từ 85% năm 2025

Nguồn: APA 2026

32%

lo mất việc trong vài tuần hoặc vài tháng tới (26% năm 2025)

Nguồn: APA 2026

48%

lo AI khiến một phần hoặc toàn bộ nhiệm vụ trở nên lỗi thời, mức cao nhất từ 2023

Nguồn: APA 2026

VỀ KHẢO SÁT (THEO APA)

Báo cáo	Work in America™ 2026, công bố 22/9/2026
Thực hiện	The Harris Poll, thay mặt APA
Mẫu	2.009 người lao động trưởng thành tại Hoa Kỳ
Thời gian / sai số	21/5 - 1/6/2026 · ±3,1 điểm phần trăm (độ tin cậy 95%)

CÁCH ĐỌC TÀI LIỆU NÀY

APA GHI NHẬN

Số liệu và phát hiện được trích từ báo cáo của APA.

DIỄN GIẢI

Hitsuji HR Academy chuyển kết quả sang góc nhìn HR.

Lưu ý: đây là khảo sát người lao động Hoa Kỳ. Kết quả cần được cân nhắc khi áp dụng vào bối cảnh Việt Nam và không nên tự động khái quát hóa.

TRẢI NGHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐANG XẤU ĐI?

37%

người lao động cho biết môi trường làm việc tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần



APA GHI NHẬN

Tỷ lệ này tăng từ 32% năm 2025 lên 37% năm 2026. Ngoài ra, 48% người lao động cho biết họ thường cảm thấy căng thẳng hoặc áp lực trong ngày làm việc.

Ý NGHĨA

DIỄN GIẢI

Cảm nhận tiêu cực về môi trường làm việc đang phổ biến hơn so với một năm trước, và gần một nửa lực lượng lao động thường xuyên cảm thấy căng thẳng.

VÌ SAO HR QUAN TÂM

Có thể là tín hiệu để HR theo dõi trải nghiệm làm việc định kỳ, thay vì chỉ theo dõi hiệu suất hoặc khối lượng công việc.

80%

người lao động mô tả nơi làm việc của họ là lành mạnh về tâm lý và cảm xúc



APA GHI NHẬN

Tỷ lệ này giảm từ 85% năm 2025 xuống 80% năm 2026. APA cũng ghi nhận số người cho biết họ cảm thấy được coi trọng tại nơi làm việc là 80% và thấp hơn năm 2025.

Ý NGHĨA

DIỄN GIẢI

Dù đa số vẫn đánh giá tích cực, xu hướng năm nay đi xuống ở cả cảm nhận về mức độ lành mạnh lẫn cảm giác được coi trọng.

VÌ SAO HR QUAN TÂM

Đây là loại dữ liệu HR có thể hỏi trực tiếp nhân viên, và theo dõi theo thời gian để thấy xu hướng thay đổi.

95%

người lao động cho rằng làm việc cho tổ chức coi trọng sức khỏe cảm xúc và tâm lý của nhân viên là quan trọng



APA GHI NHẬN

Gần như toàn bộ người lao động được khảo sát cho biết điều này quan trọng đối với họ.

Ý NGHĨA

DIỄN GIẢI

Kỳ vọng đối với nơi làm việc quan tâm đến sức khỏe tâm lý gần như mang tính phổ quát trong mẫu khảo sát.

VÌ SAO HR QUAN TÂM

Sức khỏe tinh thần có thể được xem như một phần của trải nghiệm nhân viên (employee experience), thay vì một chủ đề riêng lẻ.

Nguồn: APA, Work in America™ 2026

PSYCHOLOGICAL CAPITAL: KHÁC BIỆT GIỮA HAI NHÓM NGƯỜI LAO ĐỘNG

Vốn tâm lý (Psychological Capital - PsyCap) là cấu trúc kết hợp bốn nguồn lực tâm lý. APA đo PsyCap bằng thang đo 5 mục đã được kiểm chứng và phân người trả lời thành nhóm PsyCap thấp, trung bình và cao.



So sánh nhóm PsyCap cao và PsyCap thấp

■ PsyCap cao ■ PsyCap thấp

Mô tả nơi làm việc là lành mạnh



Thường cảm thấy căng thẳng trong ngày làm việc



Cho rằng môi trường làm việc tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần



Dự định tìm việc ở tổ chức khác trong vòng một năm



Nguồn: APA, Work in America™ 2026 (báo cáo và thông cáo báo chí, 22-23/9/2026)

APA GHI NHẬN

APA lưu ý khảo sát này không thể chứng minh quan hệ nhân quả. Theo APA, điều kiện làm việc và năng lực tâm lý có thể củng cố lẫn nhau theo thời gian, PsyCap có thể được phát triển qua can thiệp và chịu ảnh hưởng của hoàn cảnh bên ngoài. APA cũng cho rằng lãnh đạo tổ chức thường chưa ghi nhận và tính đến PsyCap.

DIỄN GIẢI

PsyCap có thể được xem là một dữ liệu bổ sung khi HR đánh giá sức khỏe tổ chức, bên cạnh khối lượng công việc và hiệu suất. Khoảng cách giữa hai nhóm không nên được đọc là lỗi của cá nhân, vì APA nhấn mạnh điều kiện làm việc tác động qua lại với nguồn lực tâm lý.

BẤT ỔN VIỆC LÀM VÀ AI ĐANG ĐI VÀO TRẢI NGHIỆM CÔNG VIỆC

32%

người lao động lo mất việc trong vài tuần hoặc vài tháng tới



APA GHI NHẬN

Tỷ lệ này tăng từ 26% năm 2025 lên 32% năm 2026. Trong nhóm PsyCap cao, chỉ 21% có mối lo này.

Ý NGHĨA

Bất ổn việc làm đang tăng trong mẫu khảo sát, và mức độ lo lắng khác nhau rõ giữa các nhóm PsyCap.

VÌ SAO HR QUAN TÂM

Khi tổ chức có thay đổi hoặc bất định, nhân viên có thể lo lắng về công việc của mình. Thông tin và hỗ trợ kịp thời là câu hỏi đáng đặt ra.

DIỄN GIẢI

48%

người lao động lo AI có thể khiến một phần hoặc toàn bộ nhiệm vụ công việc trở nên lỗi thời



APA GHI NHẬN

Đây là mức cao nhất kể từ khi APA bắt đầu hỏi câu này năm 2023. Nhóm PsyCap thấp có 53% lo ngại, nhóm PsyCap cao có 37%. APA cũng ghi nhận việc dùng AI hàng ngày tăng dần từ 2024, và nhiều người lao động hơn tin rằng thay đổi công nghệ đang có lợi cho người sử dụng lao động nhiều hơn người lao động.

Ý NGHĨA

Việc dùng AI tăng lên song song với lo lắng về ý nghĩa của AI đối với công việc, chứ không thay thế lo lắng đó.

VÌ SAO HR QUAN TÂM

Triển khai AI có thể cần được nhìn cả ở khía cạnh công nghệ lẫn trải nghiệm tâm lý của nhân viên, vì hai điều này diễn ra cùng lúc.

DIỄN GIẢI

37%

người lao động lo sẽ tụt lại so với đồng nghiệp nếu không dùng AI



APA GHI NHẬN

Tỷ lệ này là 37% năm 2026, so với 30% năm 2025.

Ý NGHĨA

Áp lực liên quan đến AI có thể không chỉ đến từ lo mất việc, mà còn từ lo bị tụt lại so với đồng nghiệp.

VÌ SAO HR QUAN TÂM

Kỳ vọng ngầm về việc dùng AI có thể tạo áp lực riêng. Nếu tổ chức muốn nhân viên thích nghi, cần làm rõ kỳ vọng và cách hỗ trợ.

DIỄN GIẢI

Nguồn: APA, Work in America™ 2026

ĐIỀU HR CÓ THỂ LƯU Ý

Các câu hỏi dưới đây là diễn giải của Hitsuji HR Academy dựa trên các phát hiện ở trang trước, không phải khuyến nghị chính thức của APA.

01

Chúng ta có dữ liệu trực tiếp về trải nghiệm làm việc của nhân viên không?

Liên hệ: 37% cảm nhận tác động tiêu cực; 80% đánh giá nơi làm việc lành mạnh (giảm từ 85%).

02

Nhân viên có cảm thấy được coi trọng và có kênh để nói về áp lực công việc?

Liên hệ: APA ghi nhận cảm giác được coi trọng là 80% và thấp hơn năm 2025.

03

Khi có bất định xảy ra, tổ chức có cung cấp đủ thông tin và hỗ trợ?

Liên hệ: 32% lo mất việc trong vài tuần hoặc vài tháng tới (26% năm 2025).

04

Việc triển khai AI có đi kèm hỗ trợ nhân viên thích nghi, hay chủ yếu là đầu tư công nghệ?

Liên hệ: 48% lo AI làm nhiệm vụ lỗi thời; 37% lo tụt lại nếu không dùng AI. APA cho rằng cần xây năng lực tâm lý song song với đầu tư công nghệ.

05

Nguồn lực tâm lý của nhân viên có được xem xét cùng với kỹ năng và hiệu suất?

Liên hệ: 19% nhóm PsyCap cao dự định đổi việc, so với 51% nhóm PsyCap thấp.

Độc thận trọng: kết quả là mối liên hệ trong khảo sát người lao động Hoa Kỳ, không phải bằng chứng nhân quả và không tự động đúng cho mọi quốc gia hay mọi tổ chức.

TÀI LIỆU GỐC

TỔ CHỨC

American Psychological Association (APA)

TÊN BÁO CÁO

Work in America™ 2026: Workers Weather Stress, Uncertainty, and AI with Psychological Capital

THÔNG TIN CÔNG BỐ

Công bố ngày 22/9/2026. Khảo sát do The Harris Poll thực hiện, 2.009 người lao động Hoa Kỳ

LIÊN KẾT CHÍNH THỨC

<https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2026>



**SCAN TO READ THE
ORIGINAL REPORT**

Về tài liệu này: Bản tổng hợp tiếng Việt do Hitsuji HR Academy biên soạn, không phải bản dịch chính thức và không thay thế báo cáo gốc. Số liệu được lấy từ báo cáo và thông cáo báo chí của APA; vui lòng đối chiếu với báo cáo gốc khi trích dẫn. Phần “Diễn giải” là góc nhìn của Hitsuji HR Academy.