

QUYỀN LỰC NGÔN NGỮ THỂ HIỆN QUA HÀNH ĐỘNG CHÊ BAI TRONG TIẾNG VIỆT: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP MỘT CHƯƠNG TRÌNH TRUYỀN HÌNH THỰC TẾ

TRẦN THỊ THÚY HẰNG

Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh
VNU-HCM University of Social Sciences and Humanities

Email: mcthuyhang281@gmail.com

TS ĐÌNH LƯU GIANG

Trường Đại học Nguyễn Tất Thành
Nguyen Tat Thanh University

Email: giangdl@ntt.edu.vn

Tóm tắt

Trong giao tiếp, đặc biệt là trong các tình huống mang tính chính thức và có khả năng không cân xứng về quyền lực, hành động ngôn từ chê bai không chỉ thể hiện thái độ đánh giá tiêu cực mà còn đóng vai trò như một chiến lược diễn ngôn nhằm thực thi và duy trì quyền lực xã hội. Nghiên cứu này khảo sát hành động ngôn từ chê bai trong tiếng Việt dựa trên dữ liệu chương trình truyền hình thực tế *Cơ hội cho ai* (Whose Chance). Trên cơ sở khung lý thuyết phân tích diễn ngôn phê phán của Fairclough (1989), nghiên cứu làm rõ cách lời chê được sử dụng như một cơ chế thực thi quyền lực trong bối cảnh giao tiếp tuyển dụng công khai. Kết quả cho thấy lời chê trong chương trình không chỉ thực hiện chức năng biểu cảm mà còn là công cụ được sử dụng để kiểm soát tương tác, xác lập chuẩn mực năng lực và định hướng hành vi của ứng viên. Qua đó, hành động ngôn từ chê bai trở thành một hình thức thực thi quyền lực diễn ngôn mềm trong giao tiếp thể chế công khai.

Từ khóa: hành động chê bai, quyền lực diễn ngôn, truyền hình thực tế

Abstract

In communication, particularly within official contexts characterized by power asymmetry, the speech act of criticizing not only expresses negative evaluation but also functions as a discursive strategy to exercise and maintain social power. This study investigates the speech act of criticizing in Vietnamese, utilizing data from the reality television program *Whose Chance* (Cơ hội cho ai). Drawing upon Fairclough's (1989) framework of critical discourse analysis, the research examines criticism as a mechanism for exercising power within public recruitment interactions. The results indicate that criticism in the program is not merely expressive; rather, it serves as a tool to control interaction, define competence, and navigate candidate behavior. Consequently, this study affirms the role of criticism as a form of soft discursive power in public institutional communication.

Keywords: speech act of criticizing, discursive power, reality television

Ngày nhận bài: 23/2/2026

Ngày duyệt đăng: 09/7/2026

Ngôn ngữ không chỉ là phương tiện truyền đạt thông tin mà còn là công cụ kiến tạo, duy trì và sắc thái hóa các mối quan hệ xã hội. Trong giao tiếp ngôn ngữ, nhiều yếu tố có được thể hiện, trong đó có quyền lực. Đơn giản từ cách xưng hô, đến các chỉ tố diễn ngôn, đến các hành động ngôn từ... nhiều dấu hiệu (*insights*) có thể hé mở chiều quyền lực giữa những người tham thoại. Chẳng hạn lời khen được thực hiện bởi người có “quyền lực” cao hơn đến người được xác định là “ít quyền lực hơn” sẽ khác với lời khen chiều ngược lại. Tương tự như vậy với hành vi chê bai – mà theo chúng tôi – do chê bai trực tiếp liên quan đến hành động vi phạm thể hiện dương tính của người nói, tính chất quyền lực có vẻ như dễ “phát hiện hơn”. Nghiên cứu này khảo sát ngữ liệu ở hành vi chê bai trong Chương trình *Cơ hội cho ai* (Whose Chance). Đây là một chương trình mà các nhà tuyển dụng (quy ước truyền thông gọi là “sếp” – và cũng là cách gọi mà nghiên cứu này sử dụng cho gọn) sử dụng ngôn ngữ để đánh giá, thử thách và lựa chọn ứng viên trong bối cảnh giao tiếp công

khai. Đây là hướng nghiên cứu ngôn ngữ học xã hội mà cho đến nay chưa được khai thác nhiều, và vì vậy có thể xem đây là một khoảng trống nghiên cứu. Bài viết này đặt mục tiêu phân tích hành động chê không chỉ như một hiện tượng ngôn ngữ mà như một cơ chế diễn ngôn quyền lực, góp phần làm rõ cách quyền lực được thể hiện và vận hành thông qua ngôn ngữ trong giao tiếp công khai.

1. Cơ sở lý thuyết và lịch sử nghiên cứu vấn đề

1.1. Hành động ngôn từ và hành động ngôn từ chê bai trong ngữ dụng học

Trong ngữ dụng học, lý thuyết hành động ngôn từ do J. L. Austin¹ khởi xướng và được J. R. Searle² phát triển đã đặt nền tảng cho việc tiếp cận ngôn ngữ như một hình thức hành động xã hội. Theo quan điểm này, phát ngôn không chỉ mang chức năng mô tả hiện thực mà còn thực hiện những hành vi cụ thể thông qua lực ngôn trung (*illocutionary force*), từ đó tạo ra những hệ quả xã hội nhất định đối với người nghe. Dựa trên hệ thống phân loại của Searle,³ hành động ngôn từ chê bai thường được xếp vào nhóm hành động biểu cảm (*expressives*), thể hiện thái độ đánh giá tiêu cực của người nói đối với một đối tượng nào đó, hoặc trực tiếp đến người nghe. Ngoài ra, phân tích cho thấy hành động chê bai trong ngữ liệu, ở nhiều bối cảnh giao tiếp có tính bất đối xứng về quyền lực, còn mang đặc điểm điều khiển (*directives*), khi trực tiếp hoặc gián tiếp định hướng hành vi, điều chỉnh nhận thức hoặc gây áp lực đối với người nghe. Searle⁴ phân biệt giữa hành động ngôn từ trực tiếp và gián tiếp, cho thấy mối quan hệ không luôn trùng khớp giữa hình thức ngữ pháp và chức năng ngữ dụng. Cách tiếp cận này đặc biệt hữu ích trong việc phân tích lời chê, bởi nhiều phát ngôn mang hình thức nghi vấn, gợi ý hoặc nhận xét trung tính trên bề mặt nhưng lại hàm chứa ý nghĩa chê bai và phán xét ở cấp độ dụng học.

Trong nghiên cứu tiếng Việt, các công trình của Nguyễn Đức Dân, Nguyễn Thiện Giáp, Đỗ Hữu Châu, Cao Xuân Hạo đã góp phần giới thiệu và phát triển lý thuyết hành động ngôn từ trong tiếng Việt, nhấn mạnh vai trò của tình thái, đích giao tiếp và ngữ cảnh xã hội trong và nhận diện hành động ngôn từ.⁵ Trong một công trình khác của Nguyễn Thị Thùy Minh,⁶ tác giả đã phân chia hành động chê bai thành hai chiến lược chính: chê trực tiếp và chê gián tiếp. Chê trực tiếp được thể hiện qua đánh giá tiêu cực, phản đối, chỉ ra vấn đề, hậu quả hoặc khó khăn; trong khi chê gián tiếp sử dụng các cách thức giảm nhẹ đe dọa thể diện như đề xuất, nghi vấn, giả định hoặc hàm ý. Trong giao tiếp thực tế, lời chê còn có thể thực hiện các chức năng như phản biện, phủ định, bác bỏ, thử thách và định hướng, cho thấy đây là một hành động ngôn từ đa chức năng, có thể mang đồng thời đặc điểm biểu cảm, điều khiển và tường giải.

Những nghiên cứu này cho thấy lời chê trong tiếng Việt thường được thực hiện thông qua các cấu trúc ngôn ngữ linh hoạt, kết hợp với hệ thống xưng hô và tiểu từ tình thái, qua đó phản ánh rõ mối quan hệ vị thế và quyền lực giữa các chủ thể giao tiếp.

1 J. L. Austin, *How to do things with words*, Harvard University Press, Cambridge, 1962.

2 John R. Searle, *Speech acts: An essay in the philosophy of language*, Cambridge University Press, Cambridge, 1969.

3 Như trên.

4 John R. Searle, "Indirect speech acts", trong Peter Cole, Jerry L. Morgan (Biên tập), *Syntax and semantics 3: Speech acts*, Academic Press, New York, 1975, tr. 59-82.

5 Nguyễn Đức Dân, *Ngữ dụng học*, tập 1, Nxb. Giáo dục, Hà Nội, 2000; Nguyễn Thiện Giáp, *Dụng học Việt ngữ*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 2000; Đỗ Hữu Châu, *Đại cương ngôn ngữ học*, tập 2, Nxb. Giáo dục, Hà Nội, 2003; Cao Xuân Hạo, *Tiếng Việt: Sơ thảo ngữ pháp chức năng*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội, 2004.

6 Nguyễn Thị Thùy Minh, *Criticizing and responding to criticism in a foreign language: A study of Vietnamese learners of English*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Auckland, New Zealand, 2005, tr. 95.

1.2. Lời chê như hành động đe dọa thể diện và chiến lược ngữ dụng

Theo lý thuyết lịch sự của Brown & Levinson,⁷ lời chê là một dạng hành động đe dọa thể diện (*face threatening act*, FTA), tác động trực tiếp đến thể diện dương tính của người nghe. Brown & Levinson đề xuất các chiến lược lịch sự như: nói trực tiếp không giảm nhẹ (*bald-on-record*), lịch sự dương tính (*positive face*), lịch sự âm tính (*negative face*) và nói gián tiếp (*off-record*). Trong bối cảnh giao tiếp chính thức, các chủ thể có quyền lực thường linh hoạt lựa chọn chiến lược phù hợp để vừa duy trì vị thế đánh giá, vừa bảo toàn hình ảnh chuyên nghiệp và tính chính danh của phát ngôn.

Các nghiên cứu sau đó đã mở rộng phạm vi phân tích lời chê, nhấn mạnh mối quan hệ biện chứng giữa lịch sự, bất lịch sự và quyền lực.⁸ Đặc biệt, Locher cho rằng lịch sự không phải là một hệ chuẩn cố định mà là kết quả của quá trình thương lượng quyền lực trong tương tác.⁹ Cách tiếp cận này cho phép nhìn nhận lời chê không chỉ như một hành vi tiêu cực cần né tránh, mà như một công cụ giao tiếp mang tính chiến lược, được điều chỉnh linh hoạt tùy theo bối cảnh, mục tiêu và vị thế của người nói.

1.3. Quyền lực trong diễn ngôn và giao tiếp công khai

Mối quan hệ giữa ngôn ngữ và quyền lực được đặt nền tảng bởi Foucault, người cho rằng quyền lực không chỉ tồn tại trong các thiết chế chính thức mà còn được vận hành thông qua diễn ngôn hàng ngày. Theo Foucault, diễn ngôn vừa là công cụ, vừa là sản phẩm của quyền lực, chi phối cách con người suy nghĩ, đánh giá và hành động trong xã hội.¹⁰ Kế thừa tư tưởng này, Norman Fairclough đã phát triển mô hình Phân tích diễn ngôn phê phán (*critical discourse analysis*, CDA), trong đó phân biệt giữa quyền lực trong diễn ngôn và quyền lực phía sau diễn ngôn.¹¹ Khung lý thuyết này cho phép phân tích cách quyền lực được thực thi trực tiếp thông qua ngôn ngữ, cũng như những yếu tố thể chế và vị thế xã hội chi phối khả năng phát ngôn của các chủ thể giao tiếp.

Trong các bối cảnh giao tiếp mang tính tổ chức và công khai như truyền hình thực tế tuyển dụng, như trong Chương trình *Cơ hội cho ai* (*Whose Chance*) quyền lực không chỉ thể hiện ở nội dung đánh giá mà còn ở quyền kiểm soát lượt lời, quyền xác lập chuẩn mực năng lực và quyền quyết định kết quả tương tác. Hành động chê, trong trường hợp này, trở thành một phương tiện diễn ngôn quan trọng để khẳng định vị thế, duy trì trật tự quyền lực và định hướng hành vi của người tham gia tương tác.

1.4. Quyền lực trong ngôn ngữ và các cơ sở của quyền lực dưới góc nhìn xã hội học

Trong xã hội học, quyền lực được xem là một trong những khái niệm trung tâm để lý giải các mối quan hệ xã hội và cấu trúc tương tác giữa các chủ thể. Max Weber định nghĩa quyền lực là khả năng của một cá nhân hoặc nhóm người trong việc thực hiện ý chí của mình trong một quan hệ xã hội, ngay cả khi vấp phải sự kháng cự từ

7 Penelope Brown và Stephen C. Levinson, *Politeness: Some universals in language usage*, Cambridge University Press, Cambridge, 1987, tr. 68–69.

8 Geoffrey N. Leech, *Principles of pragmatics*, Longman, London, 1983; Janet Holmes, *Women, men and politeness*, Longman, London, 1995; Miriam A. Locher, *Power and politeness in action: Disagreements in oral communication*, Mouton de Gruyter, Berlin, 2004; Jonathan Culpeper, *Impoliteness: Using language to cause offence*, Cambridge University Press, Cambridge, 2011.

9 Miriam A. Locher, *ibid.*, 2004.

10 Michel Foucault, *The archaeology of knowledge and the discourse on language*, A. M. Sheridan Smith dịch, Pantheon Books, New York, 1972; Michel Foucault, *Power/knowledge: Selected interviews and other writings 1972-1977*, Colin Gordon (chủ biên), Pantheon Books, New York, 1980.

11 Norman Fairclough, *Language and power*, 1st ed., Longman, London, 1989, tr. 43–76; Norman Fairclough, *Language and power*, 2nd ed., Longman, London, 2001.

phía người khác.¹² Cách tiếp cận này nhấn mạnh đến yếu tố khả năng chi phối hành vi của người khác trong một cấu trúc quan hệ nhất định.

Phát triển từ nền tảng đó, Pierre Bourdieu mở rộng khái niệm quyền lực sang lĩnh vực ngôn ngữ khi cho rằng quyền lực không chỉ tồn tại dưới dạng cưỡng chế vật chất hay thể chế, mà còn được hiện thực hóa thông qua cái mà ông gọi là “quyền lực biểu tượng”.¹³ Theo Bourdieu, lời nói chỉ có hiệu lực khi người nói được thừa nhận là có quyền phát ngôn chính đáng trong một trường xã hội cụ thể. Như vậy, hiệu lực của ngôn từ không nằm hoàn toàn ở cấu trúc ngữ pháp hay nội dung phát ngôn, mà phụ thuộc vào vị thế xã hội và vốn biểu tượng của chủ thể phát ngôn. Từ góc nhìn này, quyền lực trong ngôn ngữ có thể được hiểu là khả năng sử dụng ngôn từ để định nghĩa thực tại, áp đặt khuôn khổ đánh giá và định hướng hành vi của người khác trong tương tác. Quyền lực ngôn từ không chỉ biểu hiện qua mệnh lệnh trực tiếp mà còn qua các hành động đánh giá, phán xét, chất vấn hoặc xác lập chuẩn mực – những hình thức có vẻ “mềm” nhưng mang tính chi phối sâu sắc.

Về cơ sở xã hội của quyền lực, các nhà xã hội học thường chỉ ra một số yếu tố nền tảng như: vị thế, vai trò xã hội, quyền lực thể chế, nguồn lực và vốn biểu tượng. Trong các bối cảnh giao tiếp thể chế, vị thế xã hội của người nói – được xác lập thông qua chức danh, thẩm quyền hoặc vai trò chính thức – tạo nên ưu thế phát ngôn và tính chính danh cho hành động ngôn từ của họ. Quyền lực thể chế cho phép một chủ thể không chỉ được nói, mà còn có quyền đánh giá, quyết định và áp đặt hệ chuẩn lên người khác. Bên cạnh đó, quyền lực còn dựa trên các yếu tố ưu thế như tri thức chuyên môn, kinh nghiệm, khả năng kiểm soát nguồn lực hoặc khả năng tiếp cận công chúng. Những ưu thế này tạo nên sự bất đối xứng trong tương tác, làm cho phát ngôn của một chủ thể có sức nặng hơn và ít bị thách thức hơn so với phát ngôn của chủ thể khác. Trong trường hợp giao tiếp công khai trên truyền thông đại chúng, yếu tố “quyền lực trước công chúng” càng làm gia tăng tính hiệu lực của ngôn từ, bởi lời nói không chỉ hướng đến người nghe trực tiếp mà còn đến khán giả rộng lớn hơn.

Dưới góc nhìn xã hội học, ngôn từ không phải là phương tiện trung tính mà là nơi quyền lực được kiến tạo, tái khẳng định và thương lượng. Những hành động ngôn từ như chê bai, phê phán hay đánh giá vì thế cần được phân tích trong mối liên hệ với cấu trúc vị thế và các cơ sở quyền lực của chủ thể phát ngôn. Cách tiếp cận này cho phép xem xét lời chê không chỉ như một hiện tượng ngữ dụng, mà như một biểu hiện của trật tự xã hội và sự phân bố quyền lực trong không gian tương tác cụ thể.

2. Ngữ liệu nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Ngữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu lấy từ chương trình truyền hình thực tế *Cơ hội cho ai* (*Whose Chance*), một gameshow tuyển dụng công khai và chủ yếu gồm các tương tác giữa các nhà tuyển dụng (Chương trình gọi là “sếp”) và các ứng viên. Cụ thể, ngữ liệu bao gồm 134 phát ngôn mang tính chê bai được thu thập từ 25 tập phát sóng thuộc Mùa 5 và Mùa 6 của chương trình (giai đoạn 2023 – 2025). Các phát ngôn này gắn với các tình huống đánh giá năng lực, phản biện quan điểm và thương lượng vị trí công việc... Các

12 Max Weber, *Economy and society: An outline of interpretive sociology*, University of California Press, Berkeley, 1978, tr. 53.

13 Pierre Bourdieu, *Language and Symbolic Power*, John B. Thompson chủ biên, Gino Raymond và Matthew Adamson dịch, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1991, tr. 107.

phát ngôn được lựa chọn dựa trên những tiêu chí (i) có hành động ngôn từ thể hiện sự đánh giá tiêu cực hoặc phán xét năng lực, thái độ, chiến lược của ứng viên; (ii) xác định rõ người tham thoại và tình huống giao tiếp.

Ngữ liệu được phân loại thành 80 phát ngôn chê bai trực tiếp và 54 phát ngôn chê bai gián tiếp, trong đó các phát ngôn gián tiếp thường sử dụng cấu trúc nghi vấn, hàm ý, ẩn dụ hoặc mỉa mai. Mỗi phát ngôn đều được ghi nhận kèm theo thông tin về tập phát sóng, thời điểm xuất hiện và chủ thể phát ngôn nhằm đảm bảo khả năng kiểm chứng và tái phân tích.

2.2. *Khung lý thuyết và phương pháp nghiên cứu*

Nghiên cứu được triển khai trên cơ sở kết hợp ba hướng tiếp cận chính: ngữ dụng học, phân tích diễn ngôn phê phán và phân tích hội thoại, nhằm làm rõ cả chức năng ngôn ngữ lẫn cơ chế quyền lực được hiện thực hóa thông qua lời chê.

Thứ nhất, hướng tiếp cận ngữ dụng học dựa trên lý thuyết hành động ngôn từ của Austin và Searle được sử dụng để nhận diện lời chê như một hành động tại lời có chủ đích.¹⁴ Trọng tâm phân tích đặt vào lực ngôn trung của phát ngôn, cho phép xác định lời chê không chỉ như hành động biểu cảm mà còn như một hành động mang tính điều khiển trong các bối cảnh giao tiếp quyền lực.

Thứ hai, phân tích diễn ngôn phê phán theo mô hình của Fairclough được vận dụng nhằm lý giải mối quan hệ giữa ngôn ngữ và quyền lực.¹⁵ Khung phân tích này cho phép xem xét lời chê như một phương tiện diễn ngôn giúp duy trì, tái khẳng định hoặc thương lượng quyền lực trong giao tiếp thể chế công khai, đặc biệt thông qua quyền kiểm soát đánh giá, quyền xác lập chuẩn mực năng lực và quyền định hướng kết quả tương tác.

Thứ ba, phân tích hội thoại được sử dụng như một công cụ bổ trợ để khảo sát vị trí và vai trò của lời chê trong tiến trình tương tác. Phân tích này tập trung vào cách tổ chức lượt lời, hiện tượng ngắt lời, trì hoãn phản hồi hoặc chuyển chủ đề nhằm làm rõ mức độ kiểm soát tương tác và quyền lực hội thoại của người nói.¹⁶

2.3. *Phân tích và xử lý ngữ liệu*

Quá trình phân tích ngữ liệu được triển khai theo ba bước chính.

Bước 1: Các phát ngôn chê bai được nhận diện và gõ băng từ các tập phát sóng dựa trên ngữ cảnh giao tiếp và mục đích dụng học, không chỉ dựa vào sự xuất hiện của các từ ngữ mang nghĩa tiêu cực. Việc xác định tính chất chê bai dựa trên ngữ cảm bản ngữ của các tác giả và bối cảnh giao tiếp.

Bước 2: Ngữ liệu được mã hóa và phân loại theo bốn tiêu chí: (i) hình thức thể hiện (trực tiếp/gián tiếp); (ii) loại hành động ngôn từ (theo phân loại của Searle); (iii) chiến lược ngữ dụng và lịch sự (theo Brown & Levinson); (iv) biểu hiện quyền lực trong tương tác (kiểm soát lượt lời, phủ định lập luận, áp đặt đánh giá hoặc định hướng hành vi).

Bước 3: Các phát ngôn được phân tích định tính kết hợp với thống kê mô tả, nhằm nhận diện các khuynh hướng nổi bật trong việc sử dụng lời chê và làm rõ mối quan hệ giữa hình thức ngôn ngữ, chiến lược ngữ dụng và quyền lực diễn ngôn.

14 J. L. Austin, *tlđđ*, 1962; John R. Searle, *tlđđ*, 1969.

15 Norman Fairclough, *tlđđ*, 1989.

16 Harvey Sacks, Emanuel A. Schegloff, Gail Jefferson, "A simplest systematics for the organization of turn-taking for conversation", *Language*, Vol. 50(4), 1974, tr. 696-735. DOI: <https://doi.org/10.2307/412243>

3. Kết quả nghiên cứu và các thảo luận

3.1. Hình thức thể hiện của hành động ngôn từ chê bai

Kết quả phân tích 134 phát ngôn cho thấy hành động chê bai trong chương trình *Cơ hội cho ai (Whose Chance)* được thực hiện qua hai hình thức chính: trực tiếp (80/134; 59,7%) và gián tiếp (54/134; 40,3%). Sự chiếm ưu thế của hình thức trực tiếp phản ánh mức độ bất đối xứng quyền lực cao trong bối cảnh tuyển dụng công khai.

Bảng 1. Hình thức chê bai trực tiếp, gián tiếp và các tiểu loại

Hình thức	Số lượng/ Tỷ lệ (%)	Tiểu loại	Số lượng/ Tỷ lệ (%)	Ví dụ
Trực tiếp	80/59,7%	1. Khẳng định/Phủ định tuyệt đối (<i>Dùng từ mạnh, trực diện, không rào đón</i>)	63/47%	“Nó không có một miếng cảm xúc nào và nó không thể nào mà chạm được tới người nghe cả.” (Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 7, phút 9:58) “Em còn rất là trẻ, còn rất ít kinh nghiệm.” (Sếp Nguyễn Trung Dũng, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 11, phút 43:14.)
		2. Cấu trúc Giảm nhẹ/Rào đón (<i>Dùng: hơi, một chút, có lẽ, anh nghĩ, khen trước chê sau</i>)	10/7,5%	“Chuyên môn của em không dở, không tệ, nhưng chưa vượt trội.” (Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 10, phút 1:00:14) “Các bạn hơi lẫn lộn giữa ước mơ và mục tiêu.” (Sếp Nguyễn Vũ Anh, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 2, phút 18:22.)
		3. Nghi vấn/Câu hỏi chất vấn (<i>Câu hỏi tu từ, câu hỏi kiểm tra, chất vấn</i>)	7/5,2%	“Giá trị thương hiệu cá nhân của anh là cái gì khi nó không dính líu gì tới bất kỳ business hay hoạt động nào tạo ra tiền cho anh?” (Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 9, phút 42:27)
Gián tiếp	54/40,3%	1. Khẳng định/Phủ định tuyệt đối (<i>Dùng từ mạnh, trực diện, không rào đón</i>)	12/9,0%	“Anh chưa hiểu là nó sẽ tốt chỗ nào.” (Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 9, phút 42:11)
		2. Cấu trúc Giảm nhẹ/Rào đón (<i>Dùng: hơi, một chút, có lẽ, anh nghĩ, khen trước chê sau</i>)	20/14,9%	“Anh nghĩ rằng là Tân bây giờ vẫn đang thực sự chưa biết rằng là mình muốn gì.” (Sếp Nguyễn Lê Vũ Linh, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 2, phút 50:28) “Anh vẫn đang mong chờ một câu trả lời mà nó xứng đáng nhất.” (Sếp Nguyễn Lê Vũ Linh, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 5, phút 33:33)
		2. Nghi vấn/Câu hỏi chất vấn (<i>Câu hỏi tu từ, câu hỏi kiểm tra, chất vấn</i>)	6/4,5%	“Tức là nếu các sếp có sản phẩm tốt thì tự các khách hàng của các sếp giới thiệu cho nhau. Vậy các sếp đầu cần em nữa đúng không?” (Sếp Nguyễn Trung Dũng, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 9, phút 18:20)
		3. Ẩn dụ/So sánh/Mĩa mai/Biểu cảm (<i>Dùng hình ảnh, thành ngữ, bày tỏ cảm xúc cá nhân</i>)	16/11,9%	“Nếu một người có tư duy hệ thống, họ sẽ giải quyết câu chuyện theo cách khác.” (Sếp Loan Văn Sơn, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 5, phút 48:53) “Nước trong quá thì không có cá, sống chậm quá thì trễ deadline.” (Sếp Nguyễn Trung Hiếu, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 5, phút 52:16)

Như vậy, có thể thấy các hành động chê bai trực tiếp chủ yếu xuất hiện dưới dạng khẳng định hoặc phủ định dứt khoát (63/134; 47%), với cấu trúc trần thuật mạnh, ít rào đón. Đây là những phát ngôn trong đó lực phán xét được biểu đạt minh nhiên, cho phép người nói xác lập chuẩn mực năng lực và phủ định giá trị ứng viên một cách trực diện. Bên cạnh đó, một số ít cũng sử dụng cấu trúc giảm nhẹ (7,5%) hoặc nghi vấn chất vấn (5,2%) nhưng vẫn giữ lực phê phán rõ ràng. Ở chiều ngược lại, chê bai gián tiếp được thực hiện thông qua phát ngôn về trạng thái nhận thức (“anh chưa hiểu...”), câu hỏi hàm ý, ẩn dụ hoặc mỉa mai. Điểm đáng chú ý là sự hiện diện của 12 phát ngôn (9%) mang hình thức khẳng định/phủ định mạnh nhưng được đóng khung dưới dạng nhận thức chủ quan. Điều này cho thấy việc sử dụng từ ngữ mạnh không tự động khiến phát ngôn trở thành chê bai trực tiếp; tiêu chí phân biệt nằm ở mức độ minh hiển của lực hành ngôn, không chỉ ở cường độ biểu đạt.

3.2. Loại hành động ngôn từ và chiến lược ngữ dụng trong lời chê

3.2.1. Loại hành động ngôn từ

Bảng 2. Các loại hành động ngôn từ chê bai và mục đích của các phát ngôn chê bai

Loại hành động ngôn từ	Số lượng/ Tỷ lệ (%)	Ví dụ	Mục đích
1. Phán xét	68/50,7%	“Em sử dụng ngôn ngữ không quá giỏi, không quá linh hoạt.” (Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 9, phút 26:29)	Đánh giá năng lực, tư duy, kỹ năng, thái độ
		“Khi đọc CV của 2 bạn thì rất là khủng nhưng thực tế thì không hề được thuyết phục như vậy.” (Sếp Nguyễn Thị Ngọc Lan, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 12, phút 43:28)	
2. Bác bỏ/phủ định /từ chối	32/23,9%	“Với cái cách điểm tỉnh của bạn thì tôi thấy nó sẽ chưa phù hợp với bên tôi.” (Nguyễn Trung Hiếu, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 5, phút 52:21)	Bác bỏ ý kiến, từ chối tuyển dụng, phủ nhận giá trị...
		“Từ đầu tới giờ em sai hoàn toàn, em sai hết tất cả mọi thứ em nói.” (Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 9, phút 52:59)	
3. Chỉnh huấn/khuyến bảo/định hướng	20/15%	“Có thể là chuyên môn của bạn sẽ không phù hợp để sáng tạo về sản phẩm, sáng tạo về định hướng phát triển kinh doanh.” (Sếp Nguyễn Trung Hiếu, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 12, phút 49:36)	Sửa lỗi, đưa ra lời khuyên, yêu cầu thay đổi
		“Bản thân tôi thì không bao giờ đồng ý với việc lấy bản thân mình để đi so sánh với người khác.” (Sếp Nguyễn Thị Ngọc Lan, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 10, phút 15:32)	
4. Thách thức /cảnh báo /chất vấn	14/10,4%	“Vậy thì tại sao em không phấn đấu cố gắng ở công ty cũ của mình để có thể chứng minh năng lực và giành được cái vị trí quản lý đó mà em lại đi tìm kiếm cái vị trí quản lý đó ở một công ty mới?” (Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 11, phút 20:55)	Đặt câu hỏi khó, cảnh báo rủi ro, thách thức chứng minh

Phân loại theo lực hành ngôn cho thấy nhóm phán xét chiếm tỷ lệ cao nhất (68/134; 50,7%). Đây là những phát ngôn định giá năng lực, tư duy, kỹ năng hoặc thái độ của ứng viên, qua đó thiết lập chuẩn mực nghề nghiệp. Nhóm bác bỏ/phủ định/từ chối chiếm 23,9%, phản ánh quyền loại trừ và quyền ra quyết định của nhà tuyển dụng. Tiếp theo là chỉnh huấn/định hướng (15%), nơi lời chê được chuyển hóa thành cơ chế điều chỉnh hành vi. Cuối cùng, thách thức/chất vấn (10,4%) đặt ứng viên vào vị thế phải chứng minh năng lực. Cấu trúc phân bố này cho thấy lời chê không chỉ mang tính biểu cảm mà còn có chức năng điều khiển, vượt ra ngoài phân loại truyền thống của Searle.

3.2.2. Chiến lược ngữ dụng

Bảng 3. Các chiến lược ngữ dụng học của ca3c phát ngôn chê bai

Chiến lược ngữ dụng	Số lượng/ Tỷ lệ (%)	Ví dụ	Mục đích
Lịch sự tối thiểu (<i>Nói thẳng, không giảm nhẹ, ưu tiên hiệu quả thông tin</i>)	62/46,3%	“Đối với anh cái video sau em làm không ấn tượng, không có là gì cả và nó chỉ là những tấm hình đẹp biết chuyển động, biết đọc chữ là hết.” (Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 2, phút 21:46) “Gần như không có doanh nghiệp nào sẽ giao vị trí giám đốc vận hành cho một người vừa mới fail ở một startup như vậy.” (Sếp Nguyễn Lê Vũ Linh, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 7, phút 57:03)	Thực thi quyền lực trực diện, tối đa hóa hiệu lực phán xét
Lý tính hóa/ khách quan hóa (<i>Dùng logic, quy định, số liệu, chuẩn mực chung</i>)	35/26,1%	“Cái quy tắc mà em đang nói nó không áp dụng như thế.” (Sếp Vũ Minh Trí, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 11, phút 33:25) “Với thời gian 2 - 3 tháng em chuyển việc một lần thì em mới chỉ đủ thời gian học việc và biết đến công việc đó thôi, em chưa làm được việc đâu, em chưa đủ thời gian để em chứng tỏ được năng lực của bản thân mình và rất khó có thành tích trong công việc.” (Sếp Nguyễn Trung Hiếu, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 14, phút 21:31)	Hợp thức hóa đánh giá bằng chuẩn mực /logic khách quan
Giảm nhẹ/Lịch sự dương tính (<i>Khen trước chê sau, dùng từ hạn định, bày tỏ cảm xúc cá nhân</i>)	25/18,6%	“Cái gì em cũng trả lời được, nhưng mà nó cứ chung chung.” (Sếp Nguyễn Vũ Anh, Cơ hội cho ai, mùa 5, tập 3, phút 48:50) “Tuy nhiên, thực sự là qua câu trả lời của em vừa rồi làm cho anh đang bị hơi hoang mang, anh thấy cái câu trả lời nó hơi ba phải, như thế nào cũng đúng.” (Sếp Nguyễn Trung Hiếu, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 2, phút 47:56)	Giảm đe dọa thể diện, duy trì hình ảnh chuyên nghiệp
Cường điệu/Mĩa mai (<i>Tăng cường độ công kích, gán nhãn tiêu cực</i>)	12/09%	(25) “Hơi tiếc là bạn không phải là một kiến trúc sư để đi giải quyết vấn đề mang tính hệ thống.” – Trích: Sếp Loan Văn Sơn, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 5, phút 49:32 (26) “Chính em cũng chưa biết được là mình đang tha thiết và muốn cái gì.” – Trích: Sếp Phạm Minh Hữu Tiến, Cơ hội cho ai, mùa 6, tập 9, phút 1:00:00	Tăng cường áp lực đánh giá, nhấn mạnh mức độ tiêu cực

Về chiến lược lịch sự, nhóm lịch sự tối thiểu (*bald-on-record*) chiếm tỷ lệ cao nhất (46,3%), cho thấy xu hướng ưu tiên hiệu quả thông tin và tính quyết đoán. Nhóm lý tính hóa/khách quan hóa (26,1%) sử dụng logic, quy tắc hoặc chuẩn mực chung để hợp thức hóa đánh giá, qua đó củng cố tính chính danh của quyền lực chuyên môn. Nhóm giảm nhẹ/lịch sự dương tính (18,6%) cho thấy sự điều tiết thể diện trong môi trường công khai, trong khi cường điệu/mĩa mai (9%) làm tăng cường áp lực phán xét. Sự phân bố trên phản ánh một cấu trúc quyền lực linh hoạt: vừa trực diện khi cần thiết, vừa điều chỉnh để duy trì hình ảnh chuyên nghiệp trước công chúng.

4.3. Hành động chê bai như một cơ chế thực thi quyền lực diễn ngôn

Phân tích ở cấp độ diễn ngôn cho thấy lời chê trong chương trình không chỉ là hành vi đánh giá cá nhân mà vận hành như một cơ chế thực thi quyền lực có tổ chức. Dữ liệu cho thấy quyền lực được hiện thực hóa thông qua bốn cơ chế chính.: *Thứ nhất*, quyền lực chuyên môn (50/134 phát ngôn, 37,3%) là cơ chế nổi trội nhất. Ở nhóm này, người nói sử dụng tri thức, kinh nghiệm hoặc chuẩn mực ngành để định nghĩa

năng lực và hợp thức hóa phán quyết. Việc viện dẫn tiêu chuẩn chuyên môn cho phép lời chê mang tính “khách quan hóa”, qua đó củng cố tính chính danh của quyền lực; *Thứ hai*, quyền lực thể chế/vị thế (33/134, 24,6%) được thực thi thông qua quyền ra quyết định, bác bỏ hoặc chấp thuận. Các phát ngôn thuộc nhóm này gắn trực tiếp với vai trò nhà tuyển dụng, phản ánh quyền định đoạt cơ hội và thiết lập trật tự tương tác; *Thứ ba*, quyền lực giám sát (33/134, 24,6%) thể hiện ở việc chất vấn, yêu cầu giải trình hoặc kiểm tra tính nhất quán trong lập luận. Cơ chế này đặt ứng viên vào vị thế phải chứng minh và tự bảo vệ; *Thứ tư*, quyền lực định hướng/chấn đoán (18/134, 13,5%) xuất hiện khi lời chê được dùng để điều chỉnh hành vi hoặc định hướng phát triển.

Mặc dù một số trường hợp cho thấy sự phản biện từ phía ứng viên, những tương tác này không làm thay đổi cấu trúc quyền lực tổng thể, bởi quyền quyết định cuối cùng vẫn thuộc về chủ thể nắm giữ vị thế cao hơn.

Tổng hợp 134 phát ngôn chê bai cho thấy lời chê trong chương trình không xuất hiện ngẫu nhiên mà được triển khai như một chiến lược diễn ngôn có cấu trúc. Trước hết, về hình thức thể hiện, tỷ lệ chê bai trực tiếp chiếm 59,7% (80/134), vượt trội so với chê bai gián tiếp (40,3%). Đặc biệt, 47% phát ngôn mang dạng khẳng định/phủ định dứt khoát, cho thấy xu hướng ưu tiên phán quyết minh nhiên trong môi trường tuyển dụng công khai. Điều này phản ánh mức độ bất đối xứng quyền lực cao, nơi người nói có thể định giá năng lực mà không cần che giấu lực phê phán.

Về loại hành động ngôn từ, nhóm phán xét chiếm tỷ lệ cao nhất (50,7%), tiếp theo là bác bỏ/từ chối (23,9%), chỉnh huấn/định hướng (15%) và thách thức/chất vấn (10,4%). Cấu trúc này cho thấy lời chê không chỉ mang tính biểu cảm mà còn thực hiện chức năng điều khiển và loại trừ. Ở cấp độ chiến lược ngữ dụng, 46,3% phát ngôn sử dụng bald-on-record, trong khi 26,1% được hợp thức hóa bằng lập luận chuyên môn hoặc chuẩn mực ngành. Điều này cho thấy sự kết hợp giữa trực diện và lý tính hóa nhằm củng cố tính chính danh của quyền lực.

Xét theo cơ sở quyền lực, 37,3% phát ngôn dựa trên quyền lực chuyên môn, 24,6% dựa trên quyền lực thể chế/vị thế và 24,6% thể hiện quyền lực giám sát. Sự phân bố này chứng minh rằng lời chê vận hành như một cơ chế quản trị diễn ngôn: vừa định nghĩa chuẩn mực, vừa kiểm soát tiến trình tương tác và định hướng hành vi ứng viên.

Như vậy, trong môi trường giao tiếp công khai và bất đối xứng, lời chê không chỉ là biểu hiện thái độ mà là phương tiện kiến tạo và duy trì trật tự quyền lực thông qua ngôn ngữ.

4.4. Thảo luận

Kết quả phân tích trong bài báo cho thấy hành động ngôn từ chê bai trong chương trình *Cơ hội cho ai (Whose Chance)* không thể được hiểu đơn thuần như một biểu hiện cảm xúc hay đánh giá cá nhân, mà cần được đặt trong mối quan hệ chặt chẽ giữa ngôn ngữ, quyền lực và bối cảnh giao tiếp thể chế công khai. Có thể đặt ra các câu hỏi ở đây, bao gồm: 1. Ai có quyền chê? Và dựa trên điều gì để chê? Và 2. Chê trực tiếp hay chê gián tiếp, và việc vi phạm thể hiện có liên quan gì đến quyền lực?

Thứ nhất, xét từ góc độ hành động ngôn từ, kết quả nghiên cứu cho thấy lời chê trong bối cảnh tuyển dụng công khai thường mang tính đa chức năng, vượt ra ngoài phạm vi của hành động biểu cảm như cách phân loại truyền thống của Searle.¹⁷ Trong

17 John R. Searle, *ltd*, 1969.

nhiều trường hợp, lời chê đồng thời thực hiện chức năng điều khiển, khi người nói sử dụng phát ngôn để gây áp lực, thử thách hoặc định hướng phản ứng của người nghe.¹⁸ Phát hiện này góp phần củng cố các quan điểm cho rằng lực ngôn trung của phát ngôn cần được xem xét trong mối quan hệ với bối cảnh quyền lực và mục tiêu giao tiếp, thay vì được xác định cứng nhắc dựa trên hình thức ngữ pháp. Có thể thấy rõ rằng, người có vị thế (sếp = người có quyền quyết định/hành động theo hướng có lợi cho người nghe (= ứng viên tìm việc), là có quyền chê bai. Điều ngược lại, từ phía ứng viên, hành vi chê bai, theo lẽ thường, không xảy ra hoặc nếu có chắc chắn phải ở một hình thức khác.

Thứ hai, từ góc độ lý thuyết lịch sử, việc lựa chọn chiến lược ngữ dụng trong lời chê phản ánh rõ mối quan hệ quyền lực giữa các chủ thể giao tiếp. Các phát ngôn chê bai trực diện, ít hoặc không giảm nhẹ thường gắn với vị thế quyền lực cao của người nói, cho phép họ thực hiện hành động đe dọa thể diện (FTA) mà không cần (các) biện pháp bù đắp.¹⁹ Ngược lại, việc sử dụng các chiến lược lịch sử âm tính hoặc nói gián tiếp không nhất thiết nhằm bảo vệ thể diện của người nghe, mà nhiều khi nhằm duy trì hình ảnh chuyên nghiệp và tính chính danh của quyền lực trước công chúng. Cách sử dụng lịch sử như một chiến lược quyền lực này phù hợp với quan điểm của Locher khi xem lịch sử là kết quả của quá trình thương lượng quyền lực trong tương tác.²⁰ Qua đó, có thể thấy FTA trên thực tế là một biểu hiện của quyền lực.

Thứ ba, đặt trong khung phân tích diễn ngôn phê phán, lời chê xuất hiện như một cơ chế thực thi quyền lực diễn ngôn mềm, nơi quyền lực không được áp đặt bằng mệnh lệnh trực tiếp mà thông qua đánh giá, phán xét và định nghĩa năng lực. Thông qua lời chê, các nhà tuyển dụng không chỉ đánh giá ứng viên ở thời điểm hiện tại mà còn kiến tạo các chuẩn mực về năng lực, thái độ và “tính phù hợp” trong môi trường nghề nghiệp. Điều này cho thấy quyền lực trong giao tiếp tuyển dụng không chỉ nằm ở quyền quyết định cuối cùng, mà còn ở khả năng kiểm soát diễn ngôn và định hướng cách ứng viên tự nhìn nhận bản thân.

Bên cạnh đó, những trường hợp ứng viên phản hồi hoặc phản biện lại lời chê cho thấy quyền lực trong tương tác không hoàn toàn tĩnh tại, mà có tính thương lượng trong quá trình giao tiếp. Tuy nhiên, sự thương lượng này diễn ra trong những giới hạn nhất định và hiếm khi làm thay đổi cấu trúc quyền lực tổng thể của tình huống giao tiếp. Phát hiện này góp phần bổ sung cho các nghiên cứu về quyền lực trong diễn ngôn khi chỉ ra rằng ngay cả trong những không gian giao tiếp có vẻ cởi mở như truyền hình thực tế, quyền lực vẫn được duy trì thông qua các cơ chế diễn ngôn mang tính tĩnh vi và có tổ chức.

Thứ tư, từ góc nhìn rộng hơn, kết quả nghiên cứu gợi mở cách tiếp cận lời chê như một hiện tượng ngôn ngữ mang tính xã hội cao, phản ánh các giá trị, chuẩn mực và quan hệ quyền lực trong bối cảnh văn hóa cụ thể. Trong môi trường truyền thông đại chúng, cũng như trong môi trường giao tiếp pháp lý, hành vi chê bai, cùng với các biểu hiện ngôn từ khác không chỉ tác động đến người tham gia tương tác trực tiếp mà còn góp phần định hình nhận thức của khán giả/người tham thoại về chuẩn mực nghề

18 John R. Searle, *Expression and meaning: Studies in the theory of speech acts*, Cambridge University Press, Cambridge, 1979, tr. 1-29.

19 Penelope Brown, Stephen C. Levinson, *lidd*, 1987.

20 Miriam A. Locher, *lidd*, 2004.

nghiệp và thành công. Điều này cho thấy nghiên cứu hành động ngôn từ chế không chỉ có ý nghĩa ngôn ngữ học xã hội mà còn mang giá trị liên ngành, kết nối ngữ dụng học với truyền thông, xã hội học và nghiên cứu văn hóa. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] J. L. Austin, *How to do things with words*, Harvard University Press, Cambridge, 1962
- [2] Penelope Brown, Stephen C. Levinson, *Politeness: Some universals in language usage*, Cambridge University Press, Cambridge, 1987
- [3] Đỗ Hữu Châu, *Đại cương ngôn ngữ học*, tập 2, Nxb. Giáo dục, Hà Nội, 2003 [trans: Do Huu Chau, *General Linguistics*, Vol. 2, Educational Publishing House, Hanoi, 2003]
- [4] Jonathan Culpeper, *Impoliteness: Using language to cause offence*, Cambridge University Press, Cambridge, 2011
- [5] Nguyễn Đức Dân, *Ngữ dụng học*, tập 1, Nxb. Giáo dục, Hà Nội, 2000 [trans: Nguyen Duc Dan, *Pragmatics*, Vol. 1, Educational Publishing House, Hanoi, 2000]
- [6] Norman Fairclough, *Language and power*, 1st ed. 1989, 2nd ed. 2001, Longman, London, 2001
- [7] Michel Foucault, *The archaeology of knowledge and the discourse on language*, A. M. Sheridan Smith dịch, Pantheon Books, New York, 1972
- [8] Nguyễn Thiện Giáp, *Dụng học Việt ngữ*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 2000 [trans: Nguyen Thien Giap, *Vietnamese pragmatics*, Vietnam National University Press, Hanoi, 2000]
- [9] Nguyễn Thị Hai, “Hành động từ chối trong tiếng Việt hiện đại”, *Tạp chí Ngôn ngữ*, số 1, 2001 [trans: Nguyen Thi Hai, “Refusal speech acts in modern Vietnamese”, *Language Journal*, Issue 1, 2001]
- [10] Cao Xuân Hạo, *Tiếng Việt: Sơ thảo ngữ pháp chức năng*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội, 2004 [trans: Cao Xuan Hao, *Vietnamese: Functional Grammar*, Educational Publishing House, Hanoi, 2004]
- [11] Lê Văn Hoà, “Thể diện trong nghiên cứu tâm lý học”, *Tạp chí Tâm lý học*, số 04, 2021 [trans: Le Van Hoa, “Face in Psychological Research”, *Journal of Psychology*, No. 4, 2021]
- [12] Janet Holmes, *Women, men and politeness*, Longman, London, 1995 [trans: Le Van Hoa, “Face in psychological research”, *Journal of Psychology*, No. 04, 2021]
- [13] Vũ Thị Thanh Hương, “Khái niệm thể diện và ý nghĩa đối với việc nghiên cứu ứng xử lịch sự”, *Tạp chí Ngôn ngữ*, số 1, 2002 [trans: Vu Thi Thanh Huong, “The concept of face and its significance for politeness research”, *Language Journal*, No. 1, 2002]
- [14] Geoffrey N. Leech, *Principles of pragmatics*, Longman, London, 1983
- [15] Stephen C. Levinson, *Pragmatics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1983
- [16] Miriam A. Locher, *Power and politeness in action: Disagreements in oral communication*, Mouton de Gruyter, Berlin, 2004
- [17] Miriam A. Locher, Richard J. Watts, “Politeness theory and relational work”, *Journal of Politeness Research*, Vol. 1(1), 2005. DOI: <https://doi.org/10.1515/jplr.2005.1.1.9>
- [18] Nguyễn Thị Thùy Minh, *Criticizing and responding to criticism in a foreign language: A study of Vietnamese learners of English*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Auckland, New Zealand, 2005
- [19] Trần Kim Phượng, “Khen, chê và lịch sự”, *Tạp chí Khoa học Xã hội*, số 7(131), 2009 [trans: Tran Kim Phuong, “Praise, criticism, and politeness”, *Social Sciences Journal*, Issue 7(131), 2009]
- [19] Harvey Sacks, Emanuel A. Schegloff, Gail Jefferson, “A simplest systematics for the organization of turn-taking for conversation”, *Language*, Vol. 50(4), 1974. DOI: <https://doi.org/10.2307/412243>
- [20] John R. Searle, *Speech acts: An essay in the philosophy of language*, Cambridge University Press, Cambridge, 1969
- [21] John R. Searle, “Indirect speech acts”, trong Peter Cole, Jerry L. Morgan (Biên tập), *Syntax and semantics 3: Speech acts*, Academic Press, New York, 1975
- [22] John R. Searle, *Expression and meaning: Studies in the theory of speech acts*, Cambridge University Press, Cambridge, 1979
- [23] Max Weber, *Economy and society: An outline of interpretive sociology*, University of California Press, Berkeley, 1978