

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Sự hài lòng trong công việc và các nhân tố ảnh hưởng: Một nghiên cứu thực nghiệm cho lao động trong ngành xây dựng và kinh doanh bất động sản

17:39 | 28/08/2024

EFR Bài viết nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động t tại Công ty Cổ phần Đầu tư VCN có trụ sở tại Nha Trang, Khánh Hòa.

TS. Nguyễn Thị Hồng Đào

Email: daonth@ntu.edu.vn

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Nha Trang

TS. Phạm Thế Anh

Tác giả liên hệ; Email: anhpth@ntu.edu.vn

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Nha Trang

CN. Nguyễn Thị Lan Anh

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Nha Trang

Tóm tắt

Bài viết này nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động trong ngành xây dựng và kinh doanh bất động sản. Phân tích thực nghiệm sử dụng bộ dữ liệu khảo sát sơ cấp gồm 200 nhân viên làm việc tại tỉnh Khánh Hòa, địa phương thuộc khu vực Nam Trung Bộ Việt Nam với tốc độ phát triển nhanh chóng. Để xác định và trích xuất các yếu tố phù hợp, nghiên cứu áp dụng kỹ thuật kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy. Kết quả cho thấy, Đào tạo và phát triển, Văn hóa và thương hiệu tổ chức, Đặc điểm công việc và Điều kiện làm việc là những yếu tố tác động tích cực đến Sự hài lòng trong công việc của người lao động. Theo đó, một số khuyến nghị được đưa ra nhằm hoàn thiện hoạt động quản trị nguồn nhân lực và gia tăng sự hài lòng trong công việc của người lao động.

Từ khóa: Sự hài lòng trong công việc, ngành xây dựng và kinh doanh bất động sản, Việt Nam

Summary

This paper studies the factors affecting employee job satisfaction in the construction and real estate industry. The empirical analysis uses a primary survey dataset of 200 employees working in Khanh Hoa Province, a locality in the South Central region of Vietnam with a rapid development speed. The study applies Cronbach's Alpha reliability testing techniques, exploratory factor analysis (EFA), and regression analysis to identify and extract appropriate factors. The results show that Training and development, Organizational culture and brand, Job characteristics, and Working conditions positively affect employee job satisfaction. Accordingly, the authors propose recommendations to improve human resource management activities and increase employee job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, construction and real estate industry, Vietnam

GIỚI THIỆU

Sự bùng phát của đại dịch Covid-19 đã đặt ra thách thức chưa từng có, ảnh hưởng nặng nề đến nền kinh tế thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Doanh nghiệp và người lao động là đối tượng đầu tiên chịu ảnh hưởng trực tiếp từ cú sốc này khi nhiều công ty buộc phải giải thể, phá sản, cắt giảm việc làm và thu hẹp hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Quản trị nhân sự trong giai đoạn khủng hoảng phải đối mặt với nhiều khó khăn lớn, trước yêu cầu cấp thiết về tái cơ cấu lực lượng lao động hợp lý, nhằm tiết giảm chi phí, thích ứng và duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh. Đồng thời, doanh nghiệp cũng cần chú trọng đến mức độ gắn kết và hiệu quả công việc của các thành viên trong tổ chức. Trong đó, sự hài lòng với

công việc của nhân viên, nhất là đội ngũ lao động có năng lực, trình độ cao. Đây được xem là một trong những nhân tố quyết định đến động lực làm việc, sự gắn bó lâu dài, năng suất lao động, khả năng cạnh tranh và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của các tổ chức, doanh nghiệp (Neog và Barua, 2014; Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào, 2013).

Trong bài viết này, tác giả lược khảo và kế thừa các lý thuyết liên quan trên thế giới và trong nước để đề xuất mô hình nghiên cứu, và kiểm định giả thuyết về các nhân tố tác động đến sự hài lòng đối với công việc của người lao động. Trong đó, dữ liệu sơ cấp được khảo sát và thu thập với mẫu gồm 200 nhân viên làm việc tại Công ty Cổ phần Đầu tư VCN có trụ sở tại Nha Trang, Khánh Hòa. Công ty được xếp vào top 500 doanh nghiệp có mức tăng trưởng xuất sắc và top 1.000 doanh nghiệp nộp thuế thu nhập lớn nhất Việt Nam trong nhiều năm liền. Tuy nhiên, hiện nay, tại Công ty Cổ phần Đầu tư VCN Khánh Hòa, tình hình nhân sự có sự biến động rất lớn. Số lượng người lao động nghỉ việc khá cao với nhiều lý do khác nhau. Sự rời bỏ doanh nghiệp của người lao động dẫn đến phát sinh chi phí đào tạo cũng như ảnh hưởng đến uy tín, thương hiệu doanh nghiệp. Do đó, để giảm tỷ lệ người lao động bỏ việc trong Công ty, cần phải chú trọng gia tăng sự hài lòng công việc của người lao động.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Sự hài lòng hay thỏa mãn trong công việc (job satisfaction) của người lao động là một khái niệm được quan tâm nghiên cứu trên thế giới với nhiều góc nhìn khác nhau. Theo Locke (1976), người lao động sẽ đạt được sự thỏa mãn trong công việc nếu họ thực sự cảm thấy thích thú đối với công việc mình đang làm. Trong khi đó, Spector (1997) xem xét sự hài lòng trong công việc như một biến số về hành vi/thái độ, phản ánh sự yêu thích đối với công việc. Ellickson và Logsdon (2001) đưa ra cách nhìn rộng hơn khi nhận định rằng, sự hài lòng trong công việc cho thấy mức độ người lao động yêu thích công việc dựa vào cảm nhận tích cực hoặc tiêu cực của bản thân về công việc, hay môi trường làm việc.

Các nghiên cứu thực nghiệm về sự hài lòng của người lao động đối với công việc thường được dựa trên cơ sở các lý thuyết về động viên. Trong đó, đáng chú ý là thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow (1943), thuyết nhu cầu tồn tại – quan hệ – phát triển (existence – relatedness – growth needs, ERG) của Alderfer (1969), thuyết đặc điểm công việc của Hackman và Oldham (1974), thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959), thuyết kỳ vọng của Vroom (1964), thuyết công bằng của Adams (1963), hay thuyết thành tựu của McClelland (1988).

Về mặt thang đo định lượng, Smith và cộng sự (1969) xây dựng mô hình Chỉ số mô tả công việc JDI (Job Descriptive Index) được kế thừa trong nhiều nghiên cứu thực nghiệm, nhằm đo lường và đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc ở nhiều lĩnh vực kinh tế và khu vực địa lý khác nhau. Mô hình JDI bao gồm bộ câu hỏi về năm yếu tố: thu nhập, quan hệ với đồng nghiệp, đào tạo thăng tiến, quan hệ với cấp trên, bản chất công việc. Trong đó, một trong những hạn chế của mô hình này sử dụng bảng câu hỏi khá dài (với 72 mục), gây trở ngại trong quá trình điều tra và thu thập số liệu.

Weiss và cộng sự (1967) đề xuất mô hình thang đo MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) để đánh giá mức độ hài lòng về các khía cạnh khác nhau của công việc. Trong đó, thang đo bao gồm hai bảng câu hỏi dạng đầy đủ (với 100 mục hỏi) và dạng rút gọn (20 mục hỏi). Trong khi bảng câu hỏi dạng đầy đủ có số lượng mục hỏi quá dài – một hạn chế tương tự như mô hình JDS, thì dạng rút gọn quá ngắn cũng có thể dẫn đến độ sai lệch lớn, và khó đo lường được đánh giá và cảm nhận của người lao động. Spector (1997) phát triển mô hình đo lường sự hài lòng và thái độ của người lao động, được vận dụng trong các tổ chức phi lợi nhuận và các ngành dịch vụ. Thang đo có chín nhân tố, bao gồm: lương, phúc lợi, cơ hội thăng tiến, phần thưởng bất ngờ, điều kiện làm việc, và giao tiếp thông tin.

Nghiên cứu của Neog và Barua (2014) cho thấy rằng, chính sách lương thưởng là nhân tố quan trọng nhất tác động đến sự thỏa mãn đối với công việc của người lao động trong ngành công nghiệp xe hơi. Thêm vào đó, kết quả đo lường trong nghiên cứu này cũng cho thấy rằng, môi trường làm việc lành mạnh, sự hỗ trợ của người giám sát, mức độ an toàn công việc cao, sự cân bằng tốt giữa công việc và cuộc sống, cơ hội học tập và phát triển, sự thăng tiến, cơ hội nghề nghiệp cũng là những nhân tố có ý nghĩa quan trọng, nhằm xác định sự hài lòng với công việc của người lao động.

Abdelmoula và Boudabbous (2021) phân tích các nhân tố quyết định sự hài lòng đối với công việc tại Tunisia, sử dụng mẫu nghiên cứu gồm 232 nhân viên kế toán. Kết quả ước lượng cho thấy, đặc điểm công việc, thành quả làm việc, lương thưởng, quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp, điều kiện làm việc và chính sách công ty có ảnh hưởng đáng kể đến sự thỏa mãn của người lao động. Tuy nhiên, nghiên cứu không tìm thấy bằng chứng về vai trò ảnh hưởng của sự ghi nhận, thăng tiến và phát triển đối với sự hài lòng của các nhân viên kế toán.

Đối với trường hợp của Việt Nam, nghiên cứu của Tran (2005) cung cấp bằng chứng thực nghiệm với cỡ mẫu gồm 448 nhân viên toàn thời gian tại TP. Hồ Chí Minh, vận dụng và kế thừa 5 yếu tố trong thang đo JDS, và bổ sung thêm hai nhân tố là điều kiện làm việc và phúc lợi công ty. Kết quả ước lượng cho thấy, các nhân tố đóng vai trò quan trọng trong đánh giá sự hài lòng của nhân viên đối với công việc, bao gồm: tiền lương, cơ hội thăng tiến, lãnh đạo, và đồng nghiệp.

Nguyen (2012) tìm hiểu các nhân tố tác động đến mức độ thỏa mãn đối với công việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Pygemaco (Phú Yên). Kết quả phân tích chỉ ra bảy nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên với công việc, bao gồm: lương thưởng, đồng nghiệp, cấp trên, đặc điểm công việc, môi trường làm việc, đào tạo và thăng tiến, đánh giá công việc, và phúc lợi.

Trần Phan Khánh Trang và cộng sự (2021) đo lường các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của đội ngũ giảng viên tại Đại học Huế. Nghiên cứu sử dụng mẫu phân tích gồm 300 giảng viên đang công tác tại 6 trường đại học thành viên. Kết quả hồi quy cho thấy, nhóm các nhân tố có ảnh hưởng lớn đến sự hài lòng của giảng viên đối với công việc bao gồm: Mối quan hệ với đồng nghiệp, Chi trả và phúc lợi, Chất lượng học tập của sinh viên, Điều kiện môi trường làm việc và Bản chất công việc.

Mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên tổng quan các lý thuyết và kết quả thực nghiệm ở Việt Nam và trên thế giới, nghiên cứu này lược khảo có kế thừa và điều chỉnh các thang đo để đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư VCN. Mô hình sử dụng thang đo với sáu nhân tố, bao gồm: (i) Đặc điểm công việc; (ii) Lương thưởng và phúc lợi; (iii) Môi trường và điều kiện làm việc; (iv) Đào tạo và phát triển; (v) Quan hệ đối xử; (vi) Văn hóa thương hiệu. Trong đó, nghiên cứu bổ sung yếu tố văn hóa thương hiệu – một nhân tố có vai trò ngày càng quan trọng đối với sự lựa chọn cũng như sự gắn bó, hài lòng của người lao động đối với công việc, nhất là trong các doanh nghiệp có quy mô lớn và hoạt động lâu năm trên thị trường. Hình trình bày mô hình nghiên cứu đề xuất với các giả thuyết như sau:

H1: Nếu Đặc điểm công việc được đánh giá càng cao, thì Sự hài lòng với công việc của người lao động càng gia tăng.

H2: Nếu Lương thưởng và phúc lợi càng cao, thì Sự hài lòng với công việc của người lao động càng gia tăng.

H3: Nếu Môi trường và điều kiện làm việc càng tốt, thì Sự hài lòng với công việc của người lao động càng gia tăng.

H4: Nếu Hoạt động đào tạo và phát triển càng tốt, thì Sự hài lòng với công việc của người lao động càng gia tăng.

H5: Nếu Mối quan hệ với cấp trên và đồng nghiệp càng tốt, thì Sự hài lòng với công việc của người lao động càng gia tăng.

H6: Nếu Văn hóa thương hiệu của doanh nghiệp ngày càng phát triển, thì Sự hài lòng với công việc của người lao động càng gia tăng.

Hình: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được tiến hành với 2 giai đoạn gồm: (i) nghiên cứu sơ bộ, và (ii) nghiên cứu chính thức. Trong đó, giai đoạn đầu tiên áp dụng phương pháp định tính với việc lược khảo các lý thuyết liên quan và các kết quả nghiên cứu ở trong nước và trên thế giới. Bên cạnh đó, giai đoạn này cũng sử dụng phương pháp hỏi ý kiến chuyên gia và thảo luận nhóm để phân tích, làm rõ các khái niệm trong mô hình đề xuất, điều chỉnh thang đo nhằm đảm bảo nội hàm, hình thức trình bày phù hợp với điều kiện nghiên cứu thực tế.

Trong giai đoạn nghiên cứu chính thức, nhóm tác giả sử dụng bảng câu hỏi hoàn chỉnh nhằm tiến hành phỏng vấn thu thập dữ liệu đối với đối tượng nghiên cứu là người lao động đang làm việc tại Công ty Cổ phần Đầu tư VCN có trụ sở tại Nha Trang, Khánh Hòa. Sau sàng lọc, kết quả số mẫu thu về là 200 phiếu (đạt 87% số phiếu được phát ra ban đầu). Nghiên cứu sử dụng phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố EFA (Explanatory Factor Analysis) để đánh giá chất lượng thang đo. Sau đó, nhóm tác giả sử dụng phương pháp phân tích hồi quy đa biến nhằm xác định chiều hướng và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng với công việc của người lao động (*Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo chuẩn quốc tế*).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Kết quả trình bày trong Bảng 1 cho thấy, các biến có hệ số Cronbach's Alpha tương đối cao và hệ số tương quan với biến

tổng khá lớn. Theo Nunnally và Bernstein (1994), biến số đạt yêu cầu khi có hệ số Cronbach's Alpha từ 0.6 trở lên và tương quan biến tổng > 0.3. Tiếp đến, phân tích EFA được thực hiện cho các nhân tố đạt yêu cầu.

Bảng 1: Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo

Nhân tố	Số biến	Tương quan nhỏ nhất với biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha	Số lần kiểm định	Đánh giá độ tin cậy
Đặc điểm công việc	4	0.511	0.825	1	Đạt yêu cầu
Lương thưởng và phúc lợi	5	0.501	0.697	2	
Môi trường và điều kiện làm việc	4	0.388	0.717	1	
Đào tạo và phát triển	4	0.485	0.751	2	
Quan hệ đối xử	5	0.392	0.793	1	
Văn hóa, thương hiệu	4	0.479	0.737	1	

Nguồn: Xử lý số liệu của nhóm tác giả

Bảng 2: Kết quả phân tích nhân tố EFA

Tên biến	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
E3	0.777					
E4	0.774					
E5	0.754					
E2	0.745					
A1		0.804				
A2		0.803				
C4		0.691				
C3		0.604				
C2		0.577				
B2			0.754			
B3			0.676			
B4			0.588			
D3				0.885		
D4				0.866		
D2				0.673		
A3					0.862	
A4					0.853	
F1						0.766
F2						0.59
F3						0.561
KMO (0.745)						
Bartlett's Test (Sig. = 0.000)						
Tổng % phương sai tích lũy (69.243)						

Nguồn: Xử lý số liệu của nhóm tác giả

Bảng 2 thể hiện kết quả phân tích EFA 6 nhân tố. Trong đó, những biến số có hệ số tải nhân tố < 0.5 đã được loại bỏ trong

kết quả xoay nhân tố lần cuối. Theo Hoang và Chu (2008), chỉ số KMO (Kaiser-Meyer-Oldin) > 0.5, cho thấy sự phù hợp của việc phân tích EFA. Thêm vào đó, các biến đều có tương quan trong tổng thể khi kiểm định Bartlett cho giá trị Sig. đều < 0.05. Sáu nhân tố mới giải thích được gần 70% sự biến thiên của biến phụ thuộc về mức độ hài lòng chung.

Kiểm định mô hình và các giả thuyết

Bảng 3 trình bày các giả thuyết nghiên cứu hiệu chỉnh với nhân tố mới. Theo đó, sáu nhân tố biến độc lập được kỳ vọng có quan hệ cùng chiều với biến phụ thuộc. Trong bước tiếp theo, phân tích hồi quy bội được tiến hành cho mô hình đã hiệu chỉnh.

Bảng 3: Các nhân tố và giả thuyết hiệu chỉnh

Nhân tố	Số biến	Giải thích nhân tố	Giả thuyết nghiên cứu hiệu chỉnh	Kỳ vọng dấu
QH	4	Quan hệ đối xử	H1	(+)
CV	5	Đặc điểm công việc và điều kiện làm việc	H2	(+)
LT	3	Lương thưởng và phúc lợi	H3	(+)
DT	3	Đào tạo và phát triển	H4	(+)
BT	2	Bố trí công việc	H5	(+)
VH	3	Văn hóa, thương hiệu	H6	(+)

Nguồn: Xử lý số liệu của nhóm tác giả

Tiếp theo, nghiên cứu tiến hành phân tích hồi quy bội để kiểm định các giả thuyết, và từ đó xác định các nhân tố tác động đến sự hài lòng của người lao động trong công việc. Kết quả hồi quy cũng là cơ sở để gợi ý các chính sách phù hợp, cũng như đưa ra quyết định có sắp xếp thứ tự ưu tiên. Bảng 4 trình bày kết quả ước lượng mô hình hồi quy.

Bảng 4: Kết quả phân tích hồi quy

Giải thích biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Thống kê T	Mức ý nghĩa (Sig.)
	Beta	Sai số chuẩn	Beta		
(Constant)	-0.741	0.27		-2.739	0.000
QH	0.024	0.052	0.028	0.462	0.000
CV	0.195	0.057	0.221	3.453	0.001
LT	0.185	0.056	0.210	3.325	0.001
DT	0.216	0.031	0.384	6.936	0.000
BT	0.025	0.036	0.043	0.69	0.001
VH	0.216	0.054	0.248	3.969	0.000
$R^2 = 0.665$; R^2 hiệu chỉnh = 0.648					
$F = 127.908$ (Sig. = 0.000)					

Nguồn: Xử lý số liệu của nhóm tác giả

Kết quả ước lượng ở Bảng 4 cho thấy, R^2 hiệu chỉnh = 0.648 hay các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu có thể giải thích được gần 65% sự biến thiên của biến phụ thuộc. Giá trị kiểm định $F = 127.908$ (Sig. < 0.01) khẳng định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu với tập dữ liệu ở mức 1%. Các hệ số ước lượng đều mang dấu dương và có ý nghĩa thống kê ở mức cao (Sig. < 0.01), cho phép chấp nhận các giả thuyết được trình bày ở Bảng 3. Trong đó, hệ số Beta chuẩn hóa làm cơ sở để đánh giá tầm quan trọng của các nhân tố tác động đến sự hài lòng với công việc của người lao động. Đáng chú ý, Đào tạo và thăng tiến ($\beta = 0.384$); Văn hóa thương hiệu của công ty ($\beta = 0.248$); Đặc điểm công việc và Điều kiện làm việc ($\beta = 0.221$) là những nhân tố quan trọng nhất, có tác động cùng chiều đến Sự hài lòng đối với công việc tại công ty.

Ngoài ra, nhằm đảm bảo độ tin cậy của mô hình hồi quy và kết quả ước lượng, nghiên cứu cũng thực hiện kiểm định vấn đề đa cộng tuyến. Với hệ số phóng đại phương sai (VIF – Variance Inflation Factor) của các biến đều có giá trị < 2, kết quả này cho thấy hiện tượng đa cộng tuyến ở trong mức độ cho phép, không tác động nhiều đến kết quả ước lượng. Kết quả phân tích biểu đồ tần số Higtogram với giá trị trung bình $6.74E-15$ và độ lệch chuẩn 0.985 có thể kết luận phần dư xấp xỉ có phân phối chuẩn và không có vi phạm về giả thuyết phân phối chuẩn. Cuối cùng, phân tích phương sai ANOVA các biến định tính có sự khác biệt giữa các biến Giới tính và Độ tuổi trong đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc của người lao động tại

doanh nghiệp.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Nghiên cứu đánh giá các nhân tố tác động đến sự hài lòng đối với công việc của người lao động làm việc tại Công ty Cổ phần Đầu tư VCN. Nghiên cứu được thực hiện qua hai giai đoạn, sử dụng kết hợp phương pháp định tính và định lượng. Để sàng lọc và rút trích nhân tố đạt yêu cầu, nghiên cứu sử dụng phương pháp đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố EFA. Kết quả phân tích mô hình hồi quy cho thấy, Đào tạo và phát triển, Văn hóa thương hiệu, Đặc điểm công việc và Điều kiện làm việc là những nhân tố quan trọng có mối quan hệ tương quan dương với Sự hài lòng đối với công việc của người lao động.

Kết quả nghiên cứu là cơ sở gợi ý các giải pháp giúp doanh nghiệp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực, đồng thời gia tăng mức độ hài lòng đối với công việc của người lao động, trong đó tập trung vào 3 nhóm yếu tố then chốt:

Đào tạo và phát triển

Công ty cần chú trọng hỗ trợ và tạo điều kiện về mặt thời gian cũng như tài chính, để người lao động có thể tham gia vào các chương trình đào tạo/bồi dưỡng phù hợp ở trong và ngoài doanh nghiệp, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn. Đặc biệt, đối với những nhân viên thể hiện năng lực nổi bật, Công ty cần xây dựng các chính sách bồi dưỡng, khích lệ, để họ có thể phát triển tối đa khả năng chuyên môn, tạo tiền đề cho sự phát triển và đóng góp dài hạn cho doanh nghiệp.

Văn hóa, thương hiệu

Công ty cần chú trọng thực hiện các giải pháp thiết thực, để phát huy các giá trị văn hóa thương hiệu, từ đó củng cố niềm tin và sự tự hào của người lao động đối với doanh nghiệp (Vuong và Nguyen, 2024). Ban lãnh đạo Công ty cần xây dựng chiến lược cụ thể trong việc tăng cường quảng bá hình ảnh, thông qua các hoạt động tài trợ cho các hoạt động thiện nguyện vì cộng đồng. Ngoài ra, Công ty có thể tạo động lực, khích lệ và kết nối người lao động thông qua việc tổ chức "Ngày thứ sáu vui vẻ" với tần suất từ 1-2 tuần/lần. Trong ngày đó, các phòng/ban được nghỉ sớm 30 phút để tổ chức giao lưu, chia sẻ. Những hoạt động này sẽ giúp giải tỏa căng thẳng, mệt mỏi trong công việc, đồng thời khích lệ nhân viên thể hiện sự nhiệt tình, năng khiếu, như: dẫn chương trình, ca hát, hay tổ chức sự kiện, từ đó tạo nên nét văn hóa riêng, gắn kết chặt chẽ cho nhân viên trong công ty.

Đặc điểm công việc và điều kiện làm việc

Nhằm nâng cao sự hài lòng trong công việc, công ty cần ưu tiên rà soát và có những điều chỉnh kịp thời, nhằm đảm bảo người lao động được bố trí phân công các mục tiêu/khối lượng công việc phù hợp với năng lực chuyên môn và nắm chắc những nhiệm vụ được giao. Điều này có vai trò rất quan trọng trong việc tạo động lực từ bên trong (intrinsic motivation), giúp người lao động xây dựng sự tự tin, hưng phấn, thích thú và phát huy hết những điểm mạnh trong vị trí hiện tại, tạo nên sự thỏa mãn dài lâu với chính công việc, mục tiêu đang làm. Ngoài ra, Công ty có thể khuyến khích người lao động nâng cao ý thức trong việc xây dựng môi trường làm việc hiệu quả, với các chính sách, như: áp dụng mô hình 5S (Sàng lọc, Sắp xếp, Sạch sẽ, Sẵn sàng, Sẵn sàng) – một nguyên tắc làm việc nổi tiếng của người Nhật đã được áp dụng rộng rãi trong các tổ chức/doanh nghiệp ở nhiều quốc gia trên thế giới.

Nói tóm lại, nghiên cứu này đã đóng góp bằng chứng thực nghiệm mới về các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động trong lĩnh vực xây dựng và kinh doanh bất động sản. Kết quả nghiên cứu là cơ sở để đề xuất các giải pháp thực tiễn cho doanh nghiệp, nhằm cải thiện và nâng cao sự thỏa mãn của nhân viên. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng mở rộng lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc, khi đưa vào mô hình phân tích yếu tố "văn hóa thương hiệu" và kết quả cho thấy vai trò tích cực của yếu tố này. Tuy nhiên, nghiên cứu sử dụng cỡ mẫu tương đối hạn chế, và chưa đo lường được tác động riêng biệt đối với từng nhóm lao động. Các nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng mẫu nghiên cứu để gia tăng tính đại diện của kết quả ước lượng, và đưa vào mô hình phân tích các nhân tố mới, như chuyển đổi hình thức làm việc sau đại dịch Covid-19.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abdelmoula, L. and Boudabbous, S. (2021), Determinants of Job Satisfaction of Accounting Professionals in Tunisia, *Risk Management*, 245.
2. Adams, J. S. (1963), Towards an understanding of inequity, *The Journal of Abnormal and social psychology*, 67, 5, 422.
3. Alderfer, C. P. (1969), An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4, 2, 142-75.
4. Ellickson, M. C., and Logsdon, K. (2001), Determinants of job satisfaction of municipal government employees, *State and Local Government Review*, 33, 3, 173-184.
5. Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1974), *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*, Technical Report No. 4, Department of Administrative Sciences Yale University

6. Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959), *The Motivation to Work (2nd ed.)*, New York, John Wiley.
7. Hoang, T., and Chu, N. M. N. (2008), *Analysing research data with SPSS*, Ho Chi Minh City: Statistical Publisher.
8. Locke, E. A. (1976), *The nature and causes of job satisfaction*, Handbook of industrial and organizational psychology.
9. Maslow, A. H. (1943), A theory of human motivation, *Psychological review*, 50(4), 370.
10. McClelland, J. L. (1988), Connectionist models and psychological evidence, *Journal of memory and language*, 27(2), 107-123.
11. Neog, B. B., and Barua, M. (2014), Factors influencing employee's job satisfaction: An empirical study among employees of automobile service workshops in Assam, *IFBM*, 2(7), 305-16.
12. Nguyen, Q. H. (2012), *Determinants of job satisfaction at Pygemaco Joint Stock Company*, Nha Trang University, Khanh Hoa.
13. Nunnally, J., and Bernstein, I. (1994), *Psychometric theory*, New York: McGraw Hill.
14. Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào (2013), Quản trị nguồn nhân lực và sự gắn kết của người lao động với tổ chức, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, 4, 24-34.
15. Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L. (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago: Rand McNally.
16. Spector, P. E. (1997), *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, Sage.
17. Tran, T. K. D. (2005), Needs, job satisfaction and organizational commitment, *Journal of Science and Technology Development*, 8.
18. Trần Phan Khánh Trang, Cái Thị Thanh Lâm, và Đỗ Trường Xuân. (2021), Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của giảng viên tại Đại học Huế, *Tạp chí Khoa học Quản lý và Kinh tế*, Trường Đại học Kinh Tế, Đại học Huế, truy cập từ <https://tapchi.hce.edu.vn/index.php/sjme/article/view/79>
19. Vroom, V. H. (1964), *Work and motivation*, Oxford: Wiley.
20. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). Further on informational quanta, interactions, and entropy under the granular view of value formation. <https://books.google.com/books/about?id=vy4ZEQAQBAJ>
21. Weiss, D. J., Dawis, R. V., and England, G. W. (1967), *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*, retrieved from Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Ngày nhận bài: 05/8/2024; Ngày phản biện: 18/8/2024; Ngày duyệt đăng 26/8/2024

URL: <https://kinhtevdubao.vn/su-hai-long-trong-cong-viec-va-cac-nhan-to-anh-huong-mot-nghien-cuu-thuc-nghiem-cho-lao-dong-trong-nganh-xay-dung-va-kinh-doanh-bat-dong-san-29619.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư