

MỘT SỐ YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN HẠNH PHÚC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

● NGUYỄN QUYẾN PHI

TÓM TẮT:

Sự tồn tại của một công ty hay một cơ quan, tổ chức đều dựa trên 3 nguồn lực cơ bản: nhân lực, vật lực và tài lực. Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu những yếu tố tác động đến hạnh phúc của người lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, người lao động cảm thấy hạnh phúc khi làm việc thì họ sẽ đóng góp công sức nhiều hơn vào thành quả của doanh nghiệp và góp phần xây dựng doanh nghiệp ngày một phát triển hơn.

Từ khóa: hạnh phúc, người lao động, dịch Covid-19.

1. Đặt vấn đề

Hạnh phúc là một vấn đề khá trừu tượng, phụ thuộc vào sự cảm nhận của từng cá nhân mỗi người. Tuy nhiên, để nắm bắt sự cảm nhận ấy và kết hợp với các yếu tố nghề nghiệp, công việc yêu thích sẽ tạo nên điều khác biệt mà tác giả nghĩ đó là điều mà các công ty đã và đang hoàn thiện, phát triển hơn trong công cuộc quản lý nhân sự của công ty mình. Mức độ hạnh phúc của người lao động có thể là một trong những thước đo đo lường tác động chính sách của công ty vào cuộc sống của họ (Frey and Stutzer, n.d.).

Nhiều công trình nghiên cứu đã chứng minh, hạnh phúc là một phương tiện giúp mang lại thành công cao hơn. Khi nhìn trong nghiên cứu sức khỏe con người, 3 nhà tâm lý học Sonja Lyubomirsky, Laura King và Ed Diener ghi nhận: “Hàng loạt các nghiên cứu cho thấy, các cá nhân hạnh phúc thì thành công trong nhiều khía cạnh

của cuộc sống như hôn nhân, bạn bè, thu nhập, sự nghiệp và sức khỏe” (Boehm and Lyubomirsky, 2008). Các nghiên cứu cũng cho thấy, mối quan hệ giữa hạnh phúc và thành công là mối quan hệ tương hỗ: thành công trong sự nghiệp và trong các mối quan hệ không chỉ góp phần tạo nên hạnh phúc, mà hạnh phúc cũng mở đường cho thành công nối tiếp thành công.

Trong một chương trình nghiên cứu “The Science of Happiness at Work (Grafigna et al., 2017)” của Opener Institute đã phát hiện: Những người lao động hạnh phúc ở lại với công ty của họ lâu hơn gấp 4 lần so với những người lao động không hạnh phúc. Những người lao động hạnh phúc trong công ty cam kết thời gian hoàn thành nhiệm vụ gấp 2 lần so với những người lao động không hạnh phúc. Các thành viên trong nhóm hạnh phúc có năng lượng nhiều hơn 65% những người lao động không hạnh phúc. Do đó, nghiên

cứu này được thực hiện nhằm xác định các yếu tố tác động đến hạnh phúc của người lao động trong doanh nghiệp.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Khái niệm hạnh phúc

Hạnh phúc là một trạng thái cảm xúc của con người khi được thỏa mãn một nhu cầu nào đó mang tính trừu tượng. Đó là một cảm xúc bậc cao, mang tính nhân bản sâu sắc và thường chịu tác động của lý trí (Đức et al., n.d.). Theo (Chaiprasit and Santidhiraku, 2011), người lao động hạnh phúc có năng suất tăng gấp 2 lần và ở lại lâu dài hơn so với người lao động không hạnh phúc, còn (Myers and Diener, 1995) định nghĩa: “hạnh phúc” nói chung là trải nghiệm về ảnh hưởng tích cực thường xuyên, ảnh hưởng tiêu cực thường xuyên thấp, sự hài lòng về cuộc sống tổng thể. Tần suất trải nghiệm cảm giác tích cực cao và tần suất trải nghiệm tiêu cực thấp, được coi là một trạng thái của hạnh phúc hơn (Kinjerski and Skrypnek, 2004). Trường phái của quan điểm Eudaimonic (Waterman, 1993) được định nghĩa hạnh phúc là một cuộc sống thực sự tốt, có năng lực và mục đích rõ ràng.

Đầu thế kỷ XX, mô hình JD-R - Những yêu cầu - Nguồn lực công việc của Bakker và cộng sự (Gordon, 2012) đã ra đời và được nhiều nhà nghiên cứu tìm hiểu và phát triển. Đến ngày nay, JD-R được xem là một trong những mô hình chủ đạo về sự căng thẳng trong công việc. Demerouti et al (Gordon, 2012) đã định nghĩa những yêu cầu trong công việc đòi hỏi nhiều những nỗ lực về trí não lẫn tinh thần. Các nhà tâm lý học tổ chức đã xác định hạnh phúc của người lao động là một kết quả công việc quan trọng, một kết quả bị ảnh hưởng nhiều bởi các yếu tố cá nhân và tổ chức doanh nghiệp. Khái niệm hiện tại của mô hình JD-R (Demerouti, Evangelia, Bakker, 2001) cũng kết hợp các nguồn lực cá nhân cũng như các hoạt động của người lao động, dựa trên nhu cầu công việc và nguồn lực bản thân họ. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, tác giả tập trung vào các yếu tố gây ảnh hưởng đến hạnh phúc của người lao động trong công việc nhằm đem lại những kết quả tốt nhất cho người lao động cũng như cho doanh nghiệp.

2.2. Tầm quan trọng của hạnh phúc trong công việc

Một nhóm nhà kinh tế đến từ Đại học Warwick, vương quốc Anh và IZA Bonn, Đức đã cùng tiến hành một cuộc thử nghiệm để tìm hiểu vấn đề hạnh phúc trong công việc. Họ đã tìm thấy bằng chứng cho thấy, hạnh phúc khiến con người làm việc hiệu quả hơn, tăng năng suất hơn. Họ tiến hành 3 kiểu thử nghiệm khác nhau, những cá nhân được chọn ngẫu nhiên sẽ hạnh phúc và những cá nhân này năng suất cao hơn 12%. Lara Harding, Giám đốc Chương trình Con người tại Google từng nói: “Ở Google, chúng tôi biết sức khỏe, gia đình và hạnh phúc là một khía cạnh quan trọng trong cuộc sống của nhân viên Google. Chúng tôi cũng nhận thấy, những nhân viên hạnh phúc chứng tỏ động lực ngày càng tăng... Chúng tôi làm việc để đảm bảo rằng Google là một nơi làm việc lành mạnh về mặt tinh thần”. Nghiên cứu của Management and Organisational Behaviour (Mullins, n.d.) cho thấy, từ cá nhân người lao động đến doanh nghiệp đều mong muốn đạt được hạnh phúc ở một cấp độ xã hội.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được tác giả thực hiện thông qua phương pháp thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu để hoàn thiện thang đo và bảng khảo sát. Nghiên cứu định lượng sơ bộ được tác giả thực hiện thu thập dữ liệu từ 50 người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh nhằm phân tích tin cậy thang đo. Sau khi thang đo được phân tích độ tin cậy, bảng khảo sát chính thức bao gồm 1 yếu tố phụ thuộc, 7 yếu tố độc lập, 1 yếu tố điều tiết với: yếu tố phụ thuộc Hạnh phúc có 7 biến quan sát, 7 biến độc lập gồm: Cảm hứng trong công việc (5 biến), Mối quan hệ với lãnh đạo (4 biến), Mối quan hệ với đồng nghiệp (4 biến), Sự công nhận (4 biến), Cơ hội thăng tiến (4 biến), Lương và phúc lợi (4 biến), Cân bằng công việc và cuộc sống (4 biến) và 1 yếu tố điều tiết Ảnh hưởng của dịch Covid-19 (4 biến).

Nghiên cứu định lượng được tiến hành khảo sát với 350 người lao động đang làm việc tại doanh

nghiệp thông qua khảo sát Google Drive do thời điểm nghiên cứu thực hiện trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19 bùng phát và phần lớn nhân viên làm việc trực tuyến, hạn chế tiếp xúc nên tác giả tiến hành thu thập dữ liệu bằng cách liên hệ từng phòng, ban, nhân viên và gửi câu hỏi khảo sát. Sau đó, tác giả chọn lọc và kiểm tra, chỉ giữ lại những câu trả lời có tính khách quan và dừng lại ở con số 303 mẫu để thực hiện nghiên cứu này. Để nâng cao độ chính xác của bảng khảo sát, tác giả đã loại bỏ những câu trả lời chỉ chọn một mức độ, ví dụ như chọn toàn mức độ 1 hay toàn mức độ 5. Từ bộ dữ liệu nghiên cứu đó, tác giả sử dụng dữ liệu để phân tích theo các phương pháp: phân tích độ tin cậy thang đo với hệ số Cronbachs Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy tuyến tính.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả về đối tượng khảo sát

Trong số 303 đáp viên có:

- 71,29% độ tuổi từ 20 - 25 tuổi;
- 19,14% ở độ tuổi 26 - 35 tuổi;
- 9,24% ở độ tuổi 36 - 45 tuổi;
- Nữ giới chiếm 71,62% và nam giới là 28,38%.
- Đáp viên có trình độ lớp 12: 8,58%; cao đẳng có và 6,27%; trình độ đại học là 76,57%, trên đại học là 8,58%.

- Tỷ lệ độc thân chiếm 76,90% và đã có gia đình là 18,81%.

Ngoài ra, nhóm người lao động làm việc tại các phòng, ban như: Phòng Kinh doanh, Phòng Sản xuất, Phòng Marketing, Phòng Nhân sự, Phòng IT, Phòng Kế toán với các tỷ lệ đáp viên lần lượt là 36,96%; 6,60%; 29,04%, 15,51%; 4,29% và 7,6%. Thu nhập bình quân hàng tháng của đáp viên với mức dưới 10 triệu đồng là 15,56%; Thu nhập từ 10 - 20 triệu đồng là 54,30%, thu nhập từ 20 - 30 triệu đồng là 18,87%; còn lại là trên 30 triệu đồng/tháng với tỷ lệ 11,27%.

Trong 303 đáp viên thì có 117 người đang ở chung với người thân, tỷ lệ 38,61%; có 77 người có nhà riêng. Kết quả thống kê mô tả này được trình bày trong đề tài nghiên cứu luận văn thạc sĩ của tác giả.

4.2. Thống kê mô tả về thang đo

Sau khi có dữ liệu khảo sát từ các đáp viên, tác giả thống kê dữ liệu trung bình theo từng yếu tố và thu được tỷ lệ trung bình như sau:

- Yếu tố CH (Cảm hứng trong công việc) với là 3,76;
- Yếu tố LD (Mối quan hệ với lãnh đạo) là 2,81;
- Yếu tố DN (Mối quan hệ với đồng nghiệp) là 3,49;
- Yếu tố CN (Sự công nhận) là 4,01;
- Yếu tố TT (Cơ hội thăng tiến) là 2,72;
- Yếu tố LP (Lương và phúc lợi) với trung bình 3,49;
- Yếu tố CB (Cân bằng cuộc sống và công việc) là 3,6 trung bình;
- Yếu tố điều tiết với DC (Ảnh hưởng của dịch bệnh Covid - 19) là 4,20;
- Yếu tố HP (Hạnh phúc) của biến phụ thuộc với trung bình là 3,98.

4.3. Phân tích độ tin cậy của thang đo và Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả phân tích hệ số Cronbachs Alpha của các thang đo đều $> 0,6$ và các hệ số tương quan biến - tổng (hiệu chỉnh) đều $> 0,3$. Ngoài ra, hệ số Cronbachs Alpha nếu loại biến của từng biến đều nhỏ hơn với hệ số Cronbachs Alpha của yếu tố nên việc loại bỏ biến là không cần thiết. Các thang đo thể hiện bằng 36 biến quan sát và các thang đo đều có hệ số tin cậy Cronbach Alpha đạt yêu cầu.

Cụ thể như sau: Cronbach Alpha của (1) Cảm hứng trong công việc là 0,883; Cronbach Alpha của (2) Mối quan hệ trong công việc với lãnh đạo là 0,791; Cronbach Alpha của (3) Mối quan hệ trong công việc với đồng nghiệp là 0,797; Cronbach Alpha của (4) Sự công nhận là 0,751; Cronbach Alpha của (5) Cơ hội thăng tiến là 0,880; Cronbach Alpha của (6) Lương và phúc lợi 0,886; Cronbach Alpha của (7) Cân bằng cuộc sống và công việc 0,790; Cronbach Alpha của (HP) Hạnh phúc 0,793.

Các hệ số tương quan biến tổng đều khá cao, các hệ số này đều lớn hơn 0,3 nên tất cả các biến này đều được sử dụng trong phân tích nhân tố EFA

tiếp theo. Trong nghiên cứu, tác giả thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA cho tổng thể 33 biến của các thang đo thuộc các yếu tố tác động đến hạnh phúc của người lao động. Kiểm định Bartlett được dùng để kiểm định H_0 có nội dung các biến không có tương quan với nhau trong tổng thể. Bên cạnh đó, hệ số KMO dùng để kiểm tra xem kích thước mẫu có phù hợp với phân tích nhân tố khám phá EFA hay không.

4.4. Phân tích kết quả hồi quy 5 biến độc lập kèm theo các biến điều khiển đến biến phụ thuộc

Để thực hiện phân tích hồi quy tuyến tính đơn giản theo mô hình $HP = f(CB, CN, LD, LP, DN, TT, CH)$ trong điều kiện làm việc bình thường và mô hình $HP = f(CB, CN, LD, LP, DN, TT, CH, CHDC, LDDC, DNDC, CNDC, TTDC, LPDC, CBDC)$ trong điều kiện dịch bệnh Covid-19 bùng phát tại Thành phố Hồ Chí Minh, trong nghiên cứu này, các biến quan sát tương ứng với các biến độc lập được gom lại thành một biến bằng cách tính thành giá trị trung bình và biến phụ thuộc cũng được tính từ giá trị trung bình của các biến quan sát.

Kết quả hồi quy được thể hiện theo từng thời

điểm như sau: Với điều kiện làm việc bình thường, kết quả hệ số hồi quy chuẩn hóa các yếu tố tác động theo thứ tự giảm dần TT (Cơ hội thăng tiến) là 0,47; DN (Mối quan hệ với đồng nghiệp) là 0,356; CB (Cân bằng cuộc sống và công việc) là 0,242; CN (Sự công nhận) là 0,208; LD (Mối quan hệ với lãnh đạo) là 0,111; CH (Cảm hứng trong công việc) là 0,053 và LP (Lương và phúc lợi) là 0,007. Điều này cho thấy hạnh phúc của người lao động tăng giảm theo từng yếu tố và mỗi yếu tố đều có những tác động dù lớn dù nhỏ đến hạnh phúc của họ. (Bảng 1)

Với điều kiện làm việc trong thời điểm dịch bệnh Covid-19 bùng phát, các yếu tố có sự thay đổi tác động theo thứ tự giảm dần về kết quả hồi quy chuẩn hóa như: CBDC (Tác động của dịch Covid-19 đối với cân bằng cuộc sống và công việc) là -1,038; LPDC (Tác động của dịch Covid-19 đối với lương và phúc lợi) là -0,858; TTDC (Tác động của dịch Covid-19 đối với cơ hội thăng tiến) là 0,483; DNDC (Tác động của dịch Covid-19 đối với mối quan hệ với đồng nghiệp) là 0,352; LDDC (Tác động của dịch Covid-19 đối với mối quan hệ với lãnh đạo) là 0,125. Điều này cho thấy

Bảng 1. Các thông số của từng biến trong phương trình hồi quy với biến phụ thuộc là hạnh phúc của người lao động (trong điều kiện bình thường)

Hệ số (Coefficients)							
Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	T	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
(Hằng số)	2,441	0,274		8,897	0,000		
CH	0,038	0,032	0,053	1,180	0,039	0,963	1,038
LD	0,071	0,028	0,111	2,500	0,013	0,965	1,036
DN	0,239	0,030	0,356	8,085	0,000	0,985	1,015
CN	0,167	0,035	0,208	4,726	0,000	0,984	1,016
TT	0,191	0,021	0,407	9,200	0,000	0,976	1,024
LP	0,004	0,025	0,007	0,158	0,042	0,984	1,016
CB	0,173	0,032	0,242	5,480	0,000	0,983	1,018
Biến phụ thuộc: HP							

Nguồn: Tác giả xử lý số liệu

Bảng 2. Các thông số của từng biến trong phương trình hồi quy với biến phụ thuộc là hạnh phúc của người lao động (trong điều kiện dịch bệnh Covid-19 bùng phát tại Thành phố Hồ Chí Minh)

Hệ số (Coefficients)							
Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	T	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	VIF
(Hằng số)	2,614	0,176		14,841	0,000		
CH	0,155	0,025	0,193	6,316	0,000	0,986	1,014
LD	0,449	0,116	0,789	3,862	0,000	0,022	45,138
DN	0,463	0,113	0,647	4,083	0,000	0,037	27,210
CN	0,017	0,005	0,125	3,795	0,000	0,854	1,171
TT	0,051	0,005	0,352	10,475	0,000	0,817	1,224
LP	0,051	0,003	0,483	14,852	0,000	0,872	1,146
CB	-0,105	0,027	-0,858	-3,831	0,000	0,018	54,302
Biến phụ thuộc: HP							

Nguồn: Tác giả xử lý số liệu

khi dịch Covid-19 bùng phát, người lao động làm việc trong môi trường tâm lý căng thẳng và không ổn định, ảnh hưởng rất nhiều đến hạnh phúc của người lao động khi làm việc.

5. Thảo luận và kết luận

5.1. Thảo luận

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, các công ty, doanh nghiệp luôn phải chịu sức ép từ nhiều phía: từ thị trường trong và ngoài nước cho đến phương thức giữ chân người tài, giữ nguồn nhân lực tối ưu là một vấn đề nan giải mà không phải doanh nghiệp, công ty nào cũng vượt qua được điều đó. Vì vậy, một trong những ưu tiên hàng đầu của tất cả các doanh nghiệp hiện nay là phải có đội ngũ nhân viên có trình độ, có chuyên môn và cống hiến hết mình vì mục đích chung của doanh nghiệp. Để làm được điều đó, các doanh nghiệp đã và luôn thay đổi từng bước, từng chính sách nhằm tạo điều kiện cho người lao động luôn cảm thấy hạnh phúc mỗi khi đến công ty và giá trị văn hóa của công ty ngày một tăng thêm.

Hạnh phúc của người lao động đang làm việc chịu tác động bởi nhiều yếu tố, trong đó có 7 yếu tố có ảnh hưởng nhiều nhất, đó là: (1) Cảm hứng trong công việc, (2) Mối quan hệ với lãnh đạo, (3)

Mối quan hệ với đồng nghiệp, (4) Sự công nhận, (5) Cơ hội thăng tiến, (6) Lương và phúc lợi, (7) Cân bằng cuộc sống và công việc. Người lao động hạnh phúc khi được làm việc trong môi trường năng động, công ty thấu hiểu và chia sẻ thì họ luôn đồng hành cùng công ty vượt qua mọi khó khăn, cống hiến hết mình vì sự phát triển chung của công ty. Bởi vì, công ty càng phát triển, giá trị văn hóa công ty càng cao, giá trị người lao động khi làm việc tại công ty cũng được nâng tầm.

(1). *Cảm hứng trong công việc*: Để người lao động cảm thấy hạnh phúc trong công việc, đầu tiên chính là sự cảm hứng, tạo sự hứng khởi cho người lao động với nhiều hình thức khác nhau như các buổi hội thao gắn kết người lao động, những buổi hội thảo giúp họ bổ sung kiến thức và trau dồi kỹ năng mềm, khuyến khích người lao động sử dụng các ngày phép năm như một sự tự thưởng cho bản thân và gia đình sau một năm làm việc vất vả. Khi người lao động làm việc, mối quan hệ giữa họ với các cấp lãnh đạo vô cùng quan trọng, vì người lãnh đạo là những người ảnh hưởng trực tiếp đến thái độ làm việc và người lao động có cảm thấy hạnh phúc không khi làm việc tại công ty.

(2). *Mối quan hệ với lãnh đạo*: Sự quan tâm động viên của các cấp lãnh đạo chỉ là một phần trong việc tạo ra hạnh phúc cho người lao động, nhưng sự bản lĩnh trong quản lý đội ngũ, định hướng nhân viên đi đúng chính sách công ty sẽ đem lại kết quả tốt đẹp cho toàn đội, cho doanh nghiệp. Sự công bằng, chính trực của người lãnh đạo tạo niềm tin cho người lao động, từ đó họ luôn an tâm về nơi làm việc một cách công bằng, và sẵn sàng cống hiến hết mình vì công việc. Sự giao tiếp, quan hệ với đồng nghiệp cũng là một trong những yếu tố góp phần tạo sự hạnh phúc, cảm hứng của người lao động khi đến công ty.

(3). *Mối quan hệ với đồng nghiệp*: Tâm lý ham học hỏi lẫn nhau từ các đồng nghiệp luôn là một yếu tố tích cực, góp phần mang đến những kết quả khả quan trong công việc. Công ty nên kết hợp với ban lãnh đạo, tạo các buổi giao lưu, chia sẻ các phòng ban với nhau, để người lao động có thể chia sẻ những khó khăn mà bản thân họ không tháo gỡ được, nhưng với sự giúp sức của tập thể thì sự khó khăn ấy sẽ giảm đi rất nhiều. Việc tạo ra một môi trường làm việc khiến người lao động hăng say cống hiến, yên tâm nỗ lực phấn đấu cho công việc và được ghi nhận, đối xử công bằng, tạo điều kiện để phát triển là vấn đề mà người lao động luôn quan tâm. Đó cũng là yếu tố then chốt giữ chân người lao động giỏi, có năng lực ở lại để làm việc.

(4). *Sự công nhận*: Kết quả nghiên cứu yếu tố “Sự công nhận”, cho thấy, đây là một trong những yếu tố không được người lao động đánh giá cao trong hạnh phúc của họ. Bởi vì, thực tế sự chưa công bằng, chưa minh bạch trong nhiều doanh nghiệp về sự công nhận năng lực của người lao động làm việc, công sức đóng góp của họ chưa được trân trọng. Sự công nhận như một chất xúc tác có khả năng kích hoạt, cải thiện khả năng học tập phát triển của người lao động. Công ty cần kích thích yếu tố này, từ đó sẽ đem lại cho người lao động cảm giác muốn hoàn thiện bản thân, liên tục học tập để đáp ứng tốt hơn trong công việc.

(5). *Cơ hội thăng tiến*: Trong xu hướng không ngừng biến đổi của hội nhập và phát triển của xã hội hiện nay thì việc nâng cao năng lực bản thân được người lao động đánh giá và kỳ vọng rất cao.

Qua nghiên cứu hồi quy trong bài viết cho thấy, yếu tố này đứng vị trí thứ nhất, tác động mạnh nhất trong 7 yếu tố tác động đến hạnh phúc của người lao động đang làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Do vậy doanh nghiệp cần phải nâng cao thêm chất lượng đội ngũ nhân sự, đào tạo thêm cho nhân viên để họ kịp thời nắm bắt các kiến thức mới nhất nhằm phục vụ cho công việc của công ty. Khuyến khích người lao động nâng cao hơn kiến thức của bản thân bằng cách hỗ trợ, phân công lại công việc phù hợp khi người lao động có ý định và quyết định học lên cao hơn.

Cần tạo ra một hệ thống thăng tiến minh bạch, công khai với các yếu tố có thể đo lường được, nếu người lao động không tin tưởng vào sự thăng tiến của công ty thì người lao động sẽ không có động lực làm việc và phấn đấu. Sự thăng tiến có thể chuyển thể bằng các lợi ích khác như hỗ trợ lương khi người lao động về hưu, hỗ trợ người lao động học tập nâng cao bổ sung bằng cấp trong khi họ vẫn tiếp tục làm việc tại công ty. Luân chuyển công việc cho nhân viên có trình độ cao để họ học hỏi thêm nhiều lĩnh vực trong công ty và cho cả người lao động kinh doanh, bán hàng hay sản xuất để có thêm tinh thần đồng đội và hiểu rõ hơn công việc, trách nhiệm của từng bộ phận, từ đó người lao động sẽ có những góc nhìn đa chiều hơn về công ty, hiểu sâu sắc hơn về công việc họ đang làm.

(6). *Lương và phúc lợi*: Trong cuộc sống hiện nay, lương và phúc lợi là một phần không thể thiếu, ảnh hưởng rất nhiều đến đời sống tinh thần, tâm lý và hạnh phúc của người lao động. Vì vậy, nhiều doanh nghiệp luôn đặt yếu tố này lên vị trí quan trọng để họ có thể giữ chân người lao động. Trong và sau khi thời điểm dịch bệnh Covid-19 bùng phát nhiều công ty hỗ trợ thêm cho người lao động về việc chăm sóc sức khỏe bản thân hơn. Kịp thời hướng dẫn và hỗ trợ người lao động đi thăm khám sức khỏe bản thân định kỳ, nhằm phát hiện sớm những biến đổi trong cơ thể, gây ảnh hưởng không tốt đến sức khỏe và người lao động sẽ không vui vẻ hạnh phúc khi làm việc.

Chính sách hỗ trợ người lao động đã có gia đình cũng nên được công ty đưa vào kế hoạch phúc lợi như sự tích lũy về kinh tế hoặc hỗ trợ

chính sách chăm sóc, phần thưởng dành cho con của những người lao động vào các dịp Tết thiếu thi, Tết trung thu, các bé có thành tích học tập cao, nhằm khuyến khích sự hiếu học của các bé.

(7). *Cân bằng cuộc sống và công việc*: Đây là yếu tố đứng vị trí thứ 3 trong 7 yếu tố tác động đến hạnh phúc của người lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, người lao động cân bằng được giữa cuộc sống và công việc sẽ ít bị áp lực hơn và hạnh phúc hơn khi làm việc. Những nhân viên trẻ thường có khả năng tìm kiếm sự cân bằng nhiều hơn và kết quả làm việc mang lại tốt hơn. Công ty cần chú ý nhiều hơn đến các yếu tố ảnh hưởng chất lượng cuộc sống của người lao động. Việc áp dụng giờ giấc làm việc linh hoạt cho người lao động trong trường hợp có sự cố gia đình xảy ra sẽ giúp người lao động có thể vừa chăm sóc gia đình, vừa hoàn thành công việc được giao. Đối với người lao động đã có gia đình, trước những khó khăn từ cuộc sống, nỗi lo kinh tế và áp lực công việc, họ có xu hướng ít cân bằng hơn. Do đó, công ty cần có sự quan tâm chia sẻ nhiều hơn để kịp thời nắm bắt tâm tư nguyện vọng của người lao động, từ đó có những định hướng phù hợp cho người lao động trong từng thời điểm thích hợp nhất.

Kết quả phương trình hồi quy trong điều kiện dịch bệnh Covid-19 bùng phát, yếu tố “Cân bằng cuộc sống và công việc” ở mức số âm, điều đó nói

lên sự không hạnh phúc của người lao động trong bối cảnh phải làm việc với các dịch bệnh xung quanh, với tâm lý hoang mang lo sợ không biết khi nào đến bản thân mình hoặc người thân bị bệnh. Mặc dù đồng hành bên cạnh người lao động lúc này là công ty, là ban lãnh đạo, là đồng nghiệp nhưng chỉ số tâm lý của người lao động vẫn rất thấp. Nhìn nhận điều đó, công ty nên có những kế hoạch, chủ trương cho tương lai với các tình huống dịch bệnh, thiên tai tương tự. Từ đó sẽ có những chính sách nhanh chóng, phù hợp và đồng hành với người lao động, giúp họ cân bằng cuộc sống bản thân và hạnh phúc hơn khi làm việc tại công ty và đem lại kết quả tốt hơn.

5.2. Kết luận

Nghiên cứu này đã góp phần cung cấp một bằng chứng thực tiễn về những yếu tố tác động đến hạnh phúc của người lao động đang làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hạnh phúc của người lao động là yếu tố quan trọng đối với các công ty, doanh nghiệp. Bởi vì người lao động hạnh phúc thì họ mới dành tâm huyết cống hiến nhiều hơn cho công ty, nâng cao giá trị bản thân người lao động và nâng cao giá trị thương hiệu của công ty nơi người lao động làm việc. Để duy trì và phát triển những yếu tố này, đòi hỏi công ty, doanh nghiệp luôn luôn đổi mới tư duy, chính sách và luôn đồng hành với người lao động ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>.
2. Chaiprasit, K., Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>.
3. Demerouti, Evangelia, Bakker, A. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/buy/2001-06715-012>.
4. Đức, N. M., Thị, D., Lan, K. (n.d.). Thái độ và mức độ hạnh phúc với cuộc sống của ngư dân trong khu bảo tồn biển Nha Trang. Truy cập tại: https://fof.hcmuaf.edu.vn/data/47_%20NM%20Duc%20_%20DTK%20Lan-DHNL-Thai%20do%20ngu%20dan_khu%20bao%20ton%20Nha%20Trang.pdf.
5. Frey, B. S.; Stutzer, A. (n.d.). A Service of zbw Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft Leibniz Information Centre for Economics. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/10419/75475www.econstor.eu>

6. Gordon, H. J. (2012). The Job Demands and Resources Decision Making (JD-R-DM) Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 44-58.
7. Graffigna, G., Giorgi, G., Lin, W., Cortese, C. G., Ghislieri, C., Emanuel, F., Molino, M., Colombo, L. (2017). New Technologies Smart, or Harm Work-Family Boundaries Management? Gender Differences in Conflict and Enrichment Using the JD-R Theory. *Frontiers in Psychology*, 8(1070). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01070>.
8. Kinjerski, V. M., Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42. <https://doi.org/10.1108/09534810410511288>.
9. Mullins, L. J. (n.d.). Management and organisational behaviour. Retrieved from: www.booksites.net/mullins.
10. Myers, D. G., Diener, E. (1995). Who Is Happy?. *Psychological Science*, 6 (1).
11. Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>.

Ngày nhận bài: 7/5/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 24/5/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/6/2022

Thông tin tác giả:

NGUYỄN QUYẾN PHI

Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (IUH)

FACTORS AFFECTING THE HAPPINESS OF WORKERS

● **NGUYEN QUYEN PHI**

Industrial University of Ho Chi Minh City

ABSTRACT:

The existence of a company or an organization is based on three basic resources, namely human, material and financial resources. This study is to explore the factors affecting the happiness of workers. The study's results show that if workers feel happy, they will make greater efforts towards the goals of employers, contributing to the organization development.

Keywords: happiness, worker, the COVID-19 pandemic.