

Mối quan hệ giữa yếu tố cá nhân, presenteeism và hạnh phúc của nhân viên làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh

Relationship among personal factors, presenteeism, and happiness of employees at Ho Chi Minh City

Nguyễn Thị Thanh Thúy^{1*}, Nguyễn Bùi Giang Phương¹, Vương Kim Ngân¹,
Nguyễn Thị Kim Ngân¹, Ngô Thị Bích Ngọc¹, Hoàng Khả Thụy¹

¹Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

*Tác giả liên hệ, Email: thuynguyen@hcmute.edu.vn

THÔNG TIN

TÓM TẮT

DOI:10.46223/HCMCOUJS.
econ.vi.19.12.3379.2024

Ngày nhận: 15/04/2024

Ngày nhận lại: 24/06/2024

Duyệt đăng: 08/07/2024

Mã phân loại JEL:

M120; M540

Nghiên cứu tập trung vào các nhân tố ảnh hưởng đến hiện tượng nhân viên vẫn đi làm việc dù sức khỏe không tốt (presenteeism; Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Johns, 2010), và mối quan hệ giữa hiện tượng này với hạnh phúc của nhân viên. Kết quả được đánh giá dựa trên 203 bảng khảo sát các nhân viên làm ở Thành phố Hồ Chí Minh. Bằng phương pháp hồi quy tuyến tính, nghiên cứu cho thấy sự hỗ trợ của quản lý, sức sống, và sự giám sát của quản lý có mối quan hệ tích cực đối với hiện tượng presenteeism mang ý nghĩa tích cực; tuy nhiên, chỉ có sự hỗ trợ của quản lý có ý nghĩa thống kê với hiện tượng presenteeism mang ý nghĩa tiêu cực. Đồng thời, tác động của hiện tượng presenteeism đối với hạnh phúc tương đối phức tạp, do có sự khác nhau về chiều hướng tác động của biến presenteeism. Nghiên cứu giúp cho các nhà khoa học và quản lý có thêm hiểu biết về các yếu tố tác động đối với presenteeism và hạnh phúc.

ABSTRACT

Từ khóa:

giám sát của quản lý; hạnh phúc; hỗ trợ của quản lý; presenteeism; sức sống

Keywords:

supervisor support; happiness; supervisor monitoring; presenteeism; vigor

The study focuses on determinants of presenteeism (going to work despite being unhealthy, Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Johns, 2010) and the relationship between presenteeism and employee happiness. The results are conducted based on 203 surveys of employees working in Ho Chi Minh City. Thanks to linear regression, findings mentioned supervisor support, vigor, and supervisor monitoring have a positive relationship with “positive presenteeism”; however, only supervisor support is statistically significant with “negative presenteeism.” In addition, the impact of presenteeism on happiness is relatively complex due to differences in the direction of the impact of presenteeism measures. Research helps scientists and managers gain more understanding of the factors that impact presenteeism and happiness.

1. Giới thiệu

Hạnh phúc của con người đã trở thành một phần quan trọng không thể thiếu về sức khỏe cũng như sự tác động không hề nhỏ của hạnh phúc đến con người từ xưa cho đến nay. Austin (1968) cho rằng hạnh phúc của một người thể hiện sự đánh giá cao nhất về tình trạng tổng thể của người đó. Nhưng với bối cảnh xã hội ngày càng phát triển, tính chất công việc của con người ngày càng trở nên phức tạp, áp lực và nhiều căng thẳng. Đồng thời, hiện tượng presenteeism đã và đang nổi lên như một thách thức lớn đối với hiệu suất và sự phát triển của tổ chức. Presenteeism được định nghĩa là việc nhân viên đi làm bất chấp bệnh tật, giảm năng suất làm việc và hiệu suất kém liên quan đến sức khỏe khi làm việc (Aronsson & ctg., 2000). Vấn đề này đã được đưa ra bởi Collins và cộng sự (2005), họ cho rằng làm việc trong sự rủi ro về sức khỏe sẽ gây ra nhiều hậu quả và mất năng suất tổng hợp hơn là sự vắng mặt. Chính vì vậy vốn tâm lý của nhân viên là nhân tố vô cùng quan trọng tác động đến các khía cạnh khác nhau của công việc và góp phần vào việc tăng cường năng lực cạnh tranh của tổ chức (Bakker, 2011). Bởi khi người lao động hạnh phúc, họ sẽ cảm thấy yêu thích, say mê và nỗ lực hơn cho công việc của mình, họ được truyền cảm hứng và cùng nhau đồng lòng vượt qua những thách thức, hướng đến những mục tiêu chung của tổ chức. Li (2010) cũng đã chia sẻ quan điểm rằng để quản lý hiệu quả trong môi trường kinh doanh, họ cần tập trung vào hạnh phúc của nhân viên. Việc tác động vào sự nhiệt tình, chủ động và sáng tạo từ phía nhân viên sẽ là chìa khóa quan trọng để thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp (Li, 2010). Điều này không chỉ là vấn đề của cá nhân mà còn là yếu tố quyết định tồn tại và phát triển của tổ chức.

Ngoài ra, có nhiều nghiên cứu đã mang lại những dữ liệu có giá trị nhằm nhấn mạnh tầm quan trọng mang tính thực tiễn của việc tìm hiểu và nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến hạnh phúc và presenteeism ở nơi làm việc. Một nghiên cứu đáng chú ý của Oswald, Proto, và Sgroi (2015) đã tìm thấy mối tương quan tích cực mạnh mẽ giữa hạnh phúc của nhân viên và năng suất làm việc. Nghiên cứu cho thấy rằng những người lao động hạnh phúc đã chứng tỏ năng suất tăng 12% so với những người ít hài lòng hơn. Bên cạnh đó, các yếu tố liên quan đến tâm lý nhân viên và ảnh hưởng của lãnh đạo được xem là quan trọng đối với hiện tượng presenteeism. Nhân viên càng cảm nhận được sự quan tâm của lãnh đạo và tin cậy tổ chức sẽ càng dễ dẫn đến hành vi bất chấp tình trạng sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ tại nơi làm việc (presenteeism).

Các nghiên cứu đã cho thấy sự tác động không hề nhỏ của hiện tượng presenteeism đối với người lao động, năng suất làm việc và cả tổ chức. Bởi khi con người cảm thấy tràn đầy năng lượng, tràn đầy sự hạnh phúc đối với công việc của chính họ sẽ đem đến hiệu quả tích cực đến năng suất làm việc, đến tổ chức. Vì vậy đây là vấn đề các nhà nghiên cứu cần tìm hiểu để mở rộng hiểu biết về hành vi của tổ chức và nhân viên. Ngoài ra, hiểu được các yếu tố góp phần tạo nên hạnh phúc và presenteeism là điều quan trọng và cần thiết đối với các tổ chức đang cố gắng tối ưu hóa sức khỏe và năng suất làm việc của nhân viên, nhóm tác giả đã thực hiện nghiên cứu này. Ngoài động lực về khía cạnh quản trị hành vi tổ chức, nghiên cứu còn mở rộng nghiên cứu ở các nước đang phát triển như Việt Nam vì hầu hết các nghiên cứu về presenteeism thường được thực hiện ở các nước phát triển như Mỹ (Hemp, 2004), Thụy Điển (Aronsson & ctg., 2000) hay Anh (Kinman, 2019). Việc thay đổi bối cảnh kinh tế, xã hội và hành vi có thể dẫn đến sự khác biệt trong kết quả. Đồng thời, ở Việt Nam các nghiên cứu về hạnh phúc đa số tập trung ở một số ngành nghề cụ thể như khách sạn (Ta & Do, 2023) hay giáo dục (Pham, 2022). Nghiên cứu này khảo sát đa lĩnh vực ở các doanh nghiệp tư nhân tại Thành phố Hồ Chí Minh sẽ góp phần mở rộng phạm vi nghiên cứu.

Các yếu tố cá nhân trong môi trường làm việc được xem là các yếu tố thể hiện mối quan hệ cá nhân của nhân viên với giám sát cũng như yếu tố liên quan đến trạng thái tinh thần nội tại

của nhân viên, bao gồm sự giám sát của người quản lý (supervisor monitoring), sự tin cậy (felt trust), kiệt sức (exhaustion), sức sống (vigor) và sự hỗ trợ của người quản lý (perceived supervisor support) được cho là có ảnh hưởng đến presenteeism. Theo nghiên cứu của Tepper (2000), sự giám sát đúng mực của người quản lý có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực, tăng cường cam kết và hiệu suất làm việc của nhân viên. Hơn nữa, sự hỗ trợ từ người quản lý có thể giúp giải tỏa áp lực và lo lắng, tạo điều kiện cho nhân viên làm việc một cách hiệu quả và giảm presenteeism (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Một nghiên cứu khác của Mayer, Davis, và Schoorman (1995) đã tập trung vào cảm giác tin tưởng và ảnh hưởng của nó đối với nhiều khía cạnh trong môi trường làm việc, bao gồm cả presenteeism. Trong nghiên cứu này, họ phát hiện rằng cảm giác tin tưởng đối với người quản lý và tổ chức là yếu tố quan trọng trong việc giảm presenteeism, bởi vì cảm giác tin tưởng giúp giảm sự lo lắng và tăng sự hài lòng của nhân viên. Ngoài ra, theo nghiên cứu của Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, và Schaufeli (2009), nhân viên cảm thấy tràn đầy sức sống và năng động sẽ có khả năng làm việc hiệu quả và năng suất hơn. Ngược lại, nhân viên cảm thấy mệt mỏi và kiệt sức có thể làm việc không hiệu quả, từ đó tăng hiện tượng presenteeism tại nơi làm việc (Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008).

Nghiên cứu này mở rộng thêm lý thuyết liên quan đến hạnh phúc tại nơi làm việc. Việc tìm hiểu về hiện tượng presenteeism và hạnh phúc cung cấp những hiểu biết sâu sắc cho các doanh nghiệp về các phương pháp hành động để tạo ra nơi làm việc lành mạnh hơn, hiệu quả hơn và cuối cùng là mang lại lợi ích chung cho tổ chức và nhân viên.

2. Cơ sở hình thành giả thuyết

2.1. Presenteeism

Presenteeism là hiện tượng nhân viên đi làm trong trạng thái sức khỏe không tốt (Aronsson & ctg., 2000; Johns, 2010) và làm giảm hiệu suất làm việc của nhân viên ít nhất là một phần ba hoặc nhiều hơn (Hemp, 2004). Việc suy giảm hiệu suất làm việc đến từ cả số lượng (làm việc chậm chạp hơn bình thường) và chất lượng (dễ dàng dẫn đến sai sót) của công việc (Hemp, 2004). Tuy nhiên, Koopman và cộng sự (2002) cho rằng presenteeism cũng có thể làm gia tăng sự hài lòng với công việc do nhân viên cảm giác thành tựu vượt qua được sức khỏe bản thân để hoàn thành công việc. Dựa trên quan điểm đó, presenteeism có thể được nhìn nhận dưới hai góc độ là tích cực và tiêu cực. Tuy nhiên, hình thành giả thuyết trong nghiên cứu này chỉ tập trung vào định nghĩa hiện tượng presenteeism nói chung đó là việc nhân viên vẫn đi làm trong trạng thái sức khỏe không tốt.

2.2. Hạnh phúc

Warr (1987) đã định nghĩa về tình trạng hạnh phúc (well-being) là trạng thái mà trong đó các cá nhân trải nghiệm cảm giác tràn đầy sức sống và hoạt động hiệu quả, được đặc trưng bởi sự hiện diện của ảnh hưởng tích cực (ví dụ: sự nhiệt tình, hạnh phúc) và không có ảnh hưởng tiêu cực (ví dụ: lo lắng). Một nghiên cứu của Bech, Gudex, và Johansen (1996) đã xây dựng bảng câu hỏi sức khỏe của WHO gồm 04 khía cạnh trầm cảm, lo lắng, năng lượng và hạnh phúc tính cực. Kết quả nghiên cứu cho thấy chỉ số hạnh phúc của WHO có khả năng thể hiện sự thay đổi tổng thể trong quá trình cảm nhận sức khỏe. Các yếu tố hạnh phúc giúp cải thiện tình trạng sức khỏe của người bệnh. Đối với người nhân viên cũng như vậy, khi họ cảm thấy hạnh phúc họ sẽ hoàn thành tốt các công việc.

2.3. Lý thuyết hạnh phúc PERMA

Mô hình PERMA được giới thiệu trong cuốn sách *Flourish* được phát triển bởi Seligman (2011) - một nhà tâm lý học nổi tiếng. Mô hình nêu ra năm yếu tố thiết yếu góp phần tạo nên một cuộc sống hạnh phúc và có ý nghĩa. Từ viết tắt PERMA đại diện cho từng yếu tố sau:

P (Positive Emotion) - Cảm xúc tích cực: Cảm xúc tích cực liên quan đến việc trải nghiệm nhiều cảm xúc tích cực ngoài “hạnh phúc” như niềm vui, lòng biết ơn, tình yêu, niềm tự hào, và sự thích thú. Cảm xúc tích cực không chỉ nâng cao tâm trạng mà còn nuôi dưỡng cảm giác hạnh phúc và mãn nguyện của con người.

E (Engagement) - Sự tham gia, gắn kết: Sự gắn kết đề cập đến việc hoàn toàn say mê với các hoạt động mang lại cảm giác đắm chìm và tập trung sâu sắc. Lý thuyết về dòng chảy (Flow) của Csikszentmihalyi (1990) theo tác giả thấy là phù hợp với khái niệm về sự gắn kết của Seligman (2011). Đạt được trạng thái dòng chảy bao gồm sự phù hợp giữa kỹ năng của một người và những thách thức được đưa ra, dẫn đến trải nghiệm tối ưu và thú vị, cuối cùng góp phần tạo nên một cuộc sống hạnh phúc hơn.

R (Relationships) - Mối quan hệ tích cực: Seligman (2011) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của các mối quan hệ có ý nghĩa trong mô hình PERMA của mình. Xây dựng các mối quan hệ tích cực và thúc đẩy kết nối xã hội là điều không thể thiếu để có được hạnh phúc. Việc nuôi dưỡng các mối quan hệ xã hội bền chặt còn góp phần hỗ trợ về mặt cảm xúc, cảm giác thân thuộc và sự hài lòng trong cuộc sống nói chung.

M (Meaning) - Ý nghĩa cuộc sống: Khi chúng ta cảm thấy rằng cuộc sống của mình có ý nghĩa, chúng ta cảm thấy hạnh phúc và hài lòng hơn. Seligman (2011) gợi ý rằng việc xác định điểm mạnh và giá trị của một người và sử dụng chúng để đóng góp cho điều gì đó lớn lao hơn sẽ dẫn đến một cuộc sống hạnh phúc và trọn vẹn.

A (Accomplishment) - Thành tựu/Thành tích: Thành tích, yếu tố cuối cùng của mô hình PERMA, tập trung vào việc thiết lập và đạt được các mục tiêu. Việc theo đuổi các mục tiêu, dù lớn hay nhỏ, và cảm giác hoàn thành khi đạt được chúng góp phần mang lại cảm giác hạnh phúc và tích cực về bản thân.

Mô hình PERMA, với năm yếu tố liên kết với nhau, mang đến một cách tiếp cận toàn diện để hiểu về hạnh phúc. Dựa trên những hiểu biết sâu sắc từ nhiều lý thuyết tâm lý và nghiên cứu thực nghiệm khác nhau, mô hình này đã cung cấp một cái nhìn toàn diện cho những cá nhân đang tìm kiếm một cuộc sống có ý nghĩa và hạnh phúc hơn. Đây là lý thuyết phù hợp để đánh giá cho mối quan hệ giữa presenteeism và hạnh phúc, do nhân viên khi theo đuổi hạnh phúc sẽ thúc đẩy họ hành động để chứng minh thành tựu và ý nghĩa cuộc sống để họ phải nỗ lực nhiều hơn ở mọi trường hợp kể cả tình huống sức khỏe không ổn định.

2.4. Thuyết hành động hợp lý (Theory of Reasoned Action)

Thuyết hành động hợp lý (Theory of Reasoned Action) được đề xuất bởi Ajzen và Fishbein (1980) liên quan đến thái độ đối với hành vi và áp lực xã hội hoặc chuẩn mực chủ quan sẽ ảnh hưởng đến thực hiện hành vi nhất định thông qua dự định hành vi. Vallerand, Deshaies, Cuerrier, Pelletier, và Mongeau (1992) đã đề xuất rằng nhận thức của cá nhân về cách người khác đánh giá họ khi họ thực hiện một hành động nào đó sẽ ảnh hưởng đến việc họ có thực hiện hành động đó hay không. Ngoài ra, thái độ của bản thân nhân viên đối với quyết định thực hiện hành vi cũng là yếu tố quan trọng. Trong lý thuyết này, giả định mỗi cá nhân đều lý tính và xây dựng niềm tin hợp lý dựa trên những thông tin sẵn có với họ (Zhang & Ng, 2012). Lý thuyết hành động hợp lý là cơ sở để xem xét ảnh hưởng của yếu tố cá nhân đối với hiện tượng presenteeism.

2.5. Giả thuyết nghiên cứu

2.5.1. Mối quan hệ giữa giám sát của quản lý và hiện tượng presenteeism

Grawitch, Gottschalk, và Munz (2006) định nghĩa việc giám sát của người quản lý (supervisor monitoring) là mức độ mà người giám sát quan sát, kiểm soát hoặc giám sát chặt chẽ các hoạt động, hành vi và hiệu suất công việc của nhân viên. Nghiên cứu của họ phát hiện ra rằng sự giám sát quá mức của người quản lý có thể dẫn đến cảm giác căng thẳng và giảm sự hài lòng tại nơi làm việc.

Nhân viên luôn có niềm lo ngại về việc đánh giá của giám sát sẽ ảnh hưởng đến những kỳ vọng của nhân viên về công việc. Vì vậy, theo lý thuyết hành động hợp lý (TRA), những áp lực xã hội hay cách nhìn của quản lý đã ảnh hưởng đến hành vi của nhân viên, cụ thể ở đây là hiện tượng presenteeism. Người nhân viên dù ở trạng thái không tốt về sức khỏe vẫn có áp lực thực hiện nhiệm vụ của mình và tiếp tục đi làm vì những quan ngại trong vấn đề giám sát của người quản lý. Do đó, dưới sự kiểm soát chặt chẽ của người quản lý, nhân viên có xu hướng gia tăng hiện tượng presenteeism (Lu, Cooper, & Lin, 2013).

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H1 (+): Sự giám sát của quản lý ảnh hưởng tích cực đến hiện tượng presenteeism

2.5.2. Mối quan hệ giữa sự tin cậy và hiện tượng presenteeism

Cảm thấy tin tưởng (Felt trust) đề cập đến nhận thức chủ quan hoặc trạng thái tin tưởng mà nhân viên trải qua đối với đồng nghiệp, người giám sát hoặc toàn bộ tổ chức của họ. Nghiên cứu của Dirks và Ferrin (2002) đã làm sáng tỏ tầm quan trọng của niềm tin trong môi trường tổ chức. Họ lập luận rằng cảm giác tin tưởng giữa các nhân viên thúc đẩy thái độ làm việc tích cực, chẳng hạn như sự hài lòng và cam kết trong công việc, điều này cuối cùng có thể tác động đến hạnh phúc của nhân viên và giảm bớt hiện tượng presenteeism.

Sự tin tưởng của lãnh đạo sẽ làm tăng năng suất làm việc và tinh thần trách nhiệm của nhân viên. Salamon và Robinson (2008) đã phát triển và thử nghiệm một mô hình cho thấy rằng khi nhân viên nhận được sự tin tưởng từ quản lý của mình, sự trách nhiệm của họ sẽ tăng lên, hiệu suất làm việc cũng được quan sát cẩn thận. Vì vậy theo lý thuyết hành động hợp lý (TRA) yếu tố chuẩn mực chủ quan của nhân viên như là sự tin tưởng đồng nghiệp và lãnh đạo giúp cho người này an tâm ở nhà khi họ bị bệnh. Họ tin rằng các đồng nghiệp và quản lý sẽ tìm cách giải quyết các vấn đề phát sinh, hỗ trợ công việc khi họ vắng mặt, và do đó các nhân viên này sẽ dễ dàng quyết định nghỉ bệnh hơn.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H2 (-): Sự tin cậy ảnh hưởng tiêu cực đến hiện tượng presenteeism

2.5.3. Mối quan hệ giữa kiệt sức và hiện tượng presenteeism

Maslach và Leiter (2000) đã định nghĩa kiệt sức (exhaustion) là trạng thái suy kiệt về thể chất, cảm xúc và tinh thần do tiếp xúc kéo dài với các tác nhân gây căng thẳng, đặc biệt là trong môi trường làm việc. Mức độ kiệt sức cao cũng liên quan đến việc giảm hạnh phúc và tăng presenteeism ở nhân viên.

Sự kiệt sức gần đây đã trở thành một hiện tượng trên toàn thế giới đối với những chuyên gia có mức độ căng thẳng cao, đặc biệt là trong môi trường chăm sóc sức khỏe (Moss, Good, Gozal, Kleinpell, & Sessler, 2016). Các triệu chứng bao gồm thất vọng, tức giận, sợ hãi, lo lắng, không thể cảm thấy vui vẻ, thiếu chuyên nghiệp, cảm thấy choáng ngợp, vô vọng, thiếu sự đồng

cảm và cảm giác không đủ khả năng trong công việc (Moss & ctg., 2016). Trái ngược với kỳ vọng rằng nhân viên kiệt sức sẽ không đến nơi làm việc dù bị bệnh, các nhân viên này thường có mức độ căng thẳng cao, lo lắng bất an về công việc, do đó, theo lý thuyết hành động hợp lý (TRA) nhân viên có thái độ lo lắng về hệ quả của việc không đi làm sẽ khiến họ càng có khuynh hướng gia tăng hiện tượng presenteeism (Moss & ctg., 2016).

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H3 (+): Sự kiệt sức của nhân viên ảnh hưởng tích cực đến hiện tượng presenteeism

2.5.4. Mối quan hệ giữa sức sống của nhân viên và hiện tượng presenteeism

Schaufeli và Bakker (2004) đã đưa ra khái niệm sức sống (vigor) là một trạng thái cảm xúc tích cực được đặc trưng bởi khả năng phục hồi tinh thần, năng lượng thể chất cao và sẵn sàng đầu tư công sức vào các hoạt động liên quan đến công việc. Nghiên cứu cho thấy rằng những cá nhân có mức độ sinh lực cao hơn có nhiều khả năng trải nghiệm hạnh phúc hơn và thể hiện mức độ presenteeism thấp hơn do khả năng quản lý hiệu quả nhu cầu công việc của họ tăng lên.

Sức sống như một tác động tích cực trong công việc. Nguồn năng lượng cảm xúc và sự sống động về nhận thức, một tập hợp các trải nghiệm liên quan với nhau. Theo Shirom (2007) cho biết rằng trạng thái cảm xúc tích cực xảy ra một cách tự nhiên và có xu hướng tạo điều kiện thuận lợi cho việc ra quyết định, giải quyết vấn đề một cách hiệu quả. Ngoài ra trạng thái cảm xúc tích cực còn có tác dụng thúc đẩy tính sáng tạo trong công việc của nhân viên. Theo lý thuyết hành động hợp lý (TRA) những thái độ tích cực này, nhân viên có sức sống càng cao càng tin tưởng vào bản thân, và có xu hướng cho rằng bản thân có thể vượt qua mọi thử thách trở ngại trong cuộc sống, kể cả vấn đề sức khỏe. Đam mê công việc, có lý tưởng và tìm mọi cách hoàn thành mục tiêu là động lực thúc đẩy các nhân viên luôn làm việc hăng say kể cả khi bị bệnh.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H4 (+): Sức sống của nhân viên ảnh hưởng tích cực đến hiện tượng presenteeism

2.5.5. Mối quan hệ giữa sự hỗ trợ của quản lý và hiện tượng presenteeism

Eisenberger và cộng sự (2002) định nghĩa sự hỗ trợ người giám sát (perceived supervisor support) là nhận thức của nhân viên về mức độ người giám sát đánh giá cao những đóng góp của họ, quan tâm đến phúc lợi và sẵn sàng hỗ trợ họ khi cần thiết. Mức độ hỗ trợ của người giám sát được nhận thức cao hơn có liên quan đến việc nhân viên tăng mức độ hạnh phúc và giảm presenteeism.

Theo Pandey, Schulz, và Camp (2018), sự hỗ trợ của người giám sát thường bao gồm việc thể hiện sự quan tâm và động viên người lao động, cung cấp các nguồn lực quan trọng, môi trường làm việc có tổ chức, cơ hội thăng tiến nghề nghiệp, thông tin và giúp đối phó với căng thẳng liên quan đến công việc. Hơn nữa, Holland, Cooper, và Sheehan (2017) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của sự hỗ trợ của người giám sát đối với sự hài lòng trong nghề nghiệp trong khi nhận thấy rằng sự hỗ trợ của người giám sát là rất quan trọng để đạt được thành công sớm trong sự nghiệp. Nghiên cứu của Eisenberger, Huntington, Hutchison, và Sowa (1986) đã cho thấy rằng người nhân viên hình thành niềm tin về mức độ tổ chức đánh giá cao sự đóng góp của họ và quan tâm đến phúc lợi của họ, sự hỗ trợ nhận thức của tổ chức làm giảm tình trạng vắng mặt, gia tăng việc có mặt ở tổ chức bất kể tình trạng sức khỏe. Ngoài ra, theo lý thuyết hành động hợp lý (TRA) khi nhân viên nhận thức được sự hỗ trợ của người quản lý sẽ làm gia tăng thái độ tin tưởng vào khả năng hoàn thành công việc của mình, do đó họ sẽ hăng say làm việc bất kể tình trạng sức khỏe.

Vì vậy nhóm tác giả đề xuất giả thuyết

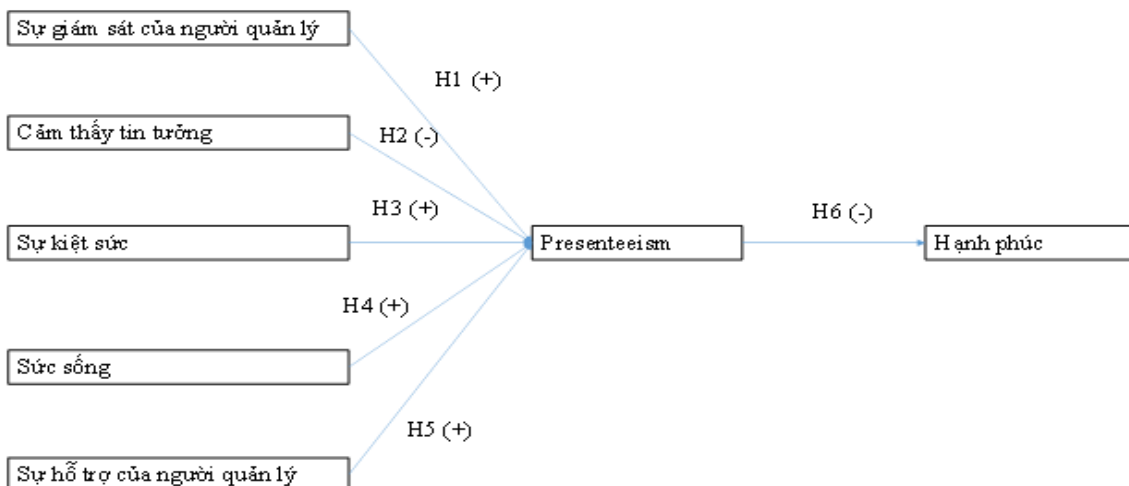
H5 (+): Sự hỗ trợ của quản lý ảnh hưởng tích cực đến hiện tượng presenteeism

2.5.6. Mối quan hệ giữa hiện tượng presenteeism và hạnh phúc của nhân viên

Theo lý thuyết hạnh phúc PERMA, nhân viên sẽ hạnh phúc khi hội tụ các yếu tố liên quan đến cảm xúc tích cực, sự gắn kết, các mối quan hệ, ý nghĩa cuộc sống và thành tựu. Tuy nhiên, việc phải xuất hiện tại nơi làm việc khi sức khỏe không tốt sẽ làm suy giảm hạnh phúc của nhân viên (Schmidt & ctg., 2019). Điều này sẽ được lý giải qua lý thuyết của PERMA về việc nhân viên cố gắng đi làm sẽ có những cảm xúc tiêu cực, giảm thành tựu do hiệu suất công việc giảm và khi tình trạng thể chất sẽ ảnh hưởng đến trạng thái tinh thần của mỗi người. Do đó, khi phải cố gắng thể hiện và gồng gánh trách nhiệm tại nơi làm việc ở trạng thái sức khỏe không tốt, sẽ làm nhân viên cảm thấy mệt mỏi, gia tăng áp lực, và cuối cùng theo lý thuyết PERMA sẽ dẫn đến hệ quả là giảm đi hạnh phúc trong công việc và cuộc sống.

Vì vậy, nhóm tác giả đề xuất giả thuyết:

H6 (-): Hiện tượng presenteeism ảnh hưởng tiêu cực đến hạnh phúc của nhân viên



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Nhóm tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện dựa trên sự kết hợp của hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Phương pháp định tính nhằm mục đích lược khảo tài liệu để xây dựng mô hình nghiên cứu và hình thành thang đo. Thang đo được sử dụng trong bài được kế thừa từ các thang đo trước đây để đảm bảo sự tin cậy trong thang đo. Sau đó tiến hành các phỏng vấn chuyên gia là những người có ít nhất 05 năm kinh nghiệm nghiên cứu trong lĩnh vực hành vi tổ chức để thực hiện điều chỉnh thang đo. Kết quả các chuyên gia đều đồng ý với thang đo của nhóm tác giả và yêu cầu một số chỉnh sửa từ ngữ hiệu quả hơn đối với các thang đo hiện hữu. Đối với phương pháp định lượng, nhóm tác giả thực hiện cuộc khảo sát thông qua bảng câu hỏi khảo sát bằng hình thức khảo sát trực tuyến thông qua google form. Đối tượng khảo sát của nghiên cứu là 203 người hiện tại đang làm việc (96.6% vị trí nhân viên và 3.4% vị trí quản lý) tại 12 doanh nghiệp ở các lĩnh vực khác nhau gồm thương mại, dịch vụ, giáo dục, sản xuất, và nông nghiệp. Việc đa dạng lĩnh vực khảo sát sẽ giúp cho nghiên cứu không bị định hướng bởi một nhóm đối tượng khảo sát cụ thể.

3.2. Thang đo nghiên cứu

Dựa trên phương pháp thu thập khảo sát trực tuyến thuận tiện, nhóm tác giả tiếp cận và gửi đến 500 đối tượng khảo sát. Kết quả thu về là 203 khảo sát, tỷ lệ phản hồi là 40.6%. Phiếu khảo sát gồm 02 phần, phần 1 là thông tin cá nhân và phần 2 là nội dung câu hỏi về các đối tượng nghiên cứu trong mô hình. Phần 2 thu thập dữ liệu các biến quan sát dựa trên thang đo Likert với 07 mức độ: (1) Hoàn toàn không đồng ý, (2) Không đồng ý, (3) Phần nào không đồng ý, (4) Trung lập, (5) Đồng ý một phần, (6) Đồng ý, (7) Hoàn toàn đồng ý.

Thang đo Sự giám sát của người quản lý gồm 02 biến quan sát được sử dụng dựa trên thang đo của George và Zhou (2001). Ví dụ về thang đo sự giám sát của người quản lý là “Người quản lý của tôi đã theo dõi tôi khá chặt chẽ”. Cronbach’s Alpha đạt 0.76.

Thang đo Cảm thấy tin tưởng gồm 04 biến được phát triển dựa trên thang đo của Mayer và Davis (1999), Zaheer, McEvily, và Perrone (1998), Scott, Restubog, và Zagenczyk (2013). Ví dụ về thang đo cảm thấy tin tưởng là “Tôi cảm thấy người quản lý đã tin tưởng tôi”. Hai biến quan sát TRU1 và TRU2 bị loại bỏ do factor loading < 0.5 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009). Cronbach’s Alpha đạt 0.91.

Thang đo Kiệt sức gồm 02 biến được phát triển dựa trên thang đo của Demerouti, Mostert, và Bakker (2010). Ví dụ về thang đo Kiệt sức “Hiện nay sau giờ làm việc, tôi cảm thấy cạn kiệt cảm xúc”. Cronbach’s Alpha bằng 0.94.

Thang đo Sức sống gồm 02 biến được phát triển dựa trên thang đo của Shirom (2007). Ví dụ về thang đo Sức sống là “Ngay bây giờ, sau khi làm việc, tôi cảm thấy tràn đầy năng lượng”. Cronbach’s Alpha bằng 0.91.

Thang đo Nhận được sự hỗ trợ từ quản lý gồm 04 biến được phát triển dựa trên thang đo của Eisenberger và cộng sự (1986). Minh họa cho thang đo nhận được sự hỗ trợ từ quản lý là “Quản lý rất sẵn lòng nỗ lực hết mình giúp đỡ tôi hoàn thành công việc tốt nhất trong khả năng của mình”. Cronbach’s Alpha đạt 0.89.

Thang đo Presenteeism gồm 04 biến được phát triển dựa trên thang đo của Koopman và cộng sự (2002). Kết quả EFA cho thấy thang đo được chia thành 02 nhóm nhỏ với Cronbach’s Alpha lần lượt là 0.81 và 0.80. Nhóm tác giả chia thành 02 nhóm “Tích cực” (ví dụ: Mặc dù gặp vấn đề sức khỏe, nhưng tôi có thể hoàn thành những nhiệm vụ khó khăn trong công việc) và “tiêu cực” (ví dụ: Vấn đề sức khỏe của tôi khiến tôi bị mất tập trung vào công việc) nhằm thể hiện mức độ ảnh hưởng khác nhau đến hiệu quả làm việc.

Thang đo Hạnh phúc gồm 05 biến được phát triển dựa trên thang đo của Bech và cộng sự (1996). Minh họa cho thang đo Hạnh phúc là “Tôi cảm thấy vui vẻ và có tinh thần tốt”. Cronbach’s Alpha đạt 0.93.

Tất cả thang đo đều đáp ứng theo yêu cầu của Hair và cộng sự (2009) về đảm bảo độ tin cậy của thang đo (Bảng 1).

Bảng 1

Độ tin cậy của thang đo

Biến	Số lượng biến quan sát	Factor loading	Cronbach's Alpha	Item-to-total correlation
Sự giám sát của quản lý	2	0.90	0.76	0.61
Sự tin cậy	2	0.88~0.90	0.91	0.83
Kiệt sức	2	0.97	0.94	0.89
Sức sống	2	0.96	0.91	0.84
Hỗ trợ của quản lý	4	0.85~0.88	0.89	0.73~0.79
Hiện tượng presenteeism				
Tích cực	2	0.91	0.81	0.68
Tiêu cực	2	0.90~0.91	0.80	0.67
Hạnh phúc	5	0.83~0.91	0.93	0.71~0.86

Nguồn: Nhóm tác giả

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Phân tích mô tả

Bài nghiên cứu được khảo sát bởi 203 người, trong đó giới tính nữ là 133 (chiếm 65.5%), giới tính nam là 70 (chiếm 34.5%). Đối tượng tham gia khảo sát rơi vào độ tuổi từ 18 đến 25 tuổi chiếm 75.4%. Đây là nhóm đối tượng với thời gian đi làm còn nhiều hạn chế và dễ bị ảnh hưởng bởi các yếu tố tại nơi làm việc. Bài nghiên cứu được khảo sát bởi đa dạng các đối tượng khác nhau vì thế các lĩnh vực hoạt động của họ cũng khác nhau. Lĩnh vực thương mại chiếm tỷ lệ khá cao (24.6%), kinh tế xã hội ngày càng phát triển đồng thời nhu cầu của con người ngày càng tăng nên ngành thương mại ngày càng phát triển, vì thế số người làm việc trong ngành này ngày càng tăng. Lĩnh vực chiếm tỷ lệ cao tiếp theo là sản xuất, nông nghiệp, và giáo dục lần lượt chiếm 19.7%, 4.9%, và 12.3%. Còn lại 38.5% các đối tượng thuộc các lĩnh vực khác.

Ở biến thu nhập, đối tượng tham gia khảo sát chủ yếu có mức thu nhập từ 05 - 10 triệu với 151/203 người, chiếm tỷ lệ 74.4%. Đây là mức thu nhập chiếm tỷ lệ cao nhất trong bảng khảo sát, phần lớn là nhóm lao động phổ thông có mức thu nhập tương đối, không quá thấp cũng không quá cao, đủ cho việc chi tiêu. Nghiên cứu cũng thực hiện đánh giá về số năm làm việc. Chiếm tỷ lệ cao nhất là dưới 1 năm với tỷ lệ 60.1% và thấp nhất là trên 05 năm với tỷ lệ 7.4%.

4.2. Phân tích hồi quy

Giá trị R^2 thể hiện độ chính xác của dự đoán (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2013). Theo Wetzels, Odekerken-Schroder, và Van Oppen (2009), dựa vào các giá trị để đánh giá chất lượng của mô hình. Với R^2 lớn hơn 0.26 sẽ có ảnh hưởng lớn, R^2 trong khoảng từ 0.13 đến 0.26 thể hiện mức ảnh hưởng trung bình và dưới 0.02 thể hiện ảnh hưởng nhỏ. Kết quả kiểm tra của nghiên cứu cho thấy R^2 của các biến đều > 0.26, cho thấy mô hình được giải thích ở mức độ trung bình và lớn. Thêm vào đó, các giá trị P-value đều < 0.5. Do đó, có thể kết luận rằng các yếu tố có ý nghĩa về mặt thống kê và các yếu tố trong mô hình có sự tương quan rõ rệt với với nhau mỗi quan hệ với nhau.

Bảng 2

Kết quả kiểm định mô hình nghiên cứu

Biến độc lập		Biến phụ thuộc		
		Hiện tượng Presenteeism (Tích cực)	Hiện tượng Presenteeism (Tiêu cực)	Hạnh phúc
		M1	M2	M3
Sự giám sát của quản lý		0.17**	0.01	
Sự tin cậy		0.11	0.00	
Kiệt sức		0.12	-0.05	
Sức sống		0.25***	0.05	
Hỗ trợ của quản lý		0.52***	0.93***	
Hiện tượng presenteeism	Tích cực			0.21***
	Tiêu cực			-0.60***
R ²		0.40	0.90	0.56
Adj. R ²		0.38	0.89	0.55
F		25.76	354.44	126.12
p-value		0.000	0.000	0.000
VIF		1.49-1.61	1.49-1.61	1.52

Note: * p-value < .05, ** p-value < .01, *** p-value < .001

Nguồn: Nhóm tác giả

Theo kết quả hồi quy (Bảng 2), giám sát của quản lý ($\beta = 0.17$, $p < 0.01$) và sức sống ($\beta = 0.25$, $p < 0.001$) chỉ có ý nghĩa thống kê và đối với hiện tượng Presenteeism mang ý nghĩa tích cực. Vì vậy, giả thuyết H1 và H3 chỉ có ý nghĩa thống kê một phần.

Sự tin cậy và kiệt sức đều không có ý nghĩa thống kê đối với hiện tượng presenteeism kể cả ý nghĩa tích cực ($\beta_1 = 0.11$, $\beta_2 = 0.00$, $p > 0.05$) hay tiêu cực ($\beta_1 = 0.12$, $\beta_2 = -0.05$, $p > 0.05$). Vì vậy, giả thuyết H2 và H4 bị bác bỏ.

Theo Bảng 2, Hỗ trợ của quản lý có ý nghĩa thống kê đồng biến đối với hiện tượng presenteeism cả ý nghĩa tích cực ($\beta = 0.52$, $p < 0.001$) hay tiêu cực ($\beta = 0.93$, $p < 0.001$). Vì vậy, giả thuyết H5 được chấp nhận.

Cuối cùng, hiện tượng presenteeism có ý nghĩa tích cực ($\beta = 0.21$, $p < 0.001$) và tiêu cực ($\beta = -0.60$, $p < 0.001$) đều cùng có ý nghĩa thống kê với hạnh phúc, nhưng mỗi quan hệ tương quan khác nhau. Vì vậy, giả thuyết H6 được chấp nhận một phần.

Variance Inflation Factor (VIF) là chỉ số xác định mức độ đa cộng tuyến của mô hình đo lường. Hair, Ringle, và Sarstedt (2011) khuyến nghị giá trị VIF > 5 thể hiện nguy cơ bị đa cộng tuyến. Theo kết quả bảng, hệ số phóng đại phương sai VIF nằm trong khoảng từ 1.32 đến 1.61 nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến.

5. Thảo luận**5.1. Kết luận**

Nghiên cứu được tiến hành nhằm tìm hiểu “Các yếu tố ảnh hưởng đến hạnh phúc và presenteeism”, tác giả đề xuất mô hình lý thuyết gồm 05 yếu tố ảnh hưởng đến presenteeism: (1)

sự giám sát của người quản lý, (2) cảm thấy tin tưởng, (3) kiệt sức, (4) sức sống, (5) nhận được sự hỗ trợ từ quản lý. Hiện tượng presenteeism mang lại ý nghĩa khác nhau đối với hạnh phúc của nhân viên. Nếu nhân viên cảm thấy vẫn có thể đảm nhận công việc khó khăn dù bị bệnh, thành tựu khi vượt qua những trở ngại sẽ làm gia tăng niềm vui và hạnh phúc trong công việc của nhân viên. Tuy nhiên, nếu cố sức làm việc dù sức khỏe không tốt và ảnh hưởng đến việc hoàn thành nhiệm vụ, nhân viên sẽ bị suy giảm hạnh phúc.

Từ kết quả của nghiên cứu, sự giám sát của quản lý, sức sống và hỗ trợ của quản lý là ba yếu tố để gia tăng hiện tượng presenteeism tích cực. Cụ thể, nhân viên dưới sự giám sát chặt chẽ của người quản lý thường cố gắng thể hiện bản thân và thử thách mình qua công việc dù bị bệnh. Ngoài ra, sức sống của nhân viên thể hiện sự hứng khởi trong công việc của họ. Khi có niềm đam mê và yêu thích cuộc sống, công việc, nhân viên sẽ nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ dù bị ốm. Cuối cùng, việc người quản lý hỗ trợ kịp thời cho nhân viên là rất quan trọng, có thể ngăn chặn được tình trạng kiệt sức về cảm xúc, xung đột giữa công việc-gia đình cũng như hỗ trợ giúp nhân viên giảm được cảm giác cảm thấy mình cô độc trong công ty. Ngoài ra, sự hỗ trợ của người quản lý có thể là sự hỗ trợ chính cho chất lượng mối quan hệ giữa nhân viên và người quản lý, vì sẽ hình thành xu hướng dự đoán mức độ tin cậy, sự tôn trọng và nghĩa vụ và cấp dưới nhận được từ người giám sát. Những điều này sẽ tạo ra động lực thúc đẩy nhân viên hoàn thành công việc của mình với thái độ tích cực và hiệu quả cao.

Tuy nhiên, nghiên cứu cũng không tìm ra được ý nghĩa của sự tin cậy và kiệt sức đối với hiện tượng presenteeism. Kết quả này có thể được lý giải thông qua hành vi và tâm lý của nhân viên. Sự tin cậy quá mức có thể dẫn đến những kết quả khác nhau về mặt hành vi: có thể tự tin nghỉ bệnh hoặc tiếp tục làm việc do tin cậy đồng nghiệp hỗ trợ. Hoặc, kiệt sức sẽ làm cho nhân viên dẫn đến những chuyển biến tâm lý khó đoán và kết quả hành vi khó lường. Do đó, nghiên cứu không thể tìm thấy mối quan hệ giữa hai nhân tố này với hiện tượng presenteeism.

5.2. Hàm ý quản trị và lý thuyết

Nghiên cứu đã có đóng góp trong việc hình thành mối quan hệ giữa các biến yếu tố cá nhân với hiện tượng presenteeism ở hai góc độ tích cực và tiêu cực - điều mà ít có nghiên cứu nào hiện nay quan tâm đến. Ngoài ra, việc sử dụng hai lý thuyết PERMA và TRA đã giúp mở rộng phạm vi sử dụng lý thuyết: (1) Không chỉ ứng dụng PERMA trong việc xác định hạnh phúc mà còn hỗ trợ giải thích quan hệ giữa presenteeism và hạnh phúc; (2) Lý thuyết hành động hợp lý (TRA) không chỉ lý giải cho các hành vi mua hàng mà còn liên quan đến những yếu tố cá nhân tác động đến presenteeism.

Các nhà quản trị có thể dựa trên nghiên cứu để xác định những chính sách quản trị nguồn nhân lực phù hợp nhằm thúc đẩy hạnh phúc của nhân viên và gia tăng hiệu quả làm việc. Nhà quản lý cần thể hiện sự hỗ trợ của mình trong công việc đối với nhân viên để họ có thể tích cực làm việc hơn và thúc đẩy hiệu suất cũng như hạnh phúc của nhân viên. Tuy nhiên, sự hỗ trợ này cũng phải xem đến kết quả làm việc, nếu nhân viên có dấu hiệu trì hoãn hoặc hiệu suất có chiều hướng giảm nên xem xét cho nhân viên nghỉ ngơi để phục hồi sức khỏe, đảm bảo hiệu quả công việc. Ngoài ra, những hoạt động giúp cho nhân viên có định hướng công việc tốt hơn (ví dụ các cuộc họp trao đổi về thăng tiến với lãnh đạo) và sự theo sát của quản lý đối với nhân viên sẽ góp phần gia tăng hiện tượng presenteeism tích cực, thông qua đó làm cho nhân viên đạt được thành tựu và hạnh phúc trong công việc.

5.3. Hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng còn những hạn chế tồn tại nhất định. Thứ nhất, nhóm tác giả chỉ thu thập dữ liệu tại một thời điểm nên có thể chưa phản ánh hết chuyển biến tâm lý. Các

nghiên cứu sau có thể thu thập dữ liệu ở các thời điểm khác nhau để đảm bảo tính nhất quán của dữ liệu. Thứ hai, nghiên cứu chưa thu thập dữ liệu thang đo ở các đối tượng khác nhau nhằm tránh hiện tượng bị định hướng thang đo. Các nghiên cứu tương lai có thể xem xét thu thập thang đo ở các cấp bậc khác nhau để đánh giá độ tin cậy cao hơn, ví dụ như thang đo presenteeism sẽ do nhân viên đánh giá, nhưng thang đo hỗ trợ của lãnh đạo sẽ do quản lý đánh giá.

Tài liệu tham khảo

- Abraham, S. (2015). Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management Science & Technology*, 2(2), 1-8.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), Article 100033. doi:10.1016/j.joitmc.2023.100033
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Austin, J. (1968). Pleasure and happiness. *Philosophy*, 43(163), 51-62.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bech, P., Gudex, C., & Johansen, K. S. (1996). The WHO (Ten) well-being index: Validation in diabetes. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(4), 183-190.
- Burton, W. N., Chen, C. Y., Li, X., & Schultz, A. B. (2017). The association of employee engagement at work with health risks and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 988-992.
- Cambridge Dictionary. (n.d.). *Presenteeism* | Định nghĩa trong Từ điển tiếng Anh Cambridge [Presenteeism | Definition in the Cambridge English Dictionary]. Truy cập ngày 19/01/2024 tại <https://dictionary.cambridge.org/vi/dictionary/english/presenteeism>
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., ... Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 547-557.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper & Row.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 513-524. doi:10.1037/0021-9010.86.3.513
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 58*(3), 129-147.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). London, UK: Pearson.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice, 19*(2), 139-152.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*(3), 224-241.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-but out of it. *Harvard Business Review, 82*(10), 49-58.
- Holland, P., Cooper, B., & Sheehan, C. (2017). Employee voice, supervisor support, and engagement: The mediating role of trust. *Human Resource Management, 56*(6), 915-929.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 31*(4), 519-542.
- Kinman, G. (2019). Sick leave presenteeism at work: Prevalence, costs and management. *British Medical Bulletin, 129*(1), 69-78.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., ... Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 44*(1), 14-20.
- Li, N. (2010). Discuss about the business team's implementation of human management - Based on a survey of employees' happiness in G company. *Chinese Human Resources Development, 8*, 69-72.
- Lu, L., Cooper, C. L., & Lin, H. Y. (2013). A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support. *Career Development International, 18*(5), 440-456.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*(6), 803-855.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. New York, NY: John Wiley & Sons.

- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123-136.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Merenda, P. F. (1997). A guide to the proper use of factor analysis in the conduct and reporting of research: Pitfalls to avoid. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(3), 156-164.
- Moss, M., Good, V. S., Gozal, D., Kleinpell, R., & Sessler, C.N. (2016). An official critical care societies collaborative statement: Burnout syndrome in critical care healthcare professionals: A call for action. *Critical Care Medicine*, 44(7), 1414-1421. doi:10.1097/CCM.0000000000001885
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Pandey, A., Schulz, E. R., & Camp, R. R. (2018). The impact of supervisory support for high performance human resource practices on employee in-role, extra-role and counterproductive behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 30(1), 97-121.
- Pham, T. T. H. (2022). Thực trạng cảm nhận hạnh phúc về nghề nghiệp của giáo viên trung học cơ sở tỉnh Nam Định trong giai đoạn thực thi Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 [The happiness status of secondary school teachers in Nam Dinh Province during the implementation of the general education program 2018]. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 18(8), 44-49.
- Salamon, S. D., & Robinson, S. L. (2008). Trust that binds: The impact of collective felt trust on organizational performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 593-601. doi:10.1037/0021-9010.93.3.593
- Schaufeli, W. B., & Bakker A. B. (2004). *Utrecht work engagement scale*. Truy cập ngày 19/01/2024 tại http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf.
- Schmidt, B., Schneider, M., Seeger, P., van Vianen, A., Loerbroks, A., & Herr, R. M. (2019). A comparison of job stress models: Associations with employee well-being, absenteeism, presenteeism, and resulting costs. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(7), 535-544.
- Scott, K. L., Restubog, S. L. D., & Zagencyk, T. J. (2013). A social exchange-based model of the antecedents of workplace exclusion. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 37-48.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. London, UK: Simon and Schuster.
- Shirom, A. (2007). Explaining vigor: On the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work. In C. L. Cooper & D. Nelson (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 86-100). New York, NY: Sage.
- Ta, H. H., & Do, A. V. P. (2023). Xây dựng thang đo cảm nhận hạnh phúc của nhân viên trong doanh nghiệp thuộc lĩnh vực khách sạn [Employee subjective well-being scale development and validity for the hotel industry]. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 316, 55-64.

- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Vallerand, R. J., Deshaies, P., Cuerrier, J. P., Pelletier, L. G., & Mongeau, C. (1992). Ajzen and Fishbein's theory of reasoned action as applied to moral behavior: A confirmatory analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(1), 98-109.
- Veenhoven, R. (2005). Inequality of happiness in nations. *Journal of Happiness Studies*, 6, 351-355. doi:10.1007/s10902-005-0003-x
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 3(1), 177-195.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.
- Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. (1998). Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159.
- Zhang, P., & Ng, F. F. (2012). Attitude toward knowledge sharing in construction teams. *Industrial Management & Data Systems*, 112(9), 1326-1347.

