

Giữ chân nhân viên thế hệ Z tại Việt Nam

HUỶNH ÁI VÂN ^{1,*} & TĂNG MỸ HÀ ²

¹ Trường Đại học FPT

² Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP.HCM

Nhận bài: 01/02/2023 - Duyệt đăng: 15/04/2023

(* Liên hệ: vanha4@fe.edu.vn - Tel: 0938499188

Tóm tắt:

Sự gia nhập vào môi trường làm việc của thế hệ Z đã góp phần đa dạng các đặc điểm và tính cách của lực lượng lao động trong thế kỷ 21. Các yếu tố khác biệt của thế hệ Z so với các thế hệ trước đã ảnh hưởng đến quyết định gắn kết với tổ chức của họ, bao gồm cả những mong đợi của họ đối với công việc. Nghiên cứu này đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc mà được xem là trung gian dẫn đến quyết định gắn kết với công ty của nhân viên thế hệ Z tại VN. Bài viết sử dụng phương pháp SEM (Structural Equation Modeling) để phân tích tác động của sự hài lòng trong công việc đến cam kết tổ chức. Dữ liệu bao gồm 888 câu trả lời được thu thập từ tháng 5 đến tháng 11 năm 2022 tại 22 doanh nghiệp. Kết quả chỉ ra rằng mối quan hệ với đồng nghiệp, lương và phúc lợi, bản chất công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống, và quan hệ với cấp trên tác động tích cực đến sự hài lòng của nhân viên theo thứ tự từ cao đến thấp.

Từ khóa: Thế hệ gen Z, sự hài lòng công việc, gắn kết tổ chức, cân bằng cuộc sống và công việc.

Abstract:

The entry of Generation Z into the workplace has contributed to the diversity of workforce because of their characteristics and personalities in 21st century. Various factors that set Generation Z apart from previous generations have influenced their decision to align with their organization, including their job expectations. This study evaluates the factors affecting job satisfaction that are considered to be mediators leading to the decision to engage with the company of Generation Z employees in Vietnam. The article uses SEM (Structural Equation Modeling) method to analyze the impact of job satisfaction on organizational commitment. The data included 888 responses collected between May and November 2022 at 22 enterprises. The results indicate that relationships with colleagues, salary and benefits, nature of work, training and promotion opportunities, work-life balance, and relationships with superiors have a positive impact to employee satisfaction.

Keywords: Gen Z, job satisfaction, organizational cohesion, work-life balance.