NGHIÊN CỨU MỐI QUAN HỆ GIỮA CHẤT LƯỢNG CUỘC SỐNG CÔNG VIỆC ĐẾN HIỆU SUẤT CÔNG VIỆC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

Nguyễn Danh Nam[1,*]

TÓM TẮT

Nghiên cứu này phân tích mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống công việc (QoWL) và hiệu suất công việc của người lao động tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp thuộc vùng Đồng bằng sông Hồng. Dữ liệu được thu thập từ 515 nhà quản lý và nhân viên thông qua khảo sát cấu trúc. Nghiên cứu sử dụng kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá, phân tích tương quan và hồi quy tuyến tính đa biến trên phần mềm SPSS 26. Kết quả cho thấy các khía cạnh của QoWL đều có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đến hiệu suất công việc. Mức độ ảnh hưởng giảm dần theo thứ tự: phát triển nghề nghiệp và an ninh việc làm; cân bằng cuộc sống và công việc; điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh; phát triển năng lực cá nhân; tính phù hợp với xã hội; mức lương, thưởng thỏa đáng và công bằng; hội nhập tổ chức; và quy định tổ chức. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao QoWL, qua đó cải thiện hiệu suất làm việc và tăng cường hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp..

Từ khóa: *Chất lượng cuộc sống công việc, hiệu suất công việc, khu công nghiệp, vùng Đồng bằng sông Hồng.*

Ngày nhận bài: *28/01/2026; Ngày phản biện: 23/02/2026; Ngày duyệt đăng: 20/03/2026*

ABSTRACT

This study examines the relationship between Quality of Work Life (QoWL) and job performance in enterprises located in industrial zones in the Red River Delta region. Data were collected from 515 managers and employees through a structured survey. The study employed Cronbach's Alpha reliability testing, Exploratory Factor Analysis, correlation analysis, and multiple linear regression using SPSS 26. The results indicate that all dimensions of QoWL exert a positive and statistically significant impact on job performance. In descending order of influence, the most important factors are career development and job security, work–life balance, safe and healthy working conditions, personal capacity development, social relevance, adequate and fair compensation, organizational integration, and organizational regulations. Based on these findings, the study proposes managerial implications to enhance QoWL, thereby improving employee performance and strengthening long-term business effectiveness.

Keywords: *Quality of Work Life, Job Performance, Industrial Zones, Red River Delta Region.*

[*]***Email:*** *namnd@thanhdong.edu.vn*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, khi sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng gay gắt, trình độ kỹ năng của nhân viên không ngừng được nâng cao, hệ thống công nghệ ngày càng hiện đại và bản chất công việc ngày càng trở nên phức tạp, việc nâng cao môi trường và điều kiện làm việc cho người lao động đã nổi lên như một nhu cầu cấp thiết. Chất lượng cuộc sống tại nơi làm việc không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe thể chất và tinh thần của nhân viên mà còn đóng vai trò then chốt trong sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực, từ đó tác động đáng kể đến kết quả chung và hiệu quả hoạt động của tổ chức. Bằng chứng thực nghiệm chỉ ra rằng người lao động ngày nay không chỉ quan tâm đến các yếu tố cơ bản như thù lao, thưởng, phúc lợi, đào tạo và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp; họ cũng ngày càng chú trọng đến các khía cạnh vô hình như môi trường làm việc hỗ trợ, hợp tác, sự công nhận từ tổ chức và các mối quan hệ tích cực giữa các cá nhân tại nơi làm việc. Khi chất lượng cuộc sống tại nơi làm việc được ưu tiên, nhân viên có xu hướng thể hiện tư duy tích cực, nhiệt tình cao, nâng cao năng suất và thiết lập mối quan hệ lâu dài với tổ chức, qua đó thúc đẩy hiệu quả hoạt động và củng cố lợi thế cạnh tranh.

[1]*Trường Đại học Thành Đông*

Tại các khu công nghiệp thuộc vùng Đồng bằng sông Hồng, một vùng kinh tế quan trọng của Việt Nam với đặc điểm tập trung nhiều doanh nghiệp thuộc các lĩnh vực sản xuất, chế biến và dịch vụ, việc xây dựng môi trường làm việc chất lượng, nhân văn và phù hợp ngày càng trở nên quan trọng. Các doanh nghiệp phải đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt cả về công nghệ và biến động thị trường, đòi hỏi phải tập trung vào việc thu hút, giữ chân và phát triển đội ngũ nhân viên có năng lực nhằm đảm bảo kết quả hoạt động ổn định và bền vững. Do đó, việc nâng cao chất lượng cuộc sống tại nơi làm việc, giảm bớt căng thẳng công việc không cần thiết, thúc đẩy văn hóa doanh nghiệp tích cực và thiết lập các điều kiện giúp nhân viên cảm thấy được tổ chức tôn trọng và công nhận là nền tảng quan trọng để thúc đẩy động lực làm việc. Vì vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm điều tra mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống tại nơi làm việc và hiệu suất làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp vùng Đồng bằng sông Hồng, từ đó đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp tối ưu hóa việc sử dụng nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động và tăng cường năng lực cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1.1. Chất lượng cuộc sống trong công việc

Khái niệm về chất lượng cuộc sống công việc (QoWL) đã xuất hiện trong ba thập kỷ qua và đóng vai trò quan trọng trong quản lý nguồn nhân lực, do đó thu hút sự chú ý đáng kể từ các nhà nghiên cứu (Martel và Dupuis, 2006). Nguồn gốc của QoWL chủ yếu tập trung vào tác động của điều kiện làm việc đối với sức khỏe của nhân viên, thù lao tổng thể và các phương pháp nhằm tăng cường tác động tích cực của trải nghiệm làm việc đối với từng cá nhân (Cummings và Worley, 2009). Nghiên cứu của Hsu và Kernohan (2006) cho rằng chất lượng cuộc sống công việc là một khái niệm trừu tượng, đa chiều, nội tại của hành vi tổ chức và nên được xác định từ nhiều góc độ khác nhau. Ngoài ra, Robbins (1989) khẳng định rằng QoWL liên quan đến việc tổ chức ban hành các chính sách và quy định nội bộ nhằm trao quyền cho nhân viên được bày tỏ ý kiến và tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến trải nghiệm tại nơi làm việc, qua đó hình thành một quy trình tổ chức nhằm đáp ứng nhu cầu của nhân viên.

QoWL có liên quan chặt chẽ đến mức độ hạnh phúc mà các cá nhân trải nghiệm trong nỗ lực nghề nghiệp của họ. Do đó, nguyên tắc cơ bản của QoWL là đề cao giá trị con người. Khái niệm này nhấn mạnh sự cần thiết của những điều chỉnh toàn diện nhằm tăng cường cả hệ thống kỹ thuật – xã hội về mặt vật chất và tinh thần trong môi trường làm việc. Điều này đòi hỏi việc thiết kế và điều chỉnh thường xuyên các phương pháp làm việc, hệ thống phân cấp tổ chức và quy trình công việc, tạo điều kiện cho nhân viên tham gia vào quá trình ra quyết định (Gani, 1993). Theo Sirgy và cộng sự (2001), QoWL đại diện cho việc đáp ứng nhu cầu cá nhân của nhân viên thông qua việc cung cấp các nguồn lực, hoạt động và kết quả bắt nguồn từ sự tham gia của họ tại nơi làm việc. Nghiên cứu của Serey (2006) chỉ ra rằng khái niệm QoWL đã nhận được sự ủng hộ rộng rãi từ các học giả, phù hợp với điều kiện làm việc linh hoạt, liên quan đến ý nghĩa của công việc và góp phần vào sự hài lòng của nhân viên. QoWL tạo thành một phần không thể tách rời của chất lượng cuộc sống tổng thể, được định hình bởi nơi làm việc, trong đó chính nhân viên là người đánh giá mức độ thực hiện công việc hiện tại của mình.

Như vậy, QoWL bao gồm các điều kiện và môi trường thuận lợi tại nơi làm việc nhằm cải thiện và nâng cao mức độ hài lòng của nhân viên. Điều này đạt được thông qua việc cung cấp các lợi ích kinh tế, sự ổn định, điều kiện làm việc tối ưu, các mối quan hệ tích cực giữa các cá nhân và sự công nhận các giá trị cá nhân trong môi trường làm việc. Hơn nữa, QoWL có liên quan mật thiết đến chất lượng cuộc sống tổng thể, phản ánh cách các cá nhân nhận thức từng khía cạnh trong trách nhiệm nghề nghiệp của họ và cách những yếu tố này ảnh hưởng đến cuộc sống cá nhân. Do đó, QoWL không chỉ liên quan đến trải nghiệm của nhân viên tại nơi làm việc mà còn tác động đến đời sống ngoài công việc, góp phần thúc đẩy sự cân bằng hài hòa giữa các cam kết nghề nghiệp và cá nhân.

Dựa trên tổng hợp các kết quả từ các nghiên cứu trước đây (Walton, 1974; Kheradmand và cộng sự, 2010; Ouppara và Sy, 2012; Rathamani và Ramchandra, 2013; Bragard và cộng sự, 2015; Bùi, 2017; Lục và cộng sự, 2021), nhiều nghiên cứu đã chứng minh rằng thang đo của Walton (1974) được sử dụng rộng rãi như một khuôn khổ tham chiếu trong các nghiên cứu liên quan đến QoWL ở các tổ chức thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau. Do đó, nghiên cứu này áp dụng tám khía cạnh của Walton (1974) để đo lường QoWL trong các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp thuộc vùng Đồng bằng sông Hồng.

Bảng 1: Mô tả các khía cạnh

Các khía cạnh	Mô tả
Hệ thống lương, thưởng công bằng và hợp lý	Là khoản thu nhập được trả đầy đủ cho toàn bộ thời gian làm việc; mức lương đủ để đáp ứng các nhu cầu cuộc sống hiện tại; bảo đảm tính công bằng so với các vị trí khác trong tổ chức và phù hợp với mức lương trên thị trường.
Điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh	Là các điều kiện làm việc an toàn về thể chất (sạch sẽ, chiếu sáng, nhiệt độ, màu sắc sử dụng) và tinh thần; bảo đảm an ninh nơi làm việc và thời gian làm việc hợp lý.
Phát triển năng lực bản thân	Là việc tạo điều kiện thuận lợi để phát triển và sử dụng năng lực, khả năng cá nhân; tăng quyền tự chủ trong công việc; tạo cơ hội nâng cao kiến thức và kỹ năng liên quan đến công việc.
Phát triển nghề nghiệp và công việc ổn định	Là các cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp thông qua việc tạo điều kiện thăng tiến, đồng thời bảo đảm sự ổn định công việc lâu dài.
Sự hòa nhập trong tổ chức	Là sự hợp tác, niềm tin vào tổ chức, cảm giác thuộc về tổ chức; giao tiếp hiệu quả giữa các nhân viên; hạn chế định kiến và xung đột; tăng cường sự thỏa hiệp và phối hợp trong nhóm.
Các quy định trong tổ chức	Tổ chức tôn trọng các quyền tự do cá nhân và quyền phát biểu ý kiến; giúp nhân viên hiểu rõ và bảo vệ quyền lợi, trách nhiệm của mình theo quy định của pháp luật lao động.
Cân bằng công việc và cuộc sống	Là sự hài hòa giữa công việc, gia đình và đời sống cá nhân thông qua việc phân bổ hợp lý thời gian làm việc, nghỉ ngơi và dành cho bản thân, gia đình.
Gắn kết đối với xã hội	Là các chính sách và quy định của tổ chức nhằm nâng cao nhận thức của nhân viên về trách nhiệm xã hội; thể hiện qua chính sách sử dụng lao động, chất lượng sản phẩm, dịch vụ, bảo vệ môi trường và đóng góp cho cộng đồng.

Nguồn: Walton (1974)

2.1.2. Hiệu suất công việc

Herzberg (1959) cho rằng hiệu suất công việc đề cập đến những gì tổ chức mong đợi nhân viên đạt được liên quan đến các mục tiêu đã được thiết lập. Quan điểm này cho thấy hệ thống phân cấp công việc và cơ chế điều phối của tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc giúp nhân viên thực hiện nhiệm vụ được giao một cách hiệu quả. Do đó, hiệu suất công việc làm nổi bật hiệu quả thực hiện công việc của cá nhân, góp phần vào tính ổn định và hiệu quả chung của các hoạt động trong tổ chức. Theo McEvoy và Cascio (1989), hiệu suất công việc là kết quả của việc hoàn thành các nhiệm vụ được giao cho nhân viên nhằm thực hiện nghĩa vụ công việc của họ. Đồng thời, hiệu suất công việc còn đóng vai trò như một tiêu chuẩn dự báo hoặc tập hợp các chỉ số chính được xác định trong một khuôn khổ nhất định, hoạt động như một công cụ để đánh giá hiệu quả của từng nhân viên, nhóm nhân viên và toàn bộ tổ chức (Andrew, 1998). Hiệu suất công việc thể hiện kết quả đạt được khi nhân viên cam kết làm việc cho tổ chức trong một khoảng thời gian nhất định (Nguyen và Uong, 2023).

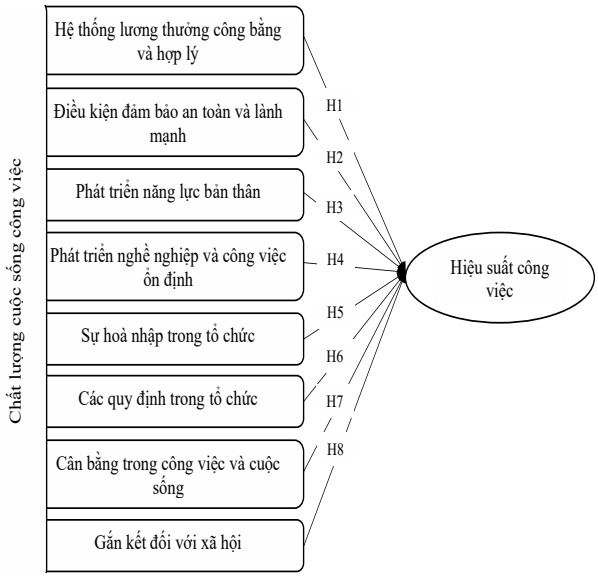
Hiệu suất công việc phản ánh hành vi của nhân viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Mỗi cá nhân đảm nhận các trách nhiệm này một cách độc lập, xuất phát từ những nghĩa vụ do tổ chức giao phó. Hiệu suất công việc có thể được định lượng dựa trên các tiêu chí được thiết lập ban đầu như độ chính xác, mức độ hoàn thành, chi phí và thời gian thực hiện. Hơn nữa, nó biểu thị các kết quả đầu ra được tạo ra từ quá trình thực hiện công việc, sau đó được so sánh và đánh giá dựa trên các mục tiêu đã xác định trước và kết quả trong quá khứ.

2.1.3. Mối quan hệ giữa chất lượng cuộc sống công việc và hiệu suất công việc

Nhiều nghiên cứu đã điều tra tác động của chất lượng cuộc sống công việc (QoWL) đối với hiệu suất công việc và chỉ ra mối liên hệ chặt chẽ giữa QoWL và hiệu suất hoạt động của tổ chức (Martinsons và Cheung, 2001; Akbari, 2004; Rose và cộng sự, 2006; Rethinam, 2008). Hơn nữa, Shahbazi và cộng sự (2011) xác nhận rằng khi QoWL được bảo đảm, nhân viên thể hiện mức độ động lực làm việc cao hơn, từ đó dẫn đến hiệu suất được cải thiện. Đồng thời, hiệu suất công việc có xu hướng gia tăng khi tổ chức chú trọng nhiều hơn đến việc nâng cao QoWL (Jofreh và cộng sự, 2012). Nghiên cứu của Rathamani và Ramesshwari (2013) tiếp tục chứng minh ảnh hưởng đáng kể của QoWL đối với hiệu suất công việc của nhân viên, cho thấy rằng nhân viên có động lực đáp ứng các tiêu chuẩn hiệu suất kỳ vọng khi QoWL được cải thiện. Tương tự, nghiên cứu của Nguyễn và Nguyễn (2011) tại Việt Nam cũng phù hợp với các phát hiện trước đó về tác động tích cực của QoWL đối với hiệu suất công việc. Cụ thể, khi các khía cạnh của QoWL được tổ chức quan tâm và nâng cao, nhân viên có xu hướng chủ động hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ, từ đó cải thiện kết quả công việc theo thời gian (Kheradmand và cộng sự, 2010; Majumdar và cộng sự, 2012).

2.1.4. Mô hình nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu được đề xuất như trong Hình 1:



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Tác giả đề xuất

Bảng 2: Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Mô tả	Kỳ vọng
H1	Hệ thống lương, thưởng công bằng và hợp lý có mối quan hệ tích cực với hiệu suất công việc.	+
H2	Điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh có mối quan hệ tích cực với hiệu suất công việc.	+
H3	Phát triển năng lực bản thân có mối quan hệ tích cực với hiệu suất công việc.	+
H4	Phát triển nghề nghiệp và công việc ổn định có mối quan hệ tích cực với hiệu suất công việc.	+
H5	Sự hòa nhập trong tổ chức có mối quan hệ tích cực với hiệu suất công việc.	+
H6	Các quy định trong tổ chức có mối quan hệ tích cực với hiệu suất công việc.	+
H7	Cân bằng công việc và cuộc sống có mối quan hệ tích cực với hiệu suất công việc.	+
H8	Gắn kết đối với xã hội có mối quan hệ tích cực với hiệu suất công việc.	+

Nguồn: Tác giả đề xuất

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Các thang đo được kế thừa và điều chỉnh từ các nghiên cứu trong nước và quốc tế đã trình bày trong phần cơ sở lý thuyết. Trước khi khảo sát chính thức, thang đo sơ bộ được thảo luận thông qua hai cuộc thảo luận nhóm với các nhà quản lý cấp trung, chủ doanh nghiệp và một số nhân viên đang làm việc tại các khu công nghiệp thuộc vùng Đồng bằng sông Hồng. Đồng thời, ý kiến chuyên gia trong lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực cũng được tham vấn nhằm đánh giá nội dung thang đo và mức độ phù hợp của các yếu tố trong mô hình đề xuất. Quá trình này giúp rà soát, hiệu chỉnh các biến quan sát và hoàn thiện thang đo phù hợp với bối cảnh nghiên cứu.

Kết quả thảo luận cho thấy sự thống nhất đối với mô hình nghiên cứu gồm tám yếu tố độc lập phản ánh chất lượng cuộc sống công việc và có ảnh hưởng đến hiệu suất công việc. Ba biến quan sát được bổ sung vào thang đo "phát triển nghề nghiệp và công việc ổn định" nhằm tăng cường tính bao quát và phù hợp thực tiễn, đồng thời một số thuật ngữ được điều chỉnh để bảo đảm tính rõ ràng và tránh trùng lặp.

Bảng câu hỏi gồm hai phần: (i) thông tin nhân khẩu học; và (ii) thang đo chính thức với 49 biến quan sát thuộc tám yếu tố độc lập và một yếu tố phụ thuộc, đo lường bằng thang Likert 5 mức độ từ 1 (Rất không đồng ý) đến 5 (Rất đồng ý). Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát trực tuyến và phát trực tiếp tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp vùng Đồng bằng sông Hồng theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện.

Kích thước mẫu được xác định theo nguyên tắc 10 quan sát một biến quan sát khi thực hiện phân tích nhân tố khám phá, theo khuyến nghị của Hair và cộng sự (2010). Với 49 biến quan sát, cỡ mẫu tối thiểu là 490. Để bảo đảm số lượng hợp lệ sau khi làm sạch dữ liệu, 540 bảng hỏi được phát ra và thu về 515 bảng hợp lệ trong giai đoạn từ tháng 10 năm 2024 đến tháng 01 năm 2025

Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 26. Nghiên cứu sử dụng hệ số Cronbach's Alpha để đánh giá độ tin cậy thang đo, phân tích nhân tố khám phá để xác nhận cấu trúc thang đo, kết hợp với thống kê mô tả, phân tích tương quan và hồi quy tuyến tính đa biến để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

Mô hình nghiên cứu được biểu diễn dưới dạng phương trình:

$$JP = \beta0 + \beta1*AFC + \beta2*SHWC + \beta3*DPC + \beta4*CDJS + \beta5*OI + \beta6*OR + \beta7*WB + \beta8*SR + \epsilon$$

Trong đó, JP là biến phụ thuộc đo lường hiệu suất công việc; các biến độc lập gồm: hệ thống lương, thưởng công bằng và hợp lý (AFC), điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh (SHWC), phát triển năng lực bản thân (DPC), phát triển nghề nghiệp và công việc ổn định (CDJS), sự hòa nhập trong tổ chức (OI), các quy định trong tổ chức (OR), cân bằng công việc và cuộc sống (WB) và gắn kết đối với xã hội (SR). βk ($k = 0, 1, \ldots, 8$) là các hệ số hồi quy và ε là sai số ngẫu nhiên.

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Bảng 3: Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đặc điểm	Phân loại	N	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	247	47,96
	Nữ	268	52,04
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	284	55,15
	Từ 30 đến 50 tuổi	178	34,56
	Trên 50 tuổi	53	10,29
Trình độ học vấn	Trung cấp, cao đẳng	212	41,17
	Đại học	235	45,63
	Sau đại học	68	13,20
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 3 năm	97	18,84
	Từ 3 đến 5 năm	286	55,53
	Trên 5 năm	132	25,63
Thu nhập hàng tháng	Dưới 5 triệu đồng	141	27,38
	Từ 5 đến 15 triệu đồng	316	61,36
	Trên 15 triệu đồng	58	11,26

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26

Bảng 3 trình bày đặc điểm nhân khẩu học của những người tham gia khảo sát, phần lớn là nữ (52,04%), dưới 30 tuổi (55,15%), có thu nhập trung bình từ 5 đến 15 triệu đồng (61,36%), có trình độ đại học (45,63%) và có kinh nghiệm chuyên môn từ 3 đến 5 năm (55,53%). Như vậy, nhóm này chủ yếu bao gồm những người lao động trẻ tuổi với trình độ học vấn cao, thu nhập trung bình khá và đang ở giai đoạn đầu hoặc giữa sự nghiệp chuyên môn của họ. Kết quả cho thấy lực lượng lao động được đại diện trong cuộc khảo sát chủ yếu là trẻ, năng động và thể hiện tiềm năng đáng kể cho sự phát triển trong tương lai.

2.3.2. Kiểm định độ tin cậy

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo lần đầu cho kết quả biến quan sát CDJS7 and OR4, có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 và biến quan sát SR5 có hệ số Cronbach's Alpha khi loại biến lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha tổng do đó nhóm tác giả quyết định loại bỏ 3 biến quan sát này và tiến hành phân tích độ tin cậy thang đo lần hai. Kết quả phân tích sau khi loại bỏ biến xấu cho thấy hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của tất cả các thang đo đều lớn hơn 0,7 và hệ số tương quan biến tổng từng biến quan sát của mỗi nhân tố đều lớn hơn 0,3 đồng thời hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến của tất cả các biến quan sát đều nhỏ hơn Cronbach's Alpha tổng nên không có biến nào bị loại do đó thang đo đạt giá trị về độ tin cậy và phân biệt, đủ điều kiện để đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA (Hair và cộng sự, 2010).

2.3.3. Phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) đối với các biến độc lập lần thứ nhất cho thấy hệ số KMO đạt 0,811 (lớn hơn 0,5) và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê mức 1%, chứng tỏ dữ liệu phù hợp để thực hiện phân tích nhân tố. Với phương pháp trích "Principal Components Analysis" và phép quay "Varimax", tại điều kiện Eigenvalue lớn hơn 1, các biến quan sát được nhóm thành 8 nhân tố với tổng phương sai trích đạt 68,102% (lớn hơn 50%). Tuy nhiên, biến CDJS4 có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,5 và biến OI1 có hiện tượng tải chéo với chênh lệch hệ số tải nhỏ hơn 0,2 nên hai biến này được loại bỏ.

Sau khi loại bỏ các biến không đạt yêu cầu, kết quả EFA lần thứ hai cho thấy hệ số KMO đạt 0,802 (lớn hơn 0,5) và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê mức 1%. Tại Eigenvalue = 1,659, tám nhân tố được trích với tổng phương sai trích đạt 76,852% (lớn hơn 50%). Các hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều lớn hơn 0,5, đáp ứng tiêu chuẩn theo Hair và cộng sự (2010). Do đó, thang đo các biến độc lập đạt yêu cầu và đủ điều kiện để thực hiện các phân tích tiếp theo.

Đối với biến phụ thuộc, kết quả EFA cho thấy hệ số KMO đạt 0,835 và kiểm định Bartlett có có ý nghĩa thống kê mức 1%, khẳng định các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể. Tại Eigenvalue = 1,526, chỉ một nhân tố được trích với tổng phương sai trích đạt 81,032% (lớn hơn 50%) và các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5. Như vậy, thang đo biến phụ thuộc đạt yêu cầu về giá trị và đủ điều kiện sử dụng trong các phân tích tiếp theo (Hair và cộng sự, 2010).

2.3.4. Phân tích tương quan

Bảng 4 minh họa rằng mối tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc có ý nghĩa thống kê ở mức 5%, do đó cho phép sử dụng các biến độc lập để phân tích hồi quy. Yếu tố "Sự hoà nhập trong tổ chức" thể hiện mối tương quan yếu nhất với biến phụ thuộc, với hệ số tương quan là r = 0,491 ở mức ý nghĩa là 0,01. Ngược lại, yếu tố "các quy định trong tổ chức" thể hiện mối tương quan mạnh nhất với biến phụ thuộc, với hệ số tương quan là r = 0,783, Sig. = 0,01. Ngoài ra, kiểm định Pearson chỉ ra rằng các biến độc lập có tương quan với nhau, đáp ứng các điều kiện cần thiết để phân tích hồi quy.

Bảng 4: Phân tích tương quan

	JP	AFC	SHWC	DPC	CDJS	OI	OR	WB	SR
JP	1								
AFC	0,613**	1							
SHWC	0,709*	0,389*	1						
DPC	0,662**	0,213*	0,337*	1					
CDJS	0,537**	0,455**	0,248**	0,267*	1				
OI	0,491**	0,316*	0,253*	0,344**	0,217*	1			
OR	0,783**	0,271**	0,389**	0,490*	0,374**	0,211*	1		
WB	0,686**	0,364*	0,204**	0,214**	0,354**	0,372**	0,541*	1	
SR	0,547**	0,459**	0,313*	0,418**	0,370*	0,468*	0,312**	0,436**	1

*mức ý nghĩa < 0,05; **mức ý nghĩa < 0,01

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26

2.3.5. Phân tích hồi quy đa biến

Kết quả phân tích hồi quy theo phương pháp Enter cho thấy hệ số R2 hiệu chỉnh bằng 0,796, có nghĩa 79,6% giá trị biến thiên được giải thích bởi 8 nhân tố độc lập, giá trị Durbin-Watson đạt 1,875 cho kết quả không vi phạm giả định tự tương quan chuỗi bậc nhất. Bên cạnh đó, kết quả phân tích ANOVA và kiểm định F cũng cho thấy trị số thống kê được tính từ R2 có ý nghĩa thống kê mức 1% và tổng bình phương hồi quy 72,153 lớn hơn tổng bình phương phần dư cho thấy mô hình giải thích hầu hết các các phương sai của biến phụ thuộc. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính phù hợp về tổng thể với dữ liệu và có thể sử dụng được.

Bảng 5: Kết quả phần tích hồi quy tuyến tính

Biến	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hoá		Hệ số hồi quy chuẩn hoá	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	Beta	*Sai số*	*Beta*			*Dung sai điều chỉnh*	*VIF*
Hằng số	0,154	0,011		14,121	0,0001		
AFC	0,295	0,025	0,312	11,812	0,0003	0,776	1,288
SHWC	0,382	0,014	0,396	27,285	0,0000	0,775	1,290
DPC	0,367	0,010	0,377	36,711	0,0001	0,724	1,381
CDJS	0,415	0,018	0,438	23,055	0,0004	0,777	1,287
OI	0,257	0,021	0,264	12,238	0,0006	0,721	1,386
OR	0,249	0,011	0,253	22,636	0,0009	0,701	1,426
WB	0,406	0,020	0,417	20,301	0,0005	0,796	1,256
SR	0,325	0,012	0,338	27,083	0,0004	0,748	1,336

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26

Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu cho thấy các nhân tố đều có mức ý nghĩa thống kê 1% và hệ số phóng đại phương sai VIF của các nhân tố độc lập đều nhỏ hơn 5 do đó không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra. Bên cạnh đó, kiểm tra giả định về phân phối chuẩn của phần dư cho thấy độ lệch chuẩn bằng 0,986 (gần bằng 1) và trung bình xấp xỉ bằng 0 nên giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư khi xây dựng mô hình hồi quy không bị vi phạm. Biểu đồ P-P Plot cho thấy các điểm quan sát không phân tán quá xa đường thẳng kỳ vọng nên giả thuyết phân phối chuẩn không bị vị phạm.

Kết luận rút ra từ phân tích chỉ ra rằng 8 yếu tố độc lập của chất lượng cuộc sống công việc đã được chấp nhận và thể hiện ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất công việc, theo thứ tự giảm dần như sau: phát triển nghề nghiệp và công việc; cân bằng công việc và cuộc sống; điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh; phát triển năng lực bản thân; gắn kết đối với xã hội; hệ thống lương thưởng công bằng và hợp lý; sự hòa nhập trong tổ chức; các quy định trong tổ chức. Do đó, phương trình hồi quy dựa trên hệ số Beta chuẩn hóa như sau:

JP = 0,438*CDJS + 0,417*WB + 0,396*SHWC + 0,377*DPC + 0,338*SR + 0,312*AFC + 0,264*OI + 0,253*OR

Kết quả này cho thấy sự tương đồng với các nghiên cứu được thực hiện bởi Walton (1974), Rego và Cunha (2008), Beh và Rose (2007), Kheradmand và cộng sự (2010), và Malini và cộng sự (2012). Tuy nhiên, nghiên cứu này có sự khác biệt về mức độ tác động và thứ tự ảnh hưởng của 8 yếu tố độc lập, do sự khác nhau về hoàn cảnh và đối tượng nghiên cứu. Hạn chế của nghiên cứu là sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính đa biến với cỡ mẫu khảo sát nhỏ và sử dụng phương pháp khảo sát thuận tiện nên chưa mạng lại được tính đại diện nói chung.

Hơn nữa, phân tích kiểm định trung bình t- test và phân tích phương sai ANOVA cho thấy không có sự khác biệt đáng kể về mặt thống kê giữa các yếu tố nhân khẩu học, bao gồm giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc và hiệu suất công việc tại các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp của khu vực Đồng bằng sông Hồng.

3. Kết luận và hàm ý chính sách

Kết quả nghiên cứu cho thấy tám khía cạnh của chất lượng cuộc sống công việc đều có ảnh hưởng tích cực đến hiệu suất công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp vùng Đồng bằng sông Hồng. Trên cơ sở đó, một số hàm ý quản trị được đề xuất nhằm nâng cao hiệu suất làm việc của người lao động.

Thứ nhất, phát triển nghề nghiệp và công việc ổn định là yếu tố có mức độ ảnh hưởng mạnh nhất đến hiệu suất công việc. Do đó, doanh nghiệp cần xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo phù hợp với từng nhóm nhân viên và từng giai đoạn phát triển, bao gồm đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo nâng cao. Các hình thức đào tạo có thể được tổ chức tại chỗ, theo phương thức kèm cặp, hoặc thông qua hợp tác với các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp. Đồng thời, doanh nghiệp cần xây dựng chính sách thăng tiến minh bạch và công bằng, tạo điều kiện để nhân viên được tư vấn định hướng nghề nghiệp và có cơ hội phát triển lâu dài. Việc thu thập phản

hồi sau đào tạo cũng cần được thực hiện thường xuyên nhằm đánh giá hiệu quả và điều chỉnh nội dung, phương pháp đào tạo phù hợp với thực tiễn.Thứ hai, cân bằng công việc và cuộc sống có tác động đáng kể đến hiệu suất làm việc. Vì vậy, doanh nghiệp nên tạo điều kiện để người lao động chủ động sắp xếp thời gian làm việc trong khuôn khổ quy định chung, giảm áp lực về thời gian và tăng tính linh hoạt trong tổ chức công việc. Bên cạnh đó, các hoạt động chăm sóc đời sống tinh thần và thể chất như tổ chức tham quan, nghỉ dưỡng, kiểm tra sức khỏe định kỳ, thăm hỏi khi ốm đau hoặc hỗ trợ vào các dịp lễ, tết cũng góp phần nâng cao sự hài lòng và gắn kết của nhân viên, từ đó cải thiện hiệu quả làm việc.

Thứ ba, điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh cũng là yếu tố có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu suất công việc. Doanh nghiệp cần đầu tư đầy đủ trang thiết bị và phương tiện phục vụ công việc, bảo đảm môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ và thuận lợi. Đồng thời, việc phổ biến và giám sát thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, chế độ bảo hộ và huấn luyện an toàn cần được triển khai thường xuyên nhằm bảo đảm sức khỏe thể chất và tinh thần cho người lao động trong quá trình làm việc.

Tài liệu tham khảo

Akbari, A. (2004), "Study of quality of work life", *Iranian Journal of Public Health*, Vol. 12, No. 35, pp. 8-14.

Andrew, S. (1998), "Andrew Court and the invention of hedonic price analysis", *Journal of Urban Economics*, Vol. 44, No. 2, pp. 291-298.

Beh, L., and Rose, R. C. (2007), "Linking QOWL and job performance: Implications for organizations", *Performance Improvement*, Vol. 46, No. 6, pp. 30-35.

Bragard, I., Dupuis, G., and Fleet, R. (2015), "Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: A qualitative review", *European Journal of Emergency Medicine*, Vol. 22, No. 4, pp. 227-234.

Bùi, N. V. (2017), "Ảnh hưởng của các yếu tố chất lượng cuộc sống nơi làm việc đến sự gắn kết với tổ chức của nhân viên ngân hàng thương mại cổ phần Á Châu tại TP. HCM", *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học Thành phố Hồ Chí Minh*, Tập 4, Số 2, tr. 37-48.

Cummings, T. G., and Worley, C. G. (2009). *Organization Development & Change* (9th ed.). South-Western/Cengage Learning.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Pearson, New York.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.

Hsu, M., and Kernohan, W. (2006), "Dimensions of hospital nurse's quality of working life", *Journal of Advanced Nursing,* Vol. 54, No. 1, pp. 120-131.

Jofreh, M., Dashgarzadech, K., and Khoshbeen, F. (2012), "The relationship between quality of work life and staff performance of Iranian Gas Engineering and Development Company", *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, Vol. 4, No. 15, pp. 2507-2514.

Kheradmand, E., Valilou, M., and Lotfi, A. (2010), "The relationship between quality of work life and job performance", *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 6, No. 4, pp. 317-323.

Nguyễn, T., và Nguyễn, T. (2011), "Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers", *Journal of Macromarketing*, Vol. 32, No. 1, pp. 87-95.

Nguyen, D. N., and Uong, T. N. L. (2023), "The impact of personality traits on positivity at work and job performance of officers-An empirical investigation at the district-level administrative agencies in Hanoi", *Journal of International Economics and Management*, Vol. 23 No. 1, pp. 91-105.

Lục, M. H., Nguyễn, Q. V., và Trần, H. H. (2021), "Tác động của các yếu tố chất lượng cuộc sống công việc đến động lực làm việc của nhân viên ngành chứng khoán", *Tạp chí Kinh tế - Dự báo*, Số 10, tr. 40-43.

Majumdar, M. N., and Dawn, D. (2012), "Impact of quality of work-life on job performance: A case study on the Indian telecom sector", *European Journal of Social Sciences*, Vol. 7, No. 1, 58-70.

Martel, J., and Dupuis, G. (2006), "Quality of work life: Theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument", *Social Indicators Research*, Vol. 77, pp. 333-368.

Martinsons, M. G., and Cheung, C. H. (2001), "The impact of emerging practices on IS specialists: Perceptions, attitudes, and role changes in Hong Kong", *Information & Management*, Vol. 38, No. 3, pp. 167-183.

McEvoy, G. M., and Cascio, W. F. (1989), "Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance", *Journal of Applied Psychology,* Vol. 74, No. 1, pp. 11-17.

Ouppara, N. S., and Sy, M. V. U. (2012), "Quality

of work-life practices in a multinational company in Sydney, Australia", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 40, pp. 116-121.

Rathamani, P., and Ramchandra, R. (2013), "A study on quality of work life of employees in textiles industry – Sipcot, Perundurai", *Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 3, pp. 54-59.

Rego, A., and Cunha, M. P. (2008), "Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study", *Journal of Organizational Change Management,* Vol. 21, No. 1, pp. 53-75.

Rethinam, G. S., and Ismail, M. (2008), "Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals", *European Journal of Social Sciences*, Vol. 7, No. 1, pp. 58-70,

Robbins, S. P. (1989). Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications. Prentice Hall.

Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, S., Malekinia, E., and Ghoroneh, D. (2011), "A survey of relationship between the Quality of Work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30, No. 2, pp. 1555-1560,

Serey, T. T. (2006), "Choosing a robust quality of work life", *Business Forum*, Vol. 27, No. 2, pp. 7-10.

Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, Vol. 55, pp. 241-302.

Walton, R. E. (1974), "Quality of work life: Indicators: Prospects and problems", *Studies in Personnel Psychology*, Vol. 6, No. 1, pp. 7-18.