

# Ảnh hưởng của việc làm không phù hợp đến sự hài lòng trong công việc: trường hợp người lao động ở vùng đồng bằng sông Cửu Long\*

NGÔ MỸ TRẦN  
TRẦN THỊ TÚ ANH

**N**ghiên cứu phân tích sự ảnh hưởng của việc làm không phù hợp đến sự hài lòng trong công việc của người lao động với số liệu khảo sát 1.300 người lao động trong các doanh nghiệp ở vùng đồng bằng sông Cửu Long. Kết quả nghiên cứu cho thấy, người lao động có bằng cấp vượt chuẩn so với yêu cầu công việc có sự hài lòng thấp hơn đối với sự hỗ trợ của cấp trên; mặt khác, người lao động có việc làm không phù hợp có xu hướng hài lòng nhiều hơn đối với sự hỗ trợ của đồng nghiệp trong công việc. Bên cạnh đó, người lao động làm việc trái ngành mặc dù có sự hài lòng chung trong công việc thấp hơn so với người có việc làm đúng chuyên ngành, nhưng họ lại có mức hài lòng cao hơn đối với khía cạnh linh hoạt trong công việc. Từ đó, nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị nhằm cải thiện tình trạng việc làm không phù hợp và nâng cao sự hài lòng trong công việc của người lao động.

**Từ khóa:** đồng bằng sông Cửu Long, sự hài lòng trong công việc, việc làm không phù hợp.

## 1. Sự cần thiết của vấn đề nghiên cứu

Ở nước ta hiện nay, số lượng các trường đại học được phép thành lập gia tăng rất nhanh. Tính đến tháng 5 năm 2016, cả nước có 412 trường đại học, cao đẳng và có khoảng 2,2 triệu sinh viên trong tổng số 95 triệu dân. Như vậy, bình quân mỗi tỉnh, thành phố có khoảng 6,6 trường đại học, cao đẳng. Theo số liệu thống kê trong khuôn khổ chương trình đổi mới đào tạo nghề tại Việt Nam (GIZ), trong quý I năm 2016, cả nước có 225.000 người có trình độ cử nhân, thạc sĩ thất nghiệp. Đây là thực trạng đáng báo động trên thị trường lao động nước ta. Bên cạnh đó, theo điều tra của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam về việc chuyển tiếp từ trường học đến việc làm của thanh niên Việt Nam từ 15-29 tuổi cho thấy, việc làm của nhiều thanh niên chưa phù hợp với chuyên ngành đào tạo, cụ thể là 26% lao động trẻ có trình độ học vấn cao hơn yêu cầu công việc đang làm và có tới 23,5% lao động trẻ làm công việc có đòi hỏi cao về kỹ thuật nhưng không đáp ứng được.

Số lượng lao động trong độ tuổi lao động ở nước ta khá cao. Trong quý 3 năm 2017, cả nước ta có 1.074,8 nghìn lao động, tương ứng với mức tỷ lệ thất nghiệp khoảng 22,1%. Trong đó, có khoảng 237 nghìn người lao động thất nghiệp có trình độ đại học trở lên, khoảng 84,8 nghìn người thất nghiệp có trình độ cao đẳng và khoảng 95,5 nghìn người có trình độ trung cấp. Tính riêng vùng đồng bằng sông Cửu Long, quý III năm 2017, tỷ lệ thất nghiệp là 2,51%. Đặc biệt, tỷ lệ số lượng cử nhân làm việc trái ngành lên đến 60,4%.

Đã có một số nghiên cứu ghi nhận những sự ảnh hưởng của việc làm trái ngành, không phù hợp bằng cấp, kỹ năng đến sự hài lòng trong công việc. Alen và Van der Velden (2001) đã tìm thấy bằng chứng rằng sự không phù hợp kỹ năng ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng

Ngô Mỹ Trần, TS.; Trần Thị Tú Anh, ThS., Trường đại học Cần Thơ.

\* Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 502.02-2018.302



tại Hà Lan. Bên cạnh đó, Bender và Heywood (2006) đã tìm thấy sự không phù hợp bằng cấp ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc tại Mỹ. Ngoài ra, nghiên cứu của Fleming và Kler (2014) cho thấy, bằng cấp vượt chuẩn ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng tại Úc. Các nghiên cứu trước đây về chủ đề này đã được thực hiện ở nhiều châu lục, nhiều thị trường lao động khác nhau. Kết quả nghiên cứu cho thấy, việc làm trái ngành, không phù hợp bằng cấp, kỹ năng có ảnh hưởng tiêu cực đến các khía cạnh hài lòng trong công việc của người lao động. Tuy nhiên, số lượng nghiên cứu về chủ đề này được thực hiện ở Châu Á nói chung là khá khiêm tốn và ở Việt Nam nói riêng cũng chưa có nghiên cứu khoa học chính thức nào. Xuất phát từ những thực tiễn trên, việc thực hiện đề tài nghiên cứu sự ảnh hưởng của việc làm đến sự hài lòng trong công việc của người lao động ở vùng đồng bằng sông Cửu Long là thật sự cần thiết. Kết quả từ nghiên cứu này sẽ là cơ sở khoa học trong việc đề xuất các hàm ý chính sách nhằm hạn chế việc làm không phù hợp, thông qua đó nâng cao sự hài lòng trong công việc của người lao động.

## **2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu**

### **2.1. Khái niệm sự không phù hợp bằng cấp, kỹ năng và làm việc trái ngành**

Sự không phù hợp có thể được chia làm hai khía cạnh, đó là sự không phù hợp theo chiều dọc (vertical mismatch) và sự không phù hợp theo chiều ngang (horizontal mismatch). Việc làm trái với ngành học của người lao động còn được gọi là sự không phù hợp ngành nghề.

Sự không phù hợp về bằng cấp là trường hợp không phù hợp giữa bằng cấp đạt được của người lao động với yêu cầu bằng cấp của công việc (Sellami và cộng sự, 2018), hay không có sự phù hợp giữa trình độ đạt được và trình độ yêu cầu cho một công việc nào đó (Senarath và Patabendige, 2014).

Sự không phù hợp dọc được thể hiện dưới hai hình thức là bằng cấp vượt chuẩn (overeducation) và bằng cấp dưới chuẩn (undereducation), thường được gọi chung là sự không phù hợp về bằng cấp hay trình độ (education mismatch). Bằng cấp vượt chuẩn là trường hợp khi bằng cấp đạt được của người lao động cao hơn yêu cầu công việc đòi hỏi. Ngược lại, bằng cấp dưới chuẩn là trường hợp khi công việc đòi hỏi bằng cấp cao hơn bằng cấp mà người lao động đạt được (Farooq, 2011).

Sự không phù hợp theo chiều ngang, thể hiện dưới hình thức không phù hợp ngành nghề (field of study mismatch), là khi ngành học của người lao động không phù hợp với ngành học mà công việc yêu cầu (Klein, 2011). Sự không phù hợp ngành nghề được định nghĩa là sự không phù hợp giữa ngành học của một cá nhân được học với ngành học được yêu cầu để thực hiện tốt công việc (Sellami và cộng sự, 2018) hay là trường hợp người lao động làm một công việc không liên quan đến lĩnh vực đã học (Rosbt, 2007). Hai hình thức thường gặp của loại không phù hợp này là ngành học không liên quan và ngành học liên quan chút ít.

Ngoài ra còn một hình thức nữa gọi là sự phù hợp kỹ năng (skill mismatch). Đây là trường hợp người lao động làm một công việc mà kỹ năng đòi hỏi để thực hiện công việc không phù hợp với kỹ năng mà người lao động có được (Allen và Van der Velden, 2011). Sự không phù hợp này thường thể hiện dưới hai hình thức là kỹ năng dưới chuẩn (under-skilled) và kỹ năng vượt chuẩn (over-skilled).

### **2.2. Khái niệm sự hài lòng trong công việc**

Công việc của mỗi cá nhân là một yếu tố hết sức quan trọng vì công việc mang ý nghĩa quyết định trong cuộc sống. Công việc đem lại thu nhập để duy trì cuộc sống, mối quan hệ xã hội, địa vị, tất cả những thứ mà mỗi cá nhân phải đáp ứng ở một



mức độ nhất định để tồn tại và phát triển. Có rất nhiều định nghĩa khác nhau về sự hài lòng trong công việc của cá nhân. Sự hài lòng trong công việc đại diện cho cảm xúc, cảm giác và suy nghĩ cũng như nhận thức của nhân viên đối với nơi làm việc của họ. Sự hài lòng công việc đơn giản là việc người ta cảm thấy thích công việc của họ và các khía cạnh của công việc như lương, thăng tiến, phúc lợi, đồng nghiệp, điều kiện làm việc (Spector, 1997). Ngoài ra, sự hài lòng trong công việc được hiểu là cảm xúc chủ quan của cá nhân đối với công việc của họ, là cảm giác thỏa mãn hay không thỏa mãn, thoải mái hay không thoải mái với một số yếu tố xoay quanh công việc. Khi một cá nhân đề cao giá trị về một khía cạnh nào đó cụ thể trong công việc mà họ mong đợi (thu nhập, sự linh hoạt về thời gian, khả năng thăng tiến) thì sự hài lòng đối với công việc của họ sẽ bị quyết định và chi phối mạnh hơn theo hướng tích cực hoặc tiêu cực (khi kỳ vọng không được đáp ứng).

Một số nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc đã được thực hiện trước đây, Kusku (2001) nghiên cứu tình trạng hài lòng của nhân viên tại trường đại học công lập tại Thổ Nhĩ Kỳ. Sự hài lòng trong công việc ngoài việc được đo lường ở mức độ hài lòng chung còn được đo lường qua các khía cạnh như sự hài lòng đối với quản lý, sự hài lòng đối với lãnh đạo trường, sự hài lòng đối với đồng nghiệp, sự hài lòng với môi trường làm việc hay sự hài lòng với tiền lương.

Bên cạnh đó, Ellenbecker và cộng sự (2004) đã nghiên cứu sự hài lòng trong công việc của các y tá chăm sóc sức khỏe tại nhà. Sự hài lòng đối với công việc trong nghiên cứu này bao gồm các đặc điểm bên trong và bên ngoài. Đặc điểm bên trong là đặc điểm vốn có của công việc và vai trò của người lao động như đặc điểm tổ chức, thăng tiến hay đồng nghiệp. Đặc điểm bên ngoài tồn tại như một phần môi trường đồng hành cùng với công việc bao gồm lương và lợi ích, sự linh hoạt công việc, sự ổn định công việc

và khối lượng công việc. Bên cạnh đó, trong một nghiên cứu khác, Fleming và Kler (2014) đo lường sự hài lòng trong công việc qua các khía cạnh là mức độ hài lòng chung, hài lòng đối với việc trả lương, sự an toàn trong công việc, loại công việc, giờ làm việc và sự linh hoạt trong công việc.

Fetai và cộng sự (2015) khi nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc tại Macedonia đã đo lường sự hài lòng theo các khía cạnh gồm: điều kiện làm việc, kỹ năng của quản lý, mối quan hệ với quản lý, mối quan hệ với khách hàng, mối quan hệ với đồng nghiệp và sự hài lòng chung. Cũng trong năm này, Munir và Rahman (2016) đã xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động bằng phương pháp phân tích nhân tố với việc đo lường sự hài lòng qua 5 khía cạnh là: tính chất công việc, tiền lương, thăng tiến, hỗ trợ của quản lý và hỗ trợ của đồng nghiệp.

Nhìn chung, có thể thấy rằng, sự hài lòng trong công việc ngoài việc được đo lường ở mức độ chung thì từng khía cạnh liên quan đến công việc như môi trường làm việc, loại công việc, đồng nghiệp, lãnh đạo, tiền lương và phúc lợi cũng được các nghiên cứu trước đây quan tâm nghiên cứu. Kế thừa các nghiên cứu trước đây, nghiên cứu này ngoài việc đo lường mức độ hài lòng chung trong công việc của người lao động, các khía cạnh riêng lẻ cũng sẽ được xem xét. Tuy nhiên, sự phát triển thang đo, ngoài việc kế thừa các nghiên cứu trước, sẽ có sự điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu trong các doanh nghiệp ở Việt Nam thông qua nghiên cứu định tính với phỏng vấn phương pháp chuyên gia.

### **2.3. Giả thuyết nghiên cứu và mô hình nghiên cứu**

- *Mối quan hệ giữa sự không phù hợp bằng cấp và sự hài lòng trong việc*

Theo lý thuyết vốn con người (Becker, 1964) cá nhân đầu tư cho học tập để tăng năng suất biên, vì vậy họ sẽ nhận được mức



lương cao hơn so với thị trường lao động. Bender và Rocher (2013) chỉ ra rằng, sự không phù hợp bằng cấp ở dạng vượt chuẩn hay dưới chuẩn đều tác động tiêu cực đến sự hài lòng. Những người lao động có bằng cấp thấp hơn so với yêu cầu công việc thường được trả lương ít hơn đồng nghiệp của họ. Những nghiên cứu trước đây lập luận rằng, các cá nhân có bằng cấp khác nhau vẫn có thể thực hiện cùng một công việc, mặc dù những người có bằng cấp tốt hơn sẽ học cách thực hiện công việc tốt hơn dẫn đến sự hài lòng trong công việc cao hơn. Tuy nhiên, cá nhân có bằng cấp cao hơn công việc yêu cầu cũng có thể có sự không hài lòng trong công việc, bởi vì có khả năng tồn tại sự khác biệt giữa kỳ vọng và cơ hội làm việc thực tế. Do đó, trong nghiên cứu này sự không phù hợp bằng cấp bao gồm vượt chuẩn và dưới chuẩn cũng được kỳ vọng ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của người lao động.

H<sub>1a</sub>: Bằng cấp vượt chuẩn có mối quan hệ nghịch chiều với sự hài lòng trong công việc của người lao động

H<sub>1b</sub>: Bằng cấp dưới chuẩn có mối quan hệ nghịch chiều với sự hài lòng trong công việc của người lao động

• *Mối quan hệ giữa sự không phù hợp kỹ năng và sự hài lòng trong công việc*

Việc không sử dụng được kỹ năng tại nơi làm việc làm ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc phù hợp với lý thuyết phân công công việc. Các nghiên cứu trước đây đều chỉ ra rằng, sự không phù hợp về kỹ năng ở cả hai dạng là vượt chuẩn và dưới chuẩn đều tác động tiêu cực đến sự hài lòng của người lao động trong công việc. McGuinness và Sloane (2011) đã tìm thấy bằng chứng rằng, người lao động sẽ hài lòng ít hơn khi kỹ năng không được sử dụng nhiều vào công việc. Còn theo Badillo - Amador và Vila (2013), sự không phù hợp về kỹ năng tác động tiêu cực đến cả ba khía cạnh sự hài lòng là hài lòng với mức lương, hài lòng với công việc và hài lòng chung. Do

đó, sự không phù hợp kỹ năng bao gồm vượt chuẩn và dưới chuẩn cũng được kỳ vọng ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của người lao động trong nghiên cứu này. Vì vậy, các giả thuyết được đề xuất như sau:

H<sub>2a</sub>: Kỹ năng vượt chuẩn có mối quan hệ nghịch chiều với sự hài lòng trong công việc của người lao động.

H<sub>2b</sub>: Kỹ năng dưới chuẩn có mối quan hệ nghịch chiều với sự hài lòng trong công việc của người lao động.

• *Mối quan hệ giữa sự không phù hợp ngành nghề và sự hài lòng trong công việc*

Nghiên cứu của Bender và Heywood (2006) cùng với lý thuyết phân công công việc cho thấy, sự hài lòng của người lao động trong công việc giảm dần khi họ làm một công việc liên quan chặt chẽ, ít liên quan và không liên quan đến bằng cấp. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Robst và VanGilder (2016) đã cho thấy rằng, việc làm trái ngành đối với những người tốt nghiệp chuyên ngành kinh tế học có ảnh hưởng đến tiền lương và sự hài lòng trong công việc ít hơn so với trường hợp tốt nghiệp chuyên ngành quản trị kinh doanh. Do đó, trong nghiên cứu này sự không phù hợp ngành nghề bao gồm không liên quan và liên quan ít cũng được kỳ vọng ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của người lao động.

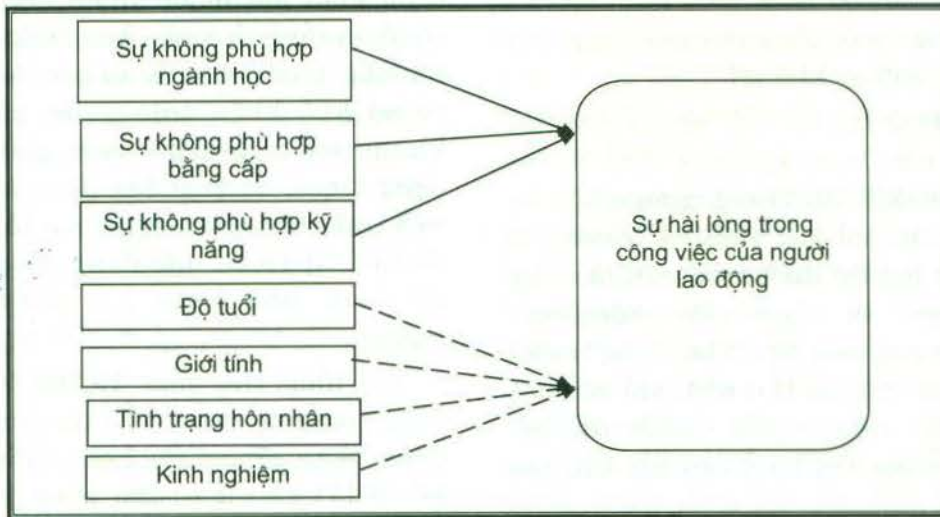
H<sub>3a</sub>: Ngành học không liên quan có mối quan hệ nghịch chiều với sự hài lòng trong công việc người lao động.

H<sub>3b</sub>: Ngành học liên quan liên quan ít đến công việc có mối quan hệ nghịch chiều với sự hài lòng trong công việc của người lao động.

Trên cơ sở lý thuyết và các tài liệu đã lược khảo, việc nghiên cứu ảnh hưởng của việc làm trái ngành, không phù hợp bằng cấp và kỹ năng đến sự hài lòng trong công việc của người lao động tại vùng đồng bằng sông Cửu Long được đề xuất như sau:



HÌNH 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



### 3. Cách tiếp cận, số liệu và phương pháp nghiên cứu

#### 3.1. Tiếp cận cách đo lường sự không phù hợp

Để đo lường việc làm trái ngành nghề, không phù hợp bằng cấp và kỹ năng, nghiên cứu sử dụng phương pháp tự đánh giá của người lao động (worker self-assessment).

Để đo lường sự không phù hợp ngành nghề, nghiên cứu này áp dụng phương pháp đo lường theo 3 mức độ của Robst (2007) và Robst và VanGilder (2016). Theo đó, người lao động sẽ được hỏi “Theo sự đánh giá của anh/chị, công việc của anh/chị đang làm có liên quan đến ngành học của bậc học cao nhất của anh/chị đến mức độ nào”. Người lao động có thể trả lời theo một trong ba mức độ là “Liên quan mật thiết”, “Liên quan chút ít” và “Không liên quan”. Những người trả lời ở mức độ liên quan chút ít và không liên quan được xem như là làm việc trái ngành.

Trong khi đó, sự không phù hợp này được đo lường ở 3 trạng thái được xác định dựa trên thông tin có được từ việc hỏi người lao động về trình độ học vấn/bằng cấp của họ và trình độ/bằng cấp cần thiết để thực hiện công việc họ đang đảm nhận. Theo đó, người lao động được xem là có bằng cấp vượt chuẩn (overeducated workers) khi trình độ/bằng cấp đòi hỏi để thực hiện công việc

thấp hơn trình độ/bằng cấp mà họ đạt được. Ngược lại, người lao động được xem là có bằng cấp dưới chuẩn (undereducated workers) khi trình độ/bằng cấp đòi hỏi để thực hiện công việc cao hơn trình độ/bằng cấp mà họ có được. Nếu người lao động có trình độ/bằng cấp tương ứng với yêu cầu về trình độ/bằng cấp để thực hiện công việc thì được xem là bằng cấp/trình độ phù hợp. Theo Alba-Ramirez (1993), cách đo lường này có ưu điểm là trong trường hợp thị trường lao động có nguồn cung lao động trình độ cao tăng nhiều, thì vẫn có thể đo lường được tình trạng bằng cấp vượt chuẩn, bởi vì vẫn có khả năng có người lao động đang làm những công việc mà yêu cầu về trình độ/bằng cấp thấp hơn trình độ/bằng cấp mà họ đang sở hữu. Điều này là phù hợp trong bối cảnh nghiên cứu ở Việt Nam khi việc đào tạo sau đại học ở nước ta ngày càng được mở rộng.

Còn đối với việc đo lường sự không phù hợp kỹ năng, nghiên cứu tiếp cận theo cách đo lường của Farooq (2011). Theo đó, người lao động sẽ được hỏi về công việc hiện tại của họ với hai câu hỏi:

(i) Anh/chị có cảm thấy rằng kỹ năng chung mà anh/chị tích lũy được có cung cấp cho các anh/chị đầy đủ kỹ năng để thực hiện công việc hiện tại hay không?



(ii) Anh/chị có cảm thấy rằng kỹ năng chung mà anh/chị có được có cho phép các anh/chị thực hiện một công việc phức tạp hơn công việc hiện tại hay không?

Người lao động trả lời “Có” cho cả hai câu hỏi được xem như là có kỹ năng vượt chuẩn công việc (over-skilled). Trong trường hợp họ trả lời “Có” ở câu hỏi thứ nhất và “Không” ở câu trả lời thứ hai thì được xem như là có kỹ năng phù hợp với công việc (adequate-skilled). Cuối cùng, nếu người lao động trả lời “Không” đối với câu hỏi thứ nhất thì sẽ được xem như có kỹ năng thiếu chuẩn (under-skilled) bất kể câu trả lời ở câu hỏi thứ hai như thế nào.

### **3.2. Tiếp cận cách đo lường sự hài lòng trong công việc**

Trên cơ sở lược khảo tài liệu và xem xét tình hình thực tế tại vùng đồng bằng Sông Cửu Long, nghiên cứu đề xuất thang đo sự hài lòng với 6 khía cạnh bao gồm: lương và phúc lợi, môi trường làm việc, bản chất công việc, sự linh hoạt công việc, hỗ trợ của lãnh đạo, hỗ trợ của đồng nghiệp và mức độ hài lòng chung. Nghiên cứu này đã tiếp cận cách đo lường sự hài lòng trong công việc chủ yếu dựa trên nghiên cứu Kleming và Kler (2014) cùng với một số nghiên cứu như Kusku (2001), Ellenbecker và Byleckie (2004) và Munir và Rahman (2015). Thang đo sự hài lòng được đo lường bằng thang đo likert 5 mức độ (từ 1: rất không đồng ý, đến 5: hoàn toàn đồng ý). Nghiên cứu định tính với phương pháp phỏng vấn chuyên gia đã được thực hiện để điều chỉnh thang đo phù hợp với bối cảnh nghiên cứu trước khi việc khảo sát chính thức được tiến hành.

### **3.3. Phương pháp thu thập số liệu**

Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua phương pháp điều tra bằng cách phỏng vấn trực tiếp hoặc email người lao động ở 13 tỉnh/thành vùng đồng bằng sông Cửu Long (bao gồm Long An, Tiền Giang, Vĩnh Long, Trà Vinh, Bến Tre, Cần Thơ, Hậu Giang, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cà Mau, An Giang,

Kiên Giang và Đồng Tháp) với phương pháp chọn mẫu phi ngẫu nhiên kiểu thuận tiện, có phân tầng theo địa bàn tỉnh. Tác giả chọn phương pháp chọn mẫu phi ngẫu nhiên do có sự khó khăn trong việc xác định được khung mẫu, là danh sách những người lao động trong độ tuổi lao động có việc làm ở mỗi tỉnh. Đối tượng khảo sát là những người độ tuổi từ 18-55 tuổi đang có việc làm ở các cơ quan nhà nước và trong các doanh nghiệp.

Với tổng thể gồm 10.596.500 người lao động trong độ tuổi từ 15 trở lên của khu vực đồng bằng sông Cửu Long (Tổng cục thống kê, 2017) và sai số cho phép 1%, vận dụng theo công thức tính cỡ mẫu trong Israel (1992), cỡ mẫu tối thiểu phải có khoảng 9.990 người lao động. Để giảm rủi ro trường hợp thiếu thông tin, cỡ mẫu dự kiến của nghiên cứu được nâng lên là 1.300. Số người lao động cần khảo sát ở từng tỉnh/thành được tính theo tỷ lệ người lao động ở từng tỉnh/thành so với tổng thể của khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

Nghiên cứu có sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA), kích thước mẫu tối thiểu là 50 và tốt hơn là 100, với tỉ lệ quan sát so với biến đo lường được khuyến khích là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát. Cỡ mẫu dự kiến hoàn toàn đáp ứng cỡ mẫu tối thiểu của phương pháp EFA. Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng cũng sử dụng phương pháp phân tích hồi qui, cần ít nhất 10 quan sát cho mỗi biến độc lập. Do vậy, cỡ mẫu dự kiến của đề tài cũng đảm bảo cỡ mẫu tối thiểu cần cho phân tích hồi qui.

### **3.4. Phương pháp phân tích số liệu**

Trước hết, nghiên cứu sử dụng công cụ kiểm định Cronbach's Alpha để kiểm tra độ tin cậy của thang đo sự hài lòng trong công việc. Sau đó, phương pháp phân tích EFA được áp dụng để gom nhóm các thành phần có liên quan trong thang đo. Phương pháp này giúp giảm bớt số lượng thành phần có liên hệ với nhau đến một số lượng có thể sử



dụng được. Cuối cùng, phương pháp hồi quy đa biến được sử dụng để ước lượng tác động của việc làm trái ngành nghề và không phù hợp bằng cấp, kỹ năng của người lao động đến sự hài lòng trong công việc của người lao động. Phương trình ước lượng việc làm trái ngành nghề và không phù hợp bằng cấp, kỹ năng của người lao động đến sự hài lòng trong công việc cụ thể như sau:

$$SHL = \alpha + \sum_{i=1}^2 \beta_i MM_i + \sum_{j=1}^4 \delta_j D_j + \varepsilon \quad (*)$$

Trong đó:

- SHL thể hiện sự hài lòng của người lao động trong công việc được đo lường theo 6 khía cạnh bao gồm: hài lòng với lương và phúc lợi, hài lòng với môi trường làm việc, hài lòng với bản chất công việc, hài lòng với sự linh hoạt trong công việc, hài lòng với sự hỗ trợ của lãnh đạo, hài lòng với hỗ trợ của đồng nghiệp và sự hài lòng chung. Do đó, mô hình (\*) sẽ được thực hiện 7 lần, lần lượt với từng khía cạnh của sự hài lòng và với sự hài lòng chung.

-  $MM_i$ : biến đo lường sự không phù hợp ngành nghề, bằng cấp và kỹ năng ( $i=1,2,3$ ). Mỗi loại không phù hợp sẽ được đo lường bằng 3 trạng thái bao gồm vượt chuẩn, dưới chuẩn và phù hợp với yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, sự không phù hợp ngành nghề được đo lường bằng 3 mức độ gồm: không liên quan, liên quan mật thiết và liên quan chút ít.

-  $D_j$ : biến kiểm soát thứ  $j$  ( $j = 1,2,3,4$ ) bao gồm: tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân và kinh nghiệm làm việc. Diễn giải chi tiết về sự đo lường các biến được trình bày trong bảng 1.

- Tuổi: Kusku (2001) cho rằng, có mối quan hệ tích cực giữa tuổi tác, thâm niên và sự hài lòng trong công việc. Người lao động càng lớn tuổi mức độ hài lòng với công việc càng cao. Do người lao động trẻ tuổi kỳ vọng cao hơn từ công việc của họ nhưng không được đáp ứng dẫn đến tình trạng thất vọng nhiều hơn.

- Giới tính: Beder và Heywood (2006) chỉ ra rằng, phụ nữ ít hài lòng trong công việc hơn so với nam giới. Mối quan hệ giữa giới tính và sự hài lòng trong công việc đã được nhiều nghiên cứu đề cập đến nhưng vẫn chưa thực sự được làm rõ.

- Tình trạng hôn nhân: một số nghiên cứu trước đây cho thấy rằng, tình trạng hôn nhân có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc. Chẳng hạn như, Bender và Heywood (2006) đã tìm thấy rằng người lao động đã kết hôn có mức hài lòng trong công việc cao hơn so với người lao động chưa kết hôn. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu của Robst (2007) cho thấy, những người chưa lập gia đình làm việc trái ngành cao hơn những người chưa lập gia đình.

- Kinh nghiệm làm việc: Fetai và cộng sự (2015) đã phát hiện rằng, kinh nghiệm làm việc có mối quan hệ tỷ lệ thuận với sự hài lòng. Cụ thể, người lao động làm việc càng lâu sẽ dễ hài lòng trong công việc hơn so với nhóm người lao động mới làm việc. Những lao động có kinh nghiệm ít hơn thường đặt ra những yêu cầu cao hơn, dẫn đến không được đáp ứng và thỏa mãn, vì vậy sự hài lòng trong công việc thấp hơn.

#### 4. Kết quả

##### 4.1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá thang đo sự hài lòng trong công việc

Trước khi thực hiện phương pháp phân tích nhân tố EFA, bộ thang đo được kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha. Kết quả phân tích cho thấy, tất cả các biến thành phần của các khía cạnh sự hài lòng trong công việc và sự hài lòng chung đều thỏa mãn điều kiện độ tin cậy và không có biến nào bị loại khỏi nhóm nhân tố tương ứng.

##### • Phân tích EFA thang đo các khía cạnh sự hài lòng trong công việc

Khi thực hiện phân tích EFA lần đầu, 2 biến quan sát BCCV4 (Trách nhiệm được xác định rõ ràng) và BCCC5 (Đào tạo thêm để tăng năng suất làm việc) không thỏa điều



## Ảnh hưởng của việc làm ...

kiện (1) nên bị loại. Kết quả phân tích EFA lần 2 cho thấy, tất cả các điều kiện kể trên đều thỏa mãn. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA ở bảng 1 cho thấy, cả 6 nhóm nhân tố là các khía cạnh của sự hài lòng trong công việc đều được giữ lại như đề xuất ban đầu. Riêng chỉ có biến quan sát đầu tiên của khía cạnh lương và phúc lợi là mức lương được xác định ngay từ đầu (PL1)

được gom chung với khía cạnh môi trường làm việc. Việc di chuyển cũng cho thấy sự hợp lý, bởi vì việc xác định rõ ràng mức lương ngay từ đầu phần nào thể hiện môi trường làm việc minh bạch rõ ràng. Tổng phương sai trích của tất cả 6 nhân tố đạt khá cao ở mức 71,23%, điều này thể hiện rằng nhân tố được rút ra giải thích được 71,23% sự biến thiên của số liệu.

**BẢNG 1: Ma trận xoay các nhân tố**

STT	Kí hiệu biến	Nhân tố					
		1	2	3	4	5	6
1	PL1	0,6030					
2	MT1	0,7547					
3	MT2	0,6822					
4	MT3	0,7386					
5	MT4	0,7428					
6	MT5	0,6947					
7	MT6	0,7513					
8	MT7	0,6437					
9	ĐN1		0,7129				
10	ĐN2		0,7113				
11	ĐN3		0,7383				
12	ĐN4		0,7386				
13	ĐN5		0,7159				
14	ĐN6		0,6310				
15	LĐ1			0,6959			
16	LĐ2			0,7020			
17	LĐ3			0,6666			
18	LĐ4			0,7137			
19	LĐ5			0,6741			
20	LĐ6			0,5355			
21	LH1				0,8760		
22	LH2				0,8994		
23	LH3				0,9100		
24	LH4				0,7607		
25	LH5				0,4908		
26	BCCV1					0,8061	
27	BCCV2					0,8457	
28	BCCV3					0,6368	
29	BCCV4					0,5347	
30	PL2						0,5763
31	PL3						0,6118
32	PL4						0,5655
KMO = 0,9573				Số quan sát = 1263			
Tổng phương sai trích (%) = 71,23				Giá trị sig — Kiểm định Bartlett = 0,000			

*Nguồn:* Kết quả xử lý số liệu từ mẫu nghiên cứu gồm 1.300 người lao động ở ĐBSCL (2020).



• *Kết quả phân tích EFA thang đo sự hài lòng chung*

Hệ số KMO của thang đo sự hài lòng chung khá cao, đạt giá trị 0,9318. Các chỉ số khác trong bảng 2 cho thấy, việc áp dụng

phương pháp EFA là phù hợp. Kết quả phân tích cho thấy, nhân sự hài lòng chung được xây dựng dựa trên 7 biến quan sát là phù hợp. Phương sai trích của nhân tố đạt 74,89%.

**BẢNG 2: Ma trận xoay nhân tố**

STT	Biến quan sát		Nhân tố
	Kí hiệu biến	Tên biến	1
1	HLC1	Hài lòng với việc làm hiện tại	0,8611
2	HLC2	Cơ quan tôi là đơn vị tốt nhất trong ngành	0,8274
3	HLC3	Tự hào khi nói về cơ quan mình	0,9041
4	HLC4	Khuyến người khác xin vào cơ quan làm việc	0,8488
5	HLC5	Tương lai sẽ làm việc tại cơ quan này	0,8728
6	HLC6	Xem cơ quan như ngôi nhà thứ 2	0,8717
7	HLC7	Gia đình hạnh phúc khi tôi làm việc tại đây	0,8699
KMO = 0,9318		Số quan sát = 1263	
Tổng phương sai trích (%) = 74,89		Giá trị sig — Kiểm định Bartlett = 0,000	

*Nguồn:* Kết quả xử lý số liệu từ mẫu nghiên cứu gồm 1.300 người lao động ở ĐBSCL (2020)

Sau khi phân tích EFA, điểm nhân tố cho cho từng khía cạnh và sự hài lòng chung trong công việc sẽ được tính toán có tính đến trọng số của các biến thành phần ứng với từng nhân tố. Những nhân tố này sẽ được sử dụng như biến độc lập trong phương pháp phân tích hồi qui trong nội dung bên dưới.

**4.2. Mô tả mẫu nghiên cứu**

- Tình hình làm việc không phù hợp ở đồng bằng sông Cửu Long

Kết quả thống kê ở bảng 3 cho thấy tình trạng người lao động có việc làm không phù hợp khá phổ biến. Xét ở khía cạnh việc làm trái ngành ở cả hai mức độ, tỷ lệ người lao động đang làm việc trái ngành chiếm khoảng 56%, trong đó tỷ lệ người đang làm việc không có liên quan gì đến ngành học là khoảng 29% và tỷ lệ người đang làm việc có

liên quan chút ít đến ngành học là 27%. Khi xem xét chỉ tiêu không phù hợp bằng cấp, kết quả cho thấy, người lao động có bằng cấp dưới chuẩn so với yêu cầu công việc tương đối thấp với tỷ lệ 6,54%. Tuy nhiên, hiện trạng bằng cấp vượt chuẩn so với yêu cầu công việc của người lao động lên đến 30%. Điều này cho thấy, người lao động trong khu vực chấp nhận làm việc không đúng bằng cấp khá nhiều. Đối với hiện trạng kỹ năng phù hợp, kết quả thống kê cho thấy, người lao động có kỹ năng vượt chuẩn so với yêu cầu công việc theo đánh giá của chính mình lên đến 76%, trong khi đó, người lao động có kỹ năng dưới chuẩn chỉ chiếm 4,31%. Điều này cho thấy, các doanh nghiệp chưa khai thác được hết kỹ năng của người lao động trong công việc, bởi vì chính người lao động tự đánh giá họ có thể thực hiện được những công việc đòi hỏi kỹ năng phức tạp hơn.



**BẢNG 3. Tình hình làm việc không phù hợp ở đồng bằng sông Cửu Long**

	Tần số	Tỷ lệ
<i>Không phù hợp bằng cấp</i>		
Bằng cấp dưới chuẩn	85	6,54
Bằng cấp đúng chuẩn	825	63,46
Bằng cấp vượt chuẩn	390	30,00
Tổng	1.300	100
<i>Không phù hợp kỹ năng</i>		
Kỹ năng dưới chuẩn	56	4,31
Kỹ năng đúng chuẩn	257	19,77
Kỹ năng vượt chuẩn	987	75,92
Tổng	1.300	100
<i>Không phù hợp ngành nghề</i>		
Công việc đang làm không liên quan ngành học	371	28,54
Công việc đang làm có liên quan chút ít đến ngành học	352	27,08
Công việc đang làm có liên quan mật thiết đến ngành học	577	44,38
Tổng	1.300	100

*Nguồn:* Kết quả xử lý số liệu từ mẫu nghiên cứu gồm 1.300 người lao động ở ĐBSCL (2020)

• *Thống kê mô tả các biến kiểm soát*

Kết quả thống kê ở bảng 4 cho thấy, trong mẫu nghiên cứu tỷ lệ lao động nữ và nam tương đối đồng đều, trong đó nam chiếm 50,23%... Độ tuổi của người lao động trong mẫu nghiên cứu dao động từ 18 đến 59 tuổi và độ tuổi trung bình khoảng 30

tuổi. Tỷ lệ người có gia đình chiếm gần 57%. Do đối tượng khảo sát là người đi làm, đang trong độ tuổi sẵn sàng cho việc lập gia đình nên tỷ lệ có gia đình là khá hợp lý. Người lao động trong mẫu nghiên cứu có kinh nghiệm làm việc trung bình khoảng 6 năm.

**BẢNG 4: Thống kê mô tả các biến sử dụng trong mô hình**

Tên biến	Đơn vị tính	Số quan sát	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Số nhỏ nhất	Số lớn nhất
Tuổi	Năm	1300	29,83	6,93	18	59
Kinh nghiệm làm việc	Năm	1276	5,83	5,63	0	36
Giới tính		1300	0,5023	0,5002	0	1
Tình trạng hôn nhân		1.300	0,5692	0,4954	0	1

*Nguồn:* Kết quả xử lý số liệu từ mẫu nghiên cứu gồm 1.300 người lao động ở ĐBSCL (2020)

**4.3. Kết quả phân tích sự ảnh hưởng của việc làm không phù hợp đến sự**

**hài lòng trong công việc của người lao động**



Kết quả phân tích ở cột (7) bảng 5 cho thấy, những người lao động gặp phải sự không phù hợp về kỹ năng cả ở dạng vượt chuẩn hay dưới chuẩn đều có mức hài lòng chung thấp hơn so với người lao động có kỹ năng đáp ứng đúng chuẩn công việc. Bên cạnh đó, người lao động có sự không phù hợp ngành nghề ở mức độ ngành học không liên quan công việc hiện tại, hay có liên quan chút ít cũng được tìm thấy có sự hài lòng thấp hơn so với người lao động có việc đang làm đúng chuyên ngành. Kết quả này khẳng định, những phát hiện của các nghiên cứu trước đây như MCGuinness và Sloane (2011) hay Badillo - Amador và Vila (2013) về sự ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động xét ở cấp độ cá nhân. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, chưa có bằng chứng thống kê cho thấy về sự ảnh hưởng của sự không phù hợp bằng cấp đến sự hài lòng chung.

Xét trên các khía cạnh của sự hài lòng trong công việc, bằng chứng thống kê ở bảng 5 cho thấy, người lao động làm những công việc trái ngành học (ở cả hai mức độ là không liên quan hoặc có liên quan chút ít) có sự hài lòng thấp hơn đối với khía cạnh bản chất công việc và đối với sự hỗ trợ của cấp lãnh đạo. Điều này có thể là do việc chấp nhận làm việc không đúng chuyên môn, làm cho người lao động thấy khó khăn và không thoải mái với công việc. Ngoài ra, họ có thể cảm thấy sự hỗ trợ của cấp trên là chưa thỏa đáng, kịp thời. Tuy nhiên, người lao động làm những công việc hoàn toàn không liên quan đến chuyên môn đã học lại thấy hài lòng hơn đối với sự linh hoạt trong công việc và với sự hỗ trợ của đồng nghiệp. Sự hài lòng này có thể xuất phát từ việc người lao động chấp nhận việc làm việc không đúng chuyên môn là do những công việc này có sự linh hoạt mà họ cần, chẳng hạn như được làm việc từ xa, chủ động về giờ giấc và trao quyền tự xử lý công việc... Bên cạnh đó, việc làm việc không đúng chuyên môn đòi hỏi sự chịu

khó học hỏi từ đồng nghiệp cao hơn. Do đó, sự giúp đỡ của đồng nghiệp làm cho họ cảm thấy hài lòng hơn. Ngoài ra, người lao động có sự không phù hợp trong công việc như trong trường hợp bằng cấp dưới chuẩn và kỹ năng vượt chuẩn (cột 6) cũng đánh giá cao sự hỗ trợ của đồng nghiệp trong công việc.

Thêm vào đó, kết quả ước lượng ở bảng 5 còn cho thấy, người lao động có bằng cấp vượt chuẩn cũng có sự hài lòng thấp hơn đối với bản chất công việc và đối với sự hỗ trợ của lãnh đạo. Khi người lao động phải làm những công việc có kỹ năng đòi hỏi thấp hơn kỹ năng họ tích lũy được có thể gây nên sự nhàm chán trong công việc, đặc biệt khi cấp trên chưa cho họ có cơ hội được sử dụng hết kỹ năng của mình. Bên cạnh đó, người lao động có bằng cấp vượt chuẩn cũng có sự hài lòng thấp hơn đối với sự hỗ trợ của cấp trên.

Mặt khác, kết quả phân tích ở bảng 5 còn cung cấp bằng chứng thống kê cho thấy, người lao động càng lớn tuổi thì có sự hài lòng trong công việc ngày càng thấp, đặc biệt là ở khía cạnh tiền lương – phúc lợi, môi trường làm việc, bản chất công việc và sự hỗ trợ của cấp trên. Người lao động đã có gia đình có sự hài lòng trong công việc cao hơn, đáng chú ý là ở khía cạnh sự linh hoạt trong công việc, sự hỗ trợ của lãnh đạo và sự hỗ trợ của đồng nghiệp. Điều này có thể là do những người có gia đình phải có những trách nhiệm liên quan đến con cái, đến những mối quan hệ bên chồng, bên vợ nên họ đánh giá cao khía cạnh linh hoạt trong công việc, sự hỗ trợ cảm thông từ lãnh đạo cũng như từ đồng nghiệp. Ngoài ra, bằng chứng thống kê còn cho thấy, nam lao động có sự hài lòng cao hơn đối với khía cạnh bản chất công việc và sự linh hoạt trong công việc so với nữ. Tuy nhiên, chưa có bằng chứng thống kê về mối quan hệ giữa kinh nghiệm làm việc và sự hài lòng trong công việc trong nghiên cứu này.



## Ảnh hưởng của việc làm ...

**BẢNG 5: Kết quả phân tích sự ảnh hưởng của việc làm không phù hợp đến sự hài lòng trong công việc của người lao động**

Tên biến	Lương - Phúc lợi	Môi trường làm việc	Bản chất công việc	Linh hoạt công việc	Lãnh đạo	Đồng nghiệp	Hài lòng chung
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Bằng cấp dưới chuẩn	-0,03 (0,12)	0,01 (0,11)	-0,12 (0,11)	0,03 (0,13)	0,01 (0,10)	0,27** (0,12)	0,11 (0,11)
Bằng cấp vượt chuẩn	0,18*** (0,07)	0,01 (0,07)	0,02 (0,07)	0,06 (0,07)	-0,26*** (0,07)	0,01 (0,07)	-0,05 (0,07)
Kỹ năng dưới chuẩn	-0,40*** (0,13)	0,00 (0,15)	-0,22 (0,15)	0,02 (0,14)	-0,06 (0,14)	0,03 (0,13)	-0,34** (0,15)
Kỹ năng vượt chuẩn	-0,09 (0,07)	-0,09 (0,07)	-0,27*** (0,07)	0,01 (0,08)	-0,15** (0,07)	0,20** (0,08)	-0,40*** (0,07)
Không liên quan ngành học	-0,03 (0,07)	-0,04 (0,08)	-0,14* (0,08)	0,24*** (0,08)	-0,59*** (0,08)	0,20** (0,08)	-0,25*** (0,08)
Có liên quan chút ít đến ngành học	0,07 (0,07)	-0,11 (0,07)	-0,11* (0,06)	-0,08 (0,07)	-0,37*** (0,07)	-0,04 (0,07)	-0,26*** (0,07)
Tuổi	-0,02** (0,01)	-0,04*** (0,01)	-0,04*** (0,01)	0,00 (0,01)	-0,01** (0,01)	-0,01 (0,01)	-0,04*** (0,01)
Nam	-0,08 (0,06)	0,07 (0,06)	0,12** (0,06)	0,17*** (0,06)	0,06 (0,06)	0,04 (0,06)	0,08 (0,05)
Đã có gia đình	0,02 (0,06)	-0,06 (0,07)	-0,04 (0,06)	0,18*** (0,06)	0,17*** (0,06)	0,18*** (0,07)	0,12* (0,06)
Kinh nghiệm làm việc	-0,01 (0,01)	0,01 (0,01)	0,01 (0,01)	-0,00 (0,01)	0,01 (0,01)	-0,01 (0,01)	-0,00 (0,01)
Hạng số	0,63*** (0,19)	1,24*** (0,20)	1,25*** (0,19)	-0,32* (0,18)	0,72*** (0,18)	0,02 (0,19)	1,43*** (0,19)
R <sup>2</sup>	0,06	0,06	0,06	0,03	0,11	0,03	0,09
N	1.242	1,242	1,242	1,242	1,242	1,242	1,262

*Ghi chú:* \*\*\*, \*\* và \* đại diện cho mức ý nghĩa lần lượt là 1%, 5% và 10%; độ lệch chuẩn được đặt trong dấu ngoặc (); nhóm tham khảo là nữ, có gia đình, có bằng cấp đúng chuẩn, kỹ năng đúng chuẩn và ngành học liên quan mật thiết đến ngành học

*Nguồn:* Kết quả xử lý số liệu từ mẫu nghiên cứu gồm 1.300 người lao động ở ĐBSCL (2020).

### 5. Kết luận

Nghiên cứu này tập trung phân tích sự ảnh hưởng của việc làm không phù hợp ở cả 3 khía cạnh gồm: không phù hợp bằng cấp, không phù hợp kỹ năng và không phù hợp ngành

nghe đến sự hài lòng trong công việc của người lao động ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long của Việt Nam. Ngoài xem xét sự hài lòng chung, trong nghiên cứu này, sự hài lòng đối với các khía cạnh riêng của công việc cũng



được xem xét bao gồm: lương và phúc lợi, môi trường làm việc, bản chất công việc, sự linh hoạt trong công việc, sự hỗ trợ của lãnh đạo và sự hỗ trợ của đồng nghiệp. Việc xem xét một vài khía cạnh công việc trong những nghiên cứu trước đây ở các quốc gia khác nhiều khi chưa chỉ ra được những vấn đề mà người lao động quan tâm nhiều hơn trong công việc. Nghiên cứu được tiến hành dựa trên số liệu khảo sát 1.300 người lao động đang làm việc ở các đơn vị sự nghiệp, các doanh nghiệp thuộc tất cả các loại hình doanh nghiệp ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long.

Kết quả thống kê cho thấy tình hình làm việc trái ngành ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long khá cao, hơn 55% tổng mẫu nghiên cứu. Đáng chú ý là trường hợp sự không phù hợp về kỹ năng, người lao động có kỹ năng vượt chuẩn so với yêu cầu công việc chiếm hơn 75%, điều này có nghĩa là người lao động cảm thấy kỹ năng của họ có thể đáp ứng những công việc phức tạp hơn công việc hiện tại. Tình trạng người lao động có bằng cấp vượt chuẩn cũng tương đối cao, chiếm khoảng 30% tổng mẫu nghiên cứu.

Khi xem xét ảnh hưởng của tình trạng không phù hợp đến sự hài lòng, bằng chứng thống kê từ nghiên cứu này cho thấy rằng, người lao động làm việc có kỹ năng không đúng với yêu cầu công việc ở cả hai dạng dưới chuẩn cũng như vượt chuẩn và những người lao động làm việc trái ngành đều có sự hài lòng thấp hơn trong công việc, đặc biệt là ở khía cạnh bản chất công việc và đối với sự hỗ trợ của cấp trên. Bên cạnh đó, người lao động có việc làm không phù hợp có xu hướng đánh giá cao sự hỗ trợ của đồng nghiệp trong công việc. Ngoài ra, người lao động có bằng cấp vượt chuẩn so với yêu cầu công việc có sự không hài lòng thấp hơn đối với sự hỗ trợ của cấp trên. Đặc biệt, kết quả nghiên cứu cho thấy, người làm những công việc không liên quan đến ngành nghề có mức hài lòng cao hơn đối với khía cạnh linh hoạt trong công việc so với những người làm việc đúng ngành. Điều này có thể cho thấy, sự linh hoạt trong

công việc có thể là một trong những khía cạnh quan trọng dẫn đến việc người lao động sẵn sàng chấp nhận một công việc không đúng với chuyên ngành đã được đào tạo. Tuy nhiên, chưa có bằng chứng thống kê cho thấy sự khác biệt về mức độ hài lòng chung trong công việc giữa những người lao động có bằng cấp dưới chuẩn và vượt chuẩn so với yêu cầu công việc với những lao động có bằng cấp đúng chuẩn.

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu còn cho thấy, những người lao động có gia đình cảm thấy hài lòng với công việc nhiều hơn những người chưa lập gia đình, đặc biệt họ cảm thấy hài lòng hơn đối với khía cạnh linh hoạt trong công việc, đối với sự hỗ trợ của đồng nghiệp và sự hỗ trợ từ lãnh đạo. Thêm vào đó, nam lao động được tìm thấy có mức hài lòng cao hơn đối với hai khía cạnh gồm bản chất công việc và sự linh hoạt trong công việc. Ngoài ra, bằng chứng thống kê cho thấy, người lao động càng lớn tuổi thì sự hài lòng trong công việc càng thấp hơn.

Tóm lại, những kết quả nghiên cứu trên cho thấy, xét ở cấp độ cá nhân, sự không phù hợp trong công việc, đặc biệt là trường hợp làm trái ngành và có kỹ năng không phù hợp có ảnh hưởng tiêu cực đến sự hài lòng trong công việc của người lao động. Điều này cho thấy, nhu cầu cần thiết của việc nghiên cứu và phân tích chuẩn kỹ năng cần thiết cho công việc từ phía người sử dụng lao động đối với các cơ sở đào tạo, nhằm thiết kế những chương trình đào tạo đáp ứng được tốt hơn yêu cầu của xã hội. Bên cạnh đó, việc cung cấp những dự báo về nhu cầu nhân lực trong khu vực cho người học cũng rất cần thiết, nhằm giúp những người học chọn được ngành nghề dễ tìm việc làm hơn, từ đó, có thể giúp cải thiện được tình hình làm việc trái ngành. Điều này có thể giúp người lao động thấy hài lòng hơn trong công việc, từ đó làm việc tích cực hơn, dẫn đến năng suất và hiệu quả có thể được nâng lên. Ngoài ra, việc khuyến khích sự hợp tác, giúp đỡ và gắn kết trong lực lượng lao động ở các doanh nghiệp cũng là một giải



pháp có thể giúp nâng cao sự hài lòng hơn trong công việc của những lao động có sự không phù hợp về kỹ năng hay ngành nghề.

Bên cạnh đó, với thời đại công nghiệp 4.0, các doanh nghiệp nên tăng cường sự linh hoạt trong công việc với những ứng dụng của khoa học công nghệ, để tạo điều kiện làm việc thuận lợi hơn cho người lao động như làm việc từ xa, báo cáo từ xa hay đánh giá công việc dựa trên kết quả công việc thay vì theo giờ hành chính. Mặt khác, để nâng cao sự hài lòng trong công việc, cấp lãnh đạo doanh nghiệp nên có sự hỗ trợ và phản hồi kịp thời với việc thực hiện công việc của cấp dưới, hoặc tạo sự tiếp cận dễ dàng hơn cho cấp dưới đối với lãnh đạo khi cấp dưới cần sự hỗ trợ. Khi người lao động, đặc biệt là những người gặp phải tình trạng không phù hợp về kỹ năng hay ngành nghề, nhận được sự hỗ trợ hiệu quả từ lãnh đạo, họ sẽ cảm thấy được khuyến khích hơn, từ đó có thể giúp họ hoàn thành công việc tốt hơn, năng suất làm việc sẽ được nâng lên./

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alba-Ramirez A. (1993), Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, 259-78.
2. Allen J & Van der Velden R. (2001), Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effect on Wages, Job Satisfaction, on Job Search, *Oxford economic papers*, 53(3), 434-452.
3. Badillo - Amador L. Vila L. E. (2013), Education skill mismatches: wage job satisfaction consequences, *International Journal of Manpower*.
4. Becker G. (1964), Human Capital. A theoretical Empirical Analysis with special Reference to Education, New York: Columbia University Press for the Nber.
5. Bender K. A. , Heywood J. S. (2006), Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic tenure, earnings, *Scottish Journal of Political Economy*, 53(2), 253-79.
6. Bender K. A. , Roche K. (2013), Educational mismatch self-employment, *Economics of Education Review*, 34, 85-95.
7. Bernstein I. H. , Nunnally J. C. (1994), Psychometric theory. New York: McGraw-Hill. Oliva, TA, Oliver, RL, & MacMillan, IC (1992). A catastrophe model for developing service satisfaction strategies, *Journal of Marketing*, 56, 83-95.
8. Ellenbecker C. H. , Byleckie J. J. , Samia L. W. (2008), Further psychometric testing of the home healthcare nurse job satisfaction scale, *Research in nursing & health*, 31(2), 152-64.
9. Farooq S. (2011), The Utilisation of Education Skill: Incidence Determinants among Pakistani Graduates, *The Pakistan Development Review*, 219-44.
10. Fetai B. , Abdul S., Qirici S. (2015), An Ordered Probit Model of Job Satisfaction in the Former Yugoslav Republic of Macedonia, *Procedia Economics Finance*, 33, 350-57.
11. Fleming C. M. & Kler P. (2014), Female Overeducation, Job Satisfaction the Impact of Children at Home in Australia, *Economic Analysis Policy*, 44(2), 143-55.
12. Klein M. (2011), Higher Education Non-Pecuniary Return in Germany: Tracing the Mechanisms Behind Field of Study Effect at the Start of the Career, *Irish educational studies*, 30 (2), 253-70.
13. Kusku F. (2001), Dimensions of employee satisfaction: A state university example, *METU Studies in Development*, 28(3/4), 399-430.
14. McGuinness S., Sloane P. J. (2011), Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data, *Economics of Education Review*, 30(1), 130-45.
15. Munir R. I. S. , Rahman R. A. (2016), Determining dimensions of job satisfaction using factor analysis, *Procedia Economics Finance*, 37, 488-96.
16. Naguib C., Baruffini M., Maggi R. (2019), Do wages job satisfaction really depend on educational mismatch? Evidence from an international sample of master graduates, *Education+ Training*.
17. Robst J. (2007), Education Job Match: The relatedness of College Major Work, *Economics of Education Reviews*, 26(4), 397-407.
18. Robst J. & Van Gilder J. (2016), Salary Job Satisfaction among Economics Business Graduates: The Effect of Match between Degree Field Job, *International Review of Economics Education*, 21, 30-40.
19. Romero L. M., Huertas I. P. M., Jiménez M. d. M. S. (2017), Wage effects of cognitive skills educational mismatch in Europe, *Journal of Policy Modeling*, 39(5), 909-27.
20. Sellami S., Verhaest D., Van Trier W. (2018), How to Measure Field - of - Study Mismatch? A Comparative Analysis of the Different Methods, *LABOUR*, 32(4), 141-73.
21. Senarath S. & Patabendige S. (2014), Job- Education Mismatch Among the Graduates: A Sri Lanka Perspective, *Ruhuna Journal of Management Finance*. 1(2).
22. Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. (2015), Educational mismatch, gender, satisfaction in self-employment: The case of Russian-language internet freelancers, *Research in Social Stratification Mobility*, 40, 16-28.
23. Spector P. E. (1997), Job satisfaction: Application, assessment, causes, consequences, Sage publications.
24. Vieira J. A. C. (2005), Skill mismatches job satisfaction, *Economics letters*, 89(1), 39-47.

Ngày nhận bài: 18-12-2020  
Ngày nhận bản sửa: 15-01-2021  
Ngày duyệt đăng: 29-01-2021