

# Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất công việc của người lao động khi làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch Covid-19

Nguyễn Phương Lan • Nguyễn Thanh Lâm • Nguyễn Thị Ngọc Duyên<sup>(\*)</sup>

Ngày nhận bài: 18/7/2022 | Biên tập xong: 05/9/2022 | Duyệt đăng: 12/9/2022

**TÓM TẮT:** Nghiên cứu này xác định các yếu tố tác động đến hiệu suất công việc (HSCV) của người lao động khi làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch Covid-19 tại Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM). Trên cơ sở lý luận và các nghiên cứu trước đây, bài viết đề xuất sáu yếu tố ảnh hưởng đến HSCV của người lao động khi làm việc tại nhà, đó là: (i) Sự cân bằng giữa công việc và gia đình; (ii) Khả năng lãnh đạo; (iii) Làm việc tại nhà; (iv) Giới tính của nhân viên; (v) Mối quan tâm về đại dịch Covid-19; (vi) Cơ sở vật chất. Kết quả nghiên cứu HSCV của người lao động phù hợp với đặc điểm và tình hình hoạt động ở khu vực TP. HCM cho thấy chỉ có yếu tố làm việc tại nhà ảnh hưởng đến HSCV. Từ kết quả nghiên cứu này, bài viết đưa ra hàm ý quản trị nhằm nâng cao HSCV của người lao động khi làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch khác xảy ra trong tương lai tại TP. HCM.

**TỪ KHÓA:** Hiệu suất công việc, sự cân bằng giữa công việc và gia đình, khả năng lãnh đạo, làm việc tại nhà, giới tính của nhân viên.

**Mã phân loại JEL:** M10, L21, J54.

## 1. Giới thiệu

Đến thời điểm hiện tại thì đại dịch Covid-19 vẫn đang hoành hành và gây nên những tổn thất vô cùng lớn từ kinh tế đến đời sống cho người dân trên toàn cầu. Theo số lượng thống kê từ Bộ Y tế tính đến ngày 09/7/2022, Việt Nam đã ghi nhận 43.089 ca tử vong do Covid-19, đứng thứ 12/227 quốc gia và vùng lãnh thổ. Cả thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đều đang áp dụng những biện pháp như giãn

cách xã hội, nhiều doanh nghiệp và trường học chuyển hình thức làm việc, học tập từ hình thức offline sang hình thức online,... để làm giảm tỷ lệ lây lan của đại dịch.

<sup>(\*)</sup> Nguyễn Thị Ngọc Duyên - Trường Đại học Lạc Hồng; 10 Huỳnh Văn Nghệ, Phường Bửu Long, TP. Biên Hòa, Tỉnh Đồng Nai; Email: duyenng76@gmail.com.

Trong bối cảnh này, nhiều công ty đã thi hành các quy định của Chính phủ và cho phép nhân viên ở nhà làm việc. Theo số liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế (Janine Berg, 2021), tỷ lệ người lao động làm việc tại nhà đang có xu hướng gia tăng do dịch bệnh Covid-19 kéo dài. Ước tính từ trước khủng hoảng, thì số người lao động làm việc tại nhà đã là 260 triệu người, chiếm 7,9% tổng số việc làm toàn cầu. Những đối tượng làm việc tại nhà gồm có: Lao động làm việc từ xa thường xuyên; lao động làm việc trên các ứng dụng kỹ thuật số cung cấp các loại hình dịch vụ như xử lý yêu cầu thanh toán bảo hiểm, hiệu đính văn bản; hay chú thích dữ liệu phục vụ công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua các buổi đào tạo của các hệ thống trí tuệ nhân tạo. Con số này vẫn đang tăng cao trong thời gian sắp tới. Chính vì vậy, việc giải quyết những vấn đề làm việc tại nhà và sử dụng lao động sao cho đúng đã trở thành vấn đề cấp thiết. Nghiên cứu của Bùi Nhất Vương (2021) cho thấy có tất cả năm nhân tố: (i) Hiệu quả công việc; (ii) Sự cân bằng giữa công việc và gia đình; (iii) Sự hài lòng trong công việc; (iv) Làm việc tại nhà; (v) Mỗi quan tâm về Covid-19 có ảnh hưởng đến hiệu quả công việc làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Còn theo nghiên cứu của Van Der Lippe & Lippényi (2020) cho thấy có tất cả là ba nhân tố: (i) Làm việc tại nhà của từng nhân viên; (ii) Làm việc tại nhà của đồng nghiệp trong nhóm; và (iii) Làm việc tại nhà của cả nhóm có ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhóm. Theo Daraba & ctg (2021), có ba nhân tố ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên trong quá trình làm việc tại nhà: (i) Khả năng lãnh đạo đích thực của người lãnh đạo; (ii) Vốn tâm lý của nhân viên; và (iii) Giới tính của nhân viên. Còn Guler & ctg (2021) thì lại đưa ra sáu nhân

tố khác là: (i) Đặc điểm nhân khẩu học; (ii) Cơ sở vật chất; (iii) Thời gian làm việc; (iv) Môi trường làm việc tại nhà; (v) Sự cân bằng giữa thời gian nghỉ ngơi và làm việc; và (vi) Tình trạng sức khỏe có ảnh hưởng đến HSCV tại nhà của nhân viên trong đại dịch Covid-19. Cuối cùng, Vyas & Butakhieo (2020) đã đưa ra có hai nhân tố tác động đến HSCV của người lao động: (i) Yếu tố tổ chức; và (ii) Yếu tố cá nhân và gia đình. Đây là hai nhân tố chính có ảnh hưởng đến năng suất làm việc của người lao động trong mùa dịch Covid-19. Tóm lại, từ các nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả đã nhận thấy có 15 yếu tố ảnh hưởng đến HSCV của người lao động làm việc tại nhà. Do đó, bài viết này nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến HSCV của người lao động khi làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch Covid-19 tại TP. HCM.

## 2. Cơ sở lý thuyết

### 2.1. Hiệu suất công việc

Theo Hoxha & ctg (2019), HSCV được định nghĩa là giá trị mong đợi mà một cá nhân thực hiện được trong một khoảng thời gian tiêu chuẩn và để đạt được giá trị trong khoảng thời gian tiêu chuẩn đó, cá nhân phải thực hiện rất nhiều hành vi rời rạc khác nhau. Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu ở Việt Nam thường đưa ra so sánh giữa hiệu quả và hiệu suất để dễ hiểu hơn: hiệu quả là làm đúng việc còn hiệu suất là làm việc đúng cách. Chúng ta có thể hiểu HSCV là khả năng tránh lãng phí về thời gian, sức lao động, tiền của trong quá trình làm việc mà vẫn đạt được hiệu quả. Hay nói một cách khác, hiệu suất là thực hiện công việc đạt được mục tiêu với nguồn lực bỏ ra hợp lý nhất, để thực hiện được việc đó đòi hỏi cá nhân phải làm việc đúng cách, có kế hoạch.

Theo Rotundo & Sackett (2002) và Viswesvaran & Ones (2000), HSCV là các hoạt động và hành vi có thể đo lường được trong những quyết định của nhân viên. Trong đó, nhân viên tham gia hoặc liên kết hoặc hỗ trợ đồng nghiệp nhằm đạt được mục tiêu chung của tổ chức.

Theo Motowidlo & Van Scotter (1994), HSCV bao gồm: (i) Đáp ứng hoặc vượt quá chỉ tiêu chuẩn thực hiện theo yêu cầu của tổ chức; (ii) Thực hiện công việc một cách sáng tạo và tự phát vượt ra ngoài các yêu cầu được quy định để thực hiện các công việc; (iii) Hợp tác với các thành viên khác, bảo vệ tổ chức khỏi bị tổn hại, đưa ra các đề xuất cải tiến, thực hiện phát triển bản thân và đại diện cho tổ chức trước khách hàng.

Nói tóm lại, HSCV bao gồm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, thực hiện trách nhiệm quy định trong mô tả công việc và thực hiện các nhiệm vụ mà cấp trên mong đợi khi làm việc tại nhà.

## 2.2. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu

### 2.2.1. *Mối quan hệ giữa nhân tố sự cân bằng giữa công việc và gia đình (CVGD) với hiệu suất công việc của người lao động (HSCV)*

Bùi Nhất Vương (2021) cho rằng, sự cân bằng giữa công việc và gia đình được định nghĩa là sự hài lòng trong công việc và sự hài lòng của gia đình. Sự tách biệt công việc và gia đình có thể làm suy yếu cả mục tiêu của công ty lẫn mục tiêu của nhân viên, làm giảm sút hiệu quả công việc và ảnh hưởng không tốt đến cuộc sống gia đình. Sắp xếp lại cách thức làm việc để hướng đến sự hòa hợp giữa công việc và gia đình có thể mang lại kết quả khả quan và đôi bên cùng có lợi. Vyas & ctg (2020) lại cho rằng, việc làm việc tại nhà tác động đến tính linh hoạt và gắn kết công việc vì nó cho phép người lao động tận hưởng thời gian linh hoạt hơn để hoàn thành công việc mà không bị yêu cầu phải bắt buộc làm theo giờ hành

chính. Chính vì thế, họ có thể sắp xếp thời gian phù hợp giữa việc hoàn thành công việc và chăm sóc gia đình của mình.

Các nghiên cứu liên quan trước đây đều cho thấy, nhân tố sự cân bằng giữa công việc và gia đình cùng chiều với HSCV của người lao động (Bùi Nhất Vương, 2021; Vyas & ctg, 2020). Vì vậy, giả thuyết H1 được phát biểu như sau:

H1: Sự cân bằng giữa công việc và gia đình có mối quan hệ tích cực đến HSCV của người lao động.

### 2.2.2. *Mối quan hệ giữa nhân tố khả năng lãnh đạo đích thực của người lãnh đạo (NLD) với hiệu suất công việc của người lao động (HSCV)*

Theo Vyas & Butakhieo (2020), khi làm việc tại nhà nhân viên có nhu cầu cần hỗ trợ từ người lãnh đạo khi làm việc tại nhà. Những chi phí về cơ sở vật chất có liên quan đến chất lượng lao động tại nhà, đào tạo và sử dụng khoa học công nghệ, cũng như giao tiếp tổ chức. Sự tin tưởng của tổ chức và sự tin tưởng của các nhà quản lý có tương quan đến kết quả làm việc tại nhà của nhân viên. Điều đó cho thấy, việc tin tưởng vào tổ chức, đồng nghiệp, nhà quản lý là cần thiết để làm việc từ xa. Daraba & ctg (2021) lại cho rằng lãnh đạo đích thực được cho là một trong những phong cách lãnh đạo mong muốn có tác động tích cực đến hiệu suất của nhân viên. Lãnh đạo đích thực, đó là sự tự nhận thức của nhà lãnh đạo, tính minh bạch trong mối quan hệ, quan điểm đạo đức liên kết và xử lý cân bằng. Cấu trúc đa chiều này là một yếu tố dự báo tích cực cho thái độ và hiệu suất tích cực của nhân viên. Tất cả những điều này có thể tạo ra môi trường thuận lợi để tham gia vào các hành vi có lợi cho tổ chức. Hay nói một cách khác, nhà lãnh đạo hỗ trợ, công bằng, minh bạch và có đạo đức trong

khi giải quyết công việc đòi hỏi nhiều áp lực và khó khăn có thể cải thiện hiệu suất của nhân viên.

Các nghiên cứu liên quan trước đây đều cho thấy nhân tố khả năng lãnh đạo đích thực của người lãnh đạo với HSCV của người lao động (Daraba & ctg, 2021; Vyas & ctg, 2020). Vì vậy, giả thuyết H2 được phát biểu như sau:

H2: Lãnh đạo đích thực có tác động tích cực đến HSCV của người lao động.

### **2.2.3. *Mối quan hệ giữa làm việc tại nhà (LVTN) với hiệu suất công việc của người lao động (HSCV)***

Bùi Nhất Vương (2021) cho rằng, khi nhân viên làm việc từ nhà, họ không cần phải tốn thời gian, tiền bạc và sức lực để đến văn phòng hoặc đi công tác. Họ cũng không cần mặc trang phục chỉnh tề trong giờ làm việc, điều này cho phép họ phù hợp hơn giữa bản thân công việc và tính cách thực sự. Người làm việc từ xa bớt căng thẳng hơn và do đó ít có khả năng thay đổi công việc; đồng thời họ cũng hài lòng hơn với các hoạt động công việc hàng ngày của họ từ đó nâng cao HSCV của nhân viên. Guler & ctg (2021) lại cho rằng, làm việc tại nhà sẽ giúp cho nhân viên không bị hạn chế thời gian làm việc hay nghỉ ngơi của bản thân. Họ có thể làm việc hay nghỉ ngơi bất cứ lúc nào họ thích mà không bị giới hạn hoặc lựa chọn nơi làm việc mà bản thân thích như phòng ngủ, ban công, phòng học, phòng khách hoặc bất cứ nơi nào mà họ cảm thấy thoải mái. Điều đó giúp cho nhân viên thoải mái hơn trong công việc và năng suất cũng tăng lên.

Những nghiên cứu trước đây đều cho rằng, làm việc tại nhà tỷ lệ thuận với HSCV của người lao động (Bùi Nhất Vương, 2021). Vì vậy, giả thuyết H3 được phát biểu như sau:

H3: Làm việc tại nhà có tác động tích cực đến năng suất công việc của người lao động.

### **2.2.4. *Mối quan hệ giữa giới tính của nhân viên (GT) với hiệu suất công việc của người lao động (HSCV)***

Theo Daraba & ctg (2021), trong đại dịch Covid-19, nhiều nhân viên làm việc tại nhà. Mặc dù tình trạng này có thể ngăn chặn sự lây lan của Covid-19, nhưng nó cũng có thể làm mờ ranh giới giữa công việc và gia đình. Sự tương tác giữa miền công việc và gia đình có thể làm cạn kiệt tài nguyên cá nhân và dẫn đến kiệt sức. Phụ nữ có xu hướng đấu tranh để cân bằng giữa công việc và gia đình, do định kiến giới và các vai trò nội trợ khuôn mẫu. Phụ nữ đảm nhiệm hầu hết các công việc gia đình, bất kể tình trạng việc làm của họ. Điều đáng nói là nhân viên nữ có nhiều khả năng bị hao hụt nguồn lực hơn do quá tải công việc khi làm việc tại nhà hơn nam giới. Chính vì thế, trong hầu hết các trường hợp, phụ nữ có xu hướng đóng vai trò là người chăm sóc chính và họ có nhiều khả năng phải chịu đựng một cuộc sống gia đình - công việc không cân bằng.

Các nghiên cứu liên quan đều cho thấy giới tính của nhân viên có tác động cùng chiều đến HSCV của người lao động (Daraba & ctg, 2021). Vì vậy, giả thuyết H4 được phát biểu như sau:

H4: Giới tính của nhân viên có tác động đến HSCV của người lao động.

### **2.2.5. *Mối quan hệ giữa mối quan tâm về đại dịch Covid-19 (MQT) với hiệu suất công việc của người lao động (HSCV)***

Cũng theo Bùi Nhất Vương (2021) cho rằng, làm việc tại nhà trong thời gian xảy ra đại dịch Covid-19 có thể làm giảm cảm xúc tiêu cực liên quan đến các mối đe dọa và sự không chắc chắn về sức khỏe. Do đó, khi xem xét sự hài lòng trong công việc của các nhân viên làm việc tại nhà, nhóm tác giả cho rằng "mối quan tâm về Covid-19" có thể điều chỉnh mối quan hệ tích cực này. Làm việc tại nhà trong thời kỳ đại dịch có thể giảm nguy cơ mắc

bệnh, tăng khả năng dành thời gian cho các thành viên trong gia đình, giảm nhận thức về sự cô đơn và trầm cảm và tránh tiếp xúc với các cuộc trò chuyện. Do đó, tiếp tục trò chuyện với đồng nghiệp về đại dịch, củng cố tác động của việc làm việc tại nhà và sự hài lòng trong công việc.

Nghiên cứu liên quan trước đây đã chỉ ra rằng những lo ngại về đại dịch Covid-19 phù hợp với hướng thực hiện công việc của nhân viên (Bùi Nhất Vương, 2021). Do đó, giả thuyết H5 được biểu thị như sau:

H5: Mối quan tâm về đại dịch Covid-19 có tác động tích cực đến HSCV của nhân viên.

**2.2.6. Mối quan hệ giữa cơ sở vật chất (CSVC) với hiệu suất công việc của người lao động (NLD)**

Theo Guler & ctg (2021), khi làm việc tại nhà những người tham gia làm việc tại nhà thường sử dụng máy tính để bàn riêng, máy tính xách tay, máy tính bảng trong khi làm việc tại nhà và đáp ứng nhu cầu riêng của họ. Họ sử dụng bàn ăn, bàn học, bàn có thể điều chỉnh độ cao, giá đỡ máy tính xách tay, bàn cà phê, ... làm nơi làm việc. Kết quả là, họ cảm thấy không

thoải mái khi làm việc tại nhà vì cơ sở vật chất không như ở công ty. Điều đó làm cho nhân viên không thể tập trung khi làm việc và ảnh hưởng đến HSCV của nhân viên.

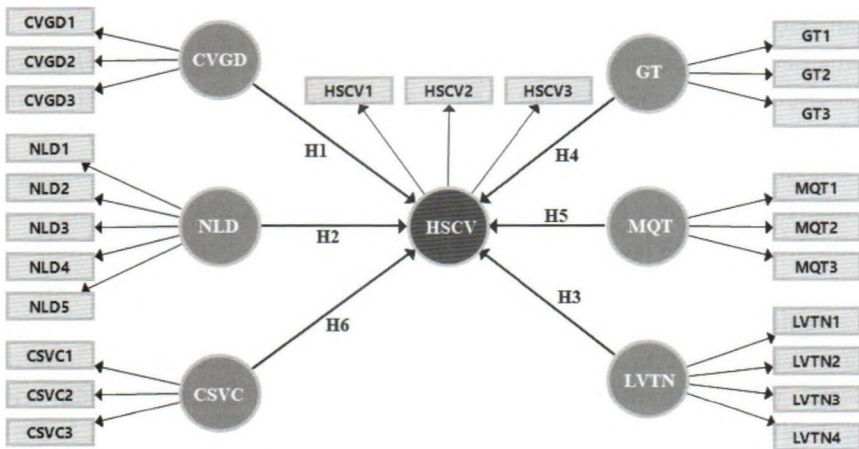
Các nghiên cứu liên quan trước đây đều cho thấy cơ sở vật chất cùng chiều với HSCV của người lao động (Guler & ctg, 2021). Vì vậy, giả thuyết H6 được đề nghị như sau:

H6: Cơ sở vật chất có ảnh hưởng đến HSCV của nhân viên.

Mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu được xây dựng như Hình 1.

**3. Phương pháp nghiên cứu**

Nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát trực tiếp cho những người lao động đã và đang làm việc online tại TP.HCM. Sau khi tiến hành gửi đi 260 phiếu khảo sát thì số phiếu nhóm tác giả nhận về là 230 phiếu, trong đó có 215 phiếu hợp lệ. Theo Hair (2011), để chọn cỡ quan sát nghiên cứu phù hợp cho phân tích nhân tố, cỡ mẫu quan sát tối thiểu là  $N \geq 5 * x$ , trong đó x là tổng số biến quan sát. Đáp viên được chọn theo phương pháp thuận tiện với kích thước mẫu chính thức gồm 215 người nhân viên như Bảng 1.



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất.

**Hình 1:** Mô hình nghiên cứu

**Bảng 1:** Thống kê mẫu nghiên cứu

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	90	41,9
	Nữ	125	58,1
Tuổi	Từ 18 đến dưới 25 tuổi	132	61,4
	Từ 25 đến dưới 32 tuổi	55	25,6
	Từ 32 đến dưới 40 tuổi	8	3,7
	Từ 40 tuổi trở lên	20	9,3
Nghề nghiệp	Kế toán trưởng	4	1,9
	Bất động sản	2	0,9
	Content	3	1,4
	Dược sĩ	3	1,4
	Giảng viên	29	13,5
	IT	4	1,9
	Kế toán	2	0,9
	Kiến trúc sư	2	0,9
	Lập trình viên	9	4,2
	Luật sư	9	4,2
	Nhân viên bán hàng	13	6,0
	Nhân viên kinh doanh	17	7,9
	Nhân viên văn phòng	41	19,1
	Sinh viên	77	35,8
Thu nhập	Dưới 5 triệu	68	31,6
	Từ 5 triệu đến dưới 10 triệu	72	33,5
	Từ 10 triệu đến dưới 15 triệu	36	16,7
	Từ 15 triệu trở lên	39	18,1
Cảm thấy hiệu quả khi làm việc tại nhà	Không	62	28,8
	Có	153	71,2

*Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.*

Cuộc khảo sát được tiến hành vào tháng 07/2022. Phần mềm xử lý số liệu Smartpls 3.0 được dùng cho xử lý và phân tích dữ liệu thống kê trên bộ thang đo Likert 5 mức độ. Công cụ phân tích nhân tố khám phá (EFA) và nhân tố khẳng định (CFA) được sử dụng để sàng lọc thang đo. Tiếp đó, PLS-SEM được sử dụng để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

## 4. Kết quả và thảo luận

### 4.1. Đo lường các yếu tố

Mô hình và các giả thuyết được kiểm tra bằng cách sử dụng thuật toán PLS (Khoi & ctg, 2021; Mai & ctg, 2021). Mô hình đo lường đã được xác nhận bằng cách đánh giá độ tin cậy của các chỉ số riêng lẻ thông qua hệ số tải

(Bảng 2), cũng như tính nhất quán bên trong, giá trị hội tụ và phân biệt (Bảng 2).

Bảng 2 cho thấy hệ số tải của các nhân tố lớn hơn 0,4, đáp ứng tiêu chuẩn (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). LVTN1, LVTN2, GT2 không đạt yêu cầu, tuy nhiên cần xem xét

ở các kiểm định khác trong mô hình.

#### 4.2. Kiểm định nhân tố khẳng định

Kết quả CFA của các biến trong Bảng 3 cho thấy, mô hình tương thích với dữ liệu nghiên cứu (Henseler, Hubona, & Ray, 2016).

**Bảng 2:** Hệ số tải nhân tố

Các nhân tố		Hệ số tải
CVGD1	Sự tách biệt công việc và gia đình làm suy yếu mục tiêu của công ty và nhân viên	0,902
CVGD2	Sự hòa hợp giữa công việc và gia đình có thể mang lại kết quả khả quan và đôi bên cùng có lợi	0,910
CVGD3	Linh hoạt thời gian sắp xếp hoàn thành công việc và chăm sóc gia đình	0,905
NLD1	Cần sự hỗ trợ cơ sở vật chất từ nhà lãnh đạo	0,931
NLD2	Nhà lãnh đạo đào tạo và sử dụng khoa học công nghệ	0,906
NLD3	Nhà lãnh đạo hỗ trợ giao tiếp với tổ chức	0,535
NLD4	Nhà lãnh đạo đích thực có tác động tích cực đến hiệu suất của nhân viên	0,856
NLD5	Có những nhà lãnh đạo hỗ trợ công bằng, minh bạch, và có đạo đức có thể cải thiện hiệu suất của nhân viên	0,902
LVTN1	Làm việc tại nhà tiết kiệm thời gian và chi phí đi lại	0,287
LVTN2	Làm việc tại nhà giảm bớt căng thẳng hơn là ở văn phòng	-0,041
LVTN3	Làm việc tại nhà giúp hài lòng hơn với các hoạt động hàng ngày	0,770
LVTN4	Làm việc tại nhà giúp người lao động linh hoạt thời làm việc và nghỉ ngơi	0,616
GT1	Phụ nữ đảm nhiệm hầu hết các công việc gia đình bất kể tình trạng làm việc của họ	0,982
GT2	Phụ nữ có khả năng hao hụt nguồn lực do quá tải công việc hơn nam giới	0,288
GT3	Phụ nữ phải chịu một cuộc sống gia đình - công việc không cân bằng	0,558
MQT1	Giúp giảm cảm xúc tiêu cực liên quan đến các mối đe dọa và bất ổn về sức khỏe	0,938
MQT2	Tình trạng khẩn cấp về Covid-19 làm anh/chị cảm thấy sợ hãi	0,932
MQT3	Làm việc tại nhà giúp anh/chị cảm thấy an toàn	0,889
CSV1	Phương tiện kỹ thuật đáp ứng được nhu cầu sử dụng	0,812
CSV2	Đường truyền mạng Internet ổn định	0,840
CSV3	Thiết bị văn phòng đầy đủ	0,735
HSCV1	Khi làm việc tại nhà, anh/chị hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao	0,785
HSCV2	Khi làm việc tại nhà, anh/chị thực hiện trách nhiệm quy định trong mô tả công việc	0,796
HSCV3	Khi làm việc tại nhà, anh/chị thực hiện các nhiệm vụ mà cấp trên mong đợi	0,857

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

Các giá trị của hệ số Cronbach's Alpha (>0,6), độ tin cậy tổng hợp (Pc>0,5) đều đạt yêu cầu nên các thang đo chấp nhận được (Wong, 2013). Riêng hai thang đo GT và LVTN có Pvc nhỏ hơn 0,5, tuy nhiên chúng lại có Cronbach's Alpha và độ tin cậy tổng hợp lớn hơn 0,5 nên đạt yêu cầu về giá trị hội tụ (Bảng 3).

**4.3. Kiểm định giả thuyết bằng mô hình cấu trúc tuyến tính**

Kết quả PLS- SEM cho thấy, mô hình tương thích với dữ liệu nghiên cứu vì SRMR = 0,076 < 0,08 (Henseler & ctg, 2016).

Kết quả thống kê ở Bảng 4 cũng cho thấy, LVTN có tác động đến HSCV với mức ý nghĩa nhỏ hơn 0,05. Do đó, giả thuyết H3 được chấp nhận trong mô hình.

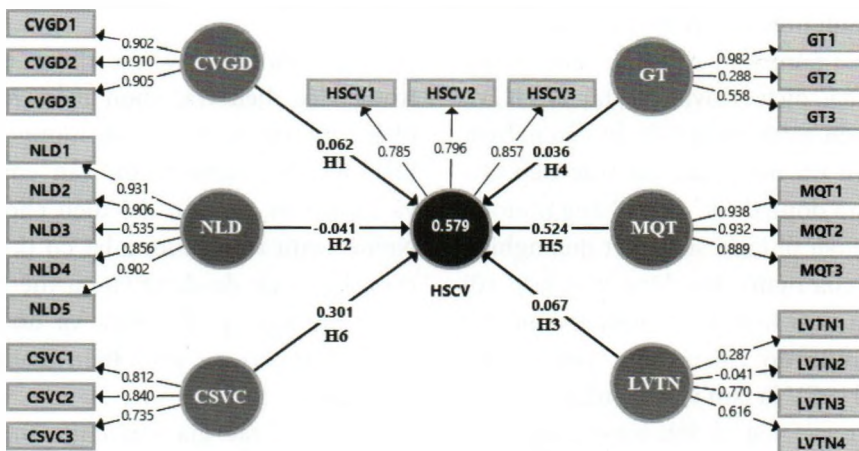
Kết quả nghiên cứu cho thấy, mô hình thực nghiệm giải thích được 57,9% biến số HSCV; đồng thời tồn tại một yếu tố tác động tích cực đến HSCV là LVTN. Năm yếu tố còn lại đều không có ý nghĩa thống kê vì p-value lớn hơn 0,05.

Đối với R<sup>2</sup>, mô hình nghiên cứu có R<sup>2</sup> = 0,579 trong khi các nghiên cứu khác như Bùi Nhất Vương (2021) là R<sup>2</sup> = 0,398 và có năm nhân tố tác động; Vyas & ctg (2020) là R<sup>2</sup>

**Bảng 3:** Cronbach's Alpha, độ tin cậy tổng hợp (Pc) và phương sai trích (Pvc)

Nhân tố	Cronbach's Alpha	Phương sai trích (Pvc)	Độ tin cậy tổng hợp (Pc)
CSVC	0,713	0,635	0,839
CVGD	0,890	0,820	0,932
GT	0,563	0,453	0,671
HSCV	0,756	0,661	0,854
LVTN	0,793	0,264	0,475
MQT	0,909	0,846	0,943
NLD	0,889	0,704	0,920

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất.

**Hình 2:** Kết quả mô hình cấu trúc tuyến tính



**Bảng 4:** Kết quả kiểm định mối quan hệ

Mối quan hệ	Ước lượng	Độ lệch chuẩn	Thông kê T	Giá trị P	Kiểm định
CSVC -> HSCV	0,301	0,049	1,263	0,207	Bác bỏ
CVGD -> HSCV	0,062	0,052	0,696	0,487	Bác bỏ
GT -> HSCV	0,036	0,085	0,783	0,434	Bác bỏ
LVTN -> HSCV	0,067	0,094	5,600	0,000	Chấp nhận
MQT -> HSCV	0,524	0,049	0,830	0,407	Bác bỏ
NLD -> HSCV	-0,041	0,049	1,263	0,207	Bác bỏ

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả.

=0,73 có hai nhân tố tác động; Daraba & ctg (2021) có  $R^2 = 0,52$  có ba nhân tố tác động; Guler & ctg (2021) có  $R^2 = 0,574$  có sáu nhân tố tác động; Van Der Lippe & ctg (2020) có  $R^2 = 0,796$  có ba nhân tố tác động đến hiệu quả công việc của người lao động. Từ số liệu so sánh ta thấy được  $R^2$  của bài nghiên cứu lớn hơn  $R^2$  của Bùi Nhất Vương (2021), Daraba & ctg (2021), Guler & ctg (2021) và nhỏ hơn  $R^2$  của Van Der Lippe & ctg (2020). Các yếu tố ảnh hưởng trong bối cảnh tại Việt Nam chỉ ảnh hưởng bởi một yếu tố khác với các nghiên cứu ở trên.

### 5. Kết luận

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích và đánh giá sự khác biệt về các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của người lao động làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch Covid-19 tại TP.HCM. Bằng cách tiến hành phân tích dữ liệu nghiên cứu dựa trên dữ liệu khảo sát trực tiếp của 215 người lao động được rút ra bằng phương pháp chọn mẫu phi xác suất. Kết quả nghiên cứu HSCV của người lao động phù hợp với đặc điểm và tình hình hoạt động ở khu vực TP.HCM, trong đó chỉ có một yếu tố ảnh hưởng đến HSCV là làm việc tại nhà.

Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch Covid-19 tại TP.HCM có vai trò quan trọng trong giá trị

thực tiễn và là cơ sở khoa học để các nhà quản lý hoạch định chính sách phát triển hiệu quả công việc của nhân viên làm việc tại nhà. Trong bối cảnh đại dịch Covid-19, cần tập trung nguồn lực để cải thiện các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của nhân viên khi làm việc tại nhà. Các doanh nghiệp cần thúc đẩy làm việc tại nhà giúp nhân viên hài lòng hơn với các hoạt động hàng ngày (LVTN3) và giúp người lao động linh hoạt thời gian làm việc và nghỉ ngơi (LVTN4).

Nghiên cứu đã có những đóng góp nhất định trong công tác tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến HSCV của người lao động khi làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch Covid-19 trên địa bàn TP.HCM, tuy nhiên vẫn còn những hạn chế, cụ thể như sau:

*Thứ nhất*, vì lý do thiếu nguồn lực trong việc điều tra, chọn mẫu với phương pháp phi xác suất nên số lượng đối tượng khảo sát của nghiên cứu vẫn còn hạn chế và không mang tính đại diện cho tổng thể. Nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng cuộc khảo sát đa dạng và cụ thể hơn thuộc các nghề nghiệp, khu vực và độ tuổi khác nhau, làm cho các phát hiện mang tính đại diện hơn.

*Thứ hai*, tác giả vẫn chưa tìm được số liệu thứ cấp để làm rõ thực trạng hiệu suất công việc làm việc của người lao động hiện nay.

Thứ ba, kết quả phân tích hồi quy cho các nghiên cứu với giá trị  $R^2$  hiệu chỉnh là 0,579 tương ứng với mô hình giải thích 57,9% sự thay đổi của biến phụ thuộc. Như vậy, cho thấy mô hình nghiên cứu

cần được bổ sung thêm các yếu tố khác có thể ảnh hưởng đến cách nhân viên thực hiện khi làm việc tại nhà trong bối cảnh đại dịch Covid-19 ở thành phố để tăng mức độ tin cậy.

## Tài liệu tham khảo

Bùi Nhất Vương. (2021). Ảnh hưởng của làm việc tại nhà đến hiệu quả công việc trong bối cảnh đại dịch covid-19: Bằng chứng thực nghiệm tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế*, 139, 120-140.

Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1885573.

Guler, M. A., Guler, K., Gulec, M. G., & Ozdoglar, E. (2021). Working from home during a pandemic: Investigation of the impact of Covid-19 on employee health and productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(9), 731-741.

Hair, J. F. (2011). Multivariate data analysis: An overview. *International encyclopedia of statistical science*, 904-907.

Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial management & data systems*.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.

Hoxha, I., Fejza, A., Aliu, M., Jūni, P., & Goodman, D. C. (2019). Health system factors and caesarean sections in Kosovo: a cross-sectional study. *BMJ open*, 9(4), e026702.

Janine Berg. (2021). *ILO: Lao động làm việc tại nhà cần được bảo vệ tốt hơn*. [https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS\\_766200/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_766200/lang--vi/index.htm)

Khoi, B. H., An, P. T. H., & Van Tuan, N. (2021). *Applying the PLS-SEM Model for the Loyalty of Domestic Travelers*. Paper presented at the international Econometric Conference of Vietnam.

Mai, D., Hai, P., Cuong, D., & Khoi, B. (2021). *PLS-SEM algorithm for the decision to purchase durian milk with seeds*. Paper presented at the Journal of Physics: Conference Series.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of applied psychology*, 79(4), 475.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counter-productive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.

Van Der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.

Vyas, L., & Butakhieo, N. (2020). The impact of working from home during Covid-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4 (1). 59-76, DOI: 10.1080/25741292.2020. 1863560https.

Wong, K. K.-K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.

# Factors Affecting Work Performance of Employees at Home During the COVID-19 Pandemic

Nguyen Phuong Lan, Nguyen Thanh Lam,  
Nguyen Thi Ngoc Duyen<sup>(\*)</sup>

Received: 18 July 2022 | Revised: 05 September 2022 | Accepted: 12 September 2022

---

**ABSTRACT:** This study identifies the factors affecting employee's work performance during COVID-19 work from home in Ho Chi Minh City. Based on the literature review, a empirical model of employee's work performance was proposed including six factors affecting work performance of employees during COVID-19 work from home: (1) Work-family balance; (2) Leadership; (3) Working at home; (4) Employee's gender; (5) Concerns about the Covid-19 pandemic; (6) Facilities. The results are consistent with the characteristics and operational situation in Ho Chi Minh City. There is only one factor affecting work performance: Working at home. Based on our findings, the authors suggest some management implications to improve the work performance of employees during COVID-19 work from home in Ho Chi Minh City.

**KEYWORDS:** Work performance, work-family balance, leadership, work from home, employee's gender.

**JEL classification:** M10, L21, J54.

---



**Nguyen Thi Ngoc Duyen**

**Email:** duyenng76@gmail.com.

<sup>(\*)</sup> Lac Hong University;

10 Huynh Van Nghe, Buu Long, Bien Hoa, Dong Nai.