

ẢNH HƯỞNG CỦA TRÍ TUỆ CẢM XÚC ĐẾN KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở CÁC DOANH NGHIỆP XÂY DỰNG HÀ NỘI

TS. Nguyễn Huyền Linh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

linh171176@gmail.com

ThS. Đào Thị Thanh Trà

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dttra1976@gmail.com

Tóm tắt: Trí tuệ cảm xúc tạo ra sự sáng tạo đổi mới trong con người và giúp thay đổi kết quả thực hiện công việc của cá nhân, khuyến khích sự giao tiếp bên trong tổ chức. Trong bài viết này, kết quả thực hiện công việc là kết quả cuối cùng trong công việc của người lao động, trong đó cách cư xử với các đồng nghiệp sẽ làm tăng kết quả công việc, giúp cá nhân giải quyết các vấn đề trong công việc và hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả kiểm định của nghiên cứu cho thấy trí tuệ cảm xúc và sự hài lòng trong công việc đều ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của người lao động. Từ các nghiên cứu, tác giả chỉ ra các yếu tố thành phần của trí tuệ cảm xúc thường được nghiên cứu phổ biến nhất để đánh giá ảnh hưởng của chúng đối với kết quả thực hiện công việc của người lao động như: nhận thức và đánh giá cảm xúc; suy nghĩ tích cực với cảm xúc; hiểu rõ cảm xúc; quy định và kiểm soát cảm xúc. Tác giả đề xuất mô hình các yếu tố thành phần của trí tuệ cảm xúc ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của người lao động gồm: nhận thức và đánh giá cảm xúc; hiểu rõ cảm xúc; suy nghĩ tích cực với cảm xúc; quy định và kiểm soát cảm xúc.

Từ khóa: doanh nghiệp, trí tuệ cảm xúc, người lao động, doanh nghiệp xây dựng

THE IMPACT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN CONSTRUCTION ENTERPRISES IN HANOI

Abstract: Emotional intelligence fosters innovative creativity among individuals and significantly impacts their work performance, promoting effective communication within the organization. This article defines job performance as the ultimate outcome of an employee's efforts, where interpersonal behavior with colleagues enhances performance, aids in problem-solving, and facilitates task completion. Research findings indicate that both emotional intelligence and job satisfaction play crucial roles in influencing employee performance. The authors highlight that various components of emotional intelligence are frequently examined to assess their impact on job performance, including cognitive and emotional assessment, positive emotional thinking, emotional understanding, and emotional regulation and control. The author introduces a model outlining the component factors of emotional intelligence that influence employee performance, which encompasses emotional perception and evaluation, emotional understanding, positive emotional thinking, and emotional regulation and control.

Keywords: business, emotional intelligence, worker, construction business

Mã bài báo: JHS - 228

Ngày nhận bài sửa: 15/09/2024

Ngày nhận bài: 17/08/2024

Ngày duyệt đăng: 20/10/2024

Ngày nhận phản biện: 29/08/2024

1. Giới thiệu

Trí tuệ cảm xúc đã được đề cập từ lâu nhưng đến khoảng những năm 1990, trí tuệ cảm xúc mới nổi lên như một chủ đề nghiên cứu, thu hút được sự quan tâm của rất nhiều tác giả thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau. Những công trình nghiên cứu về trí tuệ cảm xúc đã chỉ ra rằng: Trí tuệ cảm xúc là một dạng trí tuệ của con người và là một thành tố quan trọng trong cấu trúc nhân cách, có mối quan hệ chặt chẽ giữa trí tuệ cảm xúc và sự thành công trong hoạt động học tập, hoạt động nghề nghiệp của các cá nhân (Hà, 2015).

Peter Salovey và John D. Mayer - được coi là cha đẻ của khung lý thuyết về trí thông minh cảm xúc. Họ định nghĩa như sau: *“Khả năng theo dõi cảm giác và cảm xúc của mình cũng như của người khác, phân biệt chúng, và sử dụng thông tin này để dẫn dắt tư duy và hành động của mình”*. Khả năng thể hiện, kiểm soát cảm xúc của mình là điều cực kỳ quan trọng. Ngoài ra, khả năng hiểu, giải thích và phản hồi lại các cảm xúc của người khác cũng vậy. Thử tưởng tượng một thế giới nơi bạn không thể hiểu được cảm giác buồn bã của bạn bè hay cảm giác tức tối của đồng nghiệp. Các nhà tâm lý học gọi khả năng này là trí thông minh cảm xúc. Một số chuyên gia thậm chí còn khẳng định nó quan trọng hơn cả chỉ số thông minh (IQ) quyết định sự thành công chung trong cuộc sống. (Trang, 2018)

Ngày nay, các chuẩn mực đánh giá kết quả công việc đang thay đổi, việc đánh giá không chỉ thông qua trí thông minh, sáng tạo và được đào tạo chuyên sâu về chuyên môn nghiệp vụ của người lao động mà còn thông qua cảm xúc giữa người lãnh đạo với nhân viên và giữa nhân viên với nhau. Theo Goleman (1995) cho rằng, để thúc đẩy doanh thu và tăng thị phần, tăng kết quả công việc và giảm sự dịch chuyển ra khỏi tổ chức của nhân viên, nhiều tập đoàn lớn trên thế giới đã ứng dụng chỉ số thông minh cảm xúc (Emotional Quotient - EQ). Cụ thể, Pepsico đã tăng được kết quả công việc lên 10%, Sheraton đạt thêm 24% thị phần và Amadori đã giảm được 63% tỷ lệ thay đổi nhân sự bởi họ đã phát triển được chỉ số thông minh cảm xúc của nhân viên. Theo Bradberry (2015) trí tuệ cảm xúc tốt giúp chúng ta kết nối với nhân viên, đồng nghiệp tốt hơn và chiếm đến 58% giá trị dẫn đến kết quả thành công trong công việc của một người nhân viên; 90% những người xuất sắc

trong công việc thì có trí tuệ cảm xúc rất cao. Khi một cá nhân có trí tuệ cảm xúc cao sẽ hình thành nên thái độ tích cực, trách nhiệm và sự chân thành cao để giải quyết những vấn đề khác nhau trong môi trường làm việc (Haryono và cộng sự, 2018).

Hoạt động xây dựng là một ngành kinh tế đặc thù, hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp xây dựng không giống như hoạt động bán hàng thông thường mà là sự kết hợp của cả hoạt động bán hàng và cung cấp dịch vụ. Đối với các doanh nghiệp xây dựng, lao động kỹ thuật là đội ngũ chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng số lao động của các doanh nghiệp (theo khảo sát ở một số doanh nghiệp lớn, tỷ lệ này chiếm từ 90-95% tổng số lao động) và cũng là lực lượng nòng cốt nhất có vai trò ảnh hưởng trực tiếp đến sự ổn định cũng như hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp xây dựng. Các doanh nghiệp xây dựng đang chịu áp lực phải có những chính sách tuyển dụng hấp dẫn để thu hút lao động kỹ thuật có tay nghề cao, trong khi rất khó nâng cao các điều khoản ràng buộc trong hợp đồng lao động, đặc biệt là các điều khoản phạt hợp đồng khi một bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tinh thần trách nhiệm, sự tự nguyện cống hiến, đóng góp của lao động kỹ thuật trong các doanh nghiệp xây dựng được thể hiện qua tính trách nhiệm, sự cố gắng trong việc tiết kiệm, tối ưu hóa nguyên vật liệu xây dựng; sự cố gắng nâng cao chất lượng, tính thẩm mỹ của sản phẩm và các hành động có ích khác cho doanh nghiệp được thực hiện không theo yêu cầu hay kế hoạch định sẵn. Đối với lĩnh vực xây dựng, những đóng góp mang tính tự nguyện này của lao động kỹ thuật có ý nghĩa quan trọng hơn nhiều so với trong các lĩnh vực khác, lý do là sản phẩm xây lắp là sản phẩm mang tính định hình cao, rất khó sửa chữa và chi phí sửa chữa rất tốn kém khi đã hoàn thành. Trong khi đó, sự tự nguyện, tự giác và trách nhiệm của lao động kỹ thuật trong quá trình thi công xây dựng, hình thành sản phẩm lại có tác dụng lớn giảm thiểu các sai sót, lỗi thi công xây dựng, phòng ngừa được các phát sinh lớn khi phải khắc phục các lỗi trong thi công. Với áp lực công việc cao, trách nhiệm cá nhân nặng nề khiến người lao động dễ dàng rơi vào những trạng thái mất cân bằng tinh thần, dẫn đến những ứng xử, phản ứng không phù hợp, thiếu bình tĩnh. Đồng thời, họ sẽ không tránh khỏi những trường hợp cảm thấy chán nản khi đồng nghiệp không nắm bắt được cảm xúc của mình

khi gặp khó khăn trong công việc để kịp thời động viên, hỗ trợ, còn mang tâm lý nề nang, ngại đánh giá. Ngoài ra, do phong cách lãnh đạo của một số cán bộ quản lý chưa nhận thức và đánh giá đúng cảm xúc của bản thân nên vẫn có khuynh hướng không quan tâm đến việc phải hiểu cảm xúc của người lao động như: có quyền điều chuyển, áp đặt quy tắc trong công việc mà không cần thông qua việc tham khảo ý kiến của người lao động. Những điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả công việc, giảm đi sự sáng tạo của mỗi thành viên trong tổ chức và giảm đi hiệu suất hoạt động của tổ chức.

Các nghiên cứu về trí tuệ cảm xúc cho thấy, những người lao động xuất sắc ở tổ chức thì ngoài năng lực tốt, hiệu quả làm việc cao thì họ đều là những người vui vẻ, nhiệt tình, khéo léo trong xử lý tình huống, chịu được áp lực công việc và quan hệ tốt với đồng nghiệp, họ sẽ cam kết mang lại các giá trị cao hơn về động lực làm việc. Do đó, tác giả viết bài “Ảnh hưởng của trí tuệ cảm xúc đến kết quả thực hiện công việc của người lao động ở các doanh nghiệp xây dựng tại Hà Nội” nhằm làm rõ mối quan hệ giữa trí tuệ cảm xúc và kết quả công việc, là cơ sở để xác định vai trò của trí tuệ cảm xúc ảnh hưởng đến kết quả công việc, từ đó đưa ra các hàm ý quản trị nhằm nâng cao kết quả công việc cá nhân của cán bộ công chức thông qua việc nâng cao chỉ số trí tuệ cảm xúc có ý nghĩa cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm trí tuệ cảm xúc

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997) đã đưa ra định nghĩa trí tuệ cảm xúc là “Khả năng nhận thức cảm xúc, để tiếp cận và sinh ra cảm xúc nhằm hỗ trợ suy nghĩ, để hiểu những cảm xúc và kiến thức về cảm xúc, và để suy nghĩ điều chỉnh cảm xúc nhằm thúc đẩy việc nâng cao tình cảm và trí tuệ”. Trí tuệ cảm xúc là khả năng nhận thức và thể hiện cảm xúc, đồng hóa cảm xúc trong suy nghĩ, hiểu và sử dụng lý trí bằng cảm xúc và điều chỉnh cảm xúc của bản thân và những người khác.

2.2. Kết quả thực hiện công việc

Kết quả của người lao động càng cao, cơ hội nhận được năng suất tối đa càng lớn. Kết quả thực hiện công việc là tổng giá trị mong đợi của tổ chức đối với những hành vi rời rạc mà một cá nhân thực hiện trong một khoảng thời gian tiêu chuẩn (Sonnentag và Frese, 2002). Nghiên cứu của June và Mahmood

(2011) khẳng định, kết quả thực hiện công việc là một yếu tố quan trọng trong việc quản lý nhân viên trong một tổ chức xuất sắc. Kết quả thực hiện công việc đóng một vai trò quan trọng cho sự tăng trưởng và phát triển của một tổ chức, kết quả thực hiện công việc là một trong những biến phụ thuộc quan trọng nhất của các nhà giáo dục, Chính phủ, doanh nghiệp và xã hội. Kết quả thực hiện công việc mô tả mức độ mà một nhân viên thực hiện công việc tốt và đóng góp vào kết quả và thành công của tổ chức (Rotundo và Rotman, 2002).

Trong bài viết này, kết quả thực hiện công việc là kết quả cuối cùng trong công việc của người lao động, trong đó cách cư xử với các đồng nghiệp sẽ làm tăng kết quả công việc, giúp cá nhân giải quyết các vấn đề trong công việc và hoàn thành nhiệm vụ.

2.3. Ảnh hưởng của trí tuệ cảm xúc đến kết quả thực hiện công việc

Để tăng kết quả thực hiện công việc của người lao động thì các tổ chức cần phải phân tích các vấn đề liên quan đến chúng. Tầm quan trọng và mối quan hệ tích cực của trí tuệ cảm xúc với kết quả thực hiện công việc đã thúc đẩy các nỗ lực nghiên cứu và hỗ trợ các lập luận về chủ đề này trên khắp thế giới. Các nghiên cứu lớn đã chứng minh bằng thực nghiệm rằng, trí tuệ cảm xúc là yếu tố chi phối kết quả thực hiện công việc đạt hiệu quả, các nhân viên có mức độ trí tuệ cảm xúc cao sẽ có nhiều khả năng thích ứng với môi trường thay đổi và có thể quản lý cảm xúc của bản thân và cảm xúc của người khác theo cách tiếp cận tích cực giúp cải thiện hành vi công dân tổ chức (Ahangar, 2012).

Mối quan hệ giữa trí tuệ cảm xúc và kết quả thực hiện công việc là hợp lý vì xu hướng sử dụng lao động có tính đến trí tuệ cảm xúc của ứng viên trong quá trình tuyển dụng và tuyển chọn trong các chương trình phát triển nhân viên, những người có trí tuệ cảm xúc cao có thành công nghề nghiệp cao hơn, kết quả công việc, thúc đẩy quan hệ cá nhân mạnh mẽ hơn, có kỹ năng lãnh đạo hiệu quả hơn và khỏe mạnh hơn những người có trí tuệ cảm xúc thấp. Trí tuệ cảm xúc tạo ra sự sáng tạo đổi mới trong con người và giúp thay đổi kết quả thực hiện công việc của cá nhân, khuyến khích sự giao tiếp bên trong tổ chức (Anh, 2023).

Một số nghiên cứu còn cho thấy, trí tuệ cảm xúc là yếu tố dự báo kết quả thực hiện công việc trong

nhiều môi trường và tổ chức khác nhau như lĩnh vực dịch vụ, kinh doanh, giáo dục, tâm lý. Trí tuệ cảm xúc tốt giúp chúng ta kết nối với nhân viên và đồng nghiệp tốt hơn và chiếm đến 58% giá trị dẫn đến kết quả thành công trong công việc của một người nhân viên, 90% những người xuất sắc trong công việc thì có trí tuệ cảm xúc rất cao (Dung, 2019). Mỗi quan hệ tích cực giữa trí tuệ cảm xúc và kết quả công việc, trí tuệ cảm xúc ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc bằng cách cho phép mọi người kiểm soát cảm xúc của chính mình và quản lý căng thẳng, tiếp tục đảm bảo kết quả tốt ngay cả khi chịu áp lực bằng cách thích ứng với thay đổi của tổ chức. Shih và Susanto (2010) chỉ ra rằng, nếu trí tuệ cảm xúc được quản lý đúng cách sẽ giúp nhân viên sử dụng cảm xúc một cách thông minh, đặc biệt là trong việc lựa chọn phong cách quản lý xung đột phù hợp và nâng cao kết quả công việc. Nghiên cứu của Noroozi (2014) thấy rằng chỉ số trí tuệ cảm xúc dự đoán các khía cạnh đặc biệt của kết quả thực hiện công việc và bằng kết quả thực hiện công việc của người lao động có thể được dự đoán dựa trên điểm số trí tuệ cảm xúc của họ.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Chọn mẫu nghiên cứu

Đối tượng khảo sát: Đối tượng được chọn để khảo sát trong nghiên cứu này là người lao động làm việc tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội, tác giả thực hiện lấy mẫu theo phương pháp lấy mẫu thuận tiện, phi xác suất bởi vì phương pháp này có ưu điểm là dễ tiếp cận với đối tượng khảo sát dù bị giới hạn về thời gian và chi phí (Thọ, 2013).

Để tiến hành phân tích hồi quy đạt kết quả tốt nhất, kích thước mẫu nghiên cứu phải đảm bảo theo công thức: $N \geq 8 \cdot \text{var} + 50$ (N là kích thước mẫu, var là số biến độc lập đưa vào mô hình hồi quy) (Tabachnick và Fidell, 2007), mô hình nghiên cứu của tác giả có 4 biến độc lập nên kích thước mẫu cần thiết của phân tích hồi quy để đảm bảo yêu cầu nghiên cứu là $(4 \cdot 30; 8 \cdot 6 + 50) = 120$ quan sát. Tuy nhiên, để đảm bảo độ tin cậy của dữ liệu để suy ra tổng thể cần nghiên cứu và có thể phải loại bỏ những bảng khảo sát không hợp lệ, tác giả chọn mẫu kích thước lớn hơn so với yêu cầu với kích thước mẫu tiến hành khảo sát là 220 người lao động tại 10 doanh nghiệp.

3.2. Thiết kế bảng câu hỏi khảo sát

Bước 1: Tác giả dựa vào bảng hỏi gốc của Tseng và Huang (2011) để tạo nên bảng hỏi.

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Bình thường; (4) Đồng ý; (5) Hoàn toàn đồng ý để xác định mức độ ảnh hưởng của các thành phần thuộc trí tuệ cảm xúc ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng.

Bước 2: Bảng hỏi được tham khảo ý kiến của chuyên gia và một số đối tượng khảo sát để điều chỉnh lại cho phù hợp.

Bước 3: Bảng hỏi sơ bộ được thiết kế và tiến hành phỏng vấn thử đối với 20 đối tượng khảo sát để đánh giá sơ bộ thang đo và điều chỉnh các biến quan sát của bảng hỏi để phù hợp với nội dung nghiên cứu và bối cảnh nghiên cứu, nhằm đảm bảo các người lao động của các doanh nghiệp xây dựng tham gia khảo sát có thể hiểu đúng mục tiêu nghiên cứu.

Tiếp theo, căn cứ vào kết quả phỏng vấn thử, tác giả tiến hành hiệu chỉnh và đưa ra bảng câu hỏi chính thức sử dụng để thu thập thông tin mẫu nghiên cứu. Bảng câu hỏi phỏng vấn chính thức gồm 30 biến quan sát, cụ thể: Câu hỏi về thông tin cá nhân của đối tượng được khảo sát và Câu hỏi nhằm thu thập thông tin về sự đánh giá của người lao động đối với các thành phần của trí tuệ cảm xúc và kết quả thực hiện công việc.

3.3. Thu thập số liệu

Trong quá trình khảo sát, tác giả thu thập thông tin thông qua việc phát bảng câu hỏi trực tiếp đến các nhân viên của các doanh nghiệp xây dựng. Mẫu được chọn theo phương pháp thuận tiện - phi xác suất. Thông tin về mẫu thu thập:

Tổng số phiếu khảo sát được phát đi: 220 phiếu

Tổng số phiếu khảo sát thu về: 213 phiếu

Tổng số phiếu hợp lệ (loại phiếu bỏ trống nhiều hoặc nghi ngờ người tham gia khảo sát đánh ngẫu nhiên): 198 phiếu, tỷ lệ phiếu hợp lệ: 92,95%

Số phiếu khảo sát thu về hợp lệ là 198 phiếu, đạt tiêu chuẩn kích thước mẫu tối thiểu là 120 phiếu.

3.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Tác giả sử dụng phần mềm SPSS 20.0 để phân tích và xử lý dữ liệu đã thu thập được. Các biến quan sát được mã hóa trước khi nhập liệu bằng các kỹ thuật phân tích như sau:

Kiểm định độ tin cậy của thang đo: Kiểm định độ

tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha để phản ánh mức độ tương quan chặt chẽ giữa các biến quan sát trong cùng một nhân tố; làm cơ sở để loại bỏ biến không phù hợp, biến có độ tương quan thấp so với các biến còn lại trong thang đo. Các tiêu chuẩn trong kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha: Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng (Item-Total Correlation) nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo có Cronbach's Alpha từ 0.6 trở lên. Tuy nhiên, cần cẩn thận xem xét nếu hệ số Cronbach's Alpha quá lớn (khoảng từ 0.95 trở lên), điều đó có thể do hiện tượng trùng lặp trong thang đo khi có nhiều biến trong thang đo không có khác biệt gì nhau (Thọ, 2013).

Phân tích nhân tố khám phá (EFA): Sau khi kiểm tra độ tin cậy các thang đo bằng công cụ Cronbach's alpha. Những thang đo nào đánh giá đạt yêu cầu thì tiếp tục đưa vào phân tích tương quan Pearson nhằm khẳng định có mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập, sau đó phân tích hồi quy. Trong phân tích tương quan yếu tố cần phải xem xét là giá trị sig. Nếu giá trị sig nhỏ hơn 0,05 thì hệ số tương quan có ý nghĩa thống kê, tức là có sự tương quan giữa hai biến này, ngược lại thì không có tương quan.

Sau khi kiểm định các thang đo và phân tích tương quan, bước tiếp theo chạy phân tích hồi quy để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu với mức ý nghĩa là 5% và xác định mức độ quan trọng từng nhân tố của trí tuệ cảm xúc đối với kết quả thực hiện công việc của người lao động. Qua đó, kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu dựa vào R^2 và R^2 hiệu chỉnh, kiểm định độ phù hợp của mô hình nghiên cứu, kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến. Kết quả thu được sẽ là cơ sở để đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao kết quả thực hiện công việc của người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Khái quát các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội

Hà Nội là thành phố có quy mô và tốc độ phát triển các doanh nghiệp (DN) hoạt động sản xuất kinh doanh đứng thứ hai cả nước, chỉ sau Thành phố Hồ Chí Minh. Với những chính sách, giải pháp về cải cách thủ tục hành chính, tạo môi trường thuận lợi cho DN phát triển; các chính sách ưu đãi khuyến khích phát triển DN; hỗ trợ thông qua các

chương trình, dự án hỗ trợ nâng cao năng lực cạnh tranh cho các DN nên số lượng DN xây dựng trên địa bàn thành phố phát triển không ngừng cả về số lượng và chất lượng. Năm 2018 và 2019 là giai đoạn phát triển mạnh của nền kinh tế cả nước nói chung và của ngành xây dựng Hà Nội nói riêng với tốc độ các DN thành lập mới tăng nhiều nhất trong thập kỷ qua. Tuy nhiên, đến năm 2020 số lượng DN xây dựng tăng với tỷ lệ giảm hơn so với năm trước, do dịch bệnh Covid-19 bùng phát diễn biến nhanh và phức tạp đã ảnh hưởng xấu đến hoạt động kinh tế cũng như hoạt động xây dựng.

Trong các DN ngành xây dựng thì sở hữu theo hình thức công ty cổ phần chiếm đến 90%, ngoài ra còn có công ty TNHH, công ty có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài. Nguồn vốn và doanh thu của các DN xây dựng tăng mạnh nhưng lực lượng lao động sử dụng không tăng nhiều, điều đó có thể lý giải bởi nhiều lý do: Thứ nhất, ngành xây dựng là ngành có tốc độ phát triển nhất hiện nay nên ngày càng có nhiều nhà máy, chung cư, đường xá được xây dựng. Thứ hai, giá trị đất đai, nhà xưởng, bất động sản tăng một cách khủng khiếp trong thời gian qua. Thứ ba, máy móc thiết bị dùng trong ngành xây dựng có giá trị càng cao, các công ty luôn phải đổi mới, mua bán những thiết bị hiện đại, đắt tiền trong sản xuất. Nhìn chung, tiền lương thu nhập của các DN xây dựng trên địa bàn Hà Nội đang có xu hướng tăng lên hàng năm, do đó đã cải thiện được phần nào đời sống của người lao động. Kết quả này cũng phần nào phản ánh đúng thực tế về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của các DN. Đặc thù của ngành xây dựng phụ thuộc vào từng dự án cụ thể, cơ cấu chi phí xây dựng thường không ổn định mà biến động theo từng dự án, DN và thời kỳ. Trên trung bình, chi phí nguyên vật liệu thường đạt khoảng 70% chi phí sản xuất kinh doanh, còn lại chi phí nhân công 20% và máy móc xây dựng 10%. Nhân công chỉ chiếm 20% chi phí xây dựng nhưng là yếu tố quyết định khả năng và chất lượng thi công của DN, do sản phẩm đa dạng và môi trường hoạt động khó kiểm soát khiến phần lớn quy trình xây dựng đều cần đến con người giám sát và thực hiện.

Các DN xây dựng Hà Nội sử dụng khoảng trên 500 nghìn lao động trên 15 tuổi, giải quyết công ăn việc làm và mang lại thu nhập ổn định cho người lao động. Chi phí nhân công thực tế của các DN xây

dựng thường cao hơn so với chi phí nhân công theo văn bản. Tiền lương không những tuân thủ theo quy định của pháp luật mà còn phụ thuộc thay đổi theo từng thời điểm ngoài thị trường, cùng với đó là sự ảnh hưởng và tác động của các ngành kinh tế khác tác động theo. Nếu DN mà để chi phí nhân công vượt mức quá 30% thì cần phải xem xét kỹ lại bởi vì điều này sẽ kéo theo nhiều thứ tăng cao, gây ảnh hưởng trực tiếp đến lợi nhuận của DN thậm chí còn dễ dẫn tới thua lỗ. Người lao động (NLĐ) trong các DN xây dựng còn chịu nhiều rủi ro trong điều kiện môi trường làm việc khắc nghiệt, áp lực về thời gian, về quy trình, áp lực từ

cấp trên, đồng nghiệp, nhà thầu, cơ quan quản lý NN. Quá trình thi công được chia thành nhiều giai đoạn, mỗi giai đoạn lại chia thành nhiều công việc khác nhau, các công việc thường diễn ra ngoài trời, chịu tác động rất lớn của các nhân tố môi trường như mưa, nắng, lũ lụt... Khi so sánh các ngành công nghiệp khác thì kỹ thuật công nghệ áp dụng trong ngành xây dựng còn rất lạc hậu với nhiều việc vẫn phải làm thủ công. Vì thế, NLĐ trong ngành xây dựng luôn phải đối mặt với nhiều khó khăn, sự khắc nghiệt và áp lực về mọi mặt trong quá trình thực hiện công việc.

4.2. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Bảng 1. Thống kê mô tả mẫu khảo sát

Đặc điểm		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nữ	94	47,47
	Nam	104	52,53
Cộng		198	100%
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	78	39,44
	Từ 30 đến 40 tuổi	90	45,46
	Trên 40 tuổi	30	15,1
Cộng		198	100%
Trình độ học vấn	Cao đẳng, trung cấp	24	12,12
	Đại học	140	70,71
	Trên đại học	34	17,17
Cộng		198	100%
Thâm niên công tác	Từ 1 đến 5 năm	58	29,33
	Từ 5 đến 10 năm	88	44,44
	Trên 10 năm	52	26,23
Cộng		198	100%

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của nhóm tác giả năm 2023

Theo số liệu thống kê khảo sát, trong tổng số 198 lao động, có 52,53% là lao động nam giới, nữ giới chiếm 47,47%. Số liệu này là hợp lý, xét trên tổng thể, lượng lao động nam hiện tại nhiều hơn lao động nữ bởi đặc điểm công việc, môi trường làm việc của ngành nghề này phù hợp thu hút và tạo điều kiện thuận lợi cho nhiều lao động nam nhiều hơn. Số NLĐ trong độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm 39,44 %; số NLĐ từ 30 đến 40 tuổi chiếm 45,56 %, số người trên 40 tuổi chiếm 15%. Điều này cho thấy, lực lượng lao động trong các công ty xây dựng khá trẻ. Về trình độ học vấn: 174/198 người được khảo sát trình độ đại

học và trên đại học (87,88%). Kết quả này cho thấy, phần lớn mẫu nghiên cứu NLĐ đã qua đào tạo. Về thâm niên công tác: số người có thâm niên dưới 5 năm là 29,33 %, thâm niên từ 5 đến 10 năm chiếm 44,44%, thâm niên trên 10 năm là 26,23%.

Thảo luận kết quả nghiên cứu

Dựa trên kết quả phân tích cho thấy, 04 thành phần của trí tuệ cảm xúc ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của người lao động có mức độ ảnh hưởng từ cao đến thấp như sau: Nhận thức và đánh giá cảm xúc; Hiểu rõ cảm xúc; Quy định và kiểm soát cảm xúc; Suy nghĩ tích cực với cảm xúc.

Bảng 2. Thống kê mô tả các giá trị thang đo

	Hệ số β chuẩn hóa	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Nhận thức và đánh giá cảm xúc (NT)	0,457	1,00	5,00	3,79	0,69167
Hiểu rõ cảm xúc (HR)	0,312	1,20	5,00	3,67	0,60268
Quy định và kiểm soát cảm xúc (QĐ)	0,182	1,00	5,00	3,89	0,70469
Suy nghĩ tích cực với cảm xúc (ST)	0,161	1,00	5,00	3,81	0,86189
Kết quả thực hiện công việc (KQ)		2,17	5,00	3,79	0,57761

Nguồn: Kết quả nghiên cứu định lượng của nhóm tác giả 2023

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, các khía cạnh của trí tuệ cảm xúc có tương quan tích cực đến kết quả thực hiện công việc của người lao động. Thực tế này ngụ ý rằng, kết quả thực hiện công việc có thể phụ thuộc trực tiếp vào mức độ nhận thức, đánh giá, sử dụng, quy định và kiểm soát cảm xúc của người lao động. Như vậy, người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng có thể ảnh hưởng gián tiếp đến kết quả thực hiện công việc thông qua ảnh hưởng vào từng thành phần của trí tuệ cảm xúc.

Về nhận thức và đánh giá cảm xúc có ảnh hưởng mạnh nhất đến kết quả thực hiện công việc của người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng (hệ số $\beta_1 = 0,457$), giá trị trung bình của các biến quan sát cao thứ ba trong 04 yếu tố của trí tuệ cảm xúc ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc (Mean = 3,7891). Đây là yếu tố có ý nghĩa thống kê trong mô hình nghiên cứu, phù hợp với giả thuyết H1: *Nhận thức và đánh giá cảm xúc ảnh hưởng thuận chiều đến kết quả thực hiện công việc của người lao động.*

Bảng 3. Thống kê giá trị trung bình của yếu tố nhận thức và đánh giá cảm xúc

STT	Mã hóa	Nhận thức và đánh giá cảm xúc	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	NT1	Tôi có thể xác định chính xác các cảm xúc mà tôi cảm nhận hàng ngày	3,89	0,823
2	NT2	Tôi có thể biết ai đó thất vọng với tôi tại nơi làm việc	3,56	0,978
3	NT3	Tôi có thể cảm nhận được cảm xúc của một người	3,68	0,861
4	NT4	Tôi không gặp khó khăn trong việc tìm ra đam mê để thể hiện về một vấn đề trong công việc	3,77	0,836
5	NT5	Tôi có thể nói cảm giác của một người nào đó mặc dù nét mặt của họ có thể mâu thuẫn với ngôn ngữ cơ thể của họ	3,91	0,768
6	NT6	Tôi dễ dàng phát hiện cảm xúc của một người về một vấn đề mặc cho họ nói gì	3,93	0,826

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả năm 2023

Kết quả nghiên cứu ở Bảng 3 cho thấy, đối với 06 biến quan sát của yếu tố nhận thức và đánh giá cảm xúc có giá trị trung bình từ 3,56 đến 3,93, được người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng đánh giá ở mức trung bình khá.

Hai biến quan sát NT5 và NT6 có giá trị trung bình cao hơn giá trị trung bình tổng thể của yếu tố nhận thức và đánh giá cảm xúc trong đó: biến quan sát NT6: *“Tôi dễ dàng phát hiện cảm xúc của một người về một vấn đề mặc cho họ nói gì”* với Mean = 3,93 được 56,4% người trả lời đồng ý và 20,09% người trả lời rất đồng ý; biến quan sát NT5: *“Tôi có thể nói cảm giác của một người nào đó mặc dù nét mặt của họ có thể mâu thuẫn với ngôn ngữ cơ thể*

của họ” với (Mean) = 3,91 được 55,9% người trả lời đồng ý và 17,9% người trả lời rất đồng ý.

Chia sẻ về sự đồng ý cao của hai biến quan sát này, người lao động được khảo sát cho rằng nhận thức và đánh giá cảm xúc của một người khác (buồn phiền, vui mừng, lo lắng, giận dữ...) là thành phần quan trọng trong trí tuệ cảm xúc và được xác định thông qua ngôn ngữ, hành vi và cử chỉ của họ, từ đó nhận thức được quan điểm của người khác và nguyên nhân gây ra các cảm xúc đó. Nếu không nhận thức được cảm xúc của người khác thì mỗi chúng ta sẽ vô tình ảnh hưởng xấu đến mối quan hệ giao tiếp giữa đồng nghiệp với nhau.

Biến quan sát NT1: “Tôi có thể xác định chính xác các cảm xúc mà tôi cảm nhận hàng ngày” cao hơn giá trị trung bình tổng thể của yếu tố nhận thức và đánh giá cảm xúc có 55,2% người trả lời lựa chọn đồng ý và 19,1% người trả lời rất đồng ý với biến quan sát này.

Người lao động được khảo sát cho rằng, tự nhận thức và đánh giá về cảm xúc của bản thân sẽ là kỹ năng cơ bản của trực giác để biết được điểm yếu, điểm mạnh, giá trị và các ảnh hưởng của mình đối với người khác. Cho dù là người lãnh đạo hay là nhân viên thì họ sẽ thường xuyên đối diện với nhiều vấn đề và tình huống phát sinh khác nhau nên mỗi người cần nhận thức và đánh giá được cảm xúc để điều chỉnh, cân bằng, kiểm soát cảm xúc của chính bản thân mình và người khác. Nhận thức và đánh giá được cảm xúc của chính bản thân sẽ giúp nhân viên cảm nhận tốt hơn và sâu sắc hơn những việc đang xảy ra trong môi trường làm việc. Việc thể hiện, bày tỏ chính xác cảm xúc của bản thân còn là cách thức để người khác nhận thức và đánh giá trên cơ sở hành vi ngôn ngữ và phi ngôn ngữ.

Biến quan sát NT2: “Tôi có thể biết ai đó thất vọng với tôi tại nơi làm việc” có giá trị trung bình thấp nhất trong các biến quan sát của yếu tố nhận thức và đánh giá cảm xúc và chỉ có 34,1% người trả lời đồng ý với biến quan sát này.

Hai nhóm thảo luận đều cho rằng thực tế tại các doanh nghiệp xây dựng, người lao động vẫn còn

mang tâm lý nể nang, ngại đánh giá, không thẳng thắn đóng góp ý kiến cho đồng nghiệp hoặc việc góp ý cho nhau còn mang tính hình thức vì sợ đụng chạm đến quyền lợi và làm mất lòng nhau. Vì vậy, những cá nhân được phỏng vấn đều cho rằng mọi người cần mạnh dạn đóng góp một cách thẳng thắn những ưu điểm để tiếp tục phát huy và những mặt hạn chế để khắc phục.

Từ những phân tích ở trên có thể kết luận, nhận thức và đánh giá cảm xúc của người lao động đối với bản thân và của đồng nghiệp sẽ có ảnh hưởng góp phần thúc đẩy kết quả thực hiện công việc của người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng.

Hiệu rõ cảm xúc với hệ số $\beta_3 = 0,312$ là nhân tố có ảnh hưởng tích cực thứ hai đến kết quả thực hiện công việc của người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng, giá trị trung bình của các biến quan sát thấp nhất trong 04 yếu tố của trí tuệ cảm xúc ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc (Mean = 3,67). Đây là yếu tố có ý nghĩa thống kê trong mô hình nghiên cứu, phù hợp với giả thuyết H3: *Hiệu rõ cảm xúc ảnh hưởng thuận chiều đến kết quả thực hiện công việc của người lao động.*

Kết quả nghiên cứu ở Bảng 4 cho thấy đối với 06 biến quan sát của yếu tố nhận thức và đánh giá cảm xúc có giá trị trung bình từ 3,43 đến 3,92, được người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng đánh giá ở mức trung bình khá.

Bảng 4. Thống kê giá trị trung bình của yếu tố hiệu rõ cảm xúc

STT	Mã hóa	Hiệu rõ cảm xúc	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	HR1	Tôi có thể nhận ra cảm xúc của đồng nghiệp (tức giận, xấu hổ hoặc một số cảm giác khác) khi họ thực hiện công việc kém hiệu quả	3,92	0,879
2	HR2	Tôi có thể theo dõi những người khác tương tác và nhận ra cảm xúc họ dành cho nhau	3,79	0,879
3	HR3	Tôi nhạy cảm với các cử chỉ thể hiện cảm xúc của mọi người (VD: Họ ngồi ở đâu, khi họ im lặng v.v...)	3,60	0,886
4	HR4	Tôi có thể biết khi nào đồng nghiệp phản ứng cảm xúc đối với một tình huống là do tính cách độc đáo thay vì nền tảng văn hóa của tổ chức	3,82	0,810
5	HR5	Tôi có thể phát hiện những thay đổi tinh tế trong cảm xúc của đồng nghiệp	3,45	0,812
6	HR6	Tôi có thể nhận ra cảm giác thất vọng của đồng nghiệp về khối lượng công việc đang tăng cao	3,71	0,836

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả năm 2023

Biến quan sát HR1: “Tôi có thể nhận ra cảm xúc của đồng nghiệp (tức giận, xấu hổ hoặc một số cảm giác khác) khi họ thực hiện công việc kém hiệu quả” với

Mean = 3,96 có giá trị trung bình cao nhất, cao hơn giá trị trung bình tổng thể của yếu tố hiệu rõ cảm xúc và biến quan sát HR6: “Tôi có thể nhận ra cảm giác

thất vọng của đồng nghiệp về khối lượng công việc đang tăng cao” với Mean = 3,71.

Với hai biến quan sát này, có đến 51,9% người trả lời đồng ý và 23,5% người trả lời rất đồng ý đối với biến quan sát HR1, đối với biến quan sát HR6 thì có 44,8% người lựa chọn đồng ý và 16,1% người trả lời rất đồng ý. Đối chiếu với thực tế tại các doanh nghiệp xây dựng, các nhân viên đều là người đã trưởng thành nên đời sống cảm xúc của họ sẽ mang tính đa dạng và có được sự nhạy cảm đối với các loại cảm xúc.

Trong môi trường làm việc với cường độ cao, công việc đòi hỏi sự tập trung và chính xác nên họ sẽ không tránh khỏi những trường hợp chán nản khi lượng công việc đang tăng cao, khi không thực hiện tốt công việc của mình. Những biểu hiện bộc lộ sự chán nản, thất vọng sẽ được thể hiện qua ngôn ngữ, hành vi, cử chỉ của họ, vì vậy nhận thức và đánh giá cảm xúc sẽ là tiền đề để mỗi người có thể hiểu được cảm xúc của người khác. Người lao động được khảo sát cho rằng, khi một người có lối ứng xử hòa nhã, khôn khéo với các tình huống xảy ra thì sẽ giúp cho họ có thể theo dõi, thấu hiểu được phản ứng cảm xúc của đồng nghiệp khi gặp khó khăn để động viên, hỗ trợ, giúp đỡ nhau hoàn thành công việc, mang lại kết quả thực hiện công việc tốt hơn.

Biến quan sát HR3: “Tôi nhạy cảm với các cử chỉ thể hiện cảm xúc của mọi người với Mean = 3,60 và biến quan sát HR5: “Tôi có thể phát hiện những thay đổi tinh tế trong cảm xúc của đồng nghiệp” với Mean =

3,45, đây là hai biến quan sát có giá trị trung bình thấp nhất trong yếu tố hiểu rõ cảm xúc. Người lao động được khảo sát đều cho rằng người khác rất ít khi bộc lộ cảm xúc một cách trực tiếp mà thay vào đó họ sẽ cho chúng ta biết qua giọng điệu, cảm xúc trên gương mặt hoặc bằng những cách không lời khác. Tuy nhiên, việc hiểu được những thay đổi tinh tế trong cảm xúc của người khác thường ít được nhận ra, bởi vì việc hiểu được cảm xúc của bản thân là điều tất yếu nhưng để hiểu rõ cảm xúc của người khác không phải là điều dễ dàng.

Từ những phân tích ở trên có thể kết luận, hiểu rõ cảm xúc của bản thân và của người khác sẽ có ảnh hưởng góp phần thúc đẩy kết quả thực hiện công việc của người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng.

Suy nghĩ tích cực với cảm xúc với hệ số $\beta_2 = 0,161$ có ảnh hưởng thấp nhất đến kết quả thực hiện công việc của người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng, giá trị trung bình của các biến quan sát cao thứ hai trong 04 yếu tố của trí tuệ cảm xúc ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc. Đây là yếu tố có ý nghĩa thống kê trong mô hình nghiên cứu, phù hợp với giả thuyết H2: *Suy nghĩ tích cực với cảm xúc ảnh hưởng thuận chiều đến kết quả thực hiện công việc của người lao động.*

Kết quả nghiên cứu ở Bảng 5 cho thấy, yếu tố suy nghĩ tích cực với cảm xúc có giá trị trung bình từ 3,49 đến 3,99, được người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng đánh giá ở mức trung bình khá.

Bảng 5. Thống kê giá trị trung bình của yếu tố suy nghĩ tích cực với cảm xúc

STT	Mã hóa	Quy định và kiểm soát cảm xúc	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
1	ST1	Tôi thường ưu tiên các nhiệm vụ công việc của mình theo mức độ cảm nhận của mình về tầm quan trọng của từng nhiệm vụ	3,99	1,024
2	ST2	Tôi thường sử dụng sự đam mê của mình về một công việc để tập trung nỗ lực của những người khác tham gia vào dự án	3,49	0,979
3	ST3	Tôi thường dùng cảm nhận về một vấn đề của mình để xác định mức độ quan tâm dành cho nó	3,90	1,094
4	ST4	Tôi lắng nghe cảm xúc của người khác để thiết lập sự ưu tiên	3,83	1,022
5	ST5	Tôi thận trọng tạo ra cảm xúc tích cực cho việc giải quyết vấn đề hiệu quả với đồng nghiệp	3,79	1,063
6	ST6	Khi thực hiện một quyết định, tôi luôn xem xét người khác cảm thấy thế nào về nó	3,59	1,096

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả năm 2023

Biến quan sát ST1: “Tôi thường ưu tiên các nhiệm vụ công việc của mình theo mức độ cảm nhận của mình

về tầm quan trọng của từng nhiệm vụ” với (Mean) = 3,99, cao hơn giá trị trung bình tổng thể của yếu

tổ suy nghĩ tích cực với cảm xúc, được 75,9% người trả lời đồng ý rất đồng ý với câu hỏi này. Điều này cho thấy, khi xử lý công việc và thực hiện nhiệm vụ được giao, mỗi người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng sẽ sử dụng cảm nhận của mình thông qua kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn nghiệp vụ để sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên. Vì vậy, khi người lao động đặt mục tiêu công việc rõ ràng, hướng đến suy nghĩ tích cực chắc chắn sẽ có tinh thần làm việc thoải mái và lạc quan hơn, do đó kết quả thực hiện công việc cũng cao hơn.

Biến quan sát ST3: *“Tôi thường dùng cảm nhận về một vấn đề của mình để xác định mức độ quan tâm dành cho nó”* với Mean = 3,90. Kết quả này cũng phù hợp với thực tế, khi hiểu được cảm xúc sẽ giúp mỗi nhân viên sử dụng cảm xúc để cảm nhận được vấn đề, từ đó xác định được cách thức giải quyết vấn đề. Những người được phỏng vấn cho rằng, khi chúng ta nên quan tâm đến trạng thái cảm xúc bên trong để hướng dẫn cảm xúc hỗ trợ cho tư duy, trí nhớ và quá trình nhận thức.

Biến quan sát ST4: *“Tôi lắng nghe cảm xúc của người khác để thiết lập sự ưu tiên”* được người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng đánh giá ở mức độ trung bình khá với Mean = 3,83. Biến quan sát ST5: *“Tôi thận trọng tạo ra cảm xúc tích cực cho việc giải quyết vấn đề hiệu quả với đồng nghiệp”* được người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng đánh giá ở mức độ trung bình khá với Mean = 3,79. Biến quan sát ST6: *“Khi thực hiện một quyết định, tôi luôn xem xét người khác cảm thấy thế nào về nó”* được người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng đánh giá ở mức độ trung bình khá với Mean = 3,59. Đa số người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng đều cho rằng, lắng nghe, thấu hiểu và đồng cảm với cảm xúc của đồng nghiệp là những phương pháp giao tiếp quan trọng để hiểu được cảm xúc của người khác. Từ đó, giúp chúng ta thận trọng trong việc tạo ra cảm xúc tích cực, đặt mình vào vị trí của người khác để hiểu được cảm xúc, quan điểm của họ bởi vì được người khác lắng nghe và thấu hiểu chính là điều mà người nói mong muốn. Tuy nhiên, hiện nay một số cá nhân cho rằng việc giao tiếp vẫn còn gặp một số trở ngại nhất định do có chênh lệch về độ tuổi dẫn đến sự phân biệt, phối hợp còn khó khăn giữa một số cá nhân ở những bộ phận khác nhau trong các doanh nghiệp xây dựng. Các thành viên được phỏng vấn trong buổi thảo luận cho rằng, những cảm xúc tích cực sẽ mở rộng sự chú ý

và suy nghĩ của chúng ta. Khi trải qua những cảm xúc tích cực như niềm vui hay sự quan tâm, chúng ta có nhiều khả năng sáng tạo, nhìn thấy nhiều cơ hội hơn, cởi mở hơn trong các mối quan hệ với người khác. Từ những phân tích ở trên ta có thể kết luận, suy nghĩ tích cực với cảm xúc sẽ có ảnh hưởng góp phần gia tăng kết quả thực hiện công việc của người lao động tại các doanh nghiệp xây dựng.

5. Kết luận và khuyến nghị

*** Kết luận:**

Các nhà tâm lý học ngày càng đánh giá cao vai trò của cảm xúc lên đời sống con người. Trí tuệ cảm xúc đã được nghiên cứu ở nhiều ngành nghề và lĩnh vực khác nhau. Hầu hết các nghiên cứu tập trung nghiên cứu trí tuệ cảm xúc ở nơi làm việc và xem trí tuệ cảm xúc được kiểm soát cũng như mức độ tác động của chúng đến kết quả làm việc và mức độ gắn kết của người lao động. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả đã đi phân tích, làm rõ từng khía cạnh từ khái niệm, thang đo của trí tuệ cảm xúc, phân tích kỹ các mô hình và sự ảnh hưởng của trí tuệ cảm xúc đến kết quả thực hiện công việc.

Trên cơ sở đó đã triển khai phân tích định tính, định lượng trong các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Nhóm tác giả đã thấy rõ hơn mối quan hệ này được thể hiện trong thực tế tại các doanh nghiệp và tầm quan trọng của các yếu tố của trí tuệ cảm xúc đến mỗi hoạt động, hành vi, cách thức triển khai công việc của người lao động cũng như tập thể lao động.

Nhóm tác giả đã đưa ra những đề xuất giải pháp để nâng cao kết quả thực hiện công việc của người lao động trong các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội để giúp góp thêm những đề xuất để mỗi nhà lãnh đạo, quản lý và người lao động nhận thức, điều chỉnh và áp dụng linh hoạt để nâng cao hiệu quả làm việc, xây dựng môi trường làm việc tích cực trong toàn ngành.

Bài viết có các thông tin mang tính khoa học và cập nhật về học về ảnh hưởng của các thành phần thuộc trí tuệ cảm xúc đến kết quả công việc của người lao động trong các doanh nghiệp xây dựng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đồng thời, đây là tài liệu có tính thực tế cao giúp cho sinh viên học tập và nghiên cứu các môn học thuộc chuyên ngành quản trị nhân lực...

*** Khuyến nghị:**

Lĩnh vực xây dựng là lĩnh vực đặc thù gắn với chủ trương chính sách của từng địa phương về quy hoạch

và chính sách thị trường bất động sản. Để các DN có thể phát triển tốt thì quản lý nhà nước đóng vai trò quan trọng. Theo đó, để tạo môi trường cho các công ty xây dựng nói chung, cơ quan chức năng cần thực hiện các nội dung sau:

Một là, tổ chức bộ máy thực hiện công tác quản lý trật tự xây dựng hiện nay chưa phù hợp, chưa phát huy hiệu quả trên thực tế. Do đó, tác giả kiến nghị xem xét, sửa đổi quy định của pháp luật về thanh tra chuyên ngành và chuyển lực lượng thanh tra địa bàn về quận, huyện quản lý. Đồng thời, hoàn thiện các quy định của pháp luật về các biện pháp xử lý vi phạm đối với các vi phạm hành chính về trật tự xây dựng.

Hai là, sửa đổi quy định về đăng ký kế hoạch sử dụng đất, nhất là đăng ký kế hoạch chuyển mục đích sử dụng đất đối với hộ gia đình, cá nhân. Đồng thời, pháp luật đất đai cần bổ sung điều khoản quy định cho phép các địa phương phê duyệt kế hoạch sử dụng đất 2 kỳ/năm, để giải quyết kịp thời, hợp pháp nhu cầu chuyển mục đích sử dụng đất của người dân, doanh nghiệp.

Ba là, đội ngũ nhân sự có ý nghĩa quan trọng trong công tác quản lý nhà nước về trật tự xây dựng.

Do đó, để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, các cơ quan quản lý về trật tự xây dựng cần bổ sung đội ngũ nhân sự để quản lý chặt chẽ hoạt động xây dựng. Bên cạnh đó, cần thường xuyên tiến hành các hoạt động thanh tra, kiểm tra hoạt động xây dựng để kịp thời phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm. Tăng cường thực hiện các biện pháp tuyên truyền, giáo dục pháp luật về trật tự xây dựng; đẩy mạnh công tác phối hợp giữa các cơ quan chức năng và phát huy vai trò của quần chúng nhân dân trong công tác quản lý nhà nước về trật tự xây dựng. Cần tạo ra một môi trường làm việc hài hòa và qua đó tạo động lực và kích thích năng suất làm việc của người lao động. Cần khuyến khích người lao động tư duy sáng tạo trong công việc, tạo được an toàn về tâm lý cho họ tiếp cận cái mới; thiết lập các nhóm thảo luận để khuyến khích sự tham gia của các thành viên nhằm góp phần thúc đẩy sự tương tác giữa các người lao động với nhau, cải thiện mối quan hệ giao tiếp. Xây dựng môi trường văn hóa học tập, chia sẻ tri thức cho nhau làm tăng mức độ kết nối, sự tương tác giữa các thành viên góp phần ảnh hưởng tích cực đến kết quả thực hiện công việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ahangar, R.G. (2012). *Emotional intelligence: The most potent factor of job performance among executives*. Intech Open.
- Anh, N. N.T. (2023). Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc và sự gắn kết công việc của viên chức tại các trung tâm y tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Kinh tế và Quản trị kinh doanh* số 25.
- Dung, P.T.M. (2019). *Tác động của trí tuệ cảm xúc đến kết quả công việc của cán bộ công chức: Trường hợp Sở Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn Thạc sĩ Kinh tế
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books, Inc.
- Hà, T. T. K., & Vân, N. T. T. (2015). *Trí tuệ cảm xúc và các mối quan hệ*. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Khoa học Xã hội và Nhân văn.
- June, S., & Mahmood, R. (2011). *The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia*. (95-105). International Journal of Business, humanities and technology.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–34). Basic Books.
- Salovey P, Mayer J. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*. journals.sagepub.com.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, 1,548-575. Dynamic performance. Oxford library of psychology.
- Thọ, N. Đ. (2013). *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. NXB Tài chính.
- Trang, N. (2018). *Sơ lược về trí thông minh cảm xúc*, <https://trangtamly.blog/2018/10/22/so-luoc-ve-tri-thong-minh-cam-xuc-emotional-intelligence/>