

Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nguồn lực trong ngành xây dựng Việt Nam

Hoa Văn Mánh^{*2}, Đỗ Tiến Sỹ¹

¹ Bộ môn Thi Công & Quản lý Xây Dựng, Khoa Kỹ Thuật Xây Dựng, Trường Đại học Bách Khoa TP.HCM, Đại học Quốc gia, TP.HCM

² Học viên cao học trường Đại học Bách Khoa TP.HCM, Đại học Quốc gia TP.HCM

TỪ KHOÁ

Quản lý dự án
Quản lý xây dựng

TÓM TẮT

Hiện nay, các công ty đã bị một làn sóng chảy máu chất xám như các kỹ sư đã lần lượt ra đi không gắn bó với công ty nữa, đa số là chuyển công tác đi các công ty khác, hoặc chuyển làm ngành nghề khác, trái nghề. Do đặc điểm công việc của các kỹ sư xây dựng: công việc đòi hỏi tính tự chủ cao, phức tạp, áp lực lớn, do tiến độ công trường. Điều kiện làm việc không tốt thường xuyên xa nhà, làm việc ở vùng sâu vùng xa, ăn ở tạm bợ, phương tiện đi lại khó khăn, áp lực nghề xây dựng ngày càng cao, các kỹ sư phải có năng lực chuyên môn cao để giải quyết những rủi ro phát sinh trong dự án. Việc tăng ca, số giờ làm việc với cường độ cao 12h-14h một ngày đối với kỹ sư xây dựng là công việc trở nên bình thường. Ngành xây dựng đóng vai trò quan trọng nhưng không còn tạo ra sức hút đối với người lao động bao gồm người học trong chọn nghề nghiệp, điều đó dẫn đến thiếu hụt lao động nghiêm trọng. Do đó các công ty cần phải có chính sách thu hút và giữ chân nhân viên.

KEYWORDS

Project management
Construction management

ABSTRACT

Currently, companies have suffered a wave of brain drain as engineers have left one after another and are no longer attached to the company, most of which are moving to other companies, or moving to other professions. Due to the job characteristics of construction engineers: the work requires high autonomy, complexity, great pressure, due to construction progress. Working conditions are not good, often away from home, working in remote areas, temporary accommodation, difficult means of transportation, increasing pressure of construction profession, engineers must have high professional qualifications. to deal with the risks arising in the project. Overtime, high intensity working hours from 12 to 14 hours a day for construction engineers is a normal job. The construction industry plays an important role but no longer creates attraction for workers including learners in choosing a career, which leads to a serious labor shortage. Therefore, companies need to have policies to attract and retain employees.

1. Đặt vấn đề

Ngành xây dựng hiện đang là ngành chính của nền kinh tế Việt Nam. Theo số liệu thu thập năm 2020, tổng giá trị sản phẩm xây dựng chiếm 6,19 % GDP cả nước. Đến năm 2020, số lượng công ty thành lập mới trong ngành xây dựng đã tăng lên. Con số này đạt 17.080 người, tăng 0,4 % (vneconomy.vn, 2020). Điều này cho thấy số lượng các công ty xây dựng ở Việt Nam rất lớn nên muốn trụ vững và phát triển thì các công ty này phải cạnh tranh khốc liệt. (Nguyễn Quang Tín, 2021)

Trong điều kiện cạnh tranh ngày càng gay gắt giữa các công ty xây dựng cơ bản ngoài việc cạnh tranh dự án, nguồn vốn thì nguồn nhân lực chất lượng cao cũng là một lợi thế cạnh tranh rất quan trọng. Để người lao động tin tưởng, đảm bảo tính ổn định, gắn bó lâu dài với công ty, phát huy hết tài năng thì người sử dụng lao động phải thường xuyên tạo động lực lao động đó là giải pháp thiết thực.

Ngành xây dựng trên toàn thế giới đang gặp vấn đề trong việc

thu hút và giữ chân nhân viên lành nghề. Việc thu hút và giữ chân lao động lành nghề là mối quan tâm hàng đầu với Giám đốc điều hành của các công ty xây dựng. Do tính chất ngành công việc rất phức tạp, không chắc chắn, áp lực về công việc, phải di chuyển nhiều địa điểm khác nhau, hợp đồng ngắn hạn, áp lực khách hàng yêu cầu chất lượng và tiến hành nhanh. Thị trường cạnh tranh cao, mức lợi nhuận tương đối thấp, nhu cầu xây dựng nghiệm thu cao, đòi hỏi những người tham gia làm việc nhiều giờ và đặt công việc của họ lên hàng đầu. (Davies et al., 2006).

Tại Việt Nam hiện nay ngành xây dựng gặp nhiều khó khăn, thị trường đang bị thu hẹp, nhiều công trình, dự án phải đình hoãn, lực lượng lao động trong các doanh nghiệp xây lắp giảm. Một trong những giải pháp hiệu quả để hạn chế việc thiếu hụt lao động trong ngành xây dựng là thu hút và duy trì lực lượng lao động nữ tham gia vào ngành xây dựng. (Huỳnh Ngọc Dung, 2013).

*Liên hệ tác giả: quanpham0708@gmail.com

Nhận ngày 21/01/2022, sửa xong ngày 15/03/2022, chấp nhận đăng 08/05/2022

Link DOI: <https://doi.org/10.54772/jomc.04.2022.336>

2. Tổng quan về những nghiên cứu có liên quan sự hài lòng công việc của nguồn nhân lực trong ngành xây dựng ở Việt Nam

Nguyễn Thị Thanh Hoa, 2019. Tác động của đặc tính cá nhân lên sự hài lòng của nhân sự ngành xây dựng. Qua tham khảo các nghiên cứu trước và ý kiến chuyên gia trong ngành, 19 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và 4 cặp xu hướng tính cách đối xứng được đưa vào khảo sát, 148 bảng câu hỏi hợp lệ đưa vào khảo sát. Kết quả những người hướng nội có điểm hài lòng thấp hơn so với những người hướng ngoại, những người xử lý thông tin theo kinh nghiệm có điểm hài lòng cao hơn những người xử lý theo tình cảm, những người quyết định dựa trên logic có điểm hài lòng thấp hơn những người ra quyết định theo cảm xúc, những người làm việc tại văn phòng và công trường thì hai điểm hài lòng tương đương nhau, những người nguyên tắc có điểm hài lòng thấp hơn những người linh hoạt tự nhiên.

Huỳnh Ngọc Dung, 2013. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ trong ngành xây dựng. Xác định 36 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ trong ngành xây dựng. Qua EFA, 5 nhóm nhân tố được rút ra: môi trường làm việc, lãnh đạo tôn trọng và thông cảm, đồng nghiệp, phân công hướng dẫn công việc, lương khen thưởng. Qua SEM, lãnh đạo tôn trọng và thông cảm tác động đối với môi trường làm việc, lương khen thưởng, đồng nghiệp, phân công hướng dẫn công việc. Các giải pháp về phân công, hướng dẫn, giám sát công việc và nâng cao tay nghề cho lao động nữ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Từ những nghiên cứu tương tự trên thế giới và các báo cáo trong, ngoài nước tác giả đã tổng hợp một danh sách các nhân. Để chắc chắn các nhân tố này là phù hợp với điều kiện Việt Nam hiện tại, chúng đã được khảo sát, xem xét bởi nhóm chuyên gia thử nhất gồm 5 thành viên. Đây là những cán bộ đang làm việc trong ban quản lý dự án, tư vấn giám sát, nhà thầu của các dự án đã có nhiều năm kinh nghiệm và đang giữ những vai trò quan trọng trong công ty, đơn vị. Kết quả, nhóm chuyên gia và tác giả đã thống nhất 32 nhân tố rủi ro. Các nhân tố được sử dụng để xây dựng bảng câu hỏi khảo sát thử nghiệm. Bảng này được tiếp tục được gửi đến từ một nhóm chuyên gia gồm 15 người, hiện làm việc trong các dự án đầu tư xây dựng tại TP. Hồ Chí Minh và các khu vực lân cận. Nhóm chuyên gia gồm 6 người làm việc ở vị trí chuyên viên, 7 người ở vị trí trưởng phòng/ phó phòng, 2 người ở vị trí Giám đốc/ phó Giám đốc. Quá trình khảo sát, tác giả đã nhận dạng được 32 nhân tố để thiết kế bảng câu hỏi khảo sát chính thức phục vụ cho công tác khảo sát đại trà.

Trong giai đoạn khảo sát chính thức, vì tính chất đặc thù, nghiên cứu ưu tiên thực hiện phương pháp gửi bảng câu hỏi trực tiếp và một phần thông qua ứng dụng trực tuyến. Sau gần hai tháng tiến hành khảo sát, tác giả thu được tổng cộng 165 phản hồi và chuẩn bị cho quá trình phân tích dữ liệu tiếp theo.

4. Phân tích dữ liệu Bảng 1

Bảng 1. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của kỹ sư đối với ngành xây dựng.

STT	Nhân tố	Nguồn tham khảo
1	Căng thẳng trong công việc	[7] Vrontis et al., 2019; [5] Kashmoola et al., 2017
2	Tính chất công việc được lặp đi lặp lại, không có nhiều thú vị	[6] AbdulAzeez et al., 2018; [2] Lakew , 2013
3	Không có sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống	[1] Davies et al., 2006
4	Thường xuyên đi công tác theo các dự án (xa nhà)	[1] Davies et al., 2006
5	Không thể nghỉ phép khi có công việc gia đình	[1] Davies et al., 2006
6	Thời gian làm việc nhiều do áp lực về tiến độ, khối lượng công việc	[1] Davies et al., 2006; [3] Masood et al., 2014
7	Điều kiện làm việc không an toàn	[1] Davies et al., 2006
8	Hiệu suất công việc khi làm trong môi trường được dùng tối đa	[4] Oluwatayo, 2015
9	Áp lực tiến độ từ dự án	[9] Ý kiến chuyên gia
10	Áp lực về chất lượng từ dự án	[9] Ý kiến chuyên gia
11	Công ty không có phát triển, dự án ít dần	[3] Masood et al., 2014
12	Không có cơ hội thăng tiến	[7] Vrontis et al., 2019; [1] Davies et al., 2006; [4] Oluwatayo, 2015; [6] AbdulAzeez et al., 2018
13	Nhân viên không được luân được luân chuyển trong tổ chức để học kỹ năng mới	[6] AbdulAzeez et al., 2018
14	Công ty không tài trợ hoặc không cho phép nâng cao trình độ học vấn của mình	[6] AbdulAzeez et al., 2018
15	Mối quan hệ đồng nghiệp không tốt	[7] Vrontis et al., 2019; [4] Oluwatayo, 2015; [2] Lakew , 2013
16	Mối quan hệ không tốt với cấp trên, sự giao tiếp không tốt với cấp trên	[1] Davies et al., 2006; [8] Hutajulu et al., 2020
17	Không có sự hỗ trợ về nghề nghiệp (thường xuyên được công ty đào tạo, hướng dẫn về công việc để nâng cao năng lực và kỹ năng)	[4] Oluwatayo, 2015; [6] AbdulAzeez et al., 2018
18	Lương không xứng đáng với công sức	[7] Vrontis et al., 2019; [1] Davies et al., 2006; [5] Kashmoola et al., 2017; [4] Oluwatayo, 2015; [2] Lakew, 2013

STT	Nhân tố	Nguồn tham khảo
19	Công ty không đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp	[9]: Ý kiến chuyên gia
20	Điều kiện làm việc của cơ sở vật chất kém	[7] Vrontis et al., 2019; [3] Masood et al., 2014
21	Không có sự hỗ trợ trong công việc về phúc lợi (không gian làm việc thoải mái, phụ cấp tiền cơm trưa,...)	[4] Oluwatayo, 2015
22	Công ty xây dựng nợ lương	[9]: Ý kiến chuyên gia
23	Không có sự tin tưởng khi trao quyền (trách nhiệm và đủ kiến thức làm công việc)	[4] Oluwatayo, 2015; [6] AbdulAzeez et al., 2018
24	Cấp trên có nhiều khiếm khuyết trong năng lực lãnh đạo	[8] Hutajulu et al., 2020
25	Không được phép bày tỏ nhiều vấn đề còn tồn đọng của công ty	[3] Masood et al., 2014
26	Không có quyền tự chủ của nhân viên trong công việc (tự chọn phương pháp để thực hiện nhiệm vụ mà không cần phải thông báo cho công ty, đơn vị của mình)	[4] Oluwatayo, 2015; [6] AbdulAzeez et al., 2018
27	Cấu trúc quản lý của công ty yếu kém, chông chéo công việc	[3] Masood et al., 2014
28	Sự không rõ ràng về vai trò, nhiệm vụ của từng vị trí liên quan đến công việc	[5] Kashmoola et al., 2017
24	Cấp trên có nhiều khiếm khuyết trong năng lực lãnh đạo	[8] Hutajulu et al., 2020
25	Không được phép bày tỏ nhiều vấn đề còn tồn đọng của công ty	[3] Masood et al., 2014
26	Không có quyền tự chủ của nhân viên trong công việc (tự chọn phương pháp để thực hiện nhiệm vụ mà không cần phải thông báo cho công ty, đơn vị của mình)	[4] Oluwatayo, 2015; [6] AbdulAzeez et al., 2018
27	Cấu trúc quản lý của công ty yếu kém, chông chéo công việc	[3] Masood et al., 2014
28	Sự không rõ ràng về vai trò, nhiệm vụ của từng vị trí liên quan đến công việc	[5] Kashmoola et al., 2017
29	Nguồn nhân lực bố trí cho dự án bị thiếu hụt	[9]: Ý kiến chuyên gia
30	Xung đột từ gia đình	[7] Vrontis et al., 2019
31	Chưa có sự hiểu biết sâu sắc nghề nghiệp của ngành xây dựng, chưa có sự đam mê trong công việc	[1] Davies et al., 2006
32	Không có cảm giác an toàn, sợ bị sa thải	[3] Masood et al., 2014

Nguồn tham khảo:

[1]: Davies et al., 2006; [2]: Lakew , 2013; [3]: Masood et al., 2014; [4]: Oluwatayo, 2015; [5]: Kashmoola et al., 2017; [6]: AbdulAzeez et al., 2018; [7]: Vrontis et al., 2019; [8]: Hutajulu et al., 2020; [9]: Ý kiến chuyên gia

Kết quả thu được tổng cộng 165 bảng câu hỏi hợp lệ, sau đó tiến hành tổng hợp giá trị trung bình và xếp hạng của các nhân tố.

Bảng 2. Bảng xếp hạng các nhân tố theo các biến quan sát

Hạng	Nhân tố ảnh hưởng	Trung bình
1	Căng thẳng trong công việc	4,40
2	Không thể nghỉ phép khi có công việc gia đình	4,40
3	Tính chất công việc được lặp đi lặp lại, không có nhiều thú vị	4,37
4	Áp lực tiến độ từ dự án	4,36
5	Không có sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống	4,34
6	Mối quan hệ không tốt với cấp trên, sự giao tiếp không tốt với cấp trên	4,33
7	Thường xuyên đi công tác theo các dự án (xa nhà)	4,32
8	Nhân viên không được luân được luân chuyển trong tổ chức để học kỹ năng mới	4,31
9	Thời gian làm việc nhiều do áp lực về tiến độ, khối lượng công việc	4,20
10	Điều kiện làm việc không an toàn	4,15
11	Hiệu suất công việc khi làm trong môi trường được dùng tối đa	4,13
12	Áp lực về chất lượng từ dự án	4,10
13	Công ty không tài trợ hoặc không cho phép nâng cao trình độ học vấn của mình	4,09
14	Công ty không có phát triển, dự án ít dần	4,09
15	Mối quan hệ đồng nghiệp không tốt	4,08
16	Không có cơ hội thăng tiến	4,07
17	Không có sự hỗ trợ về nghề nghiệp (thường xuyên được công ty đào tạo, hướng dẫn về công việc để nâng cao năng lực và kỹ năng)	4,07
18	Xung đột từ gia đình	4,07
19	Lương không xứng đáng với công sức	4,05
20	Công ty không đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp	4,05
21	Công ty xây dựng nợ lương	4,04
22	Không có sự hỗ trợ trong công việc về phúc lợi (không gian làm việc thoải mái, phụ cấp tiền cơm trưa,...)	4,04
23	Cấp trên có nhiều khiếm khuyết trong năng lực lãnh đạo	4,02
24	Chưa có sự hiểu biết sâu sắc nghề nghiệp của ngành xây dựng, chưa có sự đam mê trong công việc	4,02

Hạng	Nhân tố ảnh hưởng	Trung bình
25	Không có sự tin tưởng khi trao quyền (trách nhiệm và đủ kiến thức làm công việc)	4,01
26	Không có quyền tự chủ của nhân viên trong công việc (tự chọn phương pháp để thực hiện nhiệm vụ mà không cần phải thông báo cho công ty, đơn vị của mình)	3,97
27	Cấu trúc quản lý của công ty yếu kém, chông chéo công việc	3,78
28	Không có cảm giác an toàn, sợ bị sa thải	3,73
29	Sự không rõ ràng về vai trò, nhiệm vụ của từng vị trí liên quan đến công việc	3,72
30	Nguồn nhân lực bố trí cho dự án bị thiếu hụt	3,65
31	Không được phép bày tỏ nhiều vấn đề còn tồn đọng của công ty	3,57
32	Điều kiện làm việc của cơ sở vật chất kém	3,56

5. Kết luận

Báo cáo đánh giá của Tổng Hội Xây dựng Việt Nam cho thấy hiện cả nước có khoảng gần 78.000 doanh nghiệp hoạt động trong ngành xây với khoảng 4 triệu lao động năm 2019. Trung bình mỗi năm Việt Nam dành từ 30 đến 40 % GDP cho việc đầu tư phát triển các công trình xây dựng cơ sở hạ tầng, cho thấy tầm quan trọng của nguồn nhân lực và đòi hỏi khá cao khả năng đáp ứng được đặc thù công việc khá phức tạp trong ngành xây dựng của nguồn nhân lực này. (Nguyễn Thị Thanh Hoa, 2019)

Ngành xây dựng được coi là một trong những ngành các lĩnh vực mà mọi quốc gia sử dụng để cân bằng và tái cấu trúc nền kinh tế của mình. Đây là một khía cạnh của ngành cung cấp cơ hội việc làm khác nhau cho các bộ phận khác nhau của nền kinh tế. Ngành xây dựng bao gồm nhiều chuyên gia: kỹ sư xây dựng, kỹ sư đo đạc, kỹ sư kết cấu, kiến trúc sư, kỹ sư dịch vụ và quản lý bất động sản. Hầu hết các công ty xây dựng thường gặp nhiều khó khăn trong việc cung cấp các dịch vụ cho nhân viên, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và sự hài lòng trong công việc của nhân viên đối với công việc của họ. (Lekan et al., 2013)

Đánh giá thành tích đúng đắn sẽ giúp cho công ty cơ chế trả lương hợp lý hơn, cơ chế thưởng theo thành tích. Người lao động sẽ cảm thấy họ được đãi ngộ tương xứng với những nỗ lực và công sức họ đã bỏ ra. Điều này sẽ giúp kích thích được tinh thần làm việc, giữ chân người giỏi, mang lại sự phát triển về lâu dài cho công ty. Áp dụng KPI là một giải pháp cụ thể, minh bạch các tiêu chí đánh giá dự án làm cơ sở cho việc khen thưởng. Nhà quản lý có thể căn cứ vào các chỉ số KPI cho dự án để quyết định mức độ thành công, chất lượng của dự án. (Đỗ Nguyên Bình, 2012)

Việc đưa ra kịp thời các công cụ tài chính gián tiếp kịp thời, cung cấp các hoạt động phúc lợi cho các kỹ sư và thân nhân là rất có ý nghĩa đối với họ và nó cũng là động lực của người lao động để

cống hiến công sức và khả năng trí tuệ của mình cho công ty. Hệ thống tiền lương xây dựng trên cơ sở công việc được giao và hiệu quả công việc thực hiện. Luôn coi trọng năng lực và trình độ của con người. Lấy khẩu hiệu vấn đề con người là cốt lõi và lãnh đạo luôn tôn trọng và quan tâm đến nguồn nhân lực đã có. Luôn coi trọng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Nên có chính sách sử dụng tốt và đãi ngộ người tài. Lãnh đạo luôn tham quan tâm đến nơi ăn, chốn ở, nơi làm việc của cấp dưới, luôn chan hòa với cấp dưới, đối thoại với cấp dưới và quan tâm, động viên, khuyến khích họ, khiến họ cảm nhận thành tích của mình được thừa nhận, bản thân luôn được tôn trọng.

Lời cảm ơn: Các tác giả xin trân trọng cảm ơn Tạp Chí Vật Liệu Xây Dựng Việt Nam đã hỗ trợ một phần cho bài báo khoa học này.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Le, H. L., Lee, Y. D., Lee, J. Y., 2008. Delay and cost overruns in Vietnam large construction projects: A Comparison with other selected countries. *KSCE Journal of Civil Engineering*, 12(6), 367-377.
- [2]. Halvorsen, L. D., 2005. An investigation of employee satisfaction and employee empowerment specific to on site supervisors in the residential construction industry. *Construction Engineering and Management Commons*.
- [3]. Lekan, A., Kathyring, M. E., James, O., Rapheal, O., 2021. Indicators of workers' satisfaction with corporate social responsibility initiatives in construction firms. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(2), 451-468.
- [4]. Lakew, D. Z., 2013. Employee job satisfaction at akir construction private limited company. *St. Mary's University College School Of Graduate Studies*, 56(2), 1-88.
- [5]. Worrall, L. J., Harris, K., Stewart, R., Thomas, A., McDermott, P., 2010. Barriers to women in the UK construction industry. *University of Salford Manchester*.
- [6]. Alexander, C., The influence of company culture on employee satisfaction at holder construction. *California Polytechnic State University*.
- [7]. Vrontis, D., El- Chaarani, H., 2019. Determinants of job satisfaction in the Lebanese construction sector. *Global Business Advancement*. 12(4), 516-541.
- [8]. Eshun, B. T. B, Fugar, D. K. F., 2019. Development of job satisfaction index for construction employees in developing countries based on Frederick Herzberg's motivation theory. *West Africa Built Environment Research (Waber)*. 423-439.
- [9]. Davies, A. H., Hassett, B., 2006. The degree of job satisfaction experienced by site based construction professionals. *Deakin Research Online. Proceeding of the 31 st Australian University Building Educators Association Annual Conference, University of Technology Sydney*. 1-13.
- [10]. Gajjar, D., Sullivan, K., Bonilla, A., 2019. Study of construction industry workforce: Measuring employee satisfaction for construction career insight. *55th ASC Annual International Conference Proceedings*. 711-718.
- [11]. AbdulAzeez, A. D., Mohammed, S. A., Shika, A. S., 2018. Profession satisfaction and self-actualization of non-construction professionals within the construction industry of Abuja, Nigeria. *ATBU Journal of Environmental Technology*. 112-126.

- [12]. Hutajulu, S. R., 2020. Safety culture factors and their implication to job satisfaction in the construction industry. Doctoral Management Program, Postgraduate Faculty, Jakarta Sate University, Jakarta, Indonesia. 1-11.
- [13]. Oluwatayo, A., 2015. Employee architect's perception of human resource practices and their job satisfaction. Built Environment Project and Asset Management. 89-100.
- [14]. Kashmoola, B., Ahmad, F., Kheng, K. Y., 2017. Job satisfaction and intention to leave in SME construction companies of United Arab Emirates. Society for Business and Management Dynamics. 7(3), 01-09.
- [15]. Sageer, A., Rafat, S., Agarwal, P., 2012. Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. IOSR Journal of Business and Management. 5(1), 32-39.
- [16]. Qasim, S., Cheema, F., Syed, A. N., 2012. Exploring factors affecting employees' job satisfaction at work. Journal of Management and Social Sciences. 8(1), 31-39.
- [17]. Hong, C. L., Hamid, I. N. A. N., Salleh, M. N., 2013. A study on the factors affecting job satisfaction amongst employees of a factory in Seremban, Malaysia. Business Management Dynamics. 3(1), 26-40.
- [18]. Masood, A., Aslam, R., Rizwan, M., 2014. Factor affecting employee satisfaction of the public and private sector organizations of Pakistan. International Journal of Human Resource Studies. 4(2), 97-121.
- [19]. Waqas, A., Bashir, U., Sattar, F. M., Abdullah, M. H., Hussain, I., 2014. Factor influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. International Journal of Learning & development. 4(2), 141-161.
- [20]. Paudel, B., Basnet, K., Baral, P. N., 2020. Study on job satisfaction of civil engineers in Gandaki provincial government, Nepal. Saudi Journal of Civil Engineering. 4(5), 68-76.
- [21]. Lu, W., Tam, V. W. Y., 2013. Construction waste management policies and their effectiveness in Hong Kong: A longitudinal review. Elsevier, 23, 214-223.
- [22]. Shah, M. N., Prakash, A., 2018. Developing generic competencies for infrastructure managers in India. International journal for managing projects in Business.
- [23]. Serpell, A., Ferrada, X., 2007. A competency based model for construction supervisors in developing countries. Academia, 36(4), 585- 602.
- [24]. Chamikara, P. B. S., Perera, B. A. K. S., Rodrigo, M. N. N., 2018. Competencies of the quantity surveyor in performing for sustainable construction. International journal of construction management, 1-15.
- [25]. Othman, N. L., Jaafar, M., 2012. Personal competency of selected women construction project managers in Malaysia. Journal of engineering, design and technology, 21(5), 731-752.
- [26]. Cheng, Meri-I., Dainty, A. R. J., 2005. Towards a multidimensional competency based managerial performance framework. Journal of managerial psychology , 20(5), 380-396.
- [27]. Hafeez, K., Essmail, E. A., 2015. Evaluating organisation core competences and associated personal competencies using analytical hierarchy process. Management research news , 12(3), 217-227.
- [28]. Oke, A. E., Ogunsemi, D. R., 2019. Quadrant and gap analysis of required and exhibited quantity surveyors' competencies. Journal of engineering, design and technology.
- [29]. Khattak, M. S., Mustafa, U., 2019. Management competencies, complexities and performance in engineering infrastructure projects of Pakistan. Journal of engineering, design and technology, 26(7), 1321- 1347.
- [30]. Hireche, L. B., Pasquero, J., Chanlat, J. F., 2012. Managerial responsibility as negotiated order: A social construction perspective. Springer Science Business Media, 17-31.
- [31]. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1, 2, Nhà xuất bản Hồng Đức, Tp. Hồ Chí Minh.
- [32]. Lê Hoài Long, 2009. Bài giảng Phương pháp định lượng trong quản lý.
- [33]. Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [34]. Nguyễn Thành Long, Nguyễn Anh Thư, Đỗ Tiến Sỹ, Nguyễn Thanh Phong, 2020 . Nhận dạng và đánh giá các rủi ro của dự án đầu tư xây dựng khu công nghiệp. Tạp chí Xây dựng. Trang 30-33.
- [35]. Nguyễn Bảo Ngọc, 2017 . Nghiên cứu các vấn đề về đo lường thành công của dự án xây dựng và đề xuất sử dụng KPIs. Tạp chí Kinh tế Xây dựng. Trang 39-45.
- [36]. Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2008. Nghiên cứu khoa học Marketing - Ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM, TPHCM: NXB ĐH Quốc gia TPHCM.
- [37]. Nguyễn Khánh Duy, 2009. Bài giảng: Thực hành mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) với phần mềm Amos.
- [38]. Thư viện Đại học Bách khoa Tp.HCM: <http://www.lib.hcmut.edu.vn/>.
- [39]. Nguyễn Đình Thọ, 2013. Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh. NXB Tài chính, Trường ĐH Kinh Tế, ĐHQG THCM.
- [40]. Nguyễn Huy Hoàng, 2020. Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh. Giáo trình giảng dạy Bộ môn toán thống kê, Trường ĐH Tài Chính Marketing.
- [41]. Nguyễn Quang Tín, 2021. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên trong các công ty xây dựng ở Thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [42]. Nguyễn Thị Thanh Hoa, 2019. Tác động đặc tính cá nhân lên sự hài lòng của nhân sự ngành xây dựng. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [43]. Huỳnh Ngọc Dung, 2013. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của lao động nữ trong ngành xây dựng. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [44]. Nguyễn Trường Thanh, 2020. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề thất thoát trong các dự án xây dựng dân dụng ở Việt Nam. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [45]. Nguyễn Văn Vũ An, 2015. Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của người dân đối với khu công nghiệp Long Đức Thành phố Trà Vinh. Tạp chí khoa học, Trường ĐH An Giang.
- [46]. Nguyễn Thị Vân Hạnh, 2013. Sự hài lòng về cuộc sống của người Việt Nam hiện nay xét trên góc độ nghề nghiệp, việc làm và mức sống. Tạp chí khoa học, Trường ĐH Khoa học xã hội và Nhân văn.
- [47]. Nguyễn Minh Thuận, Dương Ngọc Thành, Trần Thị Mỹ Tuyên, 2018. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng về sinh kế của dân sau khi thu hồi đất tỉnh Vĩnh Long. Tạp chí khoa học, Trường ĐH Cần thơ.
- [48]. Nguyễn Văn Minh, 2016. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc quản lý rác thải xây dựng. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [49]. Châu Trần Minh Nhật, 2015. Ứng dụng mô hình động học hệ thống đánh giá hiệu quả của chiến lược quản lý rác thải xây dựng. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [50]. Võ Quang Minh Hoàng, 2022. Xác định tiêu chí và thang đo cho bộ công cụ đánh giá năng lực người quản lý dự án xây dựng ở Việt Nam. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [51]. Đỗ Nguyễn Bình, 2012. Xây dựng bản mô tả công việc và bộ chỉ số KPI cho hệ thống đánh giá nhân viên tại công ty Codix Việt Nam. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [52]. Dương Hoàng Thiên Ân, 2021. Xác định năng lực quản lý cần thiết trong dự án xây dựng có ứng dụng BIM. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Bách Khoa, ĐHQG THCM.
- [53]. Trần Thị Cẩm Thúy, 2011. Ảnh hưởng của lãnh đạo tạo sự thay đổi đến thỏa mãn công việc và lòng trung thành đối với tổ chức nhân viên. Luận

văn Thạc sĩ, Trường ĐH Kinh Tế, ĐHQG THCM.

- [54]. Đỗ Hồng Yến, 2014. Ứng dụng KPI trong đánh giá hiệu quả công việc ở công ty TNHH thương mại Hà Việt. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Khoa Học Xã Hội và Nhân Văn, Hà Nội.
- [55]. Nguyễn Hữu Tuấn, 2015. Hoàn thiện công cụ tạo động lực làm việc cho các kỹ sư tại Công ty TNHH MTV xây dựng 470. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Xây Dựng, Hà Nội.
- [56]. Phạm Quang Tiến, 2020. Ứng dụng KPI đánh giá kết quả thực hiện công việc nhân viên phòng kỹ thuật – chất lượng công ty TNHH kỹ thuật quản lý bay. Luận văn Thạc sĩ, Trường ĐH Kinh Tế, Hà Nội.