



Original Article

The Effects of the Level of Education on Job Satisfaction among Young Workers in Vietnam

Nguyen Quy Thanh^{1,*}, Tran Lan Anh¹, Nguyen Thuy Anh², Nguyen Thi Bich²

¹*VNU University of Education, Vietnam National University, Hanoi,
144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

²*VNU University of Economics and Business, Vietnam National University, Hanoi,
144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

Received 18 February 2019

Revised 20 February 2020; Accepted 20 February 2020

Abstract: This study examines the effects of the level of education on job satisfaction among young workers in Vietnam using secondary data from the School-to-Work Transition Survey-SWTS in 2012-2015. Both descriptive statistics and logistic regression analysis were used in the study. The study econometric analysis shows that the individuals with higher levels of education were more likely to have lower levels of job satisfaction. The result remained unchanged even after keeping such important variables as occupation, wages and economic household status under control. One possible justification for the result is that those with better education tend to have higher expectation for their work, so they tend to experience lower levels of job satisfaction. The research finding suggests that while better education can improve wage earnings, it might not improve job satisfaction.

Keywords: Education, job satisfaction, young workers, wage earnings.

* Corresponding author.

E-mail address: nqthanh@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4373>



Tác động của giáo dục tới sự hài lòng công việc của lao động trẻ ở Việt Nam

Nguyễn Quý Thanh^{1,*}, Nguyễn Thùy Anh², Trần Lan Anh¹, Nguyễn Thị Bích²

¹Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 18 tháng 02 năm 2020

Chỉnh sửa ngày 20 tháng 02 năm 2020; Chấp nhận đăng ngày 20 tháng 02 năm 2020

Tóm tắt: Nghiên cứu này đánh giá tác động của giáo dục tới hài lòng công việc của lao động trẻ ở Việt Nam. Bài viết sử dụng dữ liệu từ cuộc Điều tra quốc gia chuyển tiếp từ trường học đến việc làm (School-to-Work Transition Survey-SWTS) năm 2012 và 2015. Phân tích thống kê mô tả và hồi quy đa biến với mô hình logistic được sử dụng cho nghiên cứu. Phân tích kinh tế lượng cho thấy học vấn càng cao thì dường như ít hài lòng với công việc hơn. Kết quả này vẫn như vậy kể cả khi kiểm soát các biến số quan trọng như loại hình công việc, mức thu nhập và hoàn cảnh kinh tế của gia đình. Điều này có thể được lý giải rằng người lao động có giáo dục tốt hơn thường có kỳ vọng cao hơn với công việc, và do vậy họ có xu hướng ít hài lòng với công việc. Nghiên cứu này hàm ý rằng trong khi trình độ học vấn cao hơn có thể làm tăng tiền lương, nhưng chưa hẳn đã tăng sự hài lòng công việc.

Từ khóa: Giáo dục, hài lòng công việc, lao động trẻ, tiền lương.

1. Giới thiệu

Các nghiên cứu thường đo lường lợi ích của giáo dục dưới góc độ tăng năng suất lao động, và một số lượng lớn các nghiên cứu tập trung vào định lượng sự đóng góp của giáo dục của một cá nhân đối với mức lương của họ [1]. Tuy nhiên, cách tiếp cận này không xem xét các lợi ích không đo bằng tiền của giáo dục mang lại cho người học [2]. Giáo dục tốt hơn cung cấp những lợi ích phi tiền tệ từ nhiều nguồn liên quan đến công việc, cụ thể là người lao động có

được công việc ổn định và thú vị, công việc có tính tự chủ cao, điều kiện làm việc tốt hơn và mối quan hệ tốt với các đồng nghiệp,... (Vila, 2000). Bên cạnh đó, giáo dục cũng có những tác động ngoại ứng tích cực hoặc các lợi ích xã hội liên quan như việc chăm sóc trẻ em, chăm sóc gia đình, vấn đề mang thai ở tuổi vị thành niên, tuổi thọ, giảm tội phạm, và gia tăng sự gắn kết xã hội và tính nhân văn (Dziechciarz-Duda and Król, 2013; Venniker, 2000, Vila, 2000).

Giáo dục là một trong các biến số ảnh hưởng lớn tới sự hài lòng công việc [2]. Khi người lao động tự đánh giá sự hài lòng công việc cho thấy cách thức họ đánh giá tổng thể cả lợi ích tiền tệ và phi tiền tệ từ công việc của họ

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: nqthanh@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4373>

theo sở thích cá nhân và nhu cầu mong muốn. Do đó, sự hài lòng với công việc có thể được sử dụng để có một cái nhìn sâu sắc hơn về tác động của giáo dục đối với sự hài lòng công việc. Về mặt phân tích kinh tế, sự hài lòng công việc thường được sử dụng như một biến số đại diện cho độ thỏa dụng từ công việc. Giáo dục thường được phát hiện là nhân tố chính trong số các đặc điểm cá nhân khác ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc [2].

Mặc dù về mặt trực quan có thể dự đoán rằng giáo dục làm tăng sự hài lòng công việc do giáo dục tốt hơn giúp công nhân có sự tự chủ cao và độc lập trong công việc. Tuy nhiên, bằng chứng thực nghiệm cho thấy tác động khá khác nhau. Một số nghiên cứu cho thấy giáo dục có tác động tích cực tới hài lòng công việc [3, 4] trong khi đó tác động tiêu cực được tìm thấy ở các nghiên cứu khác [5, 6]. Mối liên hệ nghịch biến có thể được giải thích rằng biến số giáo dục thường được đưa vào mô hình như một biến số kiểm soát và biến số giáo dục có xu hướng tương quan rất cao với các biến số khác như tình trạng nghề nghiệp hoặc việc làm [2]. Ngoài ra, mối quan hệ nghịch biến có thể bắt nguồn từ thực tế là những người có trình độ giáo dục tốt hơn có khuynh hướng kỳ vọng cao về việc làm hơn khiến họ ít hài lòng với công việc của mình.

Hàng năm ở Việt Nam, một số lượng lớn thanh niên tham gia vào thị trường lao động, bao gồm khoảng 80.000-90.000 sinh viên tốt nghiệp cao đẳng và hơn 150.000 sinh viên tốt nghiệp đại học [7]. Tỷ lệ thất nghiệp cao hơn [8], chất lượng việc làm thấp, bao gồm thu nhập và điều kiện làm việc của thanh niên đã trở thành mối quan tâm chính của người làm chính sách và các nhà nghiên cứu [9]. Do đó, một sự hiểu biết thấu đáo về vai trò của giáo dục đối với việc làm, tiền lương và sự hài lòng trong công việc có ý nghĩa rất quan trọng cho việc thiết kế các chính sách cho nhóm lao động trẻ này [9]. Cho tới nay, có khá nhiều nghiên cứu về tác động của giáo dục với tiền lương [1, 10, 11]. Tuy nhiên, tổng quan tài liệu cho thấy hiện chưa nghiên cứu nào đánh giá tác động của giáo dục tới sự hài lòng công việc của lao động trẻ ở Việt Nam. Khoảng trống nghiên cứu và tầm

quan trọng của chủ đề nghiên cứu là lý chính cho chúng tôi thực hiện nghiên cứu này.

Mục tiêu nghiên cứu chính của bài viết nhằm đánh giá tác động của giáo dục tới hài lòng công việc của lao động trẻ ở Việt Nam. Bài viết có kết cấu như sau: Dữ liệu và phương pháp phân tích được trình bày ở mục 2. Kết quả phân tích và thảo luận được trình bày ở mục 3, và kết luận cùng hàm ý chính sách sẽ trình bày ở mục 4.

2. Dữ liệu và phương pháp phân tích

2.1. Nguồn dữ liệu

Bài viết sử dụng dữ liệu từ cuộc Điều tra quốc gia chuyển tiếp từ trường học đến việc làm (School-to-Work Transition Survey-SWTS) năm 2012 và 2015. Cuộc điều tra nhằm cung cấp dữ liệu cho Dự án Việc làm cho Thanh niên (Work4Youth) thuộc khuôn khổ hợp tác giữa Chương trình Việc làm Thanh niên của ILO (International Labour Organization) và Quỹ MasterCard. Việt Nam là một trong số 28 quốc gia¹ thực hiện điều tra này. Điều tra SWTS năm 2012 và 2015 bao gồm mẫu 3.000 hộ gia đình tại 20 tỉnh và thành phố². Các hộ gia đình được lựa chọn sử dụng phương thức chọn mẫu ngẫu nhiên dựa trên dân mẫu của Điều tra mức sống dân cư 2012 và 2015.

¹ 28 quốc gia trong các khu vực bao gồm: Châu Á-Thái Bình Dương (5): Bangladesh, Campuchia, Nepal, Samoa và Việt Nam; Đông Âu và Trung Á (6): Armenia, Kyrgyzstan, Macedonia, cộng hòa Moldova, Liên bang Nga và Ukraina; Châu Mỹ -La tinh và Caribe (5): Braxin, Colombia, El Salvador, Jamaica và Peru; Trung Đông và Bắc Phi (4): Ai Cập, Jordan, Palestine và Tunisia; Tiểu vùng Sahara Châu Phi (8): Benin, Liberia, Madagascar, Malawi, Tanzania, Togo, Uganda và Zambia.

² Năm 2012: 20 tỉnh được điều tra bao gồm gồm: Hà Nội, Lào Cai, Hòa Bình, Lạng Sơn, Quảng Ninh, Phú Thọ, Thái Bình, Ninh Bình, Nghệ An, Huế, Bình Định, Bình Thuận, Đắk Lắk, Lâm Đồng, Đồng Nai, TP. HCM, Bến Tre, Đồng Tháp, Cần Thơ, Cà Mau. Năm 2015: 20 tỉnh được điều tra năm 2015 gồm: Hà Nội, Lào Cai, Sơn La, Bắc Giang, Phú Thọ, Hải Phòng, Hà Nam, Ninh Bình, Thanh Hóa, Huế, Quảng Nam, Bình Định, Gia Lai, Lâm Đồng, Bình Dương, TP. HCM, Tiền Giang, Đồng Tháp, Cần Thơ, Bạc Liêu.

Tại các hộ trong mẫu, thông tin sẽ được thu thập đối với từng thành viên gia đình của hộ có độ tuổi từ 15 đến 29. Tổng số quan sát của cuối cùng của mỗi cuộc điều tra là khoảng 2700. Dữ liệu của SWTS cung cấp thông tin chi tiết về lao động trẻ (15-29), bao gồm tuổi, giới tính, giáo dục và đào tạo, việc làm, công việc và thu nhập, và các thông tin liên quan tới điều kiện làm việc và hoàn cảnh gia đình của lao động trẻ. Điểm độc đáo trong cuộc khảo sát này là nó cung cấp thông tin về sự hài lòng với công việc của lao động trẻ, vốn không có trong các cuộc điều tra khác ở Việt Nam. Nghiên cứu của chúng tôi sẽ sử dụng mẫu lao động trẻ có tham gia thị trường lao động và có đánh giá về sự hài lòng với công việc của mình trong hai năm 2012 và 2015. Số quan sát lao động trẻ có đánh giá về hài lòng công việc cho năm 2012 là 1534 và năm 2015 là 1194. Chúng tôi kết hợp dữ liệu cả hai năm, và tạo thành bộ dữ liệu chéo gộp (pooled cross-sectional data).

2.2. Phương pháp phân tích

Cả thống kê mô tả và phân tích hồi quy được sử dụng cho nghiên cứu này. Thống kê mô tả được sử dụng để cung cấp các thông tin cơ bản về đặc điểm của lao động trẻ như giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, tần suất về các biến số và mối quan hệ giữa các biến số theo một vài đặc điểm nhóm giới tính hay nghề nghiệp.

Biến số hài lòng với công việc trong bảng hỏi với kết quả được mã hóa là 1: Hài lòng và 0: không hài lòng (câu 31). Do vậy, bài viết sử dụng mô hình hồi quy logit là phù hợp bởi biến phụ thuộc có giá trị nhị phân (J.M. Wooldridge, 2016) [12]. Các mô hình dưới đây sẽ được sử dụng để đánh giá tác động của giáo dục tới hài lòng công việc, trong sự kiểm soát các biến số khác có liên quan (Công thức 1).

$$JS_i = \beta_0 + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 Ed_{ij} + \beta_3 O_{ij} + \beta_4 W_{ij} + \beta_5 T + \beta_6 R_{ij} + e_{ij} \quad (1)$$

Trong các mô hình trên, JS_i là biến phụ thuộc, đo sự hài lòng công việc của lao động trẻ

ở mô hình 1; X_{ij} bao gồm các đặc điểm cá nhân và hộ gia đình như giới tính, tuổi, tình trạng hôn nhân, sức khỏe của lao động trẻ, điều kiện kinh tế, quy mô hộ; Ed_{ij} đo lường giáo dục của lao động trẻ ở bằng cấp cao nhất có được (nhóm không bằng cấp là nhóm so sánh); O_{ij} là biến đặc điểm công việc (nhóm lao động không có kỹ năng là nhóm so sánh); W_{ij} là biến tiền lương T là biến giả năm (2015) và R_{ij} là biến giả vùng (các tỉnh thành khác ngoài Hà Nội và TP Hồ Chí Minh là nhóm so sánh); và e_{ij} là sai số trong mô hình.

3. Kết quả phân tích và thảo luận

3.1. Phân tích thống kê mô tả

Bảng 1 trình bày kết quả tính toán cho các biến được sử dụng trong mô hình. Tiền lương trung bình tháng của lao động trẻ (14-29 tuổi) khoảng 3,4 triệu năm 2012 và 3,9 triệu năm 2015. Có khoảng 84% và 82% hài lòng với công việc chính đang làm năm 2012 và 2015. Tỷ lệ giới tính của mẫu khá bằng nhau và độ tuổi được phân bố như sau: 20% dưới 20, khoảng 40% từ 20-24 và 40% từ 25-29. Tỷ lệ kết hôn là khoảng 46% cho hai năm, vào cao hơn vào năm sau (47%) so với năm trước (44%). Khoảng 6% cho rằng ít nhất có một khuyết tật về thể trạng. Tỷ lệ lao động không kỹ năng (lao động giản đơn) giảm từ 33% xuống 28% trong hai kỳ điều tra, và tương ứng là sự tăng lên trong tỷ lệ lao động trực tiếp có kỹ năng (từ 34% lên 38%), và lao động gián tiếp kỹ năng cao (14% lên 15%). Tính trung bình toàn mẫu, khoảng 20% chưa hoàn thành tiểu học hoặc chưa đi học, và tỷ lệ này giảm từ 22% xuống 18% trong giai đoạn 2012-2015. Tỷ lệ có bằng cao đẳng, đại học tăng đáng kể, từ 16% lên 20%, và tương ứng tỷ lệ có bằng chuyên môn nghề nghiệp tăng từ 6% lên 10%. Về điều kiện kinh tế của gia đình, có khoảng 15% hộ nghèo, 15% cận nghèo, đại đa số là trung bình 73%, và chỉ 4% giàu.

Bảng 1. Định nghĩa, đo lường và thống kê mô tả cho các biến số trong mô hình

Biến số sử dụng	2012	2015	2012-2015
Lương tháng (ngàn đồng)	3445	3887	3640
Hài lòng công việc (1=có; 0=không)	84%	82%	83%
Giới tính (1=nam; 0=nữ), nữ là nhóm so sánh	53%	52%	53%
Tuổi 15-19: là nhóm so sánh	20%	18%	19%
Tuổi 20-24	37%	41%	39%
Tuổi 25-29	43%	41%	42%
Hôn nhân (1=kết hôn; 0=không): chưa/không là nhóm so sánh	44%	47%	46%
Khuyết tật (Có bị ít nhất một khuyết tật=1; 0=không): không là nhóm so sánh	6%	6%	6%
Lao động không kỹ năng (1=có; 0=không): là nhóm so sánh	33%	28%	31%
Lao động trực tiếp kỹ năng (1=có; 0=không)	34%	38%	36%
Lao động gián tiếp kỹ năng thấp (1=có; 0=không)	19%	19%	19%
Lao động gián tiếp kỹ năng cao (1=có; 0=không)	14%	15%	15%
Không học/không bằng cấp (1=có; 0=không) là nhóm so sánh	6%	5%	5%
Tiểu học (1=có; 0=không)	22%	18%	20%
Trung học cơ sở (1=có; 0=không)	27%	29%	28%
Trung học phổ thông (1=có; 0=không)	23%	17%	20%
Trung cấp nghề/chuyên nghiệp (1=có; 0=không)	6%	10%	8%
Cao đẳng, đại học và trên đại học (1=có; 0=không)	16%	20%	18%
Quy mô hộ (tổng số thành viên hộ)	4.78	4.70	4.75
Nghèo (1=có; 0=không) là nhóm so sánh	5%	11%	8%
Cận nghèo (1=có; 0=không)	15%	16%	15%
Trung bình (1=có; 0=không)	75%	69%	73%
Giàu có (1=có; 0=không)	5%	4%	4%
Thành thị (1=có; 0=nông thôn), nông thôn là nhóm so sánh	43%	44%	44%
Trung du và miền núi phía Bắc (1=có; 0=không)	19%	16%	17%
Đồng bằng sông Hồng (1=có; 0=không)	19%	23%	20%
Duyên hải miền trung (1=có; 0=không)	16%	18%	17%
Tây nguyên (1=có; 0=không)	9%	11%	10%
Đông Nam Bộ (1=có; 0=không)	19%	16%	17%
Tây Nam Bộ (1=có; 0=không)	19%	17%	18%
Số quan sát	1534	1194	2782

Nguồn: tính toán của nhóm tác giả từ SWTS 2012-2015.

Mẫu chỉ tính với quan sát lao động trẻ có đánh giá về hài lòng công việc và có thu nhập.

3.2. Phân tích tác động của giáo dục tới hài lòng công việc

Bảng 2 báo cáo kết quả hồi quy logistics về tác động của giáo dục tới hài lòng công việc.

Chúng tôi sử dụng lần lượt các chỉ định mô hình từ: (1) chỉ có biến quan tâm là giáo dục, (2) đưa thêm đặc điểm cá nhân; (3) đặc điểm công việc; (4) hoàn cảnh gia đình; (5) tiền

lượng; và (6) các đặc điểm vùng miền (thành thị, nông thôn, Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh (HCM)). Hệ số hồi quy của biến giáo dục không có ý nghĩa thống kê ở chỉ định (1) và (2), và có ý nghĩa thống kê ở chỉ định (3), sau đó các biến đều có ý nghĩa thống kê ở (4,5 và 6), với mức ý nghĩa thống kê ở mức 5% và nhỏ hơn. Các hệ số này có giá trị âm, hàm ý rằng mức giáo dục càng cao (so với không đi học/không hoàn thành tiểu học) thì khả năng hài lòng với công việc lại càng giảm đi. Cần lưu ý rằng kết quả phân tích trên đã kiểm soát các biến số quan trọng có khả năng ảnh hưởng tới hài lòng công việc như độ tuổi, giới tính, hôn nhân, loại hình công việc, đặc điểm gia đình và đặc biệt là thu nhập. Do vậy, tác động còn của giáo dục tới hài lòng công việc là tác động đã

tính đến, hay kiểm soát các tác động của các biến kiểm soát vừa đề cập.

Để diễn giải hệ số một cách dễ hiểu hơn, chúng tôi báo cáo thêm kết quả ở bảng 3 dưới dạng odds ratios, hay tỷ số odd³. Kết quả mô hình 6 trong bảng 3 cho biết tỷ số odds của nhóm lao động trẻ có bằng cao đẳng/đại học so (so với nhóm so sánh: Nhóm không đi học/không có bằng cấp) là 0,12. Điều đó có nghĩa là khả năng hài lòng công việc của nhóm giáo dục tốt thấp hơn nhóm không có giáo dục là -0,88 hay -88%. Tương tự, khả năng hài lòng công việc của nhóm có bằng trung cấp, bằng phổ thông trung học, phổ thông cơ sở, và tiểu học thấp hơn khả năng hài lòng của nhóm không có giáo dục lần lượt là -85%, -74%, và -57%.

Bảng 2. Tác động của giáo dục tới hài lòng công việc

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Biến giải thích	Biến giáo dục	Đặc điểm cá nhân	Đặc điểm công việc	Đặc điểm hộ	Tiền lương	Đặc điểm vùng
Tiểu học	-0.06 (0.363)	0.09 (0.375)	-0.26 (0.387)	-0.39 (0.395)	-0.42 (0.398)	-0.44 (0.398)
Trung học cơ sở	-0.08 (0.354)	0.00 (0.364)	-0.51 (0.381)	-0.75* (0.393)	-0.86** (0.398)	-0.85** (0.398)
Trung học phổ thông	0.14 (0.365)	0.07 (0.378)	-0.54 (0.401)	-0.85** (0.416)	-1.05** (0.422)	-1.03** (0.423)
Trung cấp/ngành	0.15 (0.402)	-0.04 (0.422)	-1.32*** (0.471)	-1.72*** (0.490)	-1.93*** (0.498)	-1.88*** (0.499)
Cao đẳng/đại học	0.08 (0.357)	-0.06 (0.379)	-1.60*** (0.443)	-1.97*** (0.461)	-2.20*** (0.468)	-2.13*** (0.470)
Giới		-0.07 (0.154)	0.16 (0.165)	0.13 (0.167)	0.09 (0.170)	0.10 (0.171)
Tuổi 20-24		0.39* (0.206)	0.32 (0.213)	0.29 (0.217)	0.26 (0.221)	0.28 (0.221)
Tuổi 25-29		0.55** (0.236)	0.37 (0.242)	0.33 (0.248)	0.29 (0.252)	0.28 (0.252)
Kết hôn		0.39** (0.184)	0.44** (0.191)	0.43** (0.196)	0.40** (0.199)	0.44** (0.201)
Khuyết tật		-0.47 (0.289)	-0.53* (0.301)	-0.52* (0.305)	-0.44 (0.312)	-0.42 (0.314)
Lao động trực tiếp có kỹ năng			1.17***	1.07***	0.85***	0.82***

³ Chỉ số odd này là tỷ số của hai xác suất, ví dụ: nếu p là xác suất hài lòng, thì 1-p là xác suất không hài lòng, theo đó odd được định nghĩa bằng: $Odd = \frac{p}{1-p}$, và do vậy, nếu odd>1 thì khả năng hài lòng cao hơn khả năng không hài lòng; nếu odd=1

thì khả năng hài lòng bằng với khả năng không hài lòng; và nếu odd<1 thì chúng ta kết luận rằng khả năng hài lòng thấp hơn khả năng không hài lòng. Odds ratio là tỷ số của hai chỉ số odd của hai nhóm, ví dụ như nhóm nam và nữ, hoặc nhóm có bằng đại học và nhóm không có bằng đại học.

			(0.196)	(0.200)	(0.209)	(0.210)
Lao động gián tiếp kỹ năng thấp			1.09***	0.99***	0.75***	0.74**
			(0.267)	(0.272)	(0.280)	(0.289)
Lao động gián tiếp kỹ năng cao			2.65***	2.56***	2.29***	2.28***
			(0.360)	(0.363)	(0.369)	(0.375)
Quy mô hộ				0.02	0.04	0.05
				(0.047)	(0.048)	(0.049)
Hộ cận nghèo				0.58*	0.51*	0.47
				(0.298)	(0.304)	(0.306)
Hộ trung bình				1.02***	0.88***	0.89***
				(0.275)	(0.283)	(0.283)
Hộ khá hoặc giàu				1.43**	1.27**	1.27**
				(0.560)	(0.570)	(0.571)
Lương tháng (logarit)					0.44***	0.42***
					(0.090)	(0.092)
Thành thị						-0.21
						(0.172)
Hà Nội						-0.09
						(0.244)
TP. Hồ Chí Minh						0.61**
						(0.292)
Năm 2015	-0.11	-0.05	-0.02	0.02	-0.02	-0.01
	(0.141)	(0.149)	(0.156)	(0.159)	(0.161)	(0.161)
Constant	1.81***	1.34***	0.93**	0.36	-2.67***	-2.57***
	(0.330)	(0.377)	(0.392)	(0.494)	(0.799)	(0.810)
Prob > chi2	0.8774	0.0147	0.0000	0.0000	0.0000	0.000
Pseudo R2	0.0013	0.0176	0.0752	0.0884	0.1074	0.1121
Số quan sát	1,690	1,507	1,457	1,454	1,453	1,453

Lưu ý: ***, **, * thể hiện mức ý nghĩa thống kê ở mức tương ứng 1%, 5% và 10%.

Nghiên cứu của chúng tôi đồng thuận với một số nghiên cứu cho thấy mức độ hài lòng trong công việc được thấy là thấp hơn khi mức độ giáo dục gia tăng, trong khi kiểm soát mức thu nhập không thay đổi và sự hài lòng trong công việc có mối quan hệ nghịch với mức lương tương đối [13]. Nhiều nghiên cứu khác cũng chỉ ra mối liên hệ trái chiều giữa sự hài lòng công việc và giáo dục [5, 6]. Mối liên hệ nghịch biến có thể được giải thích rằng biến số giáo dục thường có tương quan mạnh với một

số biến biến số kiểm soát như tình trạng nghề nghiệp hoặc việc làm [2]. Ngoài ra, mối quan hệ nghịch biến có thể bắt nguồn từ thực tế là những người có trình độ giáo dục tốt hơn có khuynh hướng kỳ vọng cao về chất lượng việc làm và điều đó khiến họ ít hài lòng với công việc của mình. Tuy nhiên, phát hiện nghiên cứu lại khác với các nghiên cứu trước về mối quan hệ tích cực giữa giáo dục và hài lòng công việc [3] hay giáo dục không có ảnh hưởng tới mức độ hài lòng công việc [14].

Bảng 3. Tỷ số odd về tác động của giáo dục tới hài lòng công việc

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Biến giải thích	Biến giáo dục	Đặc điểm cá nhân	Đặc điểm công việc	Đặc điểm hộ	Tiền lương	Đặc điểm vùng
Tiểu học	0.95 (0.343)	1.09 (0.408)	0.77 (0.298)	0.68 (0.268)	0.66 (0.262)	0.65 (0.257)
Trung học cơ sở	0.92 (0.327)	1.00 (0.364)	0.60 (0.228)	0.47* (0.185)	0.43** (0.169)	0.43** (0.169)
Trung học phổ thông	1.15 (0.418)	1.08 (0.407)	0.58 (0.232)	0.43** (0.177)	0.35** (0.147)	0.36** (0.151)
Trung cấp/nghề	1.16 (0.466)	0.96 (0.406)	0.27*** (0.126)	0.18*** (0.088)	0.15*** (0.073)	0.15*** (0.076)
Cao đẳng/đại học	1.09 (0.388)	0.94 (0.357)	0.20*** (0.089)	0.14*** (0.064)	0.11*** (0.052)	0.12*** (0.056)
Giới		0.93 (0.143)	1.17 (0.193)	1.14 (0.190)	1.09 (0.186)	1.11 (0.190)
Tuổi 20-24		1.47* (0.304)	1.38 (0.295)	1.34 (0.290)	1.30 (0.287)	1.32 (0.291)
Tuổi 25-29		1.73** (0.407)	1.45 (0.352)	1.40 (0.347)	1.33 (0.335)	1.33 (0.335)
Kết hôn		1.48** (0.271)	1.56** (0.298)	1.54** (0.302)	1.50** (0.298)	1.55** (0.311)
Khuyết tật		0.62 (0.180)	0.59* (0.177)	0.59* (0.182)	0.64 (0.200)	0.66 (0.206)
Lao động trực tiếp có kỹ năng			3.23*** (0.633)	2.90*** (0.581)	2.33*** (0.488)	2.27*** (0.476)
Lao động gián tiếp kỹ năng thấp			2.96*** (0.791)	2.70*** (0.735)	2.13*** (0.596)	2.10** (0.607)
Lao động gián tiếp kỹ năng cao			14.18*** (5.102)	12.88*** (4.682)	9.92*** (3.663)	9.80*** (3.672)
Quy mô hộ				1.02 (0.048)	1.04 (0.050)	1.05 (0.051)
Hộ cận nghèo				1.79* (0.534)	1.66* (0.505)	1.61 (0.491)
Hộ trung bình				2.78*** (0.764)	2.42*** (0.685)	2.43*** (0.688)
Hộ khá hoặc giàu				4.17** (2.336)	3.55** (2.022)	3.57** (2.040)
Lương tháng (logarit)					1.55*** (0.140)	1.52*** (0.140)
Thành thị						0.81 (0.140)
Hà Nội						0.91 (0.223)
TP. Hồ Chí Minh						1.84** (0.539)
Năm 2015	0.90 (0.127)	0.95 (0.141)	0.98 (0.153)	1.02 (0.162)	0.98 (0.157)	0.99 (0.160)
Constant	6.12*** (2.019)	3.82*** (1.441)	2.53** (0.990)	1.44 (0.710)	0.07*** (0.055)	0.08*** (0.062)
Prob > chi2	0.8774	0.0147	0.0000	0.0000	0.0000	0.000
Pseudo R2	0.0013	0.0176	0.0752	0.0884	0.1074	0.1121
Số quan sát	1,690	1,507	1,457	1,454	1,453	1,453

Lưu ý: ***, **, * thể hiện mức ý nghĩa thống kê ở mức tương ứng 1%, 5% và 10%.

3.2. Phân tích tác động của các biến số kiểm soát khác tới hài lòng công việc

Nghiên cứu này cho thấy một số biến kiểm soát khác có tác động mạnh tới hài lòng công việc. Kết quả ở Bảng 2 cho thấy hệ số biến công việc có ý nghĩa thống kê cao, và giá trị dương, cho thấy công việc càng có chất lượng sẽ mối quan hệ tích cực với hài lòng công việc. Cụ thể, Bảng 3 cho thấy tỷ số odds của biến việc làm gián tiếp kỹ năng cao cho thấy các thanh niên với công việc này có khả năng hài lòng công việc cao hơn nhóm lao động chân tay là khoảng 9,8 lần. Mức lương cũng có tác động tích cực tới hài lòng công việc. Phát hiện nghiên cứu của chúng tôi đồng thuận với nghiên cứu trước đây về tác động tích cực của loại hình công việc và tiền lương tới hài lòng công việc [6, 15, 16]. Nghiên cứu của chúng tôi cũng cho thấy địa vị kinh tế của hộ cũng có tác động tích cực tới mức độ hài lòng công việc. Các lao động trẻ ở các hộ giàu và trung bình có khả năng hài lòng công việc cao hơn các lao động trẻ ở hộ nghèo. Ví dụ, tỷ số odds về hài lòng công việc của các lao động trẻ ở hộ khá/giàu cao hơn nhóm ở hộ nghèo là khoảng 3,6 lần. Kết quả ở Bảng 2 cho thấy không có sự khác biệt về hài lòng công việc của lao động trẻ ở nông thôn và thành thị, tuy nhiên các lao động trẻ ở thành phố Hồ Chí Minh có khả năng hài lòng công việc cao hơn các tỉnh thành còn lại.

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Mục tiêu chính của nghiên cứu này nhằm đánh giá tác động của giáo dục tới hài lòng công việc của lao động trẻ ở Việt Nam. Bài viết sử dụng dữ liệu từ cuộc Điều tra quốc gia chuyển tiếp từ trường học đến việc làm (School-to-Work Transition Survey-SWTS) năm 2012 và 2015. Phân tích thống kê mô tả và hồi quy đa biến với mô hình logistics được sử dụng cho nghiên cứu. Thống kê mô tả cho thấy có khoảng 83% số lao động trẻ hài lòng với công việc chính đang làm và 17% không hài lòng với

công việc đó. Phân tích kinh tế lượng cho thấy biến số giáo dục có tác động tiêu cực tới hài lòng công việc. Cụ thể, mức độ giáo dục càng cao thì khả năng hài lòng với công việc càng thấp. Phát hiện nghiên cứu này được kiểm định qua các lựa chọn biến kiểm soát quan trọng như loại hình công việc, mức thu nhập từ công việc chính và hoàn cảnh kinh tế của gia đình.

Cần lưu ý rằng mối quan hệ nghịch biến giữa giáo dục cao và hài lòng công việc thấp cũng được tìm thấy ở các nghiên cứu trước đó. Điều này có thể được lý giải rằng người lao động có giáo dục tốt hơn thường có kỳ vọng cao hơn với công việc, và do vậy họ có xu hướng ít hài lòng với công việc hiện tại hơn là những lao động có giáo dục thấp hơn. Để lý giải được nguyên nhân, chúng ta cần thêm các thông tin cụ thể về chất lượng công việc của thanh niên như: điều kiện làm việc, mối quan hệ cá nhân, tính ổn định và cơ hội phát triển. Tuy nhiên, với bộ dữ liệu hiện có, chúng tôi không có thông tin này. Mặc dù vậy, phát hiện chính của nghiên cứu này là giáo dục tốt hơn, có thể làm tăng thu nhập, nhưng chưa hẳn đã làm tăng mức độ hài lòng công việc của thanh niên. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng công việc qua điều kiện làm việc và các mối quan hệ, cơ hội thăng tiến là điều cần thiết giúp thanh niên có sự hài lòng công việc hơn. Đây cũng là khoảng trống cho các nghiên cứu tiếp theo cần tiến hành.

Nghiên cứu này cung cấp thêm các bằng chứng mới về các nhân tố tác động tới hài lòng công việc. Thu nhập tốt hơn là nhân tố quan trọng đảm bảo cho hài lòng công việc. Bên cạnh đó, loại hình nghề nghiệp, với các công việc có kỹ năng cao, và lao động gián tiếp, thường có hài lòng công việc cao hơn, ngay cả khi đã kiểm soát biến số thu nhập. Hoàn cảnh kinh tế của gia đình cũng có ảnh hưởng tới hài lòng công việc. Thanh niên trong các gia đình giàu có hơn sẽ có sự hài lòng công việc cao hơn. Sau cùng, chúng tôi không thấy sự khác biệt thành thị-nông thôn trong hài lòng công việc. Tuy nhiên, thanh niên ở thành phố Hồ Chí

Mình có sự hài lòng công việc cao hơn các tỉnh thành còn lại.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 503.99-2018.302.

Tài liệu tham khảo

- [1] T. Doan, Q. Le, T.Q. Tran, Lost in transition? Declining returns to education in Vietnam, *The European Journal of Development Research* 30(2) (2018) 195-216.
- [2] M.E. Fabra, C. Camisón, Direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case, *Economics of Education Review* 28(5) (2009) 600-610.
- [3] A. Gürbüz, An assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the toursim sector point of view, 2007.
- [4] B.E. Wright, B.S. Davis, Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment, *The American review of public administration* 33(1) (2003) 70-90.
- [5] E.F. Florit, L.E.V. Lladosa, Evaluation of the effects of education on job satisfaction: Independent single-equation vs. structural equation models, *International Advances in Economic Research* 13(2) (2007) 157-170.
- [6] S. Gazioglu, A. Tansel, Job satisfaction in Britain: individual and job related factors, *Applied economics* 38(10) (2006) 1163-1171.
- [7] N. Nguyen, T. Nguyen, T. Trinh, V. Nguyen, Labour market transitions of young women and men in Vietnam, *Work 4 Youth Publication Series* 27, 2015.
- [8] GSO, Report on Labour Force Survey: Quarter 1, 2018, Hanoi, Vietnam: General Statistical Office of Vietnam, 2018.
- [9] T.Q. Tran, A.L. Tran, T.M. Pham, H. Van Vu, Local governance and occupational choice among young people: First evidence from Vietnam, *Children and Youth Services Review* 86 (2018) 21-31.
- [10] T. Doan, J. Gibson, Return to education in Vietnam during the recent transformation, *International Journal of Education Economics and Development* 3(4) (2012) 314-329.
- [11] T.Q. Tran, H.H. Pham, H.T. Vo, H.T. Luu, H.M. Nguyen, Local governance, education and occupation-education mismatch: Heterogeneous effects on wages in a lower middle income economy, *International Journal of Educational Development* 71 (2019) 102101.
- [12] J.M. Wooldridge, *Introductory econometrics: A modern approach*: Nelson Education, 2016.
- [13] A.E. Clark, A.J. Oswald, Satisfaction and comparison income, *Journal of public economics* 61(3) (1996) 359-381.
- [14] F. González, S.M. Sánchez, T. López-Guzmán, The effect of educational level on job satisfaction and organizational commitment: A case study in hospitality, *International Journal of Hospitality and Tourism Administration* 17(3) (2016) 243-259.
- [15] K.A. Bender, J.S. Heywood, Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic tenure and earnings, *Scottish Journal of Political Economy* 53(2) (2006) 253-279.
- [16] D.E. Terpstra, A.L. Honoree, Job satisfaction and pay satisfaction levels of university faculty by discipline type and by geographic region, *Education* 124(3) (2004) 528-539.