

NGHIÊN CỨU NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THỎA MÃN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI TỔ CHỨC TRONG DOANH NGHIỆP CHẾ BIẾN THỦY SẢN TẠI ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ NHA TRANG

● LÊ HỒNG LAM

TÓM TẮT:

Nghiên cứu thực hiện xác định ảnh hưởng của các nhân tố đến sự thỏa mãn của người lao động đối với tổ chức tại doanh nghiệp chế biến thủy sản tại thành phố Nha Trang (TP. Nha Trang). Phương pháp nghiên cứu sử dụng để xây dựng và kiểm định mô hình lý thuyết gồm 2 bước chính - nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng và dựa trên mẫu khảo sát, với một mẫu kích thước $n = 818$ để kiểm định mô hình thang đo và mô hình lý thuyết. Thang đo được kiểm định thông qua phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố EFA. Mô hình lý thuyết được kiểm định thông qua phân tích hồi qui tuyến tính bội.

Từ khóa: Sự thỏa mãn người lao động, doanh nghiệp chế biến thủy sản, TP. Nha Trang.

1. Đặt vấn đề

Khái niệm về "Nghiên cứu độ thỏa mãn của người lao động" vẫn còn khá mới mẻ đối với các doanh nghiệp Việt Nam dù rất phổ biến trên thế giới. Ở các tập đoàn nước ngoài, việc quan tâm tới nghiên cứu độ thỏa mãn của người lao động được xem là quan trọng không kém với việc nghiên cứu độ sự hài lòng của khách hàng và được thực hiện nhằm duy trì sự ổn định của bộ máy nhân lực. Nếu người lao động bất mãn thì họ không thể có thái độ tích cực trong công việc, thậm chí còn rời bỏ tổ chức. "Chảy máu chất xám", hay nhảy việc, là một trong những vấn đề quan ngại của các doanh nghiệp chế biến thủy sản nói chung và tại thành phố Nha Trang nói riêng trong giai đoạn hiện nay. Tại các doanh nghiệp chế biến thủy sản trên địa bàn thành phố Nha Trang hàng năm tỷ lệ công nhân bỏ việc từ 10 - 30% trong tổng số lao động,

các doanh nghiệp phải thường xuyên tuyển dụng để đáp ứng hoạt động sản xuất - kinh doanh. Bài viết này đã khảo sát thực tế để tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn của người lao động làm việc trong ngành chế biến thủy sản tại thành phố Nha Trang. Bên cạnh đó, đề xuất một số kiến nghị, giải pháp để nâng cao độ thỏa mãn của người lao động.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Theo quan điểm của Harold Koontz (1999), sự thỏa mãn là sự toại nguyện khi điều mong mỏi được đáp ứng. Còn theo (James L. Price, 1986), sự thỏa mãn là mức độ mà nhân viên có những cảm xúc tích cực đối với công việc của tổ chức. Theo (Ivancevich; Matteson, 1999), sự thỏa mãn trong công việc là thái độ của con người về công việc của họ, nó là kết quả của sự chấp nhận trong công việc và mức độ phù hợp nhất giữa cá nhân và tổ chức.

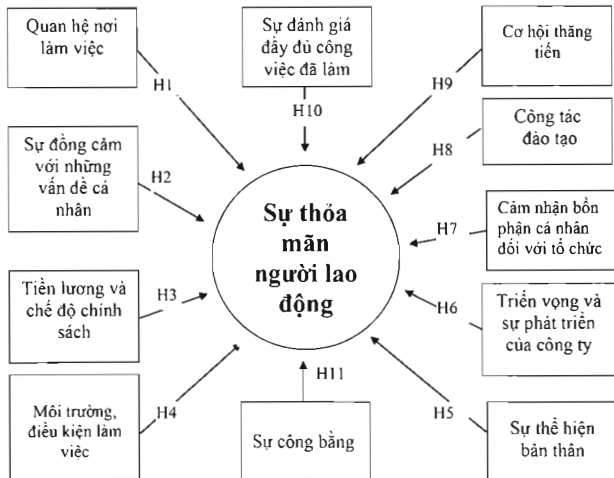
Trên cơ sở lý thuyết về đồng viên và sự thỏa mãn tại nước ngoài và Việt Nam, như lý thuyết Maslow (1954), Herzberg (1959), Patton (1961), Adams (1965)... và các mô hình nghiên cứu trước của Wiley (1997), Trần Kim Dung (1999), McKinsey & Company (2000), Navigos Group & ACNielsen (2006), và Phạm Thị Ngọc (2007)... đưa vào đó, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu như Hình 1.

2/2019. Sau đó, dữ liệu xử lý bằng phần mềm SPSS.

Thang đo được dùng để đo lường mức độ thỏa mãn nhân viên là thang đo Likert 5 điểm (cấp độ thỏa mãn của nhân viên tăng từ 1 đến 5, từ hoàn toàn không đồng ý đến hoàn toàn đồng ý).

Bài viết sử dụng cách viết số thập phân theo tiêu chuẩn quốc tế.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Giả thuyết: H1 đến H11 các biến độc lập tác động dương đến biến phụ thuộc

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sơ bộ bằng phương pháp định tính nhằm khám phá, điều chỉnh, xây dựng mô hình nghiên cứu về sự thỏa mãn của người lao động đối với tổ chức tại doanh nghiệp chế biến thủy sản trên địa bàn TP. Nha Trang.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp định lượng, thông qua phương pháp lấy mẫu thuận tiên, phỏng vấn trực tiếp người lao động. Dữ liệu thu thập từ tháng 6/2018 đến tháng

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Các thang đo được đánh giá thông qua hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để loại các biến rác trước, các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Alpha từ 0.6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khảo nghiệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Nunnally, 1978; Peterson, 1994; Slater, 1995). Kết quả đánh giá độ tin cậy thang

đo Cronbach's Alpha của các thành phần đo lường sự thoả mãn của cán bộ, nhân viên đối với tổ chức tại một số doanh nghiệp chế biến thủy sản tại Nha Trang có 7 biến bị loại. Các biến còn lại được dùng để phân tích EFA.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá - EFA

Phân tích nhân tố khám phá là một phương pháp phân tích định lượng dùng để rút gọn một tập gồm nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến ít hơn (gọi là các nhân tố) để chúng có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin của tập biến ban đầu (Hair & ctg, 1998).

Các biến có trọng số (Factor loading) nhỏ hơn .50 trong EFA sẽ tiếp tục bị loại¹. Phương pháp trích hệ số sử dụng là principal components² với phép xoay varimax³ và điểm dừng khi trích các yếu tố có eigenvalue = 1. Thang đo được chấp nhận khi tổng phương sai trích >= 50% (Gerbing & Anderson, 1988), với điều kiện là chỉ số KMO >= 0.5. KMO là một chỉ tiêu dùng để xem xét sự thích hợp của EFA, .50 <= KMO < 1 thì phân tích nhân tố thích hợp.

Theo Hair và cộng sự (1998, 111), Factor loading là chỉ tiêu đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA (ensuring practical significance). Factor loading > .30 được xem là đạt mức tối thiểu, Factor loading >.40 được xem là quan trọng, > .50 được xem là có ý nghĩa thực tiễn. Hair và cộng sự (1998, 111) cũng cho rằng: nếu chọn tiêu chuẩn Factor loading >.30 thì cỡ mẫu >= 350, nếu cỡ mẫu khoảng 100 thì nên chọn Factor loading >.50, nếu cỡ mẫu khoảng 50 thì Factor loading phải >.75.

Sau nhiều lần phân tích, kết quả EFA cuối cùng trích được 10 nhân tố tại Eigenvalues là 1.024 và phương sai trích được là 67.489 % với chỉ số KMO là .888. Như vậy, việc phân tích nhân tố là thích hợp và phương sai trích đạt yêu cầu (>50%). Các biến quan sát đều có factor loading lớn nhất từ .50 trở lên. Trong đó, v12 có hệ số tải nhỏ so với 2 biến còn lại đạt .595 xấp xỉ bằng .60 tương đối cao so với tiêu chuẩn cho phép (>.50). Các biến đều đạt sự phân biệt. Tuy nhiên, biến v13, v25 và v12 có hệ số tải nhân tố lớn nhất với hệ số tải nhân tố bất kỳ của cùng biến quan sát đều xấp xỉ bằng 0.3, nghĩa là về mặt thống kê số học chưa đảm bảo giá trị phân biệt giữa các nhân tố. Đây là một nghiên cứu xã hội được thực hiện lần đầu mang tính khám phá, do đó có hệ số tải nhân tố lớn nhất với hệ số tải nhân tố bất kỳ của cùng biến quan sát đều xấp xỉ bằng 0.3 và các tiêu chuẩn khác đều cao và có

ý nghĩa. Sự phân tích EFA hoàn tất vì đã đạt độ tin cậy về mặt thống kê.

Qua nhiều lần phân tích EFA, cuối cùng kết quả cho thấy có 10 thành phần mới được rút trích từ EFA và chúng ta đã đặt tên cho các thành phần mới này; đồng thời qua đánh giá lại hệ số Cronbach's Alpha cho các thành phần rút trích đều đảm bảo độ tin cậy về mặt thống kê. Như vậy, 10 thành phần mới này thay thế cho 11 thành phần thiết kế ban đầu. Cụ thể là:

- (1) Tiền lương và chế độ chính sách.
- (2) Triển vọng phát triển công ty;
- (3) Mối quan hệ cấp trên và cấp dưới;
- (4) Môi trường, điều kiện làm việc;
- (5) Cảm nhận bốn phạm cá nhân đối với tổ chức;
- (6) Hiệu quả công tác đào tạo;
- (7) Thăng tiến nghề nghiệp;
- (8) Công việc thú vị;
- (9) Mối quan hệ đồng nghiệp và
- (10) Sự đồng cảm với những vấn đề cá nhân.

4.3. Đánh giá độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính bội

Mô hình hồi quy bội được xem có dạng:

$$\begin{aligned} \text{Thoa man} = & \beta_0 + \beta_1 * \text{Thunhap} \\ & + \beta_2 * \text{Trienvong} + \beta_3 * \text{Quanhe} + \beta_4 * \text{Dieukien} \\ & + \beta_5 * \text{Camnhan} + \beta_6 * \text{Daotao} + \beta_7 * \text{Thangtien} \\ & + \beta_8 * \text{Congviec} + \beta_9 * \text{Dongnghiep} \\ & + \beta_{10} * \text{Dongcam} \end{aligned}$$

Để tiến hành phân tích hồi quy tuyến tính bội, các biến được đưa vào mô hình theo phương pháp Enter. Tiêu chuẩn kiểm định là tiêu chuẩn được xây dựng vào phương pháp kiểm định giá trị thống kê F và xác định xác suất tương ứng của giá trị thống kê F, kiểm định mức độ phù hợp giữa mẫu và tổng thể thông qua hệ số xác định R². Công cụ chẩn đoán giúp phát hiện sự tồn tại của cộng tuyến làm thoái hóa tham số ước lượng là: Hệ số phóng đại phương sai (Variance inflation factor - VIF). Quy tắc là khi VIF vượt quá 10, đó là dấu hiệu của đa cộng tuyến (Trong & Ngoc, 2005, 218)

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính như sau:

Hệ số hồi quy chuẩn hóa của phương trình có thể thấy các giá trị Beta đều khác 0, để xác định được mức độ quan trọng của các yếu tố tham dự vào sự thỏa mãn của CBCNV, có thể chọn lọc thành 2 nhóm sau:

- + Những giá trị Beta khác 0 có ý nghĩa thống kê (kiểm định 2 phía, p < 0.05), kết quả có 10 yếu tố được ghi nhận
- + Những giá trị Beta khác 0 không có ý nghĩa

thống kê (kiểm định 2 phía, $p > 0.05$): Không có yếu tố nào

Như vậy tất cả yếu tố được giữ lại trong mô hình, sau đó thiết lập mô hình hồi quy mới có hệ số chuẩn hóa β' như sau:

$$\begin{aligned} \text{Thoaman} = & \beta'1 * \text{Thunhap} + \beta'2 * \text{Trienvong} \\ & + \beta'3 * \text{Quanhe} + \beta'4 * \text{Dieukien} + \beta'5 * \text{Camnhan} \\ & + \beta'6 * \text{Daotao} + \beta'7 * \text{Thangtien} \\ & + \beta'8 * \text{Congviec} + \beta'9 * \text{Dongnghiep} \\ & + \beta'10 * \text{Dongcam} \end{aligned}$$

Kết quả hồi quy được tóm tắt như sau:

hình hồi quy tuyến tính bội là phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Ta thấy tất cả các giá trị VIF đều < 2 : Hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập ảnh hưởng không đáng kể đến mô hình.

Mô hình cũng đáp ứng điều kiện về phần dư, phần dư có phân phối xấp xỉ chuẩn (trung bình Mean = 0.00, độ lệch chuẩn Std.Dev = .99).

Đại lượng thống kê Durbin-Watson (d) = 1.693 gần bằng 2 nên các phần dư trong mẫu không có sự tương quan với nhau. (Bảng 1).

Bảng 1. Bảng Model Summary và ANOVA

Model Summary(b)										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.815(a)	.663	.659	58371383	.663	159.085	10	807	.000	1.693

a Predictors: (Constant), Dongcam, Dongnghiep, Congviec, Thangtien, Daotao, Camnhan, Dieukien, Quanhe, Trienvong, Thunhap

b Dependent Variable: Thoaman

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.037	10	54.204	159.085	.000(a)
	Residual	274.963	807	341		
	Total	817.000	817			

a Predictors: (Constant), Dongcam, Dongnghiep, Congviec, Thangtien, Daotao, Camnhan, Dieukien, Quanhe, Trienvong, Thunhap

b Dependent Variable: Thoaman

Hệ số xác định hiệu chỉnh Adjusted R-Square là 0.659, nghĩa là mô hình hồi quy tuyến tính đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu đến mức 65.9%, điều này còn cho thấy mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập là khá chặt chẽ. cả 10 biến số trên góp phần giải thích 65.9% sự khác biệt của mức độ thỏa mãn của CBCNV được quan sát đối với tổ chức tại một số doanh nghiệp.

Kiểm định F sử dụng trong bảng phân tích phương sai vẫn là một phép kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể. Theo kết quả Bảng 1, ta thấy kiểm định F có giá trị là 159.085 với Sig. = .000(a) chứng tỏ mô

Kết quả Bảng 2 cho thấy, các hệ số β' đều khác 0 và Sig. < 0.05 , chứng tỏ các thành phần trên đều tham dự vào sự thỏa mãn của CBCNV.

Từ kết quả trên, phương trình thể hiện sự thỏa mãn của CBCNV tại một số doanh nghiệp chế biến thủy sản tại Nha Trang dự đoán theo tất cả các biến độc lập là:

$$\begin{aligned} \text{Sự thỏa mãn của CBCNV} = & 0.404 \text{ "Tiền lương và chế độ chính sách"} + 0.364 \text{ "Mối quan hệ cấp trên - cấp dưới"} + 0.298 \text{ "Hiệu quả công tác đào tạo"} + 0.298 \text{ "Sự đồng cảm với những vấn đề cá nhân"} + 0.206 \text{ "Môi trường, điều kiện làm việc"} + 0.204 \text{ "Triển vọng phát triển công"} \end{aligned}$$

Bảng 2. Hệ số hồi quy chuẩn hóa của phương trình

Coefficients(a)							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2 968E-17	.020		.000	1.000	
	Thunhap	.404	.020	.404	19.788	.000	1.000
	Trienvong	.204	.020	.204	9.992	.000	1.000
	Quanhe	.364	.020	.364	17.840	.000	1.000
	Dieukien	.206	.020	.206	10.107	.000	1.000
	Camnhan	.125	.020	.125	6.111	.000	1.000
	Daotao	.298	.020	.298	14.594	.000	1.000
	Thangtien	.201	.020	.201	9.862	.000	1.000
	Congviec	.113	.020	.113	5.510	.000	1.000
	Dongnghiep	.192	.020	.192	9.410	.000	1.000
	Dongcam	.298	.020	.298	14.578	.000	1.000

a. Dependent Variable: Thoaman

ty” + 0.201 “Thăng tiến nghề nghiệp” + 0.192 “Mối quan hệ đồng nghiệp” + 0.125 “Cảm nhận bốn phận cá nhân đối với tổ chức” + 0.113 “Công việc thú vị”.

5. Những kiến nghị đối với hoạt động quản lý nhân sự tại một số doanh nghiệp chế biến thủy sản tại TP. Nha Trang

Kết quả nghiên cứu này đã chỉ ra một số hàm ý thiết thực đối với hoạt động quản lý nhân sự tại công ty cụ thể như sau:

5.1. Nghiên cứu và kiểm soát sự thỏa mãn của CBCNV thông qua các yếu tố ảnh hưởng đến nó là việc cần thực hiện thường xuyên

Ngày nay với sự thay đổi nhanh chóng của xã hội và nhu cầu của người lao động, việc theo dõi sự hài lòng của nhân viên đối với tổ chức là thực sự cần thiết vì có thể mức thỏa mãn ngày hôm nay lại là mức không thỏa mãn trong thời gian sau. Nếu nhân viên thỏa mãn thì gia tăng sự gắn kết với tổ chức. Nhà quản trị nhân sự cần có quan điểm phòng ngừa “phòng bệnh hơn chữa bệnh” đừng để khi nhân viên lần lượt kéo nhau rời bỏ công ty rồi mới tìm hiểu nguyên nhân và biện pháp giữ chân người họ lại.

Kết quả nghiên cứu này đã cho chúng ta biết được các yếu tố tác động vào sự thỏa mãn của

CBCNV đối với công ty và cách đo lường nó. Điều này thực sự hữu ích đối với nhà quản lý nhân sự, vì họ có thể theo dõi và kiểm soát sự thỏa mãn của nhân viên thông qua điều chỉnh các yếu tố tác động vào nó.

5.2. Phân tích mức độ quan trọng của từng yếu tố tác động vào sự thỏa mãn của CBCNV đối với tổ chức tại công ty có ý nghĩa quan trọng trong việc kích lệ động viên người lao động, có thái độ chính sách nhân sự phù hợp để gia tăng sự nhiệt tình của người lao động với tổ chức

Trong giai đoạn hiện tại, Công ty nên gia tăng sự thỏa mãn cho CBCNV bằng cách tác động điều chỉnh vào những yếu tố có trọng số β' cao như tiền lương và chế độ chính sách là vấn đề quan trọng nhất, tác động lớn nhất đến sự thỏa mãn của CBCNV (β' = 0.404), vượt trội hơn so với ảnh hưởng của các yếu tố khác: Quan hệ cấp trên & cấp dưới (β' = .364), Hiệu quả công tác đào tạo (β' = 0.298); Sự đồng cảm với những vấn đề cá nhân (β' = 0.298); Mối trường, điều kiện làm việc (β' = 0.206); Triển vọng phát triển công ty (β' = 0.204); Sự thăng tiến nghề nghiệp (β' = 0.201); Mối quan hệ đồng nghiệp (β' = 0.192); Cảm nhận bốn phận cá nhân đối với tổ chức (β = .125); Công việc thú vị (β' = 0.113) ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ Cũng có tác giả quan tâm đến tiêu chuẩn khác biệt hệ số tải nhân tố lớn nhất với hệ số tải nhân tố bất kỳ của cùng một biến quan sát phải trên .30 để đảm bảo giá trị phân biệt giữa các nhân tố (Jabnoun & Al-Tamimi, 2003)

² Phương pháp rút trích các thành phần chính (Trong & Ngọc, 2005).

³ Xoay nguyên góc các nhân tố để tối thiểu hóa số lượng biến có hệ số lớn tại cùng một nhân tố, vì vậy sẽ tăng cường khả năng giải thích các nhân tố (Trong & Ngọc, 2005).

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Tiếng Việt

1. Công ty Navigos Group & ACNielsen (2006), "Sự hài lòng của nhân viên trong các doanh nghiệp Việt Nam", Khảo sát thông qua Internet.
2. Trần Kim Dung (1999), Đánh giá trình độ quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp du lịch thành phố Hồ Chí Minh, Hội thảo về Phát triển nguồn nhân lực - KX-05-11 tại Thành phố Hồ Chí Minh 22/3/2003.
3. Harold Koontz, Cyril Odonnell & Heinz Wehrich (1999), *Essentials of Management*. Hà Nội: NXB Khoa học - Kỹ thuật, Người dịch: Vũ Thiệu, Nguyễn Mạnh Quân & Nguyễn Đăng Dâu.
4. Phạm Thị Ngọc (2007), Đánh giá mức độ thỏa mãn của CNCNV với tổ chức tại Bưu điện tỉnh Lâm Đồng, Luận văn thạc sỹ, 60.34 05. TPHCM: Trường Đại học Kinh tế TP HCM
5. Hoàng Trong & Chu Nguyễn Mông Ngọc (2005), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS. Hà Nội: NXB Thống kê.

Tiếng Anh

1. Abraham H Maslow (1954), *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row.
2. Arch Patton (1961), *Men, Moey and Motivation*, New York: McGraw – Hill Book Company.
3. Anderson, J.C & Gerbing, D.W. (1988), *Structural equation modelling in practice: a review and recommended two-step approach*, *Psychological Bulletin*, 103(3):411-423
4. Bollen, K A. & R. H. Hoyle (1991), *Perceived Cohesion: A Conceptual and Empirical Examination*, *Social Forces*.
5. Carolyn Wiley (1997), *What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys*, *International Journal of Manpower*, 18 (3), 263-281. Publisher: MCB UP Ltd.
6. Frederick Herzberg, B Mausner, and G Snyderman (1959), *The Motivation to work*, New York: John Wiley Sons.
7. Hair & ctg (1998), *Multivariate Data Analysis*, fifth edition, Prentice-Hall.
8. Ivangevich, John M.; Mattenson, Michael T (1999), *Organizational Behavior and Management*, Editorial Irwin/ Mc Graw - Hill.
9. Jabnoun & Al-Tamimi (2003), *Measuring perceived service quality at UAE commercial banks*, *International Journal of Quality and Reliability Management*.
10. James L Price; Charles W Mueller (1986), *Handbook of organizational measurement*, Publisher: Marshfield, Mass: Pitman.
11. J Stacy Adams (1965) "Inequity in Social Exchanges" in L Berkowitz, ed., *Avnances in Experientail Social Psychology*, New York: Academic Press.
12. Nunnally J. (1978), *Psychometric Theory*, New York, McGraw – Hill.
13. Peterson R. (1994), *A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha*, *Journal of Consumer Research*, No.21 Vo.2.
14. Slater S. (1995), *Issues in Conducting Marketing Strategy Research*, *Journal of Strategic*

Ngày nhận bài: 11/6/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 21/6/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 1/7/2019

Thông tin tác giả:

ThS. GVC LÊ HỒNG LAM

Khoa Kinh tế - Trường Đại học Nha Trang

FACTORS IMPACTING THE EMPLOYEE SATISFACTION AT SEAFOOD PROCESSING ENTERPRISES LOCATED IN NHA TRANG CITY

Master. **LE HONG LAM**

Senior Lecturer, Faculty of Economics,
Nha Trang University

ABSTRACT:

This research is to determine the impact of factors on employee satisfaction at seafood processing enterprises located in Nha Trang City. The qualitative and quantitative research methods were used to analyze a sample of 818 correspondents, test the model scale and the theoretical model. The model scale was verified by the Cronbach's Alpha test and the Exploratory Factor Analysis while the theoretical model was verified through multiple linear regression analysis.

Keywords: Employee satisfaction, seafood processing enterprises, Nha Trang city.