

# CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THỎA MÃN CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TRANG, HUYỆN NHÀ BÈ, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

● NGUYỄN THANH VŨ - NGUYỄN TẤN ĐỨC

## TÓM TẮT:

Nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên tại Công ty cổ phần Trang, huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả phân tích hồi quy cho thấy có 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc, lần lượt như sau: mạnh nhất là thu nhập công ty ( $\beta = 0,201$ ), thứ hai là điều kiện làm việc ( $\beta = 0,198$ ), thứ ba là đào tạo thăng tiến ( $\beta = 0,182$ ), thứ tư là đánh giá công việc ( $\beta = 0,158$ ), thứ năm là quan hệ với cấp trên ( $\beta = 0,157$ ), thứ sáu là bản chất công việc ( $\beta = 0,149$ ) và cuối cùng là quan hệ với đồng nghiệp ( $\beta = 0,123$ ). Dựa trên kết quả nghiên cứu, đề tài đề xuất một số hàm ý chính sách để Công ty cổ phần Trang tiếp tục nâng cao các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên trong thời gian tới.

**Từ khóa:** sự thỏa mãn, bản chất công việc, thu nhập, điều kiện làm việc, đánh giá công việc, cấp trên, đồng nghiệp, Công ty cổ phần Trang.

## 1. Đặt vấn đề

Công ty cổ phần Trang được thành lập tháng 07/2004, tại khu công nghiệp Hiệp Phước, TP. Hồ Chí Minh, sản xuất thực phẩm đông lạnh từ thủy sản xuất khẩu sang thị trường các nước châu Âu, châu Mỹ, châu Úc.

Trong những năm gần đây, số lượng công nhân và nhân viên Công ty nghỉ việc ngày càng tăng và vẫn chưa có cách giải quyết cụ thể. Theo báo cáo thống kê của phòng nhân sự Công ty cổ phần Trang, năm 2018, tỷ lệ nghỉ việc là 12,2%, tương

đương với 61 lao động; năm 2019, tỷ lệ nghỉ việc là 16,7%, tương đương với 84 lao động và con số này vẫn tiếp tục gia tăng trong năm 2020 là 21,5%, tương đương khoảng 107 lao động. Các lý do được đưa ra chủ yếu là: muốn chuyển sang môi trường làm việc mới, muốn chuyển sang các công ty công nghệ, không phải chịu nhiều ảnh hưởng về tiếng ồn, ô nhiễm môi trường, làm việc tiếp xúc với hóa chất,... Làm thế nào để nhân viên được thỏa mãn trong công việc, từ đó gắn bó với Công ty luôn là vấn đề khó khăn đặt ra cho các nhà lãnh

đạo doanh nghiệp. Vì vậy, việc nghiên cứu “Các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang” có ý nghĩa quan trọng, vì đây là cơ sở để các nhà quản lý thấu hiểu và có giải pháp kịp thời, hiệu quả, khơi dậy sự thỏa mãn của nhân viên và hơn hết là giữ chân người lao động ở lại Công ty làm việc.

**2. Cơ sở lý thuyết, mô hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu**

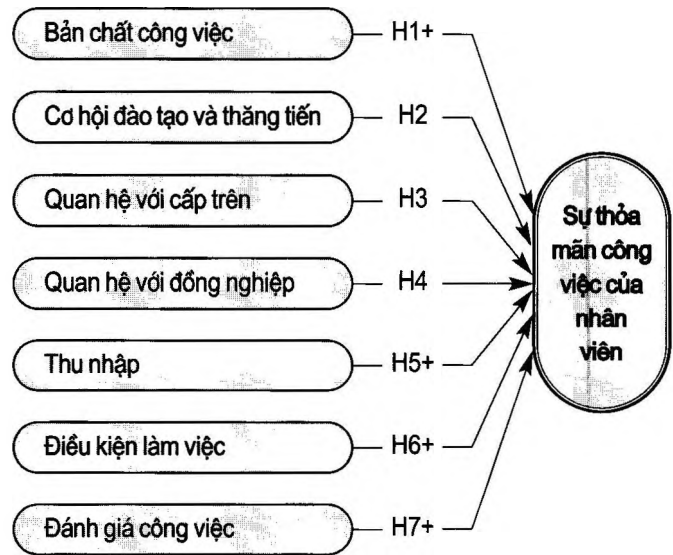
**2.1. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu**

Định nghĩa về sự thỏa mãn trong công việc của người lao động được rút ra từ các nghiên cứu của Ahmad & Jameel (2018); Koorella & Perumal (2019); Wang & cộng sự (2020); Dicke & cộng sự (2020), đó là việc tổ chức đáp ứng lại được những nhu cầu mong muốn của người lao động trong công việc. Khi những nhu cầu của người lao động được đáp ứng thì sự thỏa mãn của họ sẽ được tăng lên. Sự thỏa mãn được biểu hiện thông qua cảm giác thoải mái, dễ chịu của người lao động đối với công việc của mình về mặt cảm xúc, suy nghĩ và hành động.

Các lý thuyết về động cơ thúc đẩy có liên quan đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên, như: thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow (1943), thuyết hai yếu tố của Herzberg (1959), thuyết X của McGregor (1960), thuyết công bằng của Adams (1963) và thuyết ERG của Alderfer (1969).

Từ việc nghiên cứu cơ sở lý thuyết, kế thừa nghiên cứu chỉ số mô tả công việc JDI của Smith & cộng sự (1969) gồm 5 khía cạnh thành phần thỏa mãn công việc và các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến thỏa mãn trong công việc. Kết hợp với nghiên cứu định tính (Sơ bộ), đề tài đề xuất 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc, đó là: (1) Bản chất công việc; (2) Cơ hội đào tạo và thăng tiến; (3) Quan hệ với cấp trên; (4) Quan hệ với đồng nghiệp; (5) Thu nhập (Lương, thưởng và phúc lợi); (6) Điều kiện làm việc và (7) Đánh giá công việc phù hợp điều kiện thực tiễn tại Công ty cổ phần Trang, cụ thể như mô tả ở Hình 1.

**Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất**



*Nguồn: Tổng hợp các nghiên cứu có liên quan*

H1: Bản chất công việc ảnh hưởng thuận chiều dương đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang.

H2: Cơ hội đào tạo và thăng tiến ảnh hưởng thuận chiều dương đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang.

H3: Quan hệ với cấp trên ảnh hưởng thuận chiều dương đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang.

H4: Quan hệ với đồng nghiệp ảnh hưởng thuận chiều dương đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang.

H5: Thu nhập (gồm lương, thưởng, phúc lợi) ảnh hưởng thuận chiều dương đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang.

H6: Điều kiện làm việc ảnh hưởng thuận chiều dương đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang.

H7: Đánh giá công việc ảnh hưởng thuận chiều dương sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang.

**2.2. Phương pháp nghiên cứu**

Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp và được tiến hành thông qua 2 giai đoạn, gồm: giai đoạn 1: Nghiên cứu định tính (sơ bộ) và giai đoạn 2: Nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua kỹ thuật phỏng vấn thảo luận nhóm tay đôi với các chuyên gia. Mục đích của phỏng vấn với đội ngũ chuyên gia nhằm khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên, từ đó khẳng định tính hợp lý của mô hình nghiên cứu đề xuất. Ngoài ra, thảo luận nhóm với đội ngũ lãnh đạo tại Công ty cổ phần Trang có nhiều năm công tác, hỗ trợ đào tạo nhằm khám phá, điều chỉnh và bổ sung các biến quan sát trong các thang đo dùng để đo lường khái niệm nghiên cứu. Kết quả của nghiên cứu định tính sẽ xây dựng thang đo chính thức dùng cho nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua việc gửi bảng câu hỏi khảo sát đến nhân viên đang làm việc tại Công ty cổ phần Trang theo phương pháp thuận tiện phi ngẫu nhiên. Mục đích là để thu thập dữ liệu phục vụ cho việc kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu. Dữ liệu thu thập từ bảng câu hỏi sẽ được phân tích lần lượt từng bước thông qua phần mềm SPSS 20.0: kiểm tra độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbachs Alpha, sau đó phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy bội, nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang.

Để xác định cỡ mẫu, nghiên cứu sử dụng công thức của Hair & cộng sự (2006) Trong nghiên cứu có sử dụng phân tích nhân tố khám phá, kích thước mẫu tối thiểu phải  $\geq m \times 5$ , tốt hơn là 100 và tỷ lệ quan sát/biến đo lường là 5:1, nghĩa là 1 biến đo lường cần tối thiểu 5 biến quan sát”. Với 36 biến quan sát cho các nhân tố độc lập, số lượng mẫu tối thiểu cần khảo sát là  $36 \times 5 = 180$  mẫu.

Tác giả đã gửi 337 bảng câu hỏi phỏng vấn cho nhân viên làm việc từ 1 năm trở lên tại Công ty. Kết quả thu về 296 bảng câu hỏi khảo sát, qua sàng lọc còn 278 bảng hợp lệ đạt yêu cầu, được mã hóa thông qua phần mềm SPSS 20.0 để phân tích. Cụ thể: (Bảng 1)

**Bảng 1. Đặc điểm mẫu nghiên cứu**

Đặc điểm		Tần số	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nữ	187	67,3%
	Nam	91	32,7%
	<b>Tổng</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	104	37,4%
	Từ 30-40 tuổi	152	54,7%
	Từ 41-50 tuổi	19	6,8%
	Trên 50 tuổi	3	1,1%
	<b>Tổng</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>
Chuyên môn	THPT/đào tạo nghề	159	57,2%
	TC-CĐ	77	27,7%
	Đại học trở lên	42	15,1%
	<b>Tổng</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>
Thời gian làm việc	Từ 1 - dưới 5 năm	96	34,5%
	Từ 5 - dưới 10 năm	145	52,2%
	Từ 10 năm trở lên	37	13,3%
	<b>Tổng</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>
Thu nhập	dưới 8 triệu đồng	58	20,9%
	Từ 8 - dưới 12 triệu đồng	175	62,9%
	Từ 12 - dưới 17 triệu đồng	36	12,9%
	Từ 17 triệu đồng trở lên	9	3,2%
	<b>Tổng</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nguồn: Nghiên cứu của tác giả*

**3. Kết quả phân tích**

**3.1. Kiểm định tin cậy của thang đo**

Sau khi kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbachs Anpha của các biến độc lập và biến phụ thuộc, có 6 biến quan sát bị loại do hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3. Đó là, QHCT3 của thang đo “quan hệ với cấp trên”; QHDN5 của thang đo “quan hệ với đồng nghiệp”; DGCV5 của thang đo “đánh giá công việc”; DKL4 của thang đo điều kiện làm việc; TNCT4 của thang đo thu nhập công ty; DTTT5 của thang đo đào tạo và thăng tiến.

Như vậy, có 7 nhân tố độc lập với 30 biến quan sát được đưa vào phân tích EFA, bao gồm: (1) Bản chất công việc; (2) Cơ hội đào tạo và thăng tiến; (3) Quan hệ với cấp trên; (4) Quan hệ với đồng nghiệp; (5) Thu nhập (Lương, thưởng và phúc lợi); (6) Điều kiện làm việc và (7) Đánh giá công việc. Kết quả đạt được hệ số KMO = 0,862 > 0,5 và kiểm định Barlett có giá trị Chi bình phương bằng 5577,867 với mức ý nghĩa Sig = 0,000 < 0,05, cho thấy các biến quan sát thuộc cùng một nhân tố có tương quan chặt chẽ với nhau. Đồng thời, tổng phương sai trích là 71,410% > 50% cho thấy 7 nhân tố này giải thích 71,410% sự biến thiên của tập dữ liệu và giá trị Eigenvalue = 1,208 > 1 đủ tiêu chuẩn phân tích nhân tố.

Hệ số tải nhân tố (Factor Loading) dao động từ 0,564 đến 0,870 (> 0,5), không có biến nào có hệ số tải cao đồng thời trên 2 nhân tố. Như vậy, các thang đo đạt yêu cầu về giá trị hội tụ và phân biệt. Các biến quan sát hệ số tải đạt yêu cầu (> 0,5) được xem là có ý nghĩa thực tiễn.

Về các biến phụ thuộc, các chỉ tiêu về KMO, Eigenvalue và Loading factor đều thỏa mãn yêu cầu của nghiên cứu. Bên cạnh đó, các biến quan sát của thang đo nghiên cứu đều nhóm đúng nhân tố theo giả thuyết ban đầu, do đó có thể kết luận thang đo đạt giá trị phân biệt.

**3.2. Kết quả phân tích hồi quy bội**

Kết quả phân tích hồi quy để xác định mức độ

ảnh hưởng của từng yếu tố trong mô hình với biến phụ thuộc. Mức độ ảnh hưởng này được xác định thông qua hệ số hồi quy. Kết quả hồi quy được trình bày ở Bảng 2.

Qua Bảng 2 -kết quả phân tích hồi quy cho thấy mô hình 7 biến độc lập BCCV, DTTT, QHCT, QHDN, TNCT, DKL, DGCV có giá trị kiểm định t đạt mức ý nghĩa Sig. = 0,000 đến 0,007, nhỏ hơn mức ý nghĩa 5% (0,05), thỏa mãn mức ý nghĩa thống kê và có hệ số chuẩn hóa Beta dương. Như vậy, sự ảnh hưởng của các biến độc lập lên biến phụ thuộc có ý nghĩa thống kê.

Kết quả cho thấy tất cả các biến điều thỏa mãn theo yêu cầu và mô hình phù hợp với dữ liệu nghiên cứu. Phương trình hồi quy tuyến tính chuẩn hóa có dạng như sau:

$$STMC = 0,149*BCCV + 0,182*DTTT + 0,157*QHCT + 0,123*QHDN + 0,201*TNCT + 0,198*DKLV + 0,158*DGCV$$

Kết quả kiểm định các giả định của mô hình hồi quy rút ra từ phương pháp Enter cũng cho thấy các giả định không bị vi phạm và không có hiện tượng đa cộng tuyến vì VIF nhỏ hơn 3. Kiểm định sự phù hợp mô hình hồi quy bội được bảo đảm, mức độ phù hợp mô hình hồi quy tuyến tính đã xây dựng được đảm bảo, vì các biến độc lập trong mô hình đã giải thích được 61,8% (> 50%) sự biến thiên của biến phụ thuộc. Nghĩa là 38,2% sự biến thiên của biến

**Bảng 2. Kết quả phân tích hồi quy**

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	Giá trị t	Mức ý nghĩa	Đa cộng tuyến		
	B	Sai lệch chuẩn	Beta			Dung sai	VIF	
1	Hằng số	-0,105	0,190		-0,551	0,582		
	BCCV	0,155	0,051	0,149	3,062	0,002	0,582	1,719
	DTTT	0,186	0,048	0,182	3,897	0,000	0,631	1,585
	QHCT	0,142	0,037	0,157	3,870	0,000	0,837	1,195
	QHDN	0,122	0,045	0,123	2,705	0,007	0,664	1,507
	TNCT	0,156	0,039	0,201	3,986	0,000	0,544	1,837
	DKLV	0,139	0,030	0,198	4,649	0,000	0,762	1,312
	DGCV	0,150	0,045	0,158	3,334	0,001	0,611	1,636

*Nguồn: Nghiên cứu của tác giả*

phụ thuộc được giải thích bởi các biến không được đề cập trong mô hình và sai số ngẫu nhiên.

Ngoài ra, dò tìm sự vi phạm các giả định cần thuyết như giả định liên hệ tuyến tính; giả định không có tương quan chuỗi bậc nhất giữa các phần dư; giả định phần dư có phân phối chuẩn trong mô hình đều đáp ứng.

#### **4. Kết luận và hàm ý quản trị**

Qua Bảng 2 cho thấy, kết quả mô hình hồi quy bội có 7 yếu tố được xem xét đều có ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên từ cao đến thấp, gồm: (1) Thu nhập (Lương, thưởng và phúc lợi); (2) Điều kiện làm việc; (3) Cơ hội đào tạo và thăng tiến; (4) Đánh giá công việc; (5) Quan hệ với cấp trên; (6) Bản chất công việc và (7) Quan hệ với đồng nghiệp.

Dựa trên kết quả nghiên cứu, đề tài đề xuất 7 hàm ý quản trị như sau:

- *Hàm ý quản trị đối với yếu tố “Thu nhập”*: Yếu tố này ảnh hưởng mạnh nhất đến sự thỏa mãn trong công việc, với hệ số beta chuẩn hóa là 0,201 có ý nghĩa thống kê tại mức ý nghĩa 5%. Kết quả này một lần nữa khẳng định mối quan hệ giữa thu nhập tại công ty với sự thỏa mãn trong công việc là rất chặt chẽ. Trong thời gian tới, Công ty nên chú trọng xây dựng cơ chế về lương, thưởng, phụ cấp một cách rõ ràng, khách quan, công bằng. Phương pháp tính lương, thưởng phải căn cứ vào năng lực và sự đóng góp, kết quả công việc thực tế của nhân viên làm việc ở các khu vực khác nhau như khu vực cấp đông, kho lạnh, khu vực nóng chiên xào hấp, khu vực độc hại như phòng lab, kho gia vị phụ gia nhằm tạo được sự thỏa mãn cho tất cả các nhân viên trong Công ty. Đồng thời, tiền lương, thưởng cũng cần phù hợp với mặt bằng chung tại các doanh nghiệp trong cùng lĩnh vực. Khi yếu tố thu nhập được chú trọng và tạo nên sự thỏa mãn cao, sẽ đóng góp rất lớn vào hiệu suất làm việc của nhân viên.

- *Hàm ý quản trị đối với yếu tố “Điều kiện làm việc”*: Yếu tố này ảnh hưởng mạnh thứ hai đến sự thỏa mãn trong công việc, với hệ số beta chuẩn hóa là 0,198, có ý nghĩa thống kê tại mức ý nghĩa 5%. Trong thời gian tới, Công ty nên bố trí thời gian làm việc phù hợp với từng bộ phận, trang thiết bị bảo hộ đầy đủ và phù hợp cho từng công đoạn làm việc, như bảo hộ vào kho đông lạnh, bảo hộ công nhân

viên ở khu sản xuất, bảo hộ chống nóng cho khu vực chiên, xào, hấp. Công ty cũng cần phải cải tạo lại hệ thống điều hòa trung tâm nhằm đảm bảo sự thoải mái cho nhân viên làm việc, trang bị thêm các trang thiết bị dụng cụ đầy đủ và phù hợp cho từng khu vực sản xuất như cân điện tử, nhiệt kế, các loại test nhanh Covid-19,... Đồng thời đưa vào sử dụng hệ thống phần mềm quản lý nhân sự, sẽ có module theo dõi tiến độ làm việc theo thời gian thực. Hệ thống phần mềm này cũng cung cấp một nền tảng mạng xã hội công việc nơi đăng tải tất cả thông tin, qui định liên quan đến công việc, phòng ban, bộ phận. Công ty cần không ngừng cải thiện môi trường làm việc, trang thiết bị đầy đủ để thể hiện một môi trường làm việc chuyên nghiệp. Ngoài ra, Công ty cũng cần tăng cường xây dựng không gian xanh, tạo một bầu không khí làm việc thoáng đãng, an toàn và khỏe mạnh.

- *Hàm ý quản trị đối với yếu tố “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”*: Đây là yếu tố ảnh hưởng thứ ba đến sự thỏa mãn trong công việc, với hệ số beta chuẩn hóa là 0,182, có ý nghĩa thống kê tại mức ý nghĩa 5%. Qua đó cho thấy, cơ hội đào tạo và thăng tiến cũng đóng vai trò khá quan trọng trong việc làm thỏa mãn nhân viên. Do đó, Công ty cần nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo, có kế hoạch đào tạo nhân viên hợp lý để cung cấp đầy đủ những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc. Công ty thường xuyên tổ chức các lớp học chuyên đề cho công nhân viên, như: các lớp học về quản lý sản xuất an toàn, lớp quản lý chất lượng như ISO 1400, lớp quản lý chất lượng theo BRC, IFS, HACCP, HALA.

Tổ chức cho công nhân viên tham gia các hội chợ triển lãm của ngành, như: hội chợ Vietfish, hội chợ Vietfood & Propack, hội chợ Công nghiệp thực phẩm, từ đó họ sẽ học hỏi, trao đổi thêm kiến thức, giúp cho công việc thuận lợi hơn và cảm nhận được giá trị của mỗi người trong Công ty. Bên cạnh đó, Công ty cần tăng cường các cơ hội để nhân viên phát huy năng lực của bản thân. Công tác quy hoạch đội ngũ cũng cần được Công ty chú trọng và mang lại cơ hội công bằng cho các thành viên.

- *Hàm ý quản trị đối với yếu tố “Đánh giá công việc ở Công ty”*: Yếu tố này ảnh hưởng thứ tư đến sự thỏa mãn trong công việc, với hệ số beta chuẩn hóa là 0,157. “Đánh giá công việc” đóng một vai

trò không thể thiếu trong việc làm thỏa mãn nhân viên - nghiên cứu của Hà Nam Khánh Giao (2018). Như vậy, Công ty cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá xếp loại lao động cụ thể, đảm bảo công bằng trong bình xét thi đua hàng năm, như: thời gian làm việc đầy đủ, tuân thủ các quy định của công ty, các khu vực khác nhau (khu vực lạnh, khu vực nóng, khu vực độc hại) có tiêu chí đánh giá khác nhau; Công nhận năng lực thực hiện công việc cũng là việc quan trọng cần làm. Nhân viên khi được công nhận đúng về năng lực của mình họ sẽ thỏa mãn vì được công nhận và từ đó làm việc hăng say hơn, hiệu quả cao hơn, từ đó sẽ giúp doanh nghiệp tăng năng suất.

- *Hàm ý quản trị đối với yếu tố “Quan hệ với cấp trên”*: Yếu tố này ảnh hưởng thứ năm đến sự thỏa mãn trong công việc, với hệ số beta chuẩn hóa là 0,157. Do nhân viên của Công ty có nhiều thành phần và vùng miền khác nhau, nên có những khó khăn nhất định. Cấp trên nên thể hiện nhiều hơn sự quan tâm đến cấp dưới, từ ăn uống, đi lại, chỗ ở, từ đó có những chia sẻ phù hợp và kịp thời. Thường xuyên tổ chức những buổi dã ngoại, Team building để tạo sự gắn gũi, từ đó nắm được tâm tư nguyện vọng của nhân viên nhiều hơn. Cấp trên hỗ trợ nhân viên trong thực hiện công việc, thể hiện sự đối xử công bằng với nhân viên và thể hiện được tầm nhìn, năng lực, là tấm gương cho nhân viên và từ đó sẽ có được sự tin cậy, tín nhiệm từ nhân viên.

- *Hàm ý quản trị đối với yếu tố “Bản chất công việc”*: Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng tồn tại mối quan hệ nhân quả giữa Bản chất công việc và sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên với hệ số beta chuẩn hóa là 0,149. Đây là yếu tố tác động thứ sáu đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên. Do đó, Ban Giám đốc Công ty cổ phần Trang cần có những giải pháp để nâng cao sự thỏa mãn về bản chất công việc, như: phân công công việc phù hợp với kiến thức, kỹ năng được đào tạo; tạo cơ hội

cho nhân viên sử dụng và phát huy tốt năng lực của bản thân; không ngừng nâng cao tính thú vị và thách thức trong công việc, giúp nhân viên có động lực phấn đấu cao hơn và qua đó phát triển bản thân. Do Công ty là một ngành đặc thù, có môi trường làm việc trong nhiệt độ thấp, nên phải tổ chức đầy đủ các trang thiết bị phù hợp cho các phòng ban trong Công ty, tránh trường hợp mượn qua lại giữa các bộ phận phòng ban, tránh sự không thoải mái trong công việc. Xưởng sản xuất cần được trang bị đầy đủ bảo hộ lao động như quần áo, ủng, găng tay, nón, khẩu trang, trùm tóc, dụng cụ sản xuất cho nhân viên, bảo hộ chuyên dụng khu vực kho đông lạnh. Khối văn phòng cũng cần được trang thiết bị đầy đủ và phù hợp để làm việc.

- *Hàm ý quản trị đối với yếu tố “Quan hệ với đồng nghiệp”*: Yếu tố này ảnh hưởng thứ bảy đến sự thỏa mãn trong công việc với hệ số beta chuẩn hóa là 0,123. Công ty nên có kế hoạch định kỳ tổ chức các sự kiện giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể thao nhằm tăng cường mối quan hệ giữa lãnh đạo, quản lý với người lao động, trao đổi về văn hóa, thói quen, tập quán nhằm gia tăng sự đồng cảm, thấu hiểu và đoàn kết trong doanh nghiệp. Thường xuyên tổ chức các buổi dã ngoại, các tour du lịch ngắn ngày, tổ chức các trò chơi vận động theo đội nhóm, khu vực, phòng ban với nhau, để các nhân viên có nhiều cơ hội tiếp xúc với nhau, hiểu nhau hơn, từ đó thân thiện và hòa đồng, sẽ tạo được mối quan hệ tốt đẹp các nhân viên trong Công ty.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu đã đáp ứng được mục tiêu nghiên cứu ban đầu đề ra, đó là đã xác định được 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty cổ phần Trang tại TP. Hồ Chí Minh, từ đó đề xuất các hàm ý quản trị, nhằm tiếp tục nâng cao hiệu quả các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên Công ty trong thời gian tới ■

## TÀI LIỆU THAM KHẢO:

### Tiếng Việt

1. Trần Kim Dung (2005). Đo lường mức độ thỏa mãn với công việc trong điều kiện Việt Nam. *Tạp chí Phát triển khoa học công nghệ. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh*, 8(12), 85-91.

2. Hà Nam Khánh Giao (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên Bệnh viện Đa khoa tỉnh Sóc Trăng. *Tạp chí Kinh tế - kỹ thuật, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương*, 21(3), 13-23.
3. Hà Nam Khánh Giao & Nguyễn Tô Trà My (2019). Sự thỏa mãn đối với công việc của người lao động tại Công ty TNHH Master English. *Tạp chí Công Thương*, 22(12), 168-174.
4. Đoàn Thị Thúy Hải & Nguyễn Thị Ngọc Mai (2020). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn đối với công việc của nhân viên tư vấn đầu tư, tại Công ty Cổ phần Chứng khoán FPT. *Tạp chí Công Thương*, 17(7), 118-124.
5. Nguyễn Thanh Vũ & Nguyễn Minh Hoài (2021). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của viên chức tại Bệnh viện Từ Dũ. *Tạp chí Công Thương*, 25(12), 188-195.
6. Nguyễn Thanh Vũ & Hà Thị Thanh Thúy (2021). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của khách hàng sử dụng thẻ tính dụng tại Ngân hàng TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam - Chi nhánh Phú Mỹ Hưng. *Tạp chí Công Thương*, 25(12), 306-313.

### **Tiếng Anh**

1. Ahmad, M. A. A., & Jameel, A. S. (2018). Factors affecting on job satisfaction among academic staff. *Polytechnic Journal*, 8(2), 119-128.
2. Alauddin, M., Ahsan, S. H., Hossain, M. M., Mowla, M. M., & Uddin, M. S. (2019). Measuring the Factors Affecting Employees Job Satisfaction in Readymade Garments Industry: Bangladesh Perspective. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 8(1), 146-152.
3. Andavar, V., & Ali, B. (2020). Rainwater for Water Scarcity Management: An Experience of Woldia University (Ethiopia). *The Journal of Business Economics and Environmental Studies*, 10(4), 29-34.
4. Anin, E. K., Ofori, I., & Okyere, S. (2015). Factors affecting job satisfaction of employees in the construction supply chain in the Ashanti region of Ghana. *European Journal of Business and Management Online*, 7(6), 2222-2839.
5. Bakhsh, A. A. (2020). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of a Major Middle Eastern Airline. *International Journal of Management and Marketing Research*, 13(1), 15-22.
6. Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology* 18(4):368-376
7. Chandrawaty, C., & Widodo, W. (2020). The mediation mechanism effect of self-efficacy and achievement motivation on job satisfaction: The personality perspective. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(4), 258-266.
8. Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 1061-1073.
9. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis (6th ed.)*. Uppersaddle River: NJ Pearson Prentice Hall.
10. Koorella, G., & Perumal, R. (2019). A study on factors affecting employee job satisfaction. *IJRAR-International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(1), 848-854.
11. Luddy, N. (2005). *Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape*. UK: Doctoral dissertation, University of the Western Cape.
12. Luz, C. M. D. R., de Paula, S. L., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101.
13. Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387-397.
14. Syamsir, S. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village ("Nagari") Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 1337-1350.

15. Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
16. Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 21(1), 1-10.

**Ngày nhận bài: 4/8/2021**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/9/2021**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 14/9/2021**

*Thông tin tác giả:*

**1. TS. NGUYỄN THANH VŨ**

**Trường Đại học Nguyễn Tất Thành**

**2. Học viên NGUYỄN TẤN ĐỨC**

**Công ty cổ phần Trang, huyện Nhà Bè, Thành phố Hồ Chí Minh**

## **FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT TRANG JOINT STOCK COMPANY**

● **PhD. NGUYEN THANH VU**

Nguyen Tat Thanh University

● **NGUYEN TAN DUC**

Trang Joint Stock Company

### **ABSTRACT:**

This study determines the factors affecting the job satisfaction of employees at Trang Joint Stock Company (Nha Be District, Ho Chi Minh City). The study's regression analysis results show that there are seven factors affecting the job satisfaction. In which, income is the most influential factor (beta = 0.201). It is followed by work condition (beta = 0.198), training & promotion (beta = 0.182), job evaluation (beta = 0.158), relationship with superiors (beta = 0.157), the nature of work (beta) =0.149) and relationship with colleagues (beta = 0.123). Based on the study results, some policy implications for Trang Joint Stock Company are proposed to help the company improve its employees' job satisfaction of employees in the future.

**Keywords:** satisfaction, nature of work, income, working conditions, job evaluation, superiors, colleagues, Trang JSC.