

ISSN 0868-3808 TRUNG TÂM KINH TẾ CHÂU Á - THÁI BÌNH DƯƠNG

Kinh tế

Châu Á - Thái Bình Dương

Phát triển du lịch Việt Nam hậu COVID-19

Quan điểm quan hệ quốc tế về an ninh châu Á

Nguồn nhân lực trong ngành bảo hiểm phi nhân thọ

Chính sách tài chính trong thu hút FDI ở Việt Nam

Tăng trưởng bao trùm và thực thi FTA ở Việt Nam

ASIA - PACIFIC ECONOMIC REVIEW

Số 645 - Tháng 10 năm 2023



Phát triển kinh tế đêm ở Việt Nam thực trạng và giải pháp

www.ktcatbd.com.vn



TRỤ SỞ CHÍNH
176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội

VĂN PHÒNG GIAO DỊCH
Số 18 ngõ 49 Linh Lang, Ba Đình, Hà Nội
Hotline: 0888381299
Email: ktcatbd@gmail.com

TỔNG BIÊN TẬP
Lê Văn Sang

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
Lê Kim Sa (Việt Hà)
Nguyễn Hồng Phôi

HỘI ĐỒNG KHOA HỌC
Trần Văn Thọ
Vũ Đại Lực
Đặng Nguyên Anh
Trần Đình Thiện
Lê Bộ Lĩnh
Nguyễn Đức Thành
Trần Đức Hiệp
Bùi Quang Tuấn
Phí Mạnh Tường
Hồ Đức Hiệp
Trần Thị Nam Thắng
Chu Văn Thắng
Tô Hiến Thà

BAN TRỊ SỰ
Hồng Huê: 0962002215
Email: lehonghue0511@gmail.com

BAN THƯ KÝ - BIÊN TẬP
Hoàng Dung: 0938016618
Email: hoangdung.brand@gmail.com
Văn Anh: 0903833489
Email: ktcatbd.nc@gmail.com

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN: 1545/BC-GPXB;
175/GP-BVHTT; 274/GP-BTTTT

In tại Công ty in My link
Giá: 40.000 VND

04. Phát triển kinh tế ban đêm của Việt Nam: thực trạng và giải pháp
Nguyễn Thị Hiền
07. Phát triển du lịch Việt Nam trong bối cảnh hậu COVID-19
Hoàng Thị Lý, Nguyễn Tuấn Anh
10. Hợp tác kinh tế Việt Nam – Campuchia trong bối cảnh mới
Phan Văn Rân, Nguyễn Thị Minh Thảo
13. Quan điểm học thuyết quan hệ quốc tế về an ninh châu Á
Nguyễn Hồng Bắc
16. Thực trạng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ
Nguyễn Thanh Văn
19. Định hướng nghề nghiệp cho con ở Việt Nam hiện nay
Nguyễn Thị Thom
22. Chính sách tài chính trong thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài ở Việt Nam
Nguyễn Xuân Khôi
25. Phương pháp giảng dạy tích cực đối với môn học kỹ năng thuyết trình
Trần Thanh Mai
28. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến giá trị sản xuất của các trang trại chăn nuôi thú y tại địa bàn 03 huyện Hà Nội – Ứng Hòa, Thanh Oai, Thường Tín
Phạm Thị Ngọc Mai
31. Thúc đẩy tăng trưởng bao trùm trong bối cảnh thực thi các Hiệp định thương mại tự do (FTA) ở Việt Nam
Nguyễn Đức Thịnh
34. Quản lý tài chính trong kinh doanh nhà hàng, khách sạn đáp ứng yêu cầu mới
Lý Liệt Thanh
37. Đẩy mạnh chương trình xúc tiến đầu tư tại tỉnh Thái Bình
Phan Thị Lệ, Lê Ngọc Mai
40. Quản lý nhà nước đối với các cụm công nghiệp tại thị xã Hoài Nhơn, tỉnh Bình Định: thực trạng và giải pháp
Nguyễn Thị Bích Ngọc, Nguyễn Thị Tố Nữ
43. Một số giải pháp đẩy mạnh áp dụng mô hình kinh tế tuần hoàn đối với các doanh nghiệp khai thác, chế biến than tại Việt Nam
Đổng Thị Bích, Lê Đình Chiếu, Vũ Trọng Thắng
46. Quản lý nhà nước về đầu tư công trên địa bàn huyện Phù Mỹ, tỉnh Bình Định: thực trạng và giải pháp
Tiểu Tấn Hùng, Nguyễn Thị Bích Ngọc
49. Một số đặc điểm việc làm của thanh niên đô thị hiện nay
Nguyễn Thị Ngọc Hà
52. Công tác dân vận trong giảm nghèo, phát triển kinh tế vùng đồng bào dân tộc thiểu số B'ra ở tỉnh Kon Tum
Đinh Như Hoài, Bùi Thị Văn Anh
55. Phân tích nhân tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn chính sách kế toán trong các doanh nghiệp siêu nhỏ trên địa bàn tỉnh Hưng Yên
Đào Thị Thanh
58. Kiểm soát quyền lực nhà nước của chính quyền địa phương từ thực tiễn kiểm soát trách nhiệm kỳ luật đối với công chức ở địa phương hiện nay
Trần Quyết Thắng, Hồ Đức Hiệp
61. Một số vấn đề đặt ra đối với quản lý nhà nước về nuôi trồng thủy sản trên địa bàn thị xã Sông Cầu, tỉnh Phú Yên
Nguyễn Thị Bích Ngọc, Nguyễn Vũ Phương Mai
64. Nghiên cứu thích ứng với biến đổi khí hậu trong sản xuất nông nghiệp của người M'Nông, huyện Buôn Đôn
Trần Thị Thanh Thủy

67. Triển vọng của Liên minh AUKUS và gợi ý cho Việt Nam
Nguyễn Ngọc Nghiệp
70. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Thực phẩm sữa TH
Nguyễn Công Nhật, Hồ Thị Hiền
73. Thực trạng quản lý và sử dụng vốn ODA cho công trình giao thông đường bộ tại thành phố Hồ Chí Minh
Bùi Lê An Trang
76. Nâng cao hoạt động quản trị mua hàng trong mối quan hệ với bộ phận kho và kế toán tại Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI)
Bùi Hương Quỳnh Anh, Hoàng Thị Phương Lan
78. Thực trạng nhân lực và huy động nguồn nhân lực phục vụ phát triển du lịch nông nghiệp, nông thôn trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi
Đặng Đình Tiến, Trần Thị Ngọc Linh, Bùi Thị Mỹ Hà
81. Đổi mới của các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Hàn Quốc trong bối cảnh cách mạng Công nghiệp 4.0
Bùi Đông Hưng

Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Thực phẩm sữa TH

Nguyễn Công Nhật

Trường Đại học Vinh

Hồ Thị Hiền

Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Nhân viên là nguồn lực quý giá có thể đóng góp theo nhiều cách khác nhau cho hoạt động của doanh nghiệp, miễn là doanh nghiệp cho họ cơ hội thích hợp. Nghiên cứu này được thực hiện để tìm hiểu tác động của tính chất công việc, điều kiện làm việc, tiền lương và phúc lợi, đào tạo thăng tiến, khen thưởng và kỷ luật tác động đến sự hài lòng trong công việc thông qua các câu trả lời được thu thập từ các nhân viên của công ty cổ phần thực phẩm sữa TH để khuyến nghị trong công tác quản lý và các nhà hoạch định chính sách trong bối cảnh thực tiễn nguồn nhân lực hiện nay.

1. Mở đầu

Nguồn nhân lực là tài sản quý giá nhất của bất kỳ tổ chức nào. Hiệu quả của một tổ chức trong việc duy trì một đội ngũ nhân viên chất lượng gắn liền với khả năng quản lý nhân viên cũng như ghi nhận sự đóng góp của mỗi cá nhân. Động lực là yếu tố tạo ra năng suất trong công việc của chúng ta. Một đội ngũ nhân viên có động lực cao sẽ giúp đạt được các mục tiêu của một tổ chức. Khi các mục tiêu được thống nhất giữa nhân viên và tổ chức, các tổ chức có khả năng cạnh tranh tốt hơn với các đối thủ cạnh tranh và tinh thần cũng cao hơn khi nhân viên được động viên đúng cách. Mục đích của nghiên cứu là điều tra mối quan hệ giữa Khen thưởng và kỷ luật đối với động lực và sự hài lòng của nhân viên. Tuy nhiên, chúng tôi cũng sẽ nghiên cứu hai yếu tố khác quyết định sự hài lòng trong công việc trong nghiên cứu này đó là Tính chất công việc; Lương và phúc lợi. Nghiên cứu này cố gắng tìm ra các yếu tố chính tạo nên sự hài lòng trong công việc của nhân viên và cho thấy mối quan hệ giữa Khen thưởng và kỷ luật, Lương và phúc lợi; Tính chất công việc hướng tới sự hài lòng trong công việc thúc đẩy động lực cá nhân của nhân viên tại Công ty Cổ phần Thực phẩm Sữa TH.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Có nhiều định nghĩa về sự hài lòng trong công việc. Từ điển Oxford Advanced Learner định nghĩa "sự hài lòng" là việc đáp ứng được một nhu cầu hoặc mong muốn và vì vậy sự hài lòng trong công việc có thể được hiểu là sự hài lòng trong công việc của nhân viên khi họ đáp ứng được nhu cầu hoặc mong muốn làm việc của họ. Một trong những định nghĩa

đầu tiên về sự hài lòng trong công việc và được trích dẫn nhiều nhất có thể kể đến định nghĩa của Robert Hoppock (1935). Tác giả cho rằng việc đo lường sự hài lòng trong công việc theo hai cách: (a) đo lường sự hài lòng trong công việc tổng thể và (b) đo lường sự hài lòng trong công việc ở các khía cạnh khác nhau liên quan đến công việc. Ông cũng cho rằng sự hài lòng tổng thể trong công việc không chỉ đơn thuần là sự hài lòng tổng thể về các khía cạnh khác nhau mà sự hài lòng tổng thể trong công việc có thể được xem như một biến số riêng biệt.

Theo Spector (1997) sự hài lòng trong công việc đơn giản là khi mọi người cảm thấy thích công việc và các khía cạnh khác trong công việc của họ. Ellickson và Logsdon (2001) cho rằng sự hài lòng trong công việc được định nghĩa chung là mức độ nhân viên yêu thích công việc của họ, dựa trên thái độ của nhân viên (tích cực hoặc tiêu cực) đối với công việc hoặc môi trường làm việc của họ. Đơn giản hơn, môi trường làm việc càng đáp ứng được nhu cầu, giá trị và tính cách của nhân viên thì mức độ hài lòng trong công việc càng cao.

Theo Luddy (2005) định nghĩa sự hài lòng trong công việc là những phản ứng cảm xúc và cảm xúc đối với các khía cạnh khác nhau trong công việc của nhân viên. Tác giả nhấn mạnh nguyên nhân của sự hài lòng trong công việc bao gồm chức danh công việc, mức độ giám sát, mối quan hệ với đồng nghiệp, nội dung công việc, chế độ đãi ngộ và khen thưởng bao gồm thăng tiến, điều kiện vật chất của môi trường làm việc cũng như cơ cấu của tổ chức.

Theo Kreitner và Kinicki (2007), sự hài lòng trong công việc chủ yếu phản ánh mức độ quan tâm của một cá nhân đến công việc của mình. Đó là tình cảm hay cảm xúc của người nhân viên đối với công

việc của mình. Các tổ chức trong môi trường ngày nay luôn tìm cách xác định sự cân bằng hợp lý giữa cam kết của nhân viên và hiệu quả hoạt động của tổ chức. Các chương trình khen thưởng và công nhận đóng vai trò là yếu tố ngẫu nhiên nhất trong việc giữ cho lòng tự trọng của nhân viên luôn cao và đầy nhiệt huyết.

Các yếu tố chính xác ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc bao gồm nội dung công việc (Herzberg, 1968; Herzberg, 1964). Nếu nhân viên hài lòng thì họ sẽ cam kết và tham gia nhiều hơn vào công việc của mình (Sargent và Hannum, 2005). Khi trạng thái tâm lý phù hợp được cung cấp cho nhân viên, nó sẽ giúp nâng cao động lực làm việc và sự hài lòng trong công việc, và những thông số này phụ thuộc vào đặc điểm công việc (Frase và Sorenson, 1992). Từ các tài liệu trên xuất hiện các giả thuyết sau:

H1: Khen thưởng và kỷ luật có mối quan hệ tích cực với sự hài lòng trong công việc.

H2: Sự hài lòng với tiền lương và phúc lợi có tương quan với sự hài lòng về công việc.

H3: Tính chất công việc có quan hệ dương với sự hài lòng trong công việc.

H4: Sự hài lòng trong công việc gắn liền với động lực cá nhân.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Đối với nghiên cứu này, kỹ thuật lấy mẫu thuận tiện phi xác suất đã được sử dụng để ghi lại các câu trả lời. Tổng số 300 phản hồi dự định thu được ($n=300$) là các nhân viên đang làm việc tại Công ty Cổ phần Thực phẩm Sữa TH. Nhân viên là những người có thể tiếp cận dễ dàng và ngẫu nhiên, được coi là đối tượng của nghiên cứu.

Tổng cộng khoảng 300 nhân viên được hỏi, tổng số có 219 phản hồi nhận được. Trong số đó có 214 phản hồi đạt tiêu chuẩn và dữ liệu này được phân tích bằng SPSS 20. Thang đo sự hài lòng trong công việc được đo lường thông qua năm yếu tố, các câu trả lời dao động từ 1 (rất không đồng ý) đến 5 (rất đồng ý) hỏi các cá nhân về đánh giá chung về công việc của họ. Hệ số alpha là 0,812. Yếu tố Động lực cá nhân có Hệ số alpha là 0,854, Yếu tố Khen thưởng và kỷ luật có Hệ số alpha là 0,895, Sự hài lòng với tiền lương và phúc lợi có Hệ số alpha là 0,908 và Yếu tố Tính chất công việc có Hệ số alpha là 0,637.

Phân tích dữ liệu Phân tích dữ liệu và thống kê mô tả, phương pháp hồi quy bội được sử dụng để phân tích dữ liệu được thu thập.

Dữ liệu mô tả kết quả cho thấy nhân viên ưa chuộng các chính sách của tổ chức về Khen thưởng

và kỷ luật; Tiền lương và phúc lợi; Tính chất công việc. Nhìn chung các nhân viên cảm thấy hài lòng với công việc của mình.

Bảng 1. Kết quả phân tích mô tả thống kê

Constructs	Mean	Std. Deviation
1 Mức độ hài lòng với công việc	3,84	0,792
2 Động lực cá nhân	4,02	0,739
3 Khen thưởng và kỷ luật	3,09	0,894
4 Lương và phúc lợi	3,47	0,887
5 Tính chất công việc	3,75	0,583

Bảng 2. Ma trận tương quan

	1	2	3	4	5
Mức độ hài lòng với công việc	(0,812)				
Động lực cá nhân	0,702**	(0,854)			
Khen thưởng và kỷ luật	0,520**	0,427**	(0,895)		
Lương và phúc lợi	0,620**	0,461**	0,585**	(0,908)	
Tính chất công việc	0,431**	0,519**	0,407**	0,328**	(0,637)

Bảng 3. Bảng phân tích hồi quy

Dependent Variable	Independent Variable	Adjusted R Square	β	T Stat	P-value
Mức độ hài lòng với công việc	Khen thưởng và kỷ luật	0,453	0,1472	2,965	0,0030
	Tính chất công việc		0,4041	8,313	0,0000
	Động lực cá nhân		0,2890	4,443	0,0000

Bảng 4. Động lực cá nhân

Dependent Variable	Independent Variable	Adjusted R Square	β	T Stat	P-value
Động lực cá nhân	Mức độ hài lòng với công việc	0,491	0,6589	16,703	0,657

Kết quả bảng 1 cho biết về xu hướng của các biến dự đoán và tiêu chí: Độ lệch chuẩn thay đổi từ 0,583 đến 0,894 đối với các biến khác nhau phản ánh mô hình biểu đồ phân tán. Độ lệch chuẩn cũng rất quan trọng vì nó mô tả khoảng cách trung bình so với giá trị trung bình. Các giá trị độ lệch chuẩn thu được qua phân tích cho thấy hầu hết các quan sát tập trung xung quanh giá trị trung bình của tất cả các biến. Phân tích tương quan Kết quả tương quan cho thấy rằng Tiền lương và phúc lợi có liên quan đáng kể đến sự hài lòng trong công việc.

Giá trị tương quan cho Lương và phúc lợi là 0,620 ở mức độ tin cậy 95%. Giá trị tương quan cao thứ hai được tính là 0,520 giữa Khen thưởng và kỷ luật. Giá trị tương quan giữa Tính chất công việc và Sự hài lòng trong công việc duy trì ở mức 0,431, cũng cao đáng kể nhưng không giống như hai biến độc lập khác. Không giống như các nghiên cứu trước đây, mối quan hệ giữa Tính chất công việc và Sự hài lòng trong công việc thấp hơn so với mối quan hệ được quan sát giữa hai biến độc lập và biến phụ thuộc còn lại.

Kết quả phân tích tương quan ủng hộ giả thuyết H1, H2 và H3 cho rằng có mối quan hệ cùng chiều giữa khen thưởng và kỷ luật, Lương và phúc lợi, Tính chất công việc với sự hài lòng trong công việc tại doanh nghiệp. Hơn nữa, mối tương quan cao nhất được ghi nhận giữa sự hài lòng trong công việc và động lực cá nhân ($r=0,70$) cho thấy rằng khi nhân viên hài lòng với công việc của mình, điều đó sẽ tạo ra động lực mạnh mẽ để hoàn thành các nhiệm vụ hiện tại và tương lai (Bảng 2). Kết quả phân tích tương quan cũng hỗ trợ giả thuyết H4 cho rằng có

mối quan hệ tích cực giữa sự hài lòng trong công việc và động lực cá nhân. Kết quả hồi quy cho thấy tổng cộng 45% sự thay đổi về Sự hài lòng trong công việc được giải thích bằng ba biến dự đoán của nghiên cứu này.

Các giá trị của hệ số xác định lần lượt là 0,1472, 0,4041 và 0,2890 cho các nhân tố Khen thưởng và kỷ luật, Lương và phúc lợi, Tính chất công việc. Trong khi giá trị t của tất cả các biến độc lập vẫn lớn hơn 2,96 cho thấy mối liên quan đáng kể và chất lượng dự đoán của các hệ số.

Như vậy, phân tích hồi quy cho thấy 45% mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên (phụ thuộc vào Khen thưởng và Kỷ luật, Lương và phúc lợi và Tính chất công việc trong khi 55% còn lại phụ thuộc vào các biến khác không được đưa vào nghiên cứu này (Bảng 3) Kết quả hồi quy của mô hình thứ hai cho thấy tổng 49% sự thay đổi trong động lực cá nhân. Giá trị của hệ số xác định sự hài lòng trong công việc là 0,6589. Trong khi giá trị t của biến độc lập (16,703) lớn hơn nhiều so với 2,96 cho thấy tác động mạnh mẽ và chất lượng dự đoán của hệ số. Tóm lại, phân tích hồi quy cho thấy rằng 49% động lực cá nhân của nhân viên chỉ phụ thuộc vào sự hài lòng trong công việc trong khi 51% còn lại phụ thuộc vào các biến số khác không được đưa vào nghiên cứu này (Bảng 4).

4. Kết luận

Nghiên cứu này chỉ ra mối quan hệ và sự phụ thuộc lẫn nhau giữa Khen thưởng và kỷ luật; Lương và phúc lợi; Tính chất công việc đối với sự hài lòng trong công việc của nhân viên đang làm việc tại Công ty Cổ phần Thực phẩm Sữa TH và sự hài lòng trong công việc đối với động lực cá nhân của nhân viên. Kết quả cho thấy Khen thưởng và kỷ luật, Lương và phúc lợi, Tính chất công việc có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc. Chính sách khen thưởng và kỷ luật có tính cạnh tranh và công bằng trong nội bộ. Sự nhất quán trong chính sách tiền lương và phúc lợi thể hiện sự quan tâm đến sự phát triển nghề nghiệp của nhân viên, nó cũng có thể ảnh hưởng đến thái độ của nhân viên theo cách họ bắt đầu yêu thích công việc của mình và cũng mong muốn cống hiến sự nghiệp của mình cho tổ chức mà họ gắn bó. Như vậy, các kết luận chỉ ra rằng hầu hết nhân viên cảm thấy có nghĩa vụ phải tiếp tục cam kết với tổ chức của mình nhờ chính sách tiền lương và phúc lợi. Vì vậy, các cơ quan liên quan cần giám sát chặt chẽ yếu tố quyết định quan trọng này. Mối quan hệ cao giữa khen thưởng và kỷ luật đến sự hài lòng trong công việc cho thấy rằng nếu hệ thống khen thưởng và kỷ luật minh bạch thì nó sẽ thiết lập

lòng trung thành với tổ chức theo cách mà nhân viên coi các vấn đề của tổ chức như của chính họ.

Thứ nhất, nó tạo động lực cho các nhân viên làm việc chăm chỉ hơn để hướng tới các mục tiêu đã đặt ra và những phần thưởng có giá trị có thể ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp đến hiệu suất và mức độ làm việc của nhân viên.

Thứ hai, nó khuyến khích mọi cá nhân nỗ lực hết mình và làm việc chăm chỉ hơn để cảm nhận được thành quả. Tính chất công việc cũng được kết luận có liên quan chặt chẽ với sự hài lòng trong công việc. Tính chất công việc là nguyên nhân thứ ba khiến nhân viên hài lòng với doanh nghiệp của họ vì các phát hiện cho thấy rằng khi nhân viên được giao nhiệm vụ theo chuyên môn và sở thích của họ thì họ bắt đầu yêu thích công việc của mình. Vì vậy, ban quản lý nên tận dụng tối đa tài năng của nhân viên. Hơn nữa, động lực cá nhân được tìm thấy phụ thuộc nhiều vào sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Tất cả điều đó cho thấy rằng khi nhân viên cảm thấy hài lòng với Khen thưởng và kỷ luật, Tiền lương và phúc lợi, Tính chất công việc, thì điều đó sẽ mang lại động lực nội tại để thực hiện tốt nhiệm vụ./.

Tài liệu tham khảo

- Cao Thị Thanh, Trần Quang Hưng (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của người lao động tại Trung tâm Huấn luyện và Thi đấu thể dục thể thao tỉnh Thanh Hóa. Tạp chí Khoa học và Công nghệ Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Số 46, 78-84.
- Caliskan, E. N. (2010). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Journal of Naval Science and Engineering*, 6(2), 100-116.
- Ellickson M, Logsdon K (2001). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State and Local Government Review*, 33(3), 173-84.
- Hà Nam Khánh Giao, Lê Đăng Hoàng (2019). Động lực làm việc của nhân viên tại ngân hàng TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam, Chi nhánh Đông Sài Gòn. Tạp chí Công Thương, Số 1, 321-327.
- Luddy N (2005) Job Satisfaction amongst Employees at a Public Health Institution in the Western Cape, University of Western Cape, South McGraw Hill Irwin.