

## ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG CỦA NHÂN VIÊN TẠI ĐÀI PHÁT THANH VÀ TRUYỀN HÌNH VĨNH LONG

Nguyễn Tấn Phước<sup>1\*</sup> và Nguyễn Thanh Tuyền<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Đài Phát thanh và Truyền hình Vĩnh Long

<sup>2</sup>Trường Đại học Tài Chính Marketing Thành phố Hồ Chí Minh

(\*Email: tanphuoctruyenhinhvinhlong@gmail.com)

Ngày nhận: 10/10/2021

Ngày phản biện: 10/11/2021

Ngày duyệt đăng: 01/12/2021

### TÓM TẮT

Một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá trình độ và hiệu quả quản trị nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị đó chính là mức độ hài lòng của nhân viên đối với tổ chức. Sự thỏa mãn tập thể nhân viên chính là cách để gây dựng lòng trung thành của họ đối với tổ chức, doanh nghiệp, làm cho nhân viên yêu thích công việc, gắn bó với đồng nghiệp, tìm thấy sự lạc quan trong môi trường làm việc, từ đó gắn kết họ với mục tiêu của tổ chức và phấn đấu cho mục tiêu chung của tổ chức. Để hỗ trợ nâng cao hiệu quả công việc, mục tiêu nghiên cứu là xác định các yếu tố tác động đến sự hài lòng của nhân viên đối với Đài Phát thanh và Truyền hình Vĩnh Long. Nghiên cứu được thực hiện qua 261 mẫu khảo sát là nhân viên đang làm việc tại Đài. Từ kết quả phân tích cho thấy có bảy yếu tố ảnh hưởng theo thứ tự quan trọng là Tiền lương và phúc lợi, Sự tự chủ trong công việc, Tính chất công việc, Đánh giá hiệu quả công việc, Quan hệ nơi làm việc, Tính ổn định trong công việc, Trao đổi thông tin. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu này tác giả đưa ra một số hàm ý chính sách cho nhà lãnh đạo nhằm nâng cao hiệu quả trong công tác quản trị nhân sự và hiệu quả công tác.

**Từ khóa:** Đài Phát thanh và Truyền hình Vĩnh Long, sự hài lòng của nhân viên, yếu tố ảnh hưởng

Trích dẫn: Nguyễn Tấn Phước và Nguyễn Thanh Tuyền, 2021. Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên tại Đài Phát thanh và Truyền hình Vĩnh Long. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 13: 88-96.

\*Ths. Nguyễn Tấn Phước – Phát thanh viên, Đài Phát thanh và Truyền hình Vĩnh Long

## 1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh nền kinh tế chuyển sang hướng phát triển dựa trên tri thức thì nguồn nhân lực trở thành yếu tố quan trọng hàng đầu của các cơ quan tổ chức, doanh nghiệp. Nhiều tổ chức, doanh nghiệp đang gặp phải vấn đề nguồn nhân lực sẵn có trong công ty đang dần dần “suy kiệt” động lực làm việc, dẫn tới nguy cơ nhảy việc hoặc giảm hiệu suất làm việc. Để thu hút và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao, ngoài việc thực hiện tốt công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo cán bộ, đánh giá thành tích công tác, hệ thống trả lương, thưởng,... các tổ chức/doanh nghiệp cần phải xây dựng chính sách động viên và khích lệ phù hợp qua đó khuyến khích sự đóng góp cao nhất của nhân viên cho sự phát triển của tổ chức và Đài Phát thanh và Truyền hình Vĩnh Long (THVL) cũng không đứng ngoài vấn đề khó khăn này. Cho dù là một cơ quan hành chính sự nghiệp Nhà nước, một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá trình độ quản trị nguồn nhân lực của THVL là "Mức độ hài lòng của nhân viên đối với tổ chức". Sự thỏa mãn của tập thể nhân viên THVL chính là cách để gây dựng lòng trung thành của họ, làm cho nhân viên yêu thích công việc, gắn bó với đồng nghiệp, tìm thấy sự lạc quan trong môi trường, từ đó gắn kết họ với mục tiêu của tổ chức và phấn đấu cho mục tiêu đó. Với doanh thu hàng năm trên 1.000 tỷ đồng, nhân sự trên 300 nhân viên đối với một đài truyền hình cấp Tỉnh thì đây là một đài lớn của cả nước. Nhiều chương trình trên sóng THVL là món ăn tinh thần không thể thiếu của các hộ gia đình trên cả nước mà

đặt biệt là khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long trong tất cả các khung giờ trong ngày. Với yêu cầu tăng trưởng doanh thu quảng cáo hàng năm, nâng chất lượng các chương trình trên các kênh sóng thì rất cần chất lượng sự hài lòng nhân viên, tạo sự phấn khởi trong tập thể vậy nên rất cần khảo sát những yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên THVL như là một trong những công cụ giúp cho người lao động có thể tự bày tỏ tâm tư, nguyện vọng để phát triển sự nghiệp đồng thời giúp các nhà quản lý nhân lực hiểu tâm lý và mong muốn của nhân viên từ đó phát huy tối đa năng lực và sự nhiệt tình trong công việc của họ và không ngừng hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực. Mục tiêu nghiên cứu của nghiên cứu là xác định các yếu tố tác động đến sự hài lòng của nhân viên đối với THVL nhằm phát huy hiệu quả công tác của Đài.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Số liệu thu thập được qua phỏng vấn trực tiếp và gián tiếp trên bảng câu hỏi đã xây dựng. Nghiên cứu định lượng được thực hiện nhằm đánh giá thang đo lường, kiểm định mô hình lý thuyết biểu diễn mối quan hệ giữa các thang đo nhân tố và sự hài lòng của người lao động đối với doanh nghiệp.

Thang đo nhân tố được kiểm định sơ bộ bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân số với phần mềm SPSS 20.0. Phân tích tương quan và hồi qui tuyến tính sẽ được sử dụng để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu.

Trình tự phân tích dữ liệu được thực hiện như sau:

Bước 1 – Chuẩn bị dữ liệu: Thu nhận bảng trả lời, mã hóa các thông tin cần thiết trong bảng trả lời, nhập liệu và làm sạch dữ liệu bằng phần mềm SPSS 20.0.

Bước 2 – Thống kê: Tiến hành thống kê mô tả dữ liệu thu thập được.

Bước 3 – Đánh giá độ tin cậy: Tiến hành đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng phân tích Cronbach's Alpha.

Bước 4 – Kiểm định giá trị thang đo: Kiểm định giá trị phân biệt và giá trị hội tụ của thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis).

Bước 5 – Phân tích hồi quy bội: Thực hiện phân tích hồi quy bội để kiểm định các giả thuyết của mô hình với mức ý nghĩa 5%.

Khảo sát được tiến hành THVL, vào tháng 3 năm 2020. Có 300 bảng câu hỏi giấy được gửi đến đối tượng khảo sát là nhân viên của Đài. Kết quả thu về được 278 bảng trả lời, sau khi sàng lọc thì có 261 bảng trả lời đầy đủ và đáp ứng yêu cầu của bài nghiên cứu. Về nhóm tuổi, người lao động được phân loại theo nhóm dưới từ 21-30 tuổi, 31-39 tuổi, 41-49 tuổi, trên 50 tuổi.

- Độ tuổi lao động từ 21-30 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất 35% trên tổng số lao động, kể

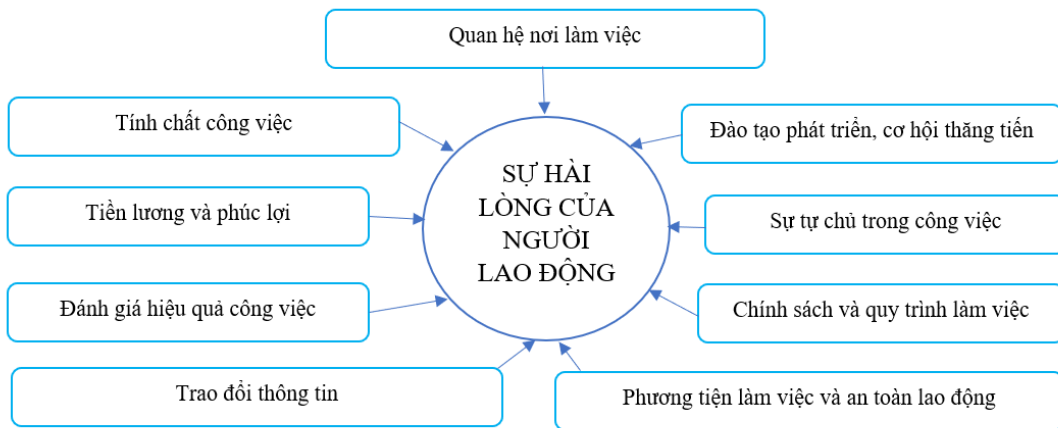
đến độ tuổi lao động từ 31-40 chiếm tỷ lệ 30%. Số lượng người có độ tuổi lao động trên 51 thấp nhất, chỉ chiếm khoảng 6%.

- Về trình độ học vấn, người lao động được phân loại theo nhóm tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học, trên đại học và một số loại khác. Trình độ học vấn tập trung ở nhóm trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất 78.1% trên tổng số lao động.

- Về thời gian làm việc, người lao động được phân loại theo nhóm 1-5 năm, 6-10 năm, 11-20 năm, 21-30 năm, trên 30 năm. Qua số liệu khảo sát, thời gian làm việc từ 6-10 năm có số lượng người lao động chiếm tỷ lệ cao nhất 41% trên tổng số lao động.

- Về thu nhập trung bình mỗi tháng, người lao động được phân loại theo nhóm 2-4 triệu, 4,1-6,0 triệu, 6,1-8 triệu, 8,1-10 triệu, trên 10 triệu. Dựa vào bảng số liệu thống kê, đa phần người lao động có thu nhập trung bình, tập trung ở 3 nhóm 6,1-8 triệu chiếm tỷ lệ 40.2% , 8,1-10 triệu chiếm tỷ lệ 43% và trên 10 triệu chiếm 1.8%.

Với mục tiêu xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên đối với THVL. Từ cơ sở lý thuyết là các nghiên cứu đã thực hiện về sự hài lòng của nhân viên đối với Đài tác giả đã xây dựng mô hình nghiên cứu với 10 yếu tố ảnh hưởng (Hình 1).



**Hình 1. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động**

**3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN**

Từ việc xem xét chọn lọc những nghiên cứu thực nghiệm trước đây và những nét đặc thù người lao động tại THVL, sau quá trình điều chỉnh cho phù hợp mục tiêu nghiên cứu của đề tài, tác giả đã xây dựng 50 tiêu chí đánh giá trong 10 thang đo nhân

tố, tác giả đã tiến hành nghiên cứu để đo lường 10 yếu tố (biến) độc lập và 1 yếu tố (biến) phụ thuộc.

Sau khi phân tích dữ liệu thu thập, kiểm định độ tin cậy của thang đo được thực hiện thông qua phân tích Cronbach’s Anpha.

**Bảng 1. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett Sự hài lòng của nhân viên**

<b>Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)</b>		0.656
Kiểm định Bartlett của thang đo.	Giá trị Chi bình phương.	152.592
	Df.	3
	Sig – mức ý nghĩa quan sát.	0.000

Kết quả phân tích EFA biến Sự hài lòng của nhân viên có hệ số KMO = 0.656 với mức ý nghĩa Sig = 0.00 < 0.05, cho thấy các biến quan sát có tương quan chặt với nhau nên đáp ứng được điều kiện của

phân tích nhân tố. Với tiêu chuẩn Eigenvalue lớn hơn 1 biến Sự hài lòng của nhân viên được rút trích thành 1 yếu tố như sau:

**Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố EFA Sự hài lòng của nhân viên**

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố
	1
CHUNG1	0.775
CHUNG3	0.704
CHUNG2	0.544
Eigen value	1.904
Phương sai trích (%)	51.892

Tổng phương sai trích là 51.89% > 50% cho thấy yếu tố này giải thích 51.89% biến thiên của dữ liệu. Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đều lớn hơn 0.5 đạt yêu cầu về kiểm định giá trị hội tụ nên không có biến quan sát nào bị loại.

Kết quả phân tích EFA các yếu tố ảnh hưởng đến Sự hài lòng của nhân viên có kỹ thuật phân tích bao gồm phương pháp Principal axis factoring với phép quay không vuông góc Promax và điểm dừng khi trích các yếu tố có eigenvalue là 1.

Từ kết quả phân tích EFA, phân tích hồi quy cho thấy có 7 yếu tố ảnh hưởng đến bao gồm Tính chất công việc, Tiền lương và phúc lợi, Đánh giá hiệu quả công việc, Sự tự chủ trong công việc, Tính ổn định trong công việc, Trao đổi thông tin, Quan hệ nơi làm việc.

+ Tiền lương và phúc lợi là mối quan tâm hàng đầu đến sự hài lòng của nhân viên. Điều này cũng dễ hiểu khi nhân viên có đủ nhu cầu vật chất cá nhân, có điều kiện để lo cho cuộc sống tốt hơn thì họ sẽ chuyên tâm công tác và sẽ thấy hài lòng hơn với Đai.

+ Sự tự chủ trong công việc là yếu tố thứ hai quyết định đến sự hài lòng của nhân viên. Nếu nhân viên được tự chủ trong công việc thì sẽ có sự hài lòng cao hơn.

+ Tính chất công việc là mối quan tâm thứ ba đối với sự hài lòng của nhân viên đối với Đai.

+ Đánh giá hiệu quả công việc được cảm nhận là mối quan tâm thứ tư đối với sự hài lòng của nhân viên.

+ Quan hệ nơi làm việc, Tính ổn định trong công việc, Trao đổi thông tin, được cảm nhận là mối quan tâm thứ năm, sáu, bảy đối với sự hài lòng của nhân viên.

### 3.2. Đề xuất hàm ý quản trị nâng cao sự hài lòng của nhân viên

#### 3.2.1. Cải thiện thu nhập, nâng cao đời sống vật chất cho người lao động

Theo phương trình hồi quy ta thấy rằng, yếu tố Tiền lương và phúc lợi là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng của nhân viên đối với THVL, khi các yếu tố khác không đổi thì yếu tố Tiền lương và phúc lợi thay đổi một đơn vị sẽ tác động sự hài lòng của nhân viên làm cho thay đổi 0.259 đơn vị. Điều đó cho thấy, Tiền lương và phúc lợi là mối quan tâm hàng đầu khi nhắc đến sự hài lòng của nhân viên.

Từ thực tế đó cho thấy, ban quản trị nhân sự của Đai cần có những biện pháp nhằm nâng cao sự hài lòng của nhân viên.

Theo kết quả kiểm định sự khác biệt giữa các nhóm thì có sự khác biệt giữa những người có thâm niên. Có một sự mắc xích là người có nhóm tuổi càng cao thì gần như thâm niên càng cao và khi đó thì càng có sự hài lòng càng cao vì khi đó lương và các khoản phụ cấp sẽ càng cao.

Vấn đề cải thiện thu nhập, nâng cao đời sống vật chất của người lao động là vấn đề mâu thuẫn lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động. Để phát huy hiệu quả nguồn lực người lao động bỏ ra đóng góp vào hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như người lao động hài lòng đối với khoảng thu nhập mà họ nhận được, cần lưu ý một số nội dung sau:

Thứ nhất, phải đảm bảo hài hòa lợi ích của doanh nghiệp và người lao động; Giữ vững quan hệ tối ưu giữa phần tích lũy với phân chia cho người lao động tự tổ chức tái sản xuất sức lao động và phần để tổ chức chung của cả doanh nghiệp; công bằng và minh bạch; Đồng thời, sử dụng các hình thức trả lương phù hợp nhất với nhu cầu cấp thiết, ưu tiên thỏa mãn của từng loại người lao động.

Thứ hai, phân phối tiền lương phải dựa trên cơ sở tỷ lệ tham gia đóng góp của từng đơn vị, từng người thực sự tham gia đóng góp vào việc đáp ứng thỏa mãn nhu cầu của đối tác, khách hàng, người tiêu dùng, vào thành quả lao động chung.

Thứ ba, cần có chế độ khen thưởng hợp lý. Mục đích của thưởng là nhằm trả thu nhập cho người lao động khuyến khích họ làm việc tốt hơn. Để có được một phần thưởng nào đó cho người lao động có thành tích nhất định trong

công việc, chẳng hạn đạt được doanh thu trong kinh doanh hay đạt được năng suất trong sản xuất. Để nhân viên có được sự thỏa mãn đối với các khoản thưởng, doanh nghiệp phải xây dựng cho mình chính sách thưởng rõ ràng và toàn diện ngay từ ban đầu với các mức thưởng cụ thể cho từng thành tích cụ thể.

Đài Phát thanh và Truyền hình Vĩnh Long là một đơn vị sự nghiệp công lập nên việc thực hiện chính sách tiền lương cũng bị ảnh hưởng nhất định từ cơ chế trả lương từ thời doanh nghiệp nhà nước: Chưa mạnh dạn trả lương cho những người thực sự có đóng góp nhiều, trả lương theo kiểu bình quân nên không tạo được động lực kích thích người lao động đồng thời gây nên cảm nhận việc trả lương là không công bằng. Người lao động không những chú ý đến việc được trả lương cao mà còn chú ý đến việc trả lương như thế nào.

Ngoài ra tiền thưởng cũng là yếu tố quan trọng nhằm làm tăng sự hài lòng của nhân viên. Để gia tăng mức thưởng cho đội ngũ nhân viên là sự cố gắng của cả một tập thể nhân viên và ban quản lý, tuy nhiên việc đưa ra những chính sách khen thưởng vật chất kịp thời và xứng đáng sẽ tạo động lực không nhỏ cho nhân viên nỗ lực và khuyến khích họ làm việc tốt hơn. Do đó cần cải thiện phương thức và các chỉ tiêu đánh giá thành tích để tạo sự công bằng và tăng thêm động lực làm việc cho nhân viên.

### **3.2.2. Sự tự chủ trong công việc**

Sự thỏa mãn trong việc tự chủ thực hiện công việc cho người lao động là một thước đo mức độ thỏa mãn tạo động lực

động viên làm việc, giúp người lao động thoải mái, tự tin, có trách nhiệm hơn đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Vì vậy, thước đo này cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

(1) Người lao động được quyền chủ động và tự chịu trách nhiệm với công việc;

(2) Người lao động có đủ quyền hạn để thực hiện công việc;

(3) Người lao động được khuyến khích đưa ra những sáng kiến, đề xuất cải tiến công việc;

(4) Người lao động được khuyến khích tham gia vào các quyết định liên quan đến công việc;

(5) Người lao động biết cách xử lý các tình huống khẩn cấp tại nơi làm việc khi có sự cố xảy ra.

### **3.2.3. Tính chất công việc**

Yếu tố thứ ba tác động đến sự hài lòng của nhân viên đối với Đài chính là tính chất công việc, khi các yếu tố khác không đổi thì yếu tố này thay đổi một đơn vị sẽ tác động làm cho sự hài lòng của nhân viên thay đổi 0.201 đơn vị. Điều đó cho thấy, tính chất công việc là một phần quan trọng có tác động đến sự hài lòng của nhân viên.

Vì vậy, thước đo này cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

(1) Công việc hiện tại khiến nhân viên cảm thấy bế tắc, không phát triển được khả năng của bản thân;

(2) Công việc hiện tại của nhân viên rất nhàm chán;

(3) Công việc hiện nay trái với nghề nghiệp và chuyên môn của nhân viên.

### **3.2.4. Đánh giá hiệu quả công việc**

Yếu tố thứ tư tác động đến sự hài lòng của nhân viên đối với Đài chính là hiệu quả công việc, khi các yếu tố khác không đổi thì yếu tố này thay đổi một đơn vị sẽ tác động làm cho sự hài lòng của nhân viên thay đổi 0.191 đơn vị.

Với thước đo này, cơ quan cần có những chính sách đánh giá hiệu quả công việc một cách rõ ràng, minh bạch và công khai để người lao động nắm vững và làm việc theo đúng với thước đo đã đưa ra. Từ đó tạo động lực cho nhân viên phấn đấu hoàn thành. Cần có các tiêu chí cụ thể rõ ràng cho từng bộ phận để áp dụng cho hợp lí.

### **3.2.5. Mối quan hệ trong công việc, Tính ổn định trong công việc, Trao đổi thông tin**

Trong số những giải pháp đưa ra nhằm làm tăng sự hài lòng cả nhân viên thì sự hài lòng trong các mối quan hệ công việc, tính ổn định trong công việc, trao đổi thông tin đóng vai trò quan trọng vì đây là yếu tố có sự ảnh hưởng rất lớn đến sự hài lòng của nhân viên. Hiện nay việc xây dựng văn hóa công sở rất quan trọng. Sự thỏa mãn trong mối quan hệ công việc giữa người lao động và lãnh đạo là một thước đo mức độ thỏa mãn giúp người lao động làm việc thoải mái khi được cấp lãnh đạo quan tâm, giúp đỡ trong công việc. Vì vậy, thước đo này cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

Phát triển nguồn nhân lực là một trong những mục tiêu quan trọng mà Đài nên

hướng tới và nên hoạt động với phương châm “Con người là chìa khóa của mọi thành công”, con người là tài sản quý giá nhất, quyết định sự thành công của doanh nghiệp. Cơ quan nên có những chính sách đảm bảo quyền lợi xứng đáng cho người lao động, thu nhập cạnh tranh và không ngừng được nâng cao thông qua các chính sách thưởng cho những cán bộ, nhân viên hoàn thành tốt công việc được giao.

Bên cạnh các chính sách nhân sự nhiều ưu đãi dành cho nhân viên, Đài cần chú trọng đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng khang trang, hiện đại, giúp nhân viên có được không gian làm việc thoải mái, nhiều tiện nghi. Tuy nhiên bên cạnh đó, tinh thần đoàn kết, làm việc theo nhóm cũng cần được phát huy triệt để. Đây là một nét văn hóa mới nơi công sở, mang giá trị gắn kết các cá nhân rất cao. Trong môi trường làm việc tập thể, mọi cá nhân hiểu và tin rằng việc tư duy, lập kế hoạch, quyết định và hành động sẽ được thực hiện tốt hơn khi tất cả cùng hợp tác.

#### 4. KẾT LUẬN

Thông qua việc phân tích hồi quy tuyến tính được tiến hành với phương pháp bình phương bé nhất thông thường OLS để xác định mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến sự hài lòng của người lao động đối với cơ quan kết quả thực nghiệm chỉ ra rằng có 7 nhân tố chính thật sự có tác động đến sự hài lòng chung của người lao động đối THVL theo thứ tự quan trọng sau:

- + Tiền lương và phúc lợi
- + Sự tự chủ trong công

- + Tính chất công việc
- + Đánh giá hiệu quả công việc
- + Quan hệ nơi làm việc
- + Tính ổn định trong công việc
- + Trao đổi thông tin

Với những phân tích trên cho thấy hiện nay nhân viên tại THVL khá hài lòng về công việc và môi trường làm việc của họ. Tuy nhiên, cơ quan cần cải thiện về nhiều mặt theo những nhân tố đã được xác định để có thể nâng cao mức độ hài lòng của nhân viên, từ đó tạo cho nhân viên thái độ làm việc tích cực, nhiệt tình hơn, tin tưởng, trung thành hơn và đóng góp nhiều hơn cho sự phát triển của cơ quan. Trong đó, cơ quan cần đặc biệt chú trọng cải thiện chế độ tiền lương, chế độ đãi ngộ, giảm áp lực công việc và lãnh đạo cần nỗ lực nhiều hơn trong việc thực hiện mục tiêu phát triển, xây dựng và nâng cao uy tín của Đài, đảm bảo một triển vọng phát triển tốt hơn trong tương lai. Đồng thời cần quan tâm đến công tác đào tạo, tạo cho nhân viên có cơ hội thăng tiến, cải thiện các mối quan hệ, đối xử và điều kiện làm việc trong cơ quan, xây dựng môi trường và văn hoá giúp nhân viên làm việc hiệu quả hơn.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đinh Phi Hồ, 2001. Phương pháp nghiên cứu định lượng và những nghiên cứu thực tiễn trong kinh tế phát triển – nông nghiệp. NXB. Phương Đông.
2. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS. NXB. Thống Kê.



3. John P. Kotter, 2015. Dẫn dắt sự thay đổi. NXB. Lao động - Xã hội, Hà Nội.

4. Nguyễn Thanh Hội, 2002. Quản trị nhân sự. NXB Thống kê – Hà Nội.

5. Trần Kim Dung, 2005. Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ trung thành và kết

quả làm việc của nhân viên trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Hội thảo quốc tế về "Nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế", TP. HCM, ngày 2/12/2005. pp. 349-365.

## **ASSESSMENT OF FACTORS AFFECTING THE STAFF SATISFACTION AT VINH LONG RADIO – TELEVISION**

Nguyen Tan Phuoc<sup>1\*</sup> and Nguyen Thanh Tuyen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Vinh Long Radio – Television

<sup>2</sup>Ho Chi Minh City University of Finance - Marketing

(\*Email: tanphuoctruyenhinhvinhlong@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*One of the important criteria to evaluate the effectiveness of human resource management of an agency is the level of employee satisfaction with the organization. The staff satisfaction is a way to build their loyalty, loving their work and thereby to bind them with the objectives of the company and strive for that goal. So far, there have been no studies on the factors which affect the staff satisfaction in Vinh Long Radio – Television. To assist in improving work efficiency, the objective of this study was to determine the factors affecting staff satisfaction with Vinh Long Radio – Television. The study was conducted through 261 survey samples from the people who are working at Vinh Long Radio – Television. The analysis results showed that there were seven affecting factors in order of importance: Salary and benefits, Work autonomy, Work nature, Work performance evaluation, Workplace relations, Stability at work, Exchange of information. On the basis of these results, the authors offer some policy implications for leaders to improve efficiency in human resource management.*

**Keywords:** *Affecting factor, Staff satisfaction, Vinh Long Radio – Television*