

# CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY TNHH THIẾT KẾ CHẾ TẠO NHẬT MINH

● TRẦN ĐÌNH KHANG - TRẦN ĐÌNH AN - PHAN NGỌC THANH

## TÓM TẮT:

Nguồn nhân lực là thành phần quan trọng hàng đầu trong vận hành và phát triển doanh nghiệp. Hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào sự gắn bó và cống hiến sức mình của người lao động vào mục tiêu chung của Công ty. Do vậy, nghiên cứu “Các nhân tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên tại Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh” tiếp cận kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, đã xác định và đánh giá mức độ ảnh hưởng của 6 yếu tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên theo trình tự quan trọng giảm dần, đó là: (1) Thu nhập, (2) Khen thưởng và phúc lợi, (3) Môi trường làm việc, (4) Cơ hội thăng tiến, (5) Quản lý trực tiếp, và (6) Văn hóa tổ chức, nhằm giúp Công ty đưa ra các giải pháp hữu hiệu cho sự phát triển bền vững hoạt động kinh doanh.

**Từ khóa:** các nhân tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên, sự gắn kết, sự hài lòng, Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh.

## 1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực được xem là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại của một doanh nghiệp. Một doanh nghiệp có thể có cơ sở hạ tầng và công nghệ hiện đại, có nguồn vốn dồi dào nhưng nếu thiếu đội ngũ lao động làm việc có hiệu quả thì khó có thể tồn tại và cạnh tranh được với các doanh nghiệp khác. Để quản lý nguồn nhân lực hiệu quả, trước tiên các nhà quản trị phải xem con người là yếu tố quyết định của sự phát triển tổ chức. Sự gắn kết của người lao động đối với doanh nghiệp là yếu tố trọng tâm, ảnh hưởng lớn đến sự cống hiến công sức của họ vào hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Trải qua trên 15 năm hoạt động, đội ngũ nhân sự của Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh luôn phát triển không ngừng cả về số lượng lẫn

chất lượng theo xu hướng tăng trưởng hoạt động kinh doanh rõ rệt. Hàng năm, phòng Nhân sự đều tuyển dụng thêm nhân sự để đáp ứng theo sự phát triển hoạt động kinh doanh của Công ty. Tuy nhiên, 5 năm trở lại đây, tình trạng nhân viên nghỉ việc có xu hướng tăng dần theo số liệu tuyệt đối và cả tỷ lệ tương đối. Điều này không chỉ gây ra sự thiếu hụt nhân sự có chuyên môn và kinh nghiệm cho vận hành mà còn tổn thất nhiều chi phí tuyển dụng và đào tạo cho nhân sự mới cũng như sự ảnh hưởng lớn đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của Công ty. Theo dữ liệu thống kê của Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh, năm 2018, số lượng nhân viên thôi việc là 9 người (tương ứng 6,34% trên tổng số nhân viên công ty 142 người); năm 2019 tăng lên 12 người (tương ứng 7,74%); năm

2020, tăng đến 22 người (tương ứng 12,36%); năm 2021 là 27 người (tương ứng 14,29%); và đến năm 2022, số lượng nhân viên thôi việc lên đến 34 người (tương ứng với tỷ lệ 15,67% trên tổng số 217 người). Những con số nhân viên thôi việc tăng hàng năm gần đây một phần có thể ảnh hưởng từ dịch bệnh Covid-19, phần khác liên quan đến sự không hài lòng hoặc sự bất mãn của nhân viên trong Công ty ngày càng tăng, ảnh hưởng lớn đến sự gắn kết của nhân viên cũng như hiệu quả hoạt động của Công ty. Đề tài “Các nhân tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên tại Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh” được nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên, giúp Công ty có những giải pháp hữu hiệu cho việc duy trì tốt nhân sự, đáp ứng sự tăng trưởng và phát triển hoạt động kinh doanh của Công ty ngày càng vững mạnh.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu về “Các nhân tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên tại Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh”, nhóm tác giả đã tiếp cận kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phỏng vấn chuyên gia trực tiếp 10 người, bao gồm trưởng phòng Nhân sự, trưởng bộ phận Chế tạo khuôn, trưởng bộ phận Sản xuất, trưởng bộ phận Chất lượng, trưởng bộ phận Kinh doanh và 5 công nhân có thâm niên làm việc từ 3 năm trở lên tại Công ty. Phần nghiên cứu định tính này nhằm xác định các thang đo và biến quan sát để xây dựng bản câu hỏi khảo sát phục vụ cho nghiên cứu định lượng về sự gắn kết của nhân viên tại Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh.

Dữ liệu nghiên cứu định lượng được thu thập thông qua bản câu hỏi khảo sát (bản giấy) gửi đến toàn bộ các nhân viên trong Công ty là 217 phiếu. Số phiếu trả lời khảo sát thu về được 209 phiếu. Trong đó có 13 phiếu không hợp lệ (8 phiếu không trả lời đầy đủ các câu hỏi, 5 phiếu chỉ chọn duy nhất mức “1” cho toàn bộ các phần trả lời). Số phiếu hợp lệ được đưa vào phân tích trên phần mềm SPSS là 196 phiếu, đạt 93,78% (196 phiếu hợp lệ / 209 phiếu thu về). Bản câu hỏi khảo sát phục vụ cho nghiên cứu với nội dung được thiết kế dưới hình thức các câu hỏi đóng, sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (1:

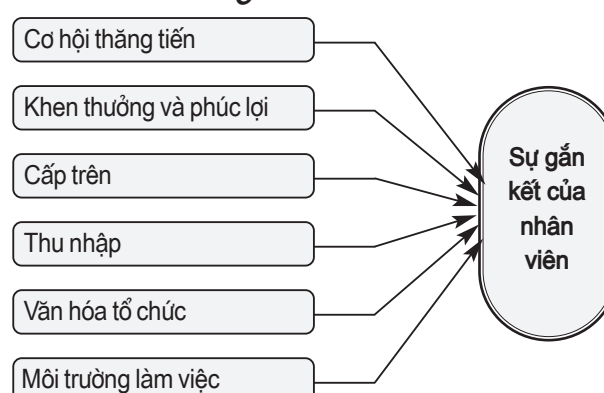
Hoàn toàn không đồng ý, 2: Không đồng ý, 3: Trung lập, 4: Đồng ý, 5: Hoàn toàn đồng ý). Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel và SPSS với phương pháp thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy các thang đo thông qua phương pháp Cronbach’s Alpha, phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA), các phép kiểm định KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), Bartlett’s Test, phân tích hồi quy tuyến tính bội và biện luận các kết quả nghiên cứu.

## 3. Mô hình nghiên cứu

Trên cơ sở các mô hình lý thuyết và các nghiên cứu liên quan đến sự hài lòng, sự gắn kết trước đây, cũng như sự phù hợp với bối cảnh hoạt động của Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh hiện tại, nhóm tác giả đã đề xuất mô hình nghiên cứu với thang đo biến phụ thuộc “Sự gắn kết của nhân viên” cùng với 6 giả thuyết của các thang đo biến độc lập H1, H2, H3, H4, H5 và H6. Cụ thể:

Mô hình nghiên cứu đề xuất: (Hình 1)

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



Nguồn: Tác giả nghiên cứu, 2023

Các giả thuyết nghiên cứu đề xuất:

H1: “Cơ hội thăng tiến” có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên.

H2: “Khen thưởng và phúc lợi” có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên.

H3: “Cấp trên” có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên.

H4: “Thu nhập” có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên.

H5: “Văn hóa tổ chức” có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên.

H6: “Môi trường làm việc” có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên.

#### 4. Kết quả nghiên cứu

##### 4.1. Đối tượng khảo sát

Đối tượng trả lời bản khảo sát để thực hiện nghiên cứu là toàn bộ 217 nhân viên đang làm việc tại Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh. Số phiếu trả lời khảo sát hợp lệ thu được của nhân viên được đưa vào phân tích là 196 phiếu. Trong đó:

Về giới tính: nam chiếm 48,47% (95 phiếu) và nữ chiếm 51,53% (101 phiếu);

Về trình độ học vấn: sau đại học là 0,51% (1 phiếu), đại học chiếm 16,84% (33 phiếu), trung cấp và cao đẳng chiếm 19,39% (38 phiếu) và trình độ khác chiếm 63,27% (124 phiếu).

Về số năm kinh nghiệm: trên 5 năm chiếm 1,53% (3 phiếu), từ 3-5 năm chiếm 60,20% (118 người) và dưới 3 năm chiếm 38,27% (75 phiếu).

Về thu nhập: trên 25 triệu đồng chiếm 4,59% (9 phiếu), từ 15-25 triệu đồng chiếm 12,24% (24 phiếu), từ 10-15 triệu đồng chiếm 42,86% (84 phiếu) và dưới 10 triệu đồng chiếm 40,31% (79 phiếu).

##### 4.2. Phân tích độ tin cậy thang đo và phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả phân tích độ tin cậy thang đo thông qua các hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng của từng thang đo biến độc lập và biến phụ thuộc như sau: Hệ số Cronbach's Alpha của 6 thang đo biến độc lập từ Hình 1: Cơ hội thăng tiến (CHTT); Khen thưởng và phúc lợi (KTPL); Quản lý trực tiếp (QLTT); Thu nhập (TN); Văn hóa tổ chức (VHTC); và Môi trường làm việc (MTLV) lần lượt là 0,811; 0,800; 0,820; 0,818; 0,847 và 0,802; và một thang đo của biến phụ thuộc Sự gắn kết của nhân viên (SGK) là 0,838. Hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát thuộc các thang đo biến độc lập lần lượt là 0,547 - 0,651; 0,516 - 0,636; 0,641 - 0,688; 0,543 - 0,715; 0,589 - 0,762; 0,536 - 0,662; và của các biến quan sát thuộc thang đo biến phụ thuộc là 0,569 - 0,750.

Các hệ số Cronbach's Alpha của 6 biến độc lập (CHTT, KTPL, QLTT, TN, VHTC và MTLV) và của biến phụ thuộc (SGK) ở trên đều có giá trị lớn hơn 0,7 và các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều lớn hơn 0,3. Vì vậy, các thang đo đều đạt độ tin cậy và đủ điều kiện để thực hiện phân tích nhân tố khám phá (EFA) với phép trích Principal Component Analysis và phép quay Varimax.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) của 6 thang đo biến độc lập, bao gồm 30 biến quan sát trong mô hình nghiên cứu. Dựa trên kết quả của ma trận xoay, hệ số nhân tố tải của biến quan sát đều lớn hơn 0,5. Vì vậy, các biến quan sát thỏa mãn điều kiện của phân tích. Hệ số KMO bằng 0,797 ( $> 0,5$ ) cho thấy kết quả phân tích yếu tố đảm bảo độ tin cậy; Kiểm định Bartlett's Test có hệ số Sig.= 0,000 ( $< 0,05$ ) thể hiện kết quả phân tích yếu tố đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê có độ tin cậy cao. Tổng phương sai trích bằng 59,477% ( $> 50\%$ ) thể hiện sự biến thiên của các yếu tố được phân tích có thể giải thích được ở mức ý nghĩa khá tốt. Hệ số Eigenvalues của yếu tố thứ 6 bằng 1,887 ( $> 1$ ) thể hiện sự hội tụ của phép phân tích dừng ở yếu tố thứ 6 và có 6 yếu tố được trích ra từ dữ liệu khảo sát. Cuối cùng, số biến quan sát được giữ lại là 30 biến, 6 nhân tố đại diện cho thang đo độc lập và cũng được sắp xếp lại như mô hình lý thuyết ban đầu.

Phần kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho biến phụ thuộc chỉ rút trích được một yếu tố duy nhất (Bảng 1). Hệ số KMO bằng 0,834 ( $> 0,5$ ) cho thấy kết quả phân tích yếu tố đảm bảo độ tin cậy; Kiểm định Bartlett's Test có hệ số Sig.= 0,000 ( $< 0,05$ ) thể hiện kết quả phân tích yếu tố đảm bảo được mức ý nghĩa thống kê có độ tin cậy cao. Tổng phương sai trích bằng 61,174% ( $> 50\%$ ) thể hiện sự biến thiên của các yếu tố được phân tích có thể giải thích được ở mức ý nghĩa khá tốt. Hệ số Eigenvalues bằng 3,059 ( $> 1$ ) thể hiện sự hội tụ của phép phân tích dừng ở yếu tố này và có 1 yếu tố được trích ra từ dữ liệu khảo sát. Hệ số tải nhân tố của mỗi biến quan sát thể hiện các yếu tố đều lớn hơn 0,5 cho thấy các biến quan sát có ý nghĩa thống kê tốt. (Bảng 1)

##### 4.3. Phân tích hồi quy

Sau khi phân tích và kiểm định tương quan giữa 6 biến độc lập với biến phụ thuộc, ta có mức ý nghĩa của tương quan các biến đều nhỏ hơn 0,05 (Bảng 2). Vì vậy, 6 biến độc lập gồm CHTT, KTPL, QLTT, TN, VHTC và MTLV được tham gia vào phân tích hồi quy.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) cho các thang đo nghiên cứu của biến độc lập và biến phụ thuộc ở mục "4.2" trên đều phù hợp. Thêm vào đó, kết quả phân tích hồi quy của nghiên cứu được thể hiện trên Bảng 3.

**Bảng 1. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) yếu tố phụ thuộc**

| Biến quan sát                      | Hệ số tải nhân tố |
|------------------------------------|-------------------|
| SGK1                               | 0,859             |
| SGK2                               | 0,724             |
| SGK3                               | 0,815             |
| SGK4                               | 0,738             |
| SGK5                               | 0,767             |
| Tổng phương sai trích lũy tiến (%) | 61,174            |
| Eigenvalues                        | 3,059             |
| KMO                                | 0,834             |
| Hệ số Sig của Bartlett's Test      | 0,000             |

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023

Theo kết quả phân tích hồi quy ở Bảng 3, các yếu tố biến độc lập có mức ý nghĩa thống kê Sig. đều nhỏ hơn 0,05, tức có độ tin cậy lớn hơn 95%. Vì

vậy, các yếu tố biến độc lập này đều được chấp nhận. Mô hình hồi quy tuyến tính chuẩn hóa được thiết lập như sau:

$$SGK = 0,316TN + 0,249KTPL + 0,218MTLV + 0,196CHTT + 0,181QLTT + 0,137VHTC$$

Dựa trên mô hình hồi quy tuyến tính chuẩn hóa ở trên, mức độ quan trọng của các thang đo trong mô hình đối với “Sự gắn kết của nhân viên” theo thứ tự:

Thứ 1: Thu nhập (Beta = 0,312);

Thứ 2: Khen thưởng và phúc lợi (Beta = 0,249);

Thứ 3: Môi trường làm việc (Beta = 0,218);

Thứ 4: Cơ hội thăng tiến (Beta = 0,196);

Thứ 5: Quản lý trực tiếp (Beta = 0,181);

Thứ 6: Văn hóa tổ chức (Beta = 0,137);

Từ kết quả phân tích hồi quy bội ở Bảng 4, hệ số xác định  $R^2$  hiệu chỉnh đạt 0,594 cho thấy 59,4% sự thay đổi về sự gắn kết của nhân viên được giải thích bởi các biến độc lập được khảo sát trong mô hình.

Mô hình hồi quy không vi phạm hiện tượng đa

**Bảng 2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) yếu tố phụ thuộc**

|     |                        | SGK | CHTT    | KTPL    | QLTT    | TN      | VHTC    | MTLV    |
|-----|------------------------|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| SGK | Tương quan             | 1   | 0,413** | 0,497** | 0,453** | 0,549** | 0,375** | 0,446** |
|     | Mức ý nghĩa (2-tailed) |     | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,000   | 0,000   |
|     | Số mẫu N               | 196 | 196     | 196     | 196     | 196     | 196     | 196     |

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023

**Bảng 3. Kết quả phân tích hồi quy**

| Coefficients <sup>a</sup> |                              |              |                         |           |                    |               |           |
|---------------------------|------------------------------|--------------|-------------------------|-----------|--------------------|---------------|-----------|
| Mô hình                   | Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa |              | Hệ số hồi quy chuẩn hóa | Giá trị t | Mức ý nghĩa (Sig.) | Đa cộng tuyến |           |
|                           | B                            | Sai số chuẩn | Hệ số Beta              |           |                    | Độ chấp nhận  | Hệ số VIF |
| (Hằng số)                 | -1,242                       | 0,316        |                         | -3,925    | 0,000              |               |           |
| CHTT                      | 0,205                        | 0,051        | 0,196                   | 4,056     | 0,000              | 0,892         | 1,122     |
| KTPL                      | 0,293                        | 0,058        | 0,249                   | 5,023     | 0,000              | 0,847         | 1,180     |
| QLTT                      | 0,186                        | 0,051        | 0,181                   | 3,617     | 0,000              | 0,831         | 1,203     |
| TN                        | 0,296                        | 0,048        | 0,312                   | 6,176     | 0,000              | 0,818         | 1,223     |
| VHTC                      | 0,145                        | 0,051        | 0,137                   | 2,822     | 0,005              | 0,878         | 1,139     |
| MTLV                      | 0,242                        | 0,055        | 0,218                   | 4,412     | 0,000              | 0,854         | 1,171     |
| a. Biến phụ thuộc: SGK    |                              |              |                         |           |                    |               |           |

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023

Bảng 4. Mô hình hồi quy tổng thể

| Model Summary <sup>b</sup>                                   |                    |                |                           |                  |                     |
|--------------------------------------------------------------|--------------------|----------------|---------------------------|------------------|---------------------|
| Mô hình                                                      | R                  | R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> hiệu chỉnh | Sai số ước lượng | Hệ số Durbin-Watson |
| 1                                                            | 0,779 <sup>a</sup> | 0,606          | 0,594                     | 0,390626         | 1,872               |
| a. Biến độc lập: (Hàng số), CHTT, KTPL, QLTT, TN, VHCT, MTLV |                    |                |                           |                  |                     |
| b. Biến phụ thuộc: SGK                                       |                    |                |                           |                  |                     |

Nguồn: Kết quả nghiên cứu, 2023

cộng tuyến. Các hệ số hồi quy của các thang đo biến độc lập đều dương và có mức ý nghĩa thống kê (Sig.) nhỏ hơn 0,05 (Bảng 3). Vì vậy, các giả thuyết nghiên cứu H1, H2, H3, H4, H5 và H6 được đưa ra ở Mục “3.” (từ mô hình nghiên cứu) đều được chấp nhận.

### 5. Kết luận

Qua nghiên cứu định lượng dựa trên 196 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ từ nhân viên của Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh, dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel và SPSS với phương pháp thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, các phép kiểm định KMO, Barlett và phân tích hồi quy. Kết quả nghiên cứu cho thấy các nhân tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên tại Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh gồm 6 yếu tố và mức độ ảnh hưởng của chúng được sắp xếp theo trình tự quan trọng giảm dần: (1) Thu nhập, (2) Khen thưởng và phúc lợi, (3) Môi trường làm việc, (4) Cơ hội thăng tiến, (5) Quản lý trực tiếp, và (6) Văn hóa tổ chức.

Với tình hình nhân sự thời việc của Công ty tăng dần qua các năm trong giai đoạn 2018-2022 cho thấy sự gắn bó của nhân viên có xu hướng giảm sút đáng kể, một phần nguyên nhân và các yếu tố ảnh hưởng được nhận diện thông qua các thư góp ý của nhân viên được thu thập từ các thùng thư góp ý nội bộ. Hầu hết, nội dung các thư đề cập đến sự không hài lòng hoặc sự bất mãn của nhân viên. Sự hài lòng của nhân viên liên quan đến sự gắn bó của họ và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của Công ty. Kết quả nghiên cứu cũng đã xác định được các nhân tố và mức độ tác động của chúng đến sự gắn kết của nhân viên, giúp các cấp lãnh đạo Công ty TNHH Thiết kế Chế tạo Nhật Minh nhìn nhận được thực trạng và các tác động về sự gắn kết của nhân viên nhằm triển khai thực hiện các giải pháp hữu hiệu trong việc cải tiến hoạt động quản trị nguồn nhân lực, giữ chân người tài, kích thích sự nhiệt huyết cống hiến của nhân viên, nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh và phát triển Công ty bền vững ■

### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Dung, T.K. (2011). Quản trị Nguồn nhân lực. TP. Hồ Chí Minh: NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
- Hiệp, N.T.K. (2021). Các yếu tố tác động đến sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp tại Đồng Nai. Truy cập tại <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-yeu-to-tac-dong-den-su-gan-ket-cua-nguoi-lao-dong-voi-doanh-nghiep-tai-dong-nai-80185.htm>
- Nga, N.T., Huân, N.B. và Hiếu, N.T.T. (2017). Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Công ty trách nhiệm hữu hạn Terra Motors Việt Nam. Tạp chí Kinh tế và Phát triển, 237(II), 102-112.
- Thân, N.H. (2006). Quản trị nhân sự. Hà Nội: NXB Thống kê.
- Fazna, M., & Zubair, H. (2016). Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network provider in Maldives. International Journal of Accounting & Business Management, 4(1), 50-63.
- Hadziroh, I., et. al. (2020). Factors Influencing Employee Engagement in a Financial Institution in Malaysia. Annals of Contemporary Developments in Management & HR, 3(1), 33-42.

7. Herzberg, F. & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
8. 9. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.
10. Othman, R. B., et. al. (2019). Factors Affecting Employee Engagement: A Study among Employees in the Malaysian Construction Industry. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(7), 784-797.
12. Smith, P.C., Kendall, L.M and Hulin, C.L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago, IL, USA: Rand McNally.

**Ngày nhận bài: 22/5/2023**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/6/2023**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 28/6/2023**

*Thông tin tác giả:*

**1. TRẦN ĐÌNH KHANG<sup>1</sup>**

**2. TS. TRẦN ĐÌNH AN<sup>2</sup>**

**3. TS. PHAN NGỌC THANH<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Học viên Cao học, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

<sup>2</sup>Giảng viên, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

## FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT OF EMPLOYEES WORKING FOR NHAT MINH DESIGN AND MANUFACTURING CO., LTD.

● **TRAN DINH KHANG<sup>1</sup>**

● **Ph.D TRAN DINH AN<sup>2</sup>**

● **Ph.D PHAN NGOC THANH<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Master's student, Nguyen Tat Thanh University

<sup>2</sup>Lecturer, Nguyen Tat Thanh University

### **ABSTRACT:**

Human resources play a key role in the development of businesses. Businesses' performance depends greatly on the engagement and dedication of employees to the common goals of the company. This study explores the factors affecting the engagement of employees working for Nhat Minh Design and Manufacturing Co., Ltd. with the use of qualitative and quantitative research methods. The study finds that there are six factors affecting the company's employee engagement. These factors, listed in descending order of importance, are: (1) income, (2) reward and welfare, (3) working environment and job opportunities, (4) promotion opportunities, (5) direct management, and (6) organizational culture. This study is expected to help the company find solutions to improve employee engagement and grow sustainably.

**Keywords:** factors affecting employee engagement, engagement, satisfaction, Nhat Minh Design Manufacturing Co., Ltd.