

# Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng với công việc của thanh niên công nhân khu vực sản xuất trực tiếp trên địa bàn Thành Phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Lưu Tâm Anh, Nguyễn Hữu Bình\*, Cao Chí Cường



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

## TÓM TẮT

Mức độ hài lòng trong công việc của thanh niên công nhân chịu tác động bởi nhiều yếu tố trong môi trường lao động, đặc biệt trong bối cảnh công nghiệp hóa và đô thị hóa đang diễn ra mạnh mẽ tại các trung tâm kinh tế trọng điểm, mà điển hình là Thành phố Hồ Chí Minh. Dựa trên lý thuyết hai nhân tố của Herzberg, nghiên cứu này khảo sát 390 thanh niên công nhân tại các khu công nghiệp và sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính bội để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc. Kết quả phân tích cho thấy điều kiện làm việc và phúc lợi có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến mức độ hài lòng chung. Trong khi đó, quan hệ đồng nghiệp và áp lực công việc không thể hiện tác động đáng kể trong mô hình hiện tại. Ngoài ra, mức độ hài lòng có sự khác biệt đáng kể theo thâm niên công tác và tiền lương cơ bản, cho thấy kinh nghiệm và thu nhập là những yếu tố điều tiết quan trọng. Kết quả nghiên cứu góp phần làm rõ cơ chế tác động của các yếu tố động viên và duy trì trong lý thuyết Herzberg đối với nhóm lao động trẻ trong khu vực sản xuất. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao sự hài lòng và gắn kết của lao động trẻ, hướng đến phát triển nguồn nhân lực ổn định và bền vững cho các doanh nghiệp, tập đoàn tư nhân tại các khu công nghiệp ở các đô thị lớn của Việt Nam.

**Từ khóa:** sự hài lòng công việc, thanh niên công nhân, phúc lợi, điều kiện làm việc, Herzberg

## ĐẶT VẤN ĐỀ

Thanh niên công nhân trực tiếp sản xuất là một bộ phận quan trọng của lực lượng lao động đô thị tại Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM), nơi công nghiệp hóa – hiện đại hóa diễn ra mạnh mẽ. Trong bối cảnh đó, điều kiện và môi trường làm việc như tự động hóa, cơ sở hạ tầng kỹ thuật, chính sách hỗ trợ... không chỉ tác động đến năng suất mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến tâm lý và mức độ gắn bó của người lao động trẻ<sup>1,2</sup>. Đồng thời, yếu tố thu nhập và chi tiêu từ mức lương cơ bản, tiền thưởng đến khả năng đáp ứng nhu cầu sống cũng đóng vai trò quyết định trong việc hình thành sự hài lòng với công việc<sup>3,4</sup>. Ngoài ra, chính sách và phúc lợi lao động như bảo hiểm xã hội, chế độ làm thêm giờ, chương trình hỗ trợ việc làm... là những giá trị quan trọng để duy trì động lực của công nhân<sup>5,6</sup>.

Tuy vậy, nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng thanh niên công nhân vẫn đang đối mặt với áp lực lớn như phân biệt giới trong nhận thức về công nhân lý tưởng dẫn đến loại trừ lao động nữ<sup>1</sup>, thất nghiệp và thiếu ổn định cao ở nhóm nam nhập cư<sup>7</sup>, bất bình đẳng chủng tộc và thế hệ<sup>8,9</sup>. Bên cạnh đó, khối lượng công việc nặng nhọc, căng thẳng tâm lý, mệt mỏi và hiểm họa nghề nghiệp từ môi trường làm việc nóng ẩm cũng làm giảm mức

độ hài lòng<sup>10,11</sup>. Từ góc nhìn chính sách, việc thực thi chưa đồng bộ các chế định về bảo hiểm và phúc lợi còn tạo ra khoảng trống khiến công nhân dễ tổn thương trước thay đổi kinh tế<sup>12</sup>.

Các nghiên cứu chuyên biệt về lao động trẻ tại Việt Nam cho thấy bối cảnh xã hội nơi đời sống của người lao động bị ảnh hưởng nhiều mặt bởi các yếu tố nhân khẩu học, sự hài lòng trong công việc, cam kết tổ chức, tính năng động nơi làm việc và trình độ học vấn. Sự tham gia vào công việc của người lao động trẻ Việt Nam được định hình đáng kể theo giới tính, tuổi tác và kinh nghiệm, với những người lao động nam và những người có nhiều kinh nghiệm cho thấy mức độ cống hiến và mạnh mẽ cao hơn<sup>13</sup>. Sự hài lòng trong công việc và cam kết của tổ chức chủ yếu được thúc đẩy bởi hỗ trợ môi trường, định hướng thành tích, làm việc theo nhóm và điều kiện làm việc, làm nổi bật tầm quan trọng của một môi trường làm việc hỗ trợ cho nhân viên trẻ<sup>14</sup>. Chính phủ Việt Nam đặt trọng tâm chiến lược vào việc phát triển nguồn nhân lực trẻ, tích hợp đào tạo và phát triển toàn diện vào các chiến lược kinh tế xã hội quốc gia, điều này đã tác động tích cực đến quỹ đạo phát triển của đất nước<sup>15</sup>. Tuy nhiên, những thách thức như bất nạt tại nơi làm việc và xung đột giữa công việc và cuộc sống ảnh hưởng

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM Việt Nam

### Liên hệ

**Nguyễn Hữu Bình**, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM Việt Nam

Email: nguyennhuubinh@hcmussh.edu.vn

### Lịch sử

- Ngày nhận: 31-05-2025
- Ngày sửa đổi: 13-11-2025
- Ngày chấp nhận: 15-04-2026
- Ngày đăng:

### DOI:



### Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



**Trích dẫn bài báo này:** N L T A, N H B, C C C. Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng với công việc của thanh niên công nhân khu vực sản xuất trực tiếp trên địa bàn Thành Phố Hồ Chí Minh. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.* 2026; (2):1-15.

tiêu cực đến sự hài lòng và hạnh phúc trong công việc, nhấn mạnh sự cần thiết của các tổ chức phải giải quyết những vấn đề này để cải thiện hiệu quả lao động của thanh niên<sup>16</sup>. Ngoài ra, mặc dù trình độ giáo dục đại học tương quan với việc tăng thu nhập tiền lương, nhưng chúng không nhất thiết phải nâng cao sự hài lòng trong công việc, vì những cá nhân có trình độ học vấn cao hơn thường có kỳ vọng cao hơn có thể không được đáp ứng tại nơi làm việc<sup>17</sup>. Các nghiên cứu trên cho thấy rằng các chiến lược tổ chức phù hợp và các chính sách hỗ trợ là rất quan trọng để tối ưu hóa tiềm năng của người lao động trẻ tại Việt Nam.

Hầu hết, các nghiên cứu hiện tại chỉ tập trung vào lao động trẻ nói chung hoặc khối văn phòng, mà bỏ qua nhóm thanh niên công nhân khu công nghiệp vốn dễ bị tổn thương do điều kiện làm việc khó khăn và thu nhập thấp. Các yếu tố quan trọng như văn hóa doanh nghiệp, vai trò công đoàn và chính sách phúc lợi cũng chưa được khai thác sâu. Hơn nữa, việc sử dụng thiết kế cắt ngang khiến các nghiên cứu chưa theo dõi được sự biến động của mức độ hài lòng theo thời gian. Đặc biệt, vẫn thiếu các phân tích chuyên biệt cho công nhân sản xuất tại TP.HCM, thiếu các nghiên cứu tổng hợp, xem xét mối liên hệ giữa điều kiện lao động, thu nhập, chi tiêu và phúc lợi với sự hài lòng của nhóm này.

Bài viết này xác định và giải quyết các mục tiêu: (1) tìm hiểu sự hài lòng trong công việc của thanh niên công nhân, (2) đánh giá các yếu tố duy trì động lực làm việc và từ đó (3) chỉ ra có mối liên hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng chung của thanh niên công nhân làm việc trực tiếp tại các cơ sở sản xuất trên địa bàn TP.HCM. Kết quả nghiên cứu không chỉ bổ sung bằng chứng về đặc điểm tâm lý nghề nghiệp của thanh niên công nhân mà còn cung cấp cơ sở thực tiễn cho các nhà quản lý và hoạch định chính sách lao động tại TP.HCM.

## CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### Lý thuyết Herzberg về động lực làm việc

Lý thuyết hai nhân tố của Herzberg<sup>18</sup> phân biệt các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc thành hai nhóm chính: nhóm yếu tố duy trì (hygiene factors) và nhóm yếu tố tạo động lực (motivators). Nhóm yếu tố duy trì bao gồm các yếu tố: An toàn; Địa vị; Các mối quan hệ với cấp dưới; Cuộc sống cá nhân; Quan hệ với đồng nghiệp; Mức lương; Điều kiện làm việc; Mối quan hệ với cấp trên; Sự giám sát; Chính sách và quản trị của công ty; trong khi đó, nhân tố tạo động lực được xem là nhân tố bên trong, bao gồm các yếu tố Phát triển; Tiến bộ; Trách nhiệm; Công việc; Nhận biết; Thành tựu<sup>19</sup>.

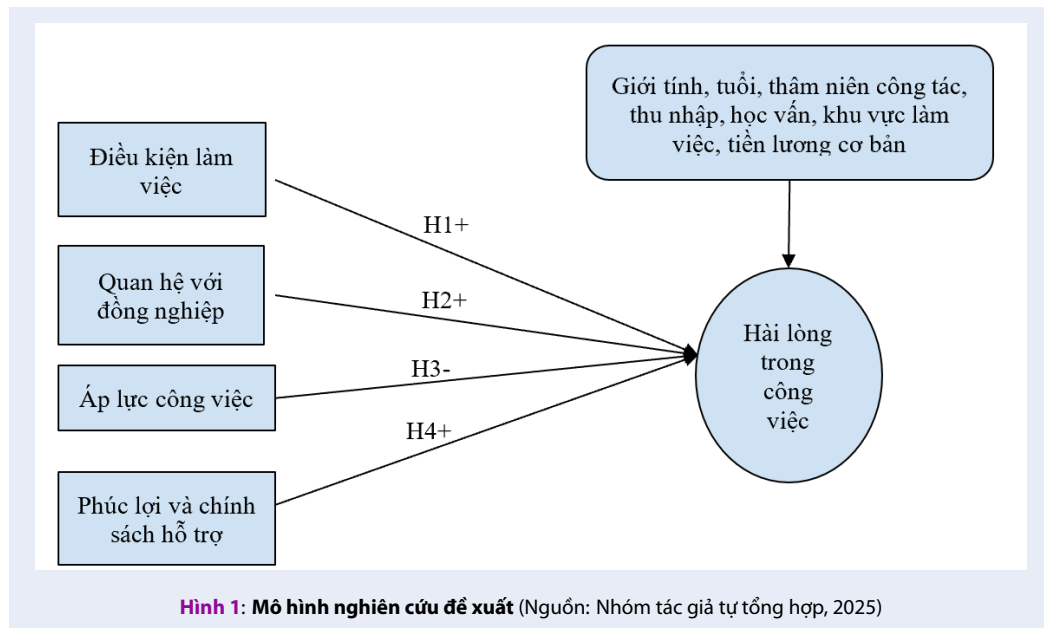
Lý thuyết hai nhân tố đã được vận dụng trong nhiều nghiên cứu khác nhau liên quan đến đánh giá sự hài lòng của nhân viên đối với tổ chức. Nghiên cứu của Teck-Hong và Waheed<sup>20</sup> sử dụng quan điểm lý thuyết hai nhân tố của Herzberg để lý giải các nhân tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên bán hàng tại Malaysia, kết quả phân tích cho thấy điều kiện làm việc có tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của nhân viên, tiếp theo sau đó là sự công nhận trong công việc và xếp thứ ba là các yếu tố liên quan đến chính sách công ty và tài chính. Cũng trong nghiên cứu này, nhân tố duy trì được đánh giá hiệu quả hơn nhân tố động viên trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động. Có cùng nhận định với<sup>20</sup>, nghiên cứu của Lưu Thị Bích Ngọc và cộng sự<sup>21</sup> cho biết nhân tố mỗi quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên có tác động mạnh nhất đến động lực làm việc của nhân viên, tiếp theo sau đó là nhân tố điều kiện làm việc và những đãi ngộ từ chính sách của công ty. Từ kết quả nghiên cứu, các tác giả đưa ra nhận định rằng nhân tố duy trì có tác động đáng kể đến sự hài lòng trong công việc, động lực làm việc hơn so với nhóm nhân tố tạo động lực, trong nhóm nhân tố này, yếu tố phát triển nghề nghiệp có tác động đáng kể đến động lực làm việc của nhân viên. Nghiên cứu này giới hạn tập trung phân tích nhóm yếu tố duy trì (điều kiện làm việc, phúc lợi và những chính sách hỗ trợ, áp lực công việc; mối quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên) tác động đến sự

hài lòng trong công việc của nhóm thanh niên công nhân khu vực sản xuất trực tiếp trên địa bàn TP.HCM, mô hình chi tiết được thể hiện thông qua hình 1.

## ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Đa phần điều kiện làm việc tốt cho nhân viên do nhà quản lý cung cấp, bao gồm không gian, trang thiết bị và môi trường làm việc (organizational climate). Môi trường này tạo sự gắn kết giữa nhân viên với mục tiêu tổ chức, khuyến khích chia sẻ kiến thức và giải quyết mâu thuẫn vì lợi ích chung của doanh nghiệp và các bên liên quan<sup>21</sup>. Trong bài viết này, thang đo điều kiện làm việc được nhóm tác giả tổng hợp và hiệu chỉnh 05 biến số [ĐK1] Nơi làm việc an toàn, [ĐK2] Điều kiện làm việc an toàn vệ sinh, không độc hại, [ĐK3] Nơi làm việc có nhiệt độ, ánh sáng, độ ẩm phù hợp, [ĐK4] Nơi làm việc không có tiếng ồn<sup>22,23</sup> và [ĐK5] Đầy đủ công cụ, thiết bị, bảo hộ lao động, [ĐK6] Đánh giá chung về điều kiện làm việc<sup>24</sup>.

H1: Điều kiện làm việc tác động dương đến sự hài lòng trong công việc



### QUAN HỆ VỚI ĐỒNG NGHIỆP

Mối quan hệ trong công việc bao gồm các tương tác được thiết lập giữa nhân viên với đồng nghiệp (quan hệ đồng nghiệp) cũng như giữa cấp trên và cấp dưới (quan hệ lãnh đạo - nhân viên). Thang đo quan hệ làm việc trong nghiên cứu được xây dựng dựa trên bốn biến số chính: mối quan hệ với đồng nghiệp và với lãnh đạo; sự hỗ trợ và sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm làm việc; mức độ tôn trọng và tin cậy từ phía lãnh đạo; đồng thời, sự giúp đỡ và hỗ trợ của lãnh đạo trong việc giải quyết các vấn đề cá nhân và công việc của nhân viên<sup>23</sup>. Nghiên cứu của Nguyen<sup>25</sup> chỉ ra rằng dựa vào sự hỗ trợ của đồng nghiệp sẽ làm nhân viên hài lòng với công việc hơn, từ đó tạo động lực làm việc và gắn bó với tổ chức hơn. Trong bài viết này, nhóm tác giả tổng hợp và hiệu chỉnh 03 biến số [QH1] Tôi luôn được giúp đỡ và hỗ trợ bởi đồng nghiệp khi gặp khó khăn trong công việc<sup>26,27</sup>, [QH2] Tôi được lắng nghe và thấu hiểu bởi đồng nghiệp<sup>28</sup>, [QH3] Tôi được tin tưởng và giao phó trọng trách bởi cấp trên<sup>23,24,26</sup>. Ngoài ra, sau khi tham vấn chuyên gia, nhóm nghiên cứu đề xuất bổ sung 04 biến số [QH4] Tôi được đồng nghiệp quan tâm và hỗ trợ về những vấn đề liên quan đến đời sống vật chất, [QH5] Tôi được đồng nghiệp quan tâm và hỗ trợ về những vấn đề liên quan đến đời sống tinh thần, [QH6] Tôi có thể giao lưu với đồng nghiệp trong giờ làm việc, [QH7] Tôi có thể giao lưu với đồng nghiệp ngoài giờ làm việc.

H2: Quan hệ với đồng nghiệp có tác động dương đến sự hài lòng trong công việc

### ÁP LỰC CÔNG VIỆC

Áp lực công việc hay những căng thẳng trong công việc được hiểu là cách cá nhân trong xã hội phản ứng lại với sự đe dọa của môi trường làm việc, do công việc quá tải<sup>29</sup>. Áp lực công việc được coi là nhân tố chính trong việc làm giảm động lực làm việc, giảm sự hài lòng trong công việc. Nghiên cứu của Calisir và cộng sự<sup>30</sup> cho thấy áp lực trong công việc tác động trực tiếp đến sự hài lòng trong công việc. Nhóm tác giả thực hiện tham vấn ý kiến chuyên gia, từ đó đề xuất 03 biến quan sát [AL1] Áp lực công việc, [AL2] Áp lực từ cấp trên, [APL3] Áp lực từ đồng nghiệp]. H3: Áp lực công việc tác động âm đến sự hài lòng trong công việc

### Phúc lợi và các chính sách hỗ trợ

Yếu tố phúc lợi, lương thưởng, chính sách hỗ trợ là một phần thu nhập chủ yếu có ảnh hưởng đến đời sống người lao động. Chính sách khen thưởng và phúc lợi thể hiện sự đánh giá khách quan về mức độ đóng góp của cá nhân đối với tổ chức. Các chính sách này có vai trò khích lệ nhân viên nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ nhằm đạt được các quyền lợi như tiền lương và phần thưởng xứng đáng<sup>23</sup>. Nghiên cứu của các tác giả Hoonakker và cộng sự<sup>31</sup>, Thatcher và cộng sự<sup>32</sup>, Nguyen<sup>25</sup> đều chỉ ra rằng chế độ chi trả lương thưởng, phúc lợi tại tổ chức có tác động đáng kể đến sự hài lòng của nhân viên. Trong nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu áp dụng đo lường 07 biến quan sát gồm [PL3] Công ty có tham gia đầy đủ và chi trả kịp thời các chế độ BHXH, BHYT cho công nhân,

[PL4] Chính sách, phúc lợi của công ty rõ ràng và được thực hiện đầy đủ, [PL9] Công ty tạo điều kiện cho nghỉ phép<sup>27</sup>, [PL5] Chính sách phúc lợi hữu ích và hấp dẫn<sup>33</sup>, [PL6] Chính sách thưởng công bằng và thỏa đáng<sup>22,24,26,33</sup>, [PL8] Được tham gia thường xuyên các khóa tập huấn/đào tạo nghiệp vụ, kỹ năng lao động<sup>24,26</sup>. Ngoài ra, nhóm tác giả đề xuất 03 biến quan sát bổ sung vào thang đo Phúc lợi và chính sách hỗ trợ sau khi tham vấn ý kiến chuyên gia gồm [PL1] Công đoàn công ty có chăm lo, quan tâm đến quyền lợi của công nhân, [PL2] Công đoàn đã thể hiện được trách nhiệm và đã thực sự hiệu quả, [PL7] Chính sách lương khuyến khích tinh thần làm việc của công nhân. H4: Phúc lợi và chính sách hỗ tác động dương đến sự hài lòng công việc

### Sự hài lòng chung trong công việc

Hài lòng trong công việc được hiểu là trạng thái tâm lý tích cực của người lao động đối với công việc mà họ đang đảm nhiệm. Theo quan điểm của Price và Mueller<sup>34</sup>, đây là mức độ mà người lao động cảm nhận và định hướng tình cảm tích cực đối với công việc. Gần đây hơn, Robbins<sup>35</sup> nhấn mạnh rằng sự hài lòng trong công việc là kết quả của một đánh giá tích cực, hình thành trên cơ sở nhận thức về các đặc điểm cụ thể của công việc. Khái niệm “công việc” trong các định nghĩa này được hiểu theo nghĩa rộng, bao gồm nhiều khía cạnh như tính chất công việc, mức thu nhập, cơ hội phát triển nghề nghiệp, sự hỗ trợ từ cấp trên và mối quan hệ với đồng nghiệp. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả tham khảo và hiệu chỉnh thang đo của tác giả Calisir, F., Gumussoy, C. A., & Iskin, I.<sup>30</sup> bao gồm 08 biến quan sát [HL1] Điều kiện làm việc, [HL2] Cơ hội thăng tiến, [HL3] Mức lương và đãi ngộ, [HL4] Lãnh đạo quan tâm, tôn trọng, [HL5] Mối quan hệ với đồng nghiệp, [HL6] Cơ sở vật chất, [HL7] Chính sách sức khỏe và an toàn lao động, [HL8] Môi trường làm việc.

### Thiết kế nghiên cứu và thu thập dữ liệu

Dữ liệu được thu thập dưới dạng bản hỏi cấu trúc, phỏng vấn trực tiếp 390 thanh niên công nhân trong độ tuổi 16-30, đang làm việc trực tiếp trong các vai trò sản xuất tại các khu công nghiệp trên địa bàn TP.HCM. Theo công thức tính toán dung lượng mẫu từ Hair, J.F và cộng sự (2010) [dẫn theo [36], cần có ít nhất 5 quan sát cho một biến điều tra. Ở nghiên cứu này, có 8 biến quan sát phụ thuộc và 28 biến quan sát độc lập, dung lượng mẫu tối thiểu cần có là 180 đơn vị mẫu, do đó con số 390 đơn vị mẫu của nhóm nghiên cứu hoàn toàn đáp ứng về mặt khoa học.

Nhóm nghiên cứu thực hiện tiếp cận trực tiếp mẫu nghiên cứu theo cách chọn mẫu chỉ tiêu ở từng khu

lưu trú của thanh niên công nhân trên địa bàn 07 quận huyện của TP.HCM. Nghiên cứu sử dụng hình thức phỏng vấn trực tiếp thông qua điều tra viên bằng phiếu giấy. Điều tra viên được tập huấn để giải thích rõ ràng nếu công nhân gặp khó khăn khi đọc hiểu câu hỏi cũng như cung cấp cho người được phỏng vấn các quyền được yêu cầu bảo mật thông tin và chủ động chấm dứt khảo sát nếu không thoải mái.

Ngoài dữ liệu sơ cấp, các nguồn thứ cấp có liên quan – như các nghiên cứu học thuật về sự hài lòng trong công việc và các văn bản chính sách lao động – cũng được phân tích để đặt các phát hiện vào bối cảnh phù hợp. Dữ liệu khảo sát được xử lý bằng phần mềm SPSS để tính toán thống kê mô tả, phân tích tương quan và kiểm định.

### KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

#### Đặc điểm nhân khẩu học xã hội

Bảng 1 phản ánh dữ liệu nhân khẩu học của người trả lời được phân nhóm theo mức thu nhập gồm ba nhóm: dưới 6 triệu, từ 6 triệu - dưới 7 triệu rưỡi, và từ 7 triệu rưỡi trở lên.

**Bảng 1: Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu khảo sát**

		Dưới 6 triệu		Từ 6 triệu đến dưới 7,5 triệu		Từ 7,5 triệu trở lên		Tổng	
		N=136 (%)		N = (%)		N = (%)		N=390 (%)	
<b>Giới</b>	Nam	46	33,8	45	36,3	53	40,8	144	36,9
	Nữ	90	66,2	79	63,7	77	59,2	246	63,1
<b>Thâm niên</b>	Dưới 3 năm	57	41,9	46	37,1	32	24,6	135	34,6
	Từ 3 năm trở lên	79	58,1	78	62,9	98	75,4	255	65,4
<b>Học vấn</b>	Từ trung học cơ sở trở xuống	74	54,4	61	49,2	57	43,8	192	49,2
	Tốt nghiệp trung học phổ thông	49	36,0	44	35,5	46	35,4	139	35,6
<b>Nhóm tuổi</b>	Tốt nghiệp trung cấp nghề, cao đẳng, đại học trở lên	13	9,6	19	15,3	27	20,8	59	15,1
	Từ 18 đến 25	30	22,1	35	28,2	27	20,8	92	23,70
	Từ trên 25 đến 30 tuổi	38	27,9	32	25,8	27	20,8	97	25,00
	Trên 30 tuổi	68	50,0	57	46,0	76	58,5	199	51,30
<b>Khu vực làm việc</b>	Bình Tân	18	13,2	21	16,9	19	14,6	58	14,9
	Bình Chánh	8	5,9	24	19,4	23	17,7	55	14,1
	Thủ Đức	37	27,2	10	8,1	15	11,5	62	15,9
	Củ Chi	26	19,1	13	10,5	15	11,5	54	13,8
	Quận 12	17	12,5	18	14,5	17	13,1	52	13,3
	Nhà Bè	17	12,5	19	15,3	18	13,8	54	13,8
	Quận 7	13	9,6	19	15,3	23	17,7	55	14,1

Nguồn: Dữ liệu khảo sát đề tài Vườn ươm 2025

Về giới tính, trong nhóm thu nhập dưới 6 triệu có 46 nam (33,8%) và 90 nữ (66,2%). Nhóm thu nhập từ 6 triệu đến dưới 7 triệu rưỡi có 45 nam (36,3%) và 79 nữ (63,7%). Ở nhóm thu nhập từ 7 triệu rưỡi trở lên, có 53 nam (40,8%) và 77 nữ (59,2%). Mẫu khảo sát có tỷ lệ nữ chiếm ưu thế, tỷ lệ nữ giảm dần khi thu nhập tăng, cho thấy có thể tồn tại sự chênh lệch về thu nhập theo giới tính.

Về thâm niên công tác, nhóm có thâm niên dưới 3 năm chiếm 57 người (41,9%) trong nhóm thu nhập dưới 6 triệu, 46 người (37,1%) trong nhóm thu nhập trung bình và 32 người (24,6%) trong nhóm thu nhập cao. Ngược lại, thâm niên từ 3 năm trở lên chiếm đa số với 79 người (58,1%), 78 người (62,9%) và 98 người (75,4%) tương ứng theo các nhóm thu nhập. Đa số người lao động có thâm niên công tác từ 3 năm trở lên, đặc biệt trong nhóm thu nhập cao. Điều này cho thấy kinh nghiệm là yếu tố có vai trò quan trọng trong việc nâng cao thu nhập.

Về trình độ học vấn, trong nhóm thu nhập dưới 6 triệu, có 74 người (54,4%) trình độ từ trung học cơ sở trở xuống, 49 người (36%) tốt nghiệp phổ thông, và 13 người (9,6%) có trình độ trung cấp nghề hoặc cao hơn. Tỷ lệ này tương ứng trong nhóm thu nhập trung bình là 61 người (49,2%), 44 người (35,5%) và 19 người (15,3%), còn trong nhóm thu nhập cao là 57 người (43,8%), 46 người (35,4%) và 27 người (20,8%). Trình độ phổ thông và trung cấp nghề trở xuống chiếm đa số trong lực lượng lao động. Tỷ lệ người có trình độ cao hơn (cao đẳng, đại học) tăng lên ở nhóm thu nhập cao, cho thấy học vấn có thể liên quan tích cực đến thu nhập.

Về nhóm tuổi, nhóm từ 18 đến 25 tuổi có 30 người (22,1%) trong nhóm thu nhập thấp, 35 người (28,2%) trong nhóm thu nhập trung bình và 27 người (20,8%) trong nhóm thu nhập cao. Nhóm tuổi từ 25 đến 30 tuổi lần lượt là 38 người (27,9%), 32 người (25,8%) và 27 người (20,8%). Nhóm trên 30 tuổi chiếm số lượng lớn nhất trong mỗi nhóm thu nhập với 68 người (50%), 57 người (46%) và 76 người (58,5%). Nhóm tuổi từ 18–25 chiếm tỷ lệ cao hơn ở nhóm thu nhập thấp và trung bình, trong khi nhóm tuổi trên 30 tuổi chiếm ưu thế trong nhóm thu nhập cao. Điều này phản ánh sự tích lũy kinh nghiệm và khả năng thăng tiến theo độ tuổi.

Phân bố địa lý cho thấy người lao động được phân bố tương đối đồng đều tại các khu vực trong thành phố, với tỷ lệ tập trung cao nhất ở Thủ Đức và Bình Tân (15,9% mỗi khu vực), tiếp theo là Bình Chánh và Quận 7. Các đặc điểm nhân khẩu học phản ánh sự đa dạng về giới tính, kinh nghiệm, trình độ và vị trí địa lý của lực lượng lao động, cung cấp nền tảng quan trọng để tiếp tục phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng chung trong công việc.

## Đánh giá về sự hài lòng chung trong công việc

Kết quả khảo sát ở bảng 2 cho thấy người lao động có mức độ hài lòng tương đối cao với nhiều khía cạnh trong công việc. Trong 8 tiêu chí được khảo sát, hai tiêu chí cùng đạt điểm trung bình cao là “Môi trường làm việc” (HL8) và “Chính sách sức khỏe và an toàn lao động” (HL7), đều đạt điểm trung bình 3,75 (ĐLC lần lượt là 0,745 và 0,767). Điều này phản ánh môi trường làm việc hiện tại được đánh giá tích cực không chỉ ở phương diện vật lý mà còn ở khía cạnh chăm sóc sức khỏe và bảo vệ an toàn cho người lao động.

“Mối quan hệ với đồng nghiệp” (HL5) và “Cơ sở vật chất” (HL6) nhận được đánh giá cao với điểm trung bình lần lượt là 3,77 (ĐLC = 0,762) và 3,71 (ĐLC = 0,707), củng cố các phát hiện trước đó về môi trường làm việc thân thiện, hợp tác và đầy đủ về hạ tầng kỹ thuật.

Các yếu tố “Điều kiện làm việc” (HL1, TB = 3,65), “Lãnh đạo quan tâm, tôn trọng” (HL4, TB = 3,65) và “Mức lương và đãi ngộ” (HL3, TB = 3,46) đều cho thấy mức độ hài lòng nhất định, tuy chưa thực sự nổi bật. Trong đó, điểm số của yếu tố thu nhập vẫn thấp hơn so với các yếu tố liên quan đến điều kiện và mối quan hệ, phản ánh mức độ kỳ vọng cao hơn từ người lao động đối với chính sách tiền lương.

Yếu tố có điểm trung bình thấp nhất là “Cơ hội thăng tiến” (HL2, TB = 3,37; ĐLC = 0,783), cho thấy người lao động chưa thực sự tin tưởng vào khả năng phát triển nghề nghiệp lâu dài trong doanh nghiệp hoặc chưa nhìn thấy rõ lộ trình thăng tiến. Đây có thể nguyên nhân tiềm ẩn dẫn đến sự không ổn định về mặt nhân sự nếu không được cải thiện trong tương lai.

### 3.3 Đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng chung trong công việc

Bảng 3 thể hiện đánh giá của thanh niên công nhân về bốn nhóm yếu tố chính: phúc lợi và chính sách hỗ trợ, quan hệ với đồng nghiệp, áp lực công việc và điều kiện làm việc vô cùng đa dạng. Trong đó, nhóm phúc lợi và chính sách hỗ trợ đạt điểm trung bình khá (TB  $\approx$  3,52) với độ lệch chuẩn dao động quanh 0,88, cho thấy mức độ hài lòng tương đối tích cực, nhưng vẫn còn sự phân tán trong đánh giá giữa các cá nhân, đặc biệt là ở yếu tố liên quan đến tham gia đào tạo nghiệp vụ (PL8: TB = 3,17; ĐLC = 1,051).

Nhóm quan hệ với đồng nghiệp cũng được đánh giá tích cực (TB  $\approx$  3,61; ĐLC  $\approx$  0,94), nổi bật là yếu tố hỗ trợ khi gặp khó khăn (QH1: TB = 3,86) và giao lưu ngoài giờ làm việc (QH7: TB = 3,76), phản ánh môi trường làm việc có tính kết nối cao. Tuy nhiên, các yếu tố về hỗ trợ vật chất và tinh thần vẫn có mức

**Bảng 2: Trung bình đánh giá về sự hài lòng chung trong công việc**

Sự hài lòng chung về công việc	Trung bình	ĐLC
[HL1]_Điều kiện làm việc	3,65	0,761
[HL2] _Cơ hội thăng tiến	3,37	0,783
[HL3]_Mức lương và đãi ngộ	3,46	0,784
[HL4] _Lãnh đạo quan tâm, tôn trọng	3,65	0,778
[HL5] _Mối quan hệ với đồng nghiệp	3,77	0,762
[HL6] _Cơ sở vật chất	3,71	0,707
[HL7] _Chính sách sức khỏe và an toàn lao động	3,75	0,767
[HL8] _Môi trường làm việc	3,75	0,745

Nguồn: Dữ liệu khảo sát đề tài Vườn ươm 2025

phân tán lớn ( $ĐLC > 1,0$ ), cho thấy sự khác biệt trong trải nghiệm giữa người lao động.

Ngược lại, nhóm áp lực công việc có điểm trung bình thấp nhất ( $TB \approx 2,50$ ), với độ lệch chuẩn cao ( $ĐLC \approx 1,006$ ), phản ánh rõ rệt áp lực đến từ khối lượng công việc, cấp trên và đồng nghiệp. Trong đó, áp lực từ đồng nghiệp (AL3) là yếu tố có điểm thấp nhất toàn bảng ( $TB = 2,25$ ), cho thấy đây là một điểm nghẽn đáng lưu ý.

Cuối cùng, nhóm điều kiện làm việc được đánh giá tích cực ( $TB \approx 3,66$ ;  $ĐLC \approx 0,76$ ), trong đó các yếu tố như an toàn, trang thiết bị và điều kiện môi trường đạt điểm cao (ĐK5:  $TB = 3,85$ ; ĐK6:  $TB = 3,75$ ), phản ánh sự đầu tư nhất định của doanh nghiệp vào cơ sở vật chất. Tuy nhiên, yếu tố “không có tiếng ồn” (ĐK4:  $TB = 3,28$ ) có điểm thấp hơn, cần được cải thiện để nâng cao chất lượng môi trường làm việc.

### 3.4 Mối liên hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng chung của thanh niên công nhân

#### Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha

Sử dụng phương pháp đánh giá độ tin cậy thang đo (Scale Reliability Analysis) để loại bỏ những biến có hệ số tương quan biến – tổng hiệu chỉnh (corrected item-total correlation) nhỏ hơn 0,3<sup>36</sup> và đảm bảo Cronbach's Alpha không nhỏ hơn 0,7<sup>37</sup>, Cronbach's Alpha từ 0,8 đến gần 1 thì thang đo lường tốt, từ 0,7 đến gần 0,8 thì thang đo lường sử dụng được.

Sau kiểm định, thang đo đạt độ tin cậy tương đối cao khi loại 2 biến quan sát (PL2, PL3) với hệ số tương quan biến tổng lần lượt là 0,257 và 0,220 đều  $< 0,3$ . Cả 04 yếu tố độc lập và 01 yếu tố phụ thuộc đều có hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,7 (xem bảng 4 và bảng 5), thang đo đủ điều kiện để sử dụng cho bước phân tích tiếp theo.

#### Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Phân tích nhân tố khám phá, sử dụng kiểm định KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling adequacy) và Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) để kiểm tra mức độ thích hợp của dữ liệu. Theo Kaiser (1974) hệ số KMO  $\geq 0,9$ , rất tốt để phân tích nhân tố, nếu kiểm định Bartlett có giá trị Sig.  $> 0,05$  thì không nên áp dụng phân tích nhân tố<sup>37</sup>.

Kết quả phân tích EFA cho các nhân tố độc lập ở bảng 4 cho thấy, giá trị KMO = 0,917, thỏa mãn điều kiện KMO  $\geq 0,9$ . Điều này có nghĩa phân tích EFA là thích hợp cho dữ liệu thực tế. Kiểm định Bartlett có giá trị Sig. = 0,000  $< 0,05$ , các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện. Phương sai trích (Cột Cumulative %) có giá trị 63,89%, điều này có nghĩa 63,89% sự thay đổi nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát tạo nên nhân tố.

Theo Hair và cộng sự năm 1998 (Dẫn theo<sup>38</sup>), hệ số tải nhân tố là tiêu chí để đảm bảo mức ý nghĩa của phân tích nhân tố khám phá; theo đó mức hệ số tải nhân tố  $> 0,5$  được xem là có ý nghĩa thực tiễn, nếu chọn hệ số tải ở mức tối thiểu, cỡ mẫu nghiên cứu cần đạt ít nhất 350 đơn vị mẫu. Trong bài viết này, mẫu nghiên cứu gồm 390 đơn vị mẫu, do đó biến đo lường được chọn khi có hệ số tải nhân tố ở mức từ 0,3 - 0,4. Kết quả phân tích dữ liệu các biến độc lập cho thấy tất cả các hệ số tải của các biến quan sát đều  $> 0,5$ , đạt mức ý nghĩa thực tiễn, thoả mãn mãn điều kiện phân tích nhân tố khám phá và gom thành 4 nhân tố đại diện. Trong phân tích nhân tố, nghiên cứu sử dụng phép trích là Principal Components với phép quay Varimax.

Tiến hành phân tích EFA cho nhân tố phụ thuộc “sự hài lòng” với 8 biến quan sát là HL1, HL2, HL3, HL4, HL5, HL6, HL7, HL8 được kết quả trong bảng 5. Theo đó, yếu tố phụ thuộc có hệ số KMO=0,917  $> 0,5$ , giá trị Sig. (Bartlett's test) =0,000 $<0,005$ ; tất cả 08 biến quan

**Bảng 3: Trung bình đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng chung**

Đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng chung	Trung bình	ĐLC
Phúc lợi và các chính sách hỗ trợ		
[PL1] Công đoàn công ty có chăm lo, quan tâm đến quyền lợi của công nhân	3,67	0,875
[PL2] Công đoàn đã thể hiện được trách nhiệm và đã thực sự hiệu quả	3,01	0,921
[PL3] Công ty có tham gia đầy đủ và chi trả kịp thời các chế độ BHXH, BHYT cho công nhân	3,81	0,862
[PL4] Chính sách, phúc lợi của công ty rõ ràng và được thực hiện đầy đủ	3,79	0,807
[PL5] Chính sách phúc lợi hữu ích và hấp dẫn	3,43	0,913
[PL6] Chính sách thưởng công bằng và thỏa đáng	3,52	0,838
[PL7] Chính sách lương khuyến khích tinh thần làm việc của công nhân	3,47	0,884
[PL8] Được tham gia thường xuyên các khóa tập huấn/đào tạo nghiệp vụ, kỹ năng lao động	3,17	1,051
[PL9] Công ty tạo điều kiện cho nghỉ phép	3,80	0,787
Quan hệ với đồng nghiệp		
[QH1] Tôi luôn được giúp đỡ và hỗ trợ bởi đồng nghiệp khi gặp khó khăn trong công việc	3,86	0,795
[QH2] Tôi được lắng nghe và thấu hiểu bởi đồng nghiệp	3,74	0,819
[QH3] Tôi được tin tưởng và giao phó trọng trách bởi cấp trên	3,71	0,890
[QH4] Tôi được đồng nghiệp quan tâm và hỗ trợ về những vấn đề liên quan đến đời sống vật chất	3,34	1,046
[QH5] Tôi được đồng nghiệp quan tâm và hỗ trợ về những vấn đề liên quan đến đời sống tinh thần	3,55	0,927
[QH6] Tôi có thể giao lưu với đồng nghiệp trong giờ làm việc	3,30	1,154
[QH7] Tôi có thể giao lưu với đồng nghiệp ngoài giờ làm việc	3,76	0,948
Áp lực công việc		
[AL1] Áp lực công việc	2,67	1,014
[AL2] Áp lực từ cấp trên	2,57	1,043
[AL3] Áp lực từ đồng nghiệp	2,25	0,962
Điều kiện làm việc		
[ĐK1] _Nơi làm việc an toàn	3,74	0,713
[ĐK2] _Điều kiện làm việc an toàn vệ sinh, không độc hại	3,66	0,781
[ĐK3] _ Nơi làm việc có nhiệt độ, ánh sáng, độ ẩm phù hợp	3,70	0,716
[ĐK4] _Nơi làm việc không có tiếng ồn	3,28	0,880
[ĐK5] _Đầy đủ công cụ, thiết bị, bảo hộ lao động	3,85	0,752
[ĐK6] _Đánh giá chung về điều kiện làm việc	3,75	0,697

Nguồn: Dữ liệu khảo sát đề tài Vườn ươm 2025

**Bảng 4: Phân tích nhân tố khám phá biến độc lập**

Biến quan sát	Hệ số CA tổng	Hệ số CA từng biến	Nhân tố khám phá			
			1	2	3	4
PL4	0,728	0,678	0,801			
PL5		0,671	0,793			
PL6		0,680	0,778			
PL7		0,684	0,758			
PL1		0,682	0,699			
PL9		0,696	0,643			
PL8		0,694	0,607			
QH2	0,910	0,897		0,823		
QH5		0,895		0,813		
QH1		0,898		0,756		
QH4		0,899		0,736		
QH7		0,902		0,719		
QH3		0,897		0,702		
QH6		0,902		0,548		
ĐK1	0,889	0,857			0,839	
ĐK3		0,863			0,800	
ĐK2		0,863			0,782	
ĐK6		0,864			0,773	
ĐK5		0,879			0,705	
ĐK4		0,889			0,673	
AL2	0,841	0,780				0,886
AL1		0,780				0,877
AL3		0,833				0,823

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu đề tài Vườn ươm 2025

sát đều có hệ số tải lớn hơn 0,5, tổng phương sai trích bằng 57,696 > 50% chứng tỏ 57,696% biến thiên của tập dữ liệu được giải thích bởi 01 yếu tố.

Từ kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến độc lập và biến phụ thuộc, nhóm tác giả đưa ra bảng tổng hợp nhân tố đại diện sau EFA ở bảng 6.

### Phân tích hồi quy tuyến tính bội

Mô hình hồi quy tuyến tính bội được xây dựng ở bảng 7 nhằm kiểm định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố rút ra từ EFA đến mức độ hài lòng chung của thanh niên công nhân.

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy mô hình ước lượng có độ phù hợp cao với dữ liệu khảo sát. Cụ thể, hệ số xác định R<sup>2</sup> đạt 0.654, tức là khoảng 65,4%

sự biến thiên của biến phụ thuộc (mức độ hài lòng chung về công việc) được giải thích bởi bốn biến độc lập: phúc lợi, quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên, điều kiện làm việc và áp lực trong công việc. Giá trị kiểm định F đạt 181,725 với mức ý nghĩa p < 0,001, khẳng định mô hình hồi quy có ý nghĩa thống kê tổng thể.

Xét riêng từng yếu tố, biến “điều kiện làm việc” thể hiện ảnh hưởng tích cực mạnh nhất đến biến phụ thuộc với hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa B = 0,639 và hệ số chuẩn hóa Beta = 0,676 (p < 0,001). Đây là yếu tố có ý nghĩa thống kê cao nhất và tác động lớn nhất đến mô hình. Tiếp theo là biến “phúc lợi” với B = 0,149 và Beta = 0,176 (p < 0,001), cho thấy đây cũng là yếu tố ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa đến kết quả nghiên

**Bảng 5: Phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc**

Biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alpha tổng	Hệ số Cronbach's Alpha từng biến	Nhân tố Sự hài lòng
HL6	0,893	0,870	0,845
HL8		0,871	0,833
HL7		0,877	0,786
HL4		0,877	0,779
HL1		0,880	0,750
HL3		0,883	0,722
HL2		0,887	0,679
HL5		0,889	0,662
Hệ số KMO = 0,917			
Sig kiểm định Bartlett = 0,000 < 0,05			
Tổng phương sai trích từ 4 nhân tố = 57,696			

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu đề tài Vườn ươm 2025

**Bảng 6: Tổng hợp các nhân tố**

Nhân tố	Biến quan sát	Tên nhân tố	Biến đại diện
1	PL4, PL5, PL6, PL7, PL1, PL9, PL8	Phúc lợi của công ty	F_PL
2	QH2, QH5, QH1, QH4, QH7, QH3, QH6	Mối quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên	F_QH
3	ĐK1, ĐK3, ĐK2, ĐK6, ĐK5, ĐK4	Điều kiện làm việc	F_ĐK
4	AL1, AL2, AL3	Áp lực trong công việc	F_AL
5	HL1, HL2, HL3, HL4, HL5, HL6, HL7, HL8	Sự hài lòng chung	F_HL

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu đề tài Vườn ươm 2025

**Bảng 7: Kết quả phân tích hồi quy**

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê Collinearity	
	B	STD. Error				Tolerance	VIF
1	(Const	0,660	0,139		4,764	0,000	
	F_PL	0,149	0,031	0,176	4,819	0,000	0,676 1,480
	F_QH	0,040	0,028	0,049	1,393	0,164	0,730 1,371
	F_ĐK	0,639	0,035	0,676	18,533	0,000	0,676 1,479
	F_AL	-0,015	0,020	-0,023	-0,759	0,449	0,963 1,039
Biến phụ thuộc: Sự hài lòng chung về công việc							
R= 0,809		R2= 0,654		R2 hiệu chỉnh= 0,650			
Durbin-Watson = 1,946		F = 181,725		Sig.= 0,000			

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu đề tài Vườn ươm 2025

cứu.

Trong khi đó, biến “quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên” có hệ số  $B = 0,040$  ( $p = 0,164$ ) và biến “áp lực trong công việc” có hệ số  $B = -0,015$  ( $p = 0,449$ ), đều không có ý nghĩa thống kê ở mức  $\alpha = 0,05$ . Điều này cho thấy hai yếu tố này không đóng góp đáng kể vào mô hình trong bối cảnh khảo sát hiện tại. Ngoài ra, các chỉ số Tolerance ( $> 0,67$ ) và VIF ( $< 1,5$ ) đều nằm trong ngưỡng chấp nhận được, loại trừ khả năng xảy ra hiện tượng vi phạm giả định đa cộng tuyến giữa các biến độc lập trong mô hình hồi quy.

Tổng thể, mô hình hồi quy tuyến tính đã xác định rõ vai trò nổi bật của yếu tố điều kiện làm việc và phúc lợi trong việc giải thích sự thay đổi của biến phụ thuộc. Đây là căn cứ quan trọng để đề xuất các giải pháp cải thiện hiệu suất làm việc hoặc mức độ hài lòng của người lao động tùy theo mục tiêu nghiên cứu cụ thể. Ngoài ra, các kết quả từ bảng 7 cũng cho thấy mối quan hệ với đồng nghiệp và áp lực công việc không tác động đáng kể đến mức độ hài lòng của công nhân, điều này cũng được ghi nhận trong một số công trình gần đây. Theo<sup>39</sup>, trong bối cảnh công việc lặp đi lặp lại và có tính kỹ thuật cao như tại các nhà máy, áp lực công việc không nhất thiết ảnh hưởng đến sự hài lòng nếu người lao động đã quen với nhịp làm việc hoặc có các yếu tố bảo vệ khác. Tương tự,<sup>40</sup> cho rằng sự gắn kết với tổ chức có thể làm trung gian điều tiết tác động của stress đến sự hài lòng, nghĩa là khi người lao động cảm thấy gắn bó và có mục tiêu chung với doanh nghiệp, áp lực công việc không còn là yếu tố tiêu cực trực tiếp. Ngoài ra,<sup>41</sup> cũng chỉ ra rằng hỗ trợ xã hội chỉ phát huy tác dụng rõ rệt trong việc tăng cường sự hài lòng khi đi kèm với điều kiện phục hồi thể chất hoặc tinh thần. Điều này tương đồng với nhận định của<sup>42</sup> rằng mối quan hệ đồng nghiệp chỉ tạo ra tác động tích cực khi môi trường làm việc đảm bảo an toàn tâm lý và có sự rõ ràng về vai trò. Đồng quan điểm, nghiên cứu của<sup>43</sup> nhấn mạnh rằng sự hài lòng nghề nghiệp chịu ảnh hưởng lớn từ chất lượng cuộc sống nghề nghiệp tổng thể hơn là các yếu tố đơn lẻ như quan hệ xã hội hay áp lực tức thời. Nghiên cứu của<sup>44</sup> chỉ ra rằng các đồng nghiệp hỗ trợ nhau rất tốt trong lúc làm việc nó không ảnh hưởng đến sự hài lòng chung trong công việc; đa phần các công nhân kỹ thuật đều là nam giới với tính cách thoải mái, không dành nhiều sự quan tâm đến các vấn đề của đồng nghiệp trong cuộc sống. Như vậy, việc không ghi nhận ảnh hưởng đáng kể từ mối quan hệ đồng nghiệp và áp lực công việc trong mô hình nghiên cứu hiện tại có thể được lý giải thông qua vai trò trung gian của các yếu tố bối cảnh tổ chức như an toàn tâm lý, trải nghiệm phục hồi và sự gắn kết tổ chức.

Trong nghiên cứu này, hai biến “áp lực trong công việc” ( $B = -0,015$ ;  $p = 0,449$ ) và “quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên” ( $B = 0,040$ ;  $p = 0,164$ ) đều không có ý nghĩa thống kê ở mức  $\alpha = 0,05$ . Điều này phù hợp với các nghiên cứu trước đây áp dụng mô hình hai yếu tố Herzberg trong bối cảnh công nhân tại các nhà máy/khu công nghiệp ở châu Á. Nhiều công trình đã chỉ ra rằng trong môi trường làm việc mang tính kỹ thuật và công nghiệp, người lao động thường không xem trọng các yếu tố như áp lực công việc hoặc quan hệ xã hội (thuộc nhóm hygiene) như là nguồn gốc của sự hài lòng. Thay vào đó, họ quan tâm nhiều hơn đến các yếu tố thúc đẩy nội tại (motivators) như phát triển nghề nghiệp, nội dung công việc, thành tựu và sự công nhận. Nghiên cứu của<sup>45</sup> tại một nhà máy sản xuất sợi hóa học ở Trung Quốc cho thấy rằng mối quan hệ với cấp trên và điều kiện làm việc chỉ giúp ngăn chặn sự bất mãn, nhưng không làm tăng sự hài lòng thực sự trong công việc. Tương tự, nghiên cứu tại Malaysia của<sup>46</sup> và nghiên cứu tại Pakistan của<sup>47</sup> đều khẳng định rằng các yếu tố như công nhận, nội dung công việc và cơ hội phát triển có ảnh hưởng mạnh mẽ hơn nhiều so với các yếu tố như áp lực hay quan hệ xã hội.<sup>48</sup> khi so sánh mô hình Herzberg với Maslow trong bối cảnh nhà máy sản xuất tại Ấn Độ, cũng đi đến kết luận rằng sự hài lòng công việc phụ thuộc nhiều vào yếu tố phát triển nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến. Cùng dựa trên quan điểm của lý thuyết hai yếu tố của Herzberg, nghiên cứu của<sup>49</sup> xem xét một mô hình liên kết sự hài lòng công việc của nhân viên trong bộ phận bán hàng của ngành công nghiệp ô tô tại Bắc Kinh, Trung Quốc chỉ ra rằng sự hài lòng công việc của nhân viên bị ảnh hưởng bởi môi trường làm việc, nhận dạng tổ chức, sự gắn kết công việc, phong cách lãnh đạo được nhận thức và các phúc lợi kèm theo với thử nghiệm tương quan.

d) Tương quan giữa đặc điểm nhân khẩu học và sự hài lòng chung trong công việc

Thực hiện kiểm định mức độ hài lòng chung với công việc theo các đặc điểm nhân khẩu học, kết quả phân tích dữ liệu cho thấy chỉ có sự khác biệt trong đánh giá mức độ hài lòng với công việc phân theo tiền lương cơ bản và thâm niên công tác, chi tiết ở bảng 8.

Kết quả kiểm định cho thấy tồn tại sự khác biệt về mức độ hài lòng với công việc ở các nhóm có tiền lương cơ bản khác nhau. Theo đó, nhóm có tiền lương cơ bản từ 7,5 triệu trở lên có xu hướng đánh giá hài lòng với công việc hơn so với nhóm dưới 7,5 triệu (3,75 so với 3,58). Xét đến yếu tố thâm niên công tác, thanh niên công nhân làm việc dưới 3 năm có xu hướng đánh giá hài lòng với công việc hơn so với nhóm từ 3 năm trở lên (3,72 so với 3,59). Các yếu tố giới tính, học vấn,

**Bảng 8: Mức độ hài lòng về công việc theo tiền lương và thâm niên công tác**

		N	Trung bình	ĐLC	Hệ số Sig.
Tiền lương cơ bản	Dưới 6 triệu	136	3,58	0,566	0,023
	Từ 6 triệu đến dưới 7,5 triệu	124	3,58	0,528	
	Từ 7,5 triệu trở lên	130	3,75	0,614	
Thâm niên công tác	Dưới 3 năm	135	3,72	0,571	0,026
	Từ 3 năm trở lên	255	3,59	0,600	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu đề tài Vườn ươm 2025

khu vực làm việc không ghi nhận khác biệt mang ý nghĩa thống kê.

Tóm lại, nghiên cứu cho thấy điều kiện làm việc và phúc lợi là hai yếu tố chủ đạo ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến hiệu quả làm việc và sự hài lòng của người lao động. Điều này hoàn toàn phù hợp với mô hình đặc điểm công việc (Job Characteristics Model) của Hackman và Oldham<sup>50</sup>, nhấn mạnh các yếu tố môi trường làm việc như tính đa dạng công việc, tính toàn vẹn và mức độ tự chủ đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy động lực và sự hài lòng nghề nghiệp. Herzberg<sup>18</sup> cũng phân biệt rõ ràng giữa các yếu tố “higiene” như điều kiện làm việc, phúc lợi với các yếu tố thúc đẩy, trong đó các yếu tố “higiene” có khả năng loại bỏ sự không hài lòng và tạo nền tảng cho sự hài lòng bền vững. Nghiên cứu của Kalleberg<sup>51</sup> cung cấp thêm bằng chứng về tác động tích cực của các chính sách phúc lợi như bảo hiểm y tế, lương thưởng và nghỉ phép đến mức độ cam kết và giảm thiểu tỷ lệ nghỉ việc, nâng cao năng suất lao động.

Mặc dù biến quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên không có ý nghĩa thống kê rõ ràng trong mô hình hồi quy các kết quả này có phần phản biện lại nghiên cứu đi trước từ Inoue, R., và cộng sự (2022) khi phát hiện rằng Cohen và Wills<sup>36</sup> sự hỗ trợ từ đồng nghiệp có mối liên hệ đáng kể với việc giảm căng thẳng tâm lý nghiêm trọng ở nhân viên từ đó cũng cho thấy rằng xây dựng văn hóa làm việc khuyến khích sự hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau giữa các nhân viên có thể là một chiến lược hiệu quả trong phòng ngừa thứ cấp các vấn đề sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc.<sup>52</sup> lại nhấn mạnh vai trò của sự hỗ trợ xã hội trong việc giảm thiểu tác động tiêu cực của áp lực công việc đến sức khỏe tâm thần và hiệu quả lao động. Điều này cho thấy mối quan hệ xã hội tuy không trực tiếp tác động mạnh trong dữ liệu định lượng, nhưng vẫn có vai trò làm giảm stress và cải thiện môi trường làm việc.

Về áp lực công việc, Lu, Y.Lu và cộng sự (2022) dựa trên cách tiếp cận của Lazarus và Folkman (1984)<sup>53</sup>

cho thấy stress nghề nghiệp là yếu tố nguy cơ rõ rệt dẫn đến kiệt sức ở công nhân tại các nhà máy. Nghiên cứu của<sup>44</sup> lý giải rằng các công nhân kỹ thuật phải chịu một sức ép lớn đến từ công việc, họ cảm thấy công việc rất căng thẳng, nếu sự căng thẳng trong công việc càng kéo dài, họ sẽ có xu hướng giảm sự hài lòng đối với công việc hiện tại. Tuy nhiên trong nghiên cứu này, áp lực không được thể hiện rõ trong mô hình có thể do sự thích nghi của người lao động hoặc hạn chế trong việc đo lường biến này chỉ qua khảo sát định lượng đơn thuần, từ đó gợi ý cho các nghiên cứu tiếp theo cần sử dụng các phương pháp đa chiều, kết hợp phỏng vấn sâu hoặc phân tích định tính.

Mức độ giải thích của mô hình ( $R^2 = 0,654$ ) cho thấy mô hình đã bao phủ một phần lớn các yếu tố chính, nhưng vẫn tồn tại các biến khác chưa được xem xét, như phong cách lãnh đạo, văn hóa tổ chức, kỹ năng cá nhân và động lực làm việc, điều này phù hợp với quan điểm của nhiều nghiên cứu trước đây về tính phức tạp của hiệu quả lao động<sup>54,55</sup>.

Tổng hợp lại, nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực nghiệm quan trọng cho thấy việc cải thiện điều kiện làm việc và phúc lợi nên được ưu tiên trong chiến lược quản trị nhân sự nhằm tăng năng suất và sự hài lòng của người lao động, mở ra hướng nghiên cứu tiếp cận đa chiều hơn về các yếu tố phi vật chất ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc. Với hệ số Beta cao nhất, điều kiện làm việc phản ánh toàn diện môi trường vật chất, an toàn lao động, mức độ thuận tiện trong ca kíp và hỗ trợ từ doanh nghiệp. Trong bối cảnh nhiều khu công nghiệp hiện nay còn thiếu không gian làm việc đảm bảo, phát hiện này nhấn mạnh tính cấp thiết của việc đầu tư vào cơ sở hạ tầng lao động. Phúc lợi tài chính và phi tài chính góp phần tạo động lực, thể hiện sự tôn trọng và cam kết giữa doanh nghiệp với người lao động. Điều này phần nào phù hợp với phát hiện của Cook, K.S. và cộng sự (2013) khi dùng lý thuyết trao đổi xã hội tìm ra cho rằng người lao động sẵn sàng đóng góp nhiều hơn khi nhận được sự quan tâm từ tổ chức làm việc<sup>56</sup>.

Yếu tố mối quan hệ với đồng nghiệp không đạt ý nghĩa thống kê có thể do độ tuổi và vị trí nghề nghiệp còn giới hạn trong việc phát huy vai trò xã hội. Lao động trẻ thường thiên về mục tiêu kinh tế hơn các yếu tố quan hệ. Tuy nhiên, không nên loại bỏ hoàn toàn ảnh hưởng tiềm tàng của yếu tố này trong các mô hình phân tích sau. Dù có hướng tác động tiêu cực nhưng không đủ mạnh, cho thấy người lao động đã thích nghi hoặc áp lực được xem như đặc điểm tất yếu của công việc. Điều này gợi ý rằng, thay vì giảm áp lực, doanh nghiệp nên đầu tư vào các khóa huấn luyện về kỹ năng quản lý thời gian, cân bằng cuộc sống.

Nghiên cứu của nhóm tác giả vẫn tồn tại một số hạn chế. Thứ nhất, mẫu khảo sát được chọn theo phương pháp chọn mẫu chỉ tiêu, mặc dù có sự phân bố hợp lý theo khu vực địa lý, nhưng chưa đảm bảo tính đại diện cho toàn bộ lực lượng công nhân đang làm việc tại TP.HCM. Quy mô mẫu gồm 390 người, tương đối nhỏ so với tổng số công nhân tại địa bàn, do đó mức độ khái quát hóa kết quả nghiên cứu còn hạn chế. Thứ hai, nghiên cứu chưa tiến hành khảo sát thử để kiểm chứng thang đo trước khi triển khai chính thức, điều này có thể ảnh hưởng đến độ tin cậy của công cụ đo lường. Mặc dù nhóm nghiên cứu đã khắc phục bằng cách khảo sát trực tiếp thay vì phát bản câu hỏi tự điền, khảo sát online, nhưng nguy cơ sai lệch do yếu tố người khảo sát vẫn cần được lưu ý. Cuối cùng, nghiên cứu chủ yếu tập trung vào một số yếu tố cụ thể trong đánh giá sự hài lòng mà chưa đi sâu vào phân tích các tiêu chí thành phần một cách toàn diện. Do đó, các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng phạm vi nội dung, kết hợp khảo sát định lượng với các phương pháp định tính để tăng độ tin cậy và bổ sung chiều sâu phân tích.

## KẾT LUẬN

Nghiên cứu cho thấy, điều kiện làm việc và phúc lợi là hai yếu tố then chốt nâng cao sự hài lòng của thanh niên công nhân TP.HCM. Trong đó, điều kiện làm việc (môi trường, an toàn, thiết bị) tác động mạnh nhất. Phúc lợi, đặc biệt là bảo hiểm và nghỉ phép, cũng góp phần tích cực vào sự gắn bó. Dù quan hệ đồng nghiệp và áp lực công việc không ảnh hưởng trực tiếp trong mô hình, vai trò xã hội của chúng trong việc giảm stress vẫn đáng kể. Mức áp lực vừa phải hiện tại có thể phản ánh sự thích nghi của người lao động hoặc hạn chế của khảo sát. Bên cạnh đó, sự khác biệt về mức độ hài lòng theo thâm niên công tác và mức lương cơ bản cho thấy các doanh nghiệp cần quan tâm hơn đến phúc lợi về lương thưởng cũng như tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp phù hợp, đặc biệt để giữ chân đội ngũ lao động trẻ. Kết quả nghiên cứu gợi ý rằng chiến lược quản trị nhân sự nên tập trung vào việc cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao tính minh

bạch và hiệu quả của các chính sách phúc lợi, đồng thời mở rộng các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng nhằm tăng cường năng lực chuyên môn và mức độ hài lòng của người lao động. Trên cơ sở đó, các doanh nghiệp cần ưu tiên xây dựng môi trường làm việc tích cực cả về điều kiện vật chất lẫn quy trình vận hành; thiết kế hệ thống phúc lợi minh bạch, công bằng và linh hoạt; đồng thời tổ chức các chương trình đào tạo phát triển cá nhân nhằm nâng cao khả năng thích ứng và khuyến khích thái độ làm việc tích cực trong đội ngũ nhân viên. Ngoài ra, sự khác biệt về mức độ hài lòng theo thâm niên và tiền lương cơ bản cho thấy các doanh nghiệp cần chú trọng chính sách lương thưởng và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp phù hợp để giữ chân nhân lực trẻ. Nghiên cứu cũng gợi ý các chiến lược quản trị nhân sự nên tập trung vào đầu tư cải thiện điều kiện làm việc, minh bạch và nâng cao hiệu quả chính sách phúc lợi, đồng thời mở rộng chương trình đào tạo, phát triển kỹ năng nhằm tăng cường năng lực và sự hài lòng của người lao động.

Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc xây dựng các chính sách lao động phù hợp trong bối cảnh công nghiệp hóa – đô thị hóa tại Việt Nam, đây là tiền đề cho các nghiên cứu tiếp theo khai thác sâu hơn các yếu tố phi vật chất và văn hóa tổ chức ảnh hưởng đến hiệu quả lao động. Một trong những đóng góp cũng như hạn chế của nghiên cứu này là chưa khai thác triệt để các dữ liệu thảo luận nhằm bổ sung thêm cho các lý thuyết khác trong cùng lĩnh vực mà chỉ tập trung vào mô hình hai động lực của Herzberg, điển hình trong đó phải nói đến lý thuyết Trao đổi xã hội (Social Exchange Theory). Do đó, trong các nghiên cứu tiếp theo ở cùng lĩnh vực chủ đề, các tác giả có thể vận dụng thêm các mô hình lý thuyết khác, sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khẳng định CFA hoặc kết hợp sử dụng mô hình phân tích SEM để khai thác sâu hơn các biến số liên quan đến đời sống của thanh niên công nhân lao động.

## LỜI CẢM ƠN

Đề tài được thực hiện bằng nguồn kinh phí hỗ trợ từ Chương trình Vườn Ươm Khoa học và Công nghệ trẻ, được quản lý bởi Trung tâm Phát triển Khoa học và Công nghệ Trẻ - Thành Đoàn Thành phố Hồ Chí Minh và Sở Khoa học và Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh, theo hợp đồng số 22/2024/HĐ-KHCNT-VU.

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT:

TP.HCM: Thành phố Hồ Chí Minh

TB: Trung bình

ĐLC: Độ lệch chuẩn

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling adequacy

Bartlett: Bartlett's Test of Sphericity

## TUYÊN BỐ XUNG ĐỘT LỢI ÍCH:

Nhóm tác giả cam đoan rằng không có bất kì xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo

## TUYÊN BỐ ĐÓNG GÓP CỦA CÁC TÁC GIẢ

Tác giả 1 (Nguyễn Lưu Tâm Anh) chịu trách nhiệm thu thập dữ liệu, biên tập bài.

Tác giả 2 (Cao Chí Cường) chịu trách nhiệm tiến hành xử lý dữ liệu, viết phần Cơ sở lý luận và Phương pháp nghiên cứu, viết một phần Kết quả và Thảo luận, liên hệ gửi bài báo và thực hiện chỉnh sửa theo phản biện.

Tác giả 3 (Nguyễn Hữu Bình) chịu trách nhiệm xây dựng cơ sở lý luận và bộ công cụ đo lường, viết phần Đặt vấn đề, Kết luận và viết một phần Kết quả và Thảo luận, liên hệ gửi bài báo và thực hiện chỉnh sửa theo phản biện.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Brumley KM, Sociological Spectrum. It's More Appropriate for Men": Management and Worker Perceptions of the Gendered Ideal Worker. It's More Appropriate for Men": Management and Worker Perceptions of the Gendered Ideal Worker Sociological Spectrum 02/11. 2018;38:406–427.
2. Xuân T, Anh NT. Các nhân tố ảnh hưởng đến vốn đầu tư vào các khu công nghiệp: Nghiên cứu trường hợp tỉnh Thái Nguyên. TNU Journal of Science and Technology. 2021;4(09):250–60.
3. Egger H, Kreickemeier U. Worker-specific Effects of Globalisation. The World Economy. 2010;33(8):987–1005.
4. Oesch D, Menés R, J. Upgrading or polarization? Occupational change in Britain. / 1990;9(3):503–534.
5. Luong N, Nguyen MT. Factory worker welfare and the commodification of labour in market socialist Vietnam: Debates on overtime work in the revised labour code. Global Social Policy;24(2):185–202.
6. Bialowolski P, Lee MT, Weziak-Bialowolska D, Chen Y, Cowden RG, Mcneely E, et al. Differences in Multi-Dimensional Well-Being Among Factory Workers: Evidence from Six Countries. Applied Research Quality Life;18(5):2159–80.
7. Kim J. From "Country Bumpkins" to "Tough Workers": The Pursuit of Masculinity Among Male Factory Workers in China. Anthropological Quarterly. 2015;88(1):133–61.
8. Mariotti M. Estimating the Substitutability of African and White Workers in South African Manufacturing, 1950-1985. . Economic History of Developing Regions. 2012;27:47–60.
9. Moore S, Grunberg L, Krause AJ. Generational Differences in Workplace Expectations: A Comparison of Production and Professional Workers. Current Psychology 1/6. 2015;34(2):346–62.
10. Rahmawan UK, Russeng SS, Muis M, Djajakusli R, Saleh LM, Wahiduddin. Exploring the Impact of Workload And Fatigue on Work Productivity Among Workers of the Makassar New Port Toll Access Road Project;11:849–849.
11. Arianto P, Dwiyaniti E. Subjective Work Fatigue Due to Hot Work Climate (A Study on Indoor Production Workers of Ud King Rack Surabaya Indonesia). Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology 29. 42020;14(2):2034–2074.
12. Nguyen TP. Labour Law and (In)justice in Workers' Letters in Vietnam. Asian Journal of Law and Society. 2018;5(1):29–47.
13. Do TT, Pham M, Multidisciplinary Reviews. Exploring work engagement among young workers: The impact of gender, age, and experience. Multidisciplinary Reviews. 2024;7:2024194–2024194.
14. Ho N, Phan BT, Luu T. Determining Factors Influencing Job Satisfaction and Organizational Commitment of Young Workers: Insights from Vietnam. Global J Bus Soc Sci Review;11(4):107–128.
15. Trung TV. Building A Policy System for Youth Human Resource Development in the Current Socio-Economic Development Strategy of Vietnam. Journal of Management;2024(4):218–241.
16. Du HK, Do HN. Sequential mediation analysis of workplace bullying, work-life conflict, and young employees' outcomes in Vietnam. Asian Academy of Management Journal;28(2):61–86.
17. Thanh NQ, Anh NT, Anh TL, Bích NT. The Effects of Education on Job Satisfaction Among Young Workers in Vietnam. VNU Journal of Science: Education Research;36(1).
18. Herzberg F. Work and the nature of man. Cleveland: World Pub Co. 1966;.
19. Robbins SP. Organizational Behaviour; 2001. Available from: <https://www.abebooks.co.uk/9780130341051/Organizational-Behaviour-9th-Ed-Robbins-0130341053/plp>.
20. Tan TH, Waheed A. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: Mediating Effect of Love of Money. Asian Academy of Management Journal. 2011;15:73–94.
21. Bích L, Tuấn LT.
22. Vũ N, Quy K; 2018. Available from: <http://115.74.233.203:81/jspui/handle/123456789/403>.
23. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ. 01/5/2012. Nguyễn Thị Phương Dung Xây dựng thang đo động viên nhân viên khối văn phòng ở Thành phố Cần Thơ;22:145–54.
24. Thị Tuấn N, Nhà; 2016.
25. Nguyen VX. Ảnh hưởng của sự thoả mãn công việc đến dự định nghỉ việc của lao động ngành CNTT tại TP.HCM [The impact of job satisfaction on the intention of leaving IT workers in Ho Chi Minh City. In: Trường Đại học Mở; p. 2024–2024.
26. Đoàn Phước B, Trường Đại học Tây Đô. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty cổ phần Mía đường Cần Thơ; 2016.
27. Văn LT; 2019. Available from: <http://115.74.233.203:81/jspui/handle/123456789/1204>.
28. Tân PT, Đ T Hoa. Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của Giảng viên trường Đại học Lâm Nghiệp Việt Nam. Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm Nghiệp. 2018;3:84–93.
29. Bidgoli AM, Moshref-Javadi MH, Ayobi Z. The relationship between social capital and job stress case study: Airports administration of Isfahan Province. Iran Journal of Basic and Applied Scientific Research. 2013;3(4):710–715.
30. Calisir F, Gumussoy CA, Iskin I. Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. Personnel Review. 2011;40(4):514–547.
31. Hoonakker P, Carayon P, Korunka C. Using the Job-Demands-Resources model to predict turnover in the information technology workforce: General effects and gender differences. Psihološka Obzorja / Horizons of Psychology. 2013;22:51–65.
32. Thatcher JB, Boyle RJ, Stepina LP. Turnover of Information Technology Workers: Examining Empirically the Influence of Attitudes, Job Characteristics, and External Markets. Journal of Management Information Systems 1/12. 2002;19(3):231–61.
33. Tran DK. Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam. Tạp chí Phát triển Khoa học. 2005;8:1–9.
34. Price JL, Mueller CW. A Causal Model of Turnover for Nurses. The Academy of Management Journal. 1981;24(3):543–65.
35. Robbins SP. Organizational behavior. Karnataka, India: Pearson Education India; 2013.

36. Đức Hải LT, Giang NH. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của du khách khi đến du lịch ở Kiên Giang. Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ. 2011;p. 85–96.
37. Trọng H, Ngọc CNM. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS (tập 1). 2008;.
38. Duy K. Available from: <https://dlib.vnu.edu.vn/handle/VNUA/12356>.
39. Zhang J, Ye H. Oilfield workers' job satisfaction: A study of social support and work stress. . Current Research in Psychiatry. 05/8/2024;4:1–7.
40. Noor N, Vahdati E, Yew S, Chuah MP, F. The Influence of Job Stress on Organizational Commitment Among Workers in the Palm Oil Industry: Does Job Satisfaction Matter. 31/5/2024. Global Business Review. 31/5/2024;.
41. Garmendia P, Fernández-Salineró S, González H, Topa AI, G. Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 12. 2023;13(12):2827–2867.
42. Lenberg P, Feldt R. Psychological Safety and Norm Clarity in Software Engineering Teams; Available from: <http://arxiv.org/abs/1802.01378>.
43. Hammond M, Owusu NO, Nunoo EK, Boampong G, Osman A, Panin A. How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana;4:10–10.
44. Vũ VV, Nguyễn VT. Sự hài lòng trong công việc, mối quan hệ với cam kết tổ chức và ý định nghỉ việc - Trường hợp các nhân viên kỹ thuật ngành dịch vụ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin. Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh. 2018;13:188–204. Available from: <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.vi.13.1>.
45. Chien J. Examining Herzberg-s Two Factor Theory in a Large Chinese Chemical Fiber Company. World Academy of Science, Engineering and Technology. Business and Industrial Engineering;.
46. Mustafa MZ, Yamin NA, Razzaq A, Ahad R. Factors Influencing Job Satisfaction in the Malaysian Vocational College: Herzberg Two Factor Theory Perspective. Universal Journal of Management 03. 2022;10(1):18–25.
47. Shaikh SH, Shaikh H, Shaikh S. Using Herzberg Theory to Develop the Employees' Performance of Raffhan Maize Industry. Social Science Research Network. 2019;.
48. Bhagyashree HK, Padmanabhan. A Comparative Study on Employees Job Satisfaction Level Using Herzberg Two Factor and Maslow's Need Theory With Reference To Manufacturing Industry. RSIS International. 2018;.
49. Ganesh R, Liu Y. Employee satisfaction in the sales department of the automobile industry in Beijing, China: an approach with Herzberg's two-factor theory. International Journal of Services. 2022;13(1):57–77.
50. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance. 1976;16(2):250–79.
51. Kalleberg AL. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. American Sociological Review. 1977;42(1):124–167.
52. Inoue R, Hikichi H, Inoue A, Kachi Y, Eguchi H, Watanabe K, et al. Workplace Social Support and Reduced Psychological Distress: A 1-Year Occupational Cohort Study;64:700–704.
53. Lu Y, Liu Q, Yan H, Liu T. Effects of occupational hazards and occupational stress on job burn-out of factory workers and miners in Urumqi: a propensity score-matched cross-sectional study. BMJ Open. 2022;12(9):51911–51911.
54. Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior [Internet] Pearson International. 2018; Available from: <https://elibrary.pearson.de/book/99.150005/9781292259246>.
55. Greenberg J, Baron R. Behavior in organizations. vol. 775. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall; 2008.
56. Cook KS, Cheshire C, Rice E, Nakagawa S. Social Exchange Theory. Trong: DeLamater J, Ward A, biên tập viên. Handbook of Social Psychology. Dordrecht; Netherlands: Springer; 2013. Available from: [https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3).

# Factors Affecting The Level Of Job Satisfaction Of Youth Workers In Direct Production Area In Ho Chi Minh City

Nguyen Luu Tam Anh , Cao Chi Cuong , Nguyen Huu Binh



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

## ABSTRACT

Job satisfaction among young industrial workers is influenced by multiple factors within the workplace environment, especially in the context of rapid industrialization and urbanization occurring in key economic centers, notably Ho Chi Minh City. Drawing on Herzberg's Two-Factor Theory, this study surveyed 390 young workers employed in industrial zones and applied multiple linear regression analysis to identify determinants of job satisfaction. The findings indicate that working conditions and welfare benefits exert a positive and statistically significant impact on overall job satisfaction. In contrast, coworker relationships and job pressure do not show significant effects within the current model. Moreover, job satisfaction differs significantly by years of service and base salary, suggesting that experience and income function as key moderating factors. The study elucidates the mechanisms through which motivator and hygiene factors influence young workers' attitudes in the manufacturing sector. Based on these findings, managerial implications are proposed to enhance employee satisfaction and organizational commitment among the youth labor force. These insights provide valuable evidence for enterprises and private corporations to develop effective human resource strategies that foster stable and sustainable workforce development in industrial zones of major Vietnamese urban centers.

**Key words:** Job satisfaction, young industrial workers, welfare benefits, working conditions, Herzberg

---

University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM Vietnam

## History

- Received: 31-05-2025
- Revised: 13-11-2025
- Accepted: 15-04-2026
- Published Online:

DOI :



## Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



**Cite this article:** NLTA,CCC,NHB. **Factors Affecting The Level Of Job Satisfaction Of Youth Workers In Direct Production Area In Ho Chi Minh City.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.* 2026; (2):1-1.