

Bài báo nghiên cứu

**MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ CÔNG VIỆC
TẠI KHU CÔNG NGHIỆP BÀU XÉO, TỈNH ĐỒNG NAI****Nguyễn Đức Kim Ngân*, Tạ Thị Thanh Tâm, Nguyễn Ngọc Trung***Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam***Tác giả liên hệ: Nguyễn Đức Kim Ngân – Email: nganndk@hcmue.edu.vn**Ngày nhận bài: 11-01-2020; ngày nhận bài sửa: 01-6-2020, ngày chấp nhận đăng: 03-6-2020***TÓM TẮT**

Mức độ hài lòng đối với công việc là sự cam kết gắn bó của người lao động (NLD) với tổ chức. Để nâng cao năng lực cạnh tranh cho các doanh nghiệp đang hoạt động tại Khu công nghiệp (KCN) Bàu Xéo, tỉnh Đồng Nai, nghiên cứu này được tiến hành để chỉ ra mức độ hài lòng về công việc của NLD. Dữ liệu nghiên cứu thực nghiệm được thu thập thông qua khảo sát 256 NLD. Kết quả cho thấy có bốn yếu tố gồm: môi trường làm việc, thu nhập, cơ hội thăng tiến và phong cách lãnh đạo ảnh hưởng đến mức độ hài lòng đối với công việc của NLD tại KCN Bàu Xéo. Từ đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp đến lãnh đạo địa phương, lãnh đạo doanh nghiệp nhằm nâng cao mức độ hài lòng của NLD đồng thời góp phần tăng năng suất lao động. Mức độ hài lòng của NLD đối với công việc là yếu tố quan trọng quyết định đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, vì vậy, làm tăng sự hài lòng của NLD là một điều cần thiết.

Từ khóa: hài lòng; người lao động; khu công nghiệp Bàu Xéo

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, KCN được xem là mô hình kinh tế gắn liền với sự hình thành và phát triển của các khu đô thị cùng sự tăng trưởng trong việc cung ứng các dịch vụ như giáo dục, y tế, vui chơi... đã góp phần quan trọng trong việc đẩy nhanh tốc độ đô thị hóa. Việc xây dựng các KCN giúp giải quyết vấn đề việc làm, cải thiện thu nhập, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho NLD.

KCN Bàu Xéo là KCN trọng điểm của huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai; tuy nhiên, trong quá trình phát triển KCN này còn tồn tại nhiều bất cập như doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với NLD; chi trả lương không hợp lý; thiếu các điều kiện bảo hộ lao động; chậm trễ hoặc không giải quyết những kiến nghị, thắc mắc của NLD dẫn đến sự tranh chấp giữa NLD với ban lãnh đạo công ti mà đỉnh điểm là các cuộc biểu tình, đình công tập thể đòi quyền lợi (Hoang, 2017), (Thanh, 2017). Chính vì vậy, làm thế nào để NLD cảm thấy hài lòng với công việc là một nhiệm vụ cấp bách cần phải nghiên cứu.

Cite this article as: Nguyen Duc Kim Ngan, Ta Thi Thanh Tam, & Nguyen Ngoc Trung (2020). The job satisfaction level of employees working in the Bau Xeo industrial park, Dong Nai province. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 17(7), 1235-1244.

Xuất phát từ lí do trên, nghiên cứu này được thực hiện nhằm phân tích cụ thể mức độ hài lòng của NLĐ đối với công việc để lãnh đạo địa phương, lãnh đạo các doanh nghiệp có cái nhìn toàn diện hơn từ đó có những giải pháp cụ thể trong việc ban hành và hoàn thiện chính sách nhằm ổn định tinh thần làm việc của bản thân NLĐ, góp phần thu hút và giữ chân những NLĐ có chất lượng để tăng năng suất lao động.

2. Cơ sở lí thuyết và nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lí thuyết

Theo tác giả Russell, mức độ hài lòng đối với công việc là cảm nhận của NLĐ về công việc của họ (Russell, 2004).

Bên cạnh đó, các nghiên cứu về sự thỏa mãn hay hài lòng của người lao động đối với công việc dựa theo thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow (1943), thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959), thuyết công bằng của Adam (1963), thuyết đặc điểm công việc của Hackman, & Oldham (1974) cùng các nghiên cứu thực nghiệm của Nguyen (2008); Pham, & Tran (2019) đã đưa ra những yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc, đó là: (1) môi trường làm việc; (2) chính sách tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi; (3) sự hứng thú trong công việc; (4) chính sách đào tạo và bồi dưỡng; (5) cơ hội thăng tiến; (6) phong cách lãnh đạo; (7) đánh giá công việc.

Tuy nhiên, chúng tôi chỉ chọn bốn yếu tố môi trường làm việc, thu nhập, cơ hội thăng tiến và phong cách lãnh đạo trong nghiên cứu này.

2.2. Nội dung nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở sử dụng bảng hỏi khảo sát dành cho những NLĐ đang làm việc trực tiếp tại các doanh nghiệp đóng tại KCN Bàu Xéo. Nội dung khảo sát bao gồm những vấn đề sau:

Bảng 1. Nội dung khảo sát

STT	Nội dung		Nguồn
1	Môi trường làm việc	Không gian làm việc tốt, sạch sẽ, vệ sinh thoáng mát	Nguyen (2008); Pham, & Tran (2019); Herzberg (1959); Maslow (1943)
		Đơn vị luôn trang bị đầy đủ thiết bị, dụng cụ làm việc cho NLĐ Thời gian lao động và nghỉ ngơi thuận lợi đối với sức khỏe của NLĐ Áp lực công việc là chấp nhận được	
2	Thu nhập	Tiền lương tương xứng với kết quả công việc	Nguyen (2008); Pham, & Tran (2019); Herzberg (1959); Adam (1963); Maslow (1943)
		Tiền thưởng có tác dụng tạo động lực làm việc cho NLĐ NLĐ được hưởng các phúc lợi (khám sức khỏe định kì, du lịch) Mức thu nhập hiện tại	

3	Cơ hội thăng tiến	NLĐ có cơ hội phấn đấu, thể hiện năng lực Việc đề bạt, thăng tiến là công bằng, công khai, minh bạch NLĐ được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn	Nguyen (2008); Pham, & Tran (2019); Herzberg (1959); Hackman, & Oldham (1974)
4	Phong cách lãnh đạo	NLĐ được lãnh đạo đối xử công bằng Lãnh đạo luôn lắng nghe và giải quyết các kiến nghị của NLĐ Lãnh đạo bảo vệ các quyền lợi chính đáng của NLĐ	Nguyen (2008); Pham, & Tran (2019); Herzberg (1959)

3. Đối tượng nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, phi xác suất. Nghiên cứu chọn cỡ mẫu là 250 mẫu. Để đảm bảo thu được cỡ mẫu này chúng tôi thực hiện khảo sát trên đối tượng là NLĐ làm việc ở các doanh nghiệp tại KCN Bàu Xéo với số phiếu phát ra là 270 phiếu, số phiếu thu về là 261 phiếu trong đó có 256 phiếu hợp lệ.

Bảng 2. Bảng phân bố đối tượng nghiên cứu theo trình độ và giới tính

Trình độ Giới tính	Trung học phổ thông		Trung cấp		Cao đẳng		Đại học	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Nam	53	20,7	45	17,6	28	10,9	11	4,3
Nữ	41	16	33	12,9	36	14,1	9	3,5
Tổng số	94	36,7	78	30,5	64	25	20	7,8

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Đặc điểm về đối tượng nghiên cứu cho thấy:

- Về cơ cấu giới tính: tỉ lệ lao động nam (53,52%) và tỉ lệ lao động nữ (46,48%) tương đương nhau.

- Về trình độ học vấn: lao động chủ yếu có trình độ trung học phổ thông (36,7%), tiếp theo là trung cấp (30,5%), cao đẳng (25%) và cuối cùng là đại học (7,8%). Có thể lí giải con số này bởi đối tượng khảo sát đa phần là những NLĐ trực tiếp làm việc ở các dây chuyền sản xuất nên các doanh nghiệp chỉ cần NLĐ đủ đáp ứng yêu cầu công việc (biết cách sử dụng thiết bị sản xuất), không đòi hỏi NLĐ có trình độ cao.

4. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu, chúng tôi tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với những NLĐ trực tiếp ở các doanh nghiệp đang hoạt động tại KHCN Bàu Xéo với thang đo Likert 5 mức độ:

1	2	3	4	5
Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng

Khảo sát được tiến hành từ tháng 7/2019 đến hết tháng 10/2019. Số liệu được mã hóa, xử lý thông qua phần mềm thống kê SPSS.

5. Kết quả khảo sát

5.1. Mức độ hài lòng về môi trường làm việc

Bảng 3. Đánh giá mức độ hài lòng của NLĐ về môi trường làm việc

STT	Môi trường làm việc	Mức độ hài lòng				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Không gian làm việc tốt, sạch sẽ, vệ sinh thoáng mát	6,6%	25,0%	26,2%	25,8%	16,4%
2	Đơn vị luôn trang bị đầy đủ thiết bị, dụng cụ làm việc cho NLĐ	7,1%	19,8%	36,1%	21,8%	15,1%
3	Thời gian lao động và nghỉ ngơi thuận lợi đối với sức khỏe của NLĐ	3,9%	18,8%	22,3%	32,8%	22,3%
4	Áp lực công việc là chấp nhận được	7,9%	22,0%	30,3%	21,7%	18,1%

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Số liệu khảo sát từ Bảng 3 cho thấy đa số NLĐ cảm thấy hài lòng với môi trường làm việc; 36,9% NLĐ xác nhận công việc sản xuất được trang bị đầy đủ về cơ sở vật chất như máy móc, thiết bị bảo hộ, văn phòng phẩm; có 39,8% NLĐ hài lòng với áp lực công việc hiện nay. Bên cạnh đó, hầu hết các công ti đều có sự phân chia thời gian lao động và nghỉ ngơi cho NLĐ một cách hợp lý để đảm bảo NLĐ có đủ thời gian hồi phục sức khỏe tiếp tục lao động sản xuất nên có đến 55,1% NLĐ cảm thấy hài lòng với vấn đề này. Tuy nhiên, ở khía cạnh không gian làm việc, xuất phát từ việc hầu hết các doanh nghiệp trong phạm vi nghiên cứu đều là những công ti nước ngoài chuyên về may mặc, giày da, sản xuất đồ gỗ... nên việc NLĐ thường xuyên tiếp xúc với môi trường nhiều bụi, khói, tiếng ồn và vệ sinh gây ảnh hưởng nhiều đến sức khỏe vì thế có 31,6 % NLĐ không hài lòng với nội dung này.

5.2. Mức độ hài lòng về thu nhập

Bảng 4. Đánh giá mức độ hài lòng của NLĐ về thu nhập

STT	Thu nhập	Mức độ hài lòng				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Tiền lương tương xứng với kết quả công việc	4,3%	27,7%	33,6%	23,0%	11,4%
2	Tiền thưởng có tác dụng tạo động lực làm việc cho NLĐ	3,1%	21,1%	35,2%	33,2%	7,4%
3	NLĐ được hưởng các phúc lợi (khám sức khỏe định kì, du lịch)	5,9%	16,4%	44,5%	25,4%	7,8%
4	Mức thu nhập hiện tại	8,6%	29,3%	31,6%	24,2%	6,3%

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Kết quả khảo sát ở Bảng 4 cho thấy, NLĐ đánh giá khá thấp mức thu nhập (lương, thưởng, phúc lợi) hiện nay của công ti, tỉ lệ NLĐ cảm thấy hài lòng và rất hài lòng chỉ chiếm 30,5% trong khi đó có đến 37,9% NLĐ không hài lòng hoặc rất không hài lòng. Trong đó, các chính sách phúc lợi dành cho NLĐ đạt tỉ lệ hài lòng thấp nhất chỉ với 33,2% NLĐ hài lòng; mức độ hài lòng đối với tiền lương, tiền thưởng lần lượt là 33,4% và 40,6%. Như vậy, có thể thấy mức độ hài lòng của NLĐ đối với thu nhập chỉ ở mức dưới trung bình, một bộ phận khá lớn NLĐ chưa hài lòng với mức thu nhập như hiện nay từ công ti, nghĩa là thu nhập chưa thực sự là công cụ tạo động lực làm việc cho NLĐ.

5.3. Mức độ hài lòng về cơ hội thăng tiến

Bảng 5. Đánh giá mức độ hài lòng của NLĐ về cơ hội thăng tiến

STT	Cơ hội thăng tiến	Mức độ hài lòng				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
1	NLĐ có cơ hội phân đầu, thể hiện năng lực	10,5%	16,0%	34,4%	30,9%	8,2%
2	Việc đề bạt, thăng tiến là công bằng, công khai, minh bạch	4,7%	18,8%	19,5%	46,1%	10,9%
3	NLĐ được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn	2,3%	13,7%	42,6%	33,6%	7,8%

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Quan sát Bảng 5, nhận thấy đối với nội dung về cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp, hầu hết NLĐ đều cảm thấy hài lòng khi họ có cơ hội phấn đấu, thể hiện năng lực với tỉ lệ 39,1%. Điều quan trọng đó là việc đề bạt, thăng tiến được thực hiện một cách công khai và minh bạch, tạo tâm lí tốt cho NLĐ nên có đến 57% hài lòng/rất hài lòng. Bên cạnh đó, tuy những lao động được khảo sát đa số là lao động trực tiếp trong các dây chuyền sản xuất nhưng họ đều có cơ hội được cử đi đào tạo, bồi dưỡng để tiếp cận các kĩ thuật mới đặc biệt trong bối cảnh kinh tế 4,0 như hiện nay nên tỉ lệ NLĐ cảm thấy hài lòng chiếm tỉ lệ khá cao với 41,4%.

5.4. Mức độ hài lòng về phong cách lãnh đạo

Bảng 6. Đánh giá mức độ hài lòng của NLĐ về phong cách lãnh đạo

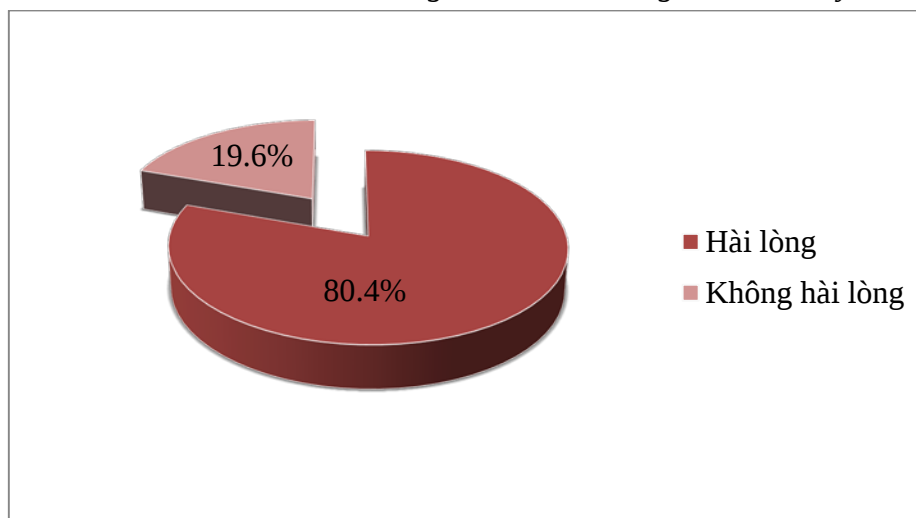
STT	Phong cách lãnh đạo	Mức độ hài lòng				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
1	NLĐ được lãnh đạo đối xử công bằng	7,4%	15,6%	37,9%	24,6%	14,5%
2	Lãnh đạo luôn lắng nghe và giải quyết các kiến nghị của NLĐ	8,2%	16,8%	45,7%	19,9%	9,4%
3	Lãnh đạo bảo vệ các quyền lợi chính đáng của NLĐ	6,3%	15,2%	41,4%	22,3%	14,8%

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Ở Bảng 6, NLĐ khá hài lòng về lãnh đạo và cách thức lãnh đạo bảo vệ các quyền lợi của họ với tỉ lệ lần lượt là 39,1% và 37,1%. Tuy nhiên, ban lãnh đạo vẫn chưa giải quyết thỏa đáng những kiến nghị của NLĐ, thực tế này khiến cho 25% lao động cảm thấy chưa hài lòng.

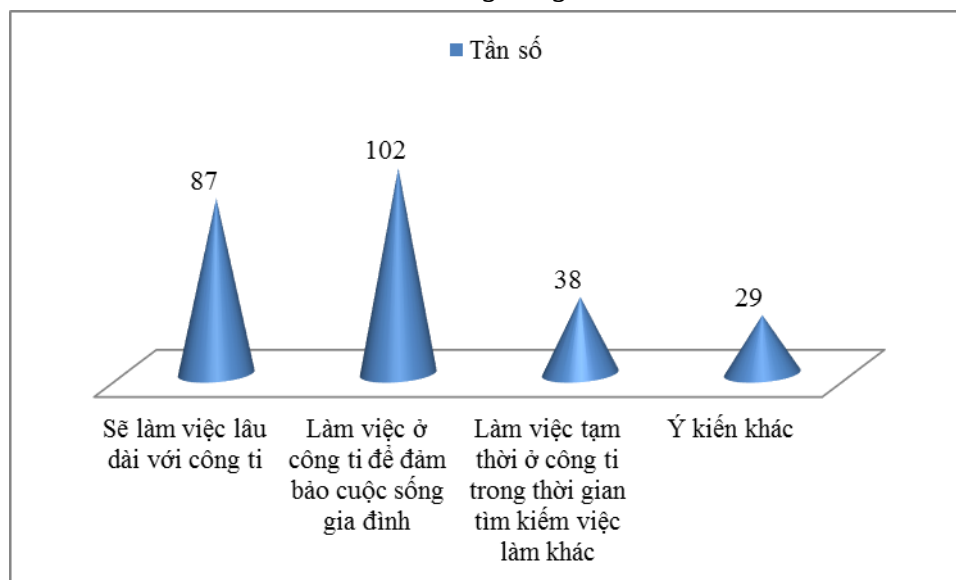
4.5. Mức độ hài lòng về công việc hiện nay

Biểu đồ 1. Mức độ hài lòng của NLD về công việc hiện nay



Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Biểu đồ 2. Xu hướng công việc của NLD



Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

Có 205/256 NLD trả lời hài lòng với công việc hiện nay (chiếm 80,4% – Biểu đồ 1). Điều này được thể hiện rõ nét trong Biểu đồ 2 khi khảo sát câu trả lời về xu hướng công việc cụ thể: 33,98% số lao động xác định sẽ làm việc lâu dài cho công ti; 39,84% số lao động làm việc ở công ti để đảm bảo cuộc sống gia đình. Tuy nhiên, có 14,84% lao động chỉ làm việc tạm thời trong thời gian tìm kiếm cơ hội ở những công ti khác.

5. Kết luận và gợi ý chính sách

Mức độ hài lòng của NLĐ đối với công việc là yếu tố quan trọng quyết định đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, vì vậy, làm tăng sự hài lòng của NLĐ là một điều cần thiết. Kết quả nghiên cứu chỉ ra các mức độ hài lòng của NLĐ về môi trường làm việc, thu nhập, cơ hội thăng tiến và phong cách lãnh đạo. Với kết quả này, lãnh đạo địa phương và lãnh đạo các doanh nghiệp cần quan tâm và cải thiện hơn nữa các vấn đề sau:

- *Thứ nhất, kích thích lao động thông qua không gian làm việc*

Để cải thiện không gian làm việc, doanh nghiệp phải thường xuyên vệ sinh, kiểm tra sửa chữa cải thiện cơ sở vật chất. Cần lắp đặt, cải tạo hệ thống hút bụi, hút mùi, khử mùi, sử dụng hệ thống phun nước làm ẩm vào những ngày khô và nóng để giảm bụi bẩn và làm môi trường sạch sẽ. Bên cạnh đó, để giảm thiểu ô nhiễm tiếng ồn do hoạt động của máy móc thiết bị trong quá trình sản xuất kinh doanh thì phải định kì vệ sinh, bảo dưỡng các thiết bị này, tiếp tục đổi mới trang thiết bị có ứng dụng công nghệ cao. Tăng cường công tác giám sát vệ sinh nơi làm việc, loại bỏ ngay các yếu tố ảnh hưởng không tốt đến sức khỏe của NLĐ. Việc làm này không chỉ giúp NLĐ bảo vệ sức khỏe của mình mà còn làm cho NLĐ giảm bớt căng thẳng trong thời gian làm việc.

- *Thứ hai, kích thích lao động thông qua tiền thưởng*

Tiền thưởng gắn với thành tích của cá nhân và được tính theo công thức sau:

Tiền thưởng = Lương tối thiểu * k

Trong đó k là hệ số thành tích của cá nhân và được thực hiện dựa vào kết quả đánh giá thực hiện công việc theo quý với bốn mức cụ thể:

K1: Loại tốt = 1.0 (hoàn thành xuất sắc); K2: Loại khá = 0.8 (hoàn thành tốt); K3: Loại trung bình = 0.5 (hoàn thành); K4: Loại yếu = 0.0 (không hoàn thành).

Ví dụ: trong quý I, năm 2020 bản thân người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì mức thưởng là $4.420.000 * 1.0 = 4.420.000$ đồng.

Việc gắn tiền thưởng với kết quả đánh giá công việc và hệ số thưởng của từng NLĐ sẽ giúp họ cảm thấy được trả thưởng tương xứng với sức lao động mà họ đã bỏ ra.

- *Thứ ba, kích thích lao động thông qua phúc lợi*

Các khoản phúc lợi gắn liền với khả năng tài chính của doanh nghiệp nên để có thể vừa cải thiện đời sống của NLĐ vừa tránh lãng phí và sử dụng hiệu quả nguồn tài chính thì doanh nghiệp có thể áp dụng các hình thức phúc lợi sau:

- Duy trì các hoạt động tham quan, nghỉ dưỡng giúp NLĐ nhanh chóng hồi phục sức khỏe, tạo điều kiện gần gũi, tăng tinh thần đoàn kết giữa các cá nhân trong công ti. Tổ chức khám sức khỏe cho NLĐ tại các trung tâm y tế có chất lượng, uy tín. Có chính sách hỗ trợ chi phí khám chữa bệnh, hỗ trợ phụ cấp tiền tàu xe khi về thăm quê. Các chương trình khen thưởng con em NLĐ có thành tích học tập tốt. Để đảm bảo thực hiện tốt các chương trình này, cần có sự phối hợp chặt chẽ với công đoàn để xây dựng kế hoạch thực hiện cụ thể.

- Có các chính sách xem xét thâm niên công tác, trên cơ sở đó thực hiện trợ cấp khi về hưu đối với những NLĐ có nhiều cống hiến cho doanh nghiệp.

- Trước áp lực công việc cũng như các vấn đề từ gia đình, xã hội, NLĐ rất dễ cảm thấy căng thẳng, stress; vì vậy, doanh nghiệp nên mời các chuyên gia tư vấn liên quan đến tâm lý, nghề nghiệp, hôn nhân và gia đình... để NLĐ có thể cảm thấy thoải mái hơn trong công việc và cuộc sống.

• *Thứ tư, kích thích lao động thông qua lãnh đạo doanh nghiệp*

Mỗi NLĐ là một cá thể riêng biệt nên họ có những vấn đề khác nhau trong công việc vì thế lãnh đạo doanh nghiệp cần phối hợp với Công đoàn để tổ chức các buổi tọa đàm để lắng nghe ý kiến của NLĐ hoặc có những kênh thông tin như hộp thư góp ý, đường dây nóng, e-mail để có thể tiếp nhận tình hình của NLĐ. Trên cơ sở những ý kiến của NLĐ, lãnh đạo cần xem xét đưa ra các phương án giải quyết để bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Người lãnh đạo cần có thái độ lịch sự, tôn trọng, giao tiếp hòa nhã, thân thiện trong khi làm việc và trao đổi công việc với NLĐ.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Các tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Adam, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Psychology*, (67), 422-436.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnosis Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Project. *Technical Report No. 4, Department of Administrative Sciences. Yale University. USA.*
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. In New York: John Wiley.
- Hoang, B. (2017). Tang doi thoai, giam dinh cong [Increase dialogue, reduce strikes]. Retrieved from <https://Dongnai.Gov.vn/Pages/Newsdetail.aspx?NewsId=153012&CatId=112>
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. In *Psychological Review*.
- Nguyen, L. S. (2008). *Do luong thoa man trong cong viec cua nguoi lao dong tai Cong ty co phan Co khi che tao may Long An [To measure the employee's job satisfaction at Long An Mechanical and Machinery Joint Stock Company]*. Master thesis, Ho Chi Minh City University of Economic.
- Pham, M. H., & Tran, T. H. (2019). Cac yeu to anh huong den su hai long doi voi cong viec cua nguoi lao dong tai cac doanh nghiep khu cong nghiep Suoi Dau, tinh Khanh Hoa [Factors influencing the job satisfaction level of employees working in the Suoi Dau industrial park, Khanh Hoa provinc. *Industry and Trade Magazine*, 6/2019.
- Russell, S. S et al. (2004). Shorter can also be better: The abridged job in general scale. *Educational and Psychological Measuremen*, 64(5), 878.
- Thanh, X. (2017). *Dong Nai: No luc giai quyet quyen loi cho cong nhan Cong ti KL Texwell Vina [Dong Nai: Attempts to resolve benefits for KL Texwell Vina Company's employees]*. Retrieved from <http://Baochinhphu.vn/Doi-Song/Dong-Nai-No-Luc-Giai-Quyet-Quyen-Loi-Cho-Cong-Nhan-Cong-Ty-Kl-Textwell-Vina/330654.Vgp>

**THE JOB SATISFACTION LEVEL OF EMPLOYEES WORKING
IN THE BAU XEO INDUSTRIAL PARK, DONG NAI PROVINCE**

Nguyen Duc Kim Ngan**, *Ta Thi Thanh Tam*, *Nguyen Ngoc Trung

Ho Chi Minh City University of Education, Vietnam

**Corresponding author: Nguyen Duc Kim Ngan – Email: nganndk@hcmue.edu.vn*

Received: January 11, 2020; Revised: June 01, 2020; Accepted: June 03, 2020

ABSTRACT

The level of job satisfaction of employees is an important factor to determining sustainable development of the enterprises and this is the commitment of employees with enterprises. In order to increase competitiveness of enterprises in the Bau Xeo industrial park, Dong Nai province, increasing job satisfaction of employees is a necessary, this research has been implemented to identify satisfaction of employees' work. The empirical data were collected through 256 persons who are working in the Bau Xeo industrial park by questionnaire surveys. The results show that there are four factors affecting the level of job satisfaction of employees in the Bau Xeo industrial park, Dong Nai province including: working environment, income, promotion opportunities, leadership style. From that, the research reveals some suggestions for local leaders and business leaders to improve job satisfaction level of employees working and contribute to increased labor productivity such as encourage employees through working space, bonuses, welfare and leader of company.

Keywords: satisfaction; employees; Bau Xeo industrial park