

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM**  
**KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH**



**DỰ ÁN TỐT NGHIỆP**

**TÊN DỰ ÁN: MỘT SỐ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HIỆU  
QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN  
CHĂN NUÔI CP VIỆT NAM – CHI NHÁNH NM HẢI DƯƠNG**

**Người hướng dẫn : ThS. Phạm Xuân Bách**

**Họ và tên sinh viên : Dương Văn Đặng**

**Mã sinh viên : 1454010052**

**Lớp : QTKDTH 14-01**

**Hà Nội, 6/2024**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



**DỰ ÁN TỐT NGHIỆP**

**TÊN DỰ ÁN: MỘT SỐ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HIỆU  
QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN  
CHĂN NUÔI CP VIỆT NAM – CHI NHÁNH NM HẢI DƯƠNG**

**Người hướng dẫn : ThS. Phạm Xuân Bách**

**Họ và tên sinh viên : Dương Văn Đặng**

**Mã sinh viên : 1454010052**

**Lớp : QTKDTH 14-01**

**Hà Nội, 6/2024**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Em tên là : Dương Văn Đăng

Sinh ngày : 01/01/2002

MSV: 1454010052

Lớp : QTKD TH 14-01

Là sinh viên Khoa Quản trị Kinh Doanh trường Đại học Đại Nam. Qua thời gian học tập và tiếp thu những kiến thức được truyền đạt bởi các thầy, cô Trường Đại học Đại Nam, cũng như sau khi trải qua thời gian dài thực tập thực tế tại công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Khi thực hiện bài khóa luận tốt nghiệp này, em xin cam đoan:

- Bản thân tự lập nghiên cứu, vận dụng những kiến thức đã học và những kinh nghiệm sau khi thực tập. Tự tham khảo các tài liệu chuyên môn liên quan trên sách, báo hay internet trong và ngoài nước để hoàn thiện khóa luận tốt nghiệp của bản thân.
- Tất cả các nguồn thông tin, dữ liệu và tài liệu tham khảo đã được sử dụng trong quá trình nghiên cứu đều được trích dẫn và ghi nhận đầy đủ và chính xác theo quy định.
- Không nhờ hay thuê người khác viết bài.
- Không cho người khác sao chép hay sử dụng bài với mục đích khác.
- Nếu có sai phạm xảy ra, em xin chịu hoàn toàn trách nhiệm theo quy định.

Trân trọng.

Sinh viên

Đăng

Dương Văn Đăng

## LỜI CẢM ƠN

Kính gửi quý thầy cô và những người đã đồng hành cùng em,

Khi em đứng trước ngưỡng cửa hoàn thành chặng đường học vấn quan trọng, lòng em tràn đầy biết ơn. Em xin phép được dành những dòng này để bày tỏ lòng tri ân sâu sắc nhất đến tất cả những người đã hỗ trợ và cổ vũ em trên hành trình này.

Em xin gửi lời cảm ơn đến các thầy cô giáo – Khoa quản trị kinh doanh Trường đại học Đại Nam, những người đã không chỉ truyền đạt kiến thức quý báu, mà còn là tấm gương sáng cho em noi theo. Sự nhiệt huyết và tận tâm của quý thầy cô đã khơi dậy trong em niềm đam mê không ngừng với lĩnh vực kinh doanh. Quý thầy cô không chỉ là những nhà giáo dục, mà còn là những người bạn, người cố vấn đáng kính trong suốt quá trình em đối mặt với những thách thức và khám phá mới.

Em cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành đến gia đình yêu quý của em. Sự hi sinh, yêu thương và tin tưởng không điều kiện của các họ đã là nguồn động viên vô giá, giúp em vững bước trên con đường học vấn và phát triển bản thân.

Không thể không nhắc đến bạn bè và đồng nghiệp và những người bạn đồng hành. Họ không chỉ là người bạn đồng hành trong học tập, mà còn là nguồn cảm hứng và sức mạnh giúp em vượt qua mọi giới hạn.

Cuối cùng, em muốn gửi lời cảm ơn đặc biệt đến thầy Phạm Xuân Bách là người đã trực tiếp hỗ trợ em trong quá trình nghiên cứu và viết bài khóa luận này. Sự hỗ trợ nhiệt tình và kiến thức chuyên môn của thầy đã là chìa khóa quan trọng giúp em hoàn thành dự án tốt nghiệp này.

Với tất cả lòng biết ơn, em xin kính chúc quý thầy cô, gia đình và bạn bè sức khỏe, hạnh phúc và thành công trong mọi lĩnh vực. Hy vọng rằng, chúng ta sẽ tiếp tục đồng hành và hỗ trợ nhau trên những chặng đường tiếp theo của cuộc sống.

Trân trọng và biết ơn.

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	
LỜI CẢM ƠN .....	
MỤC LỤC .....	
DANH MỤC KÝ HIỆU VÀ CÁC CHỮ VIẾT TẮT .....	
DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ .....	
PHẦN MỞ ĐẦU .....	1
1. Tính cấp thiết của dự án. ....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu. ....	2
3. Đối tượng nghiên cứu .....	2
4. Phạm vi nghiên cứu .....	3
5. Phương pháp nghiên cứu .....	3
6. Kết cấu dự án .....	3
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HIỆU QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN .....	5
1.1 Tổng quan một số nghiên cứu trong nước. ....	5
1.2 Tổng quan một số nghiên cứu nước ngoài. ....	6
1.3 Kết luận tổng quan .....	8
TÓM TẮT CHƯƠNG 1 .....	9
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU .....	10
2.1 Cơ sở lý luận ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc. ....	10
2.2 Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc.....	11
2.3 Giả thuyết và hình nghiên cứu. ....	17
TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....	20
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU .....	21
3.1 Quy trình nghiên cứu.....	21
3.2 Xây dựng thang đo. ....	21

3.3. Phương pháp phân tích. ....	24
<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....</b>	<b>27</b>
<b>CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>28</b>
4.1 Giới thiệu chung về công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. ....	28
4.2 Kết quả thống kê mô tả. ....	31
4.3 Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo .....	43
4.4 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA.....	49
4.5 Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu. ....	54
<b>CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT.....</b>	<b>59</b>
5.1 Thảo luận kết quả và kết luận.....	59
5.2 Định hướng phát triển của công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. ....	62
5.3 Đề xuất giải pháp cho những ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc .....	65
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>68</b>
<b>PHỤ LỤC 01: PHIẾU KHẢO SÁT.....</b>	<b>70</b>
<b>PHỤ LỤC 02: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU.....</b>	<b>73</b>

## DANH MỤC KÝ HIỆU VÀ CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Các từ viết tắt	Mô tả
HQ	Hiệu quả
PL	Lương và phúc lợi
TT	Thăng tiến và phát triển
DK	Điều kiện làm việc
DN	Quan hệ đồng nghiệp
CT	Quan hệ cấp trên

## DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

Bảng 1: Thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên văn phòng tại công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương....	23
Bảng 2: Biểu đồ thể hiện nhân tố lương và phúc lợi .....	34
Bảng 3: Biểu đồ thể hiện nhân tố thăng tiến và phát triển .....	36
Bảng 4: Biểu đồ nhân tố điều kiện làm việc .....	37
Bảng 5: Biểu đồ nhân tố quan hệ đồng nghiệp .....	39
Bảng 6: Biểu đồ nhân tố quan hệ cấp trên .....	40
Bảng 7: Biểu đồ nhân tố hiệu quả làm việc .....	41
Bảng 8: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Lương và phúc lợi .....	43
Bảng 9 : Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Lương và phúc lợi .....	43
Bảng 10: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha nhân tố Thăng tiến và phát triển..	44
Bảng 11: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha nhân tố Thăng tiến và phát triển..	45
Bảng 12: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Điều kiện làm việc .....	45
Bảng 13: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Quan hệ đồng nghiệp..	46
Bảng 14: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Quan hệ đồng nghiệp..	47
Bảng 15: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Quan hệ lãnh đạo .....	47
Bảng 16: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Quan hệ lãnh đạo .....	48
Bảng 17: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Hiệu quả làm việc .....	48
Bảng 18: Bảng KMO and Bartlett's Test biến độc lập .....	50
Bảng 19: Bảng Total Variance Explained biến độc lập .....	50
Bảng 20: Bảng Rotated Component Matrix <sup>a</sup> biến độc lập .....	51
Bảng 21: Bảng KMO and Bartlett's Test biến phụ thuộc .....	53
Bảng 22: Bảng Total Variance Explained biến phụ thuộc .....	53
Bảng 23: Bảng Component Matrix <sup>a</sup> biến phụ thuộc .....	53
Bảng 24: Bảng kết quả hồi quy .....	54
Bảng 25: Kết quả phân tích phương sai ANOVA .....	55
Bảng 26: Bảng Coefficients <sup>a</sup> .....	55
Bảng 1: Bảng Coefficients <sup>a</sup> sau khi loại nhân tố .....	56



<b>Hình 1 : Mô hình nghiên cứu.....</b>	<b>19</b>
<b>Hình 2: Quy trình nghiên cứu .....</b>	<b>21</b>
<b>Hình 3: Sơ đồ Công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh MN tại Hải Dương .....</b>	<b>31</b>
<b>Hình 4: Biểu đồ giới tính.....</b>	<b>32</b>
<b>Hình 5: Biểu đồ mức lương.....</b>	<b>33</b>
<b>Hình 6: Biểu đồ thâm niên.....</b>	<b>33</b>
<b>Hình 7: Biểu đồ trình độ .....</b>	<b>34</b>

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của dự án.

Dự án nghiên cứu về “Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương” không chỉ là một nỗ lực để hiểu rõ hơn về những nhân tố tác động đến sự cống hiến hết mình giúp đạt hiệu quả tốt nhất của nhân viên, mà còn là một bước tiến quan trọng trong việc định hình tương lai của ngành chăn nuôi tại Việt Nam. Trong một nền kinh tế đang phát triển nhanh chóng như Việt Nam, là chìa khóa để duy trì tăng trưởng và cạnh tranh trên thị trường toàn cầu.

Tính cấp thiết của dự án được thể hiện qua việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là trong bối cảnh hiện nay khi mà Việt Nam đang chứng kiến sự chuyển dịch từ một nền kinh tế dựa trên lao động giá rẻ sang một nền kinh tế dựa trên kỹ thuật và công nghệ cao. Nghiên cứu này sẽ cung cấp cái nhìn sâu sắc về cách thức nhân tố như **lương và phúc lợi, cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, điều kiện làm việc, quan hệ với đồng nghiệp**, và **quan hệ với cấp trên** ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên, từ đó giúp công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương tối ưu hóa nguồn lực và tăng cường khả năng cạnh tranh.

Ngoài ra, việc nghiên cứu và phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc sẽ giúp công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương xác định được mức độ tác động của các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc, từ đó đề xuất các biện pháp cải thiện cho phù hợp với định hướng phát triển của công ty.

Kết luận, dự án này không chỉ giúp công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương cải thiện hiệu quả làm việc và sự hài lòng của nhân viên mà còn góp phần vào việc xây dựng một ngành chăn nuôi Việt Nam hiện đại, chuyên nghiệp và có khả năng cạnh tranh cao trên trường quốc tế. Đây là một bước đi quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển bền vững của ngành chăn nuôi và kinh tế Việt Nam trong thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa.

## 2. Mục tiêu nghiên cứu.

Thứ nhất, mục tiêu chung: Mục tiêu chung là nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên tại công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

Thứ hai, mục tiêu cụ thể là:

- **Xác định các nhân tố chính:** Nghiên cứu nhằm mục đích xác định các nhân tố chính ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của nhân viên, bao gồm nhưng không giới hạn ở động lực làm việc, hệ thống quản lý, chỉ số hiệu suất chính, cảm nhận về sự quá khả năng, và sự liên tục cải thiện.
- **Đánh giá tác động của các nhân tố:** Phân tích và đánh giá tác động của các nhân tố đã xác định đối với hiệu suất làm việc, từ đó đưa ra các giải pháp cải thiện hiệu quả làm việc.
- **Đề xuất chiến lược:** Dựa trên kết quả nghiên cứu, đề xuất các chiến lược quản lý nhân sự và phát triển nhân viên phù hợp để tăng cường hiệu suất làm việc và sự hài lòng trong công việc. Nghiên cứu này không chỉ giúp công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương hiểu rõ hơn về các nhân tố ảnh hưởng đến nhân viên mà còn hỗ trợ công ty trong việc xây dựng một nền tảng vững chắc cho sự phát triển của nguồn nhân lực và tổ chức.

## 3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng nguyên cứu của đề tài này là “ Một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên”

Khách thể nghiên cứu: Nhân viên văn phòng thuộc một số phòng ban như kế toán, kinh doanh và nhân lực.

Kích thước mẫu khảo sát: 180 nhân viên văn phòng đang làm việc tại công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

#### **4. Phạm vi nghiên cứu**

Phạm vi nội dung nghiên cứu: Tập chung nghiên cứu các nhân tố (1) Lương và phúc lợi, (2) Thăng tiến và phát triển, (3) Điều kiện làm việc, (4) Quan hệ với đồng nghiệp, (5) Quan hệ với cấp trên, có ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc của nhân viên văn phòng tại công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

Không gian nghiên cứu: Các nhân tố nội bộ trong công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

Thời gian nghiên cứu: Từ ngày 10/01/2024 đến ngày 20/03/2024.

#### **5. Phương pháp nghiên cứu**

Phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng là nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

Phương pháp thu thập số liệu: Tác giả sử dụng phương pháp lấy mẫu có chọn lọc. Dữ liệu được thu thập thông qua các link khảo sát được gửi tới 180 nhân viên văn phòng trong công ty để đánh giá thang đo cũng như kiểm định lại mô hình lý thuyết cũng như các giả thuyết nghiên cứu trong mô hình. Bên cạnh đó còn phỏng vấn trực tiếp lấy ý kiến để đánh giá lý thuyết.

Phương pháp xử lý số liệu: Tác giả kiểm tra và xử lý bằng phần mềm SPSS 27 để đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy tuyến tính bội nhằm kiểm định mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu của tác giả.

#### **6. Kết cấu dự án**

Dự án sẽ được chia làm 5 chương :

- Chương 1: Tổng quan nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc của nhân viên
- Chương 2: Cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu

- Chương 3: Phương pháp nghiên cứu
- Chương 4: Kết quả nghiên cứu
- Chương 5: Kết luận và đề xuất

## **CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HIỆU QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN**

Đã có rất nhiều nghiên cứu đề cập về việc các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên bằng phương pháp định lượng. Tuy nhiên, các sơ sở lý thuyết hay các mô hình nghiên cứu đa phần đều nghiên cứu về những nhân tố nội bộ của doanh nghiệp tác động đến hiệu quả làm việc. Các tác giả ngoài đều sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính nhằm tìm ra mô hình để nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên rồi sau đó dùng phương pháp định lượng để kiểm định lại mô hình nghiên cứu đó.

### **1.1 Tổng quan một số nghiên cứu trong nước.**

Nghiên cứu của Trần Thị Ngọc và các cộng sự, tác giả đã nghiên cứu dựa trên 270 số liệu thu được từ bảng khảo sát. Kết quả nghiên cứu cho thấy mô hình có 3 nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên: Phong cách lãnh đạo dân chủ, phong cách lãnh đạo tự do và phong cách lãnh đạo chuyên đổi ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng và hiệu quả làm việc của nhân viên trong ngành ngân hàng. Trong đó, sự hài lòng trong công việc đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa các phong cách lãnh đạo và hiệu quả làm việc của nhân viên. Đồng thời, phong cách lãnh đạo độc đoán sẽ không ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng và hiệu quả làm việc của nhân viên ngành ngân hàng cũng được khẳng định qua nghiên cứu.

Trong nghiên cứu của Nguyễn Khắc Hoàng, tác giả đã nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Nghiên cứu trường hợp tại ngân hàng thương mại cổ phần Á Châu, chi nhánh Huế. Kết quả cho thấy Để nhân viên làm việc có hiệu quả, họ phải có động lực. Có 5 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên, đó là: Môi trường làm việc, lương bổng và phúc lợi, cách thức bố trí công việc; sự hứng thú trong công việc; và triển vọng phát triển.

Một nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp thuộc Khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh của Đậu Hoàng Hưng đã khảo sát 353 nhân viên văn phòng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên văn phòng. Kết quả cho thấy các yếu tố như Tài chính và môi trường làm việc, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Mối quan hệ với cấp trên có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc, trong đó môi trường làm việc có mức độ ảnh hưởng lớn nhất.

Nghiên cứu của Trình Thùy Anh (2017), tác giả đã thu thập và khảo sát 280 tại công ty kinh doanh thực phẩm sạch tại Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy yếu tố lương thưởng và chế độ phúc lợi tác động mạnh nhất đến động lực làm việc, tiếp theo là sự thăng tiến và phát triển nghề nghiệp, sau đó là đặc điểm công việc, quan hệ đồng nghiệp, điều kiện làm việc, và cuối cùng, lãnh đạo và văn hóa doanh nghiệp tác động yếu nhất đến động lực làm việc. Động lực làm việc tác động khá lớn đến hiệu quả công việc.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Bình và Phan Ngọc Thanh (2021), về hiệu quả làm việc của nhân viên khối hành chính trong Trường Đại học Nguyễn Tất Thành: Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên khối hành chính tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành. Sau khi phân tích hồi quy tuyến tính bội, có 6 nhân tố tác động được sắp xếp theo trình tự mức độ ảnh hưởng từ cao xuống thấp là: Cách thức đánh giá hiệu quả công việc, Lương và chế độ phúc lợi, Hoạt động đào tạo và thăng tiến, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Năng lực thực hiện công việc của nhân viên và Mối quan hệ với cấp trên.

Nghiên cứu của Bùi Lê Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi tại Nghiên cứu tại Tổng Công ty Lắp máy Việt Nam (LILAMA). Nghiên cứu này đã phát hiện ra 7 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất tại Lilama, bao gồm văn hóa doanh nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển, điều kiện làm việc, lương và chế độ phúc lợi, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ với lãnh đạo.

## **1.2 Tổng quan một số nghiên cứu nước ngoài.**

Nghiên cứu của Lam Tông Quân tại Đại học Công nghệ Sáng tạo Limkokwing Jalan Teknokrat, Cyberjaya, Selangor, Malaysia. Đối với nghiên cứu này, người nghiên cứu thu được 112 bảng câu hỏi từ bảng câu hỏi khảo sát trực tuyến, nhưng có 1 bảng câu hỏi là dữ liệu không hợp lệ, do đó có 111 dữ liệu bảng câu hỏi hợp lệ. Việc gửi các câu hỏi được thực hiện bằng cách "giao và thu thập" dữ liệu vật lý đến các ngành sản xuất ở Thượng Hải, Trung Quốc, chẳng hạn như: Shanghai Automobile Group co., LTD., Bright Food (group) co., Shanghai Pharmaceutical Group co. . Vì vậy, nghiên cứu này bao gồm việc phân tích ba yếu tố ảnh hưởng chính mà theo quan điểm của người nghiên cứu là ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất của nhân viên. Những yếu tố này là: môi trường làm việc, các biện pháp phúc lợi và khen thưởng & công nhận.

Nghiên cứu của Boon và các cộng sự năm (2012), tác giả đã khảo sát 170 nhân viên với các công việc khác nhau trong Melaka và Kuala Lumpur. Sau khảo sát, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu gồm 5 nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên là: Thu nhập, khen thưởng và động viên, môi trường làm việc, làm việc nhóm, đặc tính các nhân. Sau khi phân tích, tác giả đã phát hiện ra đặc tính các nhân và làm việc nhóm là những nhân tố ảnh hưởng nhiều nhất đến hiệu quả làm việc của nhân viên. Các yếu tố còn lại có ảnh hưởng nhưng không đáng kể.

Nghiên cứu của Lê, D., Aquino, P., Jr., R., Trúc, N., Si, L & My, L. (2021). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Nhóm nghiên cứu đã sử dụng phương pháp phân tích nghiên cứu định lượng bằng cách khảo sát và phát bảng câu hỏi cho 300 nhân viên đến từ nhiều đơn vị, phòng ban, bộ phận khác nhau tại Công ty TNHH Groz-Beckert Việt Nam và thu được 265 câu trả lời đã được xác thực. Kết quả nghiên cứu còn tiết lộ thêm rằng, trong 7 yếu tố: thu nhập và phúc lợi, cấp trên, kết quả công việc, đồng nghiệp, điều kiện làm việc, đào tạo và thăng tiến, tính chất công việc có tác động tích cực và đáng kể đến đội ngũ nhân viên và người lao động của tổ chức.



Nghiên cứu của Regina Ravee và Yusi Yusianto, nhóm tác giả đã nghiên cứu tác động của môi trường, đào tạo và làm việc đến động lực làm việc. Kết quả phân tích các biến cho thấy các biến lương thưởng, đào tạo và môi trường làm việc tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên.

### 1.3 Kết luận tổng quan

Theo các lý thuyết trước đây có thể thấy các nghiên cứu trước đó liên quan đến hiệu quả làm việc của nhân viên đề cập đến rất nhiều các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên. Thấy được nhiều điểm chung trong các nghiên cứu trong nước và ngoài nước, tác giả đã tham khảo và đưa các nhân tố để phân tích trong nghiên cứu này. Các nhân tố tác động được thừa kế bao gồm: nhân tố quan trọng nhất là **lương và chế độ phúc lợi**; đây không chỉ là nguồn động viên tinh thần mà còn là biểu hiện của sự công nhận và đánh giá cao đối với công việc của họ. Tiếp theo, **cơ hội thăng tiến và phát triển** cũng đóng một vai trò không kém phần quan trọng, khi mà nhân viên cảm thấy công sức của mình được ghi nhận, họ sẽ có thêm động lực để phấn đấu và đạt được hiệu suất cao hơn. **Điều kiện làm việc** cũng là một nhân tố cần thiết; một môi trường làm việc thoải mái và được trang bị đầy đủ sẽ giúp nhân viên tập trung hơn và nâng cao năng suất. Cuối cùng, không thể không nhắc đến **quan hệ đồng nghiệp và quan hệ cấp trên**. Một môi trường làm việc hòa đồng, nơi mọi người đều tôn trọng và hỗ trợ lẫn nhau, sẽ tạo điều kiện cho sự hợp tác và tăng cường hiệu quả công việc. Những yếu tố này cùng nhau tạo nên một bức tranh toàn cảnh về môi trường làm việc lý tưởng, nơi mà mỗi nhân viên có thể phát huy tối đa tiềm năng của mình và đóng góp vào thành công chung của tổ chức.

## TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Chương này tác giả đã tiến hành tổng hợp và phân tích các công trình nghiên cứu trước đây liên qua đến các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên. Các nghiên cứu được chia thành 2 nhóm là: nghiên cứu trong nước và nghiên cứu nước ngoài.

Cụ thể hơn thì các nghiên cứu đều chỉ ra các nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc và trong nghiên cứu của tác giả được thừa kế bao gồm: lương và phúc lợi, thăng tiến và phát triển, điều kiện làm việc, quan hệ đồng nghiệp, quan hệ cấp trên.

Dựa trên cơ sở những bài nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên , tiếp theo chương 2 sẽ phân tích cơ sở lý luận và đưa ra mô hình nghiên cứu.

## CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

### 2.1 Cơ sở lý luận ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc.

#### *Lý thuyết*

Hiệu quả làm việc là một khái niệm quan trọng trong quản lý và tổ chức, chỉ đến mức độ mà một cá nhân, nhóm, hoặc tổ chức có thể đạt được mục tiêu của mình với tối thiểu hóa nguồn lực và thời gian. Nó không chỉ đo lường kết quả mà còn đánh giá quá trình làm việc và cách thức đạt được kết quả đó.

Khái niệm hiệu quả làm việc của nhân viên được hiểu là khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách chính xác, tiết kiệm chi phí và thời gian nhất ( theo Dr. James Harter và cộng sự ).

*Bên cạnh đó hiệu quả làm việc còn đóng một vai trò quan trọng việc:*

- *Tối ưu hóa nguồn lực:* Sử dụng nguồn lực một cách thông minh và hiệu quả, từ nhân sự đến tài chính và thời gian.
- *Cải thiện năng suất:* Nâng cao khả năng sản xuất và chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ.
- *Tăng cường sự hài lòng trong công việc:* Khi công việc được thực hiện một cách hiệu quả, nhân viên cảm thấy hài lòng và có động lực hơn trong công việc.
- *Thúc đẩy sự đổi mới:* Môi trường làm việc hiệu quả khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới.

*Một số lý thuyết liên quan*

a, Theo lý thuyết X và Y của McGregor.

Douglas McGregor đã đề xuất hai quan điểm khác nhau về con người tại nơi làm việc:

- *Lý thuyết X*: Giả định rằng nhân viên có xu hướng tránh làm việc và sẽ tránh trách nhiệm nếu có thể. Do đó, quản lý cần áp dụng sự kiểm soát và hướng dẫn chặt chẽ.
- *Lý thuyết Y*: Ngược lại, giả định rằng nhân viên có khả năng tự động viên và tìm kiếm sự thỏa mãn trong công việc của mình. Quản lý nên tạo điều kiện để nhân viên có thể thể hiện khả năng và sáng tạo của mình.

b, Theo lý thuyết Z.

Lý thuyết Z được William Ouchi phát triển, dựa trên các nguyên tắc quản lý Nhật Bản, nhấn mạnh vào sự ổn định trong công việc, quan hệ gắn bó giữa nhân viên và công ty, và quản lý dựa trên quan hệ nhân quả.

c, Theo lý thuyết Động Lực Học của Maslow.

Abraham Maslow đã xây dựng một mô hình hình tam giác về các nhu cầu của con người, từ cơ bản đến phức tạp:

*Thứ nhất - Nhu cầu sinh lý*: Ăn, uống, nghỉ ngơi.

*Thứ hai - Nhu cầu an toàn*: An ninh, sự ổn định.

*Thứ ba - Nhu cầu xã hội*: Tình bạn, tình yêu.

*Thứ tư - Nhu cầu được kính trọng*: Danh tiếng, thành công.

*Thứ năm - Nhu cầu tự thực hiện*: Đạt được tiềm năng cá nhân.

Mỗi lý thuyết đều cung cấp một góc nhìn khác nhau về cách thức tạo động lực cho nhân viên để nâng cao hiệu quả làm việc. Sự hiểu biết và áp dụng linh hoạt các lý thuyết này có thể giúp tổ chức phát triển một môi trường làm việc hiệu quả và thúc đẩy sự thành công chung.

## **2.2 Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc.**

### **2.2.1 Lương và phúc lợi**

Một số nghiên cứu liên quan đã chỉ ra rằng lương và phúc lợi có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả làm việc của nhân viên. Một số nghiên cứu tiêu biểu liên quan có thể kể đến như:

- **Nghiên cứu của Nguyễn Hoàng Tiến** tại Academia.edu, nghiên cứu về quản trị lương thưởng và phúc lợi, tập trung vào các yếu tố quản trị nguồn nhân lực và ảnh hưởng của chúng đến hiệu quả làm việc.
- **Luận văn của Lê Thành Phương** tại Đại học Đà Nẵng, nghiên cứu sự hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH Khởi Phát và ảnh hưởng của lương thưởng, phúc lợi đến sự hài lòng này.
- **Wanda Roos (2005)**, trong nghiên cứu của mình tại University of South Africa, đã khám phá mối quan hệ giữa động lực và sự hài lòng của nhân viên với văn hóa doanh nghiệp.

Những nghiên cứu này đều cho thấy lương và phúc lợi không chỉ là những nhân tố quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nhân tài mà còn có tác động tích cực đến động lực làm việc, sự hài lòng và cuối cùng là hiệu quả công việc của nhân viên.

Lương là thu nhập cố định mà người lao động nhận được, thường dựa trên số giờ làm việc hoặc sản lượng công việc. Lương cơ bản là khoản tiền cố định theo hợp đồng lao động, trong khi lương theo sản lượng được tính dựa trên số lượng sản phẩm hoặc dịch vụ được cung cấp. Ngoài ra, có lương theo giờ, được tính theo số giờ làm việc, và thưởng, là khoản tiền thưởng dựa trên hiệu suất làm việc hoặc việc đạt được mục tiêu cụ thể.

Bên cạnh lương, người lao động còn nhận được các phúc lợi không phải tiền mặt từ người sử dụng lao động. Điều này bao gồm bảo hiểm sức khỏe, tai nạn, và nhân thọ; nghỉ phép như nghỉ mát, nghỉ ốm, và nghỉ thai sản; quỹ hưu trí và tiết kiệm; cơ hội đào tạo và phát triển thông qua các khóa học và hội thảo; cũng như cơ sở vật chất như phòng tập thể

dục, căng tin, và khu vui chơi. Các phúc lợi này đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự hài lòng và sức khỏe lâu dài của người lao động.

Theo các nghiên cứu và lý thuyết liên quan, giả thuyết H1.1 được phát biểu như sau:

**H1.1: Lương và phúc lợi càng cao thì hiệu quả làm việc của nhân viên càng cao.**

### **2.2.2 Thăng tiến và phát triển**

Một số nghiên cứu liên quan đều gợi ý rằng việc thăng tiến và phát triển cá nhân có thể có tác động tích cực đến động lực làm việc và hiệu quả công việc của nhân viên. Dưới đây là một số nghiên cứu tiêu biểu liên quan:

- **Nghiên cứu tại Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Tp. Hồ Chí Minh:** Nghiên cứu này phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến định hướng nghề nghiệp của sinh viên và đề xuất biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả định hướng nghề nghiệp.
- **Wanda Roos (2005):** Nghiên cứu này tại University of South Africa khám phá mối quan hệ giữa động lực và sự hài lòng của nhân viên với văn hóa doanh nghiệp.

#### *Thăng tiến*

- Thăng tiến (hoặc thăng chức) là quá trình khi người lao động được đề bạt lên cấp bậc cao hơn trong công ty hoặc tổ chức.
- Khi thăng tiến, lương thưởng, trách nhiệm, lợi ích và vị trí trong doanh nghiệp của nhân viên cũng được nâng lên một tầm cao mới.
- Thăng tiến là phần thưởng xứng đáng cho những nỗ lực và sự tận tâm của nhân sự đối với tổ chức.

- Nó không chỉ mang lại lợi ích hấp dẫn cho nhân viên mà còn giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân tài, tạo động lực làm việc tích cực và cải thiện hiệu suất công việc.

### *Phát triển*

- Phát triển là quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ chưa tốt đến hoàn hảo về mọi mặt.
- Nó bao gồm việc nâng cao năng lực, kiến thức, kỹ năng và trải nghiệm của cá nhân trong công việc và cuộc sống.
- Phát triển không chỉ là việc đạt được mục tiêu nghề nghiệp, mà còn liên quan đến sự tự hoàn thiện và phát triển bản thân.
- Điều này có thể bao gồm việc học hỏi, tham gia các khóa đào tạo, phát triển mối quan hệ, và khám phá những cơ hội mới.

Theo các nghiên cứu và lý thuyết liên quan, giả thuyết H1.2 được phát biểu như sau:

**H1.2: Thăng tiến và phát triển kịp thời thì hiệu quả làm việc sẽ càng cao.**

### **2.2.3 Điều kiện làm việc**

Có nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên. Một trong những nghiên cứu này đều khẳng định rằng điều kiện làm việc, bao gồm cả môi trường làm việc và các nhân tố liên quan, có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả công việc của nhân viên. Dưới đây là một số nghiên cứu tiêu biểu liên quan:

- **Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự** đã thực hiện nghiên cứu đánh giá tác động của các nhân tố đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên tại Đại học Kinh tế Quốc dân. Nghiên cứu này sử dụng mô hình IPO về hiệu quả nhóm và kỹ thuật phân tích PLS-SEM, cho thấy các yếu tố như Kiến thức và Kỹ năng, Thái độ làm việc, Lãnh đạo, Khoa học công nghệ, Sự hỗ trợ đều tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm.
- Một nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp thuộc **Khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh**, đã phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc

của nhân viên văn phòng. Kết quả cho thấy các yếu tố như Tài chính và môi trường làm việc, Mối quan hệ với đồng nghiệp, Mối quan hệ với cấp trên có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc, trong đó môi trường làm việc có mức độ ảnh hưởng lớn nhất.

Điều kiện làm việc tốt không chỉ bao gồm các yếu tố vật chất như chất lượng ánh sáng, hệ thống thông gió, nội thất và thiết bị văn phòng mà còn bao gồm cả các yếu tố vô hình như bầu không khí làm việc, sự hợp tác và cạnh tranh lành mạnh, giúp tạo động lực và nâng cao năng suất làm việc của nhân viên.

Theo các nghiên cứu và lý thuyết liên quan, giả thuyết H1.3 được phát biểu như sau:

**H1.3: Điều kiện làm việc càng tốt thì hiệu quả làm việc càng cao.**

#### **2.2.4 Quan hệ với đồng nghiệp**

Có một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng mối quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên. Dưới đây là một số nghiên cứu tiêu biểu liên quan:

- **Nghiên cứu tại Đại học Đà Nẵng:** Nghiên cứu này phân tích sự hài lòng của nhân viên đối với công việc và cho thấy mối quan hệ với đồng nghiệp là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng này.
- **Nghiên cứu được trình bày trên trang memart.vn:** Theo nghiên cứu này, quan hệ tốt với đồng nghiệp là một yếu tố quan trọng để đạt được thành công cá nhân và có thể thúc đẩy sự hợp tác, trao đổi kiến thức và kinh nghiệm, giúp cải thiện kỹ năng cá nhân và phát triển sự nghiệp.
- **Nghiên cứu được đề cập trên vn.joboko.com:** Nghiên cứu này cho thấy những nhân viên có một người bạn thân ở nơi làm việc sẽ có khả năng gắn bó với công việc gấp 7 lần so với những nhân viên không có mối quan hệ tốt đẹp với đồng nghiệp.



Những nghiên cứu này đều khẳng định rằng mối quan hệ tốt đẹp với đồng nghiệp có thể cải thiện mức độ hài lòng trong công việc và từ đó tác động tích cực đến hiệu quả làm việc của nhân viên.

Đồng nghiệp là những người bạn đồng hành trong công việc hàng ngày. Họ đóng góp vào sự phát triển và thành công của tổ chức. Vì vậy, mối quan hệ với đồng nghiệp cũng ảnh hưởng đến sự thỏa mãn chung trong công việc. Các nhân tố chính của sự thỏa mãn đó bao gồm: sự tin cậy, tận tâm trong công việc, giúp đỡ nhau, thân thiện, sự cạnh tranh công bằng về các phần thưởng và đề bạt trong tổ chức. Nói cách khác, người lao động sẽ cảm thấy hài lòng với công việc hơn khi họ có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp.

Theo các nghiên cứu và lý thuyết liên quan, giả thuyết H1.4 được phát biểu như sau:

**H1.4: Đồng nghiệp càng tốt thì hiệu quả làm việc càng cao.**

#### **2.2.5 Quan hệ với cấp trên**

Có một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng mối quan hệ với cấp trên có ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên. Những nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa nhân viên và cấp trên, không chỉ để tạo điều kiện làm việc tốt hơn mà còn để nâng cao hiệu suất công việc của nhân viên, dưới đây là những nghiên cứu có liên quan:

- Một trong số đó là nghiên cứu của **Nguyễn Xuân Hưng và cộng sự** tại Đại học Kinh tế Quốc dân, nghiên cứu này đánh giá tác động của các nhân tố đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên và cho thấy các yếu tố như Kiến thức và Kỹ năng, Thái độ làm việc, Lãnh đạo, Khoa học công nghệ, Sự hỗ trợ đều tác động tích cực đến hiệu quả làm việc nhóm.
- Một nghiên cứu khác được thực hiện tại Trường Đại học Tây Đô đã phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên hành chính văn phòng và kết quả cho thấy ba nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc là Bản chất công việc, Quan hệ đồng nghiệp, và Phong cách lãnh đạo. Mặc dù nghiên cứu này không trực

tiếp đề cập đến “quan hệ với cấp trên”, nhưng phong cách lãnh đạo là một phần quan trọng của quan hệ giữa nhân viên và cấp trên.

Quan hệ với cấp trên là mối liên kết và tương tác giữa người lao động và những người đứng ở vị trí quản lý cao hơn trong tổ chức hoặc công ty. Cấp trên thường đảm nhiệm các vị trí quản lý, có trách nhiệm lãnh đạo và quyết định về công việc, phân công nhiệm vụ, và định hướng chiến lược cho tổ chức. Mối quan hệ với cấp trên đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng môi trường làm việc, tạo sự gắn kết và ảnh hưởng đến hiệu suất công việc của nhân viên.

Theo các nghiên cứu và lý thuyết liên quan, giả thuyết H1.5 được phát biểu như sau:

**H1.5: Lãnh đạo càng tốt thì hiệu quả làm việc càng cao.**

## **2.3 Giả thuyết và hình nghiên cứu.**

### **2.3.1. Giả thuyết**

*H1.1: Lương và phúc lợi tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên.*

Lương và phúc lợi lương và phúc lợi được xem là động lực quan trọng, có tác động mạnh mẽ đến sự hài lòng và hiệu quả công việc của nhân viên. Các chế độ đãi ngộ tài chính và phi tài chính đều góp phần khích lệ tinh thần làm việc và nâng cao năng suất.

*H1.2: Sự thăng tiến và phát triển tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên.*

Sự thăng tiến và phát triển cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp tạo động lực và tăng cường mức độ gắn bó của nhân viên với công ty. Điều này thúc đẩy họ nỗ lực hơn trong công việc và cải thiện hiệu quả làm việc.

*H1.3: Điều kiện làm việc tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên.*

Điều kiện làm việc môi trường làm việc tích cực, bao gồm cơ sở vật chất và công cụ hỗ trợ, có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc của nhân viên.

*H1.4: Quan hệ đồng nghiệp tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên.*

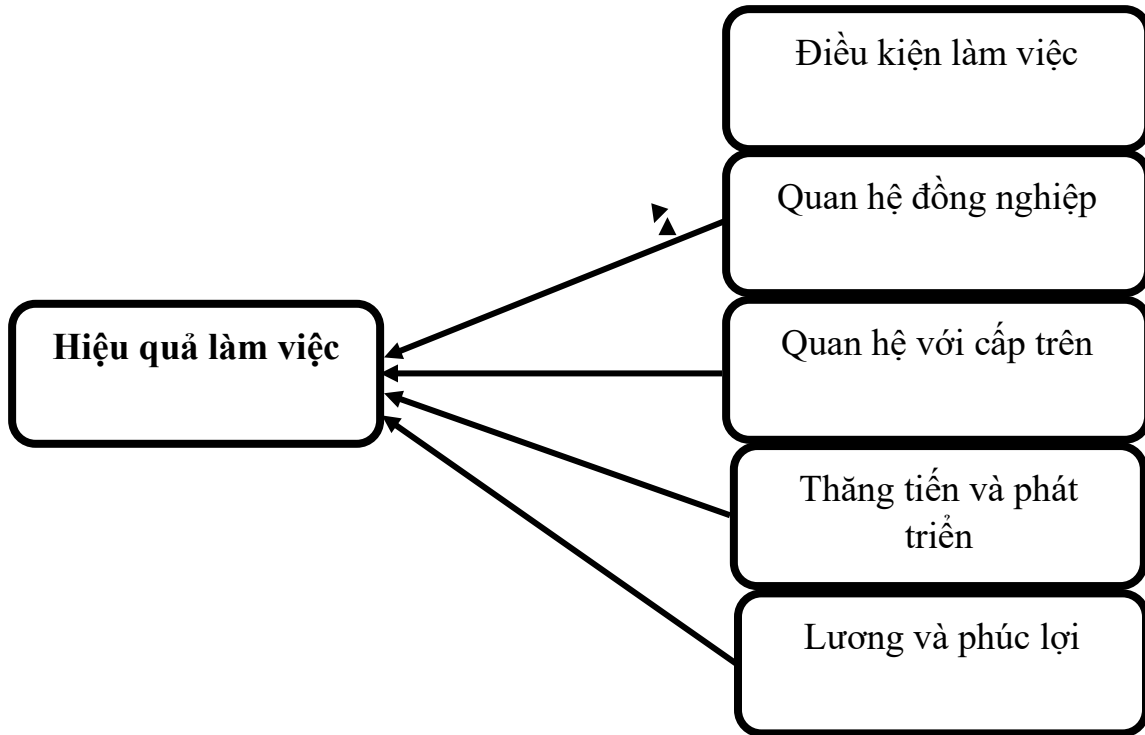
Quan hệ đồng nghiệp mỗi quan hệ đồng nghiệp chân thành và gắn kết có thể cải thiện tinh thần làm việc, tạo điều kiện cho sự hợp tác và học hỏi lẫn nhau, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

*H1.5: Quan hệ với cấp trên tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên.*

Quan hệ với cấp trên sự hỗ trợ và quan hệ tích cực với cấp trên có thể tạo động lực và sự hài lòng trong công việc, qua đó cải thiện hiệu quả làm việc của nhân viên.

### 2.3.2 Mô hình nghiên cứu

Hình 1: Mô hình nghiên cứu



## **TÓM TẮT CHƯƠNG 2**

Chương này trình bày cơ sở lý thuyết liên quan đến nghiên cứu. Làm rõ lý thuyết về hiệu quả làm việc cũng như vai trò quan trọng của hiệu quả làm việc. Bên cạnh đó nghiên cứu lý thuyết mối liên hệ giữa các nhân tố với hiệu quả làm việc để có cái nhìn khái quát hơn về các nhân tố và đưa giả thuyết nghiên cứu để phân tích. Từ đó đề xuất mô hình nghiên cứu cho đề tài này.

Dựa trên cơ sở lý luận và mô hình đã đề xuất, chương 3 sẽ đi vào phân tích phương pháp nghiên cứu.

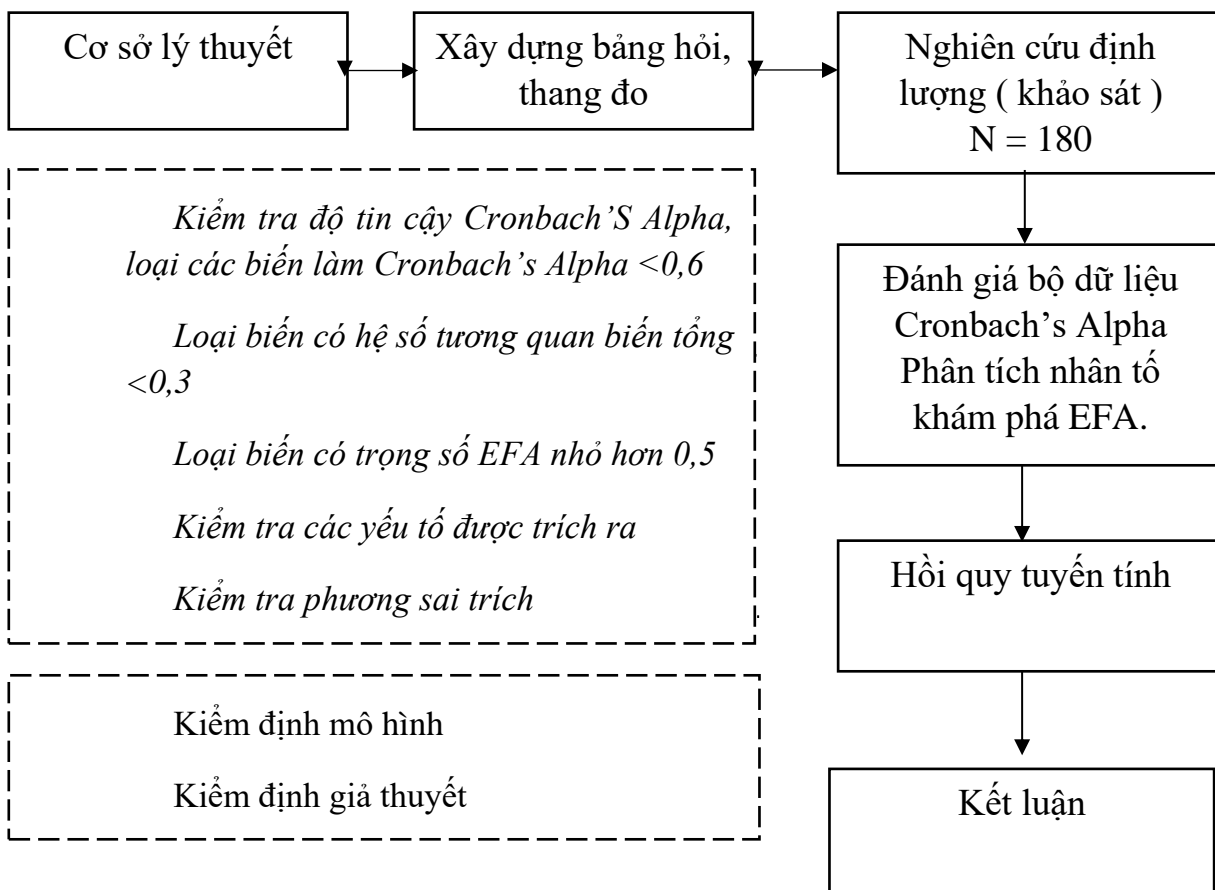
## CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 3.1 Quy trình nghiên cứu.

Nghiên cứu định tính: Qua việc tham khảo giảng viên hướng dẫn, tác giả đã xây dựng sơ bộ thang đo cho các biến độc lập và biến phụ thuộc rồi chỉnh sửa cho phù hợp với các đối tượng là nhân viên văn phòng.

Nghiên cứu định lượng: Nghiên cứu này được thực hiện thông qua phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi.

**Hình 1: Quy trình nghiên cứu**



### 3.2 Xây dựng thang đo.

Tác giả sử dụng theo thang đo của Likert để đo lường. Với kết quả khảo sát dưới dạng thang đo này sẽ có thể thấy được câu trả lời của các đối tượng khảo sát theo từng khía cạnh khác nhau với 5 mức độ tương ứng từ thấp đến cao.

- Thang đo theo Likert với các mức độ từ 1 đến 5:

1. Hoàn toàn không đồng ý.
2. Không đồng ý.
3. Trung lập.
4. Đồng ý.
5. Hoàn toàn đồng ý.

- Các mốc điểm theo Liker như sau :

- **1.00 – 1.80:** Rất không đồng ý hoặc rất không hài lòng.
- **1.81 – 2.60:** Không đồng ý hoặc không hài lòng.
- **2.61 – 3.40:** Trung lập hoặc không có ý kiến.
- **3.41 – 4.20:** Đồng ý hoặc hài lòng.
- **4.21 – 5.00:** Hoàn toàn đồng ý hoặc hoàn toàn hài lòng.

Các thang đo được tác giả lập ra dựa trên các nghiên cứu trước và đề xuất thang đo dùng cho nghiên cứu đồng thời có điều chỉnh một số từ ngữ để phù hợp với đơn vị được khảo sát. Các thang đo được tham khảo giảng viên hướng dẫn và có thảo luận cùng các đối tượng được khảo sát cũng như đồng nghiệp để có thể điều chỉnh cho phù hợp với các từ ngữ dễ hiểu.

*Các biến được xem xét cho vào thang đo sau khi mã hóa:*

**Bảng 2: Thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên văn phòng tại công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương**

Ký hiệu mã hóa	Tên biến quan sát	Thang đo
<i>LP1</i>	<i>Tiền lương được trả xứng đáng với công sức bỏ ra.</i>	<i>Likert 5 mức độ</i>
<i>LP2</i>	<i>Mức lương đảm bảo được đời sống của nhân viên.</i>	
<i>LP3</i>	<i>Hưởng đầy đủ chế độ phúc lợi và khen thưởng của công ty.</i>	
<i>LP4</i>	<i>Lương được trả đúng thời hạn.</i>	
<i>TT1</i>	<i>Công ty luôn tạo điều kiện cho nhân viên phát triển kỹ năng.</i>	<i>Likert 5 mức độ</i>
<i>TT2</i>	<i>Công ty có chương trình đào tạo cho nhân viên thường xuyên.</i>	
<i>TT3</i>	<i>Nội dung đào tạo giúp nâng cao năng lực của nhân viên.</i>	
<i>TT4</i>	<i>Công ty có lộ trình và tạo điều kiện cho nhân viên thăng tiến.</i>	
<i>DK1</i>	<i>Trang bị đầy đủ thiết bị làm việc.</i>	<i>Likert 5 mức độ</i>
<i>DK2</i>	<i>Nơi làm việc mát mẻ, luôn vệ sinh và không độc hại.</i>	
<i>DK3</i>	<i>Áp dụng công nghệ thông tin nhằm giảm thiểu khối lượng công việc nhằm giảm thiểu thời gian.</i>	



DK4	Thoải mái phát huy hết khả năng của bản thân.	
DN1	Đồng nghiệp vui vẻ thân thiện.	Likert 5 mức độ
DN2	Đồng nghiệp hỗ trợ nhau trong công việc.	
DN3	Đồng nghiệp phối hợp làm việc nhóm tốt.	
DN4	Đồng nghiệp có kỹ năng chuyên môn cao.	
CT1	Lãnh đạo định hướng rõ ràng mục tiêu và nội dung công việc.	Likert 5 mức độ
CT2	Lãnh đạo luôn động viên nhân viên làm việc.	
CT3	Lãnh đạo khen thưởng rõ ràng và phê bình tế nhị.	
CT4	Lãnh đạo luôn giúp đỡ nhân viên.	
HQ1	Hoàn thành và tự hào với kết quả của mình.	Likert 5 mức độ
HQ2	Tôi luôn tìm cách giúp cải tiến hiệu quả công việc.	
HQ3	Đồng nghiệp tin rằng tôi có hiệu quả công việc cao	
HQ4	Tôi luôn hoàn thành công việc được giao với hiệu suất tốt nhất.	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

### 3.3. Phương pháp phân tích.

#### 3.3.1. Phương pháp thu thập số liệu

*Định lượng*

Để sử dụng EFA, kích thước mẫu tối thiểu là 50, tốt hơn sẽ là 100 và tỷ lệ quan sát là 5:1, tức mỗi biến quan sát cần tối thiểu 5 quan sát và tốt nhất là 10:1 ( Hair và cộng sự - 2006 ).

Trong nghiên cứu này số lượng mẫu vẫn thỏa mãn khi :  $24 * 5 = 120$  khảo sát 130 người đã thỏa mãn ( Hev và cộng sự ) là gấp 5 lần số biến quan sát sẽ đáng tin cậy hơn nếu tác giả khảo sát hết được hơn 300 nhân viên văn phòng ở đây. Do điều kiện về nghiên cứu, thời gian cũng như nguồn lực có hạn lên chỉ có thể đảm bảo khảo sát được mức tối thiểu.

Về cơ cấu vẫn sẽ đảm bảo được kết quả mang tính đại diện cho đa số nhân viên văn phòng trong công ty. Vì để đảm bảo được yêu cầu đó tác giả đã lấy khảo sát của nhiều nhân viên ở các phòng ban khác nhau cũng như có thông tin cá nhân khác nhau.

Vì vậy, cỡ mẫu được đề xuất trong nghiên cứu này là 180 phiếu. Mẫu được chọn theo phương pháp thuận tiện bằng cách khảo sát trực tiếp viên chức ở các độ tuổi khác nhau, trình độ khác nhau và phân bổ theo số lượng viên chức đang làm việc ở tại công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Sau khảo sát, tác giả thu được 182 phiếu trả lời trong đó có 153 phiếu hợp lệ và 29 phiếu không hợp lệ do sai thông tin và lặp do lỗi của nhà mạng. Trong tổng số có 153 phiếu hợp lệ thì cơ cấu mẫu khảo sát cũng được mô tả chi tiết.

#### *Định tính*

Để đảm bảo sự đáng tin cậy từ thang đo. Sau khi có kết quả khảo sát và phân tích, tác giả đã tiến hành phỏng vấn đại diện trực tiếp 15 người có giá trị trung bình của các thang đo tương ứng để xác định nguyên nhân mà nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

Phòng vấn 15 người sẽ được chia cho 5 nhân tố tương ứng 3:1, cứ mỗi nhân tố sẽ phỏng vấn 3 người ở các phòng ban khác nhau để có cái nhìn tổng quát nhất về vấn đề của nhân tố đang nghiên cứu.

#### **3.4.2. Kiểm tra và xử lý dữ liệu**

Tác giả thu nhận bảng hỏi (bảng hỏi gồm có 24 biến quan sát), kiểm tra những phiếu không hợp lệ. Đồng thời, tiến hành làm sạch thông tin, mã hoá các thông tin cần thiết trong bảng hỏi, nhập liệu và phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS.

#### **3.4.3. Kiểm định độ tin cậy của thang đo**

Xây dựng và kiểm định độ tin cậy thang đo của từng nhân tố bằng cách xác định hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố. Cronbach's Alpha sẽ kiểm tra độ tin cậy của các biến dùng để đo lường từng nhân tố. Những biến không đảm bảo độ tin cậy (Cronbach's Alpha  $< 0.6$  và hệ số tương quan biến tổng  $< 0.3$ ) sẽ bị loại khỏi thang đo và sẽ không sử dụng ở phần phân tích nhân tố.

#### **3.4.4. Phân tích các nhân tố và kiểm định mô hình**

Phân tích tương quan Pearson được thực hiện cho các biến độc lập và biến phụ thuộc nhằm khẳng định có mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập, sau đó phân tích hồi quy. Vì điều kiện để chạy hồi quy thì trước hết phải tương quan. Trong phân tích tương quan nhân tố cần phải xem xét là giá trị sig. Nếu giá trị sig  $< 0,05$  thì hệ số tương quan r có ý nghĩa thống kê tức là có sự tương quan giữa 2 biến này, ngược lại thì không có tương quan.

Sau khi kiểm định các thang đo và phân tích tương quan, bước tiếp theo chạy phân tích hồi quy để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu với mức ý nghĩa là 5% và xác định mức độ quan trọng từng nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của viên chức. Qua đó, kiểm định sự phù hợp của mô hình nghiên cứu dựa vào R và  $R^2$  hiệu chỉnh, kiểm định độ phù hợp của mô hình nghiên cứu, kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến.

### **TÓM TẮT CHƯƠNG 3**

Trong chương này, tác giả đã giới thiệu các phương pháp nghiên cứu bao gồm cả định tính và định lượng. Tác giả cũng phát triển mô hình nghiên cứu và thiết kế thang đo. Đối với nghiên cứu định lượng, tác giả đã sử dụng nó để xác định nguyên nhân các vấn đề gặp phải sau khảo sát. Trong đó, nghiên cứu định tính được áp dụng để hoàn thiện thang đo, lựa chọn mẫu nghiên cứu, mã hóa dữ liệu và phân tích dữ liệu qua phần mềm SPSS.

## CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trong phạm vi chương 4 này, tác giả sẽ giới thiệu sơ qua về công ty nơi thực hiện khảo sát và tập chung trình bày kết quả sau khi phân tích, xử lý và kiểm định thang đo trong SPSS 27. Cho thấy các tác động của giả thuyết mô hình đã được đưa ra từ đó đưa ra một số giải pháp cải thiện vấn đề ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc của nhân viên văn phòng công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

### 4.1 Giới thiệu chung về công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

#### 4.1.1 Giới thiệu về Công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh MN tại Hải Dương.

##### *Thông tin chung*

- Tên Công ty : Công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh MN tại Hải Dương
- Mã số thuế : 3600224423-070
- Địa chỉ : Khu Công Nghiệp Tân Trường, Xã Tân Trường, Huyện Cẩm Giàng, Tỉnh Hải Dương, Việt Nam.
- Điện thoại : 0220.3868.888
- Email : cpvn-haiduong@gmail.com
- Website : <https://www.cp.com.vn/>

##### *Lịch sử hình thành*

- Công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam (CPVN) là một thành viên của Tập đoàn C.P. (Charoen Pokphand Group), được thành lập năm 1921 tại Bangkok, Thái Lan.
- Sau chính sách mở cửa của Việt Nam, năm 1988 C.P. Group mở văn phòng đại diện tại TP. Hồ Chí Minh. Năm 1993 thành lập Công ty TNHH Chăn Nuôi C.P. Việt Nam

(C.P. Việt Nam Livestock Co.,Ltd) và xây nhà máy sản xuất thức ăn chăn nuôi tại Khu Công nghiệp Biên Hòa 2, TP. Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai, đồng thời là trụ sở chính của Công ty cho tới ngày nay.

- CP Việt Nam có 8 nhà máy sản xuất thức ăn chăn nuôi gia súc, gia cầm (Hà Nội, Hải Dương, Bình Định, Bình Dương, Đồng Nai, Tiền Giang, Bà Xéo, Bình Phước) với tổng công suất hơn 5,3 triệu tấn/năm, 1 nhà máy sơ chế bắp tại Đắk Lắk và có 3 nhà máy sản xuất thức ăn chăn nuôi thủy sản (Đồng Nai, Bến Tre, Cần Thơ) với tổng công suất 550.000 tấn/năm.

*Lịch sử các năm:*

- 2007: Xây nhà máy thức ăn thủy sản Cần Thơ, nhà máy thức ăn chăn nuôi Bình Dương, nhà máy sơ chế bắp Eakar, Đắk Lắk.
- 2006: Phát triển ngành thực phẩm chế biến và phân phối sản phẩm chăn nuôi heo: Heo hơi, heo mảnh, trứng gà so, trứng gà thuốc bắc, Five Star, tôm chế biến, cửa hàng CP Fresh Mart, CP Kiosk và CP Shop.
- 2005: Phát triển ngành sản xuất tôm thẻ chân trắng.
- 2004: Phát triển sản xuất và phân phối thức ăn cá nước ngọt; Xây dựng kho chứa và chi nhánh phân phối thức ăn thủy sản tại TP. Cần Thơ.
- 2002: Xây nhà máy ấp trứng thứ 3 và trại gà giống tại tỉnh Đồng Nai, xây dựng trại ươm tôm giống Phan Thiết.
- 2001: Xây nhà máy bao bì, nhà máy chế biến thủy sản và nhà máy chế biến thực phẩm tại tỉnh Đồng Nai.
- 1999: Xây dựng nhà máy thức ăn thủy sản Bà Xéo, Đồng Nai; Nhà máy thức ăn gia súc Tiền Giang; Nhà máy ấp trứng số 2, Đồng Nai.
- 1998: Xây nhà máy sản xuất hạt giống ngô (CP-Seeds) tại tỉnh Đồng Nai.

- 1996: Thành lập Công ty TNHH Charoen Pokphand Việt Nam tại Chương Mỹ, Hà Nội. Xây nhà máy thức ăn chăn nuôi Chương Mỹ, trại gà giống và nhà máy ấp trứng Hà Nội.
- 1993: Thành lập Công ty TNHH Chăn nuôi C.P. Việt Nam tại tỉnh Đồng Nai theo giấy phép đầu tư số 545/GP ngày 11/3/1993 theo hình thức FDI. Xây nhà máy thức ăn chăn nuôi, trại gà giống và nhà máy ấp trứng số 1 tại Đồng Nai.
- 1988: Mở văn phòng đại diện tại thành phố Hồ Chí Minh.

#### *Sứ mệnh- tầm nhìn*

##### *– Tầm nhìn*

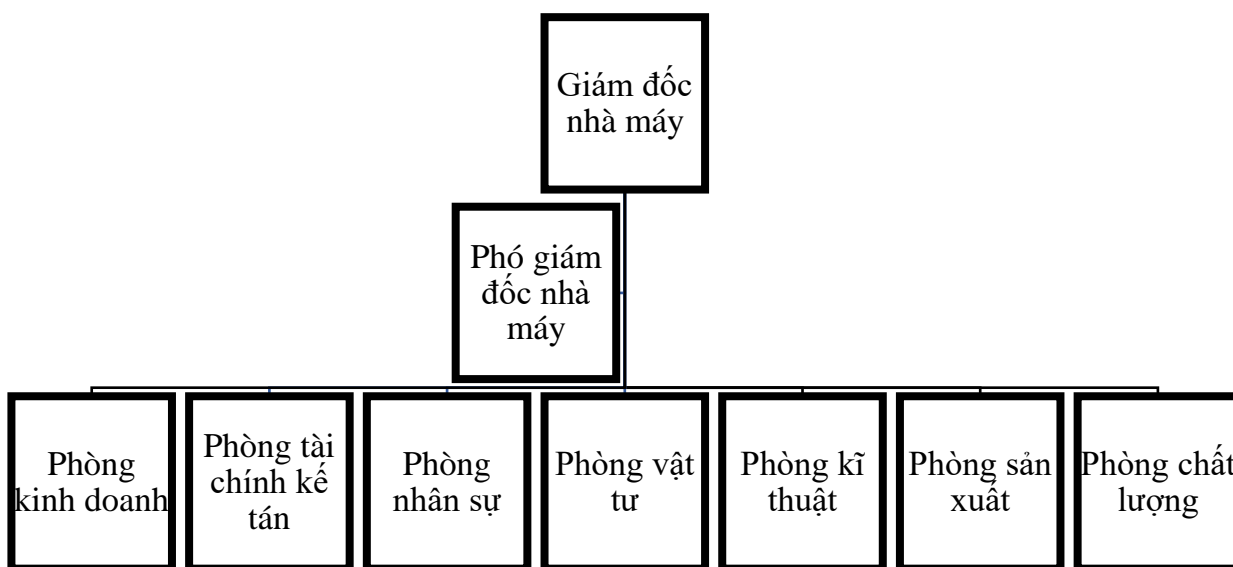
- “ Nhà bếp của thế giới ”
- Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P. Việt Nam quyết tâm mang đến thực phẩm chất lượng cao, giàu giá trị dinh dưỡng, vệ sinh và an toàn đến với người tiêu dùng dựa trên tiêu chuẩn sản xuất thân thiện với môi trường và quy trình hoạt động kinh doanh có trách nhiệm với xã hội theo nguyên tắc quản trị tốt một cách bền vững.

##### *– Sứ mệnh.*

- Đối với công ty: Xây dựng doanh nghiệp lớn mạnh, kinh doanh có lợi nhuận và bền vững nhằm xây dựng lòng tin cho nhà đầu tư và cổ đông.
- Đối với khách hàng: Dem lại sự thành công cho khách hàng bằng cách phục vụ khách hàng một cách chân thành, trung thực và công bằng.
- Đối với nhân viên: Phát triển và khuyến khích nhân viên các cấp trở thành người giỏi, người tốt theo giá trị cốt lõi của tổ chức, bao gồm cả việc quan tâm chăm sóc nhân viên được hạnh phúc và thu nhập tốt.
- Đối với xã hội: Có trách nhiệm với xã hội thể hiện qua việc sản xuất hàng hoá có chất lượng, sạch, an toàn và thân thiện với môi trường, đồng thời góp phần vào các hoạt động đền ơn đáp nghĩa Tổ quốc (CSR).

#### 4.1.2 Cơ cấu tổ chức của Công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh MN tại Hải Dương.

*Hình 3: Sơ đồ Công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh MN tại Hải Dương*

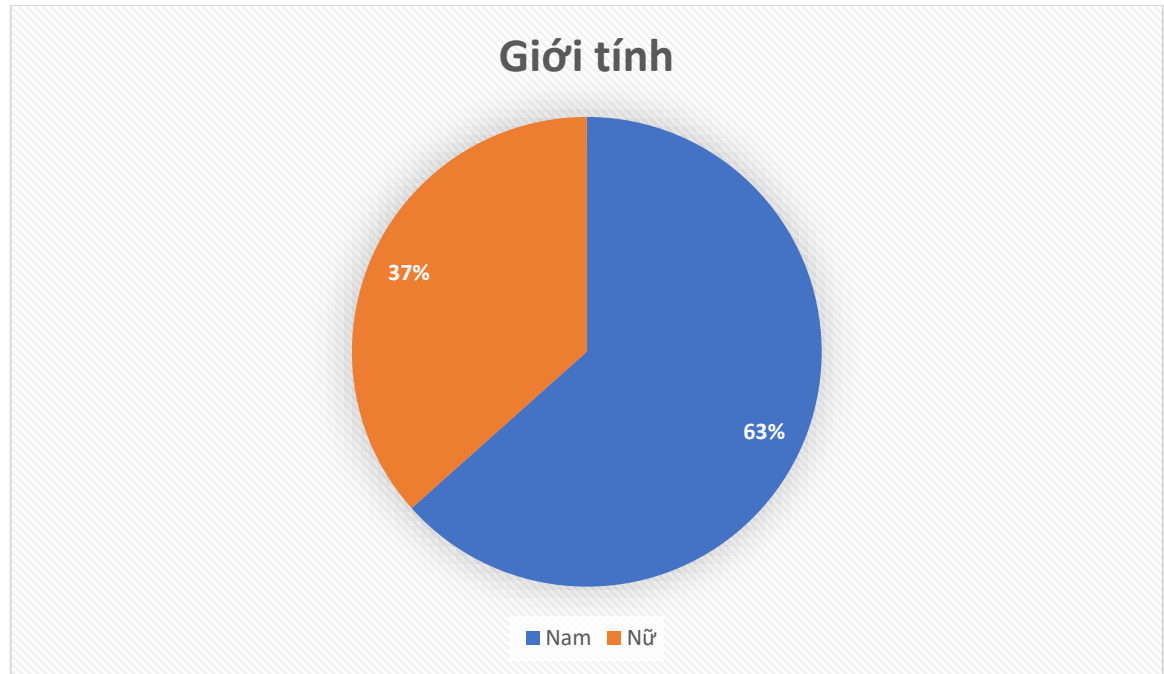


#### 4.2 Kết quả thống kê mô tả.

##### 4.2.1. Thông tin cơ bản về các nhân viên được phỏng vấn.

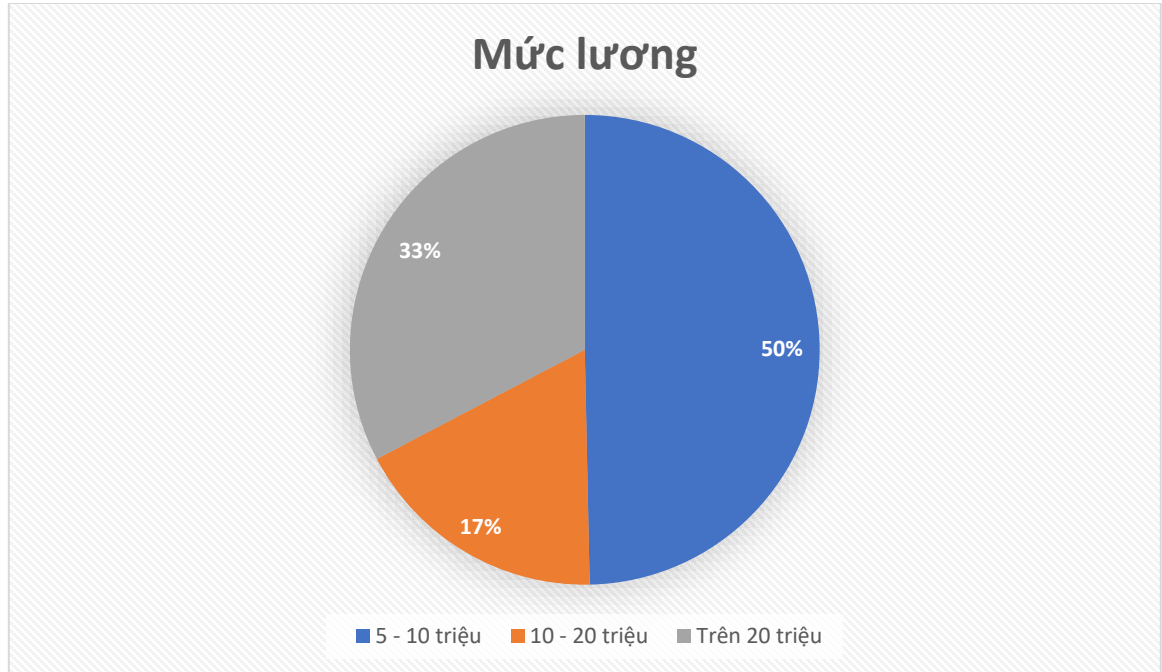
- Tác giả đã nghiên cứu khảo sát 153 nhân viên trong đó có 97 nam ( 63,4% ), 56 nữ ( 36,6% ). Số lượng nam và nữ không có sự chênh lệch quá lớn vì tác giả khảo sát không chỉ phòng kinh doanh mà còn có phòng kế toán và một số phòng ban khác.





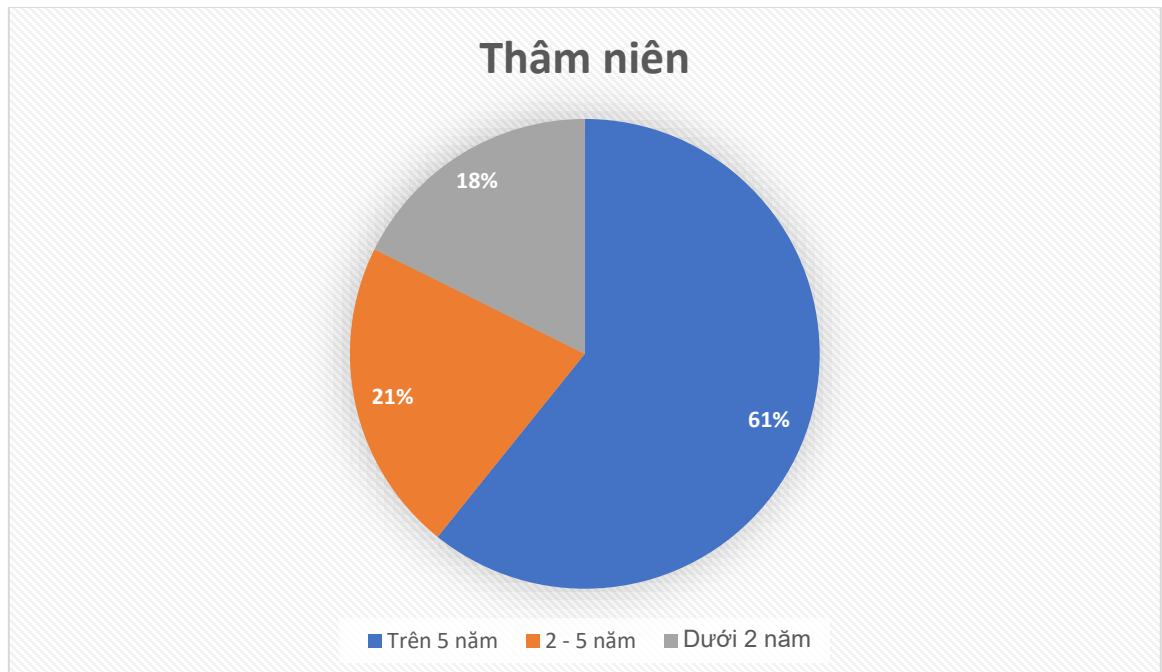
***Hình 4: Biểu đồ giới tính***

1. Thu nhập có 76 người có mức lương từ 5 đến 10 triệu (49,67%), có 27 người có mức lương từ 10 đến 20 triệu (17,64%), số còn lại có mức lương trên 20 triệu (32,69%).



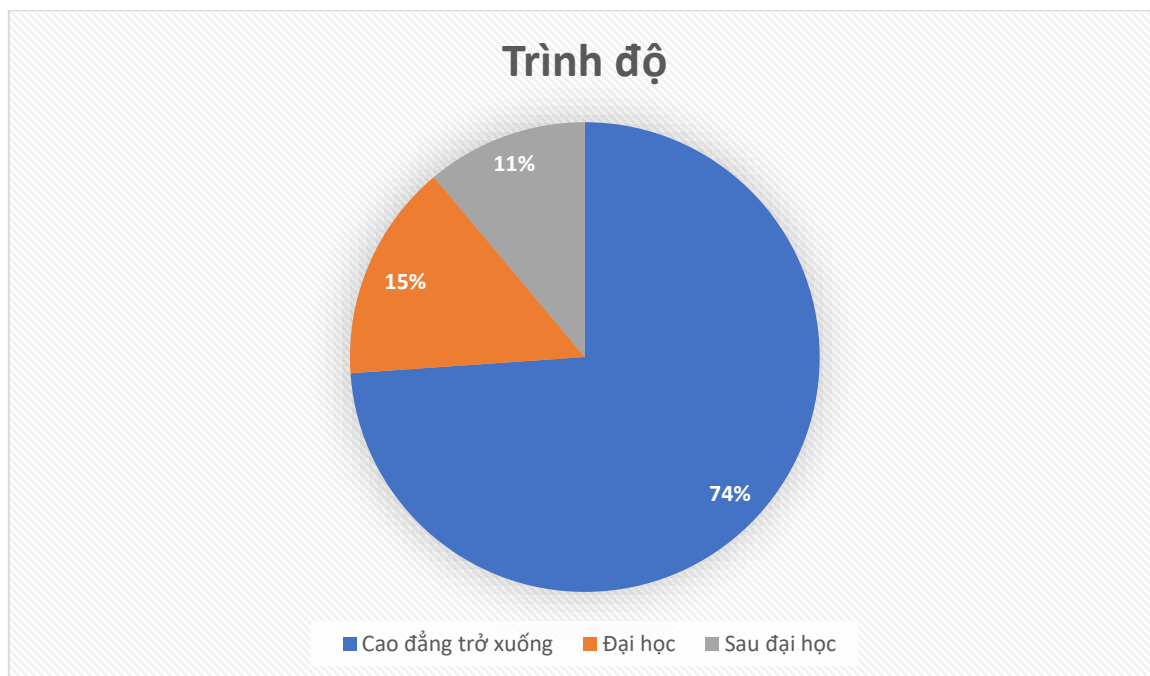
**Hình 5: Biểu đồ mức lương**

2. Thời gian đã công tác tại đây trên 5 năm có 93 người (60,78%), từ 2 đến 5 năm có 33 người (21,57%) và 27 người có thời gian dưới 2 năm (17,65%).



**Hình 6: Biểu đồ thâm niên**

3. Trình độ học vấn đa số có trình độ cao đẳng trở xuống là 113 người (73,9%), 23 người có trình độ đại học (15%), 17 người có trình độ sau đại học (11,1%).



**Hình 7: Biểu đồ trình độ**

#### 4.2.2. Kết quả khảo sát các nhân tố.

##### 4.2.2.1 Thực trạng nhân tố lương và phúc lợi.

Nhân tố này có 4 biến quan sát, kết quả phân tích số liệu tại bảng 4.1 cho thấy đối với nhân tố “Lương và phúc lợi” được đánh giá khá cao bởi các nhân viên trong công ty. Giá trị trung bình dao động từ 3.01 – 4.66 điểm.

**Bảng 3: Biểu đồ thể hiện nhân tố lương và phúc lợi**

STT	Lương và phúc lợi	Giá trị trung bình
1	LP1: Tiền lương được trả xứng đáng với công sức bỏ ra.	3.01
2	LP2: Mức lương đảm bảo được đời sống của nhân viên.	4.5
3	LP3: Hưởng đầy đủ chế độ phúc lợi và khen thưởng của công ty.	3.76
4	LP4: Lương được trả đúng thời hạn.	4.61

Nguồn: Kết quả khảo sát

Các giá trị của thang đo “Lương và phúc lợi” được đánh giá cao nhất là biến “Lương được trả đúng thời hạn” với giá trị trung bình đạt 4.61 điểm; giá trị thứ 2 “Mức lương đảm bảo được đời sống của nhân viên” với giá trị trung bình đạt 4.5 điểm; giá trị thứ 3 là “Hưởng đầy đủ chế độ phúc lợi và khen thưởng của công ty” với giá trị trung bình đạt 3.76 điểm; cuối cùng giá trị thứ 4 là “Tiền lương được trả xứng đáng với công sức bỏ ra” đạt 3.01.

Kết quả cho thấy: Việc thanh toán lương đúng hạn là một trong những ưu tiên hàng đầu và được nhân viên đánh giá cao, phản ánh sự tin cậy và ổn định từ phía công ty. Họ cảm thấy rằng mức lương hiện tại khá tốt và đủ để đáp ứng nhu cầu cơ bản của nhân viên, góp phần vào sự hài lòng chung về mặt tài chính. Đối với họ mặc dù nhân viên cảm thấy hài lòng với chế độ phúc lợi và khen thưởng, nhưng vẫn cần có không gian để cải thiện và tăng cường sự hài lòng này. Cuối cùng đối với họ mặc dù mức lương đáp ứng được nhu cầu đòi

sống những họ cảm thấy rằng họ chưa được đền đáp xứng đáng với công việc và nỗ lực của mình.

Tóm gọn, có thể thấy như nhân viên đánh giá cao việc được trả lương đúng hạn và mức lương đảm bảo cuộc sống, trong khi vẫn mong muốn cải thiện chế độ phúc lợi và cảm thấy cần được công nhận xứng đáng với công sức họ bỏ ra.

#### **4.2.2.2 Thực trạng nhân tố thăng tiến và phát triển.**

Nhân tố này có 4 biến quan sát, kết quả phân tích số liệu tại bảng 4.2 cho thấy đối với nhân tố “Thăng tiến và phát triển” được đánh giá khá cao bởi các nhân viên trong công ty. Giá trị trung bình dao động từ 3.97 – 4.28 điểm.

***Bảng 4: Biểu đồ thể hiện nhân tố thăng tiến và phát triển***

STT	Sự thăng tiến và phát triển	Giá trị trung bình
1	<i>TT1: Công ty luôn tạo điều kiện cho nhân viên phát triển kỹ năng.</i>	4.28
2	<i>TT2: Công ty có chương trình đào tạo cho nhân viên thường xuyên.</i>	3.97
3	<i>TT3: Nội dung đào tạo giúp nâng cao năng lực của nhân viên.</i>	4.05
4	<i>TT4: Công ty có lộ trình và tạo điều kiện cho nhân viên thăng tiến.</i>	4.04

*Nguồn: Kết quả khảo sát*

Các giá trị của thang đo “Thăng tiến và phát triển” được đánh giá cao nhất là biến “*Công ty luôn tạo điều kiện cho nhân viên phát triển kỹ năng*” với giá trị trung bình đạt 4.28 điểm; giá trị thứ 2 “*Nội dung đào tạo giúp nâng cao năng lực của nhân viên*” với giá trị trung bình đạt 4.05 điểm; giá trị thứ 3 là “*Công ty có lộ trình và tạo điều kiện cho nhân viên*

thăng tiến” với giá trị trung bình đạt 4.04 điểm; cuối cùng giá trị thứ 4 là “Công ty có chương trình đào tạo cho nhân viên thường xuyên” đạt 3.97.

Kết quả cho thấy rằng: Việc hỗ trợ và khuyến khích phát triển kỹ năng của nhân viên là một điểm mạnh của công ty. Điều này phản ánh sự cam kết của công ty đối với sự phát triển cá nhân và chuyên môn của nhân viên. Bên cạnh đó còn chỉ ra rằng chương trình đào tạo được cung cấp bởi công ty có hiệu quả và được đánh giá cao trong việc cải thiện năng lực làm việc của nhân viên. Họ còn cảm thấy công ty có kế hoạch rõ ràng và cơ hội thăng tiến cho nhân viên, điều này có thể góp phần vào sự hài lòng và trung thành của nhân viên đối với công ty. Cuối cùng thì theo các nhân viên mặc dù có chương trình đào tạo, nhưng có thể cần cải thiện về mức độ thường xuyên hoặc chất lượng của các chương trình đó.

Nhìn chung, các kết quả cho thấy công ty đang thực hiện tốt trong việc cung cấp cơ hội và nguồn lực cho sự phát triển của nhân viên. Tuy nhiên, luôn có không gian để cải thiện và tối ưu hóa các chương trình đào tạo và phát triển, đặc biệt là trong việc duy trì sự thường xuyên và nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng nhu cầu và kỳ vọng ngày càng cao của nhân viên.

#### **4.2.2.3 Thực trạng nhân tố điều kiện làm việc**

Nhân tố này có 4 biến quan sát, kết quả phân tích số liệu tại bảng 4.2 cho thấy đối với nhân tố “Điều kiện làm việc” được đánh giá khá cao bởi các nhân viên trong công ty. Giá trị trung bình dao động từ 3.97 – 4.10 điểm.

***Bảng 5: Biểu đồ nhân tố điều kiện làm việc***

STT	Điều kiện làm việc	Giá trị trung bình
1	DK1: Trang bị đầy đủ thiết bị làm việc.	4.03
2	DK2: Nơi làm việc mát mẻ, luôn vệ sinh và không độc hại.	4.10

3	<i>DK3: Áp dụng công nghệ thông tin nhằm giảm thiểu khối lượng công việc nhằm giảm thiểu thời gian.</i>	3.99
4	<i>DK4: Thoải mái phát huy hết khả năng của bản thân.</i>	3.97

*Nguồn: Kết quả khảo sát*

Các giá trị của thang đo “Điều kiện làm việc” được đánh giá cao nhất là biến “*Nơi làm việc mát mẻ, luôn vệ sinh và không độc hại*” với giá trị trung bình đạt 4.10 điểm; giá trị thứ 2 “*Trang bị đầy đủ thiết bị làm việc*” với giá trị trung bình đạt 4.03 điểm; giá trị thứ 3 là “*Áp dụng công nghệ thông tin nhằm giảm thiểu khối lượng công việc nhằm giảm thiểu thời gian*” với giá trị trung bình đạt 3.99 điểm; cuối cùng giá trị thứ 4 là “*Thoải mái phát huy hết khả năng của bản thân*” đạt 3.97.

Kết luận cho thấy rằng: Môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn được nhân viên đánh giá cao. Điều này phản ánh sự quan tâm của công ty đến sức khỏe và thoải mái của nhân viên trong quá trình làm việc. Các thông số còn chỉ ra rằng công ty đã cung cấp đầy đủ các thiết bị làm việc, góp phần vào việc tạo ra một môi trường làm việc đầy đủ tiện nghi. Bên cạnh đó còn khiến cho nhân viên cảm thấy khá hài lòng việc có thể kết nối và làm việc từ xa, nhưng vẫn có thể cải thiện thêm. Cuối cùng họ cảm thấy rằng mặc dù có thể phát huy hết khả năng của bản thân, nhưng vẫn cần chú trọng hơn nữa đến việc đảm bảo tiện nghi và sức khỏe lâu dài cho nhân viên.

Nhìn chung, các kết quả cho thấy công ty đã đầu tư vào việc tạo ra một môi trường làm việc chất lượng cao, từ việc duy trì vệ sinh đến việc cung cấp thiết bị bảo hộ. Tuy nhiên, luôn có không gian để cải thiện, đặc biệt là trong việc tăng cường các biện pháp đảm bảo sức khỏe lâu dài cho nhân viên. Điều này không chỉ giúp tăng cường sự hài lòng của nhân viên mà còn góp phần vào việc nâng cao hiệu quả làm việc tổng thể.

#### **4.2.2.4 Thực trạng nhân tố quan hệ với đồng nghiệp**

Nhân tố này có 4 biến quan sát, kết quả phân tích số liệu tại bảng 4.2 cho thấy đối với nhân tố “Quan hệ đồng nghiệp” được đánh giá khá cao bởi các nhân viên trong công ty. Giá trị trung bình dao động từ 3.11 – 4.08 điểm.

**Bảng 6: Biểu đồ nhân tố quan hệ đồng nghiệp**

STT	Quan hệ đồng nghiệp	Giá trị trung bình
1	DN1: Đồng nghiệp vui vẻ thân thiện.	3.20
2	DN2: Đồng nghiệp hỗ trợ nhau trong công việc.	3.11
3	DN3: Đồng nghiệp phối hợp làm việc nhóm tốt.	3.31
4	DN4: Đồng nghiệp có kỹ năng chuyên môn cao.	4.08

*Nguồn: Kết quả khảo sát*

Các giá trị của thang đo “Quan hệ đồng nghiệp” được đánh giá cao nhất là biến “Đồng nghiệp có kỹ năng chuyên môn cao” với giá trị trung bình đạt 4.08 điểm; giá trị thứ 2 “Đồng nghiệp phối hợp làm việc nhóm tốt.” với giá trị trung bình đạt 3.31 điểm; giá trị thứ 3 là “Đồng nghiệp vui vẻ thân thiện.” với giá trị trung bình đạt 3.20 điểm; cuối cùng giá trị thứ 4 là “Đồng nghiệp hỗ trợ nhau trong công việc” đạt 3.11.

Kết quả cho thấy rằng: Nhân viên đánh giá cao trình độ chuyên môn và kỹ năng của đồng nghiệp. Điều này phản ánh một môi trường làm việc chuyên nghiệp, nơi mọi người có khả năng thực hiện công việc một cách hiệu quả. Họ đánh giá rằng mức độ hợp tác trong nhóm là tốt nhưng vẫn có không gian để cải thiện. Điều này có thể chỉ ra rằng mặc dù có sự phối hợp, nhưng việc tăng cường kỹ năng làm việc nhóm có thể giúp cải thiện hiệu suất công việc chung. Họ cảm thấy môi trường làm việc có tính chất thân thiện nhưng cũng cần được cải thiện để tạo ra một không khí làm việc tích cực hơn. Cuối cùng, rằng mặc dù có sự hỗ trợ giữa các đồng nghiệp, nhưng việc tăng cường sự hỗ trợ và tương trợ lẫn nhau trong công việc có thể cần được chú trọng hơn.



Nhìn chung, kết quả cho thấy một môi trường làm việc có sự chuyên nghiệp và hợp tác nhất định, nhưng vẫn cần phải cải thiện để tăng cường sự hỗ trợ và tạo ra một môi trường làm việc thân thiện và tích cực hơn. Cải thiện những nhân tố này có thể góp phần vào việc nâng cao sự hài lòng và tăng cường sự gắn kết giữa các nhân viên, từ đó cải thiện hiệu quả làm việc tổng thể của công ty.

#### 4.2.2.5 Thực trạng nhân tố quan hệ cấp trên

Nhân tố này có 4 biến quan sát, kết quả phân tích số liệu tại bảng 4.2 cho thấy đối với nhân tố “Quan hệ cấp trên” được đánh giá khá cao bởi các nhân viên trong công ty. Giá trị trung bình dao động từ 3.36 – 4.27 điểm.

**Bảng 7: Biểu đồ nhân tố quan hệ cấp trên**

STT	Quan hệ cấp trên	Giá trị trung bình
1	CT1: Lãnh đạo định hướng rõ ràng mục tiêu và nội dung công việc.	4.27
2	CT2: Lãnh đạo luôn động viên nhân viên làm việc.	3.38
3	CT3: Lãnh đạo khen thưởng rõ ràng và phê bình tế nhị.	3.39
4	CT4: Lãnh đạo tin tưởng vào khả năng làm việc và giao việc.	3.36

Nguồn: Kết quả khảo sát

Các giá trị của thang đo "Quan hệ cấp trên" được đánh giá cao nhất là biến “Lãnh đạo định hướng rõ ràng mục tiêu và nội dung công việc.” với giá trị trung bình đạt 4.25 điểm; giá trị thứ 2 “Lãnh đạo khen thưởng rõ ràng và phê bình tế nhị” với giá trị trung bình đạt 3.45 điểm; giá trị thứ 3 là “Lãnh đạo luôn động viên nhân viên làm việc” với giá trị trung

bình đạt 3.43 điểm; cuối cùng giá trị thứ 4 là “*Lãnh đạo tin tưởng vào khả năng làm việc và giao việc*” đạt 3.36.

Kết quả cho thấy rằng: Cấp trên có khả năng truyền đạt mục tiêu và nội dung công việc một cách rõ ràng, giúp nhân viên hiểu được kỳ vọng và hướng đi của công ty. Thêm nữa lãnh đạo có cách tiếp cận cân nhắc trong việc ghi nhận thành tích và đưa ra phản hồi, tuy nhiên, có thể cần cải thiện để tăng cường sự minh bạch và công bằng trong việc khen thưởng và phê bình. Bên cạnh đó nhân viên họ cảm thấy rằng lãnh đạo có nỗ lực trong việc động viên nhân viên, nhưng có thể cần phải tăng cường sự hỗ trợ và khích lệ để nhân viên cảm thấy được quan tâm và giá trị hơn. Và họ cảm thấy lãnh đạo cần phải cải thiện sự tin tưởng và phân công công việc để nhân viên cảm thấy tự tin và có trách nhiệm hơn trong công việc của mình.

Nhìn chung, kết quả cho thấy lãnh đạo có khả năng định hướng và truyền đạt mục tiêu công việc tốt, nhưng vẫn cần cải thiện trong việc khen thưởng, phê bình, động viên và xây dựng lòng tin với nhân viên. Việc tập trung vào những điểm này có thể giúp tăng cường mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên, từ đó cải thiện sự hài lòng và hiệu suất làm việc chung trong công ty.

#### **4.2.2.6 Thực trạng nhân tố hiệu quả làm việc**

Nhân tố này có 4 biến quan sát, kết quả phân tích số liệu tại bảng 4.2 cho thấy đối với nhân tố “*Lương và phúc lợi*” được đánh giá khá cao bởi các nhân viên trong công ty. Giá trị trung bình dao động từ 3.89 – 3.97 điểm.

**Bảng 8: *Biểu đồ nhân tố hiệu quả làm việc***

<i>STT</i>	<i>Hiệu quả làm việc</i>	<i>Giá trị trung bình</i>
1	<i>HQ1 : Hoàn thành và tự hào với kết quả của mình.</i>	3.97

2	<i>HQ2: Tôi luôn tìm cách giúp cải tiến hiệu quả công việc.</i>	3.91
3	<i>HQ3: Đồng nghiệp tin rằng tôi có hiệu quả công việc cao</i>	3.92
4	<i>HQ4: Tôi luôn hoàn thành công việc được giao với hiệu suất tốt nhất.</i>	3.89

*Nguồn: Kết quả khảo sát*

Các giá trị của thang đo "Hiệu quả làm việc" được đánh giá cao nhất là biến “*Hoàn thành và tự hào với kết quả của mình*” với giá trị trung bình đạt 3.97 điểm; giá trị thứ 2 “*Đồng nghiệp tin rằng tôi có hiệu quả công việc cao*” với giá trị trung bình đạt 3.92 điểm; giá trị thứ 3 là “*Tôi luôn tìm cách giúp cải tiến hiệu quả công việc*” với giá trị trung bình đạt 3.91 điểm; cuối cùng giá trị thứ 4 là “*Tôi luôn hoàn thành công việc được giao với hiệu suất tốt nhất*” đạt 3.91.

Kết quả cho thấy rằng: Nhân viên cảm thấy hài lòng và tự hào về công việc mà họ đã hoàn thành. Điều này phản ánh một tinh thần làm việc tích cực và sự cam kết cao đối với công việc. Thông số còn ra rằng có sự công nhận từ đồng nghiệp về hiệu quả công việc của nhân viên, điều này có thể góp phần vào việc tạo động lực và sự tự tin trong công việc. Bên cạnh đó nhân viên không chỉ thực hiện công việc được giao mà còn chủ động tìm kiếm cách thức để cải thiện hiệu quả công việc, điều này thể hiện sự sáng tạo và mong muốn cải tiến liên tục. Cuối cùng, nhân viên cảm thấy rằng họ đã cố gắng hoàn thành công việc với hiệu suất tốt, nhưng vẫn có thể cần cải thiện và tối ưu hóa quy trình làm việc.

Nhìn chung, kết quả cho thấy nhân viên có sự tự hào và hài lòng với công việc của mình, được đồng nghiệp công nhận và có sự chủ động trong việc cải tiến công việc. Tuy nhiên, vẫn cần phải xem xét và cải thiện thêm để đảm bảo rằng mọi nhân viên đều có thể hoàn thành công việc với hiệu suất cao nhất có thể.

### 4.3 Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo

Kết quả Cronbach's Alpha bao gồm: Thang đo nhân tố (PL) lương và phúc lợi, (TT) thăng tiến và phát triển, (DK) điều kiện làm việc, (DN) quan hệ đồng nghiệp, (CT) quan hệ cấp trên và (HQ) hiệu quả làm việc.

#### 4.3.1 Đánh giá độ tin cậy của thang đo Lương và phúc lợi.

**Bảng 9: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Lương và phúc lợi**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = 0.567				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
PL1	12.87	2.733	.523	.322
PL2	11.39	3.831	.552	.392
PL3	12.12	2.644	.445	.415
PL4	11.27	5.358	-.030	.697

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27.

Thang đo nhân tố Lương và phúc lợi có Cronbach's Alpha = 0.567 không đạt yêu cầu ( $>0,6$ ). Các hệ số tương quan biến tổng có 3 biến đều đạt ( $>0,3$ ) gồm 3 biến PL1, PL2, PL3 độ tin cậy đã đủ điều kiện trừ biến PL4 với tổng của biến này là (-.030) đạt hệ số tương quan biến tổng ( $<0,3$ ) vì vậy tác giả đã loại biến PL4 ra để tăng độ tin cậy của thang đo Lương và phúc lợi. Kết quả phân tích lại khi loại biến PL4 như sau:

**Bảng 10 : Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Lương và phúc lợi**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = 0.697
---

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
PL1	8.26	2.392	.573	.527
PL2	6.78	3.490	.595	.599
PL3	7.51	2.344	.473	.696

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27.*

Từ kết quả kiểm định sau khi loại biến PL4 của bảng 4.4.1.2 cho thấy kết quả thang đo đã được cải thiện là  $0.697 > 0.6$  đạt yêu cầu. Do vậy các biến PL1, PL2, PL3 được giữ nguyên cho vào phân tích EFA.

#### 4.3.2 Đánh giá độ tin cậy của thang đo Thăng tiến và phát triển

**Bảng 11: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Thăng tiến và phát triển**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = 0.384				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
TT1	12.06	1.411	.363	.100
TT2	12.37	1.433	.340	.134
TT3	12.29	2.483	.043	.452
TT4	12.30	2.422	.088	.419

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27.*

Thang đo nhân tố Thăng tiến và phát triển có Cronbach's Alpha = 0.384 không đạt yêu cầu ( $>0,6$ ). Các hệ số tương quan biến tổng có 2 biến đều đạt ( $>0,3$ ) gồm 2 biến TT1, TT2 độ tin cậy đã đủ điều kiện trừ biến TT3 và TT4 với tổng của các biến này là (0.43) và (0.88) đạt hệ số tương quan biến tổng ( $<0,3$ ) vì vậy tác giả đã loại biến TT3 và TT4 ra để tăng độ tin cậy của thang đo Lương và phúc lợi. Kết quả phân tích lại khi loại biến TT3 và TT4 như sau:

**Bảng 12: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Thăng tiến và phát triển**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = .801				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
TT1	3.97	.729	.686	-
TT2	4.28	.717	.668	-

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27.

Từ kết quả kiểm định sau khi loại biến TT3 và TT4 của bảng 4.4.2.2 cho thấy kết quả thang đo đã được cải thiện là  $0.801 > 0.6$  đạt yêu cầu. Do vậy các biến TT1 và TT2 được giữ nguyên cho vào phân tích EFA.

#### 4.3.3 Đánh giá độ tin cậy của thang đo Điều kiện làm việc

**Bảng 13: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Điều kiện làm việc**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = .621				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến

DK1	12.06	1.766	.459	.509
DK2	11.99	1.730	.480	.492
DK3	12.10	1.936	.374	.571
DK4	12.12	1.881	.305	.627

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27.

Thang đo nhân tố Điều kiện làm việc có Cronbach's Alpha = 0.621 đạt yêu cầu ( $>0,6$ ). Các hệ số tương quan biến tổng có 4 biến đều đạt ( $>0,3$ ) độ tin cậy đã đủ điều kiện. Do vậy toàn bộ các biến DK1,DK2,DK3,DK4 được giữ nguyên để phân tích EFA.

#### 4.3.4 Đánh giá độ tin cậy của thang đo Quan hệ đồng nghiệp

**Bảng 14: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Quan hệ đồng nghiệp**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = .840				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
DN1	10.50	3.646	.866	.702
DN2	10.59	3.665	.806	.734
DN3	10.39	3.872	.809	.733
DN4	9.62	6.500	.261	.926

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27.

Thang đo nhân tố Quan hệ đồng nghiệp có Cronbach's Alpha = 0.840 đạt yêu cầu ( $>0,6$ ). Các hệ số tương quan biến tổng có 3 biến đều đạt ( $>0,3$ ) gồm 3 biến DN1, DN2, DN3 có độ tin cậy đã đủ điều kiện trừ biến DN4 với tổng của biến này là (0.261) và đạt hệ số

tương quan biến tổng ( $<0.3$ ) vì vậy tác giả đã loại biến DN4 ra để tăng độ tin cậy của thang đo Quan hệ đồng nghiệp. Kết quả phân tích lại khi loại biến DN4 như sau:

**Bảng 15: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Quan hệ đồng nghiệp**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = .926				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
DN1	6.42	2.929	.887	.860
DN2	6.51	2.936	.828	.910
DN3	6.31	3.125	.831	.906

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27.

Từ kết quả kiểm định sau khi loại biến DN4 của bảng 4.4.4.2 cho thấy kết quả thang đo đã được có sự thay đổi là  $0.926 > 0.6$  đạt yêu cầu. Do vậy các biến DN1, DN2, DN3 được giữ nguyên cho vào phân tích EFA.

#### 4.3.5 Thực trạng nhân tố Quan hệ với lãnh đạo

**Bảng 16: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Quan hệ lãnh đạo**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = .816				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
CT1	10.13	5.378	-.018	.976
CT2	11.03	2.710	.907	.625



CT3	11.01	2.671	.895	.629
CT4	11.05	2.702	.973	.642

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27

Thang đo nhân tố Quan hệ cấp trên có Cronbach's Alpha = 0.816 đạt yêu cầu ( $>0,6$ ). Các hệ số tương quan biến tổng có 3 biến đều đạt ( $>0,3$ ) gồm 3 biến CT2,CT3,CT4 có độ tin cậy đã đủ điều kiện trừ biến CT1 với tổng của biến này là (0.-.018) và đạt hệ số tương quan biến tổng ( $<0,3$ ) vì vậy tác giả đã loại biến CT1 ra để tăng độ tin cậy của thang đo Quan hệ cấp trên. Kết quả phân tích lại khi loại biến CT1 như sau:

**Bảng 17: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Quan hệ lãnh đạo**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = .976				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
CT2	6.75	2.425	.969	.949
CT2	6.74	2.405	.946	.965
CT3	6.77	2.428	.927	.978

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27

Từ kết quả kiểm định sau khi loại biến CT1 của bảng 4.4.5.2 cho thấy kết quả thang đo đã được có sự thay đổi là  $0.976 > 0.6$  đạt yêu cầu. Do vậy các biến CT2,CT3,CT4 được giữ nguyên cho vào phân tích EFA.

#### 4.3.5 Thực trạng nhân tố Hiệu quả làm việc của nhân viên

**Bảng 18: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha của nhân tố Hiệu quả làm việc**

Hệ số Cronbach's Alpha trong thang đo = .784				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
HQ1	11.72	1.335	.466	.813
HQ2	11.78	1.394	.583	.735
HQ3	11.77	1.441	.653	.707
HQ4	11.80	1.330	.715	.671

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27*

Thang đo nhân tố Hiệu quả làm việc có Cronbach's Alpha = 0.784 đạt yêu cầu ( $>0,6$ ). Các hệ số tương quan biến tổng có 4 biến đều đạt ( $>0.3$ ) độ tin cậy đã đủ điều kiện. Do vậy toàn bộ các biến HQ1, HQ2, HQ3, HQ4 được giữ nguyên để phân tích EFA.

#### **4.4 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA**

Trong nghiên cứu này, tác giả thực hiện phân tích nhân tố cho các biến độc lập PL, TT, DK, DN, CT và biến phụ thuộc là HQ. Điều kiện để phân tích nhân tố khám phá là: Hệ số tải nhân tố ( $>0.5$ ), hệ số KMO phải nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1, kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê với giá trị Sig  $< 0.05$ , tổng phương sai trích tối thiểu là 50% và hệ số Eigenvalue  $> 1$ .

##### **4.2.1 Phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến độc lập**

Sau khi kiểm định Cronbach's Alpha, sau khi tác giả đã loại được các biến không phù hợp để tăng độ tin cậy của thang đo thì các biến còn lại đều phù hợp với yêu cầu và được đưa vào phân tích EFA. Tác giả đã tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA để tìm hiểu rõ hơn các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên trong công ty cổ phần

chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA được thể hiện như sau:

**Bảng 19: Bảng KMO and Bartlett's Test biến độc lập**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.628
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1538.210
	df	105
	Sig.	<.001

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27*

Kết quả phân tích EFA cho thấy hệ số KMO and Bartlett's Test.  $0.5 \leq KMO = 0.628 \geq 1$ , nên kết quả phân tích EFA là phù hợp với dữ liệu. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett's Test đạt giá trị mức ý nghĩa là 0.001, vì vậy các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể.

**Bảng 20: Bảng Total Variance Explained biến độc lập**

Component	<b>Total Variance Explained</b>								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.607	24.044	24.044	3.607	24.044	24.044	2.877	19.177	19.177
2	2.428	16.188	40.231	2.428	16.188	40.231	2.644	17.624	36.801
3	2.049	13.659	53.891	2.049	13.659	53.891	2.087	13.913	50.714
4	1.873	12.488	66.379	1.873	12.488	66.379	1.891	12.604	63.318
5	1.424	9.496	75.875	1.424	9.496	75.875	1.884	12.557	75.875
6	1.156	7.706	83.581						
7	.634	4.227	87.808						
8	.447	2.982	90.789						
9	.420	2.797	93.586						
10	.304	2.026	95.613						
11	.239	1.591	97.204						
12	.172	1.147	98.350						
13	.138	.921	99.271						
14	.079	.530	99.801						
15	.030	.199	100.000						

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27*

Kết quả cho thấy: Giá trị Eigenvalue =  $1.424 \geq 1$  và tích được 5 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin với các giá trị tốt nhất.

Tổng phương sai trích =  $75.875\% \geq 50\%$  cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Có thể thấy 5 nhân tố đã được trích ra cô đọng được 75.875% biến thiên của các biến quan sát.

**Bảng 21: Bảng Rotated Component Matrix<sup>a</sup> biến độc lập**

	Component				
	1	2	3	4	5
CT2	.974				
CT3	.965				
CT4	.956				
DN1		.930			
DN2		.913			
DN3		.908			
PL1			.838		
PL2			.806		
PL3			.694		
TT2				.749	
TT1				.702	
DK4				.649	
DK3				.593	
DK1					.901
DK2					.891

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS27*

Kết quả ma trận đã xoay cho biết có 15 nhân tố thỏa mãn điều kiện  $> 0.5$  với giá trị thấp nhất của chỉ số Eigenvalue  $1.424 > 1$  và tổng phương sai trích =  $75.785\% > 50\%$ . Điều này hàm ý rằng 15 biến được trích ra giải thích được 75.875% biến thiên của dữ liệu. Chính

vì vậy thang đo này được chấp nhận. 15 nhân tố được giữ lại trong phân tích được chia thành 5 nhóm với hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0.5. Dựa vào thông tin trong bảng ma trận đã xoay, chia vào 5 nhóm và được đại diện như sau:

Nhóm 1: Gồm PL1, PL2, PL3 đại diện cho nhân tố Lương và phúc lợi

Nhóm 2: Gồm TT1, TT2, DK4, DK3 đại diện cho nhân tố Thăng tiến và phát triển

Nhóm 3: Gồm DK1, DK2 đại diện cho nhân tố Điều kiện làm việc

Nhóm 4: Gồm DN1, DN2, DN3 đại diện cho nhân tố Quan hệ đồng nghiệp

Nhóm 5: Gồm CT2, CT3, CT4 đại diện cho nhân tố Quan hệ cấp trên

Kết quả ma trận còn cho thấy nhóm số 3 có 2 biến DK3 và DK4 hội tụ về nhân tố thăng tiến và phát triển, tác giả đã phỏng vấn 10 người về các thông tin của biến DK3 và DK4 để lý giải cho sự hội tụ của 2 biến về nhân tố thăng tiến của chúng và thu được 3 phỏng vấn lý giải cho biến DK3 và 2 phỏng vấn lý giải cho biến DK4 trong phần phỏng vấn.

Thông qua kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA, tác giả xác định được 5 nhân tố tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên công ty cổ phần công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương bao gồm: Lương và phúc lợi, Thăng tiến và phát triển, Điều kiện làm việc, Quan hệ đồng nghiệp và Quan hệ cấp trên. Kết quả của phân tích EFA hoàn toàn đạt yêu cầu và thang đo biến độc lập được chấp nhận.

#### **4.4.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến phụ thuộc**

Kết quả cho thấy 1 nhóm gồm 4 biến quan sát đều đạt yêu cầu và được cho vào phân tích EFA. Các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0.5 cho thấy các biến đều rất quan trọng và rất có ý nghĩa với đề tài. Kết quả phân tích EFA cho thấy hệ số KMO and Bartlett's Test.  $0.5 \leq KMO = 0.709 \leq 1$ , nên kết quả phân tích EFA là phù hợp với dữ liệu. Thống kê Chi-Square của kiểm định Bartlett's Test đạt giá trị mức ý nghĩa là 0.001, vì vậy

các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể. Phương sai trích = 62.839% tại Eigenvalue = 2.514. Vì vậy kết quả phân tích EFA cho biến phụ thuộc được thành lập và chấp nhận.

**Bảng 22: Bảng KMO and Bartlett's Test biến phụ thuộc**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	217.691
	df	6
	Sig.	<.001

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27

Kết quả phân tích EFA cho thấy hệ số KMO and Bartlett's Test.  $0.5 \leq \text{KMO} = 0.628 \geq 1$ , phân tích nhân tố được chấp nhận với dữ liệu nghiên cứu.

**Bảng 23: Bảng Total Variance Explained biến phụ thuộc**

Total Variance Explained						
Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.514	62.839	62.839	2.514	62.839	62.839
2	.689	17.235	80.073			
3	.553	13.824	93.897			
4	.244	6.103	100.000			

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS27

Kết quả cho thấy: Giá trị Eigenvalue =  $2.514 \geq 1$  và tích được 4 biến quan sát mang ý nghĩa tóm tắt thông tin với các giá trị tốt nhất. Tổng phương sai trích =  $62.839\% > 50\%$ . Điều này hàm ý rằng 4 biến được trích ra giải thích được 62.839% biến thiên của dữ liệu.

**Bảng 24: Bảng Component Matrix<sup>a</sup> biến phụ thuộc**

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component 1
HQ4	.884
HQ3	.834
HQ2	.777
HQ1	.659

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27

#### 4.5 Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

**Bảng 25: Bảng kết quả hồi quy**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 <sup>a</sup>	.481	.463	.73268526	2.072

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27

Bảng Model Summary cho chúng ta kết quả R bình phương và R bình phương hiệu chỉnh để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình. Giá trị R bình phương hiệu chỉnh bằng 0,463 cho thấy các biến độc lập đưa vào phân tích hồi quy ảnh hưởng 46,3 % sự biến thiên của biến phụ thuộc, còn lại 53,7% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên.

Kết quả bảng này cũng đưa ra giá trị Durbin-Watson để đánh giá hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất. Giá trị Durbin-Watson = 2,072 nhìn vào bảng Coefficients, ta thấy hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến độc lập trong mô hình  $\approx 2$  ( $VIF \approx 2$ ) thể hiện tính đa cộng tuyến của các biến độc lập là không đáng kể và các biến trong mô hình được chấp nhận

**Bảng 26: Kết quả phân tích phương sai ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.086	5	14.617	27.229	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	78.914	147	.537		
	Total	152.000	152			

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27

Bảng ANOVA cho chúng ta kết quả kiểm định F để đánh giá giả thuyết sự phù hợp của mô hình hồi quy. Giá trị  $F = 27.229$  và Sig kiểm định F bằng  $0,001 < 0,05$  do đó, kết quả mô hình hồi quy tuyệt tính là phù hợp. Cùng với đó, chúng ta có thể kết luận R bình phương của tổng thể khác 0  $\Rightarrow$  Mô hình hồi quy tuyến tính có thể suy rộng và áp dụng cho tổng thể.

**Bảng 27: Bảng Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.858E-16	.059		.000	1.000		
	PL	.140	.059	.140	2.358	.020	1.000	1.000
	TT	.292	.059	.292	4.916	<.001	1.000	1.000
	DK	.076	.059	.076	1.273	.205	1.000	1.000
	DN	.534	.059	.534	8.990	<.001	1.000	1.000
	CT	.291	.059	.291	4.897	<.001	1.000	1.000

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27

Bảng Coefficients có biến DK chưa có sự tác động lên sẽ bị loại bỏ và phân tích lại như bảng 27 sau:

**Bảng 28: Bảng Coefficients<sup>a</sup> sau khi loại nhân tố**



Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.871E-16	.059		.000	1.000		
	PL	.140	.060	.140	2.353	.020	1.000	1.000
	TT	.292	.060	.292	4.906	<.001	1.000	1.000
	DN	.534	.060	.534	8.971	<.001	1.000	1.000
	CT	.291	.060	.291	4.887	<.001	1.000	1.000

*Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 27*

Kiểm định hệ số tương quan Pearson được dùng để kiểm tra mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Từ kết quả phân tích tương quan ta thấy rằng, biến phụ thuộc “Hiệu quả làm việc của nhân viên tại công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương” có mối tương quan với 3 biến độc lập. Nhân tố DN có mối tương quan nhiều nhất đến nhân tố HQ (0.534), 2 nhân tố là TT và CT cũng có mối tương quan đáng kể với nhân tố HQ (0.292) và (0.291), nhân tố PL có mối tương qua ít nhất trong 4 nhân tố có tác động đến HQ (0.140). Còn đối với biến độc lập là DK đang có mối tương quan khá thấp và chưa có sự tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên (HQ) vì có Sig lớn hơn 0.205>0.05.

Nhìn vào bảng Coefficients, ta thấy hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến độc lập trong mô hình nhỏ hơn 2 (VIF<2). . Phân tích phương sai để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu cho thấy không có sự khác biệt về hiệu quả làm việc của nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương theo giới tính, tiền lương, thời gian công tác và trình độ học vấn. Phương trình hồi quy với hệ số Beta chuẩn hóa:

$$HQ = 0.534*DN + 0.292*TT + 0.291*CT + 0.140*PL + e$$

Ý nghĩa:

Có 3 nhân tố của biến quan hệ đồng nghiệp tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP

Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Trong điều kiện các nhân tố khác không thay đổi, khi nhân tố DN thay đổi 1 đơn vị thì HQ sẽ thay đổi 0.534 đơn vị, cho thấy nhân tố DN có ảnh hưởng lớn nhất đến HQ của nhân viên.

Từ kết quả nghiên cứu định lượng tác giả có thể rút ra một số kết luận sau: Nhân tố “DN” là nhân tố có vai trò quan trọng nhất, với hệ số  $\beta$  chuẩn hóa trong mô hình hồi quy là 0,534 và giá trị Sig = 0,001 phản ánh sự ảnh hưởng của nhân tố này là 53,4% tới HQ. Kết quả này hàm ý rằng khi tăng thêm một điểm đánh giá về DN sẽ làm tăng mức độ hài lòng của nhân viên về mối quan hệ với đồng nghiệp, từ đó sẽ làm cho HQ của công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương tăng 0,1 điểm. Thực tế cảm xúc của mọi người có thể làm ảnh hưởng tới chất lượng công việc. Và việc giúp đỡ nhau trong công việc cũng như lan tỏa cảm xúc tốt sẽ giúp nhân viên làm việc với tinh thần thoải mái và đạt hiệu quả tốt nhất.

Nhân tố “CT” có chỉ số  $\beta$  chuẩn hóa = 0.292 với giá trị Sig = 0.001 hàm ý rằng nhân tố cấp trên có ảnh hưởng tới HQ của nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Những nhân viên thường xuyên nhận được sự quan tâm, sự giúp đỡ, hỗ trợ và tin tưởng của cấp trên có mối quan hệ chặt với hiệu quả làm việc.

Nhân tố “TT” có chỉ số  $\beta$  chuẩn hóa = 0.291 với giá trị Sig = 0.001 hàm ý rằng nhân tố thăng tiến và phát triển có ảnh hưởng tới HQ của nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Việc có và rõ ràng lộ trình thăng tiến cũng như luôn được đào tạo và tạo điều kiện phát triển bản thân để có thể cống hiến cho công ty có mối liên hệ chặt chẽ với hiệu quả làm việc.

Nhân tố “PL” có chỉ số  $\beta$  chuẩn hóa = 0.140 với giá trị Sig = 0.020 hàm ý rằng yếu tố này có sự ảnh hưởng chưa thực sự lớn hưởng tới HQ của nhân viên công ty cổ phần chăn

nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Việc mức lương và phúc lợi tốt giúp nhân viên làm việc hiệu quả hơn.

Nhân tố “DK” có chỉ số  $\beta$  chuẩn hóa = 0.140 với giá trị Sig = 0.205 hàm ý rằng yếu tố này chưa có sự ảnh hưởng tới nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

## CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

### 5.1 Thảo luận kết quả và kết luận

#### 5.1.1 Thảo luận kết quả.

Từ kết quả nghiên cứu đã có những thiếu sót dẫn đến các biến độc lập hội tụ về khác nhân tố, đề lý giải cũng như hiểu rõ hơn về kết quả tác giả đã thực hiện phỏng vấn khảo sát để cùng thảo luận về kết quả của nghiên cứu này. Thông tin thảo luận như sau:

- **Lương và phúc lợi**

- Anh Đỗ Thanh Hùng (Phòng kinh doanh) chia sẻ : “Anh cảm thấy mức lương hiện tại không phản ánh đúng mức độ cống hiến của anh cho công ty, đặc biệt khi xem xét áp lực công việc và mục tiêu doanh số mà anh phải đạt được.”
- Chị Hà Thu Trang (Phòng kế toán) chia sẻ : “Các chế độ phúc lợi như bảo hiểm sức khỏe và hỗ trợ giáo dục cho con cái là quan trọng, nhưng tôi nghĩ công ty nên cân nhắc nhiều hơn đến việc tăng lương theo kinh nghiệm và năng lực.”
- Anh Vũ Văn Triều (Phòng nhân lực) chia sẻ : “Mặc dù phúc lợi và lương thưởng là cần thiết, nhưng tôi đánh giá cao sự công bằng và minh bạch trong việc phân phối chúng hơn.”

- **Thăng tiến và phát triển**

- Chị Nguyễn Thị Thu Hoài (Phòng chất lượng) chia sẻ: “Tôi thấy cơ hội thăng tiến ở công ty khá hạn chế, điều này khiến tôi không cảm thấy được khích lệ để phấn đấu và phát triển bản thân.”
- Anh Đỗ Văn Thanh (Phòng sản xuất) chia sẻ: “Công ty cung cấp các khóa đào tạo, nhưng tôi nghĩ chúng ta cần một lộ trình phát triển rõ ràng hơn để mỗi nhân viên có thể thấy được hướng đi trong tương lai của mình.”
- Anh Phòong Văn Đạt (Phòng kỹ thuật) chia sẻ: “Tôi đánh giá thấp nhân tố này vì tôi cảm thấy không có đủ sự hỗ trợ từ cấp trên để tôi có thể thăng tiến trong sự nghiệp.”

- **Quan hệ đồng nghiệp**

- Anh Ngô Văn Nam (Phòng kế toán) chia sẻ : “Môi trường làm việc cạnh tranh quá mức khiến quan hệ giữa đồng nghiệp trở nên căng thẳng, ảnh hưởng đến sự hợp tác trong công việc.”
- Chị Võ Thị Hải Yến (Phòng vật tư) chia sẻ: “Tôi cảm thấy mình không được hòa nhập với nhóm, có lẽ do sự khác biệt về văn hóa và ngôn ngữ trong công ty.”
- Chị Hồ Xuân Hồng (Phòng sản xuất) chia sẻ: “Tôi cảm thấy không có nhiều hoạt động xây dựng tinh thần đồng đội và gắn kết giữa các nhân viên.”
- **Quan hệ cấp trên**
  - Anh Hoàng Văn Hải (Phòng chất lượng) chia sẻ: “Anh cảm thấy rằng cấp trên không thực sự lắng nghe hoặc hiểu những thách thức mà nhân viên phải đối mặt hàng ngày.”
  - Anh Nguyễn Mạnh Dũng (Phòng kinh doanh) chia sẻ: “Có một khoảng cách lớn giữa nhân viên và cấp trên, điều này tạo ra một bức tường không hữu ích cho sự phát triển chung.”
  - Chị Ngô Hà My (Phòng kế toán) chia sẻ: “Tôi nghĩ rằng cấp trên nên tham gia nhiều hơn vào việc đào tạo và hỗ trợ nhân viên, thay vì chỉ tập trung vào kết quả.”
- **Điều kiện làm việc**
  - Anh Hà Anh Hùng (Phòng kinh doanh) chia sẻ “ Điều kiện làm việc tại văn phòng khá tốt, nhưng tôi nghĩ chúng ta cần cải thiện hơn nữa về môi trường làm việc tại nhà máy.”
  - Anh Nguyễn Văn Vinh (Phòng sản xuất) chia sẻ “Máy móc một số bộ phận thường xuyên gặp trục trặc khiến công việc bị gián đoạn, tôi nghĩ công ty cần đầu tư nhiều hơn vào bảo trì và cập nhật thiết bị.”
  - Anh Hồ Trung Quang (Phòng chất lượng) chia sẻ “ Tôi cảm thấy áp lực công việc quá lớn và thời gian nghỉ ngơi giữa ca không đủ để phục hồi sức khỏe.”

*Phỏng vấn lý giải 2 biến DK3 và DK4 hội tụ về nhân tố thăng tiến và phát triển:*

**Câu hỏi thứ 1: Tại sao áp dụng Công nghệ thông tin nhằm giảm thiểu khối lượng công việc nhằm giảm thiểu thời gian lại giúp thăng tiến và phát triển?**

- Anh Nguyễn Văn Huy (Phòng sản xuất): “Công nghệ thông tin giúp tôi ưu hóa quy trình sản xuất, giảm thiểu thời gian và sai sót. Khi tôi có thời gian dư, tôi có thể tập trung vào việc nâng cao kỹ năng và học hỏi thêm về công nghệ mới. Nhờ vậy tôi được đánh giá cao hơn khi xem xét thăng tiến”
- Chị Đàm Thị Trúc (Phòng kế toán): “Công nghệ thông tin giúp tôi tự động hóa các tác vụ nhàm chán, giảm thời gian xử lý số liệu. Điều này cho phép tôi tập trung vào phân tích và đưa ra các chiến lược tài chính cho công ty. Chính vì thế tôi dễ được thăng tiến hơn.”
- Chị Phùng Thị Thoa (Phòng nhân lực): “Công nghệ thông tin giúp tôi quản lý dữ liệu nhân sự hiệu quả hơn, từ việc tuyển dụng đến quản lý hiệu suất làm việc. Điều này tạo điều kiện thuận lợi để nhân viên phát triển sự nghiệp.”

**Câu hỏi thứ 2: Tại sao thoải mái phát huy hết khả năng của bản thân lại giúp thăng tiến và phát triển?**

- Anh Nguyễn Mạnh Dũng (Phòng kinh doanh): “Khi tôi được tự do sáng tạo và không bị ràng buộc, tôi có thể tìm ra cách làm việc hiệu quả hơn. Điều này giúp tôi thăng tiến trong sự nghiệp.”
- Anh Đinh Hoàng Tiến (Phòng kỹ thuật): “Tôi thấy rằng việc thoải mái phát huy hết khả năng của bản thân giúp tôi tìm ra các giải pháp sáng tạo cho các vấn đề kỹ thuật. Khi tôi được tự do thử nghiệm và không bị giới hạn, tôi có thể đưa ra các ý tưởng mới và cải thiện quy trình công việc. Điều này giúp tôi đạt kết quả tốt hơn và có thêm cơ hội thăng tiến.”

Những phản hồi này đã phần nào lý giải được sai sót của nghiên cứu khi 2 biến DK3 và DK4 hội tụ về nhân tố thăng tiến và phát triển.

### 5.1.2 Kết luận

Sau khi phân tích hồi quy cho thấy kết quả khảo sát thu được các nhân tố có ảnh hưởng tích cực tới hiệu quả làm việc là: quan hệ đồng nghiệp, thăng tiến và phát triển, quan hệ cấp trên, lương và phúc lợi. Bên cạnh đó còn thấy được nhân tố “điều kiện làm việc” chưa có sự tác động đến hiệu quả làm việc của nhân viên trong công ty. Vì  $R^2 = 46,3\%$  có nghĩa các biến độc lập chỉ giải thích được 46,3 % sự thay đổi của biến phụ thuộc. Như vậy vẫn có khả năng nhân tố điều kiện làm việc có những biến chưa được đề cập đến. Chính vì lý do này nên nhân tố điều kiện làm việc chưa có sự tác động đến biến phụ thuộc.

Kết quả phân tích còn cho thấy biến của nhân tố điều kiện làm việc hội tụ về nhân tố thăng tiến và phát triển. Lý giải cho trường hợp này tác giả đã có các phỏng vấn liên quan và lý giải được các biến này là một trong những điều kiện giúp nhân viên thăng tiến và phát triển.

Nghiên cứu này góp phần làm rõ các ảnh hưởng của các nhân tố được nghiên cứu đến hiệu quả làm việc của nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện các nhân tố ảnh hưởng giúp cải thiện hiệu quả làm việc của nhân viên trong công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.

Mong rằng sau nghiên cứu này, tác giả sẽ có thêm nhiều nghiên cứu khác góp phần hoàn thiện hơn những môi trường được nghiên cứu trong tương lai.

## **5.2 Định hướng phát triển của công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.**

### **5.2.1 Định hướng chung của các chi nhánh.**

Công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam có rất nhiều chi nhánh lớn nhỏ trên toàn đất nước vì vậy định hướng phát triển chung sẽ giúp cho các nhánh không bị đi lệch với lộ trình và kết quả hướng đến.

- **Mục tiêu phát triển bền vững:** Công ty đã khánh thành tổ hợp nhà máy giết mổ, chế biến gà xuất khẩu CPV Food Bình Phước vào ngày 23/12/2020. Đây là mô hình khép kín đầu tiên của Việt Nam với quy mô lớn nhất Đông Nam Á, được xây dựng trên diện tích hơn 25 ha, có số vốn đầu tư ban đầu 250 triệu USD. Công suất giai đoạn 1 của dự án là 1.000.000 con/tuần, tương đương 50 triệu con/năm, công suất thiết kế lên đến 100 triệu con/năm (sau năm 2023).
- **Chuỗi cung ứng an toàn sinh học:** C.P. Việt Nam hiện có 12 nhà máy sản xuất thức ăn chăn nuôi dọc theo đất nước từ Bắc xuống Nam, cung cấp dinh dưỡng phù hợp cho từng lứa tuổi của vật nuôi, sạch và an toàn, không chất tạo nạc; có 3000 trang trại xanh, sạch, đẹp, đảm bảo an toàn sinh học và ngành chế biến thực phẩm sạch trong giết mổ, chế biến, bảo quản và phân phối sản phẩm.
- **Mô hình 3F:** Công ty TNHH CPV Food (CPV Food) là công ty con thuộc Công ty Cổ phần Chăn nuôi C.P. Việt Nam và là một trong những dự án đầu tư về thực phẩm hiện đại và lớn nhất ở Việt Nam. Doanh nghiệp này tiên phong trong mô hình “3F”, từ thức ăn chăn nuôi (Feed) đến trang trại (Farm) và thực phẩm (Food). Nhà máy với quy trình sản xuất tiên tiến, máy móc trang thiết bị hiện đại và đội ngũ cán bộ công nhân viên lành nghề, đáp ứng 100% các yêu cầu khắt khe các tiêu chuẩn về sản xuất thực phẩm an toàn theo chuỗi giá trị khép kín từ “Feed - Farm - Food”.
- **Xuất khẩu sản phẩm:** CPV Food Bình Phước được kỳ vọng tạo ra bước đột phá trong ngành chăn nuôi Việt Nam. Nhà máy dự kiến cung cấp sản phẩm thịt gà chất lượng cao, an toàn thực phẩm cho người tiêu dùng trong nước và xuất khẩu sang Nhật Bản (45%), châu Âu (35%), châu Á (10%) và Trung Đông (10%).



- **Phát triển mạng lưới bán lẻ:** Đến năm 2022, Công ty cổ phần Chăn nuôi Việt Nam sẽ phát triển lên 500 cửa hàng (FRESH Shop) rải đều trên cả nước để cung cấp thực phẩm an toàn đến người tiêu dùng.
- **Đóng góp cho ngành nông nghiệp:** C.P. Việt Nam đã chuyển giao thành công các mô hình nuôi trồng tiên bộ cho người nông dân Việt Nam, giúp người chăn nuôi tiết giảm chi phí, nâng cao lợi nhuận và phát triển bền vững.

### **5.2.2 Định hướng của công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.**

Bên cạnh định hướng chung thì công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Cũng đã đề xuất thêm các định hướng phát triển nhằm nâng cao kết quả của định hướng chung và cũng như đưa công ty phát triển.

- **Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:** C.P. Việt Nam đặt mục tiêu phát triển nguồn nhân lực thông qua việc đào tạo và phát triển kỹ năng, nâng cao trình độ chuyên môn và tinh thần làm việc của nhân viên. Điều này không chỉ giúp cải thiện hiệu quả công việc mà còn tạo động lực cho nhân viên phấn đấu và gắn bó lâu dài với công ty.
- **Ứng dụng công nghệ hiện đại:** Công ty không ngừng cập nhật và áp dụng các công nghệ tiên tiến vào quy trình sản xuất và quản lý. Việc này giúp tối ưu hóa hiệu suất làm việc, giảm thiểu sai sót và nâng cao chất lượng sản phẩm.
- **Môi trường làm việc an toàn và thân thiện:** C.P. Việt Nam chú trọng đến việc xây dựng một môi trường làm việc an toàn, thân thiện với nhân viên. Điều này bao gồm việc đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp, cũng như tạo điều kiện để nhân viên có thể cân bằng giữa công việc và cuộc sống.
- **Khuyến khích sáng tạo và đổi mới:** Công ty khuyến khích nhân viên đưa ra ý tưởng sáng tạo và cải tiến quy trình làm việc. Điều này không chỉ giúp cải thiện hiệu quả công việc mà còn tạo ra một môi trường làm việc năng động và khuyến khích sự đổi mới.

- **Phát triển bền vững:** C.P. Việt Nam hướng tới mục tiêu phát triển bền vững không chỉ trong sản xuất mà còn trong quản lý nhân sự. Công ty cam kết đầu tư vào việc phát triển kỹ năng và năng lực của nhân viên để họ có thể đóng góp hiệu quả hơn vào sự phát triển chung của công ty.
- **Đánh giá và phản hồi:** Công ty thực hiện đánh giá định kỳ hiệu quả làm việc của nhân viên và cung cấp phản hồi kịp thời. Điều này giúp nhân viên nhận biết được điểm mạnh và cơ hội để cải thiện, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.
- **Thúc đẩy sự tham gia của nhân viên:** C.P. Việt Nam tạo điều kiện để nhân viên tham gia vào quyết định của công ty, từ đó tăng cảm giác sở hữu và trách nhiệm đối với công việc của mình.
- **Bảo vệ môi trường:** Công ty phát triển sản xuất gắn liền với việc bảo vệ môi trường, giảm phát thải khí nhà kính. Điều này không chỉ thể hiện trách nhiệm xã hội mà còn tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh cho nhân viên.

Những định hướng này không chỉ giúp chi nhánh phát triển mạnh mẽ về mặt kinh doanh mà còn tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp và hiệu quả cho nhân viên. Điều này góp phần vào việc xây dựng một thương hiệu uy tín và bền vững trong ngành chăn nuôi và thực phẩm tại Việt Nam.

### **5.3 Đề xuất giải pháp cho những ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc của nhân viên công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương.**

Thông qua khảo sát và phỏng vấn nghiên cứu cho thấy các vấn đề mà nhân viên gặp phải mang tính cá nhân và việc giải quyết cho từng nhân viên một sẽ tốn nhiều thời gian, chi phí cũng như công sức. Chính vì thế, tác giả đã đưa ra giải pháp chung như sau:

#### **5.3.1 Nhân tố Lương và phúc lợi:**

- **Cấu trúc lương:** Việc tăng lương dựa trên kinh nghiệm là để thưởng cho sự trung thành và kinh nghiệm tích lũy, giúp nhân viên cảm thấy được đánh giá cao và có động lực để gắn bó lâu dài với công ty.

- Dưới 2 năm kinh nghiệm: Tăng lương 4%.
- Từ 2-5 năm kinh nghiệm: Tăng lương 8%.
- Trên 5 năm kinh nghiệm: Tăng lương 12% và xem xét thưởng thêm dựa trên hiệu suất cá nhân.
- Phúc lợi: Các phụ cấp như đi lại và ăn trưa giúp giảm bớt gánh nặng tài chính cho nhân viên, trong khi bảo hiểm sức khỏe cao cấp tăng cường sự an tâm và bảo vệ cho họ và gia đình.
  - Phụ cấp đi lại: Tùy theo khoảng cách từ nhà đến công ty, cung cấp từ 500.000 VND đến 1.000.000 VND hàng tháng.
  - Phụ cấp ăn trưa: 300.000 VND mỗi tháng cho nhân viên.
  - Bảo hiểm sức khỏe cao cấp: Chi phí bảo hiểm tăng thêm 2% lương cơ bản.

### **5.3.2 Nhân tố Thăng tiến và phát triển:**

- Lộ trình sự nghiệp: Đánh giá năng lực định kỳ và cung cấp phần trăm lương cơ bản cho mỗi bước thăng tiến nhằm khuyến khích nhân viên phát triển kỹ năng và năng lực.
  - Đánh giá năng lực định kỳ 6 tháng một lần và cung cấp 3% lương cơ bản cho mỗi bước thăng tiến.
- Đào tạo: Đầu tư nhiều hơn vào đào tạo giúp nhân viên nâng cao kiến thức và kỹ năng, từ đó mở rộng cơ hội thăng tiến và phát triển sự nghiệp.
  - Đầu tư 5% ngân sách hàng năm vào các chương trình đào tạo nội bộ và ngoại khóa.

### **5.3.3 Nhân tố Quan hệ đồng nghiệp:**

- Hoạt động team building: Tổ chức sự kiện team building giúp cải thiện mối quan hệ giữa nhân viên, tăng cường sự hợp tác và tinh thần đồng đội.

- Tổ chức 4 sự kiện team building mỗi năm với ngân sách 1 triệu VND cho mỗi sự kiện, cho mỗi nhóm nhân viên.
- Chương trình hòa nhập: Workshop về đa dạng và hòa nhập giúp giảm thiểu sự cô lập và tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau giữa các nhân viên đến từ nền văn hóa và ngôn ngữ khác nhau.
  - 6 buổi workshop mỗi năm với ngân sách 1 triệu VND cho mỗi buổi để thúc đẩy sự đa dạng và hòa nhập.

#### **5.3.4 Nhân tố Quan hệ cấp trên:**

- Giao tiếp hai chiều: Buổi họp không chính thức giữa nhân viên và quản lý giúp tăng cường sự giao tiếp và hiểu biết lẫn nhau, từ đó giảm khoảng cách giữa cấp trên và nhân viên.
  - Mỗi tuần dành ra 1 giờ cho buổi họp không chính thức giữa nhân viên và cấp trên, với mục tiêu 90% nhân viên tham gia.
- Đào tạo lãnh đạo: Đào tạo lãnh đạo giúp cải thiện kỹ năng quản lý và lãnh đạo, từ đó tạo ra môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ tốt hơn cho nhân viên.
  - 10 ngày đào tạo lãnh đạo mỗi năm cho lãnh đạo, với chi phí 12 triệu VND cho mỗi khóa học.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tài liệu tiếng Việt:

1. Trần Thị Ngọc và cộng sự (2022), Nghiên cứu phong cách lãnh đạo ảnh hưởng đến sự hài lòng và hiệu quả công việc của nhân viên ngân hàng. Thư viện Lâm Đồng.
2. Nguyễn Khắc Hoàn (2010), nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. tạp chí khoa học, đại học Huế, số 60.
3. Đậu Hoàng Hưng, nghiên cứu yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên văn phòng. Doanh nghiệp tại vùng kinh tế Vũng Tàu 2018.
4. Trịnh Thùy Anh (2017), Động lực và hiệu quả công việc của nhân viên các công ty kinh doanh thực phẩm sạch tại Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Nguyễn Thị Bình và Phan Ngọc Thanh (2021), nghiên cứu về hiệu quả làm việc của nhân viên khối hành chính trong Trường Đại học Nguyễn Tất Thành.
6. Bùi Lê Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014) tại Nghiên cứu tại Tổng Công ty Lắp máy Việt Nam (LILAMA).
7. Wanda Roos (2005), trong nghiên cứu của mình tại University of South Africa, đã khám phá mối quan hệ giữa động lực và sự hài lòng của nhân viên với văn hóa doanh nghiệp.

### Tài liệu tiếng anh:

- 1.Zongjun, Lan, Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến năng suất của nhân viên ở Thượng Hải (tháng 12 năm 2019). Tạp chí Quản lý Quốc tế (IJM), 10 (6), 2019, trang 147–160., C
- 2.Lê, D., Aquino, P., Jr., R., Trúc, N., Si, L & My, L. (2021). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. *Thư khoa học quản lý* , 11(4), 1063-1070.

- 3.Regina Ravee , Yusi Yusianto, nghiên cứu tác động của môi trường, đào tạo và làm việc đến động lực làm việc. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta Vol. 05, No. 02, April 2023 : hlm 392 – 401.
- 4.Boon và cộng sự (2012), nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của từng cá nhân. Khoa kinh doanh & Luật – Đại học đa phương tiện, Malaysia.

## PHỤ LỤC 01: PHIẾU KHẢO SÁT

### NGHIÊN CỨU MỘT SỐ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HIỆU QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TY CỔ PHẦN CHĂN NUÔI CP VIỆT NAM – CHI NHÁNH NM HẢI DƯƠNG

Kính gửi: Quý anh/ chị!

Tôi tên là Dương Văn Đăng. Hiện tại đang là sinh viên khoa quản trị kinh doanh trường Đại học Đại Nam và đang thực hiện khóa luận nghiên cứu về “Một số nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên tại công ty cổ phần chăn nuôi CP Việt Nam – Chi nhánh NM Hải Dương. Sự thành công từ kết quả nghiên cứu phụ thuộc vào sự hỗ trợ của anh/chị qua việc trả lời các câu hỏi trong bảng khảo sát dưới đây.

- Nội dung khảo sát:
- Hãy đánh dấu (X) vào ô tương ứng với lựa chọn của anh/chị, mỗi câu hỏi chỉ được chọn 1 đáp án và được đánh giá theo các mức độ sau:
  1. Hoàn toàn không đồng ý.
  2. Không đồng ý.
  3. Trung lập.
  4. Đồng ý.
  5. Hoàn toàn đồng ý.

STT	Nhân tố	Biến quan sát	Mức độ đánh giá				
LP1	Lương và phúc lợi	<i>Tiền lương được trả xứng đáng với công sức bỏ ra.</i>	1	2	3	4	5
LP2		<i>Mức lương đảm bảo được đời sống của nhân viên.</i>	1	2	3	4	5

LP3		Hưởng đầy đủ chế độ phúc lợi và khen thưởng của công ty.	1	2	3	4	5
LP4		Lương được trả đúng thời hạn.	1	2	3	4	5
TT1	Sự thăng tiến và phát triển	Công ty luôn tạo điều kiện cho nhân viên phát triển kỹ năng.	1	2	3	4	5
TT2		Công ty có chương trình đào tạo cho nhân viên thường xuyên.	1	2	3	4	5
TT3		Nội dung đào tạo giúp nâng cao năng lực của nhân viên.	1	2	3	4	5
TT4		Công ty có lộ trình và tạo điều kiện cho nhân viên thăng tiến.	1	2	3	4	5
DK1	Điều kiện làm việc	Trang bị đầy đủ thiết bị làm việc và công cụ hỗ trợ.	1	2	3	4	5
DK2		Nơi làm việc mát mẻ, luôn vệ sinh và không độc hại.	1	2	3	4	5
DK3		Điều kiện làm việc từ xa qua ứng dụng.	1	2	3	4	5
DK4		Thoải mái phát huy hết khả năng của bản thân.	1	2	3	4	5
DN1	Quan hệ với đồng nghiệp	Đồng nghiệp vui vẻ thân thiện.	1	2	3	4	5
DN2		Đồng nghiệp hỗ trợ nhau trong công việc.	1	2	3	4	5
DN3		Đồng nghiệp phối hợp làm việc nhóm tốt.	1	2	3	4	5



DN4		<i>Đồng nghiệp có kỹ năng chuyên môn cao.</i>	1	2	3	4	5
CT1	Quan hệ với lãnh đạo	<i>Lãnh đạo định hướng rõ ràng mục tiêu và nội dung công việc.</i>	1	2	3	4	5
CT2		<i>Lãnh đạo luôn động viên nhân viên làm việc.</i>	1	2	3	4	5
CT3		<i>Lãnh đạo khen thưởng rõ ràng và phê bình tế nhị.</i>	1	2	3	4	5
CT4		<i>Lãnh đạo luôn giúp đỡ nhân viên.</i>	1	2	3	4	5
HQ1	Hiệu quả	<i>Hoàn thành và tự hào với kết quả của mình.</i>	1	2	3	4	5
HQ2		<i>Tôi luôn tìm cách giúp cải tiến hiệu quả công việc.</i>	1	2	3	4	5
HQ3		<i>Đồng nghiệp tin rằng tôi có hiệu quả công việc cao</i>	1	2	3	4	5
HQ4		<i>Tôi luôn hoàn thành công việc được giao với hiệu suất tốt nhất.</i>	1	2	3	4	5

**Xin chân thành cảm ơn anh/chị!**

- Thông tin cá nhân.

- 3 Giới tính : ☐ Nam ☐ Nữ
- 4 Thu nhập : ☐ 5-10 triệu ☐ 10-20 triệu ☐ Trên 20 triệu
- 5 Thâm niên : ☐ Trên 5 năm ☐ 2-5 năm ☐ Dưới 2 năm
- 6 Trình độ : ☐ Sau đại học ☐ Đại học ☐ Cao đẳng trở xuống

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác từ quý anh chị!

## PHỤ LỤC 02: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU

### 1. Kết quả phân tích thống kê mô tả.

- Thống kê thang đo các nhân tố.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PL1	153	1	4	3.01	1.051
PL2	153	3	5	4.50	.650
PL3	153	1	5	3.76	1.157
PL4	153	3	5	4.61	.620
TT1	153	2	5	4.28	.846
TT2	153	2	5	3.97	.854
TT3	153	3	5	4.05	.548
TT4	153	2	5	4.04	.537
DK1	153	3	5	4.03	.611
DK2	153	2	5	4.10	.615
DK3	153	3	5	3.99	.585
DK4	153	2	5	3.97	.668
DN1	153	1	5	3.20	.906
DN2	153	1	5	3.11	.943
DN3	153	1	5	3.31	.883
DN4	153	3	5	4.08	.520
CT1	153	2	5	4.27	.553
CT2	153	2	5	3.38	.778
CT3	153	2	5	3.39	.797
CT4	153	2	5	3.36	.800
HQ1	153	3	5	3.97	.573
HQ2	153	2	5	3.91	.478
HQ3	153	3	5	3.92	.422
HQ4	153	3	5	3.89	.452
Valid N (listwise)	153				

### 2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA.

- Kết quả phân tích sau khi loại biến từ Cronbach's Alpha của biến độc lập.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.628
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1538.210
	df	105
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
PL1	1.000	.726
PL2	1.000	.659
PL3	1.000	.547
TT1	1.000	.643
TT2	1.000	.658
DK1	1.000	.833
DK2	1.000	.804
DK3	1.000	.515
DK4	1.000	.516
DN1	1.000	.908
DN2	1.000	.858
DN3	1.000	.854
CT2	1.000	.972
CT3	1.000	.954
CT4	1.000	.934

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.607	24.044	24.044	3.607	24.044	24.044	2.877	19.177	19.177
2	2.428	16.188	40.231	2.428	16.188	40.231	2.644	17.624	36.801
3	2.049	13.659	53.891	2.049	13.659	53.891	2.087	13.913	50.714
4	1.873	12.488	66.379	1.873	12.488	66.379	1.891	12.604	63.318
5	1.424	9.496	75.875	1.424	9.496	75.875	1.884	12.557	75.875
6	1.156	7.706	83.581						
7	.634	4.227	87.808						
8	.447	2.982	90.789						
9	.420	2.797	93.586						
10	.304	2.026	95.613						
11	.239	1.591	97.204						
12	.172	1.147	98.350						
13	.138	.921	99.271						
14	.079	.530	99.801						
15	.030	.199	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component				
	1	2	3	4	5
CT2	.974				
CT3	.965				
CT4	.956				
DN1		.930			
DN2		.913			
DN3		.908			
PL1			.838		
PL2			.806		
PL3			.694		
TT2				.749	
TT1				.702	
DK4				.649	
DK3				.593	
DK1					.901
DK2					.891

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

- Kết quả phân tích sau khi loại biến từ Cronbach's Alpha của biến phụ thuộc.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	217.691
	df	6
	Sig.	<.001

### Communalities

	Initial	Extraction
HQ1	1.000	.434
HQ2	1.000	.603
HQ3	1.000	.696
HQ4	1.000	.781

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.514	62.839	62.839	2.514	62.839	62.839
2	.689	17.235	80.073			
3	.553	13.824	93.897			
4	.244	6.103	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

Component  
1

HQ4	.884
HQ3	.834
HQ2	.777
HQ1	.659

Extraction Method:  
Principal  
Component  
Analysis.

a. 1  
components  
extracted.

### 3. Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 <sup>a</sup>	.481	.463	.73268526	2.072
a. Predictors: (Constant), CT, DN, DK, TT, PL					
b. Dependent Variable: HQ					

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.086	5	14.617	27.229	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	78.914	147	.537		
	Total	152.000	152			

a. Dependent Variable: HQ

b. Predictors: (Constant), CT, DN, DK, TT, PL

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.858E-16	.059		.000	1.000		
	PL	.140	.059	.140	2.358	.020	1.000	1.000
	TT	.292	.059	.292	4.916	<.001	1.000	1.000
	DK	.076	.059	.076	1.273	.205	1.000	1.000
	DN	.534	.059	.534	8.990	<.001	1.000	1.000
	CT	.291	.059	.291	4.897	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: HQ

