

ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG CỦA NHÂN VIÊN LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY TNHH MAY THUẬN TIẾN

● NGUYỄN XUÂN MINH - NGUYỄN THỊ HỒNG HUỆ

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu xác định được các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên (SHL) đang làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến, cũng như mức độ tác động của các yếu tố đó. Kết quả cho thấy có 4 trong 7 yếu tố được phân tích có ảnh hưởng trực tiếp đến SHL với mức độ giảm dần, đó là: Thu nhập ($\beta = 0.416$), Đồng nghiệp ($\beta = 0.362$), Điều kiện làm việc ($\beta = 0.182$) và Lãnh đạo ($\beta = 0.127$). Đây là cơ sở khoa học giúp lãnh đạo công ty có cơ sở trong việc đề ra các chính sách nhân sự hợp lý nhằm giúp nâng cao SHL trong thời gian tới.

Từ khóa: sự hài lòng của nhân viên, Công ty TNHH May Thuận Tiến, sự hài lòng.

1. Đặt vấn đề

Trước sự thay đổi của nền kinh tế đi kèm với tình hình dịch bệnh Covid-19 đang diễn tiến ngày càng phức tạp, ảnh hưởng lớn đến hiệu quả hoạt động, các doanh nghiệp ngày càng tập trung hơn vào việc sử dụng hiệu quả những nguồn lực hiện có và nguồn nhân lực là yếu tố cốt lõi đầu tiên mà các doanh nghiệp muốn tận dụng, bởi con người chính là tài sản quý giá, mang tính cạnh tranh đặc thù, giúp doanh nghiệp phát triển ổn định hơn trong xu thế cạnh tranh hiện tại.

Việc nâng cao SHL trong công việc ảnh hưởng tích cực đến thái độ, tâm lý, hiệu suất làm việc cho nhân viên, giúp nhân viên gắn kết nhiều hơn với doanh nghiệp. Mỗi cách quản trị khác nhau sẽ mang lại những lợi ích và hạn chế khác nhau cho hoạt động của doanh nghiệp, cho nên việc làm thế nào để nâng cao SHL làm việc tại tổ chức đang là bài toán khó cho các nhà quản trị doanh nghiệp nói chung và ban quản trị của Công ty TNHH May

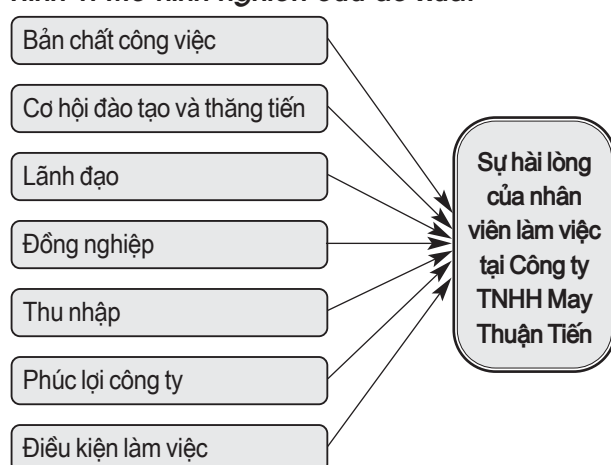
Thuận Tiến nói riêng. Trong thời gian qua, Công ty TNHH May Thuận Tiến cũng đã đưa ra nhiều chính sách ưu đãi nhằm ổn định lực lượng nhân viên, giữ chân nhân tài cũng như thu hút thêm người lao động về làm việc cho Công ty. Tuy nhiên, theo trao đổi của lãnh đạo Công ty, vẫn còn một bộ phận người lao động tạm dừng công việc mà không rõ nguyên nhân. Do đó, để giúp nâng cao sự gắn kết của người lao động với Công ty, việc nâng cao SHL trong công việc là một vấn đề mà lãnh đạo Công ty cần quan tâm đầu tiên nhằm giúp doanh nghiệp phát triển tốt hơn.

Do vậy, bài viết nghiên cứu: “Đánh giá sự hài lòng của nhân viên làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến” để giúp lãnh đạo Công ty có cái nhìn chi tiết hơn về các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến SHL làm việc tại Công ty để có các chính sách quản trị nhân sự tốt hơn nhằm đạt được hiệu quả hoạt động cao hơn cho doanh nghiệp trong thời gian tới.

2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu đề xuất

Thông qua cơ sở lý thuyết, các học thuyết liên quan và các nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước nghiên cứu về SHL trong công việc, đề tài xây dựng mô hình nghiên cứu như Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Các giả thuyết nghiên cứu đề xuất:

H1: Bản chất công việc có tương quan với SHL làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến.

H2: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tương quan với SHL làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến.

H3: Lãnh đạo có tương quan với SHL làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến.

H4: Đồng nghiệp có tương quan với SHL làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến.

H5: Thu nhập có tương quan với SHL làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến.

H6: Phúc lợi công ty có tương quan với SHL làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến.

H7: Điều kiện làm việc có tương quan với SHL làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua 2 giai đoạn, bao gồm giai đoạn nghiên cứu sơ bộ định tính và nghiên cứu chính thức bằng phương pháp định lượng:

Nghiên cứu sơ bộ định tính được thực hiện bằng phương pháp tham khảo ý kiến nhóm chuyên gia gồm 5 nhà quản trị nhân sự của Công ty TNHH May Thuận Tiến và 10 nhân viên hiện đang làm việc, có thâm niên công tác trên 10 năm tại Công ty. Thông qua nghiên cứu định tính, tác giả sẽ điều chỉnh các biến trong mô hình nghiên cứu đề xuất,

cũng như các các biến quan sát đo lường cho các khái niệm nghiên cứu.

Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp phân tích dữ liệu được thu thập từ khảo sát 200 nhân viên đang làm việc tại các bộ phận của Công ty TNHH May Thuận Tiến bằng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên. Các dữ liệu sơ cấp sẽ được thu thập, xử lý và phân tích qua các kiểm định Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá (EFA), Phân tích tương quan, Phân tích hồi quy và Phân tích sự khác biệt nhằm xác định và đánh giá được các yếu tố chính nào ảnh hưởng đến SHL làm việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đánh giá thang đo

4.1.1. Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy các thang đo cho thấy giá trị α của các thang đo dùng trong nghiên cứu bao gồm: Bản chất công việc, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Lãnh đạo, Đồng nghiệp, Thu nhập, Phúc lợi công ty, Điều kiện làm việc và SHL đều lớn hơn 0.6 và đạt yêu cầu.

Kết quả phân tích cũng cho thấy, tại thang đo Lãnh đạo có biến quan sát LD5 có hệ số tương quan biến - tổng bằng $-0.061 < 0.3$ nên tác giả sẽ loại biến quan sát LD5 khỏi thang đo Lãnh đạo để đảm bảo độ tin cậy cho thang đo này trước khi tiến hành đi vào phân tích bước EFA tiếp theo. Thang đo Lãnh đạo sau khi loại biến LD5 cho thấy hệ số Alpha tổng của thang đo sau khi loại biến bằng 0.831 lớn hơn hệ số Alpha tổng của thang đo ban đầu bằng 0.716. Như vậy, thang đo Lãnh đạo và tất cả các thang đo còn lại được sử dụng trong nghiên cứu đã đảm bảo độ tin cậy cần thiết và phù hợp để sử dụng cho nghiên cứu EFA tiếp theo.

4.1.2. Phân tích nhân tố EFA

a. Phân tích nhân tố khám phá cho các biến độc lập

Thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA cho tất cả các biến quan sát của 7 yếu tố độc lập (ngoại trừ biến LD5) cho thấy, hệ số KMO là $0.817 > 0.5$ và kiểm định Barlett có $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$, cho thấy phân tích EFA phù hợp với dữ liệu khảo sát thu thập được. (Bảng 1)

Kết quả Bảng 1 cho thấy phân tích EFA rút trích được 7 nhân tố với tổng phương sai trích là

Bảng 1. Kết quả kiểm định Barlett và KMO - Biến độc lập

Hệ số KMO		0.817
Kiểm định Barlett	Approx, Chi-Square	2836.883
	df	378
	Sig	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

69.725% > 50% (đạt yêu cầu của kiểm định EFA) tại giá trị Eigenvalues bằng 1.347, cho thấy 7 nhân tố được trích có thể giải thích 69.725% sự biến thiên của dữ liệu.

b. Phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc

Thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến phụ thuộc cho thấy, hệ số KMO là 0.755 > 0.5 và kiểm định Barlett có Sig. = 0.000 < 0,05, cho thấy phân tích EFA phù hợp với dữ liệu khảo sát và các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể. (Bảng 2)

Bảng 2. Kết quả kiểm định Barlett và KMO - Biến phụ thuộc

Hệ số KMO		0.755
Kiểm định Barlett	Approx, Chi-Square	346.092
	df	6
	Sig	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

Tại giá trị Eigenvalues = 2.683, phân tích nhân tố khám phá rút trích được 1 nhân tố với tổng phương sai trích là 67.073% (>50%) cho thấy nhân tố được trích có thể giải thích 67.073% sự biến thiên của dữ liệu.

4.2. Kiểm định mô hình hồi quy

4.2.1. Phân tích tương quan

Kết quả phân tích tương quan Pearson cho thấy tất cả các nhân tố đều có mối quan hệ tương quan với SHL tại Công ty May Thuận Tiến ở mức ý nghĩa 1%. Các hệ số tương quan giữa 7 yếu tố độc lập với yếu tố phụ thuộc đều khá cao, thấp nhất là hệ số tương quan giữa yếu tố Điều kiện làm việc với SHL ($r = 0.196$) và cao nhất là hệ số tương quan giữa yếu tố Thu nhập với SHL ($r = 0.594$).

4.2.2. Phân tích hồi quy

Mô hình hồi quy tổng quát của nghiên cứu được trình bày như sau:

$$HL = \beta_0 + \beta_1 BC + \beta_2 DTTT + \beta_3 LD + \beta_4 DN + \beta_5 TN + \beta_6 PL + \beta_7 DK + \varepsilon_i$$

Trong đó: HL là SHL; BC là bản chất công việc; DTTT là cơ hội đào tạo và thăng tiến; LD là Lãnh đạo; DN là đồng nghiệp; TN là thu nhập; PL là phúc lợi công ty; DK là điều kiện làm việc; ε_i là ảnh hưởng của các nhân tố khác tới SHL.

a. Kiểm định ý nghĩa hệ số hồi quy

Kết quả Bảng 3 cho thấy, mức ý nghĩa của các yếu tố độc lập bao gồm: BC, DTTT, PL lần lượt bằng 0.759; 0.399 và 0.262 nên ở độ tin cậy 95%, 3 yếu tố độc lập này không cho thấy có mối quan hệ tuyến tính với SHL. Các biến độc lập còn lại bao gồm: LD, DN, TN và DK đều có mức ý nghĩa của kiểm định $t < 0.05$ nên ở độ tin cậy 95%, 4 yếu tố độc lập này cho thấy sự ảnh hưởng tuyến tính và thuận chiều đến SHL.

b. Kiểm định độ phù hợp của mô hình

Kết quả Bảng 4 cho thấy hệ số R^2 hiệu chỉnh = 0.543, có nghĩa rằng khả năng giải thích của các yếu tố độc lập giải thích được 54.3% sự biến thiên trong dữ liệu của biến phụ thuộc hay mức độ phù hợp của mô hình đạt 54.3%.

Ngoài ra, kết quả Bảng 5 cho giá trị sig. = 0.000, điều này có nghĩa rằng phân tích hồi quy là phù hợp và mô hình nghiên cứu đề xuất phù hợp với tập dữ liệu thu thập được.

Qua các kiểm định trên, kết luận rằng mô hình hồi quy được xây dựng không bị vi phạm các giả định cần thiết và các biến độc lập có ảnh hưởng tuyến tính đến biến phụ thuộc của mô hình. Từ kết quả phân tích trên, phương trình hồi quy được viết lại như sau:

$$\begin{aligned} \text{Sự HÀi Lòng} &= 0.127 * \text{Lãnh đạo} \\ &+ 0.362 * \text{Đồng nghiệp} + 0.416 * \text{Thu nhập} \\ &+ 0.182 * \text{Điều kiện làm việc} \end{aligned}$$

Từ các kết quả phân tích hồi quy cho thấy 4 giả thuyết nghiên cứu có sự tương quan với SHL là: H3, H4, H5, H7 và 3 giả thuyết nghiên cứu không có tương quan với SHL là: H1, H2, H6.

4.3. Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả phân tích hồi quy đã cho thấy có 4 trong 7 yếu tố được phân tích có ảnh hưởng trực tiếp đến SHL tại Công ty May Thuận Tiến theo thứ tự lớn

Bảng 3. Bảng ước lượng hệ số hồi quy

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.137	0.264		0.519	0.604		
	BC	0.014	0.045	0.017	0.308	0.759	0.744	1.344
	DTTT	0.049	0.057	0.050	0.846	0.399	0.683	1.464
	LD	0.116	0.054	0.127	2.152	0.033	0.688	1.453
	DN	0.301	0.043	0.362	6.980	0.000	0.884	1.131
	TN	0.327	0.045	0.416	7.306	0.000	0.736	1.358
	PL	0.043	0.038	0.061	1.126	0.262	0.817	1.225
	DK	0.172	0.046	0.182	3.707	0.000	0.987	1.013
a. Dependent Variable: HL								

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

Bảng 4. Bảng tóm tắt mô hình hồi quy

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước tính	Durbin-Watson
1	0.748a	0.559	0.543	0.44480	1.655

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

Bảng 5. Kết quả phân tích ANOVA trong hồi quy

Mô hình		Tổng bình phương	Df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi qui	46.463	7	6.638	33.549	0.000b
	Phần dư	36.602	185	0.198		
	Tổng	83.065	192			

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu

dẫn là: Lãnh đạo, Điều kiện làm việc, Đồng nghiệp, Thu nhập.

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự tương đồng nhất định với kết quả của các nghiên cứu trước đó.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Thông qua cơ sở lý thuyết về SHL đối với công việc và tổ chức, các học thuyết liên quan đến SHL đối với công việc và các nghiên cứu thực nghiệm liên quan, tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu lý thuyết với 7 yếu tố ảnh hưởng đến SHL đối với công việc tại Công ty TNHH May

Thuận Tiến, đó là: (1) Bản chất công việc, (2) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (3) Lãnh đạo, (4) Đồng nghiệp, (5) Thu nhập, (6) Phúc lợi công ty và (7) Điều kiện làm việc.

Kết quả nghiên cứu cho thấy 4 trong 7 yếu tố theo thứ tự giảm dần là: Thu nhập ($\beta = 0.416$), Lãnh đạo ($\beta = 0.127$), Đồng nghiệp ($\beta = 0.362$) và Điều kiện làm việc ($\beta = 0.182$).

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự tương đồng với kết quả của các nghiên cứu thực nghiệm liên quan trước đó, chỉ khác nhau ở mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố. Sự khác biệt này là do điều

kiện nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu khác nhau dẫn đến kết quả nghiên cứu chỉ cho thấy sự tương đồng về các yếu tố ảnh hưởng.

5.2. Hàm ý quản trị

5.2.1. Đối với yếu tố “Thu nhập”

Nhân tố “Thu nhập” là nhân tố tác động mạnh nhất đến SHL đối với công việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến ($\beta = 0.416$). Do vậy, lãnh đạo Công ty quan tâm hơn nữa trong việc hoàn thiện hệ thống lương, thưởng rõ ràng, minh bạch và phù hợp với từng vị trí công việc của nhân viên.

Bên cạnh đó, Công ty cũng cần kịp thời ghi nhận những đóng góp của nhân viên trong công việc và cho tổ chức để kịp thời có các chính sách khen thưởng phù hợp nhằm tạo sự hài lòng và động lực tốt hơn cho nhân viên trong công việc.

5.2.2. Đối với yếu tố “Đồng nghiệp”

Yếu tố “Đồng nghiệp” là yếu tố tác động mạnh thứ hai đến SHL đối với công việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến ($\beta = 0.362$). Chính vì vậy, Ban lãnh đạo nên tạo điều kiện cho nhân viên trong Công ty xây dựng được mối quan hệ tốt giữa các thành viên với nhau để tạo sự liên kết giữa các thành viên, góp phần tạo nên SHL đang làm việc tại Công ty.

Lãnh đạo Công ty cần thường xuyên tổ chức thực hiện các hoạt động giao lưu nhằm tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau giữa các nhân viên, giúp họ trở nên thân thiện và hòa đồng hơn. Đồng thời, người sử dụng lao động cũng nên xây dựng văn hóa tổ chức dựa trên các giá trị sống có ích cho tổ chức, cộng đồng và xã hội.

5.2.3. Đối với yếu tố “Điều kiện làm việc”

Yếu tố “Điều kiện làm việc” là yếu tố cho thấy sự tác động mạnh thứ ba đến SHL đối với công việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến ($\beta = 0.182$).

Chính vì vậy, trưởng các phòng ban phân chia công việc phù hợp với từng khả năng, đúng sở trường giúp nhân viên phát huy hết khả năng của bản thân và thêm hăng say nhiệt huyết trong công việc. Ngoài ra, lãnh đạo của Công ty cũng cần có các chính sách động viên, khuyến khích người lao động trong công ty trong việc linh hoạt, sáng tạo trong công việc.

Ngoài ra, Công ty cũng cần quan tâm hơn đến công tác hỗ trợ nhân viên trong công việc thông qua việc trang bị đầy đủ các thiết bị cần thiết đáp ứng nhu cầu công việc, giúp linh động thực hiện và tăng hiệu quả xử lý công việc của nhân viên.

5.2.4. Đối với nhân tố “Lãnh đạo”

Nhân tố “Lãnh đạo” là nhân tố cho thấy sự tác động yếu nhất đến SHL đối với công việc tại Công ty TNHH May Thuận Tiến ($\beta = 0.127$). Do đó, trong thời gian tới các nhà quản trị Công ty cũng cần chú ý nhiều hơn đến phong cách và kỹ năng quản lý của mình để từng bước nâng cao được SHL đối với công việc, lãnh đạo và tổ chức.

Lãnh đạo Công ty TNHH May Thuận Tiến cần quan tâm đến nhân viên, trao đổi thẳng thắn với nhân viên, tìm hiểu sở thích, những điểm mạnh, điểm yếu của nhân viên trong công việc cũng như trong cuộc sống. Song song đó, lãnh đạo Công ty cũng cần phải ghi nhận ý kiến đóng góp của nhân viên, giúp đỡ nhân viên khi cần thiết.

Trong thời gian tới, lãnh đạo của Công ty cần quan tâm hơn đến công tác nâng cao trình độ chuyên môn và trình độ quản lý của bản thân để luôn là một trong những người tiên phong, lãnh đạo tổ chức trong những lúc khó khăn, xây dựng hình tượng người lãnh đạo có năng lực trong tâm trí nhân viên, đảm bảo sự tin tưởng của nhân viên đối với bản thân ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. TP. Hồ Chí Minh: NXB Hồng Đức.
2. Lê Nguyễn Đoàn Khôi, Nguyễn Thị Ngọc Phương, (2013). Các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường Đại học Tiền Giang. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 28, 102-109.
3. Nguyễn Tiến Thức, (2018). Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên quản lý cấp trung tại các khu công nghiệp Đồng Nam Bộ. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, 54(6C), 168-179.

4. Trần Kim Dung (2005). Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam. *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ - Đại học Quốc Gia TP. Hồ Chí Minh*, 8(12), 85-91.
5. Adams, J. S. (1963). Equity Theory on Job Motivation. [Online] Available at <https://www.iedunote.com/equity-theory-of-motivation>
6. Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1990). Stress, coping, and the meaning of work. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Issues in organization and management series. Meanings of occupational work: A collection of essays* (pp. 135-170). USA: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
7. Hair J., Black W., Babin B., and Anderson R. (2010). *Multivariate Data Analysis. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice- Hall.*

Ngày nhận bài: 11/11/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/3/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/4/2022

Thông tin tác giả:

1. PGS. TS. NGUYỄN XUÂN MINH

Trường Đại học Ngoại thương – Cơ sở II TP. Hồ Chí Minh

2. NGUYỄN THỊ HỒNG HUỆ

Học viên cao học, Trường Đại học Phan Thiết

ASSESSING THE JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES WORKING FOR THUAN TIEN GARMENT CO., LTD

● Assoc.Prof.Ph.D **NGUYEN XUAN MINH**¹

● Master's student **NGUYEN THI HONG HUE**²

¹Foreign Trade University - Ho Chi Minh City Campus

²Phan Thiet University

ABSTRACT:

This study identifies the factors affecting the job satisfaction of employees working for Thuan Tien Garment Co., Ltd and the impact level of each factor. The study finds out that there are four out of analyzed seven factors directly affecting the job satisfaction of employees. These factors, which are listed in descending order of the impact level, are Income ($\beta = 0.416$), Colleagues ($\beta = 0.362$), Working conditions ($\beta = 0.416$), and Leadership ($\beta = 0.127$). The study's results are a scientific basis to help company leaders make reasonable human resource policies to improve the job satisfaction of employees in the coming time.

Keywords: employee satisfaction, Thuan Tien Garment Co., Ltd., satisfaction.