

NGHIÊN CỨU SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY MAY LIÊN DOANH PLUMMY HÀ NỘI

● **NGUYỄN THANH VÂN**

TÓM TẮT:

Mục đích của nghiên cứu này là xác định những yếu tố tác động đến sự hài lòng của người lao động có ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên tại Công ty May Liên doanh Plummy Hà Nội. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát với 200 phiếu được phát ra và thu về 195 phiếu thu về đạt tiêu chuẩn. Trong bài viết này, tác giả đã xây dựng mô hình bao gồm 6 nhân tố, đó là: Bố trí và sắp xếp công việc, Tiền lương và phúc lợi, Môi trường và điều kiện làm việc, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Đánh giá kết quả thực hiện công việc và ghi nhận thành tích, Thông tin và truyền thông. Theo đó, đã đề xuất các phương pháp thu thập số liệu thứ cấp và sơ cấp, sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để phân tích số liệu dựa trên phần mềm SPSS 23.0. Kết quả nghiên cứu nhằm cung cấp thông tin giúp các nhà quản trị Công ty May Liên doanh Plummy Hà Nội thấy được thực trạng sự hài lòng của người lao động trong doanh nghiệp của mình, các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động, từ đó đưa ra những đánh giá chính xác đầy đủ và có cơ sở khoa học, đồng thời đề xuất giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng của người lao động đối với công việc tại Công ty May Liên doanh Plummy Hà Nội trong những năm tiếp theo.

Từ khóa: sự hài lòng, công ty may, người lao động, Công ty May Liên doanh Plummy Hà Nội.

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay ngày càng có nhiều doanh nghiệp tham gia vào quá trình hội nhập, cùng với đó yêu cầu về nguồn nhân lực là yếu tố thành công cho mỗi doanh nghiệp. Doanh nghiệp có nguồn lực chất lượng cao sẽ tạo đà cho doanh nghiệp phát triển. Trong xu thế đó, tình trạng những người lao động có năng lực thường chuyển sang những doanh nghiệp có chất lượng cao, đãi ngộ tốt. Spect (1997), Mô hình Minnesota Satisfaction Questionnaire

(MSQ), mô hình này sử dụng một trong hai biểu đo Cơ sở lý luận về sự hài lòng của người lao động trong doanh nghiệp.

Maslow (1943), Adam (1963) và Mc Clellan (1988) cho rằng: “Sự hài lòng nói chung là giá trị nhận được phải lớn hơn hoặc bằng giá trị kỳ vọng”. Theo Hoppock (1935): “Sự hài lòng của người lao động đối với công việc là tổng hợp sự hài lòng về tâm lý, sinh lý, các yếu tố môi trường khiến cho người lao động cảm thấy hài lòng với những việc họ đang làm trong tổ chức của họ”. Như vậy, sự hài

lòng của người lao động đối với công việc có nhiều định nghĩa khác nhau. Trong nghiên cứu này, sự hài lòng của người lao động được hiểu là: “Sự hài lòng của người lao động đối với công việc trong doanh nghiệp là tổng hợp mức độ hài lòng của người lao động. Họ cảm thấy thoải mái, dễ chịu đối với công việc về cảm xúc, suy nghĩ và hành động”.

2. Mô hình đề xuất và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Trên cơ sở lý thuyết, đồng thời tham khảo ý kiến chuyên gia, cán bộ quản lý và người lao động đang làm việc tại Công ty May Liên doanh Plummy Hà Nội. Trong nghiên cứu này, tác giả đề xuất 6 nhóm yếu tố nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của người lao động tại Công ty May Liên doanh Plummy Hà Nội. Cụ thể như nội dung dưới đây:

2.2. Giả thuyết nghiên cứu

H1: Bố trí sắp xếp và phân công công việc là những nội dung của công việc phù hợp với năng lực của người lao động, tạo cảm hứng cho người lao động phát huy được khả năng của mình. Điều này được kiểm chứng qua các nghiên cứu của một số tác giả trên thế giới như của Smith (1969) với hệ thống thang đo mô tả công việc JDI, Jonh.D Pettit và cộng sự (1997), T.Ramayah và cộng sự (2001), Kinicki và cộng sự (2002), Luddy (2005). Tại Việt Nam, có nhiều tác giả đã nghiên cứu như Trần Kim Dung (2005), Nguyễn Liên Sơn (2008), Nguyễn Thị Thu Thủy (2011). Tất cả đều cho thấy bản chất đặc điểm của công việc được giao có ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động về công việc.

H2: Tiền lương và phúc lợi: Lương cao là cần thiết, tuy nhiên việc quan trọng hơn là sự công bằng trong trả lương có mối tương quan mạnh mẽ đến quyết định gắn bó và sự hài lòng của người lao động tại doanh nghiệp. Tiền lương và phúc lợi thể hiện ở nhu cầu sinh lý và an toàn của Maslow, là yếu tố quan trọng để cho người lao động cảm thấy hài lòng với doanh nghiệp (Smith, 1969; Kovach, 1987; Charles & Marshall, 1992; Simons và Enz, 1995).

H3: Môi trường và điều kiện làm việc: Môi trường làm việc an toàn, có đầy đủ công cụ để làm việc, giờ giấc làm việc hợp lý, nơi làm việc được tổ chức tốt với một không gian thoáng mát, sạch sẽ, sẽ tạo cảm giác hứng thú với người lao động (theo nghiên cứu của Smith, 1969; Kovach, 1987; Simons và Enz, 1995; Bùi Thị Minh Thu và Lê Nguyễn Đoàn Khôi, 2014). Cùng với đó, người lao động sẽ cảm thấy hài lòng và gắn bó với công việc hơn khi họ được giúp đỡ, hỗ trợ, động viên từ lãnh đạo trong công việc, cũng như trong cuộc sống. Khi lãnh đạo luôn lắng nghe và tôn trọng ý kiến của họ (Smith, 1969; Kovach, 1987; Simons và Enz 1995; Netemeyer và cộng sự, 1997; Nguyễn Thành Hiếu và Nguyễn Thị Minh Châu, 2012), quan hệ đồng nghiệp thân thiết và hỗ trợ sẽ góp phần làm tăng động lực làm việc của người lao động (Kreitner và Kinicki, 2001; Kumar và cộng sự, 2012).

H4: Cơ hội đào tạo và thăng tiến: Người lao động sẽ có động lực làm việc hơn và hài lòng hơn với doanh nghiệp khi họ thấy được cơ hội đào tạo và phát triển trong doanh nghiệp (Smith, 1969; Simons và Enz 1995; Turkyilmaz và cộng sự, 2011). Không được thỏa mãn nhu cầu đào tạo, phát triển và thăng tiến là các nguyên nhân dẫn đến mất động lực làm việc, không hài lòng với doanh nghiệp và nhảy việc của người lao động (Wong, Siu và Tsang, 1999; Alexander và cộng sự, 1998; Trần Kim Dung, 2005).

H5: Đánh giá kết quả thực hiện công việc và ghi nhận thành tích: Chính sách khen thưởng và ghi nhận thành tích công bằng, tương xứng với áp lực công việc và kết quả làm việc của người lao động, chi phối thái độ và hành vi của họ, giúp họ cảm thấy có động lực làm việc và được trân trọng trong tổ chức, từ đó họ hài lòng với doanh nghiệp (Smith, 1969; Simons và Enz 1995; Netemeyer và cộng sự, 1997; Nguyễn Thành Hiếu và Nguyễn Thị Minh Châu, 2012).

H6: Thông tin và truyền thông: Dù ở bất kỳ vị trí nào trong công ty, người lao động đều mong muốn mình sẽ biết được những thông tin cơ bản liên quan đến công việc mình đang làm và đến quyền lợi của

họ. Theo như tháp nhu cầu của Maslow (1943), con người ta luôn muốn được tôn trọng và cảm thấy mình là người quan trọng trong tập thể đó. Vì vậy, việc thông tin và truyền thông cũng sẽ có ảnh hưởng không nhỏ đến sự hài lòng của người lao động tại doanh nghiệp.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Kết quả kiểm định thang đo bằng phân tích hệ số Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha của các thang đo đều > 0,6. Hệ số tương quan biến tổng của các biến CV5, MT5, SHL4 < 0,3 nên loại khỏi mô hình đang xét.

Như vậy, qua phân tích kiểm định Cronbach Alpha, mô hình còn 6 thang đo đảm bảo chất lượng tốt với 27 biến đặc trưng.

Hệ thống kiểm định nhân tố khám phá EFA

Các thang đo được đưa vào phân tích nhân tố khám phá EFA bao gồm thang đo CV, TL, MT, DT, DG, TT và SHL.

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) được cho là phù hợp khi đáp ứng đủ các điều kiện sau:

- + Hệ số tải nhân tố Factor Loading > 0,5;
- + Trị số KMO trong khoảng $0,5 \leq KMO \leq 1$;
- + Kiểm định Bartlett's Test có ý nghĩa thống kê Sig. < 0,05

Kết quả kiểm định KMO và kiểm định Barlett

Kết quả kiểm định qua trị số KMO và kiểm định Barlett được nêu trên Bảng 1.

Bảng 1. Kiểm định KMO và Bartlett

Trị số KMO		,928
Kiểm định Bartlett	Kiểm định Chi bình phương	3162,250
	Tổng bình phương các sai lệch (df)	435
	Mức ý nghĩa (Sig.)	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu bằng SPSS

Qua Bảng 1 cho thấy, chỉ tiêu KMO = 0,928 thỏa mãn điều kiện $0,5 < KMO < 1$. Do vậy, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp cho bảng dữ liệu tổng thể.

Kiểm định Bartlett's Test xem xét giả thuyết H0: độ tương quan giữa các biến số bằng 0. Cũng từ

Bảng 1 ta thấy Sig. = 0,000 < 0,05. Do vậy, kiểm định Bartlett's Test có ý nghĩa thống kê và các biến có tương quan với nhau trong tổng thể.

Kiểm định mức độ giải thích của các biến quan sát trong mô hình

Mức độ giải thích của các biến trong mô hình được đo lường bằng tổng giá trị phương sai trích.

Kết quả của mô hình EFA

Ma trận nhân tố xoay cho phép ta nhóm lại các nhóm nhân tố mới, với các biến đặc trưng có hệ số tải nhân tố (Factor Loading) lớn hơn 0,5. Kết quả được thể hiện ở Bảng 2.

Kết quả phân tích EFA, cho thấy 30 biến quan sát đưa vào phân tích EFA được nhóm lại thành 4 nhân tố với đủ 24 biến quan sát. Loại bỏ các biến: CV1, DT1, DG2, MT3, TL4, DT5.

3.2. Kết quả phân tích hồi quy đa biến

Trong luận văn mô hình hồi quy tuyến tính đa biến được xác định như sau:

$$SHL = \beta_0 + \beta_1.F_1 + \beta_2.F_2 + \beta_3.F_3 + \beta_4.F_4 + e_i$$

Trong đó:

- SHL là mức hài lòng chung của người lao động
- $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ là các hệ số hồi quy
- F_1, F_2, F_3, F_4 lần lượt là các biến độc lập theo thứ tự: Môi trường làm việc và đánh giá kết quả công việc; Phúc lợi cho người lao động; Sắp xếp và phân công công việc; Tiền lương và truyền thông.
- e_i là sai số thống kê.

Nhân tố SHL được định lượng bằng cách tính điểm trung bình của 4 biến quan sát thuộc nhân tố này. Các nhân tố F_1, F_2, F_3, F_4 cũng được định lượng bằng tính điểm trung bình của các biến quan sát nằm trong nhân tố đó.

Kết quả phân tích hệ số hồi quy

Trong mô hình hồi quy, độ lớn của các hệ số hồi quy cho ta thấy mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố với nhân tố được giải thích.

Kết quả phân tích hệ số hồi quy trên Bảng 2 ta thấy: các biến F_1, F_2, F_3, F_4 đều có Sig. < 0,05. Như vậy, F_1, F_2, F_3, F_4 tương quan có ý nghĩa với SHL và độ tin cậy 95%.

Độ phóng đại phương sai (VIF) nhỏ hơn 10. Như

**Bảng 2. Ma trận nhân tố xoay
(Rotated Component Matrix)**

	Component			
	1	2	3	4
DG1	,696			
DG3	,688			
DG4	,669			
DG2	,652			
MT2	,608			
MT1	,654			
DG5	,652			
MT4				
MT3				
TL5		,745		
TL2		,682		
TL1		,681		
DT4				
MT3				
TL4				
CV3			,732	
CV2			,624	
CV1			,617	
DT3			,694	
CV4			,689	
DT5				
TL3				,716
TT2				,751
TT1				,733
TT4				,715
TT3				,714
TT5				,654
TL1				,725

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu bằng SPSS

vậy, các biến độc lập không có tương quan với nhau.

Như vậy mô hình hồi quy là:

$$\begin{aligned} \text{SHL} = & 0,496 * F1 + 0,245 * F2 \\ & + 0,339 * F3 + 0,424 * F4 \\ & + 1,62E-016 \end{aligned}$$

Hệ số hồi quy chuẩn hóa

Để đánh giá mức độ quan trọng của từng nhân tố, ta tiến hành tính toán hệ số hồi quy chuẩn hóa.

Hệ số hồi quy chuẩn hóa cho biết mức độ đóng góp của từng nhân tố đến nhân tố kết quả. Trong mô hình này, mức độ ảnh hưởng của 4 nhóm nhân tố được xác định ở trên.

4. Một số giải pháp nhằm nâng cao sự hài lòng của người lao động tại Công ty May Liên doanh Plummy Hà Nội

Cải thiện môi trường làm việc

Nghiên cứu các tài liệu xây dựng cơ sở vật chất trang thiết bị, tham khảo ý kiến người lao động để xây dựng cơ sở vật chất và điều kiện làm việc phù hợp và tốt nhất.

Đây là giải pháp đầu tiên và vô cùng quan trọng đối với người quản lý. Người quản lý phải nắm chắc được nội dung những yêu cầu cụ thể, các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị của công ty thì mới xây dựng đúng kế hoạch về cơ sở vật chất, trang thiết bị và làm tốt các vấn đề khác.

Xây dựng môi trường văn hóa doanh nghiệp tại công ty

- Nâng cao nhận thức cho lãnh đạo và người lao động của công ty về văn hóa doanh nghiệp: công ty cần tiến hành công tác đào tạo, phổ biến kiến thức về văn hóa doanh nghiệp cho nhân viên của mình như truyền bá các tài liệu về văn hóa doanh nghiệp trong nội bộ công ty, thường xuyên tuyên truyền về truyền thống, giá trị cốt lõi của công ty tới nhân viên, tổ chức các cuộc trưng cầu ý kiến của nhân viên về văn hóa công ty, các lớp tập huấn về văn hóa doanh nghiệp cho nhân viên mới.

- Thành lập bộ phận văn hóa doanh nghiệp để đánh giá văn hóa doanh nghiệp hiện tại của công ty đang ở cấp độ nào và đã xây dựng được gì, sau đó tiến hành lập kế hoạch toàn diện để triển khai xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

Hoàn thiện việc truyền tải thông tin và truyền thông trong công ty

- Trao cho nhân viên quyền tự chủ nhiều hơn.

Cấp trên nên tạo điều kiện cho NLĐ sắp xếp lịch làm việc linh động, tự chủ và thói quen làm việc. Mỗi NLĐ ngoài giờ làm việc còn có những trách nhiệm khác nhau với gia đình, xã hội, vì vậy khung giờ làm việc linh hoạt giúp NLĐ tập trung làm việc tốt hơn.

Các phòng ban cũng có thể tổ chức những cuộc thi nhỏ hay đặt ra chỉ tiêu trong công việc tại nội bộ để tạo không khí sôi nổi và thúc đẩy NLĐ làm chủ thành công chính mình.

Nhóm giải pháp về tiền lương và phúc lợi

**Tiền lương*

- Từng bước áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào hoạt động sản xuất, giảm thiểu các chi phí khác trong kết cấu giá thành để tăng quỹ tiền lương lên, từng bước trả lương ngang và cao hơn với mặt bằng chung trong khu vực.

- Công tác nâng bậc lương, thi nâng bậc thợ phải đầy đủ và đúng thời gian theo quy định của Nhà

nước, không để kéo dài thời gian làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

- Công ty phải đặc biệt chú ý đến vấn đề công bằng, hợp lý và trả lương phải phù hợp với từng vị trí, tính chất công việc cũng như năng lực thực sự của người lao động, nghĩa là phải phân biệt được tiền lương cho những công nhân, nhân viên văn phòng; những cán bộ chuyên môn kỹ thuật; cán bộ quản lý từng cấp, như thế mới thúc đẩy được quá trình phát triển của công ty.

Theo kết quả điều tra, các chính sách phúc lợi của công ty chưa được lao động hài lòng lắm nên công ty cần đề ra thêm các chính sách về phúc lợi, các chế độ ưu đãi nhân viên để thúc đẩy tinh thần làm việc và cống hiến của nhân viên như:

+ Phụ cấp đường, sữa chống nóng vào các tháng hè.

+ Chế độ chính sách xét theo thâm niên công tác.

+ Xe đưa đón Công nhân viên ở xa nơi công tác, xe ô tô phục vụ các chuyến đi công tác xa.

+ Hàng năm, Công ty có thể tổ chức các chuyến tham quan, nghỉ mát cho tất cả CBCNV và người thân trong công ty, với mục đích chăm lo đến đời sống tinh thần của công nhân viên, tái tạo sức lao động và nâng cao sức lao động; tạo động lực thúc đẩy mối quan hệ giao lưu, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm tạo ra hiệu quả làm việc tốt hơn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. 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 và công nghệ*, số 12, tr. 89-95.
2. Smith, P.C., Kendall, L.M and Hulin, C.L.(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago, IL, USA: Rand McNally.
3. Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. United Kingdom, Sage Publications Ltd.
4. Travis G. Worrell (2004), *School Psychologists` job satisfaction in counselor Education*, Blacksburg, Virginia.
5. Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire "Minnesota studies invocationsal rehabilitations"*. Minneapolis Industrial Relation Center, University of Minnesota.

6. Phan Thị Minh Lý (2011), Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng về công việc của nhân viên trong các ngân hàng thương mại trên địa bàn Thừa Thiên Huế, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng*, số 3, tr. 186 - 192.

Ngày nhận bài: 16/9/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 2/10/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 22/10/2022

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN THANH VÂN

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

A STUDY ON THE EMPLOYEE SATISFACTION AT PLUMMY HANOI GARMENT JOINT VENTURE COMPANY

● Master. **NGUYEN THANH VAN**

Hanoi University of Natural Resources and Environment

ABSTRACT:

This study determines the factors of employee satisfaction that affect the work performance of employees at Plummy Hanoi Garment Joint Venture Company. This study proposes a research model consisting of six factors, namely: job arrangement, salary and benefits, working environment and conditions, training and promotion opportunities, job performance evaluation and achievement recognition, and information and communication. Methods of collecting secondary and primary data are proposed. The Exploratory Factor Analysis (EFA) and SPSS 23.0 are used to analyze collected data. This study is to provide information to help managers of Plummy Hanoi Garment Joint Venture Company to understand the current satisfaction of its employees and factors affecting the employee satisfaction. The study also proposes some solutions to enhance the employee satisfaction at the company in the coming years.

Keywords: satisfaction, garment company, employees, Plummy Hanoi Garment Joint Venture Company.