

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

Các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của người lao động tại Công ty TNHH Sản xuất – Thương mại Phú Toàn

16:53 | 23/09/2024

EFR Nghiên cứu nhằm đo lường mức độ hài lòng của người lao động tại Công ty TNHH Sản xuất – Thương mại Phú Toàn, từ đó đưa ra một số hàm ý.

Võ Anh Kiệt

Trường Đại học Công nghệ Đồng Nai

Email: voanhkiet@dntu.edu.vn

Trần Hoàng Nam

Khoa Quản trị Kinh doanh – Trường Đại học Kinh tế Tài chính TP. Hồ Chí Minh

Email: namth@uef.edu.vn

Trần Kim Duy Lân

Công ty Chain Cohort

Email: Lan.tran@chaincohort.com

Đỗ Đức Hoà

Trường Đại học Công nghệ Đồng Nai

Email: 162001042@dntu.edu.vn

Tóm tắt

Mục đích của nghiên cứu này là đo lường mức độ hài lòng của người lao động tại Công ty TNHH Sản xuất – Thương mại Phú Toàn (Công ty Phú Toàn). Số liệu cho nghiên cứu này được tác giả thu thập thông qua khảo sát các nhân viên đang làm việc tại Công ty, với 215 mẫu khảo sát được triển khai khảo sát đã thu thập được 182 mẫu hợp lệ để đưa vào phân tích, đánh giá. Kết quả cho thấy, có 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng (SHL) của người lao động tại Công ty Phú Toàn, bao gồm: Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Đồng nghiệp; Lương và phúc lợi; Lãnh đạo; và Môi trường làm việc. Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả cũng đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao hơn nữa SHL của nhân viên tại Công ty trong thời gian tới.

Từ khóa: sự hài lòng, người lao động, Công ty Phú Toàn

Summary

This study measures the employee satisfaction level at Phu Toan Production - Trading Company Limited (Phu Toan Company). The study data was collected by surveying employees working at the Company, with 215 survey samples deployed; the survey collected 182 valid samples for analysis and evaluation. The results show 5 factors affecting employee satisfaction at Phu Toan Company: Training and promotion opportunities; Colleagues; Salary and benefits; Leadership; and Working environment. Based on the research results, the authors propose some management implications to improve employee satisfaction at the Company in the coming time.

Keywords: satisfaction, employees, Phu Toan Company

ĐẶT VẤN ĐỀ

Công ty Phú Toàn chuyên sản xuất và xuất khẩu các sản phẩm từ gỗ, đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế quốc dân. Thành công của Công ty không chỉ phụ thuộc vào công nghệ sản xuất và thị trường mà còn phụ thuộc vào nguồn nhân lực,

trong đó SLH của nhân viên là nhân tố then chốt.

Các nghiên cứu gần đây cho thấy, SHL của nhân viên có ảnh hưởng sâu rộng đến hiệu quả sản xuất và lợi ích kinh doanh lâu dài. Khi nhân viên cảm thấy thoải mái với môi trường và điều kiện làm việc, họ có xu hướng làm việc chăm chỉ hơn, nghỉ phép ít hơn và làm việc hiệu quả hơn. Điều này không chỉ giúp ổn định chất lượng sản phẩm, mà còn giảm chi phí đào tạo, tuyển dụng nhân viên mới.

Đối với Công ty Phú Toàn, việc nghiên cứu và áp dụng các biện pháp nâng cao SHL của nhân viên là ưu tiên hàng đầu. Công ty tiến hành đánh giá định kỳ, lắng nghe ý kiến phản hồi của nhân viên, cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo điều kiện làm việc an toàn nhằm xây dựng nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững. Vì vậy, nhóm nghiên cứu thực hiện đề tài "Các nhân tố ảnh hưởng đến SHL của nhân viên tại Công ty Phú Toàn" nhằm đưa ra các giải pháp thiết thực có thể nâng cao SHL của nhân viên. Kết quả nghiên cứu không chỉ mang lại giá trị lý thuyết, mà còn có tính ứng dụng cao trong ngành gỗ, góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả sản xuất, thúc đẩy sự phát triển bền vững của Công ty.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Khái niệm nghiên cứu

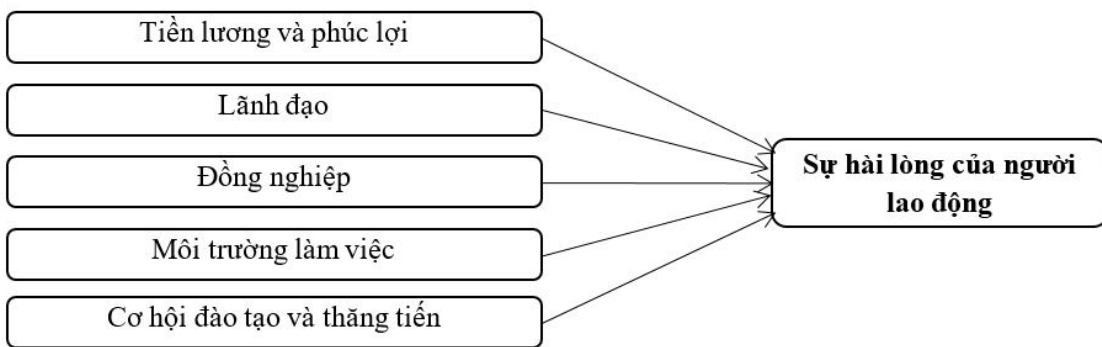
SHL của người lao động được hiểu là thái độ tổng hợp của từng cá nhân đối với công việc của họ, bao gồm cả cảm nhận và cảm xúc về công việc mà họ đang thực hiện. Theo Vroom (1964), SHL trong công việc là trạng thái mà người lao động có cái nhìn rõ ràng và tích cực về công việc trong tổ chức. SHL lao động phản ánh mức độ thỏa mãn và hạnh phúc của nhân viên đối với các điều kiện làm việc, môi trường làm việc, cơ hội phát triển và các nhân tố khác tại nơi làm việc.

Cranny, Cranny và cộng sự (1992) định nghĩa, SHL của nhân viên là sự kết hợp của các phản ứng tình cảm đối với sự khác biệt giữa những gì họ kỳ vọng nhận được và những gì họ thực sự nhận được. Theo Spector (1997), SHL của nhân viên là tổng hợp các cảm xúc mà một cá nhân có về công việc và các khía cạnh khác của công việc đó. Moyes, Shao và Newsome (2008) mô tả SHL của nhân viên là mức độ hài lòng mà nhân viên cảm thấy đối với vị trí công việc của mình.

Mô hình nghiên cứu

Dựa trên các lý thuyết, như: Lý thuyết 2 nhân tố của Herzberg (1959), Thuyết nhu cầu của Maslow (1943), Lý thuyết kỳ vọng của Vroom (1964), Lý thuyết ERG của Alderfer (1969), Chỉ số mô tả công việc JDI của Smith và cộng sự (1969), Mô hình nghiên cứu của Parvin (2011) và Tiêu chí đo lường thỏa mãn MSQ của Weiss (1967); cùng với các nghiên cứu của Trần Kim Dung (2005), Lê Thành Phương (2015), Lê Minh Hằng (2017), Nguyễn Thị Thảo Sương và Nguyễn Đông Phong (2017), Phạm Hồng Mạnh và Trần Thu Hương (2019), Trần Châu Lộc (2024), nhóm tác giả đã tiến hành thảo luận và tham khảo ý kiến từ các chuyên gia để phát triển mô hình nghiên cứu. Mô hình nghiên cứu nhằm đo lường SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn và bao gồm 5 nhân tố chính: (1) Tiền lương và phúc lợi (TLPL); (2) Lãnh đạo (LD); (3) Đồng nghiệp (DN); (4) Môi trường làm việc (MT) và (5) Cơ hội đào tạo và thăng tiến (CH) (Hình).

Hình: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

Các giả thuyết trong mô hình nghiên cứu như sau:

- H1:** Tiền lương và phúc lợi có tác động (+) đối với SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn.
- H2:** Lãnh đạo có tác động (+) đối với SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn.
- H3:** Đồng nghiệp có tác động (+) đối với SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn.
- H4:** Môi trường làm việc có tác động (+) đối với SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn.

H5: Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tác động (+) đối với SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn.

Phương pháp nghiên cứu

Khảo sát được thực hiện từ ngày 10/05/2024 đến ngày 30/05/2024 bằng cách gửi 215 phiếu khảo sát đến người lao động tại Công ty Phú Toàn. Sau khi thu về 197 phiếu trả lời, nhóm nghiên cứu đã sàng lọc và xác nhận 182 phiếu hợp lệ để tiến hành phân tích kết quả. Dữ liệu thu thập được phân tích bằng phần mềm SPSS 22.0, sử dụng các tiêu chí đánh giá theo Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang (2009) và Hair và cộng sự (2006).

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thông tin mẫu khảo sát

Thông tin về mẫu khảo sát người lao động đang làm việc tại Công ty Phú Toàn để phục vụ cho nghiên cứu này được thể hiện ở Bảng 1.

Bảng 1: Thống kê mẫu khảo sát

TT	Biến kiểm soát	Số mẫu khảo sát	Tỷ lệ %
I	Giới tính		
1	Nam	92	50,5
2	Nữ	90	49,5
II	Độ tuổi		
1	Từ 18 – dưới 25 tuổi	19	10,4
2	Từ 25 – dưới 35 tuổi	74	40,7
3	Từ 35 – dưới 45 tuổi	75	41,2
4	Từ 45 tuổi trở lên	14	7,70
III	Thu nhập		
1	Dưới 10 triệu	38	20,9
2	Từ 10- dưới 15 triệu	28	15,4
3	Từ 15 triệu trở lên	116	64,7

Nguồn: Khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả kiểm định độ tin cậy của các thang đo

Theo Hair và cộng sự (2006): Hệ số Cronbach's Alpha có giá trị từ 0,8 đến gần 1,0 là thang đo tốt, còn từ 0,7 đến gần 0,8 là sử dụng được.

Kết quả thực hiện phân tích độ tin cậy các thang đo cho thấy: Tất cả các thang đo đều có độ tin cậy ở mức sử dụng được đến tốt (từ 0,711 đến 0,839), đồng thời hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát đều > 0,3 (Bảng 2). Điều này chứng tỏ các biến quan sát của các thang đo đưa vào phân tích đều đạt độ tin cậy và phù hợp để thực hiện các bước phân tích tiếp theo.

Bảng 2: Tóm tắt kết quả kiểm định độ tin cậy

TT	Thang đo	Hệ số độ tin cậy	Biến quan sát hợp lệ
1	Tiền lương và phúc lợi	0,839	4
2	Lãnh đạo	0,788	4
3	Đồng nghiệp	0,714	3
4	Môi trường làm việc	0,742	3
5	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	0,818	4
6	Sự hài lòng của người lao động	0,766	3

Nguồn: Khảo sát của nhóm tác giả

Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Đối với nhân tố độc lập: Sau khi thực hiện phân tích lần 1 cho 18 biến quan sát, thì biến quan sát TLPL4 có hệ số tải nằm ở nhóm 2 nhân tố và hiệu số hệ số tải này = 0,028 < 0,2, nên bị loại khỏi thang đo (Matt C. Howard, 2016). Nhóm tác giả tiến hành thực hiện phân tích lần 2 cho 17 biến quan sát còn lại, kết quả cho thấy: Giá trị: KMO = 0,827 (nằm trong khoảng 0,5-1), phương sai trích: VE = 66,674% đạt yêu cầu (VE > 50%) và hệ số tải Factor Loading đều > 0,5. Điều này cho thấy, phân tích có tin cậy, phù hợp và có ý nghĩa (Hair và cộng sự, 2006), đồng thời 17 biến quan sát đưa vào phân tích bằng phương pháp rút trích, phép xoay Varimax đã được gom thành 5 nhân tố.

Đối với thang đo của nhân tố phụ thuộc: Kết quả phân tích cho thấy: Giá trị: KMO = 0,688 (nằm trong khoảng 0,5-1), phương sai trích: VE = 68,174% đạt yêu cầu (VE > 50%) và hệ số tải Factor Loading đều > 0,5. Điều này cho thấy, việc này là có tin cậy, phù hợp và có ý nghĩa (Hair và cộng sự, 2006) và 3 biến quan sát bằng phương pháp rút trích, phép xoay Varimax đã được gom thành 1 nhân tố.

Như vậy, sau khi thực hiện bước phân tích này, có thể khẳng định tất cả biến quan sát của các nhân tố trong mô hình nghiên cứu đều đạt độ tin cậy để tiến hành phân tích hồi quy.

Kết quả thực hiện phân tích hồi quy

Kết quả phân tích (Bảng 3) cho thấy:

- Các giá trị Sig. đều < 5%, đó đó có thể khẳng định SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn có mối quan hệ cùng chiều đối với tất cả nhân tố độc lập.
- Giá trị Durbin-Watson = 1,620, "nằm trong khoảng 1,5 đến 2,5 nên kết quả không vi phạm giả định tự tương quan chuỗi bậc nhất".
- Giá trị kiểm định F = 35,233 (với Sig. = 0 < 0,05), cho thấy về mặt thống kê là tính hợp lý, đồng thời mô hình nghiên cứu đảm bảo độ tin cậy và dữ liệu quan sát trong nghiên cứu này là hoàn toàn phù hợp.
- Các hệ số độ Tolerance đều < 2, các giá trị VIF đều < 10, vì vậy có thể khẳng định không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.

Phương trình hồi quy đo lường SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn như sau:

$$SHL = 0,191*TLPL + 0,189*LD + 0,224*ĐN+ 0,177*MT+ 0,241*CH$$

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, các giả thuyết nghiên cứu đã đề xuất đều có quan hệ (+) đối với SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn. Vì vậy, các giả thuyết nghiên cứu đề xuất đều được chấp nhận. Mức độ tác động của các nhân tố đối với Sự hài lòng của người lao động tại Công ty Phú Toàn theo thứ tự cao đến thấp là: (1) Đồng nghiệp (β = 0,224); (2) Cơ hội đào tạo và thăng tiến (β = 2,41); (3) Tiền lương và phúc lợi ((β = 0,191); (4) Lãnh đạo (β = 0,198) và (5) Môi trường làm việc (β = 0,177).

Bảng 3: Thống kê kết quả phân tích hồi quy

Nhân tố	Beta chưa chuẩn hóa		Beta chuẩn hóa	t	Sig.	Đa cộng tuyến		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1		0,164	0,287	0,570	0,569			
	TLPL	0,188	0,062	0,191	3,020	0,003	0,713	1,402
	LD	0,194	0,063	0,189	3,072	0,002	0,749	1,335
	ĐN	0,246	0,068	0,224	3,623	0,000	0,740	1,351
	MT	0,175	0,063	0,177	2,772	0,006	0,694	1,442
	CH	0,238	0,058	0,241	4,111	0,000	0,824	1,213

Nguồn: Khảo sát của nhóm tác giả

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết quả nghiên cứu cho thấy, Sự hài lòng của người lao động tại Công ty Phú Toàn chịu ảnh hưởng mạnh nhất là nhân tố "Đồng nghiệp"; thứ 2 là "Cơ hội đào tạo và thăng tiến"; thứ 3 là "Tiền lương và phúc lợi"; thứ 4 là "Lãnh đạo" và nhỏ nhất là nhân tố "Môi trường làm việc". Thông qua kết quả nghiên cứu này, nhóm tác giả đã đề xuất một số hàm ý nhằm góp phần vào việc nâng cao SHL của người lao động tại Công ty Phú Toàn trong thời gian tới bao gồm:

Thứ nhất, Công ty nên xem xét lại các chính sách lương thưởng, đảm bảo tính cạnh tranh và công bằng. Ngoài ra, việc bổ sung các phúc lợi, như: bảo hiểm sức khỏe, ngày nghỉ phép và các chương trình phúc lợi khác cũng cần được chú trọng.

Thứ hai, Ban lãnh đạo Công ty Phú Toàn cần xây dựng hoàn chỉnh kế hoạch, lộ trình để người lao động hiểu rõ về các cơ hội đào tạo và thăng tiến của cá nhân người lao động, qua đó giúp người lao động nhìn thấy tương lai phát triển nghề nghiệp và có động lực làm việc, đóng góp chung vào sự phát triển của Công ty.

Ngoài ra, cũng cần chú ý vào việc cải thiện các điều kiện làm việc, như: cơ sở vật chất, an toàn lao động và trang thiết bị, để tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và an toàn hơn giúp cho thương hiệu của mình được giới trẻ ngày càng ưa thích, lựa chọn và tin cậy (Vuong và Nguyen, 2024).

Tài liệu tham khảo

1. Alderfer, C. P. (1969),. An empirical test of a new theory of human needs, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(3), 142-175.
2. Cranny, C. J., Smith, P.C., and Stone, E. (1992), *Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs*, Lexington: Lexington Books.
3. Hair, JF, et al (2009), *Multivariate data analysis*, New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
4. Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959), *The Motivation to Work (2nd ed.)*, NewYork: John Wiley & Sons.
5. Lê Minh Hằng (2017), *Nghiên cứu sự hài lòng của nhân viên đối với công việc tại Công ty Cổ phần Dệt may 29/03*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Đà Nẵng.
6. Lê Thành Phương (2015), *Nghiên cứu sự hài lòng của nhân viên tại Công ty TNHH Khởi Phát*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Đà Nẵng.
7. Matt C. Howard. (2016), A Review of Exploratory Factor Analysis Decisions and Overview of Current Practices: What We Are Doing and How Can We Improve?. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 32(1), 51-62.
8. Maslow, A.H., (1943), A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50, 370-396.
9. Moyes, G.D., Shao, P.L., and Newsome, M. (2008), Comparative Analysis Of Employee Job Satisfaction In The Accounting Profession, *Journal of Business & Economics Research*, 6(2), 65-82.
10. Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang (2009), *Nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nxb Thống kê.
11. Nguyễn Thị Thảo Sương và Nguyễn Đông Phong (2017), *Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động trong các doanh nghiệp ngành dệt may Việt Nam*, truy cập từ <https://digital.lib.ueh.edu.vn/handle/UEH/55826>.
12. Parvin, M. M. (2011), Exploring the effects of motivational strategies on employee performance, *Journal of Business Research*, 4(2), 150-165
13. Phạm Hồng Mạnh và Trần Thu Hương (2019), *Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của người lao động tại các doanh nghiệp khu công nghiệp Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa*, truy cập từ <https://s.net.vn/85Y7>.
13. Smith, P. C., Kendall, L. M and Hulin, C. L. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.
14. Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequenses*, United Kingdom: Sage Publications Ltd.
15. Trần Châu Lộc (2014), *Các nhân tố ảnh hưởng tới sự hài lòng của người lao động trong các khu công nghiệp: nghiên cứu trường hợp tại Công ty TNHH MUTO Việt Nam*, truy cập từ <https://s.net.vn/VVcO>.
16. 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*, 12, 89-95.
17. Vroom, V. H. (1964), *Work and motivation*, New York: Wiley.
18. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.
19. Weiss, D. J., et al (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, The University of Minnesota Press.

Ngày nhận bài: 26/7/2024; Ngày phản biện: 15/8/2024; Ngày duyệt đăng: 23/9/2024

URL: <https://kinhtevadubao.vn/cac-nhan-to-anh-huong-toi-su-hai-long-cua-nguoi-lao-dong-tai-cong-ty-tnhh-san-xuat-thuong-mai-phu-toan-29837.html>

© **Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư**