

NÂNG CAO SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MABUCHI MOTOR VIỆT NAM

Phạm Thị Mộng Hằng*, Nguyễn Văn Ngọc**

Mục đích của nghiên cứu này là xác định các nhân tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến sự hài lòng của người lao động tại công ty trách nhiệm hữu hạn Mabuchi Motor Việt Nam, khu công nghiệp Biên Hòa 2, tỉnh Đồng Nai. Qua đó, tác giả đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao sự hài lòng của người lao động tại đây. Các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng đồng thời được áp dụng. Kết quả phân tích 350 mẫu điều tra thu thập trực tiếp từ người lao động tại Công ty cho thấy có 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng sắp xếp theo mức độ giảm dần: 1) Quan hệ nơi làm việc; 2) Cơ hội phát triển bản thân; 3) Tiền lương và phúc lợi; 4) Hiệu quả hoạt động của Công Đoàn; 5) Trao đổi thông tin.

Từ khóa: Công ty TNHH Mabuchi Motor Việt Nam, Đồng Nai, Người lao động, Sự hài lòng.

1. Đặt vấn đề

Tỉnh Đồng Nai hiện nay có trên 30 khu công nghiệp, hơn 2.000 doanh nghiệp với số lượng lao động khoảng 375.000 người. Thực tế chứng minh rằng, sự ổn định của nguồn nhân lực sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động. Do đó, đánh giá được sự hài lòng của người lao động và tìm ra các nhân tố ảnh hưởng sẽ giúp các doanh nghiệp có chính sách phù hợp nhằm giữ chân người lao động và nâng cao hiệu quả làm việc của họ. Đồng thời, đây cũng là vấn đề mà Ban quản lý khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai rất quan tâm, nhằm tạo việc làm ổn định cho người lao động và phát triển kinh tế bền vững cho Tỉnh nhà.

Công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) Mabuchi Motor Việt Nam có khoảng gần 6.000 lao động đang làm việc. Trong thời gian vừa qua đã xảy ra nhiều vụ tranh chấp lao động, tỷ lệ nhảy việc cao, môi trường làm việc thiếu chuyên nghiệp, vấn đề nhà ở chưa được quan tâm, chưa có nhiều chính sách đào tạo thiết thực. Do đó, vấn đề đặt ra trong công tác quản lý nhân sự tại Công ty là: Phải chăng thời gian vừa qua Công ty đã đưa ra những tác động nhằm

nâng cao sự hài lòng của người lao động không thiết thực? Chính vì vậy, việc nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động nhằm đề xuất những giải pháp hợp lý là điều hết sức cần thiết và có ý nghĩa.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

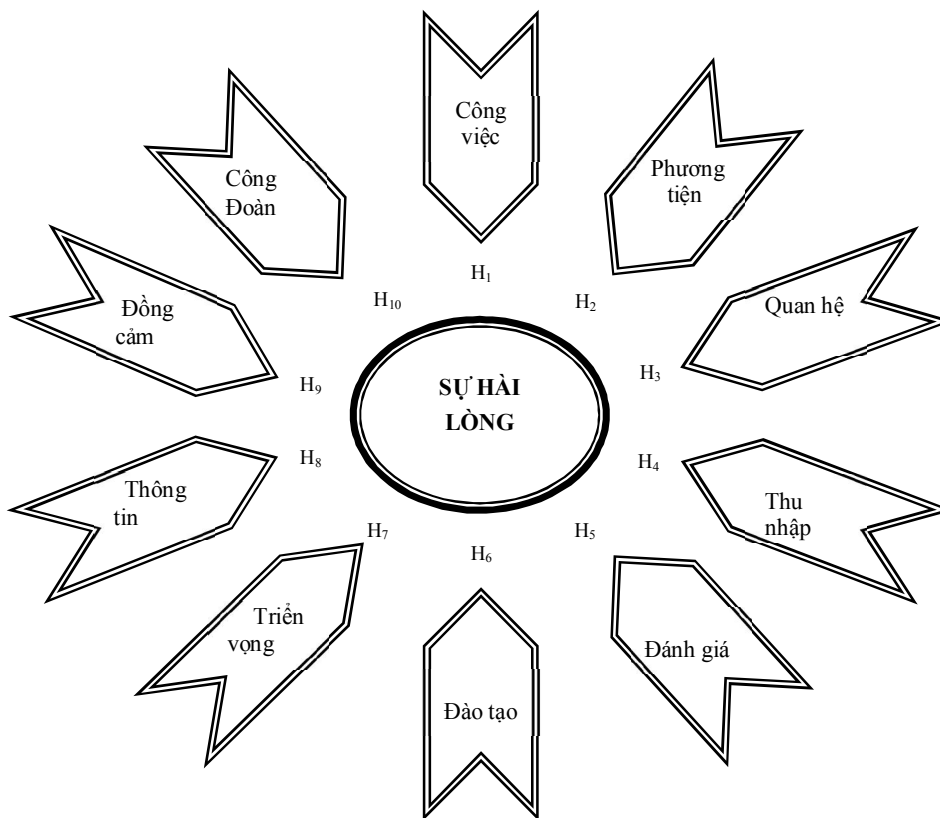
2.1. Cơ sở lý thuyết

Dựa trên mô hình nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của các tác giả như: Weiss (1967), Locke (1976), Lê Hồng Lam (2009), Châu Văn Toàn (2009), Nguyễn Thị Kim Ánh (2010) và Nguyễn Cao Anh (2011),... kết hợp với thảo luận nhóm tập trung được tiến hành với 6 nhân viên của công ty TNHH Mabuchi Motor Việt Nam, mô hình nghiên cứu đề xuất thể hiện trong hình 1.

Tính chất công việc: Tính chất công việc luôn được người lao động quan tâm bởi vì tính chất công việc liên quan đến trình độ chuyên môn mà họ được đào tạo, đồng thời cũng là nhân tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Phương tiện làm việc và an toàn lao động: Trong quá trình làm việc, người lao động muốn được làm

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



việc ở những nơi an toàn, sạch sẽ, thoáng mát. Vì vậy, yếu tố phương tiện làm việc và an toàn lao động là một trong những yếu tố góp phần làm gia tăng sự hài lòng của họ.

Quan hệ nơi làm việc: Ngoài tiền lương, con người còn nhận được rất nhiều thứ khác nữa khi họ tham gia làm việc. Đối với phần lớn người lao động, họ sẽ gắn bó với Công ty lâu dài nếu như họ có mối quan hệ tốt đối với đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới. Sự hài lòng của người lao động tăng lên nếu như họ được mọi người tôn trọng, tin tưởng, được sự giúp đỡ của đồng nghiệp và cấp trên.

Tiền lương và phúc lợi: Hầu hết người lao động tham gia làm việc là để được trả lương. Với công sức đóng góp của mình, người lao động đòi hỏi phải được trả lương xứng đáng. Sự trả lương chậm trễ, không công bằng, lương không đủ để chi trả cho cuộc sống hàng ngày... là nguyên nhân gây đến tình trạng bất mãn, đình công nghỉ việc của người lao động. Bên cạnh đó, chế độ phúc lợi là động lực thúc đẩy người lao động làm việc tích cực hơn và giữ chân được những người lao động giỏi.

Đánh giá hiệu quả công việc: Khi tham gia làm

việc, người lao động mong muốn được Công ty đánh giá và ghi nhận đầy đủ thành tích trong công việc. Phương thức đánh giá hiệu quả công việc một cách hợp lý, công bằng sẽ giúp họ thỏa mãn cảm giác được các nhà quản lý ghi nhận, thừa nhận năng lực và thành tích. Ngoài ra, người lao động còn muốn biết được thành tích mà cấp trên mong muốn họ đạt được. Đây là cơ sở để họ có thể phát triển bản thân.

Đào tạo và phát triển: Người lao động muốn được đào tạo để nâng cao tay nghề, kỹ năng làm việc của mình. Từ đó tạo cho người lao động cảm giác thỏa mãn nhu cầu ham hiểu biết, tăng uy tín trong việc thực hiện công việc. Việc thăng tiến cũng là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động.

Triển vọng và sự phát triển của Công ty: Chất lượng công việc, năng lực của lãnh đạo, việc thực hiện mục tiêu đề ra của Công ty không chỉ khẳng định sự tồn tại, phát triển của Công ty mà còn thể hiện niềm tự hào của người lao động khi đang làm việc tại đó. Vì vậy, đây là một trong những tiêu chí hết sức có ý nghĩa với người lao động.

Trao đổi thông tin: Hầu hết người lao động trong công ty đều luôn luôn mong muốn công việc của mình thực hiện một cách trôi chảy và tốt nhất có thể. Chính vì vậy, vấn đề trao đổi thông tin là một trong những yếu tố quan trọng. Người lao động nhận được thông tin nhanh chóng, chính xác, được cung cấp những thay đổi liên quan đến công việc... thì họ sẽ cảm thấy hài lòng và làm việc tốt hơn.

Sự đồng cảm với những vấn đề cá nhân: Người lao động vừa là thành viên của Công ty, vừa là thành viên của gia đình họ. Vì vậy, muốn cho người lao động hài lòng đối với Công ty thì phải tạo điều kiện cho họ hoàn thành tốt nghĩa vụ đối với gia đình.

Hiệu quả hoạt động của Công đoàn: Hiệu quả hoạt động của Công đoàn cũng là một trong những nhân tố mà người lao động quan tâm. Công đoàn tặng quà cho người lao động vào các dịp lễ lớn, Công đoàn đưa ra các mức thưởng hợp lý, giải quyết các thắc mắc, khiếu nại nhanh chóng, hiệu quả... sẽ làm gia tăng sự hài lòng của người lao động.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là người lao động đang làm

việc tại công ty TNHH Mabuchi Motor Việt Nam, Khu công nghiệp Biên Hòa 2, tỉnh Đồng Nai, không bao gồm những nhà quản lý. Thời gian khảo sát là từ 25/6/2012 đến 10/8/2012. Bảng câu hỏi được xây dựng dựa trên mô hình nghiên cứu chính thức gồm 10 nhân tố với 47 biến quan sát, sử dụng thang đo Likert 5 điểm. Số bảng câu hỏi phát ra 500, thu về 450. Sau đó loại bỏ 100 bảng câu hỏi do có nhiều ô trống. Kích thước mẫu cuối cùng là 350 bảng.

Quy trình nghiên cứu gồm 2 bước chính:

- *Nghiên cứu định tính:* Đây là bước nghiên cứu sơ bộ được thực hiện với kỹ thuật thảo luận nhóm và phỏng vấn thử. Mục đích của phương pháp này nhằm điều chỉnh và bổ sung thang đo;

- *Nghiên cứu định lượng:* Đây là bước nghiên cứu chính thức được thực hiện với kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp người lao động và thông qua bảng câu hỏi để thu thập thông tin từ người lao động làm việc tại công ty TNHH Mabuchi Motor Việt Nam. Số liệu thu thập được sẽ xử lý bằng phần mềm SPSS 16.0. Thang đo sau khi đánh giá bằng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám

Bảng 1: Sơ đồ phân bố mẫu nghiên cứu

Biến kiểm soát	Phân bố	Số lượng	Phần trăm	Phần trăm cộng dồn
Giới tính	Nam	34	9,7	9,7
	Nữ	316	90,3	100
Độ tuổi	Từ 18 đến 25 tuổi	108	30,9	30,9
	Từ 26 đến 30 tuổi	102	29,1	60,0
	Từ 31 đến 35 tuổi	94	26,9	86,9
	Từ 36 đến 50 tuổi	44	12,6	99,4
	Trên 50 tuổi	2	0,6	100
Trình độ học vấn	Đại học	5	1,4	1,4
	Cao đẳng & cao đẳng nghề	4	1,1	2,6
	Trung cấp & trung cấp nghề & chứng chỉ nghề	22	6,3	8,9
	Lao động phổ thông	319	91,1	100
Cơ cấu lao động	Lao động gián tiếp	41	11,7	11,7
	Lao động trực tiếp	309	88,3	100
Thu nhập	Dưới 3 triệu đồng/tháng	28	8	8
	Từ 3 đến 5 triệu đồng/tháng	196	56	64
	Từ hơn 5 đến 7 triệu đồng/tháng	92	26,3	90,3
	Từ hơn 7 đến 10 triệu đồng/tháng	29	8,3	98,6
	Trên 10 triệu đồng/tháng	5	1,4	100
Tổng		350	100	

phá EFA, phân tích hồi qui tuyến tính, phân tích phương sai được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Mô tả mẫu

Nghiên cứu này chọn mẫu ngẫu nhiên với 5 biến kiểm soát: Giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, chức danh nghề nghiệp, thu nhập. Mẫu thu thập được phân bố như bảng 1.

Kết luận: Mẫu thu thập được phù hợp với cơ cấu lao động tại Công ty.

3.2. Kết quả đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

Các thang đo được đánh giá độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha để loại các biến rác. Kết quả đánh giá độ tin cậy cho thấy, thang đo "Tính chất công việc" có hệ số Cronbach's Alpha là 0,864; "Phương tiện làm việc" là 0,668; "Quan hệ" là 0,734; "Tiền lương, phúc lợi" là 0,897; "Đào tạo phát triển" là 0,656; "Triển vọng phát triển" là 0,782; "Trao đổi thông tin" là 0,708; "Sự đồng cảm" là 0,698, "Hiệu quả Công Đoàn" là 0,609; "Sự hài lòng của người lao động" là 0,725. Tuy nhiên, thang đo "Công tác đánh giá hiệu quả làm việc" có độ tin cậy thấp nên bị loại ra khỏi mô hình. Mô hình còn lại 9 nhân tố (bảng 1).

3.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Sau khi phân tích nhân tố khám phá, biến X_{34} bị

loại do không đạt yêu cầu, 9 nhân tố đưa vào được rút gọn thành 7 nhân tố, (bảng 2), trong đó hầu hết các nhân tố đều được giữ nguyên tên so với ban đầu. Riêng nhân tố "Triển vọng và sự phát triển của Công ty" và "Cơ hội đào tạo, thăng tiến" gộp chung, đặt tên lại là "Cơ hội phát triển bản thân"; nhân tố "Phương tiện làm việc" và một số biến trong "Quan hệ nơi làm việc" gộp chung, đặt tên lại là "Điều kiện làm việc".

3.4. Kết quả phân tích hồi qui

Kết quả sau khi kiểm định mô hình bằng hồi qui đa biến: Sau khi loại bỏ 2 nhân tố "Tính chất công việc" và "Điều kiện làm việc" vì không đạt yêu cầu, hệ số R^2 điều chỉnh là 0,601, nghĩa là mô hình có mức độ giải thích khá tốt, 5 nhân tố còn lại trong mô hình giải thích 60,1% thay đổi của sự hài lòng chung của người lao động. Đại lượng thống kê F có giá trị 22,956 với Sig.=,000(a), các đại lượng thống kê t đều có giá trị P-value <0.05. Các kiểm định khác về mức độ phù hợp của mô hình, như phương sai sai số không đổi, đa cộng tuyến, tự tương quan và phân phối chuẩn của phần dư,... đều đạt yêu cầu. Phương trình hồi qui như sau:

Sự hài lòng của người lao động = 5,65E-17 + 0,263"Cơ hội phát triển bản thân" + 0,194"Tiền lương và phúc lợi" + 0,150"Hiệu quả hoạt động của Công Đoàn" + 0,146"Trao đổi thông tin" + 0,316"Quan hệ nơi làm việc".

Kết quả phân tích hồi qui đa biến đã xác định sự

Bảng 2: Kết quả kiểm định tổng hợp độ tin cậy của thang đo

Thang đo lường	Số biến quan sát			Cronbach's Alpha	Chấp nhận
	Trước khi kiểm định	Sau khi kiểm định	Biến quan sát loại trừ khỏi thang đo lường		
1. Tính chất công việc	7	5	X_{11}, X_{12}	0,864	Có
2. Phương tiện làm việc	5	5		0,668	Có
3. Quan hệ nơi làm việc	6	5	X_{36}	0,734	Có
4. Tiền lương và phúc lợi	4	4		0,897	Có
5. Đánh giá hiệu quả công việc	4	4	$X_{51}, X_{52}, X_{53}, X_{54}$	0,166	Không
6. Đào tạo và phát triển	5	2	X_{61}, X_{62}	0,656	Có
7. Triển vọng phát triển	5	1	X_{72}	0,782	Có
8. Trao đổi thông tin	5	3	X_{83}, X_{85}	0,708	Có
9. Sự đồng cảm	3	2	X_{93}	0,698	Có
10. Hiệu quả Công Đoàn	3	3		0,609	Có
11. Sự hài lòng	10	7	Y_5, Y_7, Y_9	0,838	Có

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

Bảng 3: Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Biến	Nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
X ₇₅ - Chiến lược kinh doanh của Công ty rõ ràng và phù hợp	0,83						
X ₆₅ - Cơ hội phát triển nghề nghiệp công bằng cho tất cả mọi người	0,75						
X ₇₃ - Chất lượng công việc được Công ty coi trọng	0,74						
X ₇₁ - Mọi người đều có trách nhiệm với chất lượng công việc	0,72						
X ₇₄ - Công ty đạt mục tiêu đề ra một cách có hiệu quả	0,67						
X ₆₄ - Tôi biết rõ những điều kiện cần có để phát triển trong công việc	0,65						
X ₆₃ - Kế hoạch đào tạo, phát triển nghề nghiệp cho nhân viên rõ ràng	0,63						
X ₄₃ - Công ty xét tăng lương hàng năm một cách công bằng		0,87					
X ₄₂ - Tiền lương đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình tôi		0,86					
X ₄₁ - Tôi được trả lương tương xứng với công việc mà tôi đang làm		0,84					
X ₄₄ - Tôi nhận được phúc lợi tốt ngoài tiền lương		0,82					
X ₁₆ - Được khuyến khích đưa ra những sáng kiến cải tiến công việc			0,85				
X ₁₅ - Tôi ít khi phải lo lắng bị mất việc làm			0,84				
X ₁₄ - Tôi được chỉ dẫn cận kề về công việc			0,81				
X ₁₇ - Tôi được quyền chủ động và tự chịu trách nhiệm với công việc			0,76				
X ₁₃ - Khối lượng công việc của tôi là vừa phải, chấp nhận được			0,74				
X ₉₂ - Tôi cảm thấy hài lòng cả việc Công ty lẫn việc gia đình				0,79			
X ₉₁ - Tôi cảm thấy thăng bằng giữa công việc và gia đình				0,73			
X ₁₀₃ - Công Đoàn giải quyết các thắc mắc, khiếu nại nhanh chóng				0,70			
X ₁₀₁ - Đến các dịp lễ lớn, Công Đoàn có quà tặng cho nhân viên				0,59			
X ₁₀₂ - Công Đoàn luôn đứng ra bảo vệ lợi ích cho nhân viên				0,54			
X ₈₁ - Có đầy đủ thông tin đúng, cần thiết để hoàn thành tốt công việc					0,83		
X ₈₄ - Tham khảo ý kiến của cấp dưới trước khi ra quyết định					0,79		
X ₈₂ - Tôi thường xuyên có các buổi họp nhóm/phòng ban với cấp trên					0,78		
X ₂₁ - Nơi tôi làm việc đảm bảo theo các nguyên tắc an toàn					0,53		
X ₂₅ - Luôn quan tâm cải thiện môi trường và phương tiện làm việc					0,52		
X ₂₄ - Được trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động ở nơi làm						0,73	
X ₂₃ - Được cung cấp trang thiết bị và công cụ cần thiết cho công việc						0,68	
X ₂₂ - Môi trường làm việc sạch sẽ, thoáng mát, không độc hại						0,64	
X ₃₃ - Nhân viên được cấp trên hỗ trợ chuyên môn trong công việc						0,52	
X ₃₁ - Nhân viên trong Công ty luôn được tôn trọng và tin tưởng							0,81
X ₃₂ - Cấp trên luôn bảo vệ quyền lợi cho nhân viên							0,65
X ₃₅ - Không khí làm việc luôn thân thiện và cởi mở							0,53
Eigenvalue	6,44	3,70	3,01	2,54	1,83	1,64	1,33
Phương sai trích	19,51	11,21	9,11	7,70	5,54	4,97	4,03

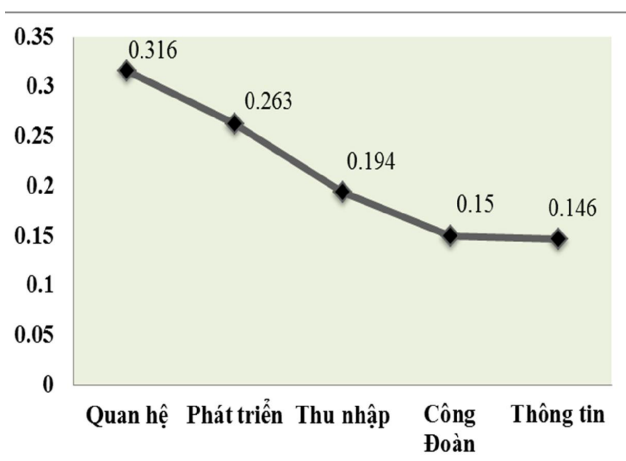
Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

hài lòng của người lao động trong công ty TNHH Mabichi Motor Việt Nam chịu sự ảnh hưởng bởi 5 nhân tố theo thứ tự mức độ quan trọng từ cao đến thấp là: 1) “Quan hệ nơi làm việc”, 2) “Cơ hội phát triển bản thân”, 3) “Tiền lương và phúc lợi”, 4) “Hiệu quả hoạt động của Công Đoàn”, 5) “Trao đổi thông tin” (Hình 2).

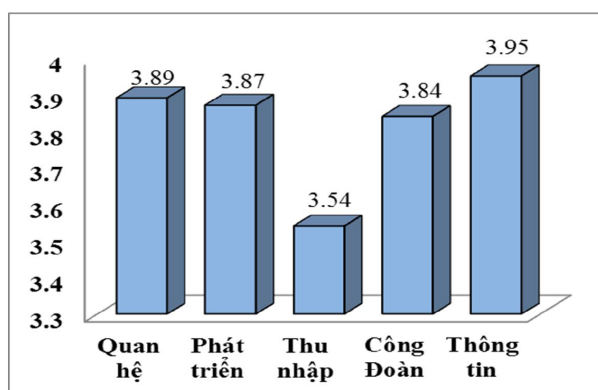
3.5. Kết quả thống kê mô tả

Kết quả đánh giá của người lao động về từng nội dung trong từng thang đo cho thấy hầu như người lao động đều hài lòng trên từ mức trung bình trở lên (hình 3). Những đánh giá thấp nhất của người lao động là những điểm yếu, những điều mà Công ty chưa đáp ứng được mong đợi của người lao động.

Hình 2: Tầm quan trọng của các nhân tố



Hình 3: Mức độ hài lòng của người lao động đối với các nhân tố



Vì thế, các nhà Quản lý cần phải hạn chế, khắc phục trong thời gian tới, bao gồm các tiêu chí sau:

- “Chiến lược kinh doanh của Công ty là rõ ràng và phù hợp”;
- “Tiền lương đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình tôi”;
- “Công ty xét tăng lương hàng năm một cách công bằng”;
- “Tôi nhận được phúc lợi tốt ngoài tiền lương”;
- “Tôi cảm thấy hài lòng cả việc Công ty lẫn việc gia đình”.

3.6. Kết quả phân tích phương sai

Phân tích phương sai cũng cho thấy khi so sánh sự hài lòng của người lao động theo các tiêu chí: Giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, cơ cấu lao động, thu nhập thì có sự khác biệt giữa các nhóm người lao động, cụ thể như sau:

- Nữ đánh giá cao hơn nam về vấn đề trả lương tại Công ty;

- Lao động trẻ tuổi vẫn chưa có cái nhìn toàn diện về triển vọng phát triển của bản thân họ như ở độ tuổi lớn hơn;

- Những người có độ tuổi càng cao lại không có mối quan hệ tốt với cấp trên như những người có độ tuổi ít hơn;

- Những người trình độ thấp đánh giá cao hơn trong việc trả lương tại Công ty so với những người có trình độ cao.

4. Kết luận và khuyến nghị giải pháp

4.1. Kết luận

Như vậy, kết quả chính đạt được của nghiên cứu này là hoàn thiện thang đo, đề xuất những nhân tố ảnh hưởng cũng như mức độ ảnh hưởng của chúng đối với sự hài lòng của người lao động tại công ty TNHH Mabuchi Motor Việt Nam. Kết quả nghiên cứu là cơ sở quan trọng để tác giả kiến nghị với Ban lãnh đạo công ty đề xuất các giải pháp nhằm làm tăng hiệu quả sử dụng nhân sự trong một doanh nghiệp có 100% vốn đầu tư của nước ngoài. Đồng thời, kết quả nghiên cứu cũng rất hữu ích với Ban quản lý khu công nghiệp trong định hướng chung về chính sách thu hút, sử dụng và phát triển lao động.

Các nghiên cứu trước đây của Lê Hồng Lam (2009), Nguyễn Thị Kim Ánh (2010), Nguyễn Cao Anh (2011)... đã chỉ ra rằng nhân tố “Thu nhập” không phải là nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng của người lao động như nhiều người vẫn nghĩ. Kết quả nghiên cứu này cũng thể hiện khá rõ điều đó. Cụ thể là, nhân tố “Quan hệ nơi làm việc” là nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp đến là nhân tố “Cơ hội phát triển bản thân” rồi mới đến nhân tố “Thu nhập”.

4.2. Khuyến nghị giải pháp

Thứ nhất, Ban lãnh đạo Công ty nên gia tăng sự hài lòng của người lao động bằng cách tác động vào 03 nhân tố có trọng số cao: “Quan hệ nơi làm việc” (0,316), “Cơ hội phát triển bản thân” (0,263) và “Tiền lương và phúc lợi” (0,194).

- Nhà quản trị của Công ty cần gần gũi hơn nữa, quan tâm hơn nữa đến nguyện vọng của người lao động;

- Nhà quản trị nên đối xử với người lao động một cách lịch sự, hòa nhã, sẵn sàng trao quyền cho họ

nếu thấy họ có đủ năng lực để thực hiện;

- Bảo vệ quyền lợi cho người lao động bằng các biện pháp thiết thực như: Thay đổi suất ăn cũ hoặc quản lý chặt chẽ việc cung cấp thức ăn của các cơ sở cung cấp thức ăn công nghiệp;

- Lập ra chiến lược kinh doanh phù hợp, thiết thực và công bố rộng rãi đến người lao động;

- Nhà quản trị phải thường xuyên nhắc nhở, chỉ cho người lao động thấy rằng chất lượng của công việc mà họ đang làm là rất quan trọng cho sự phát triển của Công ty;

- Khi người lao động bắt đầu thực hiện một công việc thì cần nói rõ cho họ biết rằng yêu cầu đối với chất lượng của công việc đó;

- Nhà quản trị lập ra các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc một cách công khai, đề bạt thăng tiến một cách công bằng, hợp lý;

- Thường xuyên mở các lớp đào tạo nghiệp vụ cho người lao động.

Cũng qua phương trình hồi quy chỉ ra rằng nhân tố “Tính chất công việc” và “Điều kiện làm việc” bị loại. Có lẽ, người lao động ở đây đa phần là công nhân, họ không cần những công việc phù hợp với chuyên môn, việc xin việc cũng không mấy khó khăn nên họ không quan tâm nhiều đến sự ổn định trong công việc. Và, phải chăng người lao động muốn thoải mái, không muốn vướng víu chân tay nên việc trang bị thiết bị lao động đầy đủ không ảnh hưởng mạnh đến sự hài lòng của họ?

Thứ hai, đối với những mục hỏi chưa được đánh giá cao như “chiến lược kinh doanh của Công ty là rõ ràng và phù hợp”. Điều này hàm ý rằng các nhà quản trị phải xem xét lại cách thức truyền đạt chiến lược kinh doanh cũng như chiến lược đã rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp hay chưa? Hầu hết các mục hỏi trong thang đo Thu nhập được đánh giá thấp. Vì vậy, nhà quản trị cần xem xét lại mức lương cũng như chính sách lương, thưởng tại Công ty để kịp thời nâng lương, đảm bảo cuộc sống bản thân và gia đình của người lao động, tránh sự luân chuyển lao động xảy ra thường xuyên như hiện nay.

Thứ ba, nhà quản trị nên quan tâm đến sự khác biệt trong việc đánh giá sự hài lòng giữa các nhóm lao động với nhau:

- Nữ đánh giá cao hơn nam ở một số tiêu chí trong thang đo Thu Nhập. Hàm ý rằng nhà quản trị nên xem xét lại mức lương và phúc lợi đã trả cho nam phù hợp hay chưa? Hay có lẽ vì người nam thường là trụ cột trong gia đình, nên họ cảm thấy mức lương như vậy là chưa cao mặc dù có thể họ nhận lương bằng với mức lương người nữ nếu cùng trình độ, cùng kinh nghiệm... Từ đó mà nhà quản trị sẽ đưa ra chính sách phù hợp để nâng cao sự hài lòng của người lao động;

- Lao động trẻ tuổi vẫn chưa có cái nhìn toàn diện về triển vọng phát triển của bản thân họ như ở độ tuổi lớn hơn. Hàm ý rằng nhà quản trị nên đưa ra các điều kiện cũng như các tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc cần cho việc thăng tiến trong công việc một cách rõ ràng hơn, dù trẻ tuổi hay lớn tuổi, ai làm việc tốt thì hoàn toàn có khả năng đề bạt lên vị trí cao hơn;

- Bộ phận Công Đoàn cũng nên lưu tâm giải quyết, xử lý các thắc mắc khiếu nại của bộ phận lao động lớn tuổi, vì họ đánh giá thấp hơn so với những người trẻ tuổi. Có lẽ yêu cầu của họ khắt khe hơn về kết quả mà họ nhận được từ Công Đoàn;

- Những người có độ tuổi càng cao lại không có mối quan hệ tốt với nhà quản trị như những người có độ tuổi ít hơn. Có lẽ rằng, những nhà quản trị của Công ty đa phần đều dưới 35 tuổi nên việc tiếp xúc, gần gũi, ra lệnh với những người lớn tuổi hơn mình khó khăn hơn. Nhà quản trị cần phải cố gắng khắc phục điều này;

- Những người trình độ thấp (thông thường là lao động trực tiếp) lại đánh giá cao hơn trong việc trả lương tại Công ty so với những người có trình độ cao (thông thường là lao động gián tiếp). Hàm ý rằng, nhà quản trị nên xem xét lại mức lương đã trả cho người có trình độ cao đã phù hợp hay chưa? Vì hiện nay tại Công ty, thu nhập trung bình của công nhân có trình độ lao động phổ thông khoảng 4.200.000 đồng, trong khi đó, nhân viên văn phòng trình độ đại học làm việc được 1 năm có mức thu nhập khoảng 5.400.000 đồng. Điều này gây luân chuyển lao động của những người có độ tuổi trẻ nhưng trình độ cao tại Công ty rất nhiều. □

Tài liệu tham khảo:

- Châu Văn Toàn (2009), “Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng ở TP. Hồ Chí Minh”, luận văn thạc sĩ, Đại Học Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh.
- Lê Hồng Lam (2009), “Đo lường sự thỏa mãn của cán bộ công nhân viên với tổ chức tại Công ty TNHH Long Shin”, luận văn thạc sĩ, Đại Học Nha Trang.
- Locke, Edwin A. (1976), “The nature and causes of job satisfaction”, Rand McNally College Publishing Company, Chicago.
- Nguyễn Cao Anh (2011), “Đánh giá sự hài lòng của người lao động đối với doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bến Tre”, luận văn thạc sĩ, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Thị Kim Ánh (2010), “Đo lường mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Fresenius Kabi Bidiphar”, luận văn thạc sĩ, Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
- Weiss, David J. (1967), “Minnesota satisfaction questionnaire short form”, Minneapolis: University of Minnesota, England.

Enhancing employees' satisfaction at Mabuchi Motor Vietnam

Abstract

The purpose of this research is to determine the factors and their impact on employees' satisfaction at Mabuchi Motor Vietnam Co., Ltd, Bien Hoa 2 Industrial Zone, Dong Nai province. Based on the research results, the author proposes some measures to enhance the employees' satisfaction in this company. Both qualitative and quantitative methods were applied. The analytical results of 350 survey questionnaires collected directly from the employees at the company have showed 5 factors that affect employee satisfaction, sorted by decreasing order: 1) Workplace relations, 2) Opportunities for personal development, 3) Salary and other benefits; 4) Efficiency of the trade union; 5) Informative exchange.

Thông tin tác giả:

***Phạm Thị Mộng Hằng**, Thạc sĩ

- Nơi công tác: Trường Đại học Công Nghệ Đồng Nai

Email: monghang.dntu@gmail.com

****Nguyễn Văn Ngọc**, tiến sĩ

- Nơi công tác: Trường Đại học Nha Trang

Email: ngvng@gmail.com