



HUTECH
ĐẠI HỌC KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ TP.HCM

LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP
CÁC YẾU TỐ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN
LỰC ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN NHỰA ĐỒNG NAI

Học viên : Thái Thanh Tuấn

Lớp : 11SQT12

Người hướng dẫn khoa học : TS. Nguyễn Văn Hiến



NỘI DUNG TRÌNH BÀY



Chương 1 : MỞ ĐẦU

Chương 2 : CƠ SỞ LÝ THUYẾT & MHNC

Chương 3 : THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

Chương 4: PHÂN TÍCH KẾT QUẢ KHẢO SÁT

Chương 5 : KẾT LUẬN



NỘI DUNG TRÌNH BÀY



Chương 1 : MỞ ĐẦU



Lý do chọn đề tài

- ❖ Các yếu tố tác động: Đặc điểm công việc, quan hệ công tác, môi trường làm việc, chế độ chính sách, lương và phúc lợi, đào tạo và thăng tiến.
- ❖ Cạnh tranh gay gắt về thu nhập, điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ và chính sách thu hút nguồn nhân lực của các doanh nghiệp khác.
- ❖ Làm thế nào để công ty có biện pháp giữ chân người lao động và quản lý người lao động tốt hơn?



Mục tiêu nghiên cứu

- Nghiên cứu tác động của các yếu tố QTNNL đến mức độ hài lòng của NLĐ tại DNP
- Nghiên cứu các biến nhân khẩu học (độ tuổi, giới tính, thời gian công tác, mức thu nhập trung bình và cấp bậc) đến sự hài lòng của NLĐ tại DNP
- Gợi ý những chính sách cho DN nhằm nâng cao sự hài lòng của nhân viên đang làm việc tại DNP



Đối tượng, Phạm vi nghiên cứu

- ❖ **Đối tượng nghiên cứu** : Các nhân tố QTNNL đang được thực hiện tại DNP ảnh hưởng đến sự hài lòng của NLĐ
- ❖ **Khách thể nghiên cứu** : Người lao động công tác tại DNP từ 06 tháng trở lên (trừ Hội đồng quản trị và Ban Tổng giám đốc)
- ❖ **Phạm vi nghiên cứu** : Công ty DNP tại khu CN Biên Hòa 1 trong khoảng cuối năm 2012



Phương pháp nghiên cứu



- Khám phá nhân tố tác động.
- Phỏng vấn sâu n= 20 nv, hoàn thiện bảng khảo sát chính thức



- Phỏng vấn trực tiếp toàn bộ nhân viên trong công ty.
- Phân tích kết quả thông qua công cụ: Cronbach Alpha, EFA, hồi qui, ANOVA, T - Test...



Ý nghĩa của đề tài

**VỀ LÝ
THUYẾT**

Áp dụng thang đo AJDI của tác giả Trần Kim Dung

- **Điều chỉnh thang đo phù hợp với DNP**
- **Xây dựng thang đo đánh giá định kỳ hằng năm của NLĐ tại DNP**

**ĐỐI VỚI NHÀ
QUẢN LÝ**

- **Hiểu rõ yếu tố tác động đến sự hài lòng của NLĐ**
- **Điều chỉnh chính sách phù hợp cho từng loại nhân viên**
- **Nâng cao sự hài lòng trong công việc của NLĐ**

NỘI DUNG TRÌNH BÀY



Chương 2 : CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU



Cơ sở lý thuyết

THANG ĐO SƠ BỘ VỀ SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC

Theo Smith & ctg (1969) có 05 yếu tố tác động :

- Tiền lương
- Cơ hội đào tạo - thăng tiến
- Đồng nghiệp
- Cấp trên
- Đặc điểm công việc.



Cơ sở lý thuyết

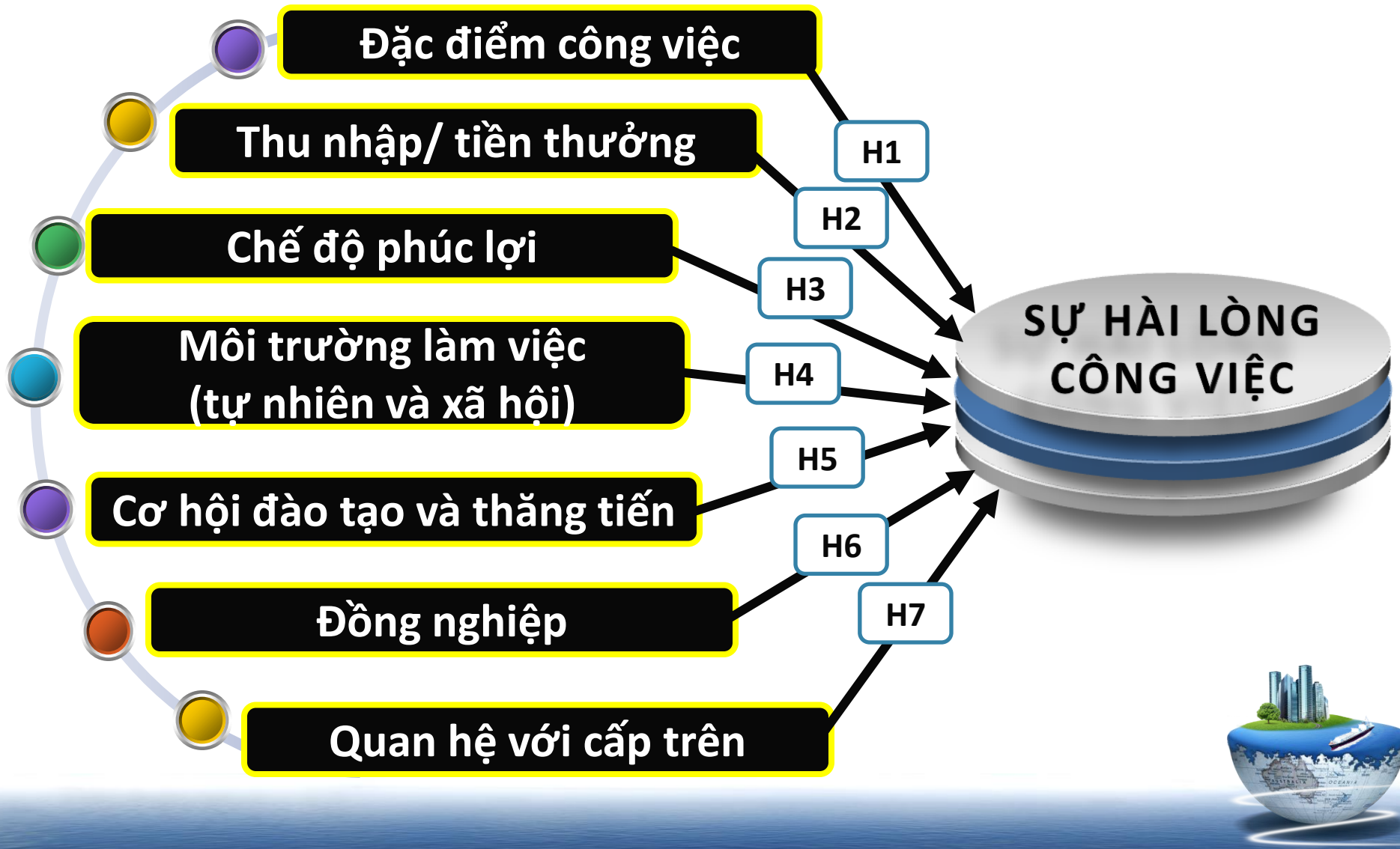
THANG ĐO SƠ BỘ VỀ SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC

Theo Trần Kim Dung (2005) bổ sung thêm 02 thành phần:

- Tiền lương
- Cơ hội đào tạo - thăng tiến
- Đồng nghiệp
- Cấp trên
- Đặc điểm công việc.
- **Phúc lợi**
- **Điều kiện làm việc.**



Mô hình nghiên cứu đề xuất



NỘI DUNG BÁO CÁO



Chương 3 : THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU



Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý thuyết

(Lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực, động viên nhân viên)

Nghiên cứu định tính

(Phỏng vấn 20 nhân viên để xác định các nhân tố cần)

Phỏng vấn sơ bộ

Khảo sát thử

(Để hiệu chỉnh bản phỏng vấn sơ bộ, n=140)

Bản phỏng vấn chính thức

Nghiên cứu định lượng (n=298)

- Khảo sát 330 nhân viên, lọc được bộ dữ liệu 298
- Mã hóa, nhập liệu
- Làm sạch dữ liệu
- Thống kê mô tả
- Cronbach's Alpha
- Phân tích nhân tố khám phá (EFA)
- Phân tích hồi quy
- Các phân tích khác

**VIẾT BÁO
CÁO**



Mẫu nghiên cứu

Tổng thể nghiên cứu:

- Công ty DNP có 356 người (tại thời điểm khảo sát)
- Số lao động nữ là 147 chiếm tỉ lệ 41,3%
- Số lao động nam là 209 chiếm tỉ lệ 58,7%

Phương pháp lấy mẫu

- Khảo sát toàn bộ người lao động có mặt tại trụ sở và nhà máy chính của DNP trong khu CN Biên Hòa 1
- Thu thập dữ liệu bằng bảng câu hỏi được phát trực tiếp đến người lao động trong giờ nghỉ trưa thu lại sau 30 phút



Mẫu nghiên cứu

Kích thước mẫu:

- Tabachnick & Fidell (1996) kích thước mẫu cần phải đảm bảo theo công thức:

$$n \geq 8k + 50$$

❖ Trong đó:

❖ n: cỡ mẫu

❖ k: số biến độc lập của mô hình

❖ Tổng số biến độc lập của mô hình là 30, vậy cỡ mẫu tối thiểu phải là 290.



NỘI DUNG TRÌNH BÀY



Chương 4 : PHÂN TÍCH KẾT QUẢ KHẢO SÁT



Kiểm định Cronbach's alpha

Nhân tố (thành phần)	Hệ số tin cậy
<ul style="list-style-type: none">▪ Đặc điểm công việc (work 1, work 2, work 3, work 4, work 5)	0.720
<ul style="list-style-type: none">▪ Tiền lương (pay 1, pay 2, pay 3)	0.911
<ul style="list-style-type: none">▪ Phúc lợi (Ben 1, Ben 2, Ben 3, Ben 4, Ben 5)	0.892
<ul style="list-style-type: none">▪ Cơ hội đào tạo và thăng tiến (prom 1, prom 2, prom 3)	0.843
<ul style="list-style-type: none">▪ Môi trường làm việc (env 1, env 2, env 3, env 4, env 5)	0.866
<ul style="list-style-type: none">▪ Đồng nghiệp (cow 1, cow 2, cow 3, cow 4, cow 5)	0.820
<ul style="list-style-type: none">▪ Quan hệ với cấp trên (sup1, sup2, sup3, sup4)	0.845
<ul style="list-style-type: none">▪ Hài lòng chung trong CV (Sat 1, Sat 2, Sat 3, Sat 4, Sat 5)	0,859

Các biến trong các nhân tố đều có hệ số tương quan biến tổng $> 0,3$
(Nguyễn Đình Thọ, 2011, trang 351)



Phân tích nhân tố

Với 23 biến quan sát rút trích ra được 05 nhân tố với tổng phương sai trích là 67,8%.

Nhân tố (thành phần)	Số biến quan sát
<ul style="list-style-type: none">▪ Lương và phúc lợi (pay1, pay2, pay3, Ben1, ben2, ben3, ben4, ben5)	08
<ul style="list-style-type: none">▪ Quan hệ cấp trên và thăng tiến (prom1, prom2, prom3, sup1, sup2, sup3)	06
<ul style="list-style-type: none">▪ Môi trường làm việc (env2, env3, env4, env5)	04
<ul style="list-style-type: none">▪ Đặc điểm công việc (work1, work2, work5)	03
<ul style="list-style-type: none">▪ Đồng nghiệp (cow2, cow3)	02



Phân tích nhân tố

Các thành phần về sự hài lòng có 01 nhân tố được rút trích từ 05 biến quan sát với tổng phương sai trích là 64,126%.

Nhân tố (thành phần)	Số biến quan sát
<ul style="list-style-type: none">▪ Hài lòng chung trong công việc	05



Kiểm định Cronbach's alpha sau EFA

Nhân tố (Thành phần)	Hệ số tin cậy
<ul style="list-style-type: none">▪ Lương và phúc lợi (pay1, pay2, pay3, Ben1, ben2, ben3, ben4, ben5)	0.922
<ul style="list-style-type: none">▪ Quan hệ cấp trên và thăng tiến (prom1, prom2, prom3, sup1, sup2, sup3)	0.893
<ul style="list-style-type: none">▪ Môi trường làm việc (env2, env3, env4, env5)	0.847
<ul style="list-style-type: none">▪ Đặc điểm công việc (work1, work2, work5)	0.670

**Các biến trong các nhân tố đều có hệ số tương quan biến tổng > 0,3
(Nguyễn Đình Thọ, 2011, trang 351)**



Phân tích hồi qui

❖ **Hồi qui của mô hình:**

Phân tích hồi qui bằng PP Enter, hệ số R^2 hiệu chỉnh là 0,683 (68,3%).

❖ **Phương trình hồi qui có dạng :**

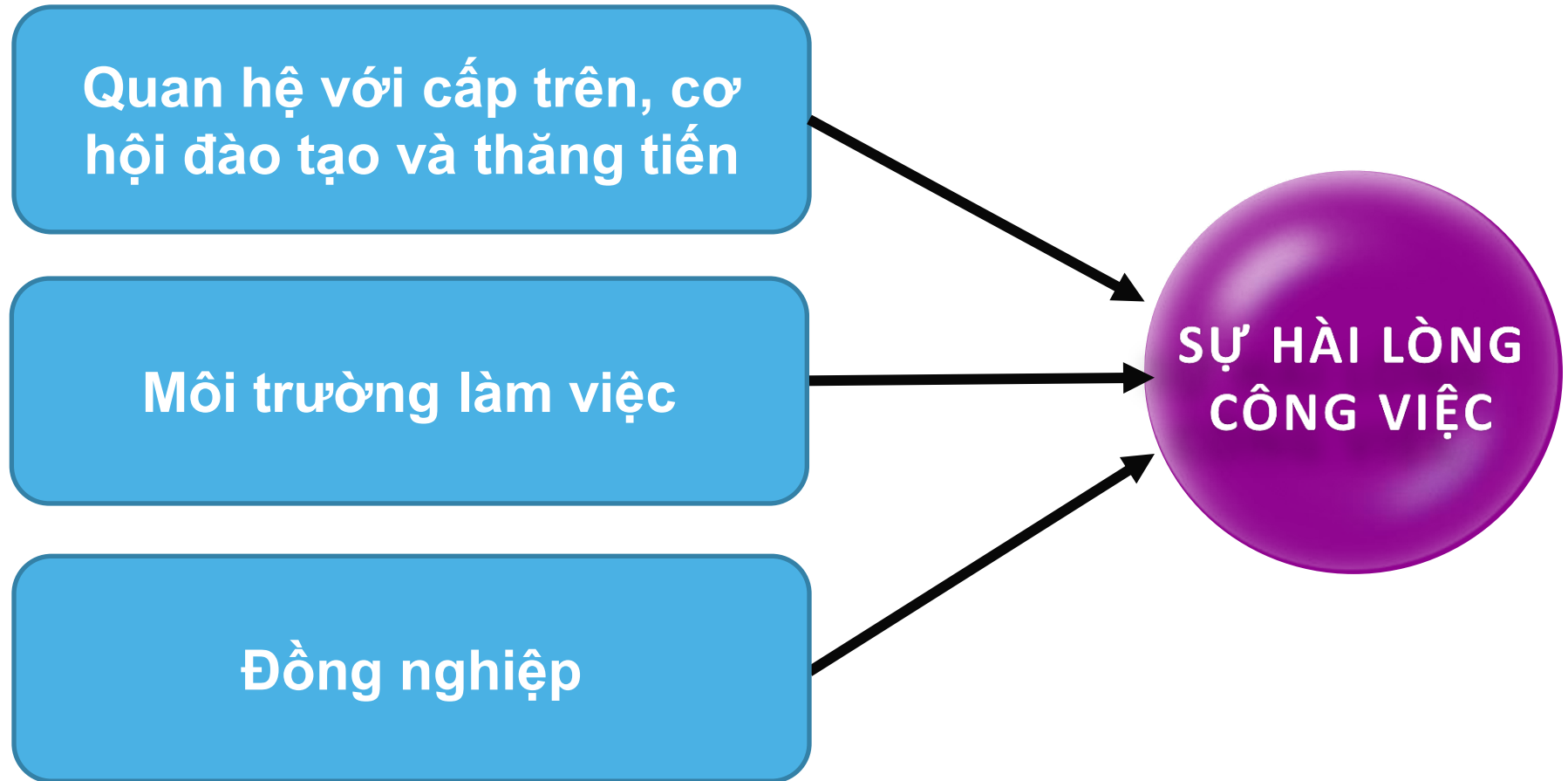
$$\text{Sat} = 0.667 \text{ Prom} + 0.148 \text{ Env} + 0.099 \text{ Cow}$$

Trong đó:

- Biến phụ thuộc: Sự hài lòng chung trong công việc (Sat)
- Biến độc lập:
 - Quan hệ cấp trên và thăng tiến (Prom)
 - Môi trường làm việc (Env)
 - Đồng nghiệp (Cow)



Điều chỉnh mô hình nghiên cứu



Ảnh hưởng các biến nhân khẩu học đến sự hài lòng

Kết quả phân tích cho thấy ở độ tin cậy 95%, không có sự khác biệt về sự hài lòng của người lao động giữa các vị trí công tác, bộ phận công tác, giới tính, trình độ và thu nhập vì các giá trị sig. đều lớn hơn 0.05. Chỉ duy nhất có sự khác biệt về sự hài lòng của người lao động giữa những người có thời gian công tác từ 5 đến 10 năm tại DNP với những người có thời gian công tác khác



NỘI DUNG TRÌNH BÀY



Chương 5 : KẾT LUẬN



Kết luận

- Khám phá và kiểm định được các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động tại DNP.
- Yếu tố tác động mạnh nhất lên sự hài lòng là quan hệ cấp trên và thăng tiến (hệ số beta 0.667), thấp nhất là biến động nghiệp (hệ số beta 0.099)



Kiến nghị - gợi ý giải pháp

Thay đổi các yếu tố trong thành phần quan hệ cấp trên và thăng tiến

- **Đánh giá kết quả đào tạo**
- **Đẩy mạnh hình thức đào tạo tại chỗ**
- **Đẩy mạnh đào tạo bồi dưỡng về nghiệp vụ và trình độ quản lý**
- **Quan tâm đến những ý kiến và sáng kiến của nhân viên**
- **Mạnh dạn phân quyền và thăm dò ý kiến nhân viên**
- **Công khai quy trình lựa chọn và đề bạt quản lý**



Kiến nghị - gợi ý giải pháp

Thay đổi các yếu tố trong thành phần môi trường làm việc

- Áp dụng các tiêu chuẩn thay đổi về môi trường làm việc
- Tạo môi trường làm việc ổn định

Thay đổi các yếu tố trong thành phần đồng nghiệp

- Khuyến khích xây dựng và áp dụng kỹ năng làm việc nhóm.



Hạn chế của luận văn

1. Phạm vi nghiên cứu chỉ được thực hiện ở một doanh nghiệp
2. Tổng quát hóa mô hình chưa cao
3. Chỉ nghiên cứu chỉ xem xét các yếu tố trong thang đo AJDI
4. Chỉ tập trung đo lường lòng trung thành theo hướng hành vi
5. Bỏ qua các yếu tố chưa nghiên cứu như : Văn hóa công ty...
6. Nghiên cứu chỉ sử dụng mô hình hồi quy để kiểm định
7. Bỏ qua ảnh hưởng các biến tương quan giữa các biến độc lập
8. Nghiên cứu tiếp theo sử dụng mô hình tuyến tính (SEM) để xem xét các yếu tố.



HUTECH
ĐẠI HỌC KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ TP.HCM

Cảm ơn quý Thầy Cô
& Các Bạn đã lắng nghe!

