

## MỨC ĐỘ THỎA MÃN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ CHÍNH SÁCH LƯƠNG BỔNG VÀ ĐÃI NGỘ: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TẠI NHÀ MÁY ĐẠM PHÚ MỸ

Võ Thị Diệp Thùy<sup>(1)</sup>, Nguyễn Thanh Hùng<sup>(2)</sup>

(1) Công ty TNHH King Jim (Việt Nam), Bình Dương

(2) Trường Đại học Bách khoa, ĐHQG-HCM

(Bài nhận ngày 14 tháng 05 năm 2010, hoàn chỉnh sửa chữa ngày 29 tháng 07 năm 2010)

**TÓM TẮT:** Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu khảo sát mức độ thỏa mãn của người lao động về chính sách lương bổng và đãi ngộ tại nhà máy trong bối cảnh vừa áp dụng cơ chế trả lương mới từ đầu năm 2008. Nghiên cứu thực nghiệm được tiến hành tại nhà máy Đạm Phú Mỹ với mẫu được lấy bằng phương pháp phân tầng ngẫu nhiên theo tỉ lệ. Kết quả tìm được cho thấy bảy giả thuyết được hỗ trợ bởi dữ liệu thực nghiệm, và cách tính lương và chính sách thưởng được người lao động đánh giá là thấp nhất. Bên cạnh đó, sự khác biệt về mức độ hài lòng của lao động phổ thông và công nhân kỹ thuật so với các vị trí khác là rất đáng kể.

**Từ khóa:** đãi ngộ lương bổng, người lao động, sự hài lòng, thưởng.

### 1. GIỚI THIỆU

Yếu tố con người luôn được xem là nguồn lực quý giá và quan trọng nhất trong mọi tổ chức [5]. Doanh nghiệp cũng vậy, nhân lực không những chỉ tạo sản phẩm, giá trị mà còn là yếu tố then chốt quyết định sự thành công hay thất bại của công ty. Thu hút nhân lực phù hợp đã khó, giữ được họ gắn bó và đóng góp lâu dài càng khó hơn đặc biệt là đối với những lao động giỏi, những nhân tài của doanh nghiệp [3]. Tuy nhiên, một chế độ lương bổng và đãi ngộ tốt, thỏa mãn được người lao động sẽ là công cụ vô cùng hữu ích giúp giải quyết khó khăn này. Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động. Bên cạnh chức năng đảm bảo cuộc sống cho người lao động, tiền lương còn được sử dụng để khuyến khích tinh thần, thúc đẩy người lao động làm việc tốt hơn, hăng say, và tích cực hơn [3]. Do đó, xây dựng

được một hệ thống tiền lương phù hợp với doanh nghiệp và thỏa mãn được nhu cầu của người lao động luôn là vấn đề quan tâm hàng đầu của các nhà quản lý.

Trước xu hướng toàn cầu hóa, nền kinh tế ngày càng phát triển kèm theo nhiều biến động phức tạp, đặc biệt là tình hình lạm phát tăng cao như trong thời gian gần đây gây không ít khó khăn cho cuộc sống của người lao động.

Hiện nay, ngày càng nhiều doanh nghiệp được cổ phần hóa, khi đó chế độ chính sách tiền lương đã có nhiều sự thay đổi, khác biệt lớn so với chính sách lương trước đó. Sự thay đổi đó dẫn đến tình trạng chênh lệch mức lương thực lãnh hiện tại so với trước đây của người lao động. Sự chênh lệch tăng lên có ảnh hưởng tốt đến tâm lý của người lao động, ngược lại sự chênh lệch giảm tiền lương đã phát sinh rủi ro người lao động làm việc kém

hiệu quả hoặc thậm chí bỏ việc do không hài lòng với chế độ lương thưởng mới.

Trước tình hình đó, việc khảo sát mức độ thỏa mãn của người lao động về chính sách lương thưởng là rất cần thiết nhằm giúp các nhà quản lý hiểu được mức độ hài lòng của người lao động, làm cơ sở cho những thay đổi trong chính sách lương của doanh nghiệp phù hợp và kịp thời. Nghiên cứu này được tiến hành thực nghiệm tại nhà máy đạm Phú Mỹ, nơi đã thực hiện cơ chế lương mới của tổng công ty (cơ chế lương riêng áp dụng cho các nhà máy từ ngày 01 tháng 01 năm 2008).

## 2. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Mô hình của nghiên cứu được xây dựng dựa trên cơ sở các lý thuyết về lương bổng đãi ngộ tổng quát và mô hình của các nghiên cứu trước [4] [5] [7] [8], bao gồm chín yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của nhân viên: lương căn bản, thưởng, phúc lợi và phụ cấp, cơ hội thăng tiến, công việc thú vị, sự kỳ vọng cá nhân, đào tạo và phát triển, đánh giá khả năng hoàn thành công việc và môi trường làm việc. Tuy nhiên, nghiên cứu này chỉ tập trung vào đối tượng là nhà máy sản xuất, các chính sách mà nhà máy áp dụng có thể gây ra sự không hài lòng ở một số người lao động. Do vậy, mô hình nghiên cứu đề xuất trong nghiên cứu này bổ sung thêm yếu tố “môi trường công ty” và loại bỏ yếu tố “kỳ vọng cá nhân”. Mô hình nghiên cứu được trình bày trên Hình 1 với các giả thuyết bao gồm:

**H1:** Lương căn bản có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H2:** Thưởng có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H3:** Phụ cấp và phúc lợi có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H4:** Cơ hội thăng tiến có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H5:** Công việc thú vị có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

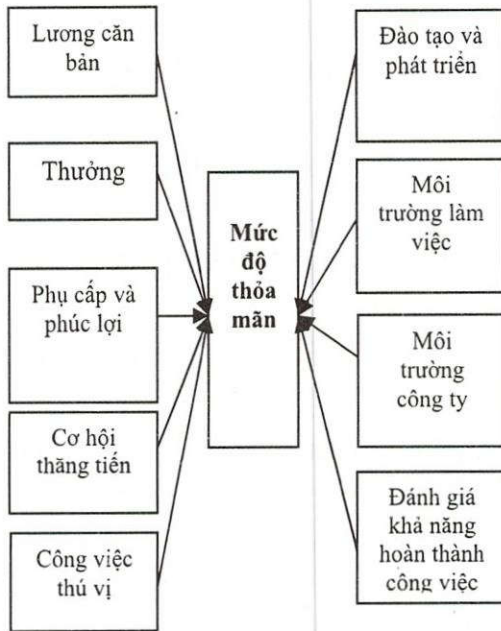
**H6:** Môi trường làm việc có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H7:** Đào tạo và phát triển có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H8:** Đánh giá khả năng hoàn thành công việc có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H9:** Môi trường công ty có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động





Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

### 3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu là toàn thể người lao động trong nhà máy với 865 người. Với mức sai số E là 5%,  $Z = 1.96$ . Mẫu được xác định theo công thức:

$$n = \frac{NpqZ^2}{NE^2 + pqZ^2} \quad (1)$$

Nghiên cứu tiến hành lấy mẫu theo phương pháp phân tầng ngẫu nhiên theo tỉ lệ với cỡ mẫu được xác định là 266 người. Số lượng mẫu nghiên cứu ở các bộ phận được tính dựa trên tỷ lệ % lao động của từng bộ phận. Phương pháp thu thập thông tin là phỏng vấn trực tiếp bằng bảng câu hỏi. Thông tin thu thập được kiểm tra, mã hóa và việc phân tích, xử lý dữ liệu được thực hiện thông qua sử dụng phần mềm SPSS. Các phương pháp phân tích sử dụng trong nghiên cứu bao gồm các phân tích thống kê mô tả, phương pháp kiểm tra độ tin

cậy Cronbach alpha [10] cho các thang đo, phân tích phương sai, và hồi quy tuyến tính bội [1].

### 4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

#### 4.1 Thống kê mô tả

Khảo sát thu được 253 bảng câu hỏi hợp lệ, đạt 95.1% cỡ mẫu xác định. Các thông tin mô tả mẫu thu thập được bao gồm: cơ cấu về giới tính là 69.2% nam và 30.8% nữ. Trong đó, 3.6% trình độ phổ thông trung học, 48.2% trung cấp – cao đẳng, 43.5% trình độ đại học và sau đại học chiếm 4 % (tỉ lệ dưới phổ thông là 0.8 %).

#### 4.2 Kiểm định độ tin cậy các thang đo

Mô hình nghiên cứu bao gồm chín thang đo với 39 biến quan sát. Kết quả kiểm định độ tin cậy cho thấy tất cả các thang đo đều đạt được độ tin cậy. Cụ thể, Cronbach alpha của thang đo mức độ hài lòng về tiền lương căn bản là .916, về thưởng là .796, về phụ cấp và phúc lợi là .741, về cơ hội thăng tiến là .852, về công việc thú vị là .760, về môi trường làm việc là .847, về đào tạo và phát triển là .756, về hoàn thành công việc là .772, môi trường công ty là .853. Như vậy, tất cả các biến quan sát sẽ được sử dụng trong phân tích EFA tiếp theo.

#### 4.3 Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Kết quả phân tích, chỉ số KMO đạt .873, giá trị này lớn hơn mức tiêu chuẩn 0.5 chứng tỏ phương pháp phân tích nhân tố là thích hợp với các dữ liệu hiện tại [1]. Kết quả kiểm tra Bartlett cho thấy giả thuyết các biến trong thang đo không có tương quan với nhau đã bị bác bỏ (giá trị sig. là .000) [1]. Như vậy,

phương pháp phân tích nhân tố trong trường hợp này là thích hợp. Phương pháp dựa vào eigenvalue, chỉ có những nhân tố nào có eigenvalue lớn hơn 1 mới được giữ lại trong mô hình phân tích vì sau khi chuẩn hóa mỗi biến gốc có phương sai là 1. Nghiên cứu chọn phương pháp Varimax nhằm cực tiểu số biến có giá trị factor loading cao ở cùng một nhân tố. Kết quả phân tích nhân tố đã loại ba biến do hệ số factor loading quá thấp ( $<.5$ ) và không thật sự tập trung vào một nhân tố nào. Còn lại 36 biến được tập hợp thành bảy nhân tố. Các hệ số factor loading có giá trị từ .501 đến 0.862 và nhìn chung đều chấp nhận được. Từ kết quả phân tích EFA, có năm nhân tố được kết hợp hoặc điều chỉnh là lương căn bản, thưởng, phụ cấp và phúc lợi, khả năng hoàn thành công việc, và môi trường công ty thành ba nhân tố mới: chính sách lương thưởng được hình thành nhờ sự kết hợp hai nhân tố lương căn bản và thưởng; đặc điểm cá nhân thể hiện việc người lao động có hiểu rõ yêu cầu công việc mình đang làm, sự hợp tác của họ đối với những người xung quanh, hoặc cụ thể hơn là mức độ duy trì phát triển của họ để có thể đóng góp cho sự phát triển của nhà máy; và xếp loại độc hại (nhà máy sản xuất liên quan nhiều đến hóa chất nên rất cần có phụ cấp độc hại cho người lao động và việc xếp loại độc hại có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của người lao động). Bốn nhân tố không thay đổi là công việc thú vị, đào tạo và phát triển, sự thăng tiến, và môi trường làm việc. Kết quả kiểm định lại độ tin cậy của các nhân tố cho thấy, các nhân tố đều đạt được độ tin cậy với Cronbach alpha lần lượt là (1)

chính sách lương thưởng đạt .925, (2) đặc điểm cá nhân đạt .859, (3) công việc thú vị đạt .879, (4) đào tạo và phát triển đạt .863, (5) sự thăng tiến đạt .887, (6) môi trường làm việc đạt .752 và (7) xếp loại phụ cấp độc hại đạt .635.

#### 4.4 Kết quả phân tích hồi qui đa biến

Bảy nhân tố tác động lên mức độ thỏa mãn của người lao động thể hiện qua bảy giả thuyết như sau:

**H1:** Chính sách lương thưởng có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H2:** Đặc điểm cá nhân có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H3:** Công việc thú vị có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H4:** Đào tạo và phát triển có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H5:** Sự thăng tiến có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động

**H6:** Môi trường làm việc có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động.

**H7:** Xếp loại phụ cấp độc hại có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động.

Kết quả phân tích tương quan cho thấy, biến phụ thuộc có mối liên hệ tuyến tính với cả bảy biến độc lập, trong đó, hệ số tương quan thấp nhất đạt 0.152. Như vậy, điều kiện về mối tương quan giữa các biến của phương pháp



phân tích hồi quy đã được đáp ứng. Các biến độc lập không có quan hệ tuyến tính với nhau và biến phụ thuộc đều có mối quan hệ tuyến tính với tất cả các biến độc lập. Điều này có nghĩa là biến phụ thuộc cùng với bảy biến được đưa vào phân tích hồi quy là hợp lý và hiện tượng đa cộng tuyến không có ảnh hưởng đáng kể đến kết quả phân tích hồi quy [1].

Bảng 1 cho thấy hệ số  $R^2$  điều chỉnh đạt 0.710, có nghĩa là các yếu tố của mô hình hồi quy giải thích được 71% sự thỏa mãn của người lao động về các chính sách lương bổng - đãi ngộ của nhà máy. Với mức ý nghĩa 5%, kết quả từ Bảng 2 cho thấy cả bảy yếu tố đều có ảnh hưởng đáng kể đến sự thỏa mãn của người lao động (bảy biến đều có giá trị  $t > 1.96$ ) [2], trong đó, yếu tố lương thưởng có tác động mạnh nhất lên sự thỏa mãn của người lao động.

Các hệ số Beta của các yếu tố đều dương ở mức ý nghĩa  $< 5\%$ . Do vậy, mối quan hệ tuyến tính giữa bảy yếu tố và sự thỏa mãn của người lao động là có ý nghĩa về mặt thống kê và có tác động dương lên sự thỏa mãn của người lao động. Như vậy, các giả thuyết từ H1 đến H7 đều được kết quả hồi quy ủng hộ.

**Bảng 1.** Hệ số tương quan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.710	.457

#### 4.5 Mức độ hài lòng về lương thưởng

Kết quả cho thấy người lao động vẫn chưa hài lòng về cách tính lương (Mean bằng 2.81) và cách tính thưởng (Mean bằng 2.69). Cụ thể, có 39.9% số người trả lời chấp nhận được,

27.7% không đồng ý, 9.2% rất không đồng ý với cách tính lương hiện nay.

**Bảng 2.** Kết quả phân tích hồi quy đa biến

	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.889	.031		93.125	.000
Chính sách lương thưởng	.535	.031	.631	17.198	.000
Đặc điểm cá nhân	.130	.031	.152	4.180	.000
Công việc thú vị	.133	.031	.157	4.280	.000
Đào tạo và phát triển	.325	.031	.383	10.435	.000
Sự thăng tiến	.228	.031	.269	7.336	.000
Môi trường làm việc	.132	.031	.156	4.250	.000
Xếp loại phụ cấp độc hại	.227	.031	.268	7.313	.000

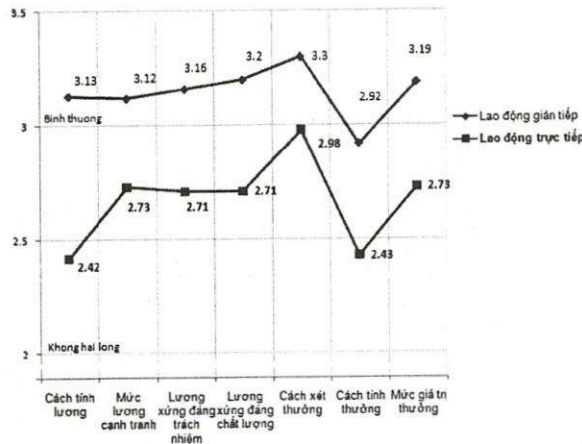
a. Dependent Variable: Su thỏa man chung

#### 4.6 Sự khác nhau về mức độ hài lòng của lao động trực tiếp và gián tiếp về chính sách lương thưởng

Hai nhóm người lao động cần đánh giá sự thỏa mãn về chính sách lương thưởng là lao động phổ thông và công nhân kỹ thuật (được xếp vào lao động trực tiếp), và các vị trí công việc còn lại là lao động gián tiếp. Kết quả phân tích phương sai ANOVA cho thấy sự khác biệt giữa lao động trực tiếp và lao động gián tiếp về các vấn đề trong chính sách lương thưởng của

nhà máy là đáng kể và có ý nghĩa về mặt thống kê. Sự khác biệt này được thể hiện trên hình 2: Lao động trực tiếp không hài lòng về tất cả các yếu tố từ cách tính lương cho đến mức giá trị thưởng. Ngược lại, lao động gián tiếp cho rằng các chính sách lương thưởng hiện tại đều ở

mức bình thường và hướng tới sự hài lòng (ngoài trừ cách tính thưởng). Mức độ hài lòng về các vấn đề trong chính sách lương thưởng của lao động gián tiếp hoàn toàn hơn hẳn so với mức độ hài lòng của lao động trực tiếp.



Hình 2. Mức độ thỏa mãn khác nhau về chính sách lương thưởng của hai nhóm lao động

## 5. THẢO LUẬN

Yếu tố lương thưởng có ảnh hưởng rất mạnh (mạnh nhất trong số các yếu tố được nghiên cứu) đến sự thỏa mãn của người lao động đối với các chính sách lương bổng và đãi ngộ của nhà máy. Trên thực tế, trong số các thành phần của chính sách lương bổng và đãi ngộ, lương và thưởng luôn được nhắc đến như hai yếu tố then chốt [8] ảnh hưởng mạnh lên sự thỏa mãn của người lao động là phù hợp với lý thuyết.

Đặc điểm cá nhân cũng có ảnh hưởng đến sự thỏa mãn của người lao động đối với các chính sách lương bổng và đãi ngộ của công ty. Trên thực tế, trong cùng điều kiện chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc thì có một số lao

động cảm thấy hài lòng trong khi một số khác lại không. Như vậy, sự khác biệt này có thể được tạo ra là do mỗi lao động kỳ vọng một chính sách đãi ngộ nhất định, trong trường hợp chính sách thực tế đáp ứng được kỳ vọng này, người lao động sẽ cảm thấy hài lòng và ngược lại. Mặt khác, khái niệm đặc điểm cá nhân có thể được hiểu nhiều khía cạnh như tuổi tác, trình độ, giới tính... Tuy nhiên, trong nghiên cứu này chỉ tập trung xác định xem đặc điểm cá nhân có ảnh hưởng như thế nào đến mức độ thỏa mãn của người lao động qua vị trí công tác, giới tính và quan điểm cá nhân của họ về từng phần của chính sách đãi ngộ.

Có thể giải thích rằng, trong khi lương, thưởng hay phụ cấp là các giá trị mà người lao động được hưởng theo một thời gian định kỳ



nhất định (có thể là cả tháng một lần) thì công việc thú vị là yếu tố hằng ngày, hàng giờ tác động đến họ. Được phân công làm một công việc mà mình yêu thích hoặc phù hợp sẽ tạo cho người lao động cảm giác thoải mái, ít buồn chán hơn [6]. Chính việc phân công lao động hợp lý này có trực tiếp ảnh hưởng đến năng suất và hiệu quả sử dụng lao động. Một chính sách đãi ngộ tốt có thể giải quyết được vấn đề này và như thế công việc thú vị cũng tác động đến sự thỏa mãn của người lao động.

Đào tạo và phát triển có tác động dương lên mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng của người lao động. Nền kinh tế ngày càng phát triển, khoa học kỹ thuật ngày càng tiến bộ đòi hỏi người lao động không ngừng nâng cao tay nghề cũng như kiến thức cho mình. Như vậy, sự thỏa mãn của người lao động về các chính sách lương bổng và đãi ngộ cũng bị ảnh hưởng bởi nhu cầu được đào tạo và phát triển của nhân viên.

Cơ hội thăng tiến có tác động dương lên mức độ thỏa mãn của người lao động. Thực tế, nhu cầu mong muốn được thăng tiến của người lao động để được hưởng một chế độ, chính sách hay quyền lợi cao hơn luôn tồn tại [8]. Tuy nhiên, không phải người lao động nào khi mong muốn cũng đều có một sự thăng tiến như họ mong đợi, nguyên nhân có thể xuất phát từ nhiều vấn đề như khả năng hoàn thành công việc, năng lực lao động của nhân viên đó... Như vậy, sự thăng tiến có ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn về chính sách lương bổng và đãi ngộ là có thể giải thích được.

Đề cập đến môi trường làm việc, bên cạnh các vấn đề như dụng cụ làm việc, điều kiện ánh sáng và nhiệt độ, tiếng ồn... thì mức độ an toàn về sức khỏe cho người lao động được xem là quan trọng nhất. Về lý thuyết, một chính sách lương bổng và đãi ngộ tốt cần tạo điều kiện thuận lợi để người lao động làm việc đạt được hiệu quả cao và an toàn về sức khỏe [4].

Tuy  $\beta$  không cao như yếu tố lương thưởng, xếp loại phụ cấp độc hại cũng có ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động. Thực tế sản xuất tại nhà máy có liên quan đến nhiều loại hóa chất khác nhau nên rất cần có phụ cấp độc hại cho người lao động tại đây. Phụ cấp độc hại cho môi trường làm việc đã được nhà nước qui định rõ và nhà máy có thực hiện theo đúng qui định nhưng việc xếp loại độc hại là do nhà máy thực hiện, và chính kết quả xếp loại này có thể làm một số lao động thỏa mãn nhưng cũng có thể có một số lao động chưa thực sự hài lòng (tỉ lệ này trong khảo sát là 26.5%). Do vậy, việc xếp loại phụ cấp độc hại có ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của người lao động đối với các chính sách lương bổng và đãi ngộ là có thể giải thích được.

## 6. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, đối với đối tượng nghiên cứu là nhà máy sản xuất, có bảy yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của người lao động về chính sách đãi ngộ đó là: (1) chính sách lương thưởng, (2) đặc điểm cá nhân, (3) công việc thú vị, (4) đào tạo và phát triển, (5) sự thăng tiến, (6) môi trường làm việc và (7) xếp loại phụ cấp độc hại. Trong đó, cách

tính lương, thường rất được người lao động quan tâm và đánh giá thấp nhất của người lao động.

Nghiên cứu cũng tìm thấy có sự khác nhau về mức độ thỏa mãn của người lao động trực tiếp và gián tiếp đối với chính sách lương thưởng tại nhà máy. Người lao động trực tiếp ít thỏa mãn hơn so với người lao động gián tiếp.

### 6.1 Hàm ý quản lý và đề xuất

Để đạt được mục tiêu về hiệu quả làm việc ở nhà máy, cần phải có sự gắn bó và hợp tác tốt giữa cấp quản lý và đội ngũ lao động. Nhằm cải thiện và thúc đẩy mối quan hệ này thì việc khảo sát đánh giá mức độ thỏa mãn hiện tại của người lao động là rất cần thiết. Nghiên cứu mong muốn mang lại ý nghĩa cho nhà máy trong việc gắn bó lâu dài hơn của người lao động và hơn hết là giúp cho người lao động cảm thấy hài lòng hơn, làm việc hăng say hơn, nâng cao hiệu quả hoạt động cho nhà máy.

Kết quả khảo sát cho thấy, người lao động chưa hài lòng về cách tính lương và chính sách thưởng. Cho nên, các nhà quản lý cần quan tâm và xem xét thay đổi. Bên cạnh đó, sự khác biệt về mức độ hài lòng của lao động trực tiếp (khá thấp) so với các vị trí khác (khá cao) là rất đáng kể. Có lẽ nhà quản lý cũng cần hành động để cải thiện vấn đề này.

Trong điều kiện hiện tại, các đề xuất đối với nhà máy như sau: Mỗi trưởng bộ phận nên tổ chức gặp gỡ, trao đổi với các thành viên trong nhóm định kỳ (một lần/tháng) để lắng nghe những điều mà họ hài lòng và chưa hài lòng về các chính sách đãi ngộ của nhà máy.

Thực hiện trung cầu ý kiến định kỳ, hộp thư góp ý ở các bộ phận để người lao động có thể gửi kiến nghị liên quan đến lương thưởng, môi trường làm việc...

### 6.2 Hạn chế và hướng nghiên cứu tương lai

Đây chỉ là một nghiên cứu thực nghiệm mang tính khám phá với bộ dữ liệu cho một nhà máy sản xuất nên kết quả tìm được chưa thể là kết luận cho mọi nhà máy sản xuất. Mặt khác, về kỹ thuật phân tích cũng chỉ dừng lại ở phân tích độ tin cậy Cronbach anpha, nhân tố khám phá EFA, tương quan và hồi qui mà chưa tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA cũng như kiểm định mô hình cấu trúc. Do đó, để có những kết luận xác đáng, cần có nhiều nghiên cứu lặp lại cho nhiều nhà máy hơn với mức độ phân tích sâu hơn như CFA và kiểm định mô hình lý thuyết.



LABORS' SATISFACTION LEVEL ON WAGE AND PREFERENTIAL POLICY: AN  
EMPIRICAL STUDY AT PHU MY FERTILIZER FACTORY

Vo Thi Diep Thuy<sup>(1)</sup>, Nguyen Thanh Hung<sup>(2)</sup>

(1) King Jim Company, Binh Duong

(2) University of Technology, VNU-HCM

**ABSTRACT:** The research was carried out with the goal of surveying the level of satisfaction of labors on wages policy at a factory in the context of applying the new salaries mechanism starting in early 2008. The Empirical research was conducted at Phu My Fertilizer Factory with the help of the stratified random sampling proportionally. The findings show that seven hypotheses were supported by empirical data, and that the wage calculating method and preferential policy are assessed by workers at the lowest satisfaction level. In addition, considerable differences appear in the level of satisfaction between unskilled workers and technical workers compared to other positions.

**Keywords:** the level of satisfaction, labors, wages policy

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Hoàng Trọng, Chu Nguyên Mộng Ngọc. *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Nhà xuất bản Thống kê. (2005).
- [2]. Nguyễn Đình Thọ, Nguyễn Thị Mai Trang. *Nghiên cứu khoa học Marketing ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM*. Nhà xuất bản Đại học quốc gia Thành Phố Hồ Chí Minh. (2007).
- [3]. Nguyễn Hữu Thân. *Quản trị nhân sự*. Nhà xuất bản Thống kê Thành Phố Hồ Chí Minh. (2001).
- [4]. Trần Kim Dung. *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh (Q. II-2005). (2005).
- [5]. Trần Minh Thư. *Bài giảng môn Quản lý nhân sự*. Khoa Quản lý Công nghiệp - Trường Đại học Bách khoa - Đại học Quốc gia Thành Phố Hồ Chí Minh. (2006 - 2007).
- [6]. Trương Thị Lan Anh. *Bài giảng môn Quản trị đại cương*. Khoa Quản lý Công nghiệp - Trường Đại học Bách khoa - Đại học Quốc gia Thành Phố Hồ Chí Minh. (2005 - 2006).
- [7]. Vũ Khải Hoàn. *Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên ngành du lịch về hệ thống lương*. Luận văn đại học. Trường Đại học Kinh Tế Thành Phố Hồ Chí Minh. (2006).
- [8]. Lynham SA, Quantitative research and theory building: Dubin's method, *Advances in Developing Human Resources*, 4(4): 76 - 242. (2002).
- [9]. Netemeyer & ctg. Satisfaction measurement of the staff. *Structural Equation Modelling*, 3(4): 27 - 68. (1997).
- [10]. Peterson. R. *A Meta - Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha*. *Journal of Consumer Research*, No. 21 Vo.2, pp. 38 - 91, (1994).