**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA SEN**

# LƯƠNG ĐÌNH YẾN KHANH

# ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN THẾ HỆ Y VÀ Z NGÀNH DỆT MAY TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

**LUẬN VĂN THẠC SĨ**

**Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN: TS. PHAN VÕ MINH THẮNG**

**THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH, 2018**

# MỤC LỤC

**CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU ..... 1**
**1.1 Tính cấp thiết của đề tài** ..... 1
1.1.1 Bối cảnh vấn đề ..... 1
1.1.2 Thị trường ngành dệt may ..... 6
**1.2 Mục tiêu nghiên cứu** ..... 10
1.2.1 Mục tiêu nghiên cứu tổng quát ..... 10
1.2.2 Mục tiêu nghiên cứu cụ thể ..... 10
1.2.3 Câu hỏi nghiên cứu ..... 10
**1.3 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu** ..... 10
**1.4 Phương pháp nghiên cứu** ..... 11
**1.5 Ý nghĩa khoa học và đóng góp của đề tài nghiên cứu** ..... 12
1.5.1 Đóng góp về mặt học thuật và lý luận ..... 12
1.5.2 Đóng góp về mặt thực tiễn ..... 12
**1.6 Bố cục nghiên cứu** ..... 13
**CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ..... 14**
**2.1 Các khái niệm liên quan đến đề tài** ..... 14
2.1.1 Động lực/động cơ ..... 14
2.1.2 Các nhân tố động viên ..... 16
2.1.3 Phần thưởng ..... 17
2.1.4 Sự hài lòng, thỏa mãn trong công việc và cam kết với tổ chức ..... 17
**2.2 Học thuyết thế hệ** ..... 18
2.2.1 Tổng quan bốn thế hệ ..... 19
2.2.2 So sánh thế hệ Y và thế hệ Z ..... 25
**2.3 Một số lý thuyết về động lực** ..... 28
2.3.1 Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg (1959) ..... 28

2.3.2 Lý thuyết đặc điểm công việc của Hackman và Oldham (1974) ..... 30
**2.4 Tổng quan các nghiên cứu trước đây** ..... 33
2.4.1 Nghiên cứu ở nước ngoài ..... 33
2.4.2 Nghiên cứu ở Việt Nam ..... 36
**2.5 Mô hình nghiên cứu đề xuất và giả thuyết nghiên cứu** ..... 42
2.5.1 Mô hình nghiên cứu đề xuất ..... 43
2.5.2 Giả thuyết nghiên cứu ..... 43
**2.6 Tóm tắt chương 2** ..... 44
**CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP LUẬN NGHIÊN CỨU ..... 45**
**3.1 Giới thiệu nghiên cứu** ..... 45
**3.2 Thiết kế nghiên cứu** ..... 45
**3.3 Nghiên cứu định tính ban đầu** ..... 46
3.3.1 Mục tiêu nghiên cứu định tính ban đầu ..... 46
3.3.2 Phương pháp nghiên cứu định tính ban đầu ..... 46
3.3.3 Kết quả nghiên cứu định tính ban đầu ..... 47
**3.4 Quy trình xây dựng thang đo** ..... 47
3.4.1 Thang đo Bản chất công việc ..... 48
3.4.2 Thang đo Đào tạo và thăng tiến ..... 48
3.4.3 Thang đo Lương và phúc lợi ..... 49
3.4.4 Thang đo Chính sách khen thưởng, công nhận ..... 50
3.4.5 Thang đo Quan hệ với cấp trên ..... 51
3.4.6 Thang đo Quan hệ với đồng nghiệp ..... 51
3.4.7 Thang đo Động lực làm việc chung ..... 52
3.4.8 Tổng hợp các thang đo ..... 52
**3.5 Quy trình xây dựng bảng hỏi** ..... 55
**3.6 Phương pháp chọn mẫu nghiên cứu và thu thập dữ liệu** ..... 56

3.6.1 Chọn mẫu nghiên cứu ..... 56
3.6.2 Kích thước mẫu ..... 56
3.6.3 Phương pháp chọn mẫu ..... 57
3.6.4 Phương pháp thu thập dữ liệu ..... 58
**3.7 Nghiên cứu định lượng** ..... 58
3.7.1 Mục tiêu nghiên cứu định lượng ..... 58
3.7.2 Quy trình thực hiện ..... 58
3.7.3 Phương pháp phân tích số liệu ..... 59
**3.8 Tóm tắt chương 3** ..... 61
**CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU ..... 63**
**4.1 Mô tả mẫu khảo sát** ..... 63
**4.2 Thống kê mô tả** ..... 64
4.2.1 Thống kê mô tả về biến phụ thuộc: động lực làm việc ..... 64
4.2.2 Thống kê mô tả về nhóm biến độc lập ..... 65
**4.3 Kiểm định độ tin cậy và tính hiệu lực của thang đo** ..... 68
**4.4 Đánh giá thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá (EFA)** ..... 70
4.4.1 Phân tích nhân tố cho nhóm biến độc lập ..... 70
4.4.2. Phân tích nhân tố cho biến phụ thuộc ..... 70
**4.5 Phân tích các ma trận tương quan giữa các nhân tố trong mô hình** ..... 71
4.5.1 Xem xét ma trận tương quan giữa các biến trong mô hình ..... 71
4.5.2 Phân tích hồi quy ..... 73
4.5.3 Kiểm định mô hình hồi quy ..... 73
**4.6 Kiểm định các giả thuyết của mô hình** ..... 76
**4.7 Kiểm định sự khác biệt giữa các biến kiểm soát** ..... 77
4.7.1 Kiểm định sự khác biệt về động lực làm việc theo thế hệ ..... 77
4.7.2 Kiểm định sự khác biệt về động lực làm việc theo giới tính. ..... 77

4.7.3 Kiểm định sự khác biệt về động lực làm việc theo học vấn ..... 77
4.7.4 Kiểm định sự khác biệt về động lực làm việc theo cấp bậc ..... 78
4.7.5 Kiểm định sự khác biệt về động lực làm việc theo tình trạng hôn nhân .. 78
**4.8 Mô hình nghiên cứu chính thức** ..... 79
**4.9 Tóm tắt chương 4** ..... 79
**CHƯƠNG 5: THẢO LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ ..... 81**
**5.1 Kết quả chính của nghiên cứu** ..... 81
**5.2 Thảo luận kết quả nhằm tạo động lực làm việc cho nhân viên thế hệ Y và Z trong ngành dệt may tại TP.HCM** ..... 82
5.2.1 Lương và chế độ phúc lợi ..... 82
5.2.2 Bản chất công việc ..... 83
5.2.3 Chính sách khen thưởng, công nhận ..... 83
5.2.4 Quan hệ với đồng nghiệp ..... 84
5.2.5 Đào tạo và thăng tiến ..... 84
5.2.6 Quan hệ với cấp trên ..... 85
5.2.7 Sự khác biệt giữa các biến kiểm soát ..... 85
**5.3 So sánh với thế hệ Y và Z ở các nghiên cứu trước đây** ..... 86
**5.4 Hàm ý quản trị** ..... 88
5.4.1 Với các doanh nghiệp, tập đoàn ngành dệt may ..... 88
5.4.2 Với các hiệp hội ngành dệt may và các liên đoàn lao động ..... 90
**5.5 Một số hạn chế của nghiên cứu và định hướng nghiên cứu tiếp theo** ..... 91
5.5.1 Hạn chế của nghiên cứu ..... 91
5.5.2 Gợi ý hướng nghiên cứu tiếp theo ..... 92
**5.6 Kết luận** ..... 93