



NGHIÊN CỨU SỰ THỎA MÃN TRONG CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI TỔNG CÔNG TY PISICO BÌNH ĐỊNH

Trần Xuân Thanh¹

¹ThS. Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Quang Trung, Bình Định

Thông tin chung:

Ngày nhận bài: 22/11/14

Ngày nhận kết quả bình duyệt:
02/02/15

Ngày chấp nhận đăng: 03/15

Title:

A research in jobs' satisfaction of the employees in Binh Dinh Pisco Corporation

Từ khóa:

Công việc, nhân tố, tác động, thỏa mãn; Pisco

Keywords:

Job; factors, impact, satisfaction, PISICO

ABSTRACT

This study aimed to identify several factors that have impacted jobs' satisfaction of the employees in Binh Dinh PISICO Corporation. The findings showed that there are six groups of factors including colleagues, incomes, training and promotion's opportunities, benefits, management and jobs' characteristics. These six factors groups were determined by 23 observing variables. It also showed that the four factors of colleagues, incomes, training and promotion's opportunities, and management have greatest impacted on the jobs' satisfaction of the employees in PISICO.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm xác định những nhân tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên tại Tổng Công ty Pisco Bình Định. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 6 nhóm nhân tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên bao gồm: đồng nghiệp, thu nhập, cơ hội đào tạo và thăng tiến, phúc lợi, cấp trên và đặc điểm công việc. Các nhóm nhân tố này được đo lường thông qua 23 biến quan sát. Sau khi phân tích mô hình hồi quy đa biến, kết quả nghiên cứu cho thấy đồng nghiệp, thu nhập, cơ hội đào tạo và thăng tiến, cấp trên là bốn nhân tố có tác động lớn nhất đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên tại PISICO

1. GIỚI THIỆU

Tổng Công ty Pisco Bình Định (PISICO) được thành lập vào năm 1985 với số vốn ban đầu chỉ 3 triệu đồng. Sau gần 30 năm hoạt động, vốn điều lệ của PISICO hơn 300 tỷ đồng với gần 5000 nhân viên, hoạt động kinh doanh trên nhiều lĩnh vực như: chế biến lâm sản, thiết kế công trình lâm sinh, buôn bán tổng hợp, cơ sở hạ tầng, chế biến hàng lâm sản... Đến nay, PISICO đã có 4 xí nghiệp với 100% vốn, 2 công ty con sở hữu (>50% vốn) và 8 công ty liên doanh liên kết sở hữu (<50% vốn). Để có được sự phát triển như ngày nay, yếu tố con người luôn được PISICO đặc biệt coi trọng. Công ty đã có nhiều cố gắng trong công tác quản trị nguồn nhân lực của mình, nhưng hiệu quả chưa như mong muốn, số cán bộ công nhân viên nghỉ việc, chuyên công tác ngày càng gia tăng, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động của Công ty. Trước thực trạng đó,

muốn giữ được nhân viên gắn bó lâu dài Công ty cần phải có nhiều chính sách động viên, khuyến khích nhân viên để họ yên tâm, gắn bó với Công ty. Vì thế, việc nghiên cứu sự thỏa mãn của nhân viên trong công việc tại Tổng Công ty PISICO Bình Định là cần thiết.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1 Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Vroom (1964) định nghĩa rằng, thỏa mãn của nhân viên là trạng thái mà người lao động có định hướng hiệu quả rõ ràng đối với công việc trong tổ chức. Đồng thời, đã đưa ra các yếu tố tác động sự thỏa mãn: lương, phần thưởng, điều kiện làm việc, công việc có nhiệm vụ xác định.

Ivangevich và Matteson (1999), sự thỏa mãn trong công việc là thái độ của con người về công

việc của họ, nó là kết quả của sự chấp nhận trong công việc và mức độ phù hợp nhất giữa cá nhân và tổ chức.

Frederick Herzberg (1959) chỉ ra hai nhóm nhân tố liên quan đến sự thỏa mãn. Hai yếu tố của thuyết này là: Những yếu tố duy trì như điều kiện làm việc, lương, chế độ,... Những yếu tố thúc đẩy: như sự thừa nhận, sự thăng tiến,...

Weiss và cs. (1967), đã đưa ra các tiêu chí đo lường sự thỏa mãn trong công việc thông qua Bảng câu hỏi Minnesota (MSQ), trong đó các câu hỏi về khả năng sử dụng năng lực bản thân, thành tựu, tiến bộ, thâm quyền, chính sách công ty, đãi ngộ, đồng nghiệp, sáng tạo, sự độc lập, giá trị đạo đức, sự thừa nhận, trách nhiệm, sự đảm bảo, địa vị xã hội, sự giám sát của cấp trên, điều kiện làm việc.

Các nghiên cứu của Smith, Kendal và Hulin (1969) đã xây dựng các chỉ số mô tả công việc (JDI) để đánh giá mức độ thỏa mãn công việc của một nhân viên với 5 nhân tố: đặc điểm công việc, cấp trên, tiền lương, cơ hội đào tạo và thăng tiến, đồng nghiệp.

Dựa trên kết quả của các nghiên cứu trước đây về sự thỏa mãn trong công việc và tình hình thực tế tại PISICO Bình Định, nghiên cứu này lựa chọn các nhân tố trong chỉ số mô tả công việc JDI: đặc điểm công việc, cấp trên, tiền lương, cơ hội đào

tao và thăng tiến, đồng nghiệp, tác giả thêm vào hai nhân tố phúc lợi và điều kiện làm việc để phù hợp với tình hình thực tế tại đơn vị, là các biến độc lập và biến phụ thuộc là sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên. Sự thay đổi của các nhân tố này sẽ ảnh hưởng làm tăng hay giảm mức độ thỏa mãn trong công việc của nhân viên tại PISICO. Tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:

H1: Khi đặc điểm công việc càng phù hợp thì mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc sẽ càng cao.

H2: Khi thu nhập càng cao thì mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc sẽ càng cao.

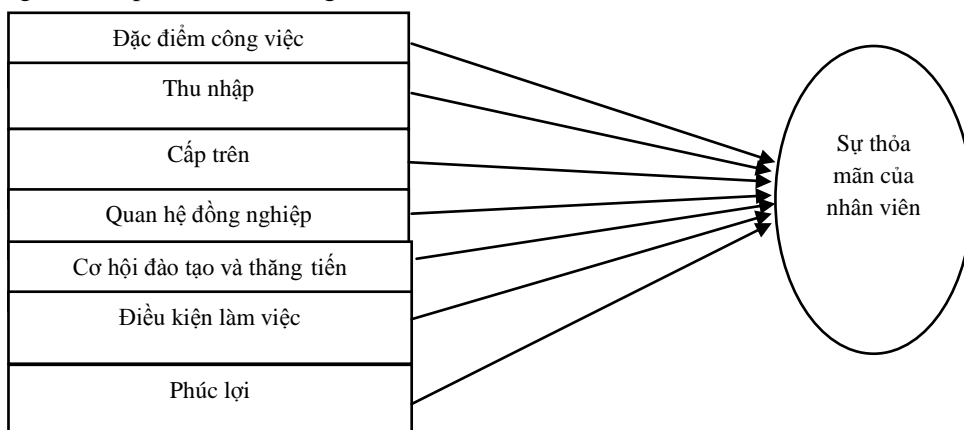
H3: Khi mối quan hệ với cấp trên càng tốt thì mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc sẽ càng cao.

H4: Khi mối quan hệ với đồng nghiệp càng tốt thì mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc sẽ càng cao.

H5: Khi Công ty có chính sách đào tạo và thăng tiến càng tốt thì mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc sẽ càng cao.

H6: Khi điều kiện làm việc của công ty càng tốt thì mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc sẽ càng cao.

H7: Khi chính sách phúc lợi của công ty càng tốt thì mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc sẽ càng cao.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

2.2 Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở kết hợp giữa nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

- Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua việc tham khảo các tài liệu nghiên cứu, và thảo luận nhóm để xây dựng mô hình nghiên cứu,

thang đo, bảng câu hỏi và phỏng vấn sơ bộ một số cán bộ nhân viên được chọn trong PISICO. Kết quả nghiên cứu sơ bộ định tính nhằm hoàn thiện mô hình nghiên cứu, bổ sung bảng câu hỏi trước khi phát hành bảng câu hỏi chính thức. Đa số người được hỏi đều đồng ý với mô hình nghiên cứu được đề xuất và đã góp ý bổ sung hoàn thành

bảng câu hỏi chính thức.

- Nghiên cứu định lượng được thực hiện dựa trên thông tin thu thập được từ các bảng câu hỏi khảo sát cán bộ nhân viên trong toàn PISICO. Thang đo Likert với 5 mức độ từ “Hoàn toàn không đồng ý” đến “Hoàn toàn đồng ý” được sử dụng để đo lường tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên đối với nội dung của các thang đo. Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện phi xác suất, kích thước mẫu chiếm từ 8-10% tổng số cán bộ nhân viên trong PISICO. Theo Trọng và Ngọc (2008), kích thước mẫu phải tối thiểu bằng 4 đến 5 lần số biến, vậy số mẫu tối thiểu cần thiết là $40 \times 5 = 200$. Nhưng do tổng thể quá lớn, nên tác giả đã phát tổng cộng 450 phiếu, sau khi sàng lọc làm sạch dữ liệu, có 438 phiếu hợp lệ để đưa vào phân tích định lượng (chiếm 97,3%). Dữ liệu thu thập được, tác giả sử dụng phần mềm SPSS 16.0 để xử lý dữ liệu. Trong nghiên cứu này tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả, các thang đo được đánh giá độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha, phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA và xây dựng phương trình phân tích hồi quy để kiểm định các nhân tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên tại PISICO Bình Định.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1 Kết quả thống kê về mẫu nghiên cứu

Khảo sát được tiến hành trên đối tượng nhân viên của 2 Xí nghiệp thuộc Tổng Công ty PISICO Bình Định với tỷ lệ gồm: 367 nhân viên của Xí nghiệp chế biến lâm sản xuất khẩu Pisico (chiếm 83,7%), 71 nhân viên của Xí nghiệp lâm nghiệp

Pisico (chiếm 16,3%). Số phiếu hợp lệ đưa vào phân tích là 438 phiếu, tiến hành phân tích mô tả cho thấy kết quả như sau: Về giới tính của mẫu có 208 nữ (chiếm 47,5%) và 230 nam (chiếm 52,5%) trong tổng số 438 mẫu thu được. Cơ cấu mẫu này cho thấy tỷ lệ nam, nữ là khá đồng đều. Về bộ phận làm việc, số nhân viên làm việc ở văn phòng có 65 người (chiếm 14,8%), xưởng sản xuất có 336 người (chiếm 76,7%), kho có 28 người (chiếm 6,4%), bộ phận khác có 9 người (chiếm 2,1%), tỷ lệ mẫu theo bộ phận làm việc là hợp lý với mục tiêu đề ra do đặc thù hoạt động của Tổng Công ty. Về trình độ học vấn, số nhân viên có trình độ từ trung học trở xuống là 323 người (chiếm 73,7%), cao đẳng là 45 người (chiếm 10,3%) và đại học trở lên là 70 người (chiếm 16,0%), điều này nằm trong kế hoạch nghiên cứu.

3.2 Kiểm định thang đo

Các thang đo được đánh giá sơ bộ qua hai công cụ chính bao gồm hệ số tin cậy Cronbach's Alpha và phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis). Theo Thọ và Trang (2003), hệ số Cronbach's Alpha được sử dụng để loại biến có hệ số tương quan biến – tổng (Item-Total Correlation) nhỏ hơn 0.30, đồng thời tiêu chuẩn để lựa chọn thang đo khi nó có độ tin cậy Cronbach's Alpha từ 0.60 trở lên. Kết quả kiểm tra độ tin cậy cho các thang đo cho thấy các thang đo có độ tin cậy đều lớn hơn 0.60, hệ số tương quan biến tổng của các thang đo đều đạt yêu cầu lớn 0.3, vì vậy tất cả các biến được chấp nhận trừ biến CV1; CV3 (trong thang đo đặc điểm công việc), CT3; CT4 (trong thang đo cấp trên), ĐK1 (trong thang đo điều kiện làm việc), PL1; PL3 (trong thang đo phúc lợi).

Bảng 1. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

| Biến quan sát | Tương quan biến tổng | Cronbach's Alpha nếu loại biến | Hệ số Cronbach's Alpha |
|---|----------------------|--------------------------------|------------------------|
| CV2 (Công việc phù hợp với năng lực và thể mạnh của tôi) | 0.636 | 0.704 | 0.815 |
| CV4 (Tôi luôn hiểu rõ về công việc tôi đang làm) | 0.545 | 0.760 | |
| CV5 (Tôi được quyền quyết định một số vấn đề công việc nằm trong năng lực của mình) | 0.625 | 0.725 | |
| TN1 (Mức lương của tôi phù hợp với năng lực và đóng góp với công ty) | 0.542 | 0.765 | 0.858 |
| TN2 (Các khoản trợ cấp của công ty là hợp lý) | 0.658 | 0.801 | |
| TN3 (Lương, thưởng và trợ cấp của công ty được trả công bằng) | 0.653 | 0.787 | |
| TN4 (Chính sách lương, thưởng và trợ cấp được trả công bằng và thỏa | 0.561 | 0.837 | |

| đáng) | | | |
|---|-------|-------|-------|
| CT1 (Có được sự tôn trọng và tin cậy từ phía cấp trên) | 0.688 | 0.792 | 0.806 |
| CT2 (Tôi không gặp khó khăn trong việc giao tiếp và trao đổi với cấp trên) | 0.631 | 0.788 | |
| CT5 (Cấp trên luôn ghi nhận sự đóng góp của nhân viên) | 0.746 | 0.757 | |
| CT6 (Cấp trên có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành) | 0.694 | 0.767 | |
| ĐN1 (Mọi người phối hợp với nhau làm việc) | 0.706 | 0.756 | 0.798 |
| ĐN2 (Đồng nghiệp của tôi luôn hỗ trợ khi cần thiết) | 0.515 | 0.697 | |
| ĐN3 (Đồng nghiệp tận tụy để hoàn thành tốt công việc) | 0.562 | 0.678 | |
| ĐN4 (Đồng nghiệp thân thiện, hòa đồng) | 0.491 | 0.705 | |
| ĐN5 (Đồng nghiệp là người đáng tin cậy) | 0.592 | 0.668 | |
| ĐT1 (Được công ty tạo điều kiện để học tập và đào tạo các kỹ năng cần thiết cho công việc) | 0.556 | 0.624 | 0.743 |
| ĐT2 (Các chính sách đào tạo và thăng tiến của công ty là rõ ràng) | 0.571 | 0.678 | |
| ĐT3 (Công ty luôn tạo điều kiện cho tôi được học tập để nâng cao kiến thức và kỹ năng làm việc) | 0.537 | 0.628 | |
| ĐT4 (Công ty luôn tạo cơ hội thăng tiến cho người có năng lực) | 0.581 | 0.600 | |
| ĐK2 (Tôi được cung cấp đầy đủ các phương tiện, máy móc & thiết bị phục vụ cho công việc) | 0.651 | 0.695 | 0.689 |
| ĐK3 (Công việc không đòi hỏi thường xuyên phải làm ngoài giờ) | 0.594 | 0.671 | |
| ĐK4 (Thời gian bắt đầu và kết thúc giờ làm là hợp lý) | 0.596 | 0.626 | |
| PL2 (Hàng năm công ty tổ chức các hoạt động du lịch, nghỉ dưỡng cho nhân viên) | 0.423 | 0.743 | 0.790 |
| PL4 (Công ty luôn tạo điều kiện cho tôi nghỉ phép, nghỉ bệnh khi có nhu cầu) | 0.462 | 0.759 | |
| PL5 (Các phúc lợi khác ở Công ty là tốt) | 0.614 | 0.761 | |

(Nguồn: Số liệu điều tra và xử lý SPSS, 2014)

Phân tích nhân tố khám phá EFA nhằm nhóm gọn các biến quan sát ban đầu thành những nhân tố mới có ý nghĩa, đồng thời phát hiện cấu trúc tiềm ẩn giữa các khái niệm nghiên cứu (nhân tố ban đầu) theo dữ liệu thực tế nhằm hình thành những nhân tố mới có ý nghĩa sát với thực tế nghiên cứu. Sử dụng principal components với phép quay varimax đã loại bỏ thêm 3 biến quan sát trong nhân tố điều kiện làm việc. Những biến bị loại bỏ là những biến có chỉ số chung (Community) và hệ số tải (Factor Loadings) nhỏ hơn 0.5. EFA chạy lại lần 3 cho thấy 23 biến quan sát còn lại được cấu trúc thành 6 nhân tố. Giá trị KMO = 0.623 > 0.5, kiểm định Bartlett's có Chi - square = 1205.718, df = 221 nên p(chi - square, df) = 0.000 < 0.05. Đồng thời, đo lường sự tương thích của dữ liệu (MSA) với tất cả giá trị trên đường chéo của Anti - image Correlation trong ma trận Anti - image Matrices đều lớn hơn 0.5 nên khẳng định dữ liệu là thích hợp để phân tích nhân tố. Trong

biểu tổng phương sai trích (Total Variance

Explained) cho thấy có thể rút trích từ 23 biến thành 6 nhân tố có giá trị riêng Eigenvalue ≥ 1 , với phương sai trích tích lũy bằng 64.815% thỏa mãn điều kiện phương sai tích lũy $\geq 50\%$. Con số này cho biết 6 nhân tố giải thích được 64.815% tổng phương sai của 23 biến. Kết quả có 6 nhân tố được rút ra thể hiện ở Bảng 2. Các nhân tố mới được rút ra:

- Nhân tố F1: Đồng nghiệp (được đo lường bởi các Items ĐN1, ĐN2, ĐN3, ĐN4, ĐN5)
- Nhân tố F4: Thu nhập (được đo lường bởi các Items TN1, TN2, TN3, TN4)
- Nhân tố F3: Cơ hội đào tạo và thăng tiến (đo lường bởi các Items ĐT1, ĐT2, ĐT3, ĐT4)
- Nhân tố F4: Phúc lợi (được đo lường bởi các Items PL1, PL4, PL5)
- Nhân tố F5: Cấp trên (được đo lường bởi các Items CT1, CT2, CT5, CT6)
- Nhân tố F6: Đặc điểm công việc (được đo lường bởi các Items CV2, CV4, CV5).

Bảng 2. Ma trận Rotated Component (EFA)

| | Component | | | | | |
|--------------------------------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ĐN2 | .835 | | | | | |
| ĐN4 | .811 | | | | | |
| ĐN1 | .787 | | | | | |
| ĐN5 | .762 | | | | | |
| ĐN3 | .658 | | | | | |
| TN1 | | .812 | | | | |
| TN4 | | .806 | | | | |
| TN3 | | .776 | | | | |
| TN2 | | .762 | | | | |
| ĐT1 | | | .837 | | | |
| ĐT3 | | | .818 | | | |
| ĐT4 | | | .742 | | | |
| ĐT2 | | | .739 | | | |
| PL5 | | | | .875 | | |
| PL4 | | | | .867 | | |
| PL1 | | | | .861 | | |
| CT6 | | | | | .817 | |
| CT2 | | | | | .764 | |
| CT1 | | | | | .723 | |
| CT5 | | | | | .712 | |
| CV4 | | | | | | .855 |
| CV5 | | | | | | .823 |
| CV2 | | | | | | .783 |
| Giá trị Eigen Value | 3.267 | 2.882 | 2.613 | 2.312 | 1.614 | 1.103 |
| % of Variance | 15.251 | 13.545 | 12.671 | 10.126 | 9.257 | 8.560 |
| Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha | 0.798 | 0.858 | 0.743 | 0.790 | 0.806 | 0.815 |
| Cumulative % of Variance | 14.237 | 26.617 | 38.127 | 49.237 | 59.444 | 64.815 |

(Nguồn: Số liệu thu thập và phân tích SPSS, 2014)

Các biến mới được tạo ra dựa trên kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA) với thang đo Likert

5 mức độ từ “hoàn toàn không đồng ý” đến “hoàn toàn đồng ý”, kết quả điểm trung bình nhận định

về các yếu tố nằm trong khoảng từ 3.12 đến 3.68, các đánh giá này ở mức độ trung bình, không yếu tố nào được đánh giá ở mức cao. Mức độ thỏa mãn chung đối với công việc của nhân viên đang làm việc tại Công ty là 3.27. Nhân tố “Thu nhập”

có mức độ hài lòng cao hơn so với 5 nhân tố còn lại. Nhìn chung 6 nhân tố trên có mức độ thỏa mãn trung bình thấp. Điều này thể hiện qua Bảng 3.

Bảng 3. Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn chung

| Nhân tố | N | Thấp nhất | Cao nhất | Trung bình | Độ lệch chuẩn |
|------------------------------|-----|-----------|----------|------------|---------------|
| Đồng nghiệp | 438 | 1 | 5 | 3.23 | 0.621 |
| Thu nhập | 438 | 1 | 5 | 3.68 | 0.723 |
| Cơ hội đào tạo và phát triển | 438 | 1 | 5 | 3.37 | 0.640 |
| Phúc lợi | 438 | 1 | 5 | 3.23 | 0.611 |
| Cấp trên | 438 | 1 | 5 | 3.25 | 0.345 |
| Đặc điểm công việc | 438 | 1 | 5 | 3.12 | 0.541 |
| Thỏa mãn chung | 438 | 1 | 5 | 3.27 | 0.743 |

(Nguồn: Số liệu thu thập và phân tích SPSS, 2014)

3.3 Kết quả phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy để xác định mức độ tác động của 6 nhân tố đến sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên hay đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng biến độc lập (Fi) đến biến phụ thuộc (Y). Mô hình hồi quy có dạng như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 F_1 + \beta_2 F_2 + \beta_3 F_3 + \beta_4 F_4 + \beta_5 F_5 + \beta_6 F_6 + e$$

Biến phụ thuộc:

Y: Sự hài lòng

Biến độc lập:

F1: Đồng nghiệp

F2: Thu nhập

F3: Đào tạo

F4: Phúc lợi

F5: Cấp trên

F6: Đặc điểm công việc

e: Sai số ngẫu nhiên của mô hình

Kết quả hồi quy “Sự thỏa mãn trong công việc của nhân viên” với 6 biến độc lập với mức ý nghĩa $\alpha = 0.05$ có thể loại bỏ các nhân tố ra khỏi mô hình khi Sig > 0.05. Đồng thời kết quả cho thấy rằng các biến đưa vào mô hình đều có độ chấp nhận (Tolerance > 0.0001) và hệ số phóng đại phương sai nhỏ hơn 2 (VIF < 2) nên không tồn tại hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập. Tuy nhiên, theo kết quả hồi quy cho thấy hai nhân tố bị loại khỏi mô hình là đặc điểm công việc và phúc lợi do có Sig > 0.05. Như vậy ta hồi quy với 4 biến độc lập còn lại.

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

| Nhân tố | Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa | | Hệ số hồi quy chuẩn hóa | Giá trị kiểm định (t) | Mức ý nghĩa (Sig.) | Thông kê cộng tuyến | |
|---------|------------------------------|--------------|-------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|--------------------------------|
| | B | Sai số chuẩn | Beta | | | Độ chấp nhận | Hệ số phóng đại phương sai VIF |
| Hằng số | 0.127 | 0.251 | | 3.726 | 0.046 | | |
| F1 | 0.191 | 0.067 | 0.237 | 11.616 | 0.000 | 0.671 | 1.505 |
| F2 | 0.233 | 0.048 | 0.186 | 5.819 | 0.005 | 0.451 | 1.019 |
| F3 | 0.215 | 0.089 | 0.010 | 0.158 | 0.000 | 0.772 | 1.308 |
| F4 | 0.172 | 0.051 | 0.290 | 4.373 | 0.802 | 0.891 | 1.325 |
| F5 | 0.145 | 0.032 | 0.048 | 0.724 | 0.007 | 0.554 | 1.538 |

| | | | | | | | |
|------------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| F6 | 0.037 | 0.057 | 0.046 | 0.724 | 0.470 | 0.769 | 1.412 |
| Giá trị kiểm định F | 165.176 | | | | | | |
| Hệ số xác định R2 | 0,745 | | | | | | |
| Hệ số xác định R2 hiệu chỉnh | 0,723 | | | | | | |

(Nguồn: Số liệu thu thập và phân tích SPSS, 2014)

Phân tích ANOVA đối với mô hình hồi quy đa biến, kết quả cho thấy giá trị kiểm định $F = 165.176$ và t đều có ý nghĩa thống kê, chứng tỏ mô hình hồi quy xây dựng là phù hợp với dữ liệu thu thập được. Hệ số xác định R^2 hiệu chỉnh bằng $0,723$ cho thấy các biến độc lập giải thích được $72,3\%$ sự thỏa mãn của nhân viên đối với công việc tại Công ty. Các nhân tố đồng nghiệp, thu nhập, cơ hội đào tạo và thăng tiến, cấp trên có ảnh hưởng thuận chiều với sự thỏa mãn trong công việc nhân viên trên dữ liệu thu thập được.

Mô hình hồi quy có dạng như sau:

$$TMCV = 0.127 + 0.191F1 + 0.233F2 + 0.215F3 + 0.145F5$$

Nhìn chung, kết quả phân tích hồi quy chưa thực sự phù hợp về mặt lý thuyết nhưng với dữ liệu thu thập được kết quả nghiên cứu này hoàn toàn khách quan, phản ánh thực tế về sự thỏa mãn của nhân viên đối với công việc tại Tổng Công ty PISICO Bình Định.

4. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy, bốn nhân tố đồng nghiệp, thu nhập, cơ hội đào tạo và thăng tiến, cấp trên có ảnh hưởng nhiều nhất đến về sự thỏa mãn của nhân viên đối với công việc tại Tổng Công ty PISICO Bình Định. Mỗi thành phần có mức độ tác động khác nhau đây là cơ sở để tác giả đưa ra các khuyến nghị nhằm gia tăng sự thỏa mãn của nhân viên đối với công việc. Cụ thể:

Theo kết quả nghiên cứu, mức độ thỏa mãn về thu nhập của người lao động trong công ty là cao nhất so với các yếu tố khác, mức độ thỏa mãn về thu nhập của người lao động trong công ty là 3.68 . Để nhân viên thỏa mãn với công việc hiện tại, Công ty cần xem xét và điều chỉnh lại chính sách lương, thưởng và trợ cấp một cách phù hợp nhất (so với các công ty trong tỉnh cũng như trong khu vực) để đáp ứng được nguyện vọng của người lao động nhằm nâng cao sự thỏa mãn đối với công việc. Từ đó, tạo niềm tin và giữ chân những lao động có tay nghề cao, người có năng lực để ổn định sản xuất và nâng cao năng suất lao động.

Mức độ thỏa mãn về cơ hội đào tạo và phát triển là 3.37 , là nhân tố có mức độ thỏa mãn thấp thứ hai nhưng cao hơn so với mức độ thỏa mãn chung của toàn Công ty là 3.27 . Tuy nhiên, trong thời gian tới Công ty cần quan tâm hơn nữa đến chính sách đào tạo và thăng tiến, kết hợp với các trường đại học, viện nghiên cứu mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng tay nghề, kỹ năng ngoại ngữ, giao tiếp, tạo điều kiện cho cán bộ nhân viên được đi học, bồi dưỡng nghiệp vụ, đồng thời hoàn thiện chính sách khen thưởng, đề bạt thăng tiến người có năng lực, làm việc phấn đấu tốt.

Mức độ thỏa mãn về cấp trên là 3.25 chỉ trên mức độ thỏa mãn trung bình. Vì vậy, các nhà lãnh đạo phải luôn là hình mẫu, nghĩa là lãnh đạo phải là hình mẫu về năng lực, đạo đức cá nhân và tinh thần hy sinh. Ngoài ra, lãnh đạo cần quan tâm hơn nữa đến đời sống, hỗ trợ nhân viên, luôn lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, tạo điều kiện để nhân viên tham gia lao động sáng tạo, đóng góp ý kiến, mạnh dạn đề xuất phương án cải tiến phương thức làm việc, đồng thời giảm bớt sự kiểm soát... Việc làm này của nhà quản lý sẽ khiến cho nhân viên cảm thấy họ thực sự được coi trọng và sẽ là đòn bẩy thúc đẩy họ cống hiến cho Công ty nhiều hơn.

Mức độ thỏa mãn về quan hệ đồng nghiệp là nhân tố có mức độ hài lòng thấp nhất so với các yếu tố. Công ty cần nêu cao tinh thần đoàn kết tập thể, gắn bó, phối hợp anh chị em nhân viên giữa các bộ phận với nhau, sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của Tổng Công ty.

Ngoài những biện pháp cụ thể cho từng nhân tố trên, Công ty cần xem xét và quan tâm đến những biện pháp sau nhằm nâng cao mức độ thỏa mãn và khuyến khích người lao động làm việc như xây dựng hệ thống thưởng phạt, quản lý theo mục tiêu, khuyến khích nhân viên tham gia vào quá trình quản lý, xây dựng cơ chế làm việc linh hoạt... sẽ làm cho công việc và mục tiêu sát thực hơn, nâng cao sự thỏa mãn của nhân viên.

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn Quý lãnh đạo và nhân viên trong Tổng Công ty Pisico Bình Định đã cung cấp những thông tin cần thiết để tôi hoàn thành nghiên cứu này. Xin chân thành gửi lời cảm ơn đến Ban biên tập báo Tạp chí Khoa học – Trường Đại học An Giang đã tạo cơ hội cho tôi công bố bài viết này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1974). The development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 23, 159-170.
- Herzberg, F. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: John Wiley and Sons.
- Hoàng Trọng. & Chu Nguyễn Mộng Ngọc. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Nguyễn Đình Thọ. & Nguyễn Thị Mai Trang. (2003). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội.
- Nguyễn Quốc Tuấn., Đoàn Gia Dũng., Đào Hữu Hòa., Nguyễn Thị Loan., Nguyễn Thị Bích Thu & Nguyễn Phúc Nguyên. (2006). *Quản trị nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Nguyễn Thị Phương Dung. (2012). Xây dựng thang đo động viên nhân viên khối văn phòng ở Thành phố Cần Thơ. *Tạp chí khoa học Đại học Cần Thơ*, 24a, 145-154.
- Nguyễn Việt Tuấn., & Lê Văn Huy. (2012). Sự thỏa mãn của nhân viên đối với tổ chức: Nghiên cứu tại Công ty Cổ phần Đức Nhân – Kontum. *Tạp chí Khoa học và công nghệ Đại học Đà Nẵng*, 2(51), (146-153).
- Smith, P.C., Kendall, L.M, & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.