

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

ĐỀ TÀI:

Đo lường sự thỏa mãn trong công việc của
người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí
Chế tạo máy Long An

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm: (1) Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty; (2) Đo lường mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty; (3) Kiểm tra liệu có sự khác biệt về mức độ thỏa mãn của nhân viên theo các đặc trưng cá nhân (tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận) không?

Mô hình nghiên cứu gồm 6 thành phần: bản chất công việc, tiền lương, đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường làm việc và 6 giả thuyết tương ứng với từng thành phần được phát triển dựa trên cơ sở lý thuyết về sự thỏa mãn trong công việc của người lao động. Nghiên cứu định tính được thực hiện nhằm điều chỉnh, bổ sung biến quan sát cho các thang đo. Nghiên cứu định lượng thực hiện với 198 CB-CNV thông qua kỹ thuật phỏng vấn toàn bộ người lao động (trực tiếp và gián tiếp) hiện đang làm việc cho Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An thông qua bảng câu hỏi chi tiết để đánh giá thang đo và mô hình nghiên cứu. Phần mềm phân tích thống kê SPSS 16.0 được sử dụng để phân tích dữ liệu.

Kết quả kiểm định cho thấy thành phần môi trường làm việc không phù hợp trong nghiên cứu này. Kết quả phân tích nhân tố đã đưa ra mô hình về sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An là tổ hợp của các thành phần “Đồng nghiệp”, “Lãnh đạo”, “Lương” và “Công việc”. Trong đó, các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty gồm có: đồng nghiệp, lãnh đạo và lương. Yếu tố công việc không có ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty.

Mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty chưa cao: Kiểm định các yếu tố cá nhân theo các yếu tố cho thấy mức độ thỏa mãn chung của toàn công ty là 3.5226 (mức thấp nhất là 1, mức cao nhất là 5). Mức độ thỏa mãn đối với yếu tố đồng nghiệp là 3.712 (cao hơn mức độ thỏa mãn chung). Trong khi đó mức độ thỏa mãn đối với yếu tố lãnh đạo và lương đều thấp hơn mức độ thỏa mãn chung, riêng đó mức độ thỏa mãn đối với yếu tố lương là rất thấp (chỉ có 2.4834).

Sự khác biệt về mức độ thỏa mãn của nhân viên theo các đặc trưng cá nhân (tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, chức vụ, thâm niên làm việc, bộ phận): Dựa trên kết quả phân tích Independent t-test và One-Way ANOVA để so sánh mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An theo một số yếu tố cá nhân cho thấy rằng nam có mức độ thỏa mãn trong công việc cao hơn nữ, không có sự khác biệt về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động theo các yếu tố cá nhân còn lại (tuổi tác, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận).

Về mặt thực tiễn, nghiên cứu giúp cho các lãnh đạo công ty thấy được mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty cũng như các yếu tố tác động đến mức độ thỏa mãn từ đó đưa ra các giải pháp cần thiết và phù hợp để nâng cao mức độ thỏa mãn trong công việc cho người lao động. Kết quả nghiên cứu cũng đề ra một số hướng nghiên cứu tiếp theo nhằm hoàn thiện lý thuyết đo lường sự thỏa mãn trong công việc của người lao động áp dụng cho các doanh nghiệp tại Việt Nam.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN

1.1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Trong giai đoạn hiện nay đã có một sự thay đổi rất lớn về nhận thức của người quản lý doanh nghiệp đối với người lao động trong doanh nghiệp. Nếu như trước đây người lao động được xem như là chi phí đầu vào thì hiện nay người lao động được xem như tài sản, nguồn lực vô cùng quý giá quyết định sự thành bại của một doanh nghiệp.

Một cuộc khảo sát được thực hiện bởi CareerBuilder-một website việc làm hàng đầu thế giới (báo Doanh nhân Sài Gòn Cuối tuần số ra ngày 10 tháng 01 năm 2008) đã chỉ ra rằng sự bất mãn đang tăng lên trong giới làm công: cứ trong bốn người thì có một người đang cảm thấy chán nản với việc làm của mình, và số người chán nản như vậy tăng trung bình 20% trong hai năm gần đây; có sáu trong số mười người được hỏi đều đang có ý định rời bỏ công việc hiện tại để tìm đến một bên đỡ khác trong vòng hai năm tới.

Bên cạnh đó, trong thời gian gần đây trên địa bàn tỉnh Long An đã xảy ra rất nhiều vụ tranh chấp lao động (đình công) giữa chủ doanh nghiệp và người lao động đã gây ảnh hưởng đến uy tín cũng như những thiệt hại về kinh tế cho nhiều doanh nghiệp. Theo nhận định của một cán bộ thuộc Sở Lao động thương binh xã hội tỉnh Long An, nguyên nhân của hầu hết các cuộc đình công là do mâu thuẫn về lợi ích giữa chủ doanh nghiệp và người lao động, chủ yếu là do doanh nghiệp chưa đáp ứng được sự thỏa mãn trong công việc của người lao động.

Vì thế, ở góc độ một doanh nghiệp, ban lãnh đạo công ty rất ý thức tầm quan trọng của việc làm thế nào để giúp cho người lao động đạt được sự thỏa mãn tối đa trong công việc bởi vì theo nhiều nghiên cứu cho thấy nếu người lao động được thỏa mãn trong công việc thì họ sẽ làm việc hiệu quả hơn, gắn bó hơn với doanh nghiệp. Qua đó doanh nghiệp sẽ chủ động xây dựng chiến lược phát triển của mình.

Cũng từ thực tế của của công ty, trong thời gian gần đây tình trạng người lao động xin nghỉ việc diễn biến hết sức phức tạp từ lao động trực tiếp cho đến bộ phận quản lý. Điều đó làm cho ban lãnh đạo công ty hết sức lo lắng. Tuy chưa có cơ sở chính thức nhưng ban lãnh đạo công ty cũng phần nào nhận thức được rằng có sự

không thỏa mãn trong công việc đối với nhóm người đã thôi việc. Do đó, vấn đề hết sức cấp bách hiện nay của công ty là phải tìm hiểu mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động đang làm việc tại công ty để biết được người lao động có được thỏa mãn không, những yếu tố làm cho người lao động thỏa mãn cũng như các yếu tố làm cho họ bất mãn. Đó là lý do của việc lựa chọn đề tài: **“Đo lường sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An”**.

1.2. MỤC ĐÍCH CỦA NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện nhằm giải quyết được mục tiêu sau đây:

- ✓ Kiểm tra xem có sự khác biệt về mức độ thỏa mãn của nhân viên theo các đặc trưng cá nhân (tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận) không?

Để thực hiện được các mục tiêu này, nghiên cứu cần trả lời được các câu hỏi sau:

- 1) Những yếu tố chủ yếu nào tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động
- 2) Mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động trong công ty như thế nào?
- 3) Có sự khác biệt về mức độ thỏa mãn của nhân viên theo các đặc trưng cá nhân (tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận) không?

1.3. PHẠM VI VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phạm vi nghiên cứu: Đánh giá mức độ thỏa mãn trong công việc (thông qua một số yếu tố) của người lao động trong công ty, bao gồm cả lao động trực tiếp, gián tiếp, từ nhân viên đến trưởng phó phòng ban và cả ban giám đốc. Qua những yếu tố này sẽ xác định các giải pháp nhằm nâng cao mức độ thỏa mãn trong công việc cho người lao động tại công ty.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện qua các giai đoạn: nghiên cứu sơ bộ; nghiên cứu chính thức. Nghiên cứu sơ bộ được thực hiện thông qua phương pháp định tính. Kỹ thuật thảo luận nhóm được sử dụng trong nghiên cứu sơ bộ để điều chỉnh cách đo lường các khái niệm cho phù hợp với điều kiện của công ty. Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định lượng, thực hiện bằng cách gửi bảng câu hỏi điều tra đến người lao động, hướng dẫn gợi ý để họ điền vào

bảng câu hỏi, sau đó sẽ thu lại bảng câu hỏi để tiến hành phân tích. Mẫu điều tra trong nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng điều tra với tất cả CB-CNV hiện đang làm việc toàn thời gian tại công ty (198 người).

Bản câu hỏi điều tra được hình thành theo cách: Bản câu hỏi nguyên gốc .. Thảo luận nhóm .. Điều chỉnh .. Bản câu hỏi điều tra.

Việc kiểm định thang đo và mô hình lý thuyết cùng với các giả thuyết đề ra bằng hệ số tin cậy Cronbach Alpha, phân tích nhân tố, phân tích tương quan, hồi quy, v.v... dựa trên kết quả xử lý số liệu thống kê SPSS 16.0. Nghiên cứu cũng so sánh mức độ thỏa mãn với công việc của CB-CNV theo các đặc điểm cá nhân (tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận).

1.4. Ý NGHĨA NGHIÊN CỨU

Thông qua cuộc khảo sát đánh giá mức độ thỏa mãn trong công việc của lao động, những kết quả cụ thể mà nghiên cứu sẽ mang lại có ý nghĩa thực tiễn đối với công ty như sau:

- ✓ Đo lường mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty.
- ✓ Sự khác biệt về mức độ thỏa mãn của người lao động theo đặc điểm cá nhân.

Kết quả nghiên cứu sẽ giúp cho ban lãnh đạo công ty đánh giá được mức độ thỏa mãn của người lao động, những yếu tố tác động đến sự thỏa mãn của người lao động từ đó có những chính sách hợp lý nhằm nâng cao mức độ thỏa mãn của người lao động.

1.5. CẤU TRÚC NGHIÊN CỨU

Đề tài nghiên cứu có bố cục như sau:

- Chương 1: Tổng quan.
- Chương 2: Trình bày lý luận về sự thỏa mãn của người lao động và mô hình nghiên cứu.
- Chương 3: Trình bày phương pháp nghiên cứu và xử lý số liệu.
- Chương 4: Trình bày kết quả đo lường, phân tích mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty.
- Chương 5: Kết luận.

1.6. GIỚI THIỆU VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN CƠ KHÍ CHẾ TẠO MÁY LONG AN

1.6.1. LỊCH SỬ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN

1.6.1.1. Thời điểm hình thành:

Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An được thành lập theo Quyết định số 3831/UB-UB ngày 31/10/2003 của UBND tỉnh Long An (chuyển một bộ phận thuộc doanh nghiệp nhà nước Công ty Cơ khí Long An thành công ty cổ phần) và chính thức hoạt động từ tháng 03/2004.

- Tên đầy đủ: **Công ty Cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.**
- Tên giao dịch tiếng Anh: Long An Machinery Industry Joint-Stock Company
- Tên viết tắt: LAMICO.
- Địa chỉ: Km 1954, quốc lộ 1A, P.Khánh Hậu, TX. Tân An, tỉnh Long An.
- Lĩnh vực hoạt động: Cơ khí chế tạo.

1.6.1.2. Ngành nghề kinh doanh:

Công ty chuyên sản xuất kinh doanh các máy móc, thiết bị Cơ khí phục vụ Công nông nghiệp.

1.6.1.3. Sản phẩm:

Công ty LAMICO chuyên sản xuất và cung cấp các loại sản phẩm thuộc lĩnh vực công nghệ sau thu hoạch như:

- Máy móc, thiết bị, phụ tùng phục vụ sấy, bảo quản, tồn trữ nông sản.
- Máy móc, thiết bị, phụ tùng phục vụ xay xát, chế biến lúa gạo.

1.6.1.4. Thị trường tiêu thụ:

Thị trường tiêu thụ sản phẩm của Công ty ngày càng phát triển sâu rộng và đã thay thế gần như hoàn toàn sản phẩm cùng loại của nước ngoài từ đầu thập niên 90.

Hiện nay sản phẩm của LAMICO có mặt trên toàn quốc, trong đó tiêu thụ chủ yếu ở các tỉnh khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Nhờ có ưu thế về chất lượng và giá cả, sản phẩm của công ty đã tạo được sự tín nhiệm cao của khách hàng và đã thay thế hầu hết các sản phẩm cùng loại của nước ngoài trên thị trường Việt Nam. Không chỉ

sản xuất để phục vụ trong nước, công ty còn mở rộng thị trường xuất khẩu sang các nước khu vực Asian và các nước Ucraina, Italia, Silanca...

1.6.1.6. Quản lý chất lượng:

Công ty LAMICO đã được Trung tâm QUACERT (Việt Nam) cấp chứng nhận “Hệ thống quản lý chất lượng phù hợp tiêu chuẩn Quốc tế ISO 9001:2000” vào năm 2002, và đang áp dụng Hệ thống quản lý này rất có hiệu quả trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

1.6.1.7. Nguồn nhân lực.

Với việc kế thừa từ nguồn nhân lực của Công ty Cơ khí Long An, đội ngũ CB.CNV hiện tại công ty có bề dày kinh nghiệm trong hoạch định chiến lược, tổ chức quản lý điều hành, nghiên cứu phát triển và trực tiếp sản xuất kinh doanh với năng suất và chất lượng lao động cao.

Tổng số lao động hiện có là 198 người, trong đó:

- Trình độ đại học 23 người, có tuổi nghề trên 10 năm chiếm 70% lao động có trình độ đại học
- Trung cấp và cao đẳng 19 người.
- Công nhân kỹ thuật 156 người, tỉ lệ có tay nghề cao từ bậc 5/7÷7/7 chiếm hơn 50% tổng số lao động trực tiếp sản xuất.

1.6.2. THỰC TRẠNG CỦA CÔNG TY VÀ VẤN ĐỀ CẦN GIẢI QUYẾT

LAMICO là một doanh nghiệp có bề dày truyền thống trong lĩnh vực cơ khí chế tạo. hiện nay, công ty chiếm thị phần thống lĩnh trong lĩnh vực chế tạo các sản phẩm phục vụ chế biến lúa gạo ở thị trường Việt Nam. Tốc độ tăng trưởng về doanh thu hàng năm của công ty là trên 30%/năm. LAMICO được đánh giá là một trong những doanh nghiệp hoạt động hiệu quả nhất trong số các doanh nghiệp được cổ phần hóa trên địa bàn tỉnh Long An.

Một đặc điểm tích cực đối với công ty là đa số người lao động hiện đang làm việc tại công ty cũng là cổ đông của công ty và đã gắn bó lâu năm với công ty.

Xác định con người là yếu tố quyết định thành công của doanh nghiệp, trong chiến lược của mình Công ty luôn quan tâm xây dựng các chính sách liên quan đến

phát triển nguồn nhân lực hợp lý, nhằm giữ và thu hút lao động giỏi; khai thác phát huy sức lực, trí tuệ của công nhân viên lao động; tạo một môi trường làm việc năng động; nâng cao văn hoá tổ chức; tác phong công nghiệp, từng bước xây dựng hình ảnh thương hiệu LAMICO đáp ứng với năng lực cạnh tranh và tầm nhìn chiến lược của Công ty.

Về chính sách tiền lương: hiện nay công ty đang thực hiện việc chi trả lương với hai hình thức; trả lương thời gian đối với lao động gián tiếp và lương sản phẩm đối với lao động trực tiếp. Công ty chủ trương việc áp dụng chính sách lương phải đảm bảo cho người lao động đáp ứng được nhu cầu cơ bản của cuộc sống hàng ngày (cả về vật chất và tinh thần) cho bản thân và gia đình, chú trọng công bằng trong chính sách lương và có tham khảo mặt bằng lương của các đơn vị cùng ngành cũng như cùng địa bàn hoạt động.

Tuy nhiên, trong thời gian gần đây, công ty gặp một số khó khăn trong việc ổn định tình hình nhân sự. Nhiều CB-CNV cả trực tiếp và gián tiếp liên tiếp rời bỏ công ty để đến làm việc ở các đơn vị khác. Đối với những CB-CNV còn lại thì có tâm lý làm việc không ổn định, năng suất lao động sụt giảm và nhiều người bày tỏ ý định rời bỏ công ty để làm việc cho công ty khác.

Đứng trước thực trạng trên, Ban lãnh đạo công ty rất lo lắng. Mặc dù chưa có cơ sở chính thức nhưng Ban lãnh đạo công ty cũng nhận thấy là có sự giảm sút về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty. Vấn đề cấp thiết đối với Ban lãnh đạo công ty là phải tìm hiểu nguyên nhân vì sao có sự sụt giảm về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty đồng thời có những giả pháp thích hợp, kịp thời khắc phục tình trạng trên. Đây là một vấn đề sống còn đối với công ty bởi vì trong bối cảnh hiện nay, nguồn nhân lực là tài sản vô giá của doanh nghiệp, bất kỳ doanh nghiệp nào muốn tồn tại và phát triển trước tiên phải có đội ngũ lao động có chất lượng, toàn tâm toàn ý với doanh nghiệp. Có được như vậy công ty mới có thể chủ động xây dựng và thực hiện thành công chiến lược sản xuất kinh doanh của mình.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐO LƯỜNG SỰ THỎA MÃN TRONG CÔNG VIỆC

2.1. MỨC ĐỘ THỎA MÃN TRONG CÔNG VIỆC

2.1.1. Định nghĩa về mức độ thỏa mãn trong công việc:

Có nhiều định nghĩa về mức độ thỏa mãn đối với công việc. Thỏa mãn trong công việc có thể đo lường ở mức độ chung, cũng có thể đo lường thỏa mãn với từng thành phần của công việc.

Định nghĩa về mức độ thỏa mãn chung trong công việc:

Theo Vroom (1964), thỏa mãn trong công việc là trạng thái mà người lao động có định hướng hiệu quả rõ ràng đối công việc trong tổ chức.

Dormann và Zapf (2001) định nghĩa rằng: đó là thái độ thích thú nhất đối với lãnh đạo và đội ngũ lãnh đạo.

Locke (1976) thì cho rằng thỏa mãn trong công việc được hiểu là người lao động thực sự cảm thấy thích thú đối với công việc của họ.

Quinn và Staines (1979) thì cho rằng thỏa mãn trong công việc là phản ứng tích cực đối với công việc.

Weiss (1967) định nghĩa rằng thỏa mãn trong công việc là thái độ về công việc được thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin và hành vi của người lao động.

Định nghĩa về mức độ thỏa mãn với các thành phần công việc:

Theo Smith, Kendal và Hulin (1969), mức độ thỏa mãn với các thành phần hay khía cạnh của công việc là thái độ ảnh hưởng và ghi nhận của nhân viên về các khía cạnh khác nhau trong công việc (bản chất công việc; cơ hội đào tạo và thăng tiến; lãnh đạo; đồng nghiệp; tiền lương) của họ.

2.1.2. So sánh các định nghĩa:

Nhìn chung, đứng ở nhiều góc độ khác nhau có nhiều định nghĩa về sự thỏa mãn trong công việc. Nhưng nhìn chung thỏa mãn trong công việc là sự đánh giá của người lao động đối với các vấn đề liên quan đến việc thực hiện công việc của họ. Việc đánh giá này có thể là tốt hay xấu tùy theo cảm nhận của người lao động.

2.2. CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN SỰ THỎA MÃN TRONG CÔNG VIỆC

Thang đo mức độ thỏa mãn với các thành phần của công việc nổi tiếng nhất trên thế giới là Chỉ số mô tả công việc (JDI) của Smith (1969). Giá trị và độ tin cậy của JDI được đánh giá rất cao trong cả thực tiễn lẫn lý thuyết (Price Mayer and Schoorman 1992-1997).

Smith (1967) cho rằng có 5 yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc bao gồm: thỏa mãn với công việc, thỏa mãn với sự giám sát, thỏa mãn với tiền lương, thỏa mãn với cơ hội thăng tiến và thỏa mãn với đồng nghiệp.

Căn cứ vào kết quả của các nghiên cứu trước đây về sự thỏa mãn trong công việc và tình hình thực tế tại công ty, nghiên cứu này sẽ lựa chọn các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc như sau: bản chất công việc, tiền lương, đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường làm việc. Các yếu tố này được xác định là sẽ tác động đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động, sự thay đổi của các yếu tố này theo chiều hướng tốt hay xấu sẽ làm tăng hoặc giảm mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

Các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc theo nghiên cứu trên bao gồm:

2.2.1. Bản chất công việc:

Bao gồm các yếu tố, tính chất của công việc mà những yếu tố này tác động đến kết quả làm việc của người lao động. Trong nghiên cứu này, các yếu tố sau của công việc sẽ được xem xét gồm:

- Công việc cho phép sử dụng tốt các năng lực cá nhân.
- Công việc rất thú vị.
- Công việc có nhiều thách thức.
- Có thể thấy rõ kết quả hoàn thành công việc.

2.2.2. Tiền lương:

Theo Stanton và Croddley (2000), sự thỏa mãn về tiền lương liên quan đến cảm nhận của nhân viên về tính công bằng trong trả lương,.

Sự thỏa mãn về tiền lương được đo lường dựa trên các tiêu thức:

- Người lao động được trả lương cao.

- Người lao động có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ công ty.
- Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc.
- Tiền lương, thu nhập được trả công bằng.

2.2.3. Đồng nghiệp:

Là những cảm nhận liên quan đến các hành vi, quan hệ với đồng nghiệp trong công việc tại nơi làm việc, sự phối hợp và giúp đỡ nhau trong công việc với các đồng nghiệp. Các yếu tố về đồng nghiệp được xem xét bao gồm:

- Đồng nghiệp thoải mái và dễ chịu.
- Sự phối hợp giữa người lao động và đồng nghiệp trong công việc.
- Sự thân thiện của đồng nghiệp.
- Sự giúp đỡ lẫn nhau giữa những đồng nghiệp.

2.2.4. Lãnh đạo:

Là những cảm nhận liên quan đến các hành vi, quan hệ với lãnh đạo trong công việc tại nơi làm việc, sự khuyến khích và hỗ trợ của lãnh đạo để có thể biết được phạm vi trách nhiệm và hoàn thành công việc tốt. Các yếu tố về lãnh đạo được xem xét bao gồm:

- Cấp trên hỏi ý kiến khi có vấn đề liên quan đến công việc của người lao động.
- Sự hỗ trợ của cấp trên đối với người lao động.
- Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã.
- Nhân viên được đối xử công bằng, không phân biệt.

2.2.5. Cơ hội đào tạo và thăng tiến:

Theo Stanton và Croddley (2000), cơ hội đào tạo và thăng tiến là những gì liên quan đến nhận thức của nhân viên về cơ hội đào tạo, phát triển các năng lực cá nhân và cơ hội được thăng tiến trong tổ chức. Nhân viên mong muốn được biết những thông tin về điều kiện, cơ hội, chính sách thăng tiến của công ty, cơ hội được đào tạo và phát triển những kỹ năng cần thiết, định hướng nghề nghiệp cho họ. Các yếu tố về cơ hội đào tạo và thăng tiến được xem xét bao gồm:

- Cơ hội thăng tiến người lao động.
- Chính sách thăng tiến của công ty công bằng.

- Công ty tạo cho người lao động nhiều cơ hội phát triển cá nhân.
- Người lao động được đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp.

2.2.6. Môi trường làm việc:

Là những vấn đề liên quan đến cảm nhận của nhân viên về an toàn vệ sinh nơi làm việc: văn phòng làm việc, bàn ghế làm việc, phòng họp, phòng y tế phải đảm bảo vệ sinh; máy móc, trang thiết bị hỗ trợ cho công việc có đảm bảo an toàn; các yếu tố về ánh sáng, nhiệt độ, tiếng ồn... Các yếu tố về môi trường làm việc được xem xét bao gồm:

- Người lao động không bị áp lực công việc quá cao
- Nơi làm việc rất vệ sinh, sạch sẽ
- Người lao động không phải lo lắng mất việc làm
- Công ty bảo đảm tốt các điều kiện an toàn, bảo hộ lao động.

2.3. MỘT SỐ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VỀ MỨC ĐỘ THỎA MÃN TRONG CÔNG VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG.

2.3.1. Nghiên cứu của Andrew (2002)

Andrew (2002) nghiên cứu về sự thỏa mãn trong công việc tại Hoa Kỳ và một số quốc gia khác đã đưa ra kết quả như sau:

Có 49% số người lao động tại Hoa Kỳ được khảo sát cho rằng hoàn toàn hoặc rất hài lòng với công việc, chỉ một số rất nhỏ trả lời là không hài lòng. Tỷ lệ cho rằng hoàn toàn hoặc rất hài lòng với công việc ở một số nước khác như sau: Đan Mạch là 62%, Nhật Bản là 30% và Hungary là 23%.

Nghiên cứu xác định các yếu tố nâng cao mức độ thỏa mãn trong công việc gồm:

- Giới nữ.
- An toàn trong công việc.
- Nơi làm việc nhỏ.
- Thu nhập cao.
- Quan hệ đồng nghiệp.
- Thời gian đi lại ít.

- Vấn đề giám sát.
- Quan hệ với công chúng.
- Cơ hội học tập nâng cao trình độ.

Kết quả nghiên cứu trên còn cho thấy mức độ hài lòng trong công việc của nữ cao hơn nam và mức độ hài lòng theo độ tuổi có dạng đường cong chữ U, vấn đề an toàn trong công việc là quan trọng nhất.

2.3.2. Nghiên cứu của **Tom** (2007)

Nghiên cứu của Tom (2007) về sự thỏa mãn trong công việc tại Hoa Kỳ đã đưa ra một số kết quả như sau:

Kết quả khảo sát người lao động làm việc trong nhiều lĩnh vực thì có 47.0% số người lao động rất hài lòng với công việc. Trong đó, nhóm lao động không có kỹ năng thì mức độ hài lòng thấp hơn nhiều (chỉ có 33.6% người được khảo sát hài lòng với công việc trong khi nhóm lao động có kỹ năng cao thì mức độ hài lòng là khá cao (chiếm 55.8% số người được khảo sát).

2.3.3. Nghiên cứu của **Trần Kim Dung và các cộng sự**:

Nghiên cứu của Trần Kim Dung và các cộng sự (2005) bằng cách khảo sát khoảng 500 nhân viên đang làm việc toàn thời gian cho thấy mức độ thỏa mãn về tiền lương có quan hệ âm với mức độ nỗ lực, cố gắng của nhân viên. Nghịch lý này được giải thích do các doanh nghiệp thiếu kiến thức kỹ năng về hệ thống tiền lương thị trường, không biết cách thiết kế hệ thống thang bảng lương một cách khoa học; việc trả lương thường mang nặng cảm tính, tùy tiện không có chính sách quy định rõ ràng. Kết quả là những người càng có nhiều nỗ lực, cố gắng đóng góp cho tổ chức càng thấy bất mãn về chính sách tiền lương hiện nay.

2.3.4. Nghiên cứu của **Keith và John**

Nghiên cứu của Keith và John (2002) về thỏa mãn trong công việc của những người có trình độ cao; vai trò của giới tính, những người quản lý và so sánh với thu nhập đã cho kết quả như sau:

- Yếu tố chủ yếu tác động đến thỏa mãn trong công việc của những người có trình độ cao là: việc kiếm tiền, điều kiện vật chất, sức khỏe và các loại phúc lợi khác.
- Nữ có mức độ thỏa mãn trong công việc hơn nam.

- Có sự gia tăng mức độ thỏa mãn đối với những người quản lý.
- Thu nhập có vai trò quan trọng đối với mức độ thỏa mãn trong công việc.

So sánh các kết quả nghiên cứu:

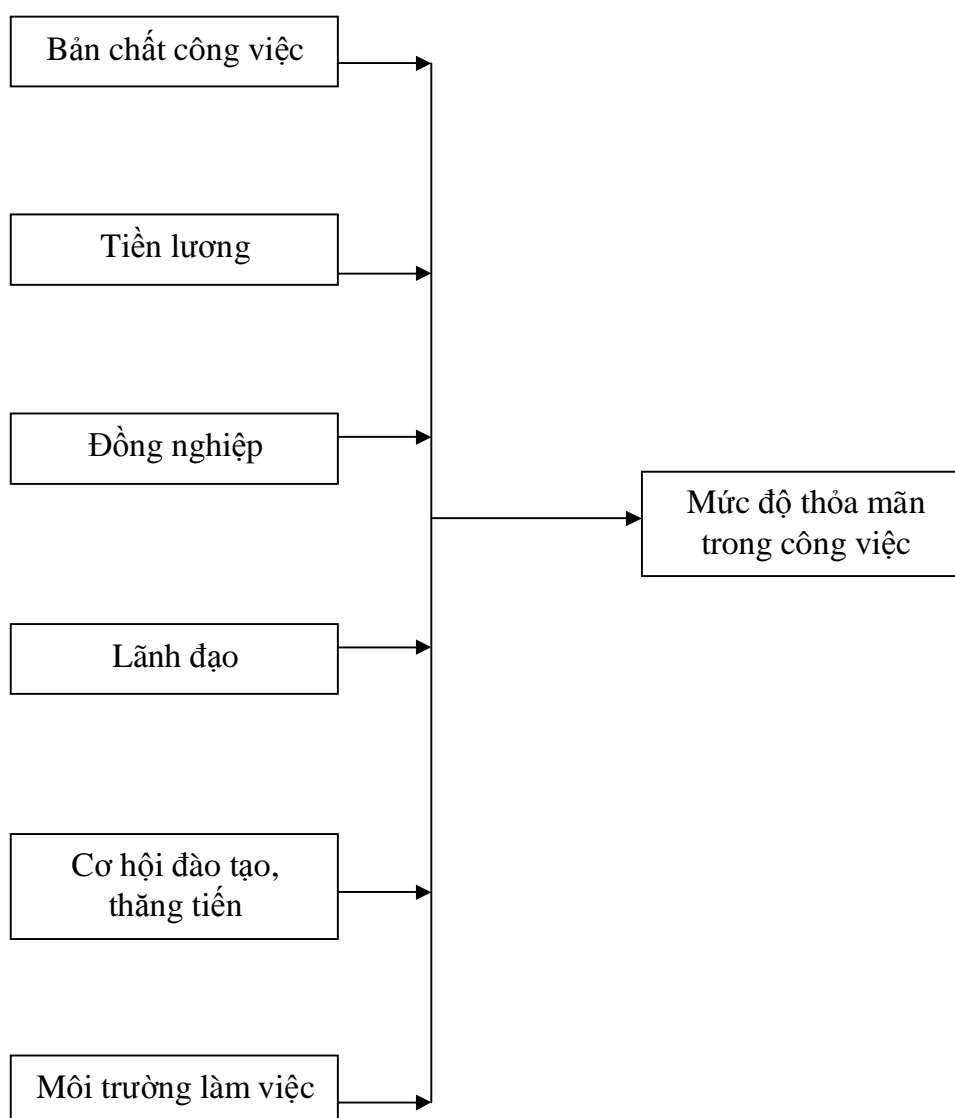
Kết quả nghiên cứu về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động của các tác giả cho thấy mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động ở mỗi quốc gia khác nhau thì khác nhau. Dù vậy, mức độ thỏa mãn đều gắn liền với một số yếu tố có quan hệ đến việc thực hiện công việc của họ. Các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động trong nghiên cứu này gồm: bản chất công việc, tiền lương, đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường làm việc. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy các yếu tố này càng tốt thì mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động càng được nâng lên.

2.4. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Mô hình nghiên cứu được xây dựng trên cơ sở lý thuyết về thỏa mãn trong công việc và các kết quả nghiên cứu của một số tác giả trong và ngoài nước xác định các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động theo các đặc điểm cá nhân.

Các đặc điểm cá nhân được xem xét là: tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận.

Mô hình nghiên cứu và các giả thuyết được trình bày trong sơ đồ 2.1:

Sơ đồ 2.1: Mô hình nghiên cứu**GIẢ THUYẾT CHO MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU**

Các giả thuyết cho mô hình nghiên cứu được xây dựng dựa trên việc đánh giá các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty. Trong mô hình của nghiên cứu này, có 6 yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty gồm: bản chất công việc, tiền lương, đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường làm việc.

Các giả thuyết cho mô hình nghiên cứu được đề xuất như sau:

H1: Bản chất công việc được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

H2: Chính sách tiền lương được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

H3: Quan hệ với đồng nghiệp được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

H4: Quan hệ với lãnh đạo được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

H5: Cơ hội đào tạo và thăng tiến được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

H6: Môi trường làm việc được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

Tóm tắt :

Chương 2 đã đưa ra một số định nghĩa về mức độ thỏa mãn trong công việc và các yếu tố tác động đến mức độ thỏa mãn trong công việc, đã xác định 6 yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty gồm: bản chất công việc, tiền lương, đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường làm việc. Chương này cũng đã trình bày kết quả một số nghiên cứu trước đây của các tác giả trong và ngoài nước; xây dựng mô hình nghiên cứu và đưa ra các giả thuyết của mô hình nghiên cứu, có 6 giả thuyết tương ứng với 6 yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty.

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Chương này sẽ trình bày phương pháp nghiên cứu được thực hiện để xây dựng và đánh giá thang đo đo lường các khái niệm nghiên cứu và kiểm định mô hình lý thuyết đã đề ra, bao gồm:

(1) Thiết kế nghiên cứu.

(2) Nghiên cứu chính thức: thiết kế thang đo cho bảng câu hỏi, diễn đạt và mã hóa thang đo, thiết kế mẫu.

3.1. THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

3.1.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua hai phương pháp: định tính và định lượng.

3.1.1.1. Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính để khám phá, điều chỉnh và bổ sung các biến quan sát dùng để đo lường các khái niệm nghiên cứu. Phương pháp này được thực hiện theo phương pháp phỏng vấn sâu (n=5) theo một nội dung được chuẩn bị trước dựa theo thang đo JDI có sẵn.

Các thông tin cần thu thập: Xác định xem những người được phỏng vấn hiểu về nhu cầu của người lao động đối với công ty như thế nào? Theo họ, các yếu tố nào làm tác động đến sự thỏa mãn trong công việc?

Đối tượng phỏng vấn: 5 cán bộ nhân viên của công ty

Kết quả nghiên cứu sơ bộ là cơ sở cho thiết kế bảng câu hỏi đưa vào nghiên cứu chính thức. Dự kiến sẽ bổ sung thêm biến “tinh thần trách nhiệm của nhân viên” và “chính sách phúc lợi”

Bảng câu hỏi trước khi phát hành sẽ được tham khảo ý kiến chuyên gia và thu thập thử để kiểm tra cách thể hiện và ngôn ngữ trình bày.

3.1.1.2. Nghiên cứu định lượng:

Đây là giai đoạn nghiên cứu chính thức được thực hiện thông qua kỹ thuật phỏng vấn toàn bộ người lao động (trực tiếp và gián tiếp) hiện đang làm việc cho Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An thông qua bảng câu hỏi chi tiết. Tổng thể nghiên cứu định lượng này có kích thước $N = 198$. Dữ liệu thu thập được xử lý bằng

phần mềm SPSS phiên bản 16.0. Sau khi mã hóa và làm sạch dữ liệu sẽ trải qua các bước sau:

+ Đánh giá độ tin cậy và độ giá trị các thang đo. Độ tin cậy của thang đo được đánh giá qua hệ số Cronbach's Alpha, qua đó các biến không phù hợp sẽ bị loại nếu hệ số tương quan tổng biến (Corrected Item-Total Correlation) nhỏ hơn 0.3 và thang đo sẽ được chấp nhận khi hệ số Cronbach's Alpha đạt yêu cầu từ 0.6 trở lên.

+ Tiếp theo phân tích nhân tố sẽ được sử dụng để kiểm định sự hội tụ của các biến thành phần về khái niệm. Các biến có hệ số tương quan đơn giữa biến và các nhân tố (factor loading) nhỏ hơn 0.5 sẽ bị loại. Phương pháp trích "Principal Axis Factoring" được sử dụng kèm với phép quay "Varimax". Điểm dừng trích khi các yếu tố có "Initial Eigenvalues" > 1.

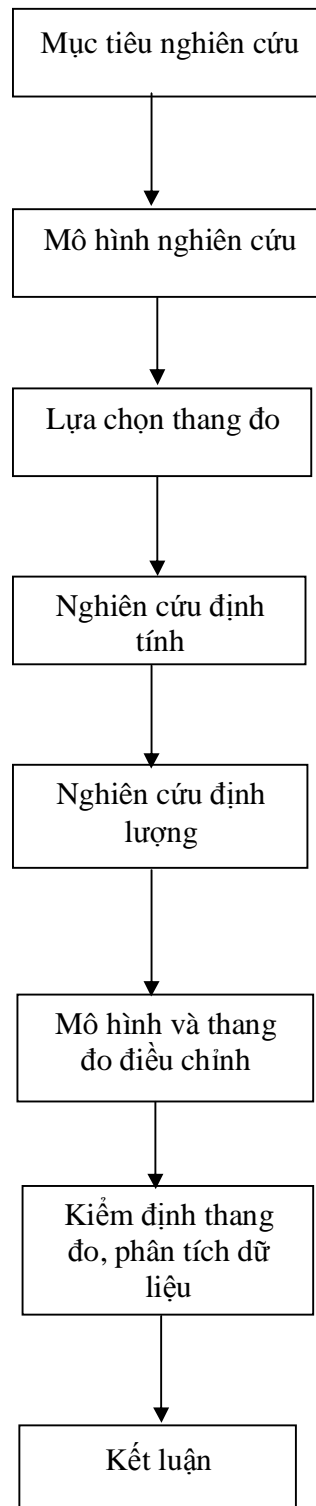
+ Kiểm định mô hình lý thuyết.

+ Hồi quy đa biến và kiểm định với mức ý nghĩa 5%.

Mức độ thỏa mãn trong công việc = $B_0 + B_1 * \text{công việc} + B_2 * \text{tiền lương} + B_3 * \text{đồng nghiệp} + B_4 * \text{lãnh đạo} + B_5 * \text{cơ hội đào tạo, thăng tiến} + B_6 * \text{môi trường làm việc}$.

3.1.2. Quy trình nghiên cứu:

Quy trình nghiên cứu được thực hiện từng bước như sau: trước tiên phải xác định được mục tiêu nghiên cứu, sau đó đưa ra mô hình nghiên cứu, kế tiếp là đưa ra các thang đo sơ bộ, tiếp theo thực hiện nghiên cứu định tính bằng kỹ thuật phỏng vấn sâu (n=5) từ đó đưa ra mô hình và thang đo hiệu chỉnh, bước kế tiếp thực hiện nghiên cứu định lượng (tiến hành chọn mẫu, khảo sát bằng bảng câu hỏi với N=198). Bước kế tiếp là xử lý dữ liệu thu thập được để kiểm định thang đo và phân tích dữ liệu dựa trên kết quả Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố, phân tích hồi quy đa biến... Bước cuối cùng là thảo luận kết quả và đưa ra giải pháp.

Sơ đồ 3.1: Quy trình nghiên cứu:

3.2. NGHIÊN CỨU CHÍNH THỨC

3.2.1. Thiết kế bảng câu hỏi

Tất cả các biến quan sát trong các thành phần đều sử dụng thang đo Likert 5 bậc với lựa chọn số 1 nghĩa là hoàn toàn không đồng ý với phát biểu và lựa chọn số 5 là hoàn toàn đồng ý với phát biểu. Nội dung các biến quan sát trong các thành phần được hiệu chỉnh cho phù hợp với đặc thù tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

3.2.2. Diễn đạt và mã hóa thang đo

Như đã trình bày trong chương ba, mô hình nghiên cứu có sáu yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An:

- (1) Công việc
- (2) Tiền lương
- (3) Đồng nghiệp
- (4) Lãnh đạo
- (5) Cơ hội đào tạo, thăng tiến
- (6) Môi trường làm việc

Thang đo về các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An được kế thừa từ thang đo mức độ thỏa mãn với các thành phần của công việc nổi tiếng nhất trên thế giới là Chỉ số mô tả công việc (JDI) của Smith (1969) và các thang đo có trong tài liệu nghiên cứu của Stewart M. Fotheringham (Australia @Work).

So với thang đo ban đầu đã có sự hiệu chỉnh, sử dụng thang đo Likert 5 bậc so với thang đo gốc là Likert 7 bậc và loại bớt thành phần “phúc lợi”.

Sau khi bảng câu hỏi khảo sát được hoàn thiện, việc khảo sát sẽ được tiến hành. Bảng câu hỏi khảo sát sẽ được in ra giấy, phát cho tất cả người lao động hiện đang làm việc tại công ty tại thời điểm tiến hành khảo sát. Các trưởng phòng ban, bộ phận, các tổ trưởng sản xuất sẽ được sinh hoạt hướng dẫn cách trả lời để về phổ biến lại cho nhân viên trong bộ phận của mình.

Bảng 3.2: Thang đo và mã hóa thang đo

Các thang đo	Mã hóa
Công việc	
1. Công việc cho phép Anh/Chị sử dụng tốt các năng lực cá nhân	v_1
2. Công việc rất thú vị	v_2
3. Công việc có nhiều thách thức	v_3
4. Có thể thấy rõ kết quả hoàn thành công việc	v_4
Lương	
1. Anh/Chị được trả lương cao	v_5
2. Anh/Chị có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ công ty	v_6
3. Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc	v_7
4. Tiền lương, thu nhập được trả công bằng	v_8
Đồng nghiệp	
1. Đồng nghiệp của Anh/Chị thoải mái và dễ chịu	v_9
2. Anh/Chị và các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt	v_10
3. Những người mà Anh/Chị làm việc với rất thân thiện	v_11
4. Những người mà Anh/Chị làm việc với thường giúp đỡ lẫn nhau	v_12
Lãnh đạo	
1. Cấp trên hỏi ý kiến khi có vấn đề liên quan đến công việc của Anh/Chị	v_13
2. Anh/Chị nhận được sự hỗ trợ của cấp trên	v_14
3. Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã.	v_15
4. Nhân viên được đối xử công bằng, không phân biệt.	v_16
Cơ hội đào tạo, thăng tiến	
1. Anh /Chị có nhiều cơ hội thăng tiến	v_17
2. Chính sách thăng tiến của công ty công bằng	v_18
3. Công ty tạo cho Anh/Chị nhiều cơ hội phát triển cá nhân	v_19
4. Anh/Chị được đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp	v_20
Môi trường làm việc	
1. Anh/chị không bị áp lực công việc quá cao	v_21
2. Nơi làm việc rất vệ sinh, sạch sẽ	v_22
3. Anh/chị không phải lo lắng mất việc làm	v_23

4. Công ty bảo đảm tốt các điều kiện an toàn, bảo hộ lao động.	v_24
Hài lòng\thỏa mãn	
1. Nhìn chung, Anh/Chị cảm thấy rất hài lòng khi làm việc ở đây	v_25
2. Anh/Chị vui mừng ở lại lâu dài cùng công ty.	v_26
3. Anh/Chị coi công ty như mái nhà thứ hai của mình	v_27
4. Anh/chị vui mừng chọn công ty này để làm việc	v_28

3.2.3. Đánh giá thang đo:

Một thang đo được coi là có giá trị khi nó đo lường đúng cái cần đo. Hay nói cách khác đo lường đó vắng mặt cả hai loại sai lệch: sai lệch hệ thống và sai lệch ngẫu nhiên. Điều kiện cần để một thang đo đạt giá trị là thang đo đó phải đạt độ tin cậy, nghĩa là cho cùng một kết quả khi đo lặp đi lặp lại.

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá bằng phương pháp nhất quán nội tại (internal consistency) thông qua hệ số Cronbach Alpha và hệ số tương quan biến tổng (item-total correclation).

Hệ số Cronbach Alpha:

Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng Cronbach Alpha từ 0.8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường là tốt, từ 0.7 đến gần 0.8 là sử dụng được. Cũng có nhà nghiên cứu đề nghị rằng Cronbach Alpha từ 0.6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Hoàng Trọng-Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Vì vậy đối với nghiên cứu này thì Cronbach Alpha từ 0.6 trở lên là chấp nhận được.

Hệ số tương quan biến tổng (item-total correclation)

Hệ số tương quan biến tổng là hệ số tương quan của một biến với điểm trung bình của các biến khác trong cùng một thang đo, do đó hệ số này càng cao thì sự tương quan của biến này với các biến khác trong nhóm càng cao. Theo Nunnally & Burnstein (1994), các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 được coi là biến rác và sẽ bị loại khỏi thang đo.

Độ giá trị hội tụ (convergent validity) và độ phân biệt (discriminant validity) của thang đo được đánh giá thông qua phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Anlysis).

Xác định số lượng nhân tố

Số lượng nhân tố được xác định dựa trên chỉ số Eigenvalue, chỉ số này đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố. Theo tiêu chuẩn Kaiser, những nhân tố có chỉ số Eigenvalue nhỏ hơn 1 sẽ bị loại khỏi mô hình (Garson, 2003).

Tiêu chuẩn phương sai trích (Variance explained criteria): tổng phương sai trích phải lớn hơn 50%.

Độ giá trị hội tụ

Đề thang đo đạt giá trị hội tụ thì hệ số tương quan đơn giữa các biến và các nhân tố (factor loading) phải lớn hơn hoặc bằng 0.5 trong một nhân tố (Jun & ctg, 2002).

Độ giá trị phân biệt

Để đạt được độ giá trị phân biệt, khác biệt giữa các factor loading phải lớn hơn hoặc bằng 0.3 (Jabnoun & ctg, 2003).

Phương pháp trích hệ số sử dụng thang đo: Mục đích kiểm định các thang đo nhằm điều chỉnh để phục vụ cho việc chạy hồi quy mô hình tiếp theo nên phương pháp trích yếu tố Principal Axis Factoring với phép quay Varimax sẽ được sử dụng cho phân tích EFA trong nghiên cứu vì phương pháp này sẽ giúp kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến giữa các yếu tố của mô hình (nếu có).

Sau khi thang đo của các yếu tố được kiểm định, bước tiếp theo sẽ tiến hành chạy hồi quy tuyến tính và kiểm định với mức ý nghĩa 5% theo mô hình :

$$Y = B_0 + B_1 * X_1 + B_2 * X_2 + B_3 * X_3 + \dots + B_i * X_i$$

Trong đó :

Y: mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

X_i : các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc tại công ty

B_0 : hằng số

B_i : các hệ số hồi quy ($i > 0$)

Kết quả của mô hình sẽ giúp ta xác định được mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

3.2.4. Thiết kế nghiên cứu:

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên khảo sát toàn bộ người lao động (tổng thể nghiên cứu) đang làm việc tại công ty tính đến thời điểm ngày 31/08/2008, gồm 198 người.

Tóm tắt :

Chương này trình bày cụ thể về các vấn đề sau:

Thiết kế nghiên cứu: trình bày phương pháp nghiên cứu (nghiên cứu định tính, định lượng, phương trình hồi quy đa biến), xây dựng quy trình nghiên cứu.

Nghiên cứu chính thức: thiết kế bảng câu hỏi khảo sát (sử dụng thang đo Likert 5 bậc), diễn đạt và mã hóa bảng câu hỏi để phục vụ cho việc xử lý dữ liệu, các phương pháp đánh giá thang đo.

CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Chương này sẽ trình bày kết quả phân tích bao gồm: (1) Mô tả dữ liệu thu được; (2) Đánh giá độ tin cậy của thang đo; (3) Phân tích nhân tố và hiệu chỉnh mô hình nghiên cứu; (4) Phân tích hồi quy đa biến; (5) Kiểm định các giả thuyết của mô hình.

4.1. DỮ LIỆU THU THẬP ĐƯỢC

Tổng số bảng câu hỏi phát ra là 190 trên tổng số 198 người lao động hiện đang làm việc tại công ty tính đến thời điểm ngày 31/08/2008 (do tại thời điểm tiến hành khảo sát có một số người đi công tác không có mặt tại công ty).

Tổng số bảng câu hỏi khảo sát thu về là 178.

Sau khi kiểm tra, có 12 bảng không đạt yêu cầu bị loại ra (chủ yếu do thông tin trả lời không đầy đủ).

Như vậy tổng số đưa vào phân tích, xử lý là 166 bảng câu hỏi có phương án trả lời hoàn chỉnh.

Cơ cấu dữ liệu:

Bảng 4.1: Cơ cấu về giới tính

<i>Số quan sát hợp lệ</i>		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
	nam	163	98.2	98.2	98.2
	nữ	3	1.8	1.8	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Bảng 4.2: Cơ cấu về tuổi

<i>Số quan sát hợp lệ</i>		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
	dưới 25	19	11.4	11.4	11.4
	từ 25 đến 34	85	51.2	51.2	62.7
	từ 35 đến 44	44	26.5	26.5	89.2
	từ 45 trở lên	18	10.8	10.8	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Về tuổi tác, số lao động trong độ tuổi từ 25 tuổi trở lên chiếm đa số (gần 90%).

Bảng 4.3: Cơ cấu về trình độ

<i>Số quan sát hợp lệ</i>		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
	lao động PT	43	25.9	25.9	25.9
	CN kỹ thuật	65	39.2	39.2	65.1
	trung cấp	30	18.1	18.1	83.1
	cao đẳng	9	5.4	5.4	88.6
	đại học trở lên	19	11.4	11.4	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Về trình độ lao động có trình độ từ công nhân kỹ thuật trở lên chiếm 123 trên tổng số 166 dữ liệu khảo sát (chiếm 74%).

Bảng 4.4: Cơ cấu về thâm niên

<i>Số quan sát hợp lệ</i>		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
	dưới 1 năm	9	5.4	5.4	5.4
	từ 1 năm đến dưới 3 năm	28	16.9	16.9	22.3
	từ 3 năm đến dưới 5 năm	38	22.9	22.9	45.2
	từ 5 năm trở lên	91	54.8	54.8	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Về thâm niên, số người có thời gian làm việc từ 3 năm trở lên chiếm 129 trên tổng số 166 dữ liệu khảo sát (chiếm 78%).

Bảng 4.5: Cơ cấu về bộ phận

<i>Số quan sát hợp lệ</i>		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
	văn phòng	22	13.3	13.3	13.3
	xưởng sản xuất	117	70.5	70.5	83.7
	tổ dịch vụ	27	16.3	16.3	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

4.2. ĐÁNH GIÁ THANG ĐO

Thang đo được đánh giá độ tin cậy thông qua hai công cụ cụ thể là hệ số Cronbach Alpha và phân tích nhân tố EFA. Hệ số Cronbach Alpha được sử dụng để loại các biến “rác”, các biến này có hệ số tương quan tổng biến (Corrected item total

correlation) nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và thang đo sẽ được chọn khi hệ số Cronbach Alpha từ 0.6 trở lên (Nunnally & Bernstein, 1994; Slater, 1995).

4.2.1. Kết quả đánh giá thang đo các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An:

Nên gộp các số liệu về tính Cronbach Alpha của thang đo JDI trong 1 bảng

Bảng 4.6: Cronbach Alpha của thang đo “bản chất công việc”

<i>Biến quan sát</i>	<i>Trung bình thang đo nếu loại biến</i>	<i>Phương sai thang đo nếu loại biến</i>	<i>Tương quan biến tổng</i>	<i>Cronbach Alpha nếu loại biến</i>
công việc 1	10.5542	3.897	.583	.619
công việc 2	10.9398	4.263	.555	.639
công việc 3	10.7289	4.647	.460	.693
công việc 4	10.4639	4.602	.460	.694
Cronbach's Alpha = 0.725				

Bảng 4.7: Cronbach Alpha của thang đo “tiền lương”

<i>Biến quan sát</i>	<i>Trung bình thang đo nếu loại biến</i>	<i>Phương sai thang đo nếu loại biến</i>	<i>Tương quan biến tổng</i>	<i>Cronbach Alpha nếu loại biến</i>
tiền lương 1	7.7711	5.959	.745	.744
tiền lương 2	7.2771	6.141	.506	.856
tiền lương 3	7.4819	6.021	.760	.740
tiền lương 4	7.2711	5.738	.648	.785
Cronbach's Alpha = 0.872				

Bảng 4.8: Cronbach Alpha của thang đo “đồng nghiệp”

<i>Biến quan sát</i>	<i>Trung bình thang đo nếu loại biến</i>	<i>Phương sai thang đo nếu loại biến</i>	<i>Tương quan biến tổng</i>	<i>Cronbach Alpha nếu loại biến</i>
đồng nghiệp 1	11.3675	4.525	.738	.841
đồng nghiệp 2	11.2530	4.917	.666	.868
đồng nghiệp 3	11.3313	4.865	.799	.818

<i>Biến quan sát</i>	<i>Trung bình thang đo nếu loại biến</i>	<i>Phương sai thang đo nếu loại biến</i>	<i>Tương quan biến tổng</i>	<i>Cronbach Alpha nếu loại biến</i>
đồng nghiệp 1	11.3675	4.525	.738	.841
đồng nghiệp 2	11.2530	4.917	.666	.868
đồng nghiệp 3	11.3313	4.865	.799	.818
đồng nghiệp 4	11.2470	4.866	.743	.838
Cronbach's Alpha = 0.876				

Bảng 4.9: Cronbach Alpha của thang đo “lãnh đạo”

<i>Biến quan sát</i>	<i>Trung bình thang đo nếu loại biến</i>	<i>Phương sai thang đo nếu loại biến</i>	<i>Tương quan biến tổng</i>	<i>Cronbach Alpha nếu loại biến</i>
lãnh đạo 1	11.1627	5.361	.538	.763
lãnh đạo 2	11.2892	4.376	.695	.681
lãnh đạo 3	10.8976	5.220	.623	.727
lãnh đạo 4	11.4337	4.538	.555	.765
Cronbach's Alpha = 0.778				

Bảng 4.10: Cronbach Alpha của thang đo “cơ hội đào tạo, thăng tiến”

<i>Biến quan sát</i>	<i>Trung bình thang đo nếu loại biến</i>	<i>Phương sai thang đo nếu loại biến</i>	<i>Tương quan biến tổng</i>	<i>Cronbach Alpha nếu loại biến</i>
thăng tiến 1	9.3976	5.186	.680	.764
thăng tiến 2	9.1928	6.035	.627	.790
thăng tiến 3	9.1024	5.462	.689	.760
thăng tiến 4	8.9940	5.509	.608	.798
Cronbach's Alpha = 0.824				

Các thang đo: công việc, tiền lương, đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ hội đào tạo-thăng tiến có hệ số Cronbach Alpha lớn hơn 0.6 và hệ số tương quan biến tổng

(Corrected Item –Total Correlation) đều lớn hơn **0.3** (phụ lục B) nên đạt yêu cầu và được đưa vào phân tích nhân tố.

Riêng thang đo “môi trường làm việc” có Cronbach’s Alpha = 0.447 và các thành phần đều có Cronbach’s Alpha nhỏ hơn 0.6 (bảng 4.11) nên ta loại biến này khỏi mô hình.

Bảng 4.11: Cronbach Alpha của thang đo “môi trường làm việc”

<i>Biến quan sát</i>	<i>Trung bình thang đo nếu loại biến</i>	<i>Phương sai thang đo nếu loại biến</i>	<i>Tương quan biến tổng</i>	<i>Cronbach Alpha nếu loại biến</i>
môi trường 1	10.0667	4.258	0.217	0.411
môi trường 2	10.0606	4.594	0.110	0.513
môi trường 3	9.7212	3.824	0.412	0.230
môi trường 4	9.4970	3.617	0.302	0.323
Cronbach’s Alpha = 0.447				

4.2.2. Thang đo đánh giá sự thỏa mãn

Thang đo “sự thỏa mãn” có hệ số Cronbach’s Alpha = 0.892 và hệ số tương quan biến tổng của tất cả các biến đều lớn hơn 0.3 nên đạt yêu cầu.

Bảng 4.12: Cronbach Alpha của thang đo “sự thỏa mãn”

<i>Biến quan sát</i>	<i>Trung bình thang đo nếu loại biến</i>	<i>Phương sai thang đo nếu loại biến</i>	<i>Tương quan biến tổng</i>	<i>Cronbach Alpha nếu loại biến</i>
thỏa mãn 1	10.7169	5.804	0.717	0.877
thỏa mãn 2	10.5301	5.220	0.800	0.846
thỏa mãn 3	10.6265	5.096	0.746	0.870
thỏa mãn 4	10.3976	5.489	0.797	0.849
Cronbach’s Alpha = 0.892				

4.3. PHÂN TÍCH NHÂN TỐ

4.3.1. Kết quả phân tích nhân tố:

Phân tích nhân tố chỉ được sử dụng khi hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) có giá trị từ 0.5 trở lên (Othman & Owen, 2000), các biến có hệ số truyền tải (factor loading) nhỏ hơn 0.4 sẽ bị loại. Điểm dừng Eigenvalue (đại diện cho phần biến thiên được giải

thích bởi mỗi nhân tố) lớn hơn 1 và tổng phương sai trích (Cumulative % Extraction Sums of Squared Loadings) lớn hơn 50% (Gerbing & Anderson, 1988).

Phương pháp trích “Principal Axis Factoring” với phép quay “Varimax” được sử dụng trong phân tích nhân tố thang đo các thành phần độc lập.

Sau khi loại biến môi trường làm việc ở giai đoạn đánh giá độ tin cậy của các thanh đo, còn lại 20 biến của các thành phần độc lập.

Quá trình phân tích nhân tố để loại các biến trong nghiên cứu này được thực hiện qua 2 bước:

+ Bước 1: 20 thành phần được đưa vào phân tích nhân tố theo tiêu chuẩn Eigenvalue lớn hơn 1 đã có 4 nhân tố được tạo ra. Tổng phương sai trích = 54.642% cho biết 4 nhân tố này giải thích được 54.642% biến thiên của dữ liệu. Hệ số KMO = 0.861 (>0.5) do đó đã đạt yêu cầu. Tuy nhiên biến “thăng tiến 2” (v_18) bị loại do có hệ số truyền tải quá thấp (<0.4) (tham khảo phụ lục B).

+ Bước 2: Sau khi loại bỏ biến “thăng tiến 2”, 19 biến còn lại được tiếp tục đưa vào phân tích một lần nữa vẫn theo tiêu chí như trên. Kết quả có 4 nhân tố được rút ra. Tổng phương sai trích = 54.968% cho biết 4 nhân tố này giải thích được 54.968% biến thiên của dữ liệu. Hệ số KMO = 0.852 (>0.5) là đạt yêu cầu. Hệ số truyền tải của tất cả các biến đều lớn hơn 0.4 (bảng 4.13).

Bảng 4.13: Kết quả EFA bước 2 của mô hình.

Tên biến	Nhân tố			
	1	2	3	4
đồng nghiệp 3	.916	-.184		
đồng nghiệp 4	.889			
đồng nghiệp 1	.718			.157
lãnh đạo 4	.611	.298		-.155
đồng nghiệp 2	.587	.171		
lãnh đạo 2		.905		-.154
lãnh đạo 1		.736	-.175	
thăng tiến 4		.566		.233
thăng tiến 1		.502	.134	.285
lãnh đạo 3	.362	.495		
thăng tiến 3		.401	.124	.231
tiền lương 3			.903	
tiền lương 1		-.101	.879	
tiền lương 4	.134		.743	
tiền lương 2			.574	
công việc 1				.776
công việc 2		.194	.103	.607
công việc 4	.212	-.129	-.125	.566
công việc 3				.511
Hệ số Cronbach's Alpha	0.881	0.840	0.827	0.725
Initial Eigenvalues	6.822	2.612	1.508	1.223
% của phương sai	35.906	13.748	7.935	6.435

4.3.2. Đặt tên và giải thích nhân tố

Việc giải thích các nhân tố được thực hiện trên cơ sở nhận ra các biến quan sát có hệ số truyền tải (factor loading) lớn nằm trong cùng một nhân tố. Như vậy nhân tố này có thể giải thích bằng các biến có hệ số lớn nằm trong nó. Ma trận nhân tố sau khi xoay (bảng 4.13):

+ Nhân tố 1 tập hợp các biến: đồng nghiệp 3, đồng nghiệp 4, đồng nghiệp 1, lãnh đạo 4, đồng nghiệp 2; đặt tên nhân tố này là ĐỒNG NGHIỆP.

+ Nhân tố 2 tập hợp các biến: lãnh đạo 2, lãnh đạo 1, thăng tiến 4, thăng tiến 1, lãnh đạo 3, thăng tiến 3; đặt tên nhân tố này là LÃNH ĐẠO.

+ Nhân tố 3 tập hợp các biến: tiền lương 3, tiền lương 1, tiền lương 4, tiền lương 2; đặt tên nhân tố này là LƯƠNG.

+ Nhân tố 4 tập hợp các biến: công việc 1, công việc 2, công việc 4, công việc 3; đặt tên nhân tố này là CÔNG VIỆC.

4.3.3. Diễn giải kết quả

Kết quả phân tích nhân tố đã đưa ra mô hình về sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty cổ phần Cơ khí chế tạo máy Long An là tổ hợp của các thang đo “Đồng nghiệp”, “Lãnh đạo”, “Lương” và “Công việc”.

Kết quả phân tích nhân tố bao gồm các thành phần sau :

- Thành phần “Đồng nghiệp” gồm có 5 biến: đồng nghiệp 3, đồng nghiệp 4, đồng nghiệp 1, lãnh đạo 4, đồng nghiệp 2.

- Thành phần “Lãnh đạo” gồm có 6 biến: lãnh đạo 2, lãnh đạo 1, thăng tiến 4, thăng tiến 1, lãnh đạo 3, thăng tiến 3.

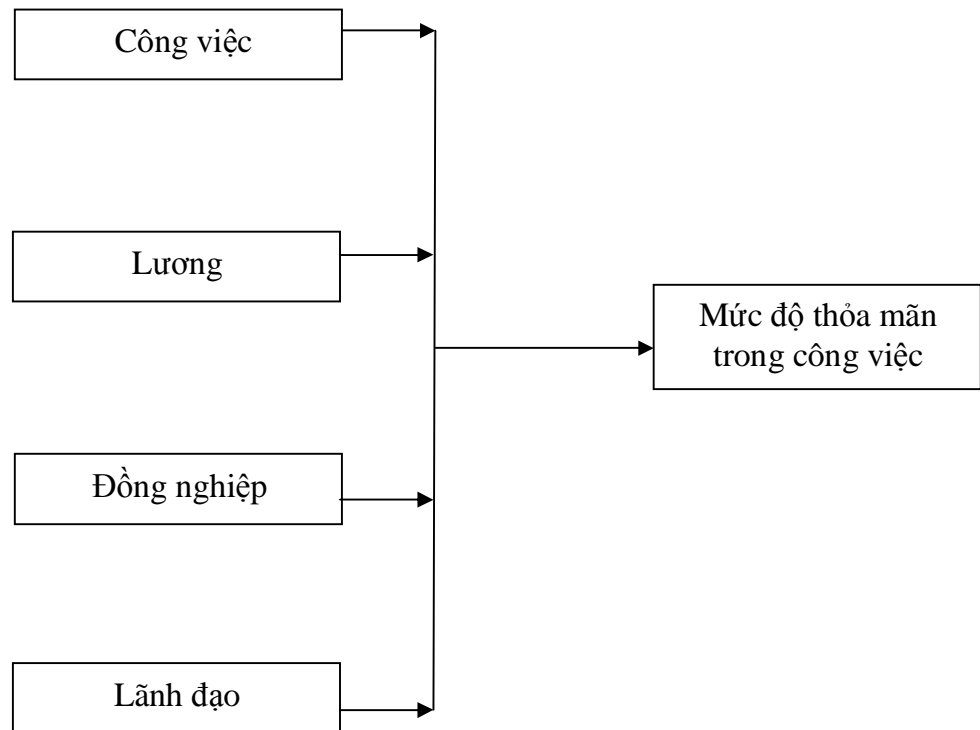
- Thành phần “Lương” gồm có 4 biến: tiền lương 3, tiền lương 1, tiền lương 4, tiền lương 2.

- Thành phần “Công việc” gồm có 4 biến: công việc 1, công việc 2, công việc 4, công việc 3.

4.4. MÔ HÌNH ĐIỀU CHỈNH

4.4.1. Nội dung điều chỉnh:

Mô hình mới được đưa ra với biến phụ thuộc là “Sự thỏa mãn trong công việc” và 4 biến độc lập lần lượt là: đồng nghiệp, lãnh đạo, lương và công việc.

Hình 4.14: Mô hình nghiên cứu điều chỉnh

4.4.2. Các giả thuyết cho mô hình điều chỉnh

Các giả thuyết cho mô hình nghiên cứu sẽ được xây dựng dựa trên chiều hướng ảnh hưởng của các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí chế tạo máy Long An. Trong mô hình hiệu chỉnh này, có 4 yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động đó là: “Đồng nghiệp”, “Lãnh đạo”, “Lương” và “Công việc”.

Các giả thuyết của mô hình điều chỉnh như sau:

H1: Bản chất công việc được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

H2: Chính sách tiền lương được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

H3: Quan hệ với đồng nghiệp được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

H4: Quan hệ với lãnh đạo được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

4.5. KIỂM ĐỊNH CÁC YẾU TỐ CỦA MÔ HÌNH

Sau khi qua giai đoạn phân tích nhân tố, có 4 nhân tố được đưa vào kiểm định mô hình. Giá trị của từng nhân tố là giá trị trung bình của các biến quan sát thành phần thuộc nhân tố đó.

Phân tích tương quan (Pearson) được sử dụng để xem xét sự phù hợp khi đưa các thành phần vào mô hình hồi quy. Kết quả của phân tích hồi quy sẽ được sử dụng để kiểm định các giả thuyết từ H1 đến H4 đã mô tả ở trên.

4.5.1. Kiểm định hệ số tương quan

Kiểm định hệ số tương quan nhằm để kiểm tra mối quan hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và các biến phụ thuộc. Nếu các biến có tương quan chặt thì phải lưu ý đến vấn đề đa cộng tuyến sau khi phân tích hồi quy.

Theo ma trận tương quan thì các biến “Đồng nghiệp”, “Lãnh đạo”, “Lương” và “Công việc” đều có tương quan với biến hài lòng (sự thỏa mãn trong công việc) với mức ý nghĩa 5% (mức ý nghĩa < 0.05) (phụ lục B).

4.5.2. Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy được thực hiện với 4 biến độc lập bao gồm: Đồng nghiệp, Lãnh đạo, Lương và Công việc.

Phân tích được thực hiện bằng phương pháp Enter. Các biến được đưa vào cùng một lúc để chọn lọc dựa trên tiêu chí chọn những biến có mức ý nghĩa < 0.05. Kết quả phân tích hồi quy như sau:

Bảng 4.15: Mô hình tóm tắt sử dụng phương pháp Enter.

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Thống kê thay đổi				Mức ý nghĩa. F thay đổi	Hệ số Durbin-Watson
					R ² thay đổi	F thay đổi	df1	df2		
1	.626 ^a	.392	.377	.60088	.392	25.947	4	161	.000	1.872
a. Dự báo: (hạng số), công việc, lương, đồng nghiệp, lãnh đạo										
b. Biến phụ thuộc: thỏa mãn										

Bảng 4.16: Kết quả hồi quy sử dụng phương pháp Enter.

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa.	Thông kê đa cộng tuyến	
		B	Độ lệch chuẩn	Beta			Hệ số Tolerance	Nhân tử phóng đại phương sai (VIF)
1	(hằng số)	3.523	.047		75.532	.000		
	đồng nghiệp	.181	.067	.227	2.699	.008	.535	1.870
	lãnh đạo	.181	.077	.223	2.338	.021	.414	2.418
	lương	.257	.058	.320	4.445	.000	.730	1.369
	công việc	.035	.083	.041	.417	.677	.389	2.571
a. Biến phụ thuộc: thỏa mãn								

Ta có R^2 hiệu chỉnh = 0.377. Tuy nhiên với kết quả trên ta nhận thấy biến “công việc” không có ý nghĩa thống kê (do mức ý nghĩa.>0.05) cho nên biến này được loại khỏi mô hình. Kết quả hồi quy sau khi loại biến trên như sau:

Bảng 4.17: Mô hình tóm tắt sử dụng phương pháp Enter sau khi loại biến.

Model	R	R^2	R^2 hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Thông kê thay đổi				Mức ý nghĩa. F thay đổi	Hệ số Durbin-Watson
					R^2 thay đổi	F thay đổi	df1	df2		
1	.626 ^a	.391	.380	.59935	.391	34.715	3	162	.000	1.878
a. Dự báo: (hằng số), lương, đồng nghiệp, lãnh đạo										
b. Biến phụ thuộc: thỏa mãn										

Bảng 4.18: Kết quả hồi quy sử dụng phương pháp Enter sau khi loại biến.

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Mức ý nghĩa.	Thống kê đa cộng tuyến	
		B	Độ lệch chuẩn	Beta			Hệ số Toleran ce	Nhân tử phóng đại phương sai (VIF)
1	(hằng số)	3.523	.047		75.725	.000		
	đồng nghiệp	.188	.065	.235	2.886	.004	.566	1.766
	lãnh đạo	.197	.068	.243	2.916	.004	.542	1.845
	lương	.268	.052	.332	5.124	.000	.893	1.120
a. Biến phụ thuộc: thỏa mãn								

Mô hình hồi quy còn lại 3 biến đạt mức ý nghĩa 0.05 (có mức ý nghĩa <0.05) đó là các biến đồng nghiệp, lãnh đạo và lương. Với hệ số R^2 hiệu chỉnh bằng 0.380 có nghĩa là có khoảng 38% phương sai của sự thỏa mãn được giải thích bởi 3 biến độc lập: đồng nghiệp, lãnh đạo và lương. Trong các biến trên không có hiện tượng đa cộng tuyến (do tất cả các giá trị VIF của các biến đều nhỏ hơn 2).

Phương trình hồi quy thể hiện mối quan hệ giữa mức độ thỏa mãn trong công việc với các yếu tố đồng nghiệp, lãnh đạo, lương được thể hiện qua đẳng thức sau :

Sự thỏa mãn trong công việc = 3.523 + 0.188 * đồng nghiệp + 0.197* lãnh đạo + 0.268* lương

Kết quả hồi quy cho thấy chỉ có 3 trong 4 yếu tố của mô hình có ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An là: đồng nghiệp, lãnh đạo, lương. Trong đó thành phần “lương” có ý nghĩa quan trọng nhất đối với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao (có hệ số lớn nhất), kế đến là lãnh đạo và cuối cùng là đồng nghiệp.

4.6. KIỂM ĐỊNH GIẢ THUYẾT

Dựa trên kết quả phân tích hồi quy sẽ giải thích, kiểm định các giả thuyết đã đưa ra.

Lương là một yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí chế tạo máy Long An (có hệ số hồi

quy lớn nhất). Dấu dương của hệ số beta có ý nghĩa là mối quan hệ giữa yếu tố “lương” và “mức độ thỏa mãn trong công việc” là mối quan hệ cùng chiều. Nghĩa là khi nhân viên cảm nhận rằng mình được trả lương cao, công bằng sẽ làm việc tốt hơn có nghĩa là mức độ hài lòng trong công việc càng tăng khi mức độ thỏa mãn về tiền lương tăng. Kết quả hồi quy (bảng 4.15) có $\beta = 0.332$, mức ý nghĩa < 0.05 nghĩa là khi tăng mức độ thỏa mãn về lương lên 1 đơn vị độ lệch chuẩn thì mức độ thỏa mãn chung trong công việc tăng thêm 0.332 đơn vị lệch chuẩn, Vậy giả thuyết H2 được chấp nhận.

Sau yếu tố “lương”, yếu tố thứ hai có ảnh hưởng lớn đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An, đó là “lãnh đạo”. Kết quả hồi quy (bảng 4.15) có $\beta = 0.243$, mức ý nghĩa < 0.01 dấu dương của hệ số Beta có ý nghĩa là mối quan hệ giữa yếu tố “lãnh đạo” và “mức độ thỏa mãn trong công việc” là mối quan hệ cùng chiều. Điều đó có nghĩa là khi lãnh đạo được người lao động đánh giá càng cao sẽ càng làm tăng mức độ thỏa mãn trong công việc của họ. Vậy giả thuyết H4 được chấp nhận.

Yếu tố “đồng nghiệp” có $\beta = 0.235$, mức ý nghĩa < 0.01 có nghĩa là mối quan hệ giữa yếu tố “đồng nghiệp” và “mức độ thỏa mãn trong công việc” của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An là mối quan hệ cùng chiều. Nghĩa là khi giá trị của yếu tố đồng nghiệp tăng thì mức độ thỏa mãn trong công việc cũng sẽ tăng theo và ngược lại. Vậy giả thuyết H3 được chấp nhận.

Kết quả của mô hình hồi quy đã loại 1 biến độc lập, đó là yếu tố “công việc”. Điều này cho thấy rằng yếu tố công việc không có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê tới “mức độ thỏa mãn trong công việc” của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An Do đó, giả thuyết H1 không được chấp nhận.

Sau khi sử dụng phân tích hồi quy, ta có kết luận về kiểm định các giả thuyết của mô hình nghiên cứu (đã được điều chỉnh) như sau:

STT	Số GT	Nội dung	Kết quả
1	H1	Bản chất công việc được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.	Không chấp nhận
2	H2	Chính sách tiền lương được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.	Chấp nhận P=0.000
3	H3	Quan hệ với đồng nghiệp được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.	Chấp nhận P=0.004
4	H4	Quan hệ với lãnh đạo được đánh giá tốt hay không tốt tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.	Chấp nhận P=0.004

4.7. KIỂM ĐỊNH SỰ KHÁC BIỆT VỀ MỨC ĐỘ THỎA MÃN THEO CÁC ĐẶC ĐIỂM CÁ NHÂN

Phần này chúng tôi sẽ tiến hành khảo sát xem có sự khác biệt gì không từng yếu tố cá nhân đó đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

4.7.1. Kiểm định về sự khác biệt của giới tính đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

Vì giới tính trong nghiên cứu có 2 biến là Nam và Nữ nên sử dụng kiểm định Independent t-test để kiểm tra xem Nam và Nữ ai có mức độ thỏa mãn trong công việc cao hơn.

Bảng 4.19: Kết quả Independent t-test thống kê nhóm theo giới tính.

	Giới tính	N	Trung bình	Sai số thống kê	Trung bình lệch chuẩn
thỏa mãn	1	163	3.5307	.76567	.05997
	2	3	3.0833	.14434	.08333

Bảng 4.20: Kết quả Independent t-test so sánh mức độ thỏa mãn trong công việc theo giới tính.

		Kiểm định sự bằng nhau của phương sai		Kiểm định sự bằng nhau của trung bình						
		F	Mức ý nghĩa	t	df	Mức ý nghĩa	Sự khác biệt trung bình	Sự khác biệt độ lệch chuẩn	Độ tin cậy 95%	
									Thấp hơn	Cao hơn
Thỏa mãn	Giả định phương sai bằng nhau	3.551	.061	1.009	164	.315	.44734	.44348	-42832	1.32300
	Không giả định phương sai bằng nhau			4.357	4.593	.009	.44734	.10267	.17623	.71846

Bảng 4.20 cho thấy mức ý nghĩa trong kiểm định Levene = 0.061 (>0.05), chứng tỏ không có sự khác biệt về phương sai đối với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí chế tạo máy Long An giữa Nam và Nữ. Ta xét tiếp Không giả định phương sai bằng nhau (Equal variances not assumed) trong kiểm định T-test. Trong kiểm định T-test, Phương sai bằng nhau khác tính chất có mức ý nghĩa = 0.009 (<0.05) chứng tỏ có sự khác biệt ý nghĩa về trung bình mức độ thỏa mãn trong công việc của Nam và Nữ.

Dựa vào giá trị trung bình của Nam cao hơn trung bình của Nữ (bảng 4.19) ta kết luận Nam có mức độ thỏa mãn trong công việc cao hơn Nữ.

4.7.2. Kiểm định về sự tác động khác nhau của tuổi đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

Vì “tuổi” trong nghiên cứu có 4 biến nên sử dụng kiểm định One-Way ANOVA.

Bảng 4.21: Kết quả One-Way ANOVA so sánh mức độ thỏa mãn trong công việc theo tuổi.

thỏa mãn

	<i>Tổng bình phương</i>	<i>df</i>	<i>Bình phương trung bình</i>	<i>F</i>	<i>Mức ý nghĩa.</i>
Giữa các nhóm	.471	3	.157	.267	.849
Trong cùng nhóm	95.132	162	.587		
Tổng	95.603	165			

Bảng 4.21 cho thấy rằng Giữa các nhóm có mức ý nghĩa = 0.849 (>0.05) nên ta kết luận không có sự khác biệt giữa các nhóm tuổi về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

4.7.3. Kiểm định về sự khác biệt của “trình độ học vấn” và mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

Bảng 4.22: Kết quả One-Way ANOVA so sánh mức độ thỏa mãn trong công việc theo trình độ học vấn.

thỏa mãn

	<i>Tổng bình phương</i>	<i>df</i>	<i>Bình phương trung bình</i>	<i>F</i>	<i>Mức ý nghĩa.</i>
Giữa các nhóm	2.765	4	.691	1.199	.313
Trong cùng nhóm	92.838	161	.577		
Tổng	95.603	165			

Bảng 4.22 cho thấy rằng Giữa các nhóm có mức ý nghĩa = 0.313 (>0.05) nên ta kết luận không có sự khác biệt giữa các nhóm có trình độ học vấn khác nhau về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty Cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

4.7.4. Kiểm định về sự tác động khác nhau của “thâm niên” và mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

Bảng 4.23: Kết quả One-Way ANOVA so sánh mức độ thỏa mãn trong công việc theo thâm niên.

thỏa mãn

	<i>Tổng bình phương</i>	<i>df</i>	<i>Bình phương trung bình</i>	<i>F</i>	<i>Mức ý nghĩa</i>
Giữa các nhóm	2.164	3	.721	1.251	.293
Trong cùng nhóm	93.438	162	.577		
Tổng	95.603	165			

Bảng 4.23 cho thấy rằng Giữa các nhóm có mức ý nghĩa = 0.293 (>0.05) nên ta kết luận không có sự khác biệt về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An giữa các nhóm có thâm niên khác nhau.

4.7.5. Kiểm định về sự tác động khác nhau của “bộ phận” và mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

Bảng 4.24: Kết quả One-Way ANOVA so sánh mức độ thỏa mãn trong công việc theo bộ phận.

thỏa mãn

	<i>Tổng bình phương</i>	<i>df</i>	<i>Bình phương trung bình</i>	<i>F</i>	<i>Mức ý nghĩa</i>
Giữa các nhóm	1.688	2	.844	1.465	.234
Trong cùng nhóm	93.915	163	.576		
Tổng	95.603	165			

Bảng 4.24 cho thấy rằng Giữa các nhóm có mức ý nghĩa = 0.234 (>0.05) nên ta kết luận không có sự khác biệt giữa các bộ phận về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

Dựa trên kết quả phân tích Independent t-test và One-Way ANOVA để so sánh mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An theo một số yếu tố cá nhân cho thấy rằng nam có mức độ thỏa mãn trong công việc cao hơn nữ, không có sự khác biệt về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động theo các yếu tố cá nhân còn lại (tuổi tác, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận).

4.8. KẾT QUẢ THỐNG KÊ VỀ MỨC ĐỘ THỎA MÃN THEO MỨC ĐỘ THỎA MÃN CHUNG VÀ THEO TỪNG NHÓM YẾU TỐ

4.8.1. Mức độ thỏa mãn chung

Bảng 4.25: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn chung.

	<i>N</i>	<i>Thấp nhất</i>	<i>Cao nhất</i>	<i>Trung bình</i>	
	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Độ lệch chuẩn</i>
thỏa mãn	166	1.00	5.00	3.5226	.05908
đồng nghiệp	166	1.40	5.00	3.7120	.05638
lãnh đạo	166	1.17	5.00	3.4378	.05322
lương	166	1.00	4.25	2.4834	.06144
Số quan sát hợp lệ	166				

Theo bảng 4.25, mức độ thỏa mãn chung của toàn công ty là 3.5226. Mức độ thỏa mãn đối với yếu tố đồng nghiệp là 3.712 (cao hơn mức độ thỏa mãn chung). Trong khi đó mức độ thỏa mãn đối với yếu tố lãnh đạo và lương đều thấp hơn mức độ thỏa mãn chung, riêng mức độ thỏa mãn đối với yếu tố lương là rất thấp (chỉ có 2.4834).

4.8.2. Mức độ thỏa mãn theo từng nhóm yếu tố

4.8.2.1. Mức độ thỏa mãn theo nhóm yếu tố “đồng nghiệp”

Bảng 4.26: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn theo nhóm yếu tố “đồng nghiệp”.

	<i>N</i>	<i>Thấp nhất</i>	<i>Cao nhất</i>	<i>Trung bình</i>	
	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Độ lệch chuẩn</i>
đồng nghiệp 3	166	1.00	5.00	3.7349	.05992
đồng nghiệp 4	166	1.00	5.00	3.8193	.06296
đồng nghiệp 1	166	1.00	5.00	3.6988	.07019
lãnh đạo 4	166	1.00	5.00	3.4940	.08095
đồng nghiệp 2	166	1.00	5.00	3.8133	.06652
Giá trị N	166				

Bảng 4.27: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “đồng nghiệp 3”.

đồng nghiệp 3

		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	1	.6	.6	.6
	2	9	5.4	5.4	6.0
	3	44	26.5	26.5	32.5
	4	91	54.8	54.8	87.3
	5	21	12.7	12.7	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “đồng nghiệp 3”: “Những người mà Anh/Chị làm việc với rất thân thiện”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.7349 (cao hơn so với giá trị trung bình của yếu tố đồng nghiệp là 3.7120). Có 32.5% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 32.5% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), có 67.5% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 67.5% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.28: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “đồng nghiệp 4”.

đồng nghiệp 4

		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	2	1.2	1.2	1.2
	2	7	4.2	4.2	5.4
	3	39	23.5	23.5	28.9
	4	89	53.6	53.6	82.5
	5	29	17.5	17.5	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “đồng nghiệp 4”: “Những người mà Anh/Chị làm việc với thường giúp đỡ lẫn nhau”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.8193 (cao hơn so với giá trị trung bình của yếu tố đồng nghiệp là 3.7120). Có 28.9% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 28.9% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), có 71.1% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 71.1% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.29: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “đồng nghiệp 1”.

đồng nghiệp 1					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	3	1.8	1.8	1.8
	2	11	6.6	6.6	8.4
	3	49	29.5	29.5	38.0
	4	73	44.0	44.0	81.9
	5	30	18.1	18.1	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “đồng nghiệp 1”: “Đồng nghiệp của Anh/Chị thoải mái và dễ chịu”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.6988 (thấp hơn so với giá trị trung bình của yếu tố đồng nghiệp là 3.7120). Có 38% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 38% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), có 62% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 62% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.30: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “lãnh đạo 4”.

lãnh đạo 4					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	7	4.2	4.2	4.2
	2	20	12.0	12.0	16.3
	3	51	30.7	30.7	47.0
	4	60	36.1	36.1	83.1
	5	28	16.9	16.9	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “lãnh đạo 4”: “Nhân viên được đối xử công bằng, không phân biệt”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.4940 (thấp hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “đồng nghiệp” là 3.7120). Có đến 47% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 47% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp

trung bình), có 53% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 53% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.31: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “đồng nghiệp 2”.

		đồng nghiệp 2			
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	2	1.2	1.2	1.2
	2	11	6.6	6.6	7.8
	3	34	20.5	20.5	28.3
	4	88	53.0	53.0	81.3
	5	31	18.7	18.7	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “đồng nghiệp 2”: “Anh/Chị và các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.8133 (cao hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “đồng nghiệp” là 3.7120). Có đến 28.3% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 28.3% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), có 71.7% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 71.7% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

4.8.2.1. Mức độ thỏa mãn theo nhóm yếu tố “lãnh đạo”

Bảng 4.32: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn theo nhóm yếu tố “lãnh đạo”.

	<i>N</i>	<i>Thấp nhất</i>		<i>Cao nhất</i>		<i>Trung bình</i>	
		<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Độ lệch chuẩn</i>
lãnh đạo 2	166	1.00	5.00	3.6386	.07457		
lãnh đạo 1	166	1.00	5.00	3.7651	.06390		
thăng tiến 4	166	1.00	5.00	3.2349	.07687		
thăng tiến 1	166	1.00	5.00	2.8313	.07815		
lãnh đạo 3	166	1.00	5.00	4.0301	.06128		
thăng tiến 3	166	1.00	5.00	3.1265	.07209		
Giá trị N	166						

Bảng 4.33: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “lãnh đạo 2”.

lãnh đạo 2					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	6	3.6	3.6	3.6
	2	13	7.8	7.8	11.4
	3	42	25.3	25.3	36.7
	4	79	47.6	47.6	84.3
	5	26	15.7	15.7	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “lãnh đạo 2”: “Anh/Chị nhận được sự hỗ trợ của cấp trên”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.6386 (cao hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “lãnh đạo” là 3.4378). Có 36.7% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 36.7% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), có 63.3% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 63.3% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.34: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “lãnh đạo 1”.

lãnh đạo 1					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	3	1.8	1.8	1.8
	2	8	4.8	4.8	6.6
	3	38	22.9	22.9	29.5
	4	93	56.0	56.0	85.5
	5	24	14.5	14.5	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “lãnh đạo 1”: “Cấp trên hỏi ý kiến khi có vấn đề liên quan đến công việc của Anh/Chị”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.7651 (cao hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “lãnh đạo” là 3.4378). Có 29.5% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 29.5% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức

độ từ rất thấp trung bình), có 70.5% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 70.5% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt). Tên bảng đầu?

Bảng 4.35: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “thăng tiến 4”.

thăng tiến 4					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	7	4.2	4.2	4.2
	2	30	18.1	18.1	22.3
	3	61	36.7	36.7	59.0
	4	53	31.9	31.9	91.0
	5	15	9.0	9.0	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “thăng tiến 4”: “Anh/Chị được đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.2349 (thấp hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “lãnh đạo” là 3.4378). Có 59% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 59% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), có 41% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 41% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.36: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “thăng tiến 1”.

thăng tiến 1					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	17	10.2	10.2	10.2
	2	40	24.1	24.1	34.3
	3	72	43.4	43.4	77.7
	4	28	16.9	16.9	94.6
	5	9	5.4	5.4	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “thăng tiến 1”: “Anh /Chị có nhiều cơ hội thăng tiến”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 2.8313 (thấp hơn nhiều so với giá trị trung bình của yếu tố “đồng nghiệp” là 3.7120). Có đến 77.7% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 77.7% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), chỉ có 22.3% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 22.3% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.37: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “lãnh đạo 3”.

lãnh đạo 3					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	3	1.8	1.8	1.8
	2	2	1.2	1.2	3.0
	3	25	15.1	15.1	18.1
	4	93	56.0	56.0	74.1
	5	43	25.9	25.9	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “lãnh đạo 3”: “Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 4.0301 (cao hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “đồng nghiệp” là 3.7120). Có 18.1% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 18.1% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), có đến 81.9% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 81.9% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.38: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “thăng tiến 3”.

thăng tiến 3					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	6	3.6	3.6	3.6
	2	32	19.3	19.3	22.9
	3	75	45.2	45.2	68.1
	4	41	24.7	24.7	92.8

	5	12	7.2	7.2	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “thăng tiến 3”: “Công ty tạo cho Anh/Chị nhiều cơ hội phát triển cá nhân”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 3.1265 (thấp hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “lãnh đạo” là 3.4378). Có đến 68.1% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 68.1% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), chỉ có 31.9% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 31.9% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

4.8.2.1. Mức độ thỏa mãn theo nhóm yếu tố “lương”

Bảng 4.39: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn theo nhóm yếu tố “lương”.

	<i>N</i>	<i>Thấp nhất</i>	<i>Cao nhất</i>	<i>Trung bình</i>	
	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Thống kê</i>	<i>Độ lệch chuẩn</i>
tiền lương 3	166	1.00	5.00	2.4518	.06759
tiền lương 1	166	1.00	5.00	2.1627	.06958
tiền lương 4	166	1.00	5.00	2.6627	.08041
tiền lương 2	166	1.00	5.00	2.6566	.08404
Giá trị N	166				

Bảng 4.40: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “tiền lương 3”.

tiền lương 3

		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	19	11.4	11.4	11.4
	2	75	45.2	45.2	56.6
	3	51	30.7	30.7	87.3
	4	20	12.0	12.0	99.4
	5	1	.6	.6	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “tiền lương 3”: “Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 2.4518 (thấp hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “lương” là 2.4834). Có đến 87.3% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 87.3% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), chỉ có 12.7% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 12.7% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.41: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “tiền lương 1”.

tiền lương 1					
		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	43	25.9	25.9	25.9
	2	64	38.6	38.6	64.5
	3	49	29.5	29.5	94.0
	4	9	5.4	5.4	99.4
	5	1	.6	.6	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “tiền lương 1”: “Anh/Chị được trả lương cao”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 2.1627 (thấp hơn nhiều so với giá trị trung bình của yếu tố “lương” là 2.4834). Có đến 94% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 94% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp đến trung bình), chỉ có 6% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 6% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.42: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “tiền lương 4”.

tiền lương 4

		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	23	13.9	13.9	13.9
	2	51	30.7	30.7	44.6
	3	57	34.3	34.3	78.9
	4	29	17.5	17.5	96.4
	5	6	3.6	3.6	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “tiền lương 4”: “Tiền lương, thu nhập được trả công bằng”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 2.6627 (cao hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “lương” là 2.4834). Có 78.9% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 78.9% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp trung bình), chỉ có 21.1% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 21.1% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Bảng 4.43: Kết quả thống kê mô tả mức độ thỏa mãn của thành phần “tiền lương 2”.

tiền lương 2

		<i>Tần xuất</i>	<i>Phần trăm</i>	<i>Phần trăm quan sát hợp lệ</i>	<i>Phần trăm tích lũy</i>
Quan sát hợp lệ	1	21	12.7	12.7	12.7
	2	63	38.0	38.0	50.6
	3	43	25.9	25.9	76.5
	4	30	18.1	18.1	94.6
	5	9	5.4	5.4	100.0
	Tổng	166	100.0	100.0	

Thành phần “tiền lương 2”: “Anh/Chị có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ công ty”. Giá trị trung bình của câu hỏi này là 2.6566 (cao hơn so với giá trị trung bình của yếu tố “lương” là 2.4834). Có 76.5% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 1-3 (tức là có 76.5% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ rất thấp đến trung bình), chỉ có 23.5% số người được khảo sát có mức độ thỏa mãn từ 4-5 (tức là có 23.5% số người được khảo sát cho rằng yếu tố này ở mức độ từ khá đến rất tốt).

Tóm tắt:

Chương này đã tiến hành các công việc như sau :

Kiểm định thang đo các yếu tố xuất hiện trong mô hình bằng phương pháp độ tin cậy Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA.

Kết quả Cronbach Alpha của tất cả yếu tố đều đạt yêu cầu, ngoại trừ thang đo “môi trường làm việc”.

Kết quả xuất hiện các thang đo đồng nghiệp bao gồm một số yếu tố của 02 thang đo “lãnh đạo” và đồng nghiệp hợp thành; thang đo “lãnh đạo” được hình thành từ thang đo “lãnh đạo” và thang đo “cơ hội đào tạo, thăng tiến”.

Kết quả hồi quy mô hình với phân tích hồi quy tuyến tính bội thông qua phần mềm SPSS 16.0 bằng phương pháp Enter cho thấy có 3 yếu tố ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An đó là: lương, lãnh đạo và đồng nghiệp.

Kiểm định lại các giả thuyết của mô hình dựa trên kết quả hồi quy, chấp nhận ba giả thuyết (H2, H3, H4), bác bỏ một giả thuyết (H1).

Kiểm định các yếu tố cá nhân cho thấy Nam có mức độ thỏa mãn trong công việc cao hơn Nữ. Các yếu tố cá nhân khác (tuổi tác, trình độ học vấn, thâm niên, bộ phận) không có sự tác động đến mức độ thỏa mãn trong công việc.

Kiểm định cho thấy mức độ thỏa mãn chung của toàn công ty là 3.5226 (mức thấp nhất là 1, mức cao nhất là 5). Mức độ thỏa mãn đối với yếu tố đồng nghiệp là 3.712 (cao hơn mức độ thỏa mãn chung). Trong khi đó mức độ thỏa mãn đối với yếu tố lãnh đạo và lương đều thấp hơn mức độ thỏa mãn chung, riêng đó mức độ thỏa mãn đối với yếu tố lương là rất thấp (chỉ là 2.4834).

CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN

Mục đích của chương này là tóm tắt lại kết quả chính và đưa ra kết luận từ nghiên cứu. Chương này bao gồm 4 phần: (1) Tóm tắt nội dung nghiên cứu, (2) Tóm tắt các kết quả nghiên cứu, (3) Một số đóng góp của nghiên cứu đối với Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An, (4) Các hạn chế của nghiên cứu và đề xuất hướng nghiên cứu tiếp theo.

5.1. TÓM TẮT NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu đã đưa ra một số định nghĩa của các tác giả: Vroom (1964); Dormann và Zapf (2001); Locke (1976); Quinn và Staines (1979), Weiss (1967) về sự thỏa mãn trong công việc của người lao động từ đó đưa ra sự so sánh giữa các định nghĩa.

Từ việc tham khảo các mô hình nghiên cứu về mức độ thỏa mãn trong công việc, nghiên cứu nêu ra những yếu tố tác động đến sự thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An. Những yếu tố đó là: bản chất công việc, tiền lương, đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường làm việc.

Nghiên cứu đã tham khảo kết quả nghiên cứu của những tác giả trong và ngoài nước về vấn đề đo lường sự thỏa mãn trong công việc của người lao động đồng thời so sánh các kết quả nghiên cứu nhằm tạo cơ sở dữ liệu cho đề tài.

Mô hình nghiên cứu đã được xây dựng gồm từ 6 yếu tố: bản chất công việc, tiền lương, đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ hội đào tạo và thăng tiến, môi trường làm việc. Từ 6 yếu tố trên, các giả thuyết cho mô hình đã được đưa ra.

Nghiên cứu được tiến hành qua hai bước: nghiên cứu định tính được thực hiện qua kỹ thuật phỏng vấn sâu (n=5) và nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng bảng câu hỏi điều tra thuật phỏng vấn tất cả người lao động đang làm việc tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An với tổng thể nghiên cứu là 198 người.

Thang đo các yếu tố được xây dựng từ việc kế thừa từ các nghiên cứu trước và từ kết quả của nghiên cứu định tính. Thang đo được kiểm định bằng phương pháp độ tin cậy Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA. Quá trình phân tích kết

quả trong nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 16.0.

5.2. TÓM TẮT CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Về hệ thống thang đo: Kết quả của các mô hình đo lường cho thấy sau khi đã được bổ sung và điều chỉnh dựa trên nghiên cứu định tính và một số kết quả nghiên cứu trước đó của các tác giả trong và ngoài nước, các thang đo đều đạt độ tin cậy và giá trị cho phép.

Nghiên cứu này góp phần vào hệ thống thang đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

Về mô hình lý thuyết: Mô hình nghiên cứu ban đầu đưa ra khá phù hợp. Tuy nhiên sau quá trình khảo sát và xử lý số liệu, kết quả cuối cùng cho thấy có 3 yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đối với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An đó là “lương”, “lãnh đạo” và “đồng nghiệp”. Trong đó yếu tố lương có ảnh hưởng lớn nhất đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động, tiếp đó là yếu tố lãnh đạo và cuối cùng là đồng nghiệp.

Cũng cần lưu ý rằng những yếu tố này tốt hay xấu được đánh giá dựa trên cảm nhận của nhân viên chứ không phải bản thân các yếu tố này thực sự tốt hay xấu.

Các mục tiêu chính của đề tài: Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty gồm có: đồng nghiệp, lãnh đạo và lương.

Mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại công ty chưa cao: Kiểm định các yếu tố cá nhân theo các yếu tố cho thấy mức độ thỏa mãn chung của toàn công ty là 3.5226 (mức thấp nhất là 1, mức cao nhất là 5). Mức độ thỏa mãn đối với yếu tố đồng nghiệp là 3.712 (cao hơn mức độ thỏa mãn chung). Trong khi đó mức độ thỏa mãn đối với yếu tố lãnh đạo và lương đều thấp hơn mức độ thỏa mãn chung, riêng đó mức độ thỏa mãn đối với yếu tố lương là rất thấp (chỉ có 2.4834).

Sự khác biệt về mức độ thỏa mãn của nhân viên theo các đặc trưng cá nhân (tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận): Dựa trên kết quả phân tích Independent t-test và One-Way ANOVA để so sánh mức độ thỏa mãn trong công

việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An theo một số yếu tố cá nhân cho thấy rằng nam có mức độ thỏa mãn trong công việc cao hơn nữ, không có sự khác biệt về mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động theo các yếu tố cá nhân còn lại (tuổi tác, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, bộ phận).

5.3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO MỨC ĐỘ THỎA MÃN CỦA CBNV CÔNG TY CỔ PHẦN CƠ KHÍ CHẾ TẠO MÁY LONG AN.

Từ những kết quả có được từ mô hình nghiên cứu, chúng tôi xin đề xuất một số kiến nghị sau đối với ban lãnh đạo Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An.

5.3.1. Vấn đề về tiền lương

Kết quả nghiên cứu và ý nghĩa:

Theo kết quả nghiên cứu, mức độ thỏa mãn về tiền lương tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An. Cũng theo kết quả nghiên cứu, mức độ thỏa mãn về tiền lương của toàn công ty là rất thấp. Mức độ thỏa mãn về tiền lương của toàn công ty là 2.4834, thấp hơn nhiều so với mức độ thỏa mãn chung của toàn công ty là 3.5226. Trong đó, thành phần “tiền lương tương xứng với kết quả làm việc” (giá trị là 2.4518), “trả lương cao” (giá trị là 2.1627) được đánh giá thấp hơn giá trị trung bình của yếu tố lương. Thành phần “Tiền lương, thu nhập được trả công bằng” (giá trị 2.6627) và “Có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ công ty” (giá trị là 2.6566) được đánh giá cao hơn giá trị trung bình của yếu tố lương. Điều này cho thấy sự cảm nhận của người lao động về chính sách tiền lương của công ty là chưa tốt.

Nguyên nhân:

Sự cảm nhận của người lao động về chính sách tiền lương của công ty là chưa tốt. Hiện trạng trên là do một số nguyên nhân sau:

Người lao động nhận thấy họ được trả lương thấp, tiền lương chưa đảm bảo cho nhu cầu đời sống của họ.

Thời điểm sáu tháng đầu năm 2008 đã diễn ra những biến động lớn về kinh tế, giá cả sinh hoạt đồng loạt tăng đột biến và liên tục nhưng công ty vẫn chưa thực hiện điều chỉnh tăng lương kịp thời cho người lao động.

Công ty là một đơn vị chuyển đổi từ doanh nghiệp nhà nước nên việc thực hiện chính sách tiền lương cũng bị ảnh hưởng nhất định từ cơ chế trả lương từ thời doanh nghiệp nhà nước: chưa mạnh dạn trả lương cho những người thực sự có đóng góp nhiều, trả lương theo kiểu bình quân nên không tạo được động lực kích thích người lao động đồng thời gây nên cảm nhận việc trả lương là không công bằng.

Đề xuất giải pháp:

Theo kết quả nghiên cứu, lương là yếu tố có tầm quan trọng nhất tác động đến sự thỏa mãn trong công việc đồng thời cũng là yếu tố được người lao động đánh giá kém nhất trong số các yếu tố tác động đến sự thỏa mãn. Do đó, công ty cần có những biện pháp nhằm nâng cao hơn nữa mức độ thỏa mãn của người lao động đối với vấn đề tiền lương, cụ thể như sau:

Về mức lương: Theo đánh giá của người lao động tại công ty, mức lương hiện tại họ được nhận là rất thấp, chưa tương xứng với kết quả làm việc của họ và không đủ trang trải cho nhu cầu cuộc sống hàng ngày. Do đó vấn đề trước mắt là công ty phải rà soát và điều chỉnh đơn giá tiền lương ở mức hợp lý hơn. Công ty có thể căn cứ vào mặt bằng lương chung ở khu vực và những công ty cùng ngành để điều chỉnh mức lương hợp lý. Công ty cũng nên thường xuyên xem xét và điều chỉnh mức lương cho từng cá nhân dựa trên năng lực thực sự của họ. Mức lương chi trả cho người lao động phải căn cứ vào hiệu quả làm việc đồng thời đảm bảo cho người lao động tái tạo lại sức lao động, chú ý đến những biến động về kinh tế xã hội nhằm điều chỉnh mức lương phù hợp với sự biến động về mặt bằng giá cả cũng như mặt bằng lương của xã hội ở từng thời điểm nhất định.

Sự công bằng trong chính sách lương: Việc trả lương công bằng cũng là một yếu tố quan trọng. Người lao động không chỉ muốn được trả lương mà còn chú ý đến việc công ty trả lương như thế nào. Ở đây chúng ta đề cập đến vấn đề công bằng trong việc thực hiện chính sách tiền lương. Một nhân viên có thể thể nhận được một mức lương hợp lý nhưng nếu họ cảm thấy chính sách trả lương của công ty không công bằng cũng có thể làm cho họ cảm thấy không thỏa mãn đối với chính sách lương của công ty.

5.3.2. Vấn đề về đồng nghiệp

Kết quả nghiên cứu và ý nghĩa:

Đồng nghiệp cũng là một yếu tố tác động mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An. Theo kết quả nghiên cứu, mức độ thỏa mãn về đồng nghiệp tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An. Theo kết quả nghiên cứu, mức độ thỏa mãn về đồng nghiệp là 3.712, cao hơn so với mức độ thỏa mãn chung của toàn công ty là 3.5226. Trong đó, thành phần “thân thiện của đồng nghiệp” (giá trị là 3.7349), “sự giúp đỡ lẫn nhau của đồng nghiệp” (giá trị là 3.8193) và “sự phối hợp giữa các đồng nghiệp” (giá trị là 3.8133) được đánh giá cao hơn giá trị trung bình của yếu tố đồng nghiệp. Thành phần “sự thoải mái dễ chịu của đồng nghiệp” (giá trị 3.6988) và “đổi xử công bằng với nhân viên” (giá trị là 3.4940) được đánh giá thấp hơn giá trị trung bình của yếu tố đồng nghiệp.

Nguyên nhân:

Ta thấy rằng trong yếu tố đồng nghiệp, các thành phần “thân thiện của đồng nghiệp” “sự giúp đỡ lẫn nhau của đồng nghiệp” và “sự phối hợp giữa các đồng nghiệp” được đánh giá cao hơn giá trị trung bình của yếu tố đồng nghiệp. Trong khi đó, thành phần “sự thoải mái dễ chịu của đồng nghiệp” và “đổi xử công bằng với nhân viên” lại được đánh giá thấp hơn giá trị trung bình của yếu tố đồng nghiệp. Kết quả trên là do đa phần người lao động đã làm việc lâu năm tại công ty, có sự am hiểu nhất định với nhau nên thân thiện với nhau, phối hợp và giúp đỡ lẫn nhau tốt hơn. Việc đánh giá “đổi xử công bằng với nhân viên” không tốt là do một số trưởng bộ phận dành ưu ái nhất định đối với những nhân viên có thâm niên nhưng còn hạn chế về năng lực.

Đề xuất giải pháp:

Công ty cũng nên có các biện pháp nhằm nâng cao mức độ thỏa mãn về đồng nghiệp đối với người lao động. Vấn đề này chính là một yếu tố thuộc về văn hóa doanh nghiệp. Cụ thể:

Công ty nên xây dựng các quy chế làm việc nhằm tạo môi trường sao cho có sự phối hợp giúp đỡ lẫn nhau của mọi người trong công ty, sự thân thiện gắn bó với nhau trong công việc.

Vấn đề công bằng trong đối xử với nhân viên cần được chấn chỉnh trong thời gian tới. Theo đó, công ty nên xây dựng những tiêu chí cụ thể trong việc đánh giá kết quả thực hiện công việc của người lao động cũng như việc khen thưởng, cũng như kỷ luật đồng thời phải áp dụng các quy chế đó một cách công khai minh bạch, không để xảy ra tình trạng thiên vị hoặc thành kiến đối với bất kỳ cá nhân người lao động nào trong công ty. Điều đó giúp cho việc đánh giá được chính xác hơn, tránh được sự chủ quan trong đánh giá và hạn chế tối đa sự thiên vị hoặc thành kiến.

5.3.3. Vấn đề về lãnh đạo

Kết quả nghiên cứu và ý nghĩa:

Yếu tố lãnh đạo ở đây là tập hợp của các thành phần thuộc yếu tố “lãnh đạo” và yếu tố “cơ hội đào tạo, thăng tiến” theo mô hình nghiên cứu ban đầu.

Theo kết quả nghiên cứu, mức độ thỏa mãn về lãnh đạo tương quan cùng chiều với mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động tại Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An. Theo kết quả nghiên cứu, mức độ thỏa mãn về lãnh đạo là 3.4378, thấp hơn so với mức độ thỏa mãn chung của toàn công ty là 3.5226. Trong đó, thành phần “sự hỗ trợ của cấp trên” (giá trị là 3.6386), “sự tham khảo ý kiến nhân viên của cấp trên” (giá trị là 3.7651) và “Lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã” (giá trị là 4.0301) được đánh giá cao hơn giá trị trung bình của yếu tố lãnh đạo. Thành phần “đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp” (giá trị 3.2349), “cơ hội thăng tiến” (giá trị là 2.8313) và “cơ hội phát triển cá nhân” (giá trị 3.1265) được đánh giá thấp hơn giá trị trung bình của yếu tố lãnh đạo.

Nguyên nhân

Theo kết quả nghiên cứu, thành phần “sự hỗ trợ của cấp trên”, “sự tham khảo ý kiến nhân viên của cấp trên” và “lãnh đạo có tác phong lịch sự, hoà nhã” được đánh giá cao hơn giá trị trung bình của yếu tố lãnh đạo. Thành phần “đào tạo cho công việc và phát triển nghề nghiệp”, “cơ hội thăng tiến” và “cơ hội phát triển cá nhân” được đánh giá thấp hơn giá trị trung bình của yếu tố lãnh đạo. Kết quả trên là do lãnh đạo công ty cũng đã có sự quan tâm, hỗ trợ nhân viên trong công việc và được sự ghi nhận của nhân viên. Tuy nhiên do chưa làm tốt công tác đào tạo phát triển nghề cũng như chưa

tạo cơ hội thăng tiến, cơ hội phát triển cá nhân cho nhân viên nên những yếu tố này chưa được nhân viên đánh giá tốt.

Đề xuất giải pháp:

Do đó, để nâng cao mức độ thỏa mãn về lãnh đạo lãnh đạo, công ty cần phải thực hiện một số giải pháp sau:

Lãnh đạo phải tạo được sự tin tưởng, nể trọng của nhân viên. Lãnh đạo cần có tác phong lịch thiệp, hòa nhã, luôn lắng nghe những tâm tư, nguyện vọng của nhân viên. Lãnh đạo cũng nên hỗ trợ nhân viên trong những trường hợp nhân viên gặp khó khăn không thể tự giải quyết được. Đặc biệt, vấn đề đối xử công bằng với nhân viên phải đặc biệt được chú ý bởi vì đây là vấn đề hết sức nhạy cảm, nếu xử lý không đúng sẽ gây ức chế cho nhân viên, làm cho nhân viên cảm thấy bất mãn về lãnh đạo cũng như bất mãn chung về công việc.

Bên cạnh đó, chính sách về đào tạo, thăng tiến cũng phải được chú trọng. Công ty nên tạo điều kiện cho người lao động được học tập nâng cao kiến thức phục vụ cho công việc của họ. Song song đó phải có chính sách thăng tiến minh bạch, rõ ràng và thực thi chính sách thăng tiến đó, tạo điều kiện cho những người có năng lực, có đóng góp nhiều cho công ty cơ hội thăng tiến để tạo động lực làm việc cho họ cũng như kích thích, động viên tất cả người lao động khác của công ty.

5.4. HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

5.4.1 Hạn chế của nghiên cứu:

Cũng như bất kỳ nghiên cứu nào, nghiên cứu này cũng còn một số hạn chế:

Một là, nghiên cứu này chỉ thực hiện đối với Công ty cổ phần Cơ khí Chế tạo máy Long An cho nên chỉ có giá trị thực tiễn đối với công ty, đối với những công ty khác thì có thể sẽ có kết quả khác. Nếu nghiên cứu này được lặp lại ở những công ty khác hoạt động trong lĩnh vực cơ khí chế tạo thì nghiên cứu có thể sẽ được so sánh và xây dựng một hệ thống thang đo chung cho ngành cơ khí chế tạo. Đây cũng là một hướng cho nghiên cứu tiếp theo.

Hai là, nghiên cứu này thực hiện tại một thời điểm có sự biến động mạnh về giá cả và chi phí sinh hoạt đã ảnh hưởng đến thái độ của người được khảo sát nên có thể làm cho kết quả nghiên cứu bị phiến diện.

Ba là, đây là nghiên cứu đầu tiên của công ty về lĩnh vực này nên có thể người được khảo sát còn bỡ ngỡ với phương pháp cũng như ý nghĩa của các phương án trả lời. Điều này phần nào sẽ ảnh hưởng đến độ tin cậy của các phương án trả lời.

Bốn là, nghiên cứu chưa đưa vào những yếu tố xã hội có ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động.

5.4.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo:

Trong thời gian tới, để hoàn thiện mô hình đo lường sự thỏa mãn trong công việc của người lao động áp dụng chung cho các doanh nghiệp tại Việt Nam cần phải thực hiện các vấn đề sau:

Tiến hành đo lường trên phạm vi lớn hơn, số lượng mẫu khảo sát phải đa dạng với nhiều loại hình doanh nghiệp, đa dạng về mặt địa lý cũng như quy mô doanh nghiệp.

Số lượng mẫu khảo sát phải đủ lớn để đảm bảo độ tin cậy của nghiên cứu.

Nghiên cứu cần bổ sung thêm một số yếu tố như: phúc lợi, văn hóa công ty, danh tiếng của công ty...hay những yếu tố xã hội như: gia đình, bạn bè...vào mô hình để xác định có sự tương quan giữa những yếu tố này đến mức độ thỏa mãn trong công việc của người lao động hay không và nếu có thì mức độ cao hay thấp.

&