

Đánh giá mức độ THỎA MÃN CÔNG VIỆC tại Công ty Điện lực Nghệ An

● ĐINH THỊ PHƯỢNG

Tóm tắt

Mục tiêu nghiên cứu nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của người lao động tại Công ty Điện lực Nghệ An. Số liệu được thu thập thông qua trả lời bảng câu hỏi gồm 220 người lao động, sau đó được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS 16.0, được đo lường độ tin cậy bằng hệ số Cronbachs alpha, phương pháp phân tích nhân tố EFA và phân tích hồi quy. Kết quả cho thấy có ba yếu tố ảnh hưởng và biến thiên cùng chiều với sự thỏa mãn công việc, trong đó yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất và có ý nghĩa thống kê nhất là “tiền lương và phúc lợi”, kế đến là “bản chất công việc” và ảnh hưởng thấp nhất là “đánh giá thực hiện công việc”.

1. Đặt vấn đề

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế Việt Nam, nhu cầu về nguồn nhân lực cũng ngày càng gia tăng cả về số lượng và chất lượng. Doanh nghiệp không chỉ chú trọng hơn vấn đề tuyển chọn đúng người vào đúng vị trí công việc, mà còn phải giữ chân người lao động, đặc biệt là người lao động giữ vị trí chủ chốt trong doanh nghiệp. Vì vậy, nghiên cứu được thực hiện nhằm mục đích xây dựng thang đo JDI và xác định cường độ của các nhân tố ảnh hưởng tới sự thỏa mãn trong công việc của người lao động. Kết quả nghiên cứu sẽ giúp Ban lãnh

đạo Công ty chú trọng vào các yếu tố có ảnh hưởng mạnh và có ý nghĩa thống kê đến mức độ thỏa mãn công việc của người lao động.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

Kỹ thuật thảo luận nhóm và lấy ý kiến chuyên gia được sử dụng trong nghiên cứu này và nó được dùng để khám phá bổ sung mô hình trên cơ sở Chỉ số mô tả công việc JDI.

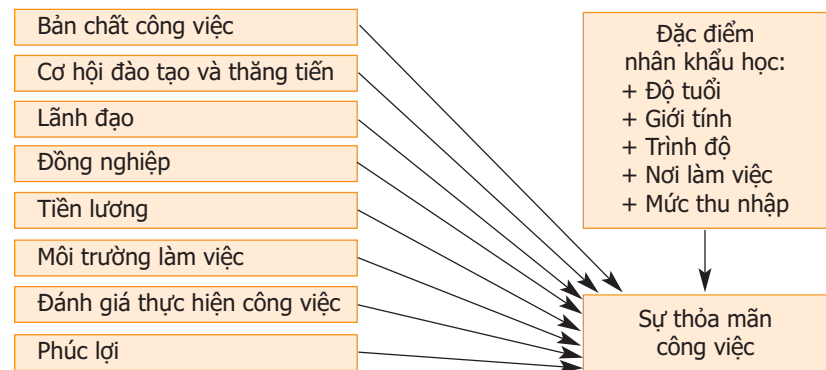
2.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

ảnh hưởng của từng yếu tố trong mô hình.

2.3. Nghiên cứu chính thức

Nghiên cứu khảo sát sự thỏa mãn của nhân viên đối với công việc tại Công ty Điện lực Nghệ An gồm 8 thành phần với 35 biến quan sát. Thiết kế phiếu khảo sát sử dụng thang đo Likert 5 bậc để sắp xếp từ nhỏ đến lớn với số càng lớn là càng đồng ý với phát biểu (1: rất không đồng ý; 2: không đồng ý; 3: tạm đồng ý; 4: đồng ý; 5: hoàn toàn đồng ý), diễn đạt và mã hóa bằng câu hỏi để phục vụ cho việc xử lý dữ

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



liệu, các phương pháp đánh giá thang đo.

liệu, các phương pháp đánh giá thang đo.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Số phiếu 200 hợp lệ được nhập vào máy để kiểm tra số liệu chiếm 91% trên tổng số phiếu phát ra. Tỷ lệ người lao động tham gia trả lời hợp lệ phân bố hợp lý tại các phòng ban, phân

xưởng và các Điện lực. Về giới tính, mẫu khảo sát có 120 người lao động là nam, chiếm 60% tổng số người lao động tham gia trả lời hợp lệ; số người lao động nữ là 80 người, chiếm 40%. Đa số người tham gia trả lời đều ở nhóm tuổi từ 30 đến 39 có 86 người (43%); kế đến là nhóm từ 40 đến 49 tuổi có 46 người (23%); cuối cùng là 2 nhóm dưới 25 tuổi và từ 50 tuổi trở lên đều có 34 người (17%). Với mẫu như vậy đã đảm bảo tính đại diện cho tổng thể gồm 1.400 cán bộ công nhân viên của Công ty.

3.2. Đánh giá độ tin cậy, độ giá trị của thang đo và mô hình nghiên cứu

3.3.1. Đo lường độ tin cậy bằng hệ số Cronbachs alpha

Sau khi loại 04 biến rác (bản chất công việc 13, cơ hội đào tạo và thăng tiến 21, lãnh đạo 36, tiền lương 52), các thang đo đều có hệ số Cronbachs Alpha trong khoảng từ 0.6 đến 0.95. Các biến quan sát trong mỗi thang đo cũng đều có hệ số tương quan biến tổng > 0.3. Vì vậy, 09 thang đo với 31 biến còn lại đều được giữ lại vì chúng đảm bảo độ tin cậy của thang đo. (Xem bảng 1)

3.3.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA) (Xem bảng 2 - trang bên)

Kết quả phân tích nhân tố tại Bảng 2 sau khi sử dụng phương pháp tính hệ số Principal Axis Factoring với phép quay Promax và điểm dừng khi trích các yếu tố Eigenvalue > 1. Kết quả với 22 biến quan sát có 5 nhân tố được nhóm lại và rút ra, tổng phương sai trích = 79,53% cho biết 5 nhân tố này giải thích được 79.53% biến thiên của dữ liệu.

3.3.3. Phân tích hồi quy

Để xác định cường độ của các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn trong công việc của người

Bảng 1. Bảng tổng kết hệ số tin cậy của các thành phần thang đo sự thỏa mãn

STT	Thang đo	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng thấp nhất
1	Bản chất công việc	3	0.864	0.713
2	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	4	0.950	0.834
3	Lãnh đạo	5	0.963	0.844
4	Đồng nghiệp	3	0.939	0.826
5	Tiền lương	3	0.916	0.771
6	Môi trường làm việc	5	0.868	0.626
7	Đánh giá thực hiện công việc	5	0.937	0.788
8	Phúc lợi	3	0.973	0.934
9	Sự thỏa mãn chung	4	0.946	0.830

Bảng 3. Hệ số xác định R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.820 ^a	0.673	0.668	0.47267

Bảng 4. Kiểm định đa cộng tuyến

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.858	0.162		5.288	.000		
danhgiathuchiencongviec	0.160	0.063	0.159	2.547	0.012	0.429	2.329
tienluongphucloi	0.459	0.055	0.530	8.281	0.000	0.407	2.454
banchatcongviec	0.221	0.055	0.222	4.005	0.000	0.542	1.844

lao động, sử dụng phương trình hồi quy tuyến tính. Hai nhân tố “lãnh đạo” và “đồng nghiệp” bị loại khỏi mô hình do mức ý nghĩa > 0.05. Còn lại 3 nhân tố từ kết quả phân tích trên là 3 biến độc lập được ký hiệu tương ứng: F1: Đánh giá thực hiện công việc, F2: Tiền lương và phúc lợi, F3: Bản chất công việc. Mô hình hồi quy có dạng như sau:

$$\text{Thoaman} = 0.159 \times F1 + 0.530 \times F2 + 0.222 \times F3$$

Hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta cho thấy nhân tố thỏa mãn công việc của người lao động về tiền lương và phúc lợi tác động mạnh nhất đến sự thỏa mãn công việc (Beta = 0.530), kế đến là thỏa mãn về bản chất công việc (Beta = 0.222) và cuối cùng có ảnh hưởng thấp nhất là đánh giá thực hiện công việc (Beta = 0.159). Hệ

số xác định R² hiệu chỉnh của mô hình trên là 0.668 thể hiện rằng các biến độc lập trong phương trình hồi quy giải thích được 66.8% biến thiên của biến phụ thuộc. Kết quả cho thấy hệ số Tolerance thấp và VIF không vượt quá 10 nên không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến.

Qua phân tích sự khác biệt (kiểm định T - Test) cho thấy: không có sự khác nhau về mức độ thỏa mãn công việc giữa người lao động theo các đặc điểm nhân khẩu học như: giới tính; độ tuổi và trình độ học vấn, chuyên môn nhưng lại có sự khác nhau về mức độ thỏa mãn công việc giữa người lao động theo đặc điểm nhân khẩu học như: nơi làm việc và mức thu nhập. Nhân viên khối phòng ban Công ty có mức độ thỏa mãn công việc cao hơn nhân

Bảng 2. Bảng ma trận nhân tố đã xoay trong kết quả EFA

	Nhân tố				
	1	2	3	4	5
- <i>Nhân tố 5: Bản chất công việc</i> Công việc phù hợp với năng lực cá nhân Công việc thú vị Việc phân chia công việc hợp lý					0.825 0.786 0.714
- <i>Nhân tố 1: Lãnh đạo</i> Lãnh đạo gương mẫu, lời nói và việc làm song hành Lãnh đạo có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành Người lao động nhận được sự hỗ trợ của cấp trên khi cần thiết Lãnh đạo lắng nghe quan điểm và suy nghĩ của người lao động Người lao động được tôn trọng và tin cậy trong công việc	0.892 0.878 0.885 1.025 0.818				
- <i>Nhân tố 4: Đồng nghiệp</i> Đồng nghiệp thường sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau Các đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt Đồng nghiệp thân thiện				0.878 0.967 0.907	
- <i>Nhân tố 3: Tiền lương và phúc lợi</i> Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc Tiền lương được trả công bằng giữa các nhân viên Hài lòng với chế độ tiền lương trong Công ty			0.743 0.775 0.715		
- <i>Nhân tố 2: Đánh giá thực hiện công việc</i> Việc đánh giá được thực hiện định kỳ Đánh giá khách quan, khoa học, công bằng Kết quả đánh giá phản ánh đầy đủ, chính xác Kết quả đánh giá được sử dụng để xét lương, thưởng, đề bạt Đánh giá giúp cải thiện và nâng cao năng suất lao động		0.820 0.862 0.894 0.602 0.747			
- <i>Nhân tố 3: Tiền lương và phúc lợi</i> Chính sách phúc lợi rõ ràng và hữu ích Chính sách phúc lợi thể hiện sự quan tâm chu đáo của Công ty Phúc lợi được thực hiện đầy đủ và hấp dẫn người lao động			0.892 0.880 0.889		

viên tại các đơn vị sản xuất (Điện lực, Phân xưởng phụ trợ) và nhân viên có mức thu nhập từ 7 triệu đồng trở lên có mức độ thỏa mãn cao hơn so với nhân viên có mức thu nhập dưới 7 triệu đồng.

4. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu này, sự thỏa mãn đối với tiền lương và phúc lợi của người lao động là nhân tố ảnh hưởng mạnh hay có ý nghĩa quan trọng nhất. Thứ tự ưu tiên mà Công ty cần làm là tạo sự công bằng hơn trong việc phân phối thu nhập; chăm lo nhiều hơn đến đời sống của người lao động, đặc biệt là về mặt tinh thần. Với đặc thù quản lý vận hành và kinh doanh bán điện trên địa bàn rộng lớn, dằn trải, Công ty cần chú trọng quan tâm hơn nữa về chế

độ tiền lương và phúc lợi đối với người lao động làm việc tại những Điện lực miền núi, vùng sâu, vùng xa vừa phải xa gia đình, đi lại khó khăn, công việc trực tiếp vất vả, mức độ an toàn lao động thấp.

Công ty nên xây dựng những tiêu chí cụ thể trong việc đánh giá kết quả thực hiện công việc của người lao động một cách

chính xác, công khai, minh bạch hơn, không để xảy ra tình trạng thiên vị hoặc thành kiến đối với bất kỳ cá nhân người lao động nào trong công ty. Có thể giảm áp lực công việc cho người lao động thông qua việc bố trí công việc phù hợp với năng lực cá nhân và giao khối lượng công việc vừa sức ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Cành (2007), Giáo trình Phương pháp & phương pháp luận nghiên cứu khoa học kinh tế, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia TP.HCM.
4. Trần Kim Dung (2005), "Đo lường mức độ hài lòng đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam", Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ, Đại học Quốc Gia TP.HCM, tập 8 (số 12).
9. Nguyễn Đình Thọ - Nguyễn Thị Mai Trang (2008), Nghiên cứu khoa học trong Quản Trị Kinh Doanh, Nhà xuất bản Thống Kê.
12. Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, Nhà xuất bản Thống kê.