

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT



**HUỲNH THỊ THÙY LAM**

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG  
VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI  
CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN VĨNH TÂN**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ**

Bình Thuận - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT



**HUỲNH THỊ THÙY LAM**

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG  
VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI  
CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN VĨNH TÂN**

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH

MÃ SỐ: 8340101

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

**PGS.TS ĐÌNH PHI HỒ**

Bình Thuận - 2023

## LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập và thực hiện Đề án tốt nghiệp thạc sỹ, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ và động viên từ gia đình, Quý Thầy Cô và các bạn bè. Vì vậy, tôi xin phép được gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến:

- PGS.TS Đinh Phi Hồ, người đã tận tình giúp đỡ và hỗ trợ tôi trong suốt quá trình tìm kiếm tài liệu, thực hiện đề cương đến khi hoàn tất Đề án tốt nghiệp thạc sỹ;

- Quý Thầy Cô giáo đã truyền đạt cho tôi vô vàn kiến thức và kinh nghiệm quý giá trong thời gian theo học tại trường;

- Ban lãnh đạo Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đã tạo điều kiện cho tôi trong quá trình thực hiện Đề án;

- Các bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã nhiệt tình hỗ trợ và động viên tôi trong suốt quá trình học tập cũng như giai đoạn thực hiện Đề án tốt nghiệp thạc sỹ.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tác giả xin cam đoan Đề án tốt nghiệp thạc sỹ “**Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân**” là công trình do tôi tự tìm hiểu, nghiên cứu, thực hiện thông qua sự trao đổi, hỗ trợ giúp đỡ từ các cá nhân, tổ chức có liên quan và dưới sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS Đinh Phi Hồ.

Các số liệu được thu thập và kết quả có được trong Luận văn này là hoàn toàn trung thực và có nguồn gốc rõ ràng.

Tác giả xin chịu trách nhiệm về công trình nghiên cứu của mình./.

Tp. Phan Thiết, ngày      tháng      năm 2023

**Người thực hiện Luận văn**

**Huỳnh Thị Thùy Lam**

## TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Mô hình nghiên cứu đề xuất của đề tài gồm 06 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Bản chất công việc; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Tiền lương và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận. Nghiên cứu chính thức được thực hiện với số lượng mẫu nghiên cứu là 196 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ trong 200 phiếu khảo sát được phát ra. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng có 4 trong 6 yếu tố được phân tích có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Bản chất công việc; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Sự đánh giá và công nhận. Trong đó, yếu tố Lãnh đạo là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty ( $\beta = 0.513$ ) và yếu tố Đồng nghiệp là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.128$ ); 02 yếu tố còn lại có mức độ ảnh hưởng là Bản chất công việc ( $\beta = 0.179$ ) và Sự đánh giá và công nhận ( $\beta = 0.239$ ). Bài nghiên cứu thực hiện tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, do đó có những kết luận và hàm ý riêng dành cho lãnh đạo Công ty trong việc hoàn thiện chiến lược nhân sự phù hợp hơn giúp nâng cao được sự hài lòng, thỏa mãn của người lao động trong công việc trong thời gian tới.

**Từ khóa:** Quản trị nguồn nhân lực, Sự hài lòng của nhân viên, Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to identify the factors influencing job satisfaction among employees at Vinh Tan Thermal Power Company. The proposed research model includes six factors affecting employee job satisfaction at the company: Nature of Work, Training and Promotion Opportunities, Leadership, Colleagues, Salary and Benefits, and Evaluation and Recognition. The official survey was conducted with 196 valid responses out of 200 questionnaires distributed. Research findings indicate that 4 out of the 6 analyzed factors have a positive impact on job satisfaction among employees at Vinh Tan Thermal Power Company. These include: Nature of Work, Leadership, Colleagues, and Evaluation and Recognition. Among them, Leadership was found to have the strongest influence on job satisfaction ( $\beta = 0.513$ ), while Colleagues had the weakest influence ( $\beta = 0.128$ ). The remaining factors showed the following levels of influence: Nature of Work ( $\beta = 0.179$ ) and Evaluation and Recognition ( $\beta = 0.239$ ). Since this research was conducted at Vinh Tan Thermal Power Company, the conclusions and implications are specifically tailored to the company's leadership in developing a more suitable human resource strategy to improve employee satisfaction and engagement in the future.

**Keywords:** Human resource management, Employee satisfaction, Vinh Tan thermal power company.

# MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN .....	i
LỜI CAM ĐOAN .....	ii
TÓM TẮT .....	iii
ABSTRACT .....	iv
MỤC LỤC .....	v
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	ix
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	x
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	xi
CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ ĐỀ TÀI .....	1
1.1 Lý do chọn đề tài .....	1
1.2 Mục tiêu nghiên cứu .....	2
1.3 Câu hỏi nghiên cứu .....	3
1.4 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	4
1.5 Phương pháp nghiên cứu .....	4
1.6 Ý nghĩa thực tiễn của đề tài .....	5
1.7 Kết cấu của Đề án tốt nghiệp .....	6
TÓM TẮT CHƯƠNG 1 .....	7
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU .....	8
2.1. Sự hài lòng với công việc .....	8
2.2 Các học thuyết liên quan.....	9
2.2.1 Thuyết nhu cầu của Maslow (1943) .....	9

2.2.2	Thuyết hai yếu tố của Herzberg (1959).....	10
2.2.3	Thuyết công bằng của Adam (1963) .....	11
2.2.4	Thuyết ERG của Alderfer (1969).....	12
2.2.5	Mô hình chỉ số mô tả công việc JDI của Smith và cộng sự (1969).....	13
2.3	Tổng quan các nghiên cứu liên quan .....	14
2.3.1	Nghiên cứu trong nước .....	14
2.3.2	Nghiên cứu ngoài nước .....	16
2.4	Mô hình nghiên cứu và giả thuyết .....	18
TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....		21
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU .....		22
3.1	Quy trình nghiên cứu .....	22
3.2	Nghiên cứu định tính .....	23
3.2.1	Thiết kế nghiên cứu định tính.....	23
3.2.2	Kết quả nghiên cứu định tính .....	26
3.3	Nghiên cứu định lượng .....	27
3.3.1	Phương pháp chọn mẫu .....	27
3.3.2	Cỡ mẫu nghiên cứu.....	27
3.3.3	Các công cụ phân tích dữ liệu .....	28
TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....		31
CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....		32
4.1	Tổng quan tình hình nhân sự Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân .....	32
4.1.1	Tổng quan về Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân .....	32

4.1.2 Tình hình nhân sự tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân giai đoạn 2020 - 2023	35
4.2 Đặc điểm mẫu nghiên cứu	39
4.3 Kiểm định thang đo	45
4.3.1 Kiểm định Cronbach's alpha	45
4.3.2 Phân tích nhân tố khám phá	48
4.3.2.1 Phân tích nhân tố khám phá cho các biến độc lập	48
4.3.2.2 Phân tích nhân tố khám phá đối với biến phụ thuộc	52
4.4 Tương quan Pearson	55
4.5 Phân tích hồi quy tuyến tính	56
4.5.1 Ý nghĩa hệ số hồi quy	56
4.5.2 Mức độ phù hợp của mô hình	57
4.5.3 Dò tìm vi phạm giả thuyết hồi quy	58
4.5.3.1 Giả định phần dư phân phối chuẩn	58
4.5.3.2 Giả định phương sai phần dư không đổi	59
4.5.3.3 Giả định không có hiện tượng cộng tuyến	60
4.6 Kiểm định giả thuyết mô hình	62
4.7 Thảo luận kết quả nghiên cứu	63
TÓM TẮT CHƯƠNG 4	65
CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ	66
5.1 Kết luận	66
5.2 Hàm ý quản trị	67

5.2.1 Lãnh đạo .....	67
5.2.2 Sự đánh giá và công nhận.....	69
5.2.3 Bản chất công việc.....	70
5.2.4 Đồng nghiệp .....	72
5.3 Hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo .....	73
5.3.1 Hạn chế của đề tài.....	73
5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo .....	73
TÓM TẮT CHƯƠNG 5 .....	74
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	i
PHỤ LỤC NGHIÊN CỨU.....	iii

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1 Tổng hợp thang đo nháp .....	23
Bảng 4.1 Phân loại nhân sự Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân theo giới tính giai đoạn 2020 – 2023 .....	35
Bảng 4.2 Phân loại nhân sự Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân theo nhóm tuổi giai đoạn 2020 – 2023 .....	36
Bảng 4.3 Phân loại người lao động theo trình độ chuyên môn giai đoạn 2020 - 2023..	37
Bảng 4.4 Phân loại người lao động theo thâm niên giai đoạn 2020 – 2023 .....	38
Bảng 4.5 Kết quả phân tích Cronbach’s Alpha.....	46
Bảng 4.6 Kiểm định KMO và Bartlett của biến độc lập .....	48
Bảng 4.7 Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích của các biến độc lập .....	49
Bảng 4.8 Kết quả ma trận xoay nhân tố của các biến độc lập .....	50
Bảng 4.9 Kiểm định KMO và Bartlett của biến phụ thuộc .....	53
Bảng 4.10 Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích của biến phụ thuộc .....	53
Bảng 4.11 Kết quả ma trận xoay của biến phụ thuộc .....	54
Bảng 4.12 Tổng hợp kết quả đánh giá thang đo .....	54
Bảng 4.13 Phân tích tương quan giữa các biến độc lập và phụ thuộc .....	56
Bảng 4.14 Kết quả phân tích hệ số hồi quy .....	57
Bảng 4.15 Mức độ phù hợp của mô hình.....	57
Bảng 4.16 Bảng phân tích phương sai ANOVA.....	58
Bảng 4.17 Kết luận giả thuyết nghiên cứu .....	62

## DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 2.1 Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	20
Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu .....	22
Hình 4.1 Sơ đồ tổ chức nhân sự Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân .....	34
Hình 4.2 Mô tả mẫu nghiên cứu theo Giới tính .....	40
Hình 4.3 Mô tả mẫu nghiên cứu theo Độ tuổi.....	41
Hình 4.4 Mô tả mẫu nghiên cứu theo Trình độ học vấn .....	42
Hình 4.5 Mô tả mẫu nghiên cứu theo Thâm niên công tác .....	43
Hình 4.6 Mô tả mẫu nghiên cứu theo Thu nhập .....	44
Hình 4.7 Biểu đồ phân phối chuẩn của phần dư .....	59
Hình 4.8 Đồ thị tương quan giữa Phần dư bình phương và biến phụ thuộc .....	60

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

<b>STT</b>	<b>CHỮ VIẾT</b>	<b>NỘI DUNG</b>
<b>1</b>	ANOVA	Phân tích phương sai
<b>2</b>	EFA	Phân tích nhân tố khám phá
<b>3</b>	OLS	Phương pháp bình phương nhỏ nhất thông thường
<b>4</b>	VIF	Hệ số phóng đại phương sai
<b>5</b>	BCCV	Bản chất công việc
<b>6</b>	DTTT	Cơ hội đào tạo và thăng tiến
<b>7</b>	LD	Lãnh đạo
<b>8</b>	DN	Đồng nghiệp
<b>9</b>	LTPL	Tiền lương và phúc lợi
<b>10</b>	DGCN	Sự đánh giá và công nhận
<b>11</b>	SHL	Sự hài lòng với công việc

# CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ ĐỀ TÀI

## 1.1 Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng, là nguồn lực chính có khả năng hoặc tiềm năng không giới hạn để khai thác tốt nhất các nguồn lực quan trọng khác. Trong các tổ chức, doanh nghiệp, sự hài lòng đối với công việc của nhân viên nổi lên như một chủ đề quan trọng trong công tác quản trị nguồn nhân lực, giữ vai trò tiên quyết và ảnh hưởng trực tiếp đến việc duy trì, ổn định nguồn nhân lực cũng như giúp cho tổ chức ổn định và phát triển bền vững hơn trong môi trường cạnh tranh mạnh mẽ như hiện nay. Khi nhân viên sự hài lòng và gắn kết với công việc, họ sẽ có động lực làm việc cao hơn, gắn bó và trung thành hơn với công việc cũng như tổ chức. Đây cũng chính là điều mà nhà quản trị trong các tổ chức luôn mong muốn đạt được từ nhân viên của mình.

Trong xu thế hội nhập nền kinh tế giới, các doanh nghiệp trong nước đang chịu những sức ép lớn từ phía doanh nghiệp có nguồn gốc quốc tế. Sự cạnh tranh của các doanh nghiệp này không chỉ trong các hoạt động kinh doanh mà còn từ đội ngũ nguồn nhân lực. Theo Caliskan (2010), nguồn nhân lực là tài sản quý báu của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp phát triển ổn định và bền vững. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực luôn là yếu tố quan trọng góp phần vào sự thành công của các doanh nghiệp. Khi nhắc đến nguồn nhân lực thì chúng ta cần hiểu đó là những con người có trí thức, sáng tạo, làm việc đầy nhiệt huyết và có trách nhiệm. Tổ chức sẽ không thể phát triển ổn định nếu đội ngũ nhân viên không có kỹ năng, khả năng chuyên môn hoặc không nhiệt tình trong công việc do không hài lòng với công việc hay môi trường làm việc. Vì vậy, để doanh nghiệp tồn tại và phát triển bền vững hơn thì việc làm thế nào để nâng cao sự hài lòng, thỏa mãn đối với công việc là việc làm cần thiết và tiên quyết của các doanh nghiệp hiện nay.

Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân là đơn vị thuộc Tổng Công ty Phát điện 3, Công ty được thành lập vào ngày 27/11/2013. Nhiệm vụ chính là thực hiện công tác sản xuất và

kinh doanh điện năng. Công ty quản lý và vận hành hai nhà máy đó là Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 với công suất 1244 MW và Nhà máy Điện mặt trời Vĩnh Tân 2 với công suất 42,65 MWp. Lao động hiện nay của Công ty có 368 bao gồm lực lượng sản xuất trực tiếp làm công tác sản xuất điện và lực lượng gián tiếp khối nghiệp vụ. Qua 10 năm hình thành và phát triển, Công ty đã nhận thức được tầm quan trọng lớn trong việc đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên để từ đó nâng cao năng suất công việc, giữ chân các nhân viên giỏi. Tuy nhiên, hiện nay tại khu vực Trung tâm Điện lực Vĩnh Tân có nhiều nhà máy điện đi vào hoạt động (điện gió, điện mặt trời) trong khu vực Bình Thuận và các khu vực lân cận. Đây là một thách thức không nhỏ cho các nhà quản trị của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân khi việc giữ chân nhân sự để đảm bảo cho các chiến lược phát triển công ty trong thời gian tới trở thành một bài toán khó. Mặc dù, ban Lãnh đạo Công ty cũng đã đưa ra nhiều chính sách đãi ngộ, quan tâm đến người lao động nhưng vẫn còn nhiều lao động nghỉ việc và chuyển sang công tác tại các Công ty khác với nhiều lý do khác nhau: chán nản, mệt mỏi hoặc chưa hài lòng về vị trí công việc đang đảm nhận... Đây là những vấn đề cần được quan tâm, phát hiện và giải quyết kịp thời nhằm giúp nâng cao sự hài lòng của nhân viên đối với công việc.

Xuất phát từ thực tế trên, tác giả quyết định lựa chọn thực hiện Đề án tốt nghiệp **“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân”**. Hy vọng rằng qua nghiên cứu sẽ giúp nhận định chi tiết các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên trong công ty, làm cơ sở giúp lãnh đạo công ty trong việc cải thiện, nâng cao sự hài lòng, thỏa mãn công việc của nhân viên, tạo động lực làm việc và nâng cao năng suất lao động, góp phần vào thành công chung của tổ chức.

## **1.2 Mục tiêu nghiên cứu**

Mục tiêu tổng quát của nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng như mức

độ ảnh hưởng của từng yếu tố để từ đó làm cơ sở đề xuất các hàm ý nhằm nâng cao hơn nữa đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại công ty trong thời gian tới.

Để đạt được mục tiêu tổng quát đề tài thực hiện các mục tiêu cụ thể sau:

(i) Đánh giá thực trạng sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

(ii) Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

(iii) Xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đó đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

(iv) Đề xuất một số hàm ý quản trị giúp nâng cao sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

### **1.3 Câu hỏi nghiên cứu**

Với mục tiêu chi tiết của đề tài, các câu hỏi nghiên cứu được trình bày như sau:

(i) Thực trạng sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đang diễn ra như thế nào?

(ii) Các yếu tố nào ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân?

(iii) Các yếu tố đó ảnh hưởng như thế nào đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân?

(iv) Những hàm ý quản trị nào giúp nâng cao sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân?

## **1.4 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

**Đối tượng nghiên cứu:** Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

**Đối tượng khảo sát:** Các nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

### **Phạm vi nghiên cứu:**

**Phạm vi không gian:** Nghiên cứu được thực hiện tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

**Phạm vi thời gian:** Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 06/2023 đến tháng 12/2023; Thời gian dự kiến thu thập ý kiến khảo sát cho nghiên cứu từ Tháng 08/2023 đến tháng 10/2023.

**Phạm vi nội dung:** Nghiên cứu chỉ tập trung đến các nội dung liên quan đến việc xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

## **1.5 Phương pháp nghiên cứu**

Hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng được sử dụng trong quá trình từ nghiên cứu định tính đến nghiên cứu định lượng với mục đích xây dựng, kiểm định mô hình và các giả thuyết của mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

### **Phương pháp nghiên cứu định tính:**

Thực hiện kỹ thuật thảo luận nhóm tay đôi với các chuyên gia đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân nhằm xây dựng, điều chỉnh và bổ sung các thang đo trong mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Đây là cơ sở để tác giả hoàn thiện phiếu khảo sát để thu thập dữ liệu phục vụ cho bước nghiên cứu định lượng.

*Phương pháp nghiên cứu định lượng:*

Sau khi hoàn chỉnh bảng khảo sát, tiến hành nghiên cứu định lượng để lượng hóa các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Nghiên cứu tiến hành khảo sát 200 người lao động đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng nhằm đánh giá lại và kiểm định các thang đo trong mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Dữ liệu sơ cấp được xử lý bằng phần mềm SPSS 20 để thực hiện các kiểm định như sau:

- Đo lường hệ số tin cậy (Cronbach's Alpha)
- Phân tích yếu tố khám phá (EFA)
- Phân tích tương quan
- Phân tích hồi quy

Bảng câu hỏi được thiết kế dựa trên thang đo Likert 5 mức độ (từ hoàn toàn không hài lòng đến hoàn toàn hài lòng) nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

## **1.6 Ý nghĩa thực tiễn của đề tài**

- Về mặt lý luận: Kết quả nghiên cứu một lần nữa giúp khẳng định được các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của người lao động trong tổ chức.

- Về mặt thực tiễn: Kết quả nghiên cứu xác định các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự hài lòng và mức độ hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh

Tân. Đây là cơ sở khoa học giúp các nhà lãnh đạo của công ty trong việc hoạch định các chính sách nhân sự nhằm giúp nâng cao sự hài lòng trong công việc của nhân viên, giúp nâng cao hiệu suất làm việc của nhân viên và góp phần vào hiệu suất chung của tổ chức. Ngoài ra, kết quả của nghiên cứu này có thể được dùng làm tài liệu tham khảo cho các nghiên cứu tiếp theo về các yếu tố ảnh hưởng tới sự hài lòng với công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp, tổ chức nói chung.

## **1.7 Kết cấu của Đề án tốt nghiệp**

Đề án tốt nghiệp có kết cấu 5 chương với các nội dung chính như:

### **Chương 1: Giới thiệu về đề tài**

Trình bày tổng quan về đề tài nghiên cứu như: Cơ sở chọn đề tài, Các mục tiêu nghiên cứu, Đối tượng và phạm vi nghiên cứu, Phương pháp nghiên cứu của đề tài, Ý nghĩa nghiên cứu và Kết cấu của Đề án tốt nghiệp.

### **Chương 2: Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu**

Trình bày cơ sở lý thuyết liên quan đến các khái niệm nghiên cứu trong đề tài. Các mô hình đã được nghiên cứu trong và ngoài nước để làm cơ sở xây dựng nên mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu đề xuất.

### **Chương 3: Phương pháp nghiên cứu**

Chương này trình bày về quy trình nghiên cứu, xây dựng và kiểm định các thang đo, các phương pháp phân tích nhằm đo lường các khái niệm nghiên cứu.

### **Chương 4: Kết quả nghiên cứu**

Trình bày thống kê, mô tả về các mẫu khảo sát, kiểm định mô hình và đo lường các nghiên cứu, phân tích, đánh giá các kết quả có được và đưa ra kết luận các giả thuyết.

### **Chương 5: Kết luận và hàm ý quản trị**

Tóm tắt kết quả chính của nghiên cứu, ý nghĩa của nghiên cứu. Thông qua kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị liên quan.

## **TÓM TẮT CHƯƠNG 1**

Chương 1 đã trình bày các nội dung tổng quát của đề tài như tính cấp thiết của đề tài, mục tiêu nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu, các phương pháp nghiên cứu mà đề tài áp dụng trong đề tài, ý nghĩa của đề tài cũng như bố cục của Đề án tốt nghiệp. Trong chương 2, nghiên cứu sẽ trình bày các nội dung liên quan đến cơ sở lý luận liên quan đến mục tiêu nghiên cứu và đưa ra mô hình nghiên cứu lý thuyết cho đề tài.

## **CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU**

### **2.1. Sự hài lòng với công việc**

Sự hài lòng của nhân viên là một thuật ngữ rộng được sử dụng để mô tả mức độ hài lòng của nhân viên với công việc họ đang làm hay Công ty mà họ làm việc. Cho đến nay, hài lòng đối với công việc là khái niệm không có sự thống nhất giữa các nhà nghiên cứu khác nhau. Theo từ điển Webster's Dictionary, sự hài lòng đối với công việc được định nghĩa là một trạng thái tình cảm của một cá nhân khi được đánh giá về công việc, một phản ứng tích cực, hay một thái độ đối với công việc (theo Nguyễn Văn Thuận 2010).

Theo Robert Hoppock (1935), cho rằng sự hài lòng với công việc là tổng hợp sự hài lòng về tâm lý, sinh lý và các yếu tố môi trường khiến cho một người thật sự cảm thấy hài lòng về công việc của họ.

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

Theo quan điểm của Weiss (1967), sự hài lòng với công việc là thái độ về công việc được thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin và hành vi của người lao động.

Với Wexley và Yukl (1984), định nghĩa về sự hài lòng với công việc là cách một nhân viên cảm nhận về nghề nghiệp của họ.

Từ những khái niệm nêu trên, ta có thể thấy sự hài lòng đối với công việc là sự hài lòng chung trong công việc và sự hài lòng của người lao động khi làm việc thích thú, thoải mái và đề cập đến thái độ của một người đối với công việc.

## **2.2 Các học thuyết liên quan**

### **2.2.1 Thuyết nhu cầu của Maslow (1943)**

Lý thuyết của Maslow (1943) dựa trên luận điểm cơ bản là: Con người có nhiều nhu cầu và những nhu cầu đó được sắp xếp từ thấp đến cao. Động lực hành động chỉ duy trì khi nhu cầu chưa thỏa mãn. Nhu cầu của con người được chia làm năm cấp bậc tăng dần: (1) Nhu cầu vật chất – sinh lý, (2) Nhu cầu an toàn, (3) Nhu cầu xã hội, (4) Nhu cầu về tôn trọng, (5) Nhu cầu tự thể hiện.

#### *Bậc 1: Những nhu cầu về sinh học*

Là những nhu cầu cần thiết và tối thiểu nhất đảm bảo cho con người tồn tại. Nhu cầu này bao gồm các nhu cầu cơ bản của con người như: ăn, uống, ngủ, không khí để thở, tình dục, các nhu cầu làm cho con người thoải mái... Đây là những nhu cầu cơ bản nhất và mạnh nhất của con người. Trong hình kim tự tháp, chúng ta thấy những nhu cầu này được xếp vào bậc thấp nhất.

#### *Bậc 2: Những nhu cầu về an ninh và an toàn*

Khi con người đã được đáp ứng các nhu cầu cơ bản, tức là các nhu cầu này không còn điều khiển suy nghĩ và hành động của họ nữa, họ sẽ có nhu cầu cao hơn. Đó là những nhu cầu về an toàn, không bị đe dọa về tài sản, công việc, sức khỏe, tính mạng và gia đình... Nhu cầu an toàn và an ninh này thể hiện trong cả thể chất lẫn tinh thần. Con người mong muốn có sự bảo vệ cho sự sống của mình khỏi các nguy hiểm. Nhu cầu này sẽ trở thành động cơ hoạt động trong các trường hợp khẩn cấp, nguy khốn đến tính mạng như chiến tranh, thiên tai, gặp thú dữ...

#### *Bậc 3: Những nhu cầu về xã hội*

Là những nhu cầu về tình yêu, được chấp nhận, mong muốn được tham gia vào một tổ chức hay một đoàn thể nào đó. Do con người là thành viên của xã hội nên họ cần được những người khác chấp nhận. Con người luôn có nhu cầu yêu thương gắn bó. Cấp độ nhu cầu này cho thấy con người có nhu cầu giao tiếp để phát triển.

#### *Bậc 4: Những nhu cầu được đánh giá và tôn trọng*

Theo thuyết nhu cầu của A.Maslow, nhu cầu loại này dẫn tới sự thỏa mãn như: quyền lực, uy tín, địa vị và lòng tự tin. Đây là mong muốn của con người khi nhận được sự chú ý, quan tâm và tôn trọng từ những người xung quanh và mong muốn bản thân là một “mắt xích” không thể thiếu trong hệ thống phân công lao động xã hội. Việc họ được tôn trọng cho thấy bản thân từng cá nhân đều mong muốn trở thành người hữu dụng.

#### *Bậc 5: Những nhu cầu về sự hoàn thiện*

Là những nhu cầu về chân, thiện, mỹ, tự chủ, sáng tạo, mong muốn phát triển toàn diện cả về thể lực và trí tuệ...

Từ lý thuyết này đã có nhiều nghiên cứu được thực hiện nhằm đáp ứng, thỏa mãn nhu cầu của người lao động và các nghiên cứu sau này được thực hiện thông qua các thang đo: (1) Nhu cầu sinh học thể hiện qua thang đo: nhiệt độ, không khí, lương cơ bản; (2) Nhu cầu an toàn thể hiện qua thang đo: công việc an toàn, lâu dài; (3) Nhu cầu xã hội được thể hiện qua thang đo: quan hệ công việc với cấp trên và đồng nghiệp; (4) Nhu cầu được tôn trọng thể hiện qua thang đo: được ghi nhận, vị trí cao, tăng thêm trách nhiệm; (5) Nhu cầu tự thể hiện thể hiện qua thang đo: cơ hội đào tạo, thăng tiến, phát triển sáng tạo (Trần Kim Dung, 2005).

### **2.2.2 Thuyết hai yếu tố của Herzberg (1959)**

Thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959) cho rằng có hai nhóm yếu tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên tại nơi làm việc; là các nhân tố duy trì và các nhân tố động viên.

- Nhân tố duy trì là các nhân tố gây ra sự không hài lòng ở nơi làm việc. Chúng là các yếu tố bên ngoài hoặc độc lập với công việc; và có liên quan với những thứ như tiền lương, tính ổn định của công việc (khả năng nhân viên giữ được việc làm, không bị sa thải), chính sách của doanh nghiệp, điều kiện làm việc, năng lực của lãnh đạo và mối quan hệ giữa người giám sát, cấp dưới và đồng nghiệp. Theo Herzberg, những nhân tố

này không thúc đẩy nhân viên. Tuy nhiên, khi chúng thiếu sót hoặc không đầy đủ, các nhân tố duy trì có thể khiến nhân viên rất không hài lòng.

- Nhóm thứ hai là nhân tố động viên. Chúng gắn liền với động lực của nhân viên và phát sinh từ các điều kiện nội tại của công việc, phụ thuộc vào chính bản thân công việc. Các yếu tố của sự động viên bao gồm trách nhiệm, sự hài lòng trong công việc, sự công nhận, thành tích, cơ hội phát triển và thăng tiến.

Theo thuyết này, để nâng cao được sự hài lòng, thỏa mãn trong công việc của người lao động thì vai trò của lãnh đạo rất quan trọng. Theo đó, trách nhiệm của quản lý là phải đảm bảo cung cấp đủ các nhân tố duy trì, đồng thời xây dựng sự thỏa mãn hoặc động lực thúc đẩy công việc của nhân viên và nếu nhìn vào bản chất, các nhân tố duy trì là cần thiết để đảm bảo cấp dưới không bất mãn và động lực là cần thiết để thúc đẩy nhân viên làm việc hướng tới mức hiệu suất cao hơn. Để bắt đầu loại bỏ những thứ gây ra sự không hài lòng của nhân viên, người quản lý cần khắc phục các vấn đề như chính sách không hiệu quả, tiền lương thấp... Sau đó, nhà quản lý nên xây dựng văn hóa hợp tác, cung cấp ý nghĩa cho công việc, đưa ra sự lãnh đạo hiệu quả, và thể hiện sự tôn trọng đối với cấp dưới. Các hoạt động này đều sẽ giúp người quản lý giảm bớt sự bất mãn của người lao động trong công việc và thực hiện bước đầu để tạo ra sự hài lòng; người quản lý cần cung cấp chương trình làm phong phú nội dung công việc cho nhân viên. Điều này được thực hiện bằng cách thiết kế sao cho công việc trở nên bổ ích và mang tính thử thách và cơ bản nhân viên nên được trao cơ hội để trở nên xuất sắc trong lĩnh vực họ làm tốt nhất.

### **2.2.3 Thuyết công bằng của Adam (1963)**

Adam (1963) cho rằng nhân viên thường có sự so sánh về những đóng góp và các quyền lợi họ nhận được. Khi một cá nhân thấy sự công bằng nhận lại không đúng với công sức họ bỏ ra thì họ sẽ có những phản ứng tương xứng với tính chất của sự không công bằng đó. Những đóng góp của nhân viên thường là: sự nỗ lực, lòng trung thành, sự chăm chỉ, nhiệt tình, sự giúp đỡ các đồng nghiệp... và quyền lợi mang lại cho họ sẽ gồm:

sự tin tưởng, sự thưởng về tài chính (lương bổng, phúc lợi..), sự thăng chức trong công việc. Theo đó:

- Nếu người lao động cho rằng họ được đối xử không tốt, phần thưởng là không xứng đáng với công sức họ đã bỏ ra thì họ sẽ bất mãn và từ đó họ sẽ làm việc không hết khả năng và thậm chí họ sẽ bỏ việc;

- Nếu người lao động tin rằng họ được đối xử đúng, phần thưởng và đãi ngộ là tương xứng với công sức họ đã bỏ ra thì họ sẽ duy trì mức năng suất như cũ;

- Nếu người lao động nhận thức rằng phần thưởng và đãi ngộ là cao hơn so với điều họ mong muốn thì họ sẽ làm việc tích cực hơn, chăm chỉ hơn.

#### **2.2.4 Thuyết ERG của Alderfer (1969)**

Thuyết ERG của Alderfer hay còn gọi là Thuyết nhu cầu Tồn tại / Quan hệ / Phát triển. Nhìn chung, Thuyết ERG có sự tương quan với Thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow, tuy nhiên có một số khác biệt, điển hình như:

- Thứ nhất, số lượng nhu cầu được rút gọn còn ba thay vì năm, đó là nhu cầu tồn tại (existence needs), nhu cầu giao tiếp (relatedness needs) và nhu cầu phát triển (growth needs);

- Thứ hai, khác với Maslow, Alderfer cho rằng, có thể có nhiều nhu cầu xuất hiện trong cùng một thời điểm (Maslow cho rằng chỉ có một nhu cầu xuất hiện ở một thời điểm nhất định);

- Thứ ba, yếu tố bù đắp giữa các nhu cầu, một nhu cầu không được đáp ứng có thể được bù đắp bởi nhu cầu khác (Kreitner & Kinicki, 2007).

Theo Alderfer (1969): các nhà quản lí có xu hướng tập trung vào việc đáp ứng lần lượt từng nhu cầu của người lao động, người lao động còn có những nhu cầu khác:

- Được thăng chức (phát triển);
- Xây dựng mối quan hệ với đồng nghiệp và nhà quản lí (quan hệ);
- Thực hiện công việc có ý nghĩa (phát triển);
- Được công nhận khi hoàn thành tốt một công việc (quan hệ);
- Đóng góp cho một ý tưởng sáng tạo (phát triển);
- Tiền lương hợp lí và công bằng (tồn tại);
- Mức bảo đảm việc làm (tồn tại);

Cho nên, bằng cách xây dựng mối quan hệ tốt với nhân viên, nhà quản lí có thể hiểu rõ hơn về những nhu cầu này và khám phá các cách để đáp ứng chúng.

### **2.2.5 Mô hình chỉ số mô tả công việc JDI của Smith và cộng sự (1969)**

Mô hình JDI (Job Descriptive Index) hay thang đo mô tả công việc, là thước đo được sử dụng rộng rãi nhất để đánh giá sự hài lòng trong công việc. Phép đo này được Smith, Kendall và Hulin xuất bản lần đầu tiên vào năm 1969 trong cuốn sách kinh điển “Đo lường sự hài lòng trong công việc và nghỉ hưu”. JDI là một thước đo các khía cạnh của sự hài lòng trong công việc, có nghĩa là nhân viên được yêu cầu suy nghĩ về các khía cạnh cụ thể trong công việc của họ và đánh giá mức độ hài lòng của họ đối với những khía cạnh cụ thể đó. JDI bao gồm năm khía cạnh: bản chất công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lãnh đạo, đồng nghiệp và tiền lương.

Mô hình JDI được xem là sở hữu các nội dung tốt, các khái niệm có cơ sở và đáng tin cậy (Kerr, 1995 dẫn theo Trần Kim Dung, 2005). JDI cũng được xem là công cụ nên lựa chọn để đánh giá mức độ hài lòng công việc (Price, 1997). Mặc dù được đánh giá cao cả về lý luận lẫn thực tiễn nhưng JDI cũng có những điểm yếu của nó. Đầu tiên là việc sử dụng bộ câu hỏi với 72 mục hỏi bị xem là quá dài gây khó khăn cho việc điều tra

lấy dữ liệu. Thứ hai dạng câu hỏi trả lời trong mô hình JDI nguyên thủy là dạng câu trả lời Có – Không không đánh giá được nhiều mức độ hài lòng khác nhau của người lao động. Thứ ba là trong JDI không có câu hỏi đánh giá sự hài lòng tổng thể của người lao động (Spector, 1997). Ngày nay các nhà nghiên cứu sử dụng mô hình JDI điều chỉnh với các mục hỏi được thiết kế ở dạng thang đo Likert giúp ích cho việc đánh giá được nhiều mức độ cảm nhận của người lao động hơn và số câu hỏi cũng được điều chỉnh còn ít hơn so với JDI nguyên thủy.

Từ các lý thuyết nền tảng nêu trên, có thể thấy rằng sự hài lòng trong công việc của người lao động chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau, từ nhu cầu cơ bản, sự an toàn, các mối quan hệ xã hội đến cơ hội phát triển cá nhân và cảm nhận công bằng trong tổ chức. Những yếu tố này không chỉ được nghiên cứu trong học thuật mà còn có tính ứng dụng cao trong thực tiễn quản lý nguồn nhân lực. Tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân – một đơn vị hoạt động trong lĩnh vực sản xuất điện năng với môi trường làm việc đặc thù, áp lực cao và yêu cầu kỹ thuật nghiêm ngặt – việc thấu hiểu và nâng cao sự hài lòng trong công việc của đội ngũ nhân viên càng trở nên cấp thiết. Sự hài lòng không chỉ ảnh hưởng đến hiệu suất lao động mà còn liên quan trực tiếp đến sự gắn bó, tinh thần trách nhiệm và khả năng giữ chân nhân sự trong bối cảnh cạnh tranh lao động ngày càng gia tăng. Do đó, nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu vận dụng các lý thuyết về động lực và sự hài lòng trong công việc – như thuyết nhu cầu của Maslow, thuyết hai nhân tố của Herzberg, thuyết công bằng của Adam, thuyết ERG của Alderfer, và mô hình chỉ số mô tả công việc JDI – làm cơ sở để xây dựng bộ công cụ khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng mức độ hài lòng của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

## **2.3 Tổng quan các nghiên cứu liên quan**

### **2.3.1 Nghiên cứu trong nước**

Trần Kim Dung (2005) trong nghiên cứu “*Đo lường sự thỏa mãn công việc trong điều kiện Việt Nam*” được thực hiện với mục tiêu kiểm định thang đo Chỉ số mô tả công

việc JDI của Smith và cộng sự (1969) và đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến sự thỏa mãn của nhân viên với công việc tại Việt Nam. Nghiên cứu tiến hành thu thập ý kiến khảo sát của 448 nhân viên đang làm việc toàn thời gian trên địa bàn Hồ Chí Minh. Bằng cách sử dụng thang đo JDI và thuyết nhu cầu của Maslow (1943) kết quả có 2 nhân tố mới: phúc lợi và điều kiện làm việc được thêm vào nghiên cứu để phù hợp với tình hình cụ thể của Việt Nam. Kết quả cho thấy Chỉ số Mô tả Công việc được điều chỉnh trong điều kiện của Việt Nam bao gồm 6 thành phần: thỏa mãn với Bản chất công việc, thỏa mãn với Lãnh đạo, với Cơ hội đào tạo - thăng tiến, với Đồng nghiệp, với Tiền lương và thỏa mãn với Phúc lợi. Trong đó, chỉ có hai yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất và có ý nghĩa thống kê đến mức độ thỏa mãn chung là thỏa mãn với Bản chất công việc và thỏa mãn với Cơ hội đào tạo, thăng tiến.

Nguyễn Thị Hoài Thương và cộng sự (2018) trong nghiên cứu *“Nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của cán bộ, công chức hải quan tỉnh Kiên Giang”* được thực hiện nhằm đo lường sự hài lòng trong công việc của cán bộ, công chức đang làm việc tại Cục hải quan tỉnh Kiên Giang. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua khảo sát 150 cán bộ, công chức hiện đang công tác tại Cục hải quan tỉnh Kiên Giang. Mô hình nghiên cứu gồm 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của cán bộ, công chức đang làm việc tại Cục hải quan tỉnh Kiên Giang, bao gồm: Tính chất công việc; Đào tạo và thăng tiến; Tiền lương; Chế độ phúc lợi; Môi trường làm việc và Quan hệ công việc. Kết quả phân tích 120 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ trong 150 phiếu khảo sát được phát ra cho thấy có 4 trong 6 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng trong công việc của cán bộ, công chức đang làm việc tại Cục hải quan tỉnh Kiên Giang, bao gồm: Tính chất công việc; Chế độ phúc lợi; Môi trường làm việc và Quan hệ công việc.

Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013) trong nghiên cứu *“Các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường đại học Tiền Giang”* được thực hiện với mục tiêu xác định các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường Đại học Tiền Giang. Mô hình nghiên cứu gồm có 6 yếu tố tác động

đến sự thỏa mãn trong công việc của cán bộ viên chức tại Trường Đại học Tiền Giang, đó là: Bản chất công việc, Tiền lương thưởng và phụ cấp, Quan hệ đồng nghiệp, Sự quan tâm của lãnh đạo, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Môi trường và điều kiện làm việc. Các nhóm nhân tố này được đo lường thông qua 24 biến quan sát. Việc phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc nhằm góp phần thiết thực cho việc hoạch định nguồn nhân lực tại đơn vị công tác và mang lại nhiều hơn về sự hài lòng đối với công việc cho cán bộ trường đại học. Kết quả phân tích dữ liệu thu thập được từ phỏng vấn trực tiếp 131 cán bộ viên chức Trường Đại học Tiền Giang, cho thấy rằng sự hài lòng trong công việc của nhân viên chịu sự ảnh hưởng bởi 5 nhóm nhân tố: Bản chất công việc, Tiền lương, thưởng và phụ cấp, Quan hệ làm việc, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Điều kiện vật chất.

Hà Nam Khánh Giao (2020) trong nghiên cứu *“Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên bệnh viện đa khoa tỉnh Sóc Trăng”* được thực hiện nhằm phân tích các yếu tố tác động đến sự hài lòng công việc của nhân viên Bệnh viện đa khoa tỉnh Sóc Trăng. Nghiên cứu đã sử dụng thang đo chỉ số mô tả công việc (JDI) làm cơ sở để xây dựng mô hình nghiên cứu lý thuyết và có điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu tại Việt Nam, được đánh giá bằng công cụ Cronbach’s Alpha, phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích hồi quy. Kết quả phân tích dữ liệu được thu thập từ phỏng vấn 216 nhân viên Bệnh viện đa khoa tỉnh Sóc Trăng cho thấy 4 trong tổng số 7 yếu tố của mô hình lý thuyết có tác động tích cực đến sự hài lòng công việc của nhân viên, giảm dần theo thứ tự: Đào tạo và thăng tiến, Tiền lương, Phúc lợi, Đồng nghiệp. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị đối với Ban Quản lý bệnh viện nhằm có chính sách quản trị nguồn nhân lực thích hợp để duy trì sự hài lòng của điều dưỡng và nâng cao chất lượng công tác của nhân viên.

### **2.3.2 Nghiên cứu ngoài nước**

Lala Rukh và cộng sự (2011) trong nghiên cứu *“Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên: Nghiên cứu trường hợp từ Pakistan”* được thực hiện với

mục tiêu phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên. Các nhân viên của tổ chức được nghiên cứu đã được chia thành 10 nhóm đồng nhất dựa trên các phòng ban của họ. Thông tin về các yếu tố liên quan đến công việc (ảnh hưởng đến mức độ hài lòng) được thu thập từ các mẫu con của mỗi nhóm bằng bảng câu hỏi tự điền. Một mẫu tổng thể gồm 250 (trong tổng số 1100) nhân viên đã được chọn. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra các yếu tố có ý nghĩa ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của nhân viên. Sự hài lòng trong công việc cũng có mối liên hệ tích cực và đáng kể với các yếu tố liên quan đến công việc như tiền lương, thăng tiến, quan hệ với nhân viên, quan hệ với cấp trên, căng thẳng trong công việc và an ninh công việc.

Eunice Fay Amissah và cộng sự (2016) trong nghiên cứu *“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên trong ngành khách sạn của Ghana”* được thực hiện với mục tiêu xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc và cũng đánh giá mức độ hài lòng của nhân viên làm việc trong ngành khách sạn tại Ghana. Nghiên cứu đã thu thập dữ liệu mô tả bằng bảng câu hỏi từ 190 nhân viên khách sạn. Phân tích nhân tố được sử dụng để trích xuất các yếu tố hài lòng trong công việc trong khi hồi quy bội tiêu chuẩn được sử dụng để phân tích các yếu tố dự đoán về sự hài lòng trong công việc. Kết quả cho thấy nhân viên hài lòng với công việc của họ. Nghiên cứu cũng xác định bốn khía cạnh chính ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên, đó là trả lương, giám sát, thăng tiến, cũng như đào tạo và thăng tiến.

Ali Mohammed Mosadegh Rad và cộng sự (2009) trong nghiên cứu *“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại các bệnh viện công: Hệ quả đối với việc tuyển dụng và giữ chân nhân viên”* được thực hiện với mục tiêu nhận định các yếu tố cụ thể liên quan đến sự hài lòng và không hài lòng trong công việc của nhân viên tại Bệnh viện Đại học Isfahan (IUH) ở Isfahan, Iran. Bảng câu hỏi được phân phát cho 950 nhân viên thông qua lấy mẫu ngẫu nhiên. Nhìn chung, nhân viên hài lòng vừa phải với công việc của họ và hài lòng hơn với các khía cạnh sau trong tình hình công việc hiện tại của họ: giám sát, nhận dạng công việc và đồng nghiệp. Điểm hài lòng thấp

nhất được tìm thấy đối với lợi ích, phần thưởng ngẫu nhiên, giao tiếp, tiền lương, điều kiện làm việc và thăng tiến. Các yếu tố tạo động lực bao gồm lòng trung thành với nhân viên, đảm bảo công việc, trả lương cao, điều kiện làm việc tốt, kỷ luật khéo léo, sự tham gia, công nhận và thăng tiến.

## **2.4 Mô hình nghiên cứu và giả thuyết**

Mô hình Chỉ số Mô tả Công việc (JDI) do Smith và cộng sự (1969) thiết lập được đánh giá cao trong cả lĩnh vực nghiên cứu lẫn thực tiễn (Trần Kim Dung, 2005). Price (1997) cho rằng JDI là công cụ nên chọn lựa cho các nghiên cứu đo lường về mức độ thỏa mãn của nhân viên trong công việc. Chỉ trong hai mươi năm cuối của thế kỷ 20, JDI được sử dụng trong hơn 600 nghiên cứu đã được xuất bản (Ajmi 2001). Do đó, trong nghiên cứu này, trên cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong công việc, các học thuyết liên quan đến sự hài lòng trong công việc của người lao động, điển hình là Mô hình Chỉ số Mô tả Công việc (JDI) và tham khảo các biến trong mô hình của các nghiên cứu có mục tiêu tương đồng như nghiên cứu của Lala Rukh và cộng sự (2011), Trần Kim Dung (2005), Nguyễn Thị Hoài Thương và cộng sự (2018), Hà Nam Khánh Giao (2020), tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu lý thuyết cho đề tài gồm 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Bản chất công việc; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Tiền lương và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận.

Thông qua cơ sở lý thuyết nền, các học thuyết liên quan và những nghiên cứu trong và ngoài nước trước đây có mục tiêu nghiên cứu tương đồng, ứng với mô hình nghiên cứu đề xuất, các giả thuyết cho nghiên cứu được trình bày như sau:

**Giả thuyết H<sub>1</sub>:** *Bản chất công việc có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.*

**Giả thuyết H<sub>2</sub>:** *Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.*

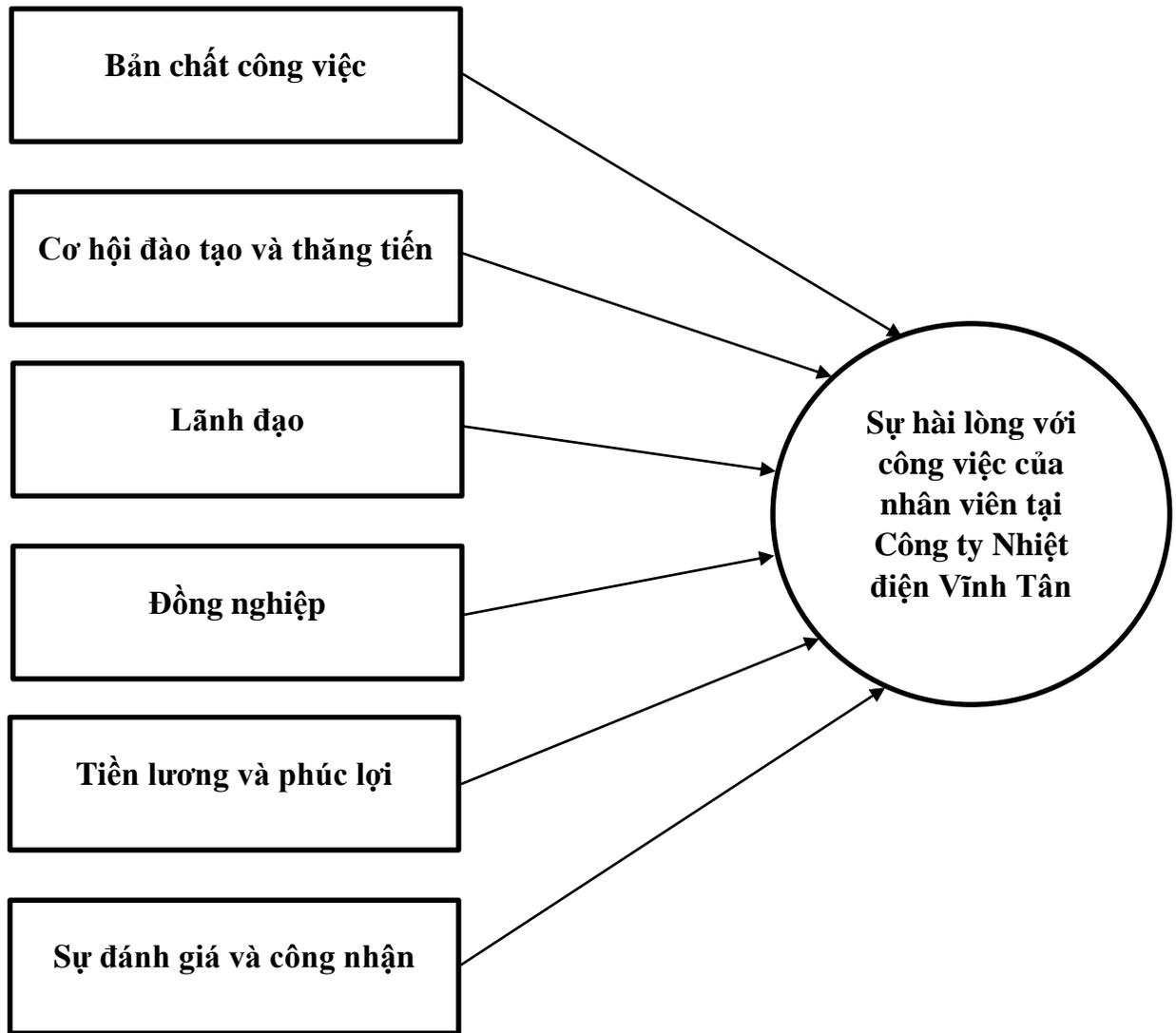
**Giả thuyết H<sub>3</sub>:** *Lãnh đạo có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.*

**Giả thuyết H<sub>4</sub>:** *Đồng nghiệp có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.*

**Giả thuyết H<sub>5</sub>:** *Tiền lương và phúc lợi có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.*

**Giả thuyết H<sub>6</sub>:** *Sự đánh giá và công nhận có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.*

Mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày như hình bên dưới như sau:



**Hình 2.1** Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Tác giả xây dựng

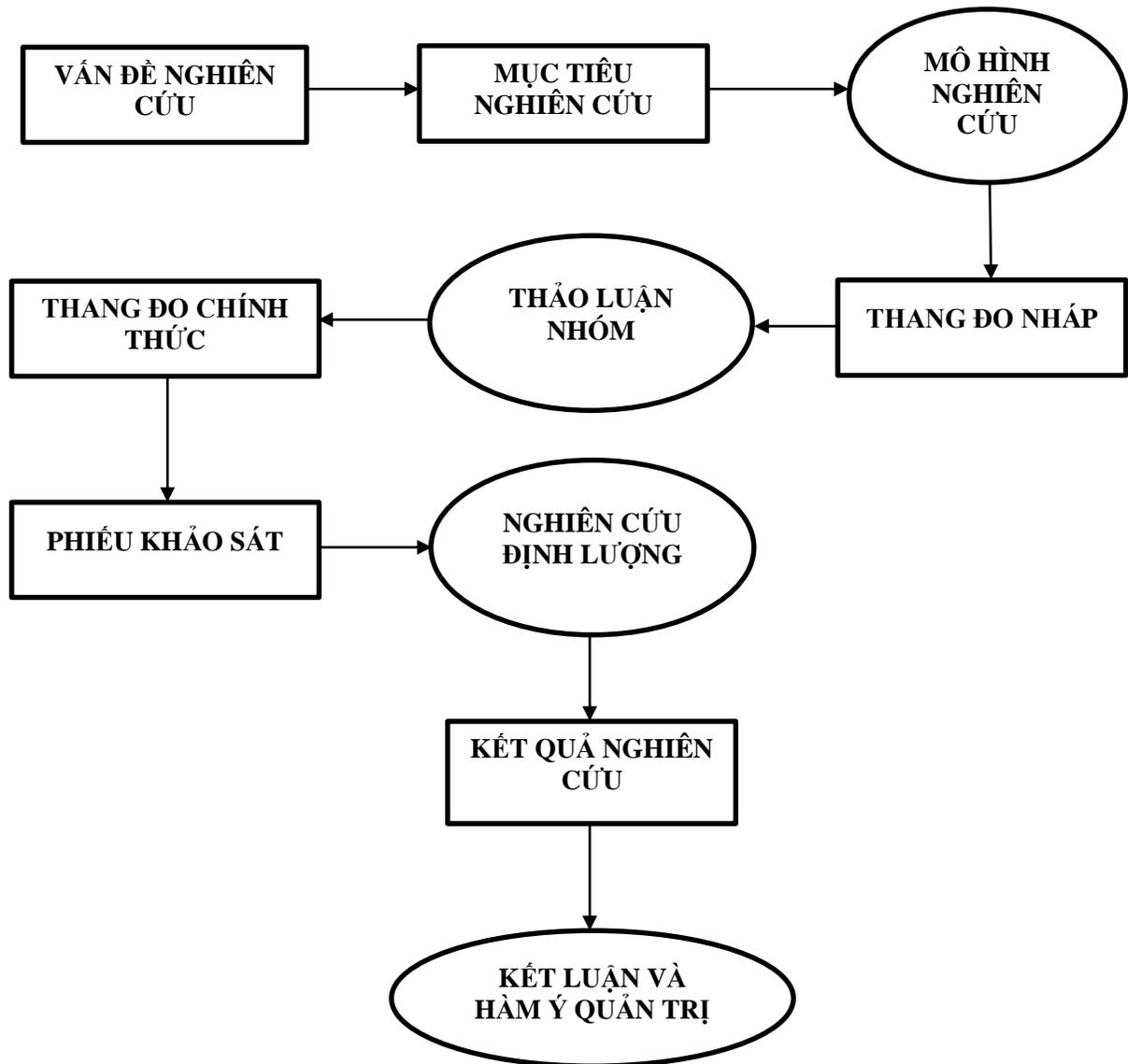
## TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Sau khi giới thiệu nội dung tổng quan về nghiên cứu ở Chương 1, Chương 2 đã trình bày các nội dung liên quan đến các lý thuyết nền liên quan đến mục tiêu nghiên cứu của đề tài như: lý thuyết về sự hài lòng của nhân viên đối với công việc; các học thuyết liên quan đến sự hài lòng đối với công việc như Thuyết nhu cầu của Maslow (1943), Thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959), Thuyết công bằng của Adam (1963), Thuyết ERG của Alderfer (1969), Mô hình chỉ số mô tả công việc JDI của Smith và cộng sự (1969). Ngoài ra, chương này còn phân tích một số nghiên cứu trước có mục tiêu nghiên cứu tương đồng với mục tiêu của đề tài. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã đưa ra mô hình nghiên cứu lý thuyết gồm 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Bản chất công việc; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Tiền lương và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận.

## CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 3.1 Quy trình nghiên cứu

Quy trình nghiên cứu được thực hiện qua hai giai đoạn: giai đoạn nghiên cứu định tính và giai đoạn nghiên cứu định lượng. Quy trình nghiên cứu được thực hiện qua các bước như Hình 3.1 bên dưới như sau:



Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu

Nguồn: Tác giả xây dựng

## 3.2 Nghiên cứu định tính

### 3.2.1 Thiết kế nghiên cứu định tính

Mục tiêu của nghiên cứu định tính được sử dụng trong đề tài này nhằm giúp tác giả khẳng định các biến độc lập, phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu đề xuất cũng như điều chỉnh nội dung của các thang đo nhập mà đề tài đã xây dựng cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Trong nghiên cứu này, tác giả thực hiện phương thức thảo luận nhóm 6 chuyên gia hiện đang làm việc tại bộ phận tổ chức nhân sự của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân và 7 chuyên gia đang đảm nhiệm các chức vụ từ cấp phó phòng trở lên và hiểu rõ tình hình biến động nhân sự của công ty trong 5 năm trở lại đây.

Trên cơ sở lý thuyết nền, các học thuyết liên quan đến sự hài lòng của nhân viên đối với công việc và các nghiên cứu có mục tiêu tương đồng với mục tiêu của đề tài đã được phân tích ở phần tổng quan các nghiên cứu liên quan trong Chương 2, tác giả xây dựng thang đo sơ bộ ban đầu cho nghiên cứu này. Tổng hợp Thang đo nhập được trình bày trong Bảng 3.1 bên dưới như sau:

**Bảng 3.1 Tổng hợp thang đo nhập**

Thang đo	Biến quan sát	Nội dung	Nguồn gốc
<b>Bản chất công việc</b>	<b>BCCV1</b>	Công việc phù hợp với trình độ chuyên môn.	Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013); Trần Kim Dung (2005); Hà Nam Khánh Giao (2020)
	<b>BCCV2</b>	Công việc có nhiều thử thách.	
	<b>BCCV3</b>	Công việc có nhiều thú vị.	
	<b>BCCV4</b>	Khối lượng công việc hợp lý.	

	<b>BCCV5</b>	Nhiệm vụ của mỗi công việc được xác định rõ ràng.	
	<b>BCCV6</b>	Được tự chủ thực hiện công việc theo cách tốt nhất của mình.	
<b>Cơ hội đào tạo và thăng tiến</b>	<b>DTTT1</b>	Cơ quan thường xuyên quan tâm đầu tư nâng cao trình độ cho nhân viên.	Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013); Trần Kim Dung (2005); Hà Nam Khánh Giao (2020)
	<b>DTTT2</b>	Các khóa đào tạo có hiệu quả tốt đối với công việc.	
	<b>DTTT3</b>	Chính sách thăng tiến công bằng.	
	<b>DTTT4</b>	Được tạo nhiều cơ hội phát triển cá nhân.	
	<b>DTTT5</b>	Nhân viên thường xuyên được tham gia các khóa đào tạo cần thiết cho công việc.	
<b>Lãnh đạo</b>	<b>LD1</b>	Lãnh đạo có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành.	Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013); Trần Kim Dung (2005); Hà Nam Khánh Giao (2020)
	<b>LD2</b>	Lãnh đạo luôn biết lắng nghe ý kiến của nhân viên.	
	<b>LD3</b>	Lãnh đạo luôn hỗ trợ nhân viên.	
	<b>LD4</b>	Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên.	
	<b>LD5</b>	Lãnh đạo luôn đánh giá cao năng lực và sự đóng góp của nhân viên.	

<b>Đồng nghiệp</b>	<b>DN1</b>	Đồng nghiệp thân thiện, cởi mở.	Trần Kim Dung (2005); Hà Nam Khánh Giao (2020)
	<b>DN2</b>	Đồng nghiệp sẵn sàng giúp đỡ, phối hợp trong công việc.	
	<b>DN3</b>	Đồng nghiệp tận tâm, nhiệt tình với công việc.	
	<b>DN4</b>	Đồng nghiệp được học hỏi chuyên môn lẫn nhau.	
<b>Tiền lương và phúc lợi</b>	<b>LTPL1</b>	Tiền lương đủ để đáp ứng các nhu cầu của cuộc sống.	Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013); Trần Kim Dung (2005); Hà Nam Khánh Giao (2020)
	<b>LTPL2</b>	Tiền lương tương xứng với kết quả công việc.	
	<b>LTPL3</b>	Các khoản phụ cấp trong công việc được đảm bảo hợp lý.	
	<b>LTPL4</b>	Chính sách thưởng công bằng, thỏa đáng.	
	<b>LTPL5</b>	Cơ quan tham gia đóng đầy đủ các loại bảo hiểm theo quy định.	
	<b>LTPL6</b>	Hàng năm cơ quan đều tổ chức đi du lịch, nghỉ dưỡng.	
<b>Sự đánh giá và công nhận</b>	<b>DGCN1</b>	Công ty ghi nhận đầy đủ, kịp thời những đóng góp của nhân viên.	Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013), Trần Kim Dung (2005)
	<b>DGCN2</b>	Lãnh đạo luôn động viên và khen thưởng khi nhân viên làm việc tốt.	
	<b>DGCN3</b>	Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc chính xác, công bằng, khách quan.	

	<b>DGCN4</b>	Nhân viên được đóng góp ý kiến vào các mục tiêu của công ty.	
<b>Sự hài lòng với công việc</b>	<b>SHL1</b>	Anh/ chị hài lòng với công việc hiện tại.	Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013), Trần Kim Dung (2005)
	<b>SHL2</b>	Anh/ chị hài lòng với công ty.	
	<b>SHL3</b>	Anh/ chị sẽ tiếp tục gắn bó lâu dài với công ty.	

Nguồn: Kế thừa từ các thang đo trong các nghiên cứu trước

### 3.2.2 Kết quả nghiên cứu định tính

Kết quả nghiên cứu định tính thông qua phương thức thảo luận nhóm cho thấy:

(i) Tất cả 13/13 chuyên gia tham gia thảo luận các nội dung của đề tài đều thống nhất với số lượng và nội dung của các biến độc lập và phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu đề xuất;

(ii) Nội dung của các thang đo đo lường cho các khái niệm nghiên cứu trong mô hình cũng được nhóm chuyên gia thảo luận thống nhất giữ nguyên nội dung như ban đầu mà nghiên cứu đã xây dựng, bao gồm 6 thang đo đo lường cho các yếu tố độc lập, đó là: Bản chất công việc (6 biến quan sát); Cơ hội đào tạo và thăng tiến (5 biến quan sát); Lãnh đạo (5 biến quan sát); Đồng nghiệp (4 biến quan sát); Tiền lương và phúc lợi (6 biến quan sát); Sự đánh giá và công nhận (4 biến quan sát) và 1 thang đo đo lường cho yếu tố phụ thuộc của mô hình, đó là: Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân (3 biến quan sát).

Sau khi tổng hợp các kết quả thu được từ nghiên cứu định tính, các thang đo trong nghiên cứu sẽ được sử dụng để thiết kế bảng khảo sát nhằm phục vụ cho công tác khảo sát thu thập dữ liệu đáp ứng nhu cầu của nghiên cứu. Thang đo trong nghiên cứu được

xây dựng với dạng thang đo Likert 5 bậc với mức độ là: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Trung dung; (4) Đồng ý và (5) Hoàn toàn đồng ý.

Phiếu khảo sát sau khi được hoàn thiện sẽ được dùng để khảo sát thử với kích thước mẫu 30 quan sát với mục tiêu xem xét sự thích hợp của các nội dung trong phiếu khảo sát với các đối tượng khảo sát. Kết quả khảo sát thử cho thấy 30/30 nhân viên được khảo sát đều đồng thuận rằng nội dung trong phiếu khảo sát phù hợp với mục tiêu nghiên cứu của đề tài cũng như phù hợp với các đối tượng khảo sát là người lao động đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

### **3.3 Nghiên cứu định lượng**

#### **3.3.1 Phương pháp chọn mẫu**

Phương pháp chọn mẫu phụ thuộc vào mục tiêu và điều kiện nghiên cứu tại đơn vị thực hiện nghiên cứu. Phương pháp lấy mẫu phi xác suất với phương thức chọn mẫu thuận tiện giúp cho người nghiên cứu tiết kiệm chi phí, thời gian và dễ dàng trong việc tiếp cận và thu thập dữ liệu từ đối tượng khảo sát. Đây cũng là phương pháp phù hợp với việc thực hiện các nghiên cứu khám phá nhân tố như mục tiêu mà nghiên cứu đang thực hiện. Do đó, phương pháp chọn mẫu mà nghiên cứu này sử dụng là chọn mẫu phi xác suất theo phương thức lấy mẫu thuận tiện.

#### **3.3.2 Cỡ mẫu nghiên cứu**

Mẫu nghiên cứu phụ thuộc vào mục tiêu, quy mô của nghiên cứu và các phương pháp phân tích mà nghiên cứu sử dụng trong đề tài.

Theo Tabachnick và Fidell (2007), khi nghiên cứu có phân tích hồi quy, kích thước mẫu tối thiểu đáp ứng cho phân tích hồi quy phải theo công thức:  $N = 50 + 8 * m$ , với  $m$  là số biến độc lập đưa vào mô hình hồi quy. Nghiên cứu có tất cả 6 yếu tố độc lập, do đó kích thước mẫu tối thiểu mà đề tài cần thu thập theo Tabachnick và Fidell (2007) là 98 quan sát.

Theo Hair và cộng sự (2010), khi phân tích nhân tố khám phá EFA thì yêu cầu kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn là 100, hoặc theo công thức 5:1 (5 đối tượng được khảo sát cho 1 biến quan sát). Đề tài có tất cả 33 biến quan sát bao gồm 30 biến quan sát của 6 yếu tố độc lập và 3 biến quan sát của yếu tố phụ thuộc nên theo như nghiên cứu của Hair và cộng sự (2010) thì tối thiểu phải khảo sát được  $30 \times 5 = 150$  quan sát.

Theo các chuyên gia nghiên cứu, cỡ mẫu nghiên cứu càng lớn thì độ chính xác của các kết quả nghiên cứu càng cao. Tuy nhiên trên thực tế thì việc lựa chọn cỡ mẫu nghiên cứu còn phụ thuộc vào các yếu tố từ năng lực tài chính tới thời gian mà nghiên cứu đó có thể có được. Trong nghiên cứu này, tác giả quyết định tiến hành khảo sát 200 nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Cỡ mẫu nghiên cứu đã vượt quá số mẫu tối thiểu mà đề tài cần thu thập và đảm bảo phù hợp với điều kiện nghiên cứu cũng như năng lực tài chính, nghiên cứu và thời gian nghiên cứu của tác giả.

### **3.3.3 Các công cụ phân tích dữ liệu**

Để đạt được các mục tiêu nghiên cứu đề ra, sau khi hoàn tất thu thập dữ liệu sơ cấp, dữ liệu sẽ được mã hóa và nhập liệu vào phần mềm SPSS. Việc phân tích dữ liệu theo mô hình phân tích nhân tố khám phá nhằm xác định mối quan hệ của các yếu tố độc lập với biến phụ thuộc gồm:

- Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha;
- Phân tích nhân tố khám phá EFA;
- Phân tích tương quan;
- Phân tích hồi quy.

#### ***Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha***

Thang đo được kiểm định độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Hệ số Cronbach's Alpha giúp loại bỏ các biến không phù hợp và hạn chế các biến rác trong mô hình nghiên cứu, tránh gây ra nhiễu kết quả thu được, làm ảnh hưởng xấu đến ý nghĩa

thống kê. Theo Nguyễn Đình Thọ (2011), để tính giá trị Cronbach's Alpha cho một thang đo thì thang đo đó phải có tối thiểu là ba biến đo lường. Một thang đo được coi là có giá trị khi nó đo lường đúng cái cần đo, nghĩa là phương pháp đo lường đó không có sai lệch mang tính hệ thống và sai lệch ngẫu nhiên.

Theo Nguyễn Đình Thọ (2011), điều kiện tiêu chuẩn chấp nhận các biến gồm 2 điều kiện:

Thứ nhất: những biến số có hệ số tương quan biến tổng phù hợp (Corrected Item – Total Correlation) từ 0.3 trở lên. Thứ hai: các hệ số Cronbach's Alpha của các biến phải từ 0.7 trở lên.

Thỏa mãn 2 điều kiện trên thì các biến phân tích được xem là chấp nhận và thích hợp đưa vào phân tích những bước tiếp theo.

### ***Phân tích nhân tố khám phá EFA***

Sau khi các khái niệm (nhân tố) được kiểm định thang đo bằng Cronbach's Alpha sẽ tiếp tục được đưa vào phân tích khám phá nhân tố (EFA). Phân tích khám phá nhân tố sẽ giúp tác giả thu gọn các biến quan sát thành các biến tiềm ẩn ít hơn, có ý nghĩa hơn trong việc giải thích mô hình nghiên cứu. Một số tiêu chuẩn áp dụng khi phân tích EFA trong nghiên cứu như sau:

Kiểm định sự thích hợp của phân tích nhân tố với dữ liệu của mẫu thông qua giá trị thống kê Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Theo đó, trị số của KMO lớn hơn 0,5 thì phân tích nhân tố là thích hợp (Hair và cộng sự, 2010), ngược lại nếu trị số KMO nhỏ hơn 0,5 thì áp dụng phương pháp phân tích nhân tố không thích hợp với dữ liệu đang có.

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

Phương sai trích (variance explained criteria): Tổng phương sai trích phải lớn hơn 50% (Hair và cộng sự, 2010).

Độ giá trị hội tụ: Để thang đo đạt giá trị hội tụ thì hệ số tương quan đơn giữa các biến và các hệ số chuyển tải nhân tố (factor loading) phải lớn hơn hoặc bằng 0,5 trong một nhân tố (Gerbing & Anderson, 1988).

Phương pháp trích hệ số yếu tố Principal components với phép xoay Varimax để đảm bảo số lượng nhân tố là bé nhất (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

### ***Phân tích tương quan***

Kiểm định hệ số tương quan Pearson dùng để kiểm tra mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Nếu các biến độc lập với nhau có tương quan chặt thì phải lưu ý đến vấn đề đa cộng tuyến khi phân tích hồi quy. Người ta sử dụng một số thống kê có tên là hệ số tương quan Pearson để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến định lượng. Nếu giữa 2 biến có sự tương quan chặt chẽ thì phải lưu ý vấn đề đa cộng tuyến tính khi phân tích hồi quy. Trong phân tích tương quan Pearson, không có sự phân biệt giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc mà tất cả đều được xem xét như nhau.

### ***Phân tích hồi quy***

Trong phân tích hồi quy, để đánh giá độ phù hợp của mô hình, các nhà nghiên cứu sử dụng hệ số  $R^2$  (R – Square). Trong hồi quy tuyến tính bội thường dùng hệ số  $R^2$  để điều chỉnh, đánh giá độ phù hợp của mô hình nghiên cứu vì nó không phóng đại mức độ phù hợp của mô hình. Kiểm định F được dùng để khẳng định khả năng mở rộng mô hình này áp dụng cho tổng thể.

Các giả thuyết nghiên cứu sẽ được tiến hành kiểm định thông qua dữ liệu nghiên cứu của phương trình hồi quy được xây dựng. Tiêu chuẩn kiểm định sử dụng thống kê t

và giá trị p-value (Sig.) tương ứng, độ tin cậy lấy theo chuẩn 95%, giá trị p-value sẽ được so sánh trực tiếp với giá trị 0.05 để kết luận chấp thuận hay bác bỏ giả thuyết nghiên cứu.

Nhằm đảm bảo độ tin cậy của phương trình hồi quy được xây dựng, một loạt các dò tìm sự vi phạm của giả định cần thiết trong hồi quy tuyến tính cũng được thực hiện. Các giả định trong phần này bao gồm: Giả định liên hệ tuyến tính, Giả định phương sai phần dư không đổi, Phân phối chuẩn của phần dư, Tính độc lập của phần dư, Hiện tượng đa cộng tuyến.

Hệ số Beta chuẩn hóa được dùng để đánh giá mức độ quan trọng của từng nhân tố, hệ số Beta của biến độc lập nào càng cao thì mức độ tác động của nó lên biến phụ thuộc càng lớn (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

### **TÓM TẮT CHƯƠNG 3**

Chương 3 đã trình bày cách thức thực hiện các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng mà nghiên cứu sử dụng. Trong đó, Phương pháp nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phương thức thảo luận nhóm các chuyên gia đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Kết quả của nghiên cứu định tính đã giúp cho đề tài xây dựng được Phiếu khảo sát nhằm phục vụ cho việc thu thập dữ liệu khảo sát cho nghiên cứu. Phương pháp nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phân tích dữ liệu được thu thập từ khảo sát 200 nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân với phương pháp chọn mẫu phi xác suất theo phương thức lấy mẫu thuận tiện. Một số tiêu chuẩn cho phân tích dữ liệu cũng được tác giả đưa ra khi phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS 22.0. Chương 4 tiếp theo sẽ trình bày kết quả phân tích các dữ liệu thu thập từ khảo sát thông qua công cụ phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS.

## **CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN**

### **4.1 Tổng quan tình hình nhân sự Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân**

#### **4.1.1 Tổng quan về Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân**

Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 là một trong các nhà máy của Trung tâm Điện lực Vĩnh Tân, được xây dựng trên địa phận xã Vĩnh Tân - huyện Tuy Phong - tỉnh Bình Thuận. Dự án Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 do Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) làm chủ đầu tư, Ban QLDA Nhiệt điện Vĩnh Tân – Tổng công ty Phát Điện 3 (EVNGENCO 3) là đơn vị quản lý dự án.

Phạm vi nhà máy có nền địa hình thoải dần về phía bờ biển theo hướng Đông Bắc, cách thị trấn Phan Rí khoảng 25-30 km về hướng Đông Bắc; hướng Nam – Đông Nam giáp biển Đông, hướng Tây Bắc giáp đường Quốc lộ 1A, hướng Tây Nam giáp xã Vĩnh Hảo, huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận và hướng Đông Bắc giáp với xã Phước Diêm, huyện Ninh Phước, tỉnh Ninh Thuận.

#### **🚧 Lịch sử hình thành và phát triển của Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2**

Dự án Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 là một trong những dự án cấp bách trọng điểm Quốc gia được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt nằm trong Quy hoạch phát triển điện Quốc gia giai đoạn 2011 – 2020 có xét đến năm 2030 (Quy hoạch điện VI), được xây dựng tại Trung tâm Điện lực Vĩnh Tân.

Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 có công suất thiết kế 2x622 MW, công nghệ lò hơi đốt than phun PC, thông số hơi cận tới hạn. Nhiên liệu chính là sử dụng than trong nước, và than anthraxit nhập khẩu để phối trộn đốt bổ sung. Nhu cầu than tiêu thụ hàng năm: 3.5 đến 4.5 triệu tấn/năm. Nhiên liệu phụ là dầu DO (sử dụng trong quá trình khởi động và đốt kèm ở tải thấp).

Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 được khởi công vào ngày 08/8/2010 và được chuyển chủ đầu tư từ EVN sang EVNGENCO3 từ ngày 01/01/2013 với tổng mức đầu tư 32,229 tỷ đồng. Tổng thầu EPC – Tập đoàn Điện khí Thượng Hải (SEC)/Trung Quốc. Sau 4 năm triển khai xây dựng, vượt qua nhiều khó khăn thách thức, lần lượt các tổ máy

số 1 và tổ máy số 2 của Nhà máy được hoà điện lần đầu vào ngày 15/01/2014 và 07/9/2014, sau đó được chính thức đưa vào vận hành phát điện thương mại từ ngày 30/01/2015 và 21/3/2015. Ngày cấp FAC vào ngày 29/12/2017.

Tính đến ngày 30/3/2018, Nhà máy đã đạt được cột mốc phát lên lưới điện Quốc gia sản lượng điện 20 tỷ kWh. Đây là một sản lượng điện rất lớn của một nhà máy nhiệt điện than được xây dựng đầu tiên tại khu vực phía Nam. Sau hơn 5 năm đi vào vận hành, ngày 07/11/2020, Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 đã đi vào hoạt động an toàn, ổn định và đạt mốc sản lượng điện lên đến 40 tỷ kWh.

Ngày 24/06/2019, Công ty đã tiếp nhận quản lý vận hành Nhà máy Điện Mặt trời Vĩnh Tân 2 với công suất thiết kế 42.65 MWp với tổng mức đầu tư là 815.29 tỷ đồng.

#### **Tổng quan nhiệm vụ của Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2**

Trong hệ thống điện Quốc gia, Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 đóng vai trò quan trọng trong việc giảm sản lượng điện từ miền Bắc vào miền Nam, giảm tổn thất truyền tải và tăng tính an toàn cho hệ thống. Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 nằm trong khu vực đã được quy hoạch – là một địa điểm thuận lợi cho việc xây dựng một trung tâm nhiệt điện than lớn. Với công nghệ hiện đại và hiệu suất cao Nhà máy góp phần ổn định giá điện và đảm bảo không gây ô nhiễm môi trường.

Việc xây dựng và đưa Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 vào hoạt động kịp thời đã góp phần thúc đẩy phát triển ngành công nghiệp năng lượng của tỉnh Bình Thuận, tạo ra nhiều việc làm và thu nhập cho người dân, góp phần phát triển kinh tế xã hội của địa phương đồng thời đảm bảo an ninh năng lượng Quốc gia và đáp ứng nhu cầu điện năng phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của cả nước nói chung, cũng như khu vực miền Nam nói riêng.

Hàng năm, Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đóng góp vào ngân sách địa phương hơn 300 tỷ đồng; là đơn vị có trách nhiệm với địa phương, tích cực trong các hoạt động cộng đồng, an sinh xã hội, tài trợ xây dựng trường học, đường giao thông nông thôn.

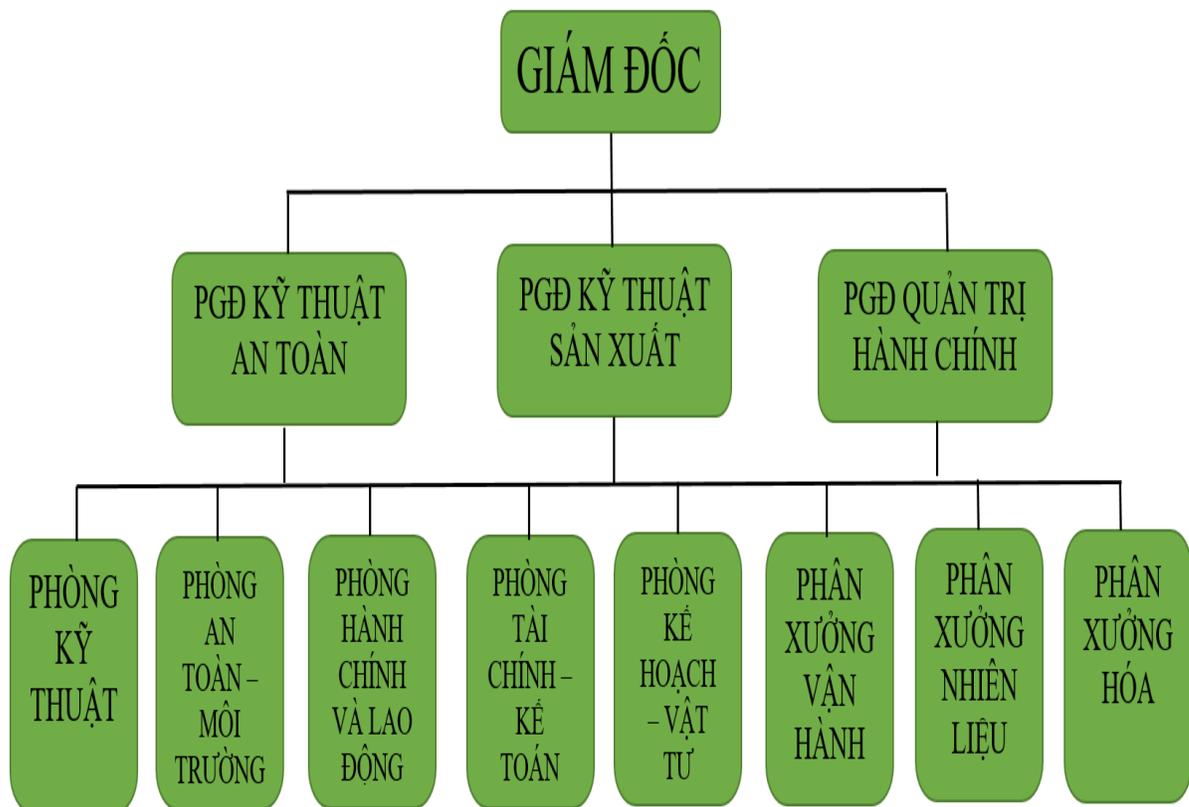
### 🚩 Cơ cấu tổ chức nhân sự công ty

Lực lượng lao động tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân tính đến Quý II/2023: tổng số lao động đến hiện tại là 366 người (100% người Việt Nam). Trong đó, số lượng lao động là người dân tỉnh Bình Thuận là 220/366, chiếm 60.1% (chính sách tuyển dụng của Công ty luôn ưu tiên người dân địa phương).

Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân thực hiện nhiệm vụ vận hành NMNĐ Vĩnh Tân 2 với 02 tổ máy có công suất là 1244 MW và NMNĐ Mặt trời Vĩnh Tân 2 có công suất 42.65 MWp.

Trong năm 2022, Công ty đã sản xuất 6.76 tỷ kWh điện, đạt 100.42% so với kế hoạch Tổng Công ty Phát điện 3 giao là 6.73 kWh.

Sơ đồ tổ chức nhân sự công ty được trình bày như sau:



**Hình 4.1 Sơ đồ tổ chức nhân sự Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân**

Nguồn: Phòng TCHC Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân

#### **4.1.2 Tình hình nhân sự tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân giai đoạn 2020 - 2023**

Trong những năm qua, đội ngũ nhân sự Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân đã có nhiều đóng góp tích cực trong việc thực hiện nhiệm vụ mà lãnh đạo công ty đã đặt ra, góp phần duy trì sự ổn định hoạt động và phát triển của công ty.

Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân đã tiến hành điều tra, khảo sát tại tất cả các phòng ban và đơn vị trực thuộc nhằm thu thập thông tin về số lượng và chất lượng đội ngũ nhân sự để phục vụ cho việc đánh giá hiệu quả của công tác nhân sự công ty, qua đó xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển công tác làm cơ sở cho việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự công ty và đổi mới công tác quản lý nhân sự của công ty.

Theo số liệu tại thời điểm hiện nay thì tổng số nhân sự đang làm việc tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân là 366 người được phân theo các tiêu chí khác nhau về giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thâm niên cũng như vị trí công tác.

**Bảng 4.1 Phân loại nhân sự Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân theo giới tính giai đoạn 2020 – 2023**

<b>Năm</b>	<b>Giới tính</b>	
	<b>Nam</b>	<b>Nữ</b>
2020	325	41
2021	333	45
2022	333	47
Quý III/2023	324	42

*Nguồn: Phòng Hành chính Lao động - Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân*

Nhìn tổng quan, Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân đa phần nhân sự là nam, điều này hoàn toàn phù hợp trong điều kiện công ty có hoạt động sản xuất và mang tính đặc thù

kỹ thuật ngành điện nên nhu cầu lao động kỹ thuật là nam luôn cao hơn; các nhân sự nữ đa phần hỗ trợ công tác hành chính và một số việc liên quan.

Về tuổi đời của người lao động đang làm việc trong Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, đa số người lao động nằm trong độ tuổi từ 31 đến 50 tuổi, trong đó số lao động nằm trong độ tuổi từ 31 đến 40 chiếm tỷ lệ cao nhất trong tổng số lao động của công ty. Điều này cho thấy sự ổn định, gắn kết của người lao động, đây là cơ sở để công ty xây dựng các chiến lược phát triển tổ chức trong tương lai. Bên cạnh đó, đây cũng được xem là độ tuổi phù hợp cho việc kế thừa các vị trí quản lý tại các đơn vị, phòng ban trực thuộc của công ty.

**Bảng 4.2 Phân loại nhân sự Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân theo nhóm tuổi giai đoạn 2020 – 2023**

Năm	Nhóm tuổi			
	Dưới 30	31 - 40	41 - 50	Trên 50
2020	65	198	78	25
2021	59	232	57	30
2022	56	212	89	23
Quý III/2023	55	225	65	21

*Nguồn: Phòng Hành chính Lao động - Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân*

Đối với chất lượng đội ngũ nhân sự của Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, trong những năm qua, lãnh đạo công ty cũng đã dành nhiều sự quan tâm, chú trọng tới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân sự, điều đó đã tạo điều kiện cho nhân sự công ty được tham gia các chương trình nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Bảng 4.3 bên dưới cho thấy đa phần số lượng lao động của Công ty qua các năm đều có trình độ từ cao đẳng đến đại học, trong đó số lượng người lao động có trình độ đại học chiếm đa số.

Bên cạnh đó, tiêu chí trình độ chuyên môn từ đại học trở lên cũng dần trở thành điều kiện tiên quyết trong khâu tuyển dụng của Công ty từ năm 2021 trở đi.

**Bảng 4.3 Phân loại người lao động theo trình độ chuyên môn giai đoạn 2020 - 2023**

Trình độ	2020		2021		2022		Quý III/2023	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)						
Trên Đại học	6	1.64	7	1.85	7	1.84	12	3.27
Đại học	142	38.80	147	38.89	148	38.95	142	38.80
Cao đẳng	109	29.78	117	30.95	117	30.79	118	32.24
Trung cấp	86	23.50	84	22.22	83	21.84	74	20.22
Khác	23	6.28	23	6.08	25	6.58	20	5.47
<b><u>Tổng cộng</u></b>	<b><u>366</u></b>	100	<b><u>378</u></b>	100	<b><u>380</u></b>	100	<b><u>366</u></b>	100

*Nguồn: Phòng Hành chính Lao động - Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân*

Về thâm niên công tác, thống kê trong Bảng 4.4 bên dưới về phân loại nhân sự theo thời gian công tác tại công ty cho thấy đa phần nhân viên công ty đều gắn kết với công ty từ những ngày đầu thành lập, sự biến động không cao qua các năm, điều này là rất quan trọng trong giai đoạn chuyển giao và trẻ hóa đội ngũ nhân sự để đáp ứng nhu cầu thay đổi của ngành và nền kinh tế hội nhập thế giới.

Đội ngũ nhân sự của công ty đa số có thâm niên công tác trên 3 năm, nhìn chung nhân sự của công ty có thâm niên công tác cao, điều này là rất quan trọng trong giai đoạn chuyển giao và trẻ hóa đội ngũ nhân sự của công ty trong thời gian tới.

Trong giai đoạn 2020 – 2023, công ty có các đợt tuyển dụng để bổ sung nhân sự mới, đội ngũ nhân sự mới được tuyển dụng tuy có kiến thức cơ bản được học trong nhà

trường, nhưng chưa có kinh nghiệm công tác thực tế, bởi vậy đội ngũ nhân sự có kinh nghiệm và thâm niên công tác là điểm tựa, là thực tế giúp đỡ đội ngũ nhân sự trẻ dần thích ứng với công việc mới để có thể đáp ứng được nhiệm vụ và hoàn thành tốt công việc được giao.

**Bảng 4.4 Phân loại người lao động theo thâm niên giai đoạn 2020 – 2023**

Năm	Thâm niên công tác		
	Dưới 3 năm	Từ 3 đến dưới 7 năm	Từ 7 năm trở lên
2020	158	159	49
2021	142	183	53
2022	139	188	53
Quý III/2023	129	182	55

*Nguồn: Phòng Hành chính Lao động - Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân*

Bên cạnh những yêu cầu về trình độ chuyên môn, đội ngũ nhân sự công ty đang đứng trước những khó khăn rất lớn về kỹ năng thực thi công việc. Do thiếu kỹ năng thực thi công việc nên nhiều nhân viên cảm thấy lúng túng khi triển khai thực hiện các công việc do cấp trên đề ra. Chỉ có số ít người lao động đáp ứng đủ kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc. Những người cho rằng mình có đủ kỹ năng cần thiết để thực thi nhiệm vụ là những người tuổi dưới 45, đa số trong số họ vừa tham gia các khóa đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ trong khoảng 1 năm trở lại. Tuy nhiên đối với từng nhóm nhân sự thì việc xác định kỹ năng nào đóng vai trò quan trọng nhất lại có sự khác nhau. Do đó, việc thường xuyên đánh giá năng lực và trình độ để nhận diện những kỹ năng cần thiết giúp nâng cao hiệu quả công việc của người lao động là việc làm cần thiết mà công ty cần thực hiện.

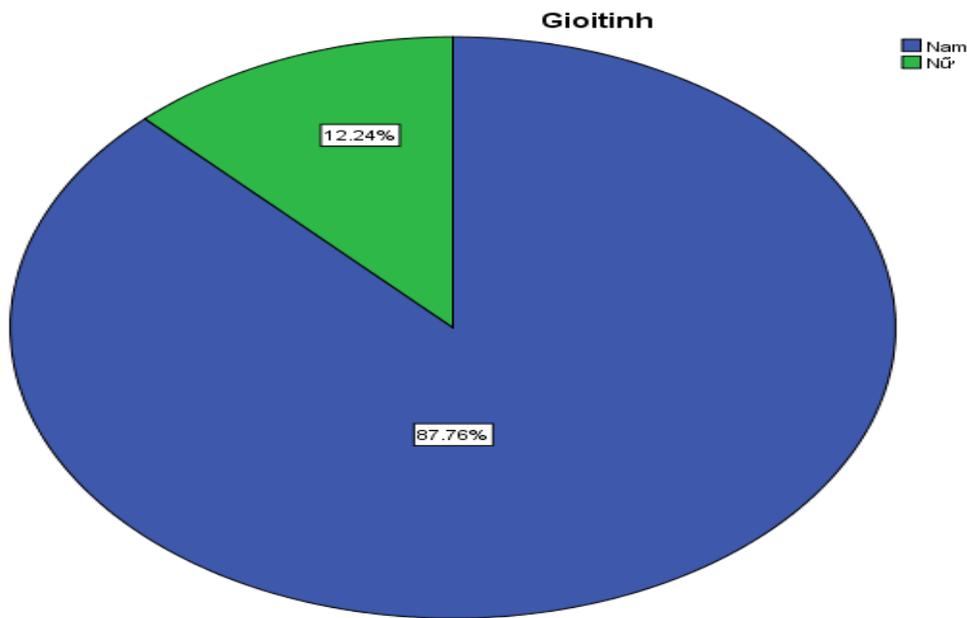
Việc đánh giá chất lượng của đội ngũ nhân sự công ty không chỉ dựa vào bằng cấp chuyên môn... mà phải hội đủ nhiều yếu tố trong đó có thể nói yếu tố về khả năng hoạt động thực tiễn, về kỹ năng, mức độ thành thạo công việc rất cần thiết và quan trọng.

Bên cạnh đó, việc bố trí, sắp xếp, sử dụng nhân sự công ty là một vấn đề rất quan trọng vì thông qua sử dụng hợp lý, bố trí sắp xếp đúng người, đúng việc sẽ góp phần chủ yếu đảm bảo chất lượng công việc của nhân viên được tốt hơn. Việc bố trí, sử dụng nhân sự chưa phù hợp với chuyên môn công việc của nhân sự sẽ là rào cản làm giảm năng suất lao động của nhân viên. Do đó, phòng tổ chức nhân sự của công ty cần quan tâm trong việc bố trí, sử dụng nhân sự đúng ngành nghề được đào tạo, phù hợp năng lực sở trường công tác của người lao động. Có thể nói việc bố trí, sử dụng nhân sự của công ty vẫn còn ít nhiều mang tính chất cảm tính. Việc điều động, luân chuyển, sắp xếp bố trí nhân sự thường hay gặp khó khăn, có nhiều nhân sự giữ một nhiệm vụ quá lâu, không được thay đổi, dẫn đến sự hụt hẫng một đội ngũ nhân sự trẻ, kế thừa ở một số đơn vị.

## **4.2 Đặc điểm mẫu nghiên cứu**

Nghiên cứu được thực hiện tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân thông qua việc phân tích dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát 200 người lao động đang làm việc tại công ty. Với 200 phiếu khảo sát được phát ra, nghiên cứu thu về 198 phiếu trả lời, trong đó có 02 phiếu trả lời bị loại sau khi tác giả tiến hành xử lý, làm sạch dữ liệu để đáp ứng các yêu cầu dữ liệu cho nghiên cứu. Do đó, số lượng mẫu hợp lệ được sử dụng cho phân tích của nghiên cứu là 196.

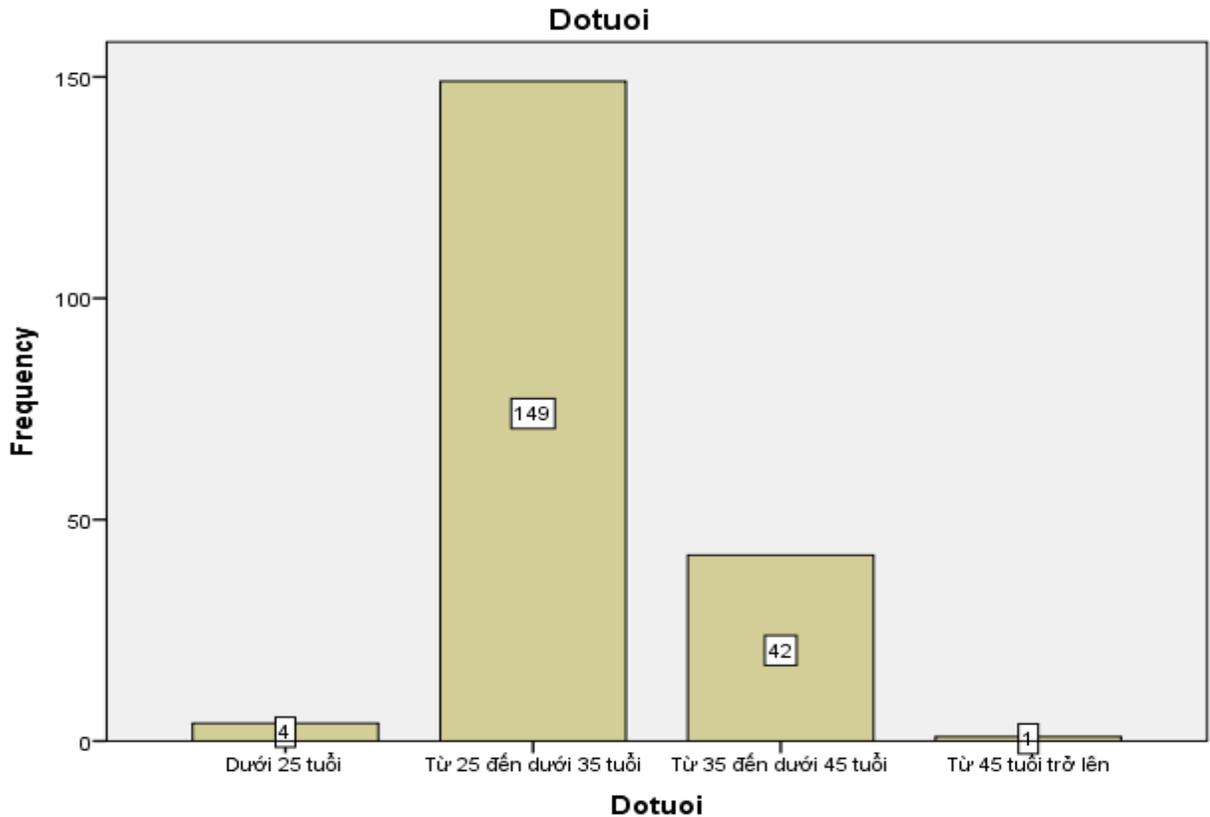
**Về giới tính:** đa số người lao động đang làm việc tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân có giới tính nam với 172 nhân viên, chiếm 87.8%; còn lại là các nhân viên nữ chiếm 12.2% với 24 nhân viên đang làm việc tại công ty có tham gia khảo sát của nghiên cứu. Điều này phản ánh đặc thù ngành nghề tại công ty, vốn thiên về kỹ thuật, vận hành và bảo trì thiết bị – những lĩnh vực thường có tỷ lệ lao động nam chiếm ưu thế. Tỷ lệ chênh lệch giới tính trong mẫu khảo sát cũng phần nào cho thấy thực trạng giới tính trong cơ cấu nhân sự của công ty, đồng thời có thể ảnh hưởng đến các yếu tố nghiên cứu như mức độ tiếp cận công nghệ, thái độ đối với việc áp dụng AI hay mức độ sẵn sàng thay đổi trong công việc. Do đó, giới tính có thể được xem xét là một biến kiểm soát trong các phân tích sâu hơn về hành vi và ý định áp dụng công nghệ tại doanh nghiệp.



**Hình 4.2** Mô tả mẫu nghiên cứu theo Giới tính

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

**Về độ tuổi:** trong tổng số 196 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ của nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cho thấy đa số nhân viên có độ tuổi khá trẻ từ 25 đến dưới 45 tuổi, trong đó nhiều nhất là các nhân viên có độ tuổi từ 25 đến dưới 35 tuổi với 149 nhân viên và chiếm 76%; số nhân viên có độ tuổi từ 35 đến dưới 45 tuổi với 42 nhân viên và chiếm 21.4%; có 4 nhân viên có độ tuổi dưới 25 tuổi tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu và chiếm 2%; và 1 nhân viên có độ tuổi từ 45 trở lên tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu. Cơ cấu độ tuổi này phản ánh lực lượng lao động tại công ty chủ yếu thuộc thế hệ trẻ và trung niên – nhóm tuổi được đánh giá là có khả năng thích ứng tốt với sự thay đổi công nghệ, có năng lực học hỏi nhanh và dễ tiếp cận các ứng dụng mới như trí tuệ nhân tạo trong công việc. Tuy nhiên, việc số lượng nhân viên thuộc nhóm tuổi lớn (trên 45 tuổi) chiếm tỷ lệ rất thấp cũng cho thấy rằng nghiên cứu có thể chưa phản ánh đầy đủ quan điểm của nhóm tuổi này, vốn có thể có thái độ hoặc mức độ sẵn sàng khác biệt trong việc áp dụng công nghệ mới.

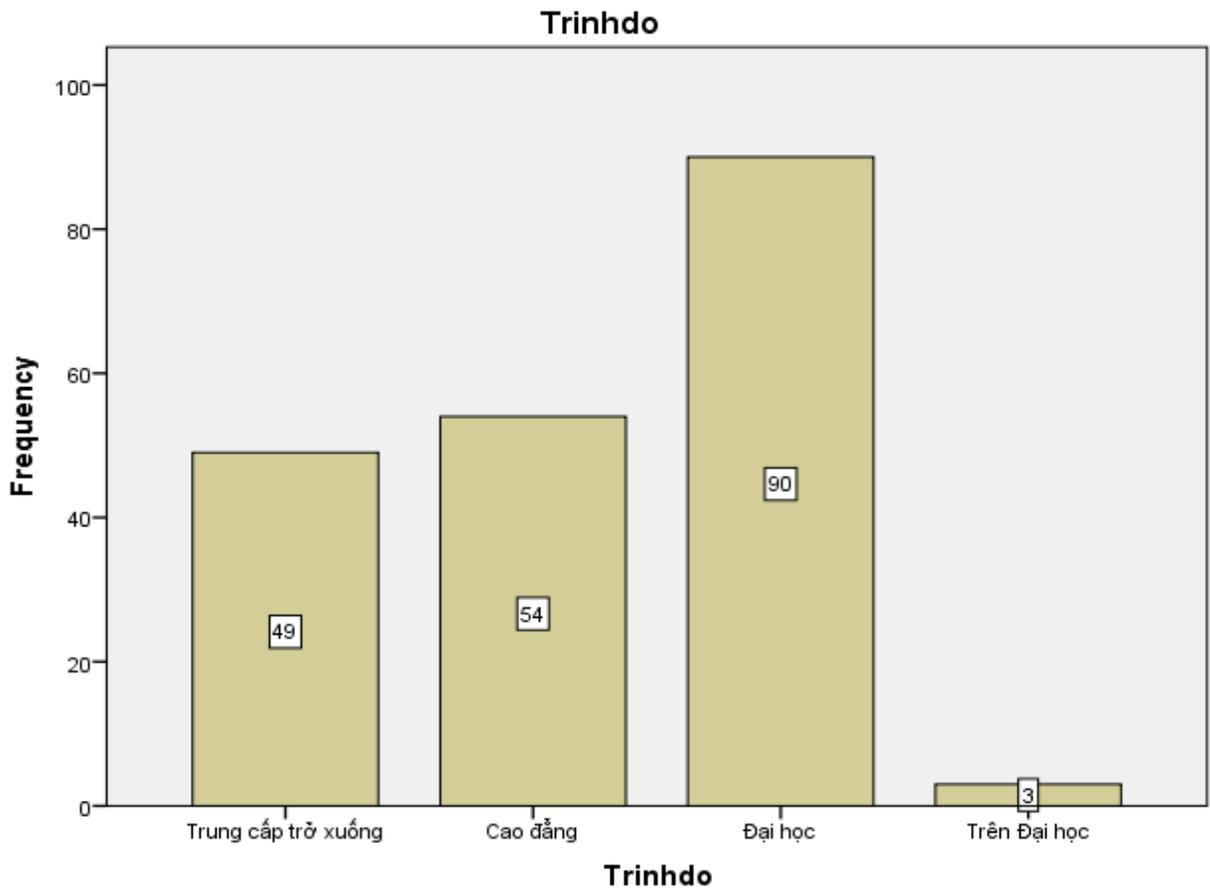


**Hình 4.3 Mô tả mẫu nghiên cứu theo Độ tuổi**

*(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)*

**Về trình độ học vấn:** đa số người lao động đang làm việc tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu đều có trình độ từ cao đẳng đến đại học, trong đó nhiều nhất là người lao động có trình độ đại học với 90 nhân viên, chiếm 45.9%; số người lao động có trình độ cao đẳng chiếm 27.6% với 54 người; tiếp đến là các nhân viên có trình độ học vấn từ trung cấp trở xuống với 49 người và chiếm 25%; còn lại là các nhân viên có trình độ sau đại học với 3 người tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu và chiếm 1.5% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu. Cơ cấu trình độ học vấn cho thấy lực lượng lao động tại công ty chủ yếu có nền tảng giáo dục chuyên môn kỹ thuật từ trung cấp đến đại học – phù hợp với đặc thù của một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp – kỹ thuật. Đáng chú ý, tỷ lệ người lao động có trình độ đại

học chiếm gần một nửa tổng số, phản ánh sự chú trọng đến trình độ chuyên môn trong tuyển dụng và vận hành. Việc đa số người lao động có trình độ cao đẳng và đại học cũng là một yếu tố thuận lợi trong việc tiếp cận và áp dụng các công nghệ mới vào công việc, do nhóm này thường có khả năng tư duy logic, kỹ năng sử dụng công nghệ và khả năng tự học tốt. Tuy nhiên, sự chênh lệch trong trình độ học vấn cũng có thể dẫn đến sự khác biệt trong nhận thức và mức độ sẵn sàng áp dụng công nghệ giữa các nhóm lao động.

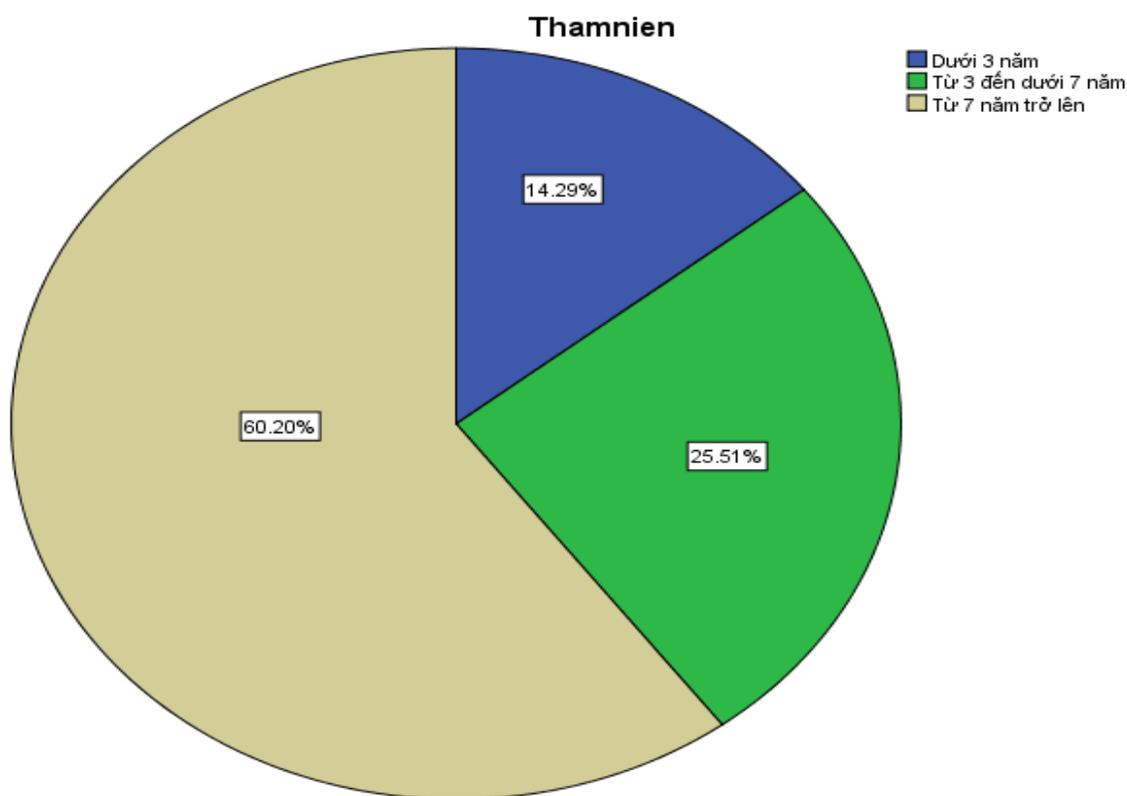


**Hình 4.4** Mô tả mẫu nghiên cứu theo Trình độ học vấn

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

**Về thâm niên công tác:** đa phần các nhân viên tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu đều có thâm niên làm việc tại công ty từ 7 năm trở lên với 118 người và chiếm 60.2%; kể đến là các nhân viên có thời gian làm việc tại công ty từ 3 đến dưới 7

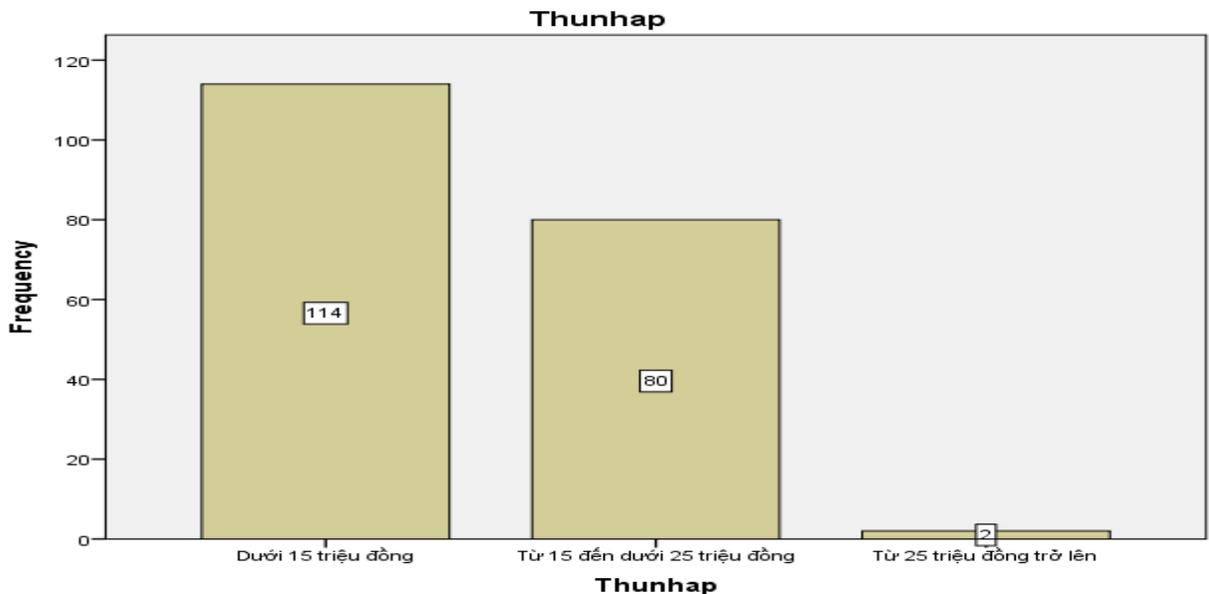
năm với 50 người và chiếm 25.5%; còn lại là các nhân viên có thâm niên làm việc tại công ty dưới 3 năm với 28 người và chiếm 14.3% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu. Cơ cấu thâm niên công tác này cho thấy lực lượng lao động tại công ty có tính ổn định cao, với tỷ lệ lớn nhân viên gắn bó lâu dài. Điều này có thể là yếu tố thuận lợi trong việc triển khai các chương trình đào tạo hoặc chuyển đổi công nghệ, vì nhóm lao động có kinh nghiệm thường hiểu rõ quy trình vận hành và có tinh thần trách nhiệm cao. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng nhóm nhân viên lâu năm có thể mang tâm lý e ngại thay đổi hoặc khó thích nghi với các công nghệ mới nếu không được hướng dẫn, hỗ trợ kịp thời. Sự hiện diện của các nhóm nhân viên có thâm niên ngắn hơn (dưới 3 năm và từ 3 đến dưới 7 năm) cũng là nguồn lực quan trọng, có thể đóng vai trò tiên phong trong tiếp cận và áp dụng các đổi mới công nghệ trong doanh nghiệp.



**Hình 4.5 Mô tả mẫu nghiên cứu theo Thâm niên công tác**

*(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)*

**Về thu nhập bình quân hàng tháng:** đa phần người lao động tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu đều có thu nhập bình quân hàng tháng dưới 15 triệu đồng với 114 người và chiếm 58.2%; tiếp đến là các nhân viên có thu nhập bình quân hàng tháng từ 15 đến dưới 25 triệu đồng với 80 người và chiếm 40.8%; còn lại là các nhân viên có thu nhập bình quân hàng tháng từ 25 triệu đồng trở lên với 2 người và chiếm 1.0% trong tổng số 196 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ của nghiên cứu. Cơ cấu thu nhập này phản ánh mức thu nhập phổ biến của người lao động tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân phần lớn thuộc mức trung bình – khá trong bối cảnh thu nhập của lao động kỹ thuật tại Việt Nam. Tỷ lệ người lao động có mức thu nhập từ 15 triệu đồng trở lên (41,8%) cũng cho thấy mặt bằng thu nhập của công ty tương đối ổn định, phù hợp với đặc thù công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật và môi trường làm việc đặc thù (trong ngành năng lượng). Thu nhập là một yếu tố quan trọng có thể ảnh hưởng đến động lực học hỏi, mức độ sẵn sàng tiếp cận công nghệ mới và thái độ đối với việc áp dụng công nghệ vào công việc. Những người có thu nhập ổn định và cao hơn có thể sẽ có điều kiện tiếp cận công nghệ sớm hơn và chủ động hơn trong việc thích nghi với sự thay đổi.



**Hình 4.6 Mô tả mẫu nghiên cứu theo Thu nhập**

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

## 4.3 Kiểm định thang đo

### 4.3.1 Kiểm định Cronbach's alpha

Phân tích Cronbach's Alpha được sử dụng để đánh giá độ tin cậy của các thang đo dùng trong nghiên cứu. Các thang đo đảm bảo độ tin cậy phải đáp ứng được 2 tiêu chí là hệ số Alpha tổng của thang đo phải lớn hơn 0.6 và các biến quan sát trong thang đo phải có hệ số tương quan biến – tổng lớn hơn 0.3. Theo đó:

Kết quả phân tích độ tin cậy của các thang đo dùng trong nghiên cứu thông qua phân tích Cronbach's Alpha (Bảng 4.5) bên dưới cho thấy tất cả các thang đo đều đạt được độ tin cậy cần thiết (hệ số Alpha tổng của thang đo đều lớn hơn 0.6), nhỏ nhất là hệ số Alpha tổng của thang đo Đồng nghiệp (0.830) và lớn nhất là hệ số Alpha tổng của thang đo Bản chất công việc (0.904);

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha còn cho thấy có 02 biến quan sát bị loại do có hệ số tương quan biến tổng không đạt yêu cầu (hệ số tương quan biến tổng < 0.3), bao gồm:

- DTTT4: Được tạo nhiều cơ hội phát triển cá nhân. (Hệ số tương quan biến – tổng bằng 0.042);

- LTPL3: Các khoản phụ cấp trong công việc được đảm bảo hợp lý. (Hệ số tương quan biến – tổng bằng 0.085).

Các biến quan sát trên bị loại bỏ khỏi các thang đo: Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Tiền lương và phúc lợi do đều có hệ số tương quan biến tổng < 0.3 và có giá trị Cronbach's Alpha nếu loại biến lớn hơn giá trị Cronbach's Alpha ban đầu nên đảm bảo độ tin cậy cho các thang đo sau khi loại biến và phù hợp để sử dụng cho bước phân tích nhân tố khám phá tiếp theo.

Tổng hợp kết quả phân tích độ tin cậy của các thang đo thông qua kiểm định Cronbach's Alpha được trình bày trong Bảng 4.5 bên dưới như sau:

**Bảng 4.5 Kết quả phân tích Cronbach's Alpha**

<b>Mã hóa</b>	<b>Trung bình thang đo nếu loại biến</b>	<b>Phương sai thang đo nếu loại biến</b>	<b>Tương quan biến - tổng hiệu chỉnh</b>	<b>Cronbach's Alpha nếu loại biến</b>
<b>Bản chất công việc, Cronbach's Alpha = 0.904</b>				
BCCV1	17.082	23.696	0.798	0.878
BCCV2	17.209	24.207	0.747	0.886
BCCV3	17.230	24.885	0.699	0.893
BCCV4	17.087	25.064	0.704	0.892
BCCV5	17.143	24.431	0.734	0.888
BCCV6	17.082	25.142	0.744	0.887
<b>Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Cronbach's Alpha = 0.805</b>				
<b>Chạy lần 01</b>				
DTTT1	15.143	9.251	0.744	0.715
DTTT2	15.179	8.906	0.719	0.722
DTTT3	15.077	9.374	0.699	0.730
DTTT4	14.883	14.586	0.042	0.882
DTTT5	15.107	9.440	0.735	0.719
<b>Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Cronbach's Alpha = 0.882</b>				
<b>Chạy lần 02</b>				
DTTT1	11.179	8.455	0.782	0.834
DTTT2	11.214	8.200	0.739	0.852
DTTT3	11.112	8.726	0.705	0.864
DTTT5	11.143	8.728	0.754	0.845
<b>Lãnh đạo, Cronbach's Alpha = 0.854</b>				
LD1	15.138	7.617	0.717	0.810

LD2	15.179	8.281	0.634	0.832
LD3	15.102	7.466	0.714	0.811
LD4	15.122	8.149	0.593	0.843
LD5	15.051	8.018	0.679	0.821
<b>Đồng nghiệp, Cronbach's Alpha = 0.830</b>				
DN1	11.918	6.157	0.714	0.760
DN2	11.918	6.568	0.614	0.804
DN3	12.020	6.205	0.644	0.791
DN4	11.944	6.166	0.658	0.785
<b>Tiền lương và phúc lợi, Cronbach's Alpha = 0.834</b>				
<b>Chạy lần 01</b>				
LTPL1	19.245	12.596	0.686	0.792
LTPL2	19.056	12.289	0.702	0.788
LTPL3	19.051	17.044	0.085	0.881
LTPL4	19.087	12.049	0.745	0.778
LTPL5	19.199	12.150	0.710	0.786
LTPL6	19.643	11.103	0.696	0.790
<b>Tiền lương và phúc lợi, Cronbach's Alpha = 0.881</b>				
<b>Chạy lần 02</b>				
LTPL1	15.240	11.824	0.688	0.862
LTPL2	15.051	11.433	0.721	0.854
LTPL4	15.082	11.275	0.751	0.847
LTPL5	15.194	11.357	0.719	0.854
LTPL6	15.638	10.273	0.715	0.860
<b>Sự đánh giá và công nhận, Cronbach's Alpha = 0.863</b>				
DGCN1	12.020	6.533	0.658	0.847

DGCN2	11.694	6.429	0.694	0.832
DGCN3	11.796	6.153	0.735	0.816
DGCN4	11.755	5.837	0.759	0.805
<b>Sự hài lòng với công việc của nhân viên, Cronbach's Alpha = 0.884</b>				
SHL1	6.821	1.419	0.833	0.785
SHL2	6.602	1.492	0.721	0.881
SHL3	7.015	1.369	0.773	0.837

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

### 4.3.2 Phân tích nhân tố khám phá

#### 4.3.2.1 Phân tích nhân tố khám phá cho các biến độc lập

Kết quả phân tích EFA cho các biến độc lập cho kết quả như sau: hệ số KMO:  $0.5 < KMO = 0.904 < 1$ , điều này có nghĩa phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu;

Kết quả phân tích ở Bảng 4.6 bên dưới cũng cho thấy Mức ý nghĩa của kiểm định Barlett's Test =  $0.000 < 0.05$ , điều này có nghĩa rằng phân tích nhân tố là phù hợp với tập dữ liệu khảo sát thu thập được.

**Bảng 4.6 Kiểm định KMO và Bartlett của biến độc lập**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.904
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3161.898
	df	378
	Sig.	0.000

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

Bảng 4.7 bên dưới cho thấy, phân tích rút trích được 6 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất tại giá trị Eigenvalue bằng 1.219 > 1 với tổng phương sai trích bằng 69.223% > 50% (đạt yêu cầu của phân tích EFA), điều này cho thấy rằng phân tích EFA là phù hợp và 6 nhân tố được trích giải thích được 69.223% sự biến thiên trong dữ liệu của các biến độc lập.

**Bảng 4.7 Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích của các biến độc lập**

<b>Total Variance Explained</b>									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.740	34.786	34.786	9.740	34.786	34.786	4.192	14.970	14.970
2	2.726	9.737	44.523	2.726	9.737	44.523	3.531	12.609	27.579
3	2.281	8.147	52.669	2.281	8.147	52.669	3.277	11.704	39.284
4	1.942	6.936	59.605	1.942	6.936	59.605	2.937	10.491	49.775
5	1.474	5.265	64.871	1.474	5.265	64.871	2.926	10.450	60.225
6	1.219	4.352	69.223	1.219	4.352	69.223	2.519	8.998	69.223
7	0.726	2.594	71.816						
8	0.715	2.555	74.371						
9	0.612	2.185	76.556						
10	0.588	2.099	78.655						
11	0.542	1.936	80.591						
12	0.510	1.820	82.411						
13	0.489	1.747	84.159						
14	0.445	1.589	85.748						
15	0.422	1.507	87.255						

16	0.391	1.395	88.650						
17	0.336	1.200	89.850						
18	0.324	1.156	91.006						
19	0.315	1.124	92.130						
20	0.305	1.088	93.218						
21	0.287	1.024	94.242						
22	0.280	1.000	95.242						
23	0.269	0.959	96.202						
24	0.240	0.857	97.058						
25	0.229	0.817	97.875						
26	0.220	0.785	98.660						
27	0.199	0.711	99.372						
28	0.176	0.628	100.000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

Kết quả ma trận xoay (Bảng 4.8) cho thấy, không có biến nào tải lên trên 1 nhân tố nên không vi phạm tính phân biệt trong ma trận xoay nhân tố; tất cả 28 biến quan sát trong 6 nhân tố được trích đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0.5 (đạt yêu cầu của phân tích EFA).

**Bảng 4.8 Kết quả ma trận xoay nhân tố của các biến độc lập**

<b>Rotated Component Matrix<sup>a</sup></b>						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
BCCV1	0.828					
BCCV2	0.762					
BCCV6	0.759					

BCCV4	0.754					
BCCV3	0.751					
BCCV5	0.728					
LTPL4		0.806				
LTPL1		0.777				
LTPL2		0.760				
LTPL5		0.735				
LTPL6		0.696				
LD1			0.826			
LD3			0.802			
LD2			0.775			
LD5			0.764			
LD4			0.699			
DTT5				0.798		
DTT1				0.775		
DTT2				0.766		
DTT3				0.727		
DGCN4					0.825	
DGCN3					0.823	
DGCN2					0.765	
DGCN1					0.757	
DN1						0.842
DN4						0.697
DN2						0.688
DN3						0.618

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

Các biến quan sát trong 06 nhân tố được trích để giải thích cho các nhân tố được lập ban đầu nên tác giả sẽ giữ nguyên tên gọi như ban đầu cho từng nhân tố được trích, theo đó:

- Nhân tố 01: bao gồm 06 biến quan sát: BCCV1; BCCV2; BCCV6; BCCV4; BCCV3; BCCV5 và giải thích cho nhân tố Bản chất công việc, ký hiệu là BCCV;

- Nhân tố 02: bao gồm 05 biến quan sát: LTPL4; LTPL1; LTPL2; LTPL5; LTPL6 và giải thích cho nhân tố Tiền lương và phúc lợi, ký hiệu là LTPL;

- Nhân tố 03: bao gồm 05 biến quan sát: LD1; LD3; LD2; LD5; LD4 và giải thích cho nhân tố Lãnh đạo, ký hiệu là LD;

- Nhân tố 04: bao gồm 04 biến quan sát: DTTT5; DTTT1; DTTT2; DTTT3 và giải thích cho nhân tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến, ký hiệu là DTTT;

- Nhân tố 05: bao gồm 04 biến quan sát: DGCN4; DGCN3; DGCN2; DGCN1 và giải thích cho nhân tố Sự đánh giá và công nhận, ký hiệu là DGCN;

- Nhân tố 06: bao gồm 04 biến quan sát: DN1; DN4; DN2; DN3 và giải thích cho nhân tố Đồng nghiệp, ký hiệu là DN.

#### ***4.3.2.2 Phân tích nhân tố khám phá đối với biến phụ thuộc***

Kết quả phân tích EFA cho biến phụ thuộc cho kết quả như sau: hệ số KMO: 0.5 <  $KMO = 0.719 < 1$ , điều này có nghĩa phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu;

Kết quả phân tích ở Bảng 4.9 bên dưới cũng cho thấy Mức ý nghĩa của kiểm định Barlett's Test = 0.000 < 0.05, điều này có nghĩa rằng phân tích nhân tố là phù hợp với tập dữ liệu khảo sát thu thập được.

**Bảng 4.9 Kiểm định KMO và Bartlett của biến phụ thuộc**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.719
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	336.440
	df	3
	Sig.	0.000

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

Bảng 4.10 bên dưới cho thấy, phân tích rút trích được 01 nhân tố tại giá trị Eigenvalue bằng 2.439 > 1 với tổng phương sai trích bằng 81.301% > 50% (đạt yêu cầu của phân tích EFA), điều này cho thấy rằng phân tích EFA là phù hợp và nhân tố được trích giải thích được 81.301% sự biến thiên dữ liệu.

**Bảng 4.10 Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích của biến phụ thuộc**

<b>Total Variance Explained</b>						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.439	81.301	81.301	2.439	81.301	81.301
2	0.363	12.104	93.405			
3	0.198	6.595	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

Kết quả ma trận xoay nhân tố của biến phụ thuộc (Bảng 4.11) cho thấy, tất cả 03 biến quan sát trong nhân tố phụ thuộc được trích đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0.5 (đạt yêu cầu của phân tích EFA) và cùng giải thích cho nhân tố phụ thuộc: Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, ký hiệu SHL.

**Bảng 4.11 Kết quả ma trận xoay của biến phụ thuộc**

<b>Component Matrix<sup>a</sup></b>	
	Component
	1
SHL1	.931
SHL3	.902
SHL2	.871
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

Tổng hợp kết quả phân tích độ tin cậy các thang đo dùng trong nghiên cứu thông qua kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA được trình bày trong Bảng 4.12 bên dưới như sau:

**Bảng 4.12 Tổng hợp kết quả đánh giá thang đo**

STT	Loại biến	Nhân tố	Ký hiệu biến	Tên các biến quan sát	Số biến quan sát còn lại	Biến quan sát bị loại
1	<b>Độc lập</b>	Bản chất công việc	BCCV	<i>BCCV1; BCCV2; BCCV3; BCCV4; BCCV5; BCCV6</i>	6	
2		Cơ hội đào tạo và thăng tiến	DTT	<i>DTT1; DTT2; DTT3; DTT4; DTT5</i>	4	<i>DTT4</i>

3		Lãnh đạo	LD	<i>LD1; LD2; LD3; LD4; LD5</i>	5	
4		Đồng nghiệp	DN	<i>DN1; DN2; DN3; DN4</i>	4	
5		Tiền lương và phúc lợi	LTPL	<i>LTPL1; LTPL2; LTPL3; LTPL4; LTPL5; LTPL6</i>	5	<i>LTPL3</i>
6		Sự đánh giá và công nhận	DGCN	<i>DGCN1; DGCN2; DGCN3; DGCN4</i>	4	
7	<b>Phụ thuộc</b>	Sự hài lòng với công việc	SHL	<i>SHL1; SHL2; SHL3</i>	3	
Tổng số lượng biến quan sát độc lập còn lại: 28 biến						
Tổng số lượng biến quan sát phụ thuộc: 03 biến						

*(Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả)*

#### 4.4 Tương quan Pearson

Tương quan Pearson được sử dụng để xem xét mối quan hệ tương quan giữa 6 yếu tố độc lập của mô hình bao gồm: Bản chất công việc; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Tiền lương và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận với yếu tố phụ thuộc của nghiên cứu là Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Kết quả phân tích tương quan (Bảng 4.13) cho thấy, Mức ý nghĩa (Sig.) của tương quan Pearson của tất cả các biến độc lập đều bằng  $0.000 < 0.05$  nên ở độ tin cậy 95%, tất cả các biến độc lập đều cho thấy sự tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc của mô hình nghiên cứu. Do đó, tất cả các biến độc lập đều cho thấy sự phù hợp để được sử dụng cho bước phân tích hồi quy tiếp theo.

**Bảng 4.13 Phân tích tương quan giữa các biến độc lập và phụ thuộc**

Correlations								
		SHL	BCCV	DTTT	LD	DN	LTPL	DGCN
SHL	Pearson Correlation	1	0.535**	0.430**	0.696**	0.494**	0.467**	0.554**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	196	196	196	196	196	196	196
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

## 4.5 Phân tích hồi quy tuyến tính

### 4.5.1 Ý nghĩa hệ số hồi quy

Kết quả ước lượng hệ số hồi quy (Bảng 4.14) cho thấy, mức ý nghĩa (giá trị Sig.) của kiểm định t của 02 biến độc lập: Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DTTT) và Tiền lương và phúc lợi (LTPL) đều lớn hơn 0.05 và bằng 0.768; 0.133 nên ở độ tin cậy 95%, 02 biến độc lập này không cho thấy sự ảnh hưởng đến Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân;

Kết quả phân tích hệ số hồi quy cũng cho thấy các biến độc lập còn lại bao gồm: Bản chất công việc; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Sự đánh giá và công nhận đều cho thấy có mối quan hệ tuyến tính với Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân (Sig của kiểm định t đều nhỏ hơn 0.05).

Tổng hợp kết quả phân tích hệ số hồi quy được trình bày trong Bảng 4.10 bên dưới như sau:

**Bảng 4.14 Kết quả phân tích hệ số hồi quy**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.126	0.167		0.754	0.452		
	BCCV	0.106	0.031	0.179	3.438	0.001	0.598	1.673
	DTTT	0.010	0.032	0.016	0.296	0.768	0.573	1.746
	LD	0.431	0.037	0.513	11.728	0.000	0.849	1.177
	DN	0.091	0.038	0.128	2.381	0.018	0.563	1.778
	LTPL	0.057	0.038	0.081	1.509	0.133	0.569	1.757
	DGCN	0.170	0.034	0.239	5.064	0.000	0.729	1.372
a. Dependent Variable: SHL								

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

#### 4.5.2 Mức độ phù hợp của mô hình

Kết quả đánh giá mức độ phù hợp của mô hình hồi quy (Bảng 4.15) cho thấy mức độ phù hợp của mô hình đạt 68.3% (Giá trị hệ số  $R^2$  hiệu chỉnh bằng 0.683), điều này nói lên khả năng giải thích của 06 yếu tố độc lập lên yếu tố phụ thuộc của mô hình là 68.3%.

**Bảng 4.15 Mức độ phù hợp của mô hình**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.832 <sup>a</sup>	0.693	0.683	0.32674	1.898
a. Predictors: (Constant), DGCN, LD, DTTT, DN, BCCV, LTPL					
b. Dependent Variable: SHL					

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

Kết quả phân tích phương sai ANOVA trong hồi quy cho thấy mức ý nghĩa của Kiểm định F trong phân tích hồi quy bằng  $0.000 < 0.05$ , điều này cho thấy sự kết hợp giữa các biến trong mô hình có thể giải thích được sự thay đổi của biến phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu, hay có thể nói rằng mô hình hồi quy xây dựng phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

**Bảng 4.16 Bảng phân tích phương sai ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.553	6	7.592	71.116	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	20.177	189	0.107		
	Total	65.730	195			
a. Dependent Variable: SHL						
b. Predictors: (Constant), DGCN, LD, DTTT, DN, BCCV, LTPL						

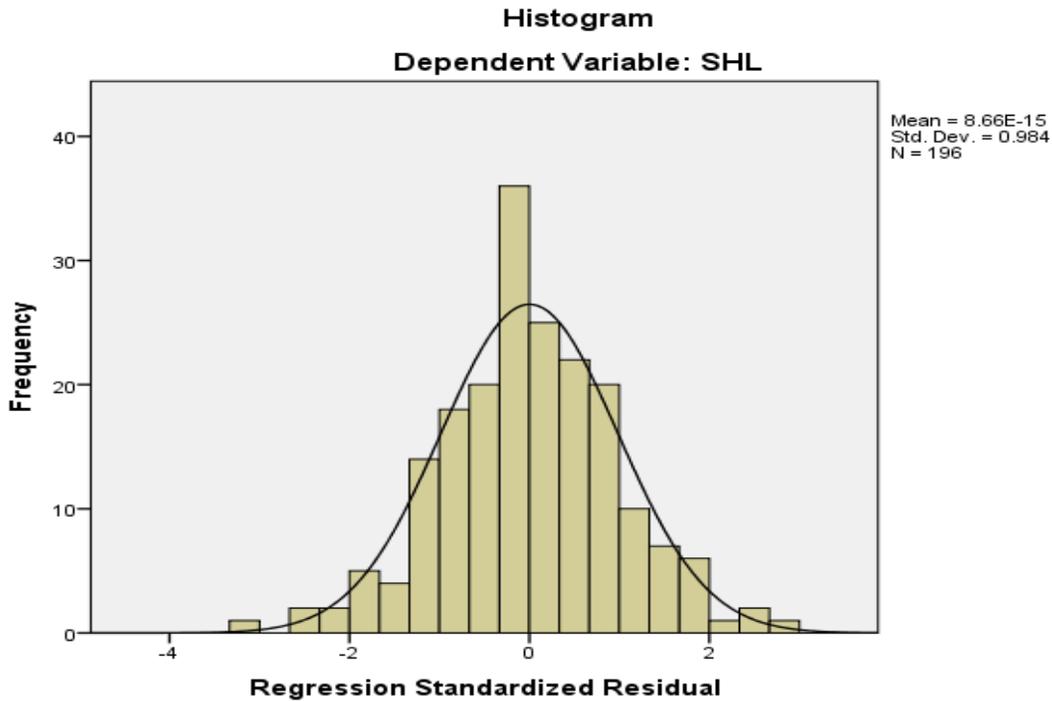
(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

### 4.5.3 Dò tìm vi phạm giả thuyết hồi quy

Để đảm bảo mô hình hồi quy xây dựng không vi phạm các giả định cần thiết, nghiên cứu tiến hành kiểm tra lần lượt các giả định vi phạm hồi quy, bao gồm: Giả định phần dư của phân phối chuẩn, giả định không có hiện tượng cộng tuyến của các biến độc lập, giả định phương sai phần dư không đổi.

#### 4.5.3.1 Giả định phần dư phân phối chuẩn

Giả định này đảm bảo rằng các sai số (phần dư) trong mô hình được phân phối xấp xỉ chuẩn. Việc này đặc biệt quan trọng khi sử dụng các kiểm định thống kê như t-test và F-test để đánh giá ý nghĩa các hệ số hồi quy. Cách khắc phục khi vi phạm: Biến đổi biến phụ thuộc (log, căn bậc hai, Box-Cox...); tăng kích thước mẫu; sử dụng các phương pháp hồi quy phi tham số hoặc robust regression.



**Hình 4.7 Biểu đồ phân phối chuẩn của phần dư**

*(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)*

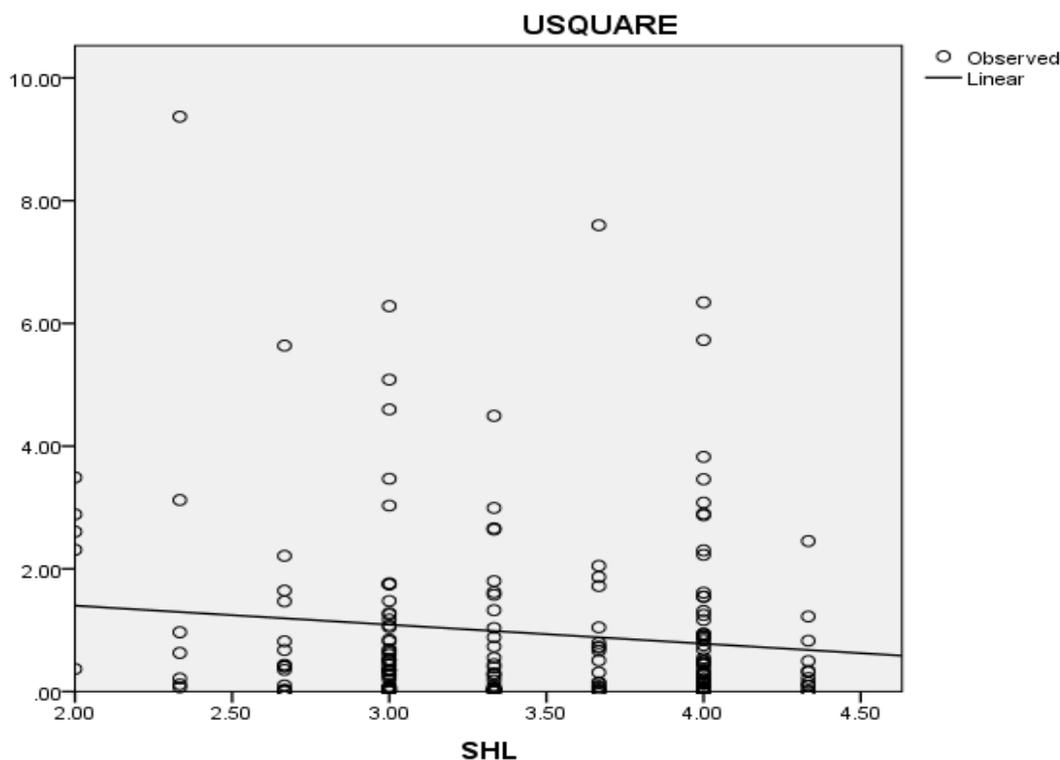
Biểu đồ 4.6 cho thấy, Giá trị trung bình Mean = 8.66E-15 gần bằng 0, độ lệch chuẩn là 0.984, như vậy có thể nói, phân phối phần dư xấp xỉ chuẩn. Do đó, có thể kết luận rằng, giả định phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm.

#### **4.5.3.2 Giả định phương sai phần dư không đổi**

Giả định này yêu cầu phần dư của mô hình có phương sai không đổi tại mọi mức của biến độc lập. Nếu bị vi phạm (hiện tượng phương sai sai số thay đổi – heteroskedasticity), mô hình sẽ có sai số chuẩn không chính xác và dẫn đến kiểm định sai. Cách khắc phục khi vi phạm: sử dụng hồi quy bình phương bé nhất có trọng số (WLS); sử dụng sai số chuẩn hiệu chỉnh theo White hoặc Newey-West.

Kiểm định Park với dạng đồ thị được sử dụng để kiểm định phương sai phần dư không đổi. Dựa vào đồ thị 4.5 bên dưới, có thể thấy rằng tương quan giữa Phần dư bình

phương và biến phụ thuộc của mô hình có hình dáng theo đường thẳng, như vậy có thể kết luận rằng không có hiện tượng phương sai phần dư thay đổi.



**Hình 4.8 Đồ thị tương quan giữa Phần dư bình phương và biến phụ thuộc**

(Nguồn: Kết quả chạy mô hình bằng chương trình SPSS)

#### **4.5.3.3 Giả định không có hiện tượng cộng tuyến**

Giả định này yêu cầu các biến độc lập không có mối tương quan tuyến tính cao với nhau. Nếu vi phạm (đa cộng tuyến), các hệ số hồi quy trở nên không ổn định, sai số chuẩn tăng và khó xác định tác động riêng của từng biến độc lập. Cách khắc phục khi vi phạm: loại bỏ một số biến độc lập có tương quan cao; kết hợp các biến thành chỉ số tổng hợp; sử dụng hồi quy Ridge hoặc Lasso để xử lý cộng tuyến.

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), thước đo mức độ phóng đại phương sai đòi hỏi phải nhỏ hơn 10 thì mô hình hồi quy không có hiện tượng cộng tuyến.

Kết quả trong Bảng 4.14 bên trên cho thấy độ phóng đại phương sai của các biến độc lập (VIF) đều nhỏ hơn 10. Như vậy, các biến độc lập không có tương quan với nhau và giả định về hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập trong mô hình hồi quy không bị vi phạm.

Như vậy, qua các kiểm định trên, có thể kết luận các biến độc lập có ảnh hưởng tuyến tính đến biến phụ thuộc của mô hình. Từ kết quả phân tích trên, phương trình hồi quy tuyến tính trình bày sự ảnh hưởng của các yếu tố đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

$$\text{SHL} = 0.179\text{BCCV} + 0.513\text{LD} + 0.128\text{DN} + 0.239\text{DGCN}.$$

Trong đó:

**SHL:** Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân

**BCCV:** Bản chất công việc

**LD:** Lãnh đạo

**DN:** Đồng nghiệp

**DGCN:** Sự đánh giá và công nhận

Như vậy, dựa vào kết quả hồi quy, nghiên cứu đã xác định 4 yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, đó là: Bản chất công việc; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Sự đánh giá và công nhận. Hệ số hồi quy của các yếu tố cho thấy rằng: khi yếu tố Bản chất công việc tăng hay giảm 01 đơn vị trong khi các yếu tố khác không thay đổi thì Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng sẽ thay đổi cùng chiều 0.179 đơn vị; khi yếu tố Lãnh đạo tăng hay giảm 01 đơn vị trong khi các yếu tố khác không thay đổi thì Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng sẽ thay đổi cùng chiều 0.513 đơn vị; khi yếu tố Đồng nghiệp tăng hay giảm 01 đơn vị trong khi các yếu tố khác không thay đổi thì Sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng sẽ thay đổi cùng chiều 0.128 đơn vị; khi yếu tố Sự đánh giá và công nhận tăng hay giảm 01 đơn vị trong khi các yếu tố khác không thay đổi thì Sự

hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng sẽ thay đổi cùng chiều 0.239 đơn vị.

#### 4.6 Kiểm định giả thuyết mô hình

Với 6 giả thuyết từ  $H_1$  đến  $H_6$  tác giả đã đặt ra ban đầu, có 04 giả thuyết được chấp nhận, bao gồm:  $H_1$ ,  $H_3$ ,  $H_4$ ,  $H_6$  tương ứng với các biến độc lập: Bản chất công việc; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Sự đánh giá và công nhận; 02 biến độc lập còn lại bao gồm: Cơ hội đào tạo và thăng tiến và Tiền lương và phúc lợi tương ứng với giả thuyết  $H_2$ ,  $H_5$  bị bác bỏ.

Kết luận chung về giả thuyết nghiên cứu được trình bày trong bảng 4.17 bên dưới như sau:

**Bảng 4.17 Kết luận giả thuyết nghiên cứu**

<b>Giả thuyết</b>	<b>Nội dung giả thuyết</b>	<b>Mức ý nghĩa</b>	<b>Kết quả</b>
<b>H<sub>1</sub></b>	Bản chất công việc có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.001	Chấp nhận
<b>H<sub>2</sub></b>	Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.768	Bác bỏ
<b>H<sub>3</sub></b>	Lãnh đạo có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.000	Chấp nhận
<b>H<sub>4</sub></b>	Đồng nghiệp có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.018	Chấp nhận

<b>H<sub>5</sub></b>	Tiền lương và phúc lợi có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.133	Bác bỏ
<b>H<sub>6</sub></b>	Sự đánh giá và công nhận có tương quan với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.000	Chấp nhận

(Nguồn: Kết quả tổng hợp của tác giả)

#### 4.7 Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 04 trong 06 yếu tố được phân tích ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, đó là: Bản chất công việc; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Sự đánh giá và công nhận.

Yếu tố Bản chất công việc, đây là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh thứ ba trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.179$ ). Nghiên cứu cho thấy rằng người lao động đánh giá cao việc công ty bố trí công việc của họ phù hợp với trình độ chuyên môn mà họ được đào tạo bởi theo họ việc được làm việc tại các vị trí phù hợp với chuyên môn sẽ giúp họ phát triển nghề nghiệp cũng như giúp họ đạt được các mục tiêu trong công việc. Bên cạnh đó, việc công ty thiết kế công việc có nhiều yếu tố tạo sự thú vị cho nhân viên hay công việc có tính thử thách cũng giúp nhân viên hài lòng hơn đối với công việc của họ. Ngoài ra, hệ thống công việc được thiết kế với mục tiêu, nhiệm vụ rõ ràng cũng như họ được tự chủ thực hiện công việc theo cách tốt nhất của mình sẽ giúp người lao động hoàn thành tốt công việc của họ cũng như giúp họ hài lòng hơn đối với công việc họ được đảm nhiệm. Kết quả này cho thấy sự tương đồng với các kết quả trong các nghiên cứu của Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013); Trần Kim Dung (2005); Hà Nam Khánh Giao (2020).

Yếu tố Lãnh đạo, đây là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.513$ ). Nghiên cứu cho thấy rằng người lao động sẽ hài lòng hơn nếu họ được lãnh

đạo và định hướng, hỗ trợ trong công việc bởi một nhà lãnh đạo có trình độ chuyên môn, có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành hiệu quả, bởi sự hỗ trợ của nhà lãnh đạo giúp nhân viên trong công ty đạt được hiệu quả trong công việc, đảm bảo sự phát triển của họ trong tổ chức. Ngoài ra, việc các nhà lãnh đạo biết quan tâm cũng như lắng nghe, thấu hiểu ý kiến của nhân viên, luôn quan tâm nhân viên cả trong công việc lẫn cuộc sống, luôn đối xử công bằng với tất cả nhân viên cũng như luôn đánh giá cao năng lực và sự đóng góp của nhân viên được nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đánh giá cao trong việc tạo sự hài lòng đối với công việc của họ. Kết quả này cho thấy sự tương đồng với các kết quả trong các nghiên cứu của Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013); Trần Kim Dung (2005); Hà Nam Khánh Giao (2020).

Yếu tố Đồng nghiệp, đây là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.128$ ). Nghiên cứu cho thấy rằng người lao động đang làm việc tại công ty đánh giá cao sự quan tâm, hỗ trợ của đồng nghiệp cả trong công việc lẫn cuộc sống của họ, bởi người lao động cho rằng đây là yếu tố tạo động lực và sự tin tưởng của người lao động đối với công ty. Theo đó, đồng nghiệp thân thiện, cởi mở, sẵn sàng giúp đỡ, phối hợp trong công việc, luôn tận tâm, nhiệt tình với công việc, được học hỏi chuyên môn lẫn nhau là những nội dung quan trọng giúp gia tăng sự hài lòng đối với công việc của người lao động. Kết quả này cho thấy sự tương đồng với các kết quả trong các nghiên cứu của Trần Kim Dung (2005); Hà Nam Khánh Giao (2020).

Yếu tố Sự đánh giá và công nhận, đây là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh thứ hai trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.239$ ). Nghiên cứu cho thấy rằng việc công ty ghi nhận đầy đủ, kịp thời những đóng góp của nhân viên thông qua hệ thống đánh giá hiệu quả công việc chính xác, công bằng, khách quan sẽ giúp người lao động nâng cao được sự hài lòng của người lao động đối với công việc. Bên cạnh đó, việc lãnh đạo công ty luôn động viên và khen thưởng khi nhân viên làm việc tốt một cách kịp thời cũng như công ty tạo điều

kiện để nhân viên được đóng góp ý kiến vào các mục tiêu của công ty sẽ là động lực giúp nâng cao được sự hài lòng đối với công việc của nhân viên. Kết quả này cho thấy sự tương đồng với các kết quả trong các nghiên cứu của Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013), Trần Kim Dung (2005).

## **TÓM TẮT CHƯƠNG 4**

Chương 4 đã trình bày kết quả phân tích dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 200 người lao động đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Dữ liệu nghiên cứu được phân tích qua các bước: Phân tích thống kê mô tả, Phân tích Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá, Phân tích tương quan và Phân tích hồi quy. Kết quả nghiên cứu xác định được 4 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, đó là: Bản chất công việc; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Sự đánh giá và công nhận. Kết quả này sẽ là cơ sở để nghiên cứu đề xuất các hàm ý nhằm giúp cho lãnh đạo Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân trong việc hoàn thiện các chính sách nhân sự phù hợp nhằm nâng cao sự hài lòng đối với công việc của nhân viên trong thời gian tới.

## CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

### 5.1 Kết luận

Nghiên cứu được thực hiện bằng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng với mục tiêu là xác định các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng phương pháp thảo luận nhóm nhằm điều chỉnh mô hình nghiên cứu và các nội dung đo lường cho các khái niệm nghiên cứu mà đề tài sử dụng. Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phân tích các dữ liệu thu thập được từ khảo sát người lao động đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Mô hình nghiên cứu của đề tài được xây dựng dựa trên cơ sở các lý thuyết nền về sự hài lòng của nhân viên, các học thuyết liên quan đến việc tạo sự hài lòng của nhân viên đối với công việc trong tổ chức và tham khảo các biến trong các mô hình của các nghiên cứu trước trong và ngoài nước có mục tiêu tương đồng với mục tiêu của đề tài, điển hình như các nghiên cứu của Lala Rukh và cộng sự (2011), Trần Kim Dung (2005), Nguyễn Thị Hoài Thương và cộng sự (2018), Hà Nam Khánh Giao (2020), Hà Nam Khánh Giao (2020). Mô hình nghiên cứu gồm 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Bản chất công việc; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Tiền lương và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận.

Kết quả phân tích từ 196 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ trong 200 phiếu khảo sát được phát ra cho thấy có 4 trong 6 yếu tố được phân tích có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Bản chất công việc; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Sự đánh giá và công nhận. Trong đó, yếu tố Lãnh đạo là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty ( $\beta = 0.513$ ) và yếu tố Đồng nghiệp là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân

( $\beta = 0.128$ ); 02 yếu tố còn lại có mức độ ảnh hưởng là Bản chất công việc ( $\beta = 0.179$ ) và Sự đánh giá và công nhận ( $\beta = 0.239$ ).

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự tương đồng nhất định với kết quả trong các nghiên cứu trước như nghiên cứu của Lala Rukh và cộng sự (2011), Trần Kim Dung (2005), Nguyễn Thị Hoài Thương và cộng sự (2018), Hà Nam Khánh Giao (2020), Hà Nam Khánh Giao (2020) và cũng đáp ứng được các mục tiêu mà nghiên cứu đã đặt ra ban đầu. Đây cũng là cơ sở khoa học giúp Ban lãnh đạo Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân nhìn nhận chi tiết hơn những yếu tố chính ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên trong công ty để có những chính sách, chiến lược nhân sự phù hợp hơn giúp nâng cao được sự hài lòng, thỏa mãn của người lao động trong công việc trong thời gian tới.

## **5.2 Hàm ý quản trị**

### **5.2.1 Lãnh đạo**

Yếu tố “Lãnh đạo” là yếu tố cho thấy sự tác động mạnh nhất đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.513$ ). Các nội dung đo lường cho yếu tố “Lãnh đạo” bao gồm:

*LD1: Lãnh đạo có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành.*

*LD3: Lãnh đạo luôn hỗ trợ nhân viên.*

*LD2: Lãnh đạo luôn biết lắng nghe ý kiến của nhân viên.*

*LD5: Lãnh đạo luôn đánh giá cao năng lực và sự đóng góp của nhân viên.*

*LD4: Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên.*

Điều này cũng phù hợp với thực tế hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp nói chung và Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân nói riêng bởi trong xu thế hội nhập cạnh tranh mạnh mẽ giữa các doanh nghiệp như ngày nay, định hướng và sự quan tâm của lãnh đạo đối với hoạt động của công ty và đối với công việc của nhân viên trong

công ty giữ vai trò tiên quyết giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu đặt ra và giúp người lao động gia tăng được hiệu quả công việc. Do đó, việc nhân viên công ty đánh giá cao nhất sự ảnh hưởng của yếu tố lãnh đạo cho thấy lãnh đạo công ty cần hoàn thiện hơn nữa cả về năng lực chuyên môn và kinh nghiệm quản lý để giúp nâng cao hoạt động của công ty và gia tăng sự hài lòng đối với công việc của nhân viên.

Theo đó, lãnh đạo của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần tích cực tham gia các chương trình bồi dưỡng kỹ năng quản lý, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng truyền cảm hứng, kỹ năng quản lý công việc, kỹ năng thuyết trình và các kỹ năng liên quan đến việc giải quyết tình huống để nâng cao trình độ lãnh đạo trong xu thế nền kinh tế số. Điều này sẽ giúp lãnh đạo các cấp của công ty linh hoạt hơn trong việc thực hiện chức năng lãnh đạo của mình. Ngoài ra, việc nâng cao trình độ chuyên môn liên quan đến công việc mà lãnh đạo quản lý cũng là cơ sở giúp các nhà lãnh đạo công ty nhìn nhận, định hướng và hỗ trợ tốt hơn cho nhân viên cấp dưới trong việc nâng cao hiệu quả công việc và gia tăng sự hài lòng của nhân viên đối với công việc. Đây cũng là hoạt động giúp nâng cao sự gắn kết của nhân viên với lãnh đạo và công ty.

Một trong những nội dung quan trọng mà các nhà lãnh đạo cần quan tâm để nâng cao sự hài lòng và gắn kết của người lao động đối với công việc và tổ chức đó là việc các nhà lãnh đạo hiểu được tâm tư cũng như hành vi nhân viên. Đây cũng là vấn đề giúp cho các nhà lãnh đạo công ty nhận diện được điểm mạnh cũng như các hạn chế của từng nhân viên để phân bổ nhân sự phù hợp với thế mạnh chuyên môn của từng nhân viên. Điều này không chỉ mang lại hiệu quả trong công việc của nhân viên mà còn mang lại động lực làm việc cho nhân viên tại các bộ phận khi họ được phân bổ đúng với năng lực chuyên môn của họ. Bên cạnh đó, để hiểu rõ nhân viên của mình, các nhà lãnh đạo của công ty cũng cần quan tâm nhiều hơn đến các hoạt động giúp kết nối nhân sự tốt hơn bên cạnh các hoạt động liên quan đến công việc. Ban lãnh đạo công ty cũng nên tham gia nhiều hơn vào các hoạt động vui chơi tập thể của công ty như team building, các

chương trình tham gia vì cộng đồng, thiện nguyện... để làm gương cho nhân viên cũng như giúp cho nhân viên thấy được sự gần gũi, ấm áp cũng như hòa đồng của lãnh đạo đối với nhân viên, tạo sự gắn kết tốt hơn giữa nhà quản trị với nhân viên trong công ty.

Ngoài ra, sự công bằng trong tổ chức là một yếu tố quan trọng mà các nhà lãnh đạo của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần quan tâm trong việc hoạch định các chính sách và công tác quản trị nhân sự tại đơn vị, bởi việc này ảnh hưởng quan trọng đến tâm lý và hành vi của nhân viên, tạo ra những tác động tiêu cực trong công việc khi người lao động không được đối xử một cách công bằng trong công việc. Cho nên, sự công bằng trong các chính sách liên quan đến người lao động điển hình như chính sách lương, thưởng, phúc lợi cần được minh bạch, rõ ràng theo từng vị trí riêng biệt để người lao động tin tưởng và hài lòng hơn với tổ chức và với công việc. Để làm được điều này, các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của nhân viên trong công ty cần được thiết kế rõ ràng để làm cơ sở cho lãnh đạo thực hiện các chức năng quản trị của mình một cách công bằng và hiệu quả. Ngoài ra, lãnh đạo cũng cần tôn trọng và tin tưởng nhân viên trong công việc, khuyến khích nhân viên tham gia ý kiến cho các quyết định trong công việc để cho nhân viên luôn cảm thấy họ như một phần không thể thiếu trong hoạt động của công ty, giúp nâng cao ý thức công việc và sự hài lòng đối với công việc của nhân viên.

### **5.2.2 Sự đánh giá và công nhận**

Sự đánh giá và công nhận là yếu tố được nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đánh giá có ảnh hưởng mạnh thứ hai sau yếu tố Lãnh đạo đối với sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.239$ ). Các nội dung đo lường cho yếu tố “Sự đánh giá và công nhận” bao gồm:

*DGCN4: Nhân viên được đóng góp ý kiến vào các mục tiêu của công ty.*

*DGCN3: Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc chính xác, công bằng, khách quan.*

*DGCN2: Lãnh đạo luôn động viên và khen thưởng khi nhân viên làm việc tốt.*

*DGCN1: Công ty ghi nhận đầy đủ, kịp thời những đóng góp của nhân viên.*

Theo đó, nhân viên đang làm việc tại công ty cho rằng việc công ty ghi nhận đầy đủ, kịp thời những đóng góp của nhân viên trong công việc cũng như luôn nhận được sự động viên và khen thưởng từ phía nhà lãnh đạo khi người lao động hoàn thành tốt công việc được giao sẽ là giúp nhân viên hài lòng hơn với công việc mà họ đảm nhận. Do đó, để làm tốt công tác ghi nhận sự đóng góp của nhân viên, các nhà quản trị của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần quan tâm hơn nữa trong việc hoàn thiện bộ quy chế làm việc trong công ty và hệ thống đánh giá hiệu quả công việc theo từng vị trí làm việc để đảm bảo cho người lao động được ghi nhận kết quả công việc của họ một cách chính xác, đầy đủ, kịp thời và minh bạch. Bên cạnh đó, công ty cũng cần định kỳ tổ chức lấy ý kiến nhân viên tại các bộ phận trong công ty để ghi nhận những đóng góp trong việc hiệu chỉnh các tiêu chí công việc phù hợp với thực tế công việc hiện tại mà nhân viên đang phụ trách.

### **5.2.3 Bản chất công việc**

Bản chất công việc là yếu tố được các nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đánh giá là yếu tố ảnh hưởng mạnh thứ ba trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.179$ ). Các nội dung đo lường cho yếu tố “Bản chất công việc” bao gồm:

*BCCV1: Công việc phù hợp với trình độ chuyên môn.*

*BCCV2: Công việc có nhiều thử thách.*

*BCCV6: Được tự chủ thực hiện công việc theo cách tốt nhất của mình.*

*BCCV4: Khối lượng công việc hợp lý.*

*BCCV3: Công việc có nhiều thú vị.*

*BCCV5: Nhiệm vụ của mỗi công việc được xác định rõ ràng.*

Nội dung của yếu tố này được các nhân viên khảo sát quan tâm gồm có: công việc phù hợp với trình độ chuyên môn; công việc có nhiều thử thách; công việc có nhiều thú vị; khối lượng công việc hợp lý; nhiệm vụ của mỗi công việc được xác định rõ ràng; được tự chủ thực hiện công việc theo cách tốt nhất của mình. Đây cũng được xem là những nội dung thực tế mà người lao động trong các tổ chức quan tâm vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến công việc của từng nhân viên tại từng vị trí khác nhau trong tổ chức. Theo đó, để nâng cao sự hài lòng trong công việc, lãnh đạo Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần quan tâm nhiều hơn trong việc hoàn thiện bảng mô tả công việc theo từng vị trí cụ thể ở từng bộ phận để đảm bảo công việc được phân bổ phù hợp với điều kiện công việc và chuyên môn đã được đào tạo của người lao động. Điều này giúp cho nhân viên đạt được hiệu quả trong công việc và phát triển tốt hơn trong công ty. Lãnh đạo của công ty cũng cần thường xuyên tổ chức trao đổi công việc với từng phòng ban trong công ty để kịp thời ghi nhận những ý kiến trái chiều về sự phân bổ công việc cho các phòng ban có hợp lý hay không, các công việc phân bổ cho từng cá nhân hay phòng ban có mang tính thử thách khả năng chuyên môn hay không để có các chính sách điều chỉnh cho phù hợp hơn với điều kiện thực tế công ty, đảm bảo cho nhân viên hài lòng nhất với công việc mà họ đang đảm nhận.

Ngoài ra, lãnh đạo công ty cũng cần quan tâm nhiều hơn nữa trong việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, thân thiện, công bằng và minh bạch trong các hoạt động tại từng bộ phận; xây dựng quy trình làm việc chuyên nghiệp, phân chia trách nhiệm rõ ràng, tránh tình trạng chồng chéo, đùn đẩy trách nhiệm trong công việc gây ra cảm giác không hài lòng cho một số cá nhân người lao động trong công ty. Lãnh đạo công ty cũng cần quan tâm hơn trong việc giao cho từng nhân viên các công việc phù hợp với năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cũng như thế mạnh của họ nhằm giúp họ hoàn thiện công việc một cách hiệu quả, tạo cơ hội để họ thấy được tầm quan trọng của công việc họ đang đảm nhận, mục tiêu của tổ chức. Bên cạnh đó, việc cho phép nhân viên tham gia vào một số quyết định góp phần vào thành công chung của tổ chức cũng là động lực giúp

người lao động trong công ty nâng cao năng suất lao động và hài lòng nhiều hơn với công việc của họ.

#### **5.2.4 Đồng nghiệp**

Đồng nghiệp là yếu tố cho thấy sự tác động yếu nhất đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ( $\beta = 0.128$ ). Các nội dung đo lường cho yếu tố “Đồng nghiệp” bao gồm:

*DN1: Đồng nghiệp thân thiện, cởi mở.*

*DN4: Đồng nghiệp được học hỏi chuyên môn lẫn nhau.*

*DN2: Đồng nghiệp sẵn sàng giúp đỡ, phối hợp trong công việc.*

*DN3: Đồng nghiệp tận tâm, nhiệt tình với công việc.*

Tuy nhiên, nhân tố này được xem là một trong những nhân tố quan trọng trong công tác quản trị nhân sự bởi nó ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý người lao động và hiệu quả công việc của họ. Khi người lao động được làm việc trong một môi trường thân thiện, hòa đồng với các đồng nghiệp giỏi, sẵn sàng giúp đỡ họ sẽ giúp người lao động cảm thấy an tâm và hài lòng hơn với công việc. Cho nên, để nâng cao sự hài lòng trong công việc của nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, lãnh đạo công ty cần quan tâm nhiều hơn đến việc xây dựng một môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, cởi mở, hiệu quả giữa các nhân viên; nâng cao sự phối hợp, hỗ trợ giữa các nhân viên trong các phòng ban trong công ty để xây dựng mối quan hệ đồng nghiệp tốt đẹp trong công ty nhằm tạo động lực hỗ trợ, thúc đẩy mọi công việc thực hiện được hiệu quả hơn.

Bên cạnh đó, để duy trì môi trường làm việc thân thiện, tăng thêm tính đoàn kết, gắn bó giữa các nhân viên từ đó duy trì sự thỏa mãn công việc của nhân viên, một trong các biện pháp đơn vị cần phải thực hiện là đẩy mạnh việc thực thi văn hóa công ty. Tiêu chuẩn văn hóa công ty cần được xây dựng nhằm tạo đời sống văn hóa cơ sở, tạo quy tắc

giao tiếp, ứng xử văn hóa cho toàn thể nhân viên, đảm bảo cải thiện hiệu quả mối quan hệ trong tổ chức. Ngoài ra, các hoạt động văn hóa, thể thao được xem là hoạt động nâng cao sự gắn kết giữa nhân viên với nhau, bởi đây là cơ hội để người lao động trong các bộ phận công việc khác nhau được gặp gỡ, giao lưu, gắn kết tình đồng nghiệp để có thể giúp đỡ nhau hiệu quả trong công việc sau này.

### **5.3 Hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo**

#### **5.3.1 Hạn chế của đề tài**

Thứ nhất, Đề tài sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện nên chịu sự ảnh hưởng từ tính chủ quan của người được khảo sát;

Thứ hai, Nghiên cứu chỉ thực hiện tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân nên tính tổng quát chưa cao;

Thứ ba, Đề tài chỉ phân tích 6 yếu tố tác động đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân nên kết quả nghiên cứu vẫn chưa được tổng quát các yếu tố ảnh hưởng.

#### **5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo**

Đầu tiên, nghiên cứu nên sử dụng phương pháp chọn mẫu xác suất để mẫu có tính đại diện hơn cho tổng thể;

Thứ hai, nghiên cứu nên được mở rộng phạm vi khảo sát đến nhiều doanh nghiệp thuộc các ngành nghề khác nhau, như công nghiệp chế biến – chế tạo, dịch vụ khách hàng, logistics, công nghệ thông tin, giáo dục hoặc tài chính – ngân hàng. Việc này không chỉ giúp so sánh và đối chiếu kết quả nghiên cứu giữa các lĩnh vực khác nhau, mà còn giúp nhận diện các yếu tố đặc thù theo ngành nghề ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của người lao động;

Thứ ba, nghiên cứu trong tương lai nên xem xét bổ sung thêm các yếu tố mới có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc như: văn hóa doanh nghiệp, cơ hội thăng tiến,

sự gắn kết tổ chức, mức độ áp dụng công nghệ, yếu tố cá nhân (giá trị sống, động lực nội tại), hoặc các yếu tố từ môi trường bên ngoài (chính sách lao động, xu hướng thị trường lao động,...). Từ đó, giúp phân tích toàn diện hơn các khía cạnh ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc trong bối cảnh thực tiễn đang thay đổi nhanh chóng.

## **TÓM TẮT CHƯƠNG 5**

Chương 5 đưa ra kết luận chung cho luận văn và đề xuất các hàm ý quản trị xoay quanh các nhân tố tác động đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Ngoài ra, trong chương này tác giả cũng mạnh dạn đưa ra các hạn chế mà đề tài gặp phải và hướng khắc phục các hạn chế đó trong các nghiên cứu sau chẳng hạn như việc bổ sung thêm các nhân tố khác ngoài các nhân tố mà đề tài đã phân tích và thực hiện nghiên cứu ở các doanh nghiệp với loại hình doanh nghiệp khác nhau để kết quả nghiên cứu được hoàn chỉnh hơn.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

- Bùi, A. T., & Phạm, T. H. (2009). *Giáo trình hành vi tổ chức*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Đình, P. H. (2019). *Nghiên cứu định lượng trong kinh tế và viết bài báo khoa học*. Hà Nội: Nhà xuất bản Tài chính.
- Hoàng, T., & Chu, N. M. N. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. TP. Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Hà, N. K. G. (2020). Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc của nhân viên bệnh viện đa khoa tỉnh Sóc Trăng. *Tạp chí Kinh tế – Kỹ thuật*, (21), 3–2018.
- Lê, N. Đ. K., & Nguyễn, T. N. P. (2013). Các nhân tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Trường đại học Tiền Giang. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*.
- Nguyễn, Đ. T. (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao Động – Xã Hội.
- Nguyễn, T. H. T., & Phan, T. H. (2018). Nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của cán bộ, công chức hải quan tỉnh Kiên Giang. *Tạp chí Tài chính*, tháng 12, 2018.
- Trần, K. D. (2005). Đo lường sự thỏa mãn công việc trong điều kiện Việt Nam. *Tạp chí Phát triển Khoa học Công nghệ, Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh*.

### TÀI LIỆU TIẾNG ANH

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Amissah, E. F., Gamor, E., Deri, M. N., & Amissah, A. (2016). Factors influencing employee job satisfaction in Ghana's hotel industry. *Journal of Human Resources*

in *Hospitality & Tourism*, 15(2), 166–183.  
<https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1084858>

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Rad, A. M. M., & De Moraes, A. (2009). Factors affecting employees' job satisfaction in public hospitals: Implications for recruitment and retention. *Journal of General Management*, 34(4), 51–66. <https://doi.org/10.1177/030630700903400404>

Rukh, L., Choudhary, M. A., & Abbasi, S. A. (2015). Analysis of factors affecting employee satisfaction: A case study from Pakistan. *Work*, 52(1), 137–152. <https://doi.org/10.3233/WOR-152039>

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.

# PHỤ LỤC NGHIÊN CỨU

## Phụ lục 1. DÀN BÀI THẢO LUẬN NHÓM

### I. PHẦN GIỚI THIỆU

Xin chào Quý Anh/Chị, tôi là Huỳnh Thị Thùy Lam, hôm nay rất hân hạnh đón tiếp các Anh/Chị để cùng thảo luận về đề tài “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân*”. Rất mong nhận được sự tham gia tích cực của Quý Anh/Chị.

Xin lưu ý rằng, mọi ý kiến đóng góp của Quý Anh/Chị không có ý kiến nào đúng hay sai. Tất cả các ý kiến trung thực của các bạn đều đóng góp cho sự thành công của nghiên cứu này.

### II. NỘI DUNG THẢO LUẬN

#### 1. ĐIỀU CHỈNH MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

Điều chỉnh, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Câu hỏi 1: Anh/Chị đánh giá như thế nào về sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân hiện nay?

.....  
.....

Câu hỏi 2: Theo Anh/Chị, Các yếu tố nào ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân?

.....  
.....

Câu hỏi 3: Mô hình đề xuất của nghiên cứu có phù hợp cho đối tượng nghiên cứu về sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân hay không, có bổ sung, điều chỉnh gì không?

(i) Bản chất công việc;

- (ii) Cơ hội đào tạo và thăng tiến;
- (iii) Lãnh đạo;
- (iv) Đồng nghiệp;
- (v) Tiền lương và phúc lợi;
- (vi) Sự đánh giá và công nhận

## 2. THẢO LUẬN

<b>Câu 1:</b> Khi nói về <i>Bản chất công việc</i> thì theo anh/chị, cần thêm, bớt hoặc hiệu chỉnh những thông tin nào trong các thông tin dưới đây? tại sao?		Đồng ý	Không đồng ý	Điều chỉnh	Nội dung điều chỉnh
<u>1</u>	Công việc phù hợp với trình độ chuyên môn.				
<u>2</u>	Công việc có nhiều thử thách.				
<u>3</u>	Công việc có nhiều thú vị.				
<u>4</u>	Khối lượng công việc hợp lý.				
<u>5</u>	Nhiệm vụ của mỗi công việc được xác định rõ ràng.				
<u>6</u>	Được tự chủ thực hiện công việc theo cách tốt nhất của mình.				
<b>Câu 2:</b> Khi nói về <i>Cơ hội đào tạo và thăng tiến</i> thì theo anh/chị, cần thêm, bớt hoặc hiệu chỉnh những thông tin nào trong các thông tin dưới đây? tại sao?		Đồng ý	Không đồng ý	Điều chỉnh	Nội dung điều chỉnh

<u>1</u>	Cơ quan thường xuyên quan tâm đầu tư nâng cao trình độ cho nhân viên.				
<u>2</u>	Các khóa đào tạo có hiệu quả tốt đối với công việc.				
<u>3</u>	Chính sách thăng tiến công bằng.				
<u>4</u>	Được tạo nhiều cơ hội phát triển cá nhân.				
<u>5</u>	Nhân viên thường xuyên được tham gia các khóa đào tạo cần thiết cho công việc.				
<b>Câu 3:</b> Khi nói về <b>Lãnh đạo</b> thì theo anh/chị, cần thêm, bớt hoặc hiệu chỉnh những thông tin nào trong các thông tin dưới dưới đây? tại sao?		Đồng ý	Không đồng ý	Điều chỉnh	Nội dung điều chỉnh
<u>1</u>	Lãnh đạo có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành.				
<u>2</u>	Lãnh đạo luôn biết lắng nghe ý kiến của nhân viên.				
<u>3</u>	Lãnh đạo luôn hỗ trợ nhân viên.				
<u>4</u>	Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên.				
<u>5</u>	Lãnh đạo luôn đánh giá cao năng lực và sự đóng góp của nhân viên.				
<b>Câu 4:</b> Khi nói về <b>Đồng nghiệp</b> thì theo anh/chị, cần thêm, bớt hoặc hiệu chỉnh những thông tin nào trong các thông tin dưới dưới đây? tại sao?		Đồng ý	Không đồng ý	Điều chỉnh	Nội dung điều chỉnh

<u>1</u>	Đồng nghiệp thân thiện, cởi mở.				
<u>2</u>	Đồng nghiệp sẵn sàng giúp đỡ, phối hợp trong công việc.				
<u>3</u>	Đồng nghiệp tận tâm, nhiệt tình với công việc.				
<u>4</u>	Đồng nghiệp được học hỏi chuyên môn lẫn nhau.				
<b>Câu 5:</b> Khi nói về <i>Tiền lương và phúc lợi</i> thì theo anh/chị, cần thêm, bớt hoặc hiệu chỉnh những thông tin nào trong các thông tin dưới đây? tại sao?		Đồng ý	Không đồng ý	Điều chỉnh	Nội dung điều chỉnh
<u>1</u>	Tiền lương đủ để đáp ứng các nhu cầu của cuộc sống.				
<u>2</u>	Tiền lương tương xứng với kết quả công việc.				
<u>3</u>	Các khoản phụ cấp trong công việc được đảm bảo hợp lý.				
<u>4</u>	Chính sách thưởng công bằng, thỏa đáng.				
<u>5</u>	Cơ quan tham gia đóng đầy đủ các loại bảo hiểm theo quy định.				
<u>6</u>	Hàng năm cơ quan đều tổ chức đi du lịch, nghỉ dưỡng.				
<b>Câu 6:</b> Khi nói về <i>Sự đánh giá và công nhận</i> thì theo anh/chị, cần thêm, bớt hoặc hiệu chỉnh những					

thông tin nào trong các thông tin dưới đây? tại sao?					
<u>1</u>	Cơ quan ghi nhận đầy đủ, kịp thời những đóng góp của nhân viên.				
<u>2</u>	Lãnh đạo luôn động viên và khen thưởng khi nhân viên làm việc tốt.				
<u>3</u>	Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc chính xác, công bằng, khách quan.				
<u>4</u>	Nhân viên được đóng góp ý kiến vào các mục tiêu của công ty.				
<b>Câu 7:</b> Khi nói về <i>Sự hài lòng với công việc của nhân viên</i> thì theo anh/chị, cần thêm, bớt hoặc hiệu chỉnh những thông tin nào trong các thông tin dưới đây? tại sao?		Đồng ý	Không đồng ý	Điều chỉnh	Nội dung điều chỉnh
<u>1</u>	Anh/ chị hài lòng với công việc hiện tại.				
<u>2</u>	Anh/ chị hài lòng với công ty.				
<u>3</u>	Anh/ chị sẽ tiếp tục gắn bó lâu dài với công ty.				

Trân trọng cảm ơn sự đóng góp của Quý Anh/ Chị!

## **Phụ lục 2. PHIẾU KHẢO SÁT**

Kính chào Anh/chị, tôi là Huỳnh Thị Thùy Lam, học viên cao học của trường Đại học Phan Thiết, đang thực hiện đề tài nghiên cứu *“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân”*. Kính mong Anh/chị dành ít thời gian quý báu điền vào phiếu khảo sát này.

Xin lưu ý, không có ý kiến nào là sai, tất cả ý kiến của Anh/chị đều có giá trị đóng góp vào sự thành công của nghiên cứu.

### **I. Thông tin chung**

**Câu 1: Xin vui lòng cho biết Giới tính của anh/chị:**

1. Nam
2. Nữ

**Câu 2: Xin vui lòng cho biết Độ tuổi của anh/chị:**

1. Dưới 25 tuổi
2. Từ 25 đến dưới 35 tuổi
3. Từ 35 đến dưới 45 tuổi
4. Từ 45 tuổi trở lên

**Câu 3: Xin vui lòng cho biết Trình độ học vấn của anh/chị:**

1. Trung cấp trở xuống
2. Cao đẳng
3. Đại học
4. Trên Đại học

**Câu 4: Xin vui lòng cho biết Thâm niên công tác của anh/chị:**

1. Dưới 3 năm
2. Từ 3 đến dưới 7 năm
3. Từ 7 năm trở lên

**Câu 5: Xin vui lòng cho biết Thu nhập của anh/chị:**

1. Dưới 15 triệu đồng

2. Từ 15 đến dưới 25 triệu đồng

3. Từ 25 triệu đồng trở lên

## II. Nội dung đánh giá mức độ đồng ý về các nội dung nghiên cứu

*Anh/chị vui lòng đọc kỹ từng phát biểu và đánh dấu vào ô thể hiện đúng nhất mức độ đồng ý với từng phát biểu theo thang điểm như sau:*

1	2	3	4	5
Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý

Thang đo	1	2	3	4	5
Công việc phù hợp với trình độ chuyên môn.					
Công việc có nhiều thử thách.					
Công việc có nhiều thú vị.					
Khối lượng công việc hợp lý.					
Nhiệm vụ của mỗi công việc được xác định rõ ràng.					
Được tự chủ thực hiện công việc theo cách tốt nhất của mình.					
Cơ quan thường xuyên quan tâm đầu tư nâng cao trình độ cho nhân viên.					
Các khóa đào tạo có hiệu quả tốt đối với công việc.					
Chính sách thăng tiến công bằng.					
Được tạo nhiều cơ hội phát triển cá nhân.					
Nhân viên thường xuyên được tham gia các khóa đào tạo cần thiết cho công việc.					
Lãnh đạo có năng lực, tầm nhìn và khả năng điều hành.					
Lãnh đạo luôn biết lắng nghe ý kiến của nhân viên.					
Lãnh đạo luôn hỗ trợ nhân viên.					
Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên.					

Lãnh đạo luôn đánh giá cao năng lực và sự đóng góp của nhân viên.					
Đồng nghiệp thân thiện, cởi mở.					
Đồng nghiệp sẵn sàng giúp đỡ, phối hợp trong công việc.					
Đồng nghiệp tận tâm, nhiệt tình với công việc.					
Đồng nghiệp được học hỏi chuyên môn lẫn nhau.					
Tiền lương đủ để đáp ứng các nhu cầu của cuộc sống.					
Tiền lương tương xứng với kết quả công việc.					
Các khoản phụ cấp trong công việc được đảm bảo hợp lý.					
Chính sách thưởng công bằng, thỏa đáng.					
Cơ quan tham gia đóng đầy đủ các loại bảo hiểm theo quy định.					
Hàng năm cơ quan đều tổ chức đi du lịch, nghỉ dưỡng.					
Cơ quan ghi nhận đầy đủ, kịp thời những đóng góp của nhân viên.					
Lãnh đạo luôn động viên và khen thưởng khi nhân viên làm việc tốt.					
Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc chính xác, công bằng, khách quan.					
Nhân viên được đóng góp ý kiến vào các mục tiêu của công ty.					
Anh/ chị hài lòng với công việc hiện tại.					
Anh/ chị hài lòng với công ty.					
Anh/ chị sẽ tiếp tục gắn bó lâu dài với công ty.					

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Quý Anh/ Chị!

### Phụ lục 3. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU KHẢO SÁT

#### Phụ lục 3.1 PHÂN TÍCH THỐNG KÊ MÔ TẢ

**Gioitinh**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nam	172	87.8	87.8	87.8
	Nữ	24	12.2	12.2	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

**Dotuoi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 25 tuổi	4	2.0	2.0	2.0
	Từ 25 đến dưới 35 tuổi	149	76.0	76.0	78.1
	Từ 35 đến dưới 45 tuổi	42	21.4	21.4	99.5
	Từ 45 tuổi trở lên	1	.5	.5	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

**Trinhdo**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Trung cấp trở xuống	49	25.0	25.0	25.0
	Cao đẳng	54	27.6	27.6	52.6
	Đại học	90	45.9	45.9	98.5
	Trên Đại học	3	1.5	1.5	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

**Thamnien**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 3 năm	28	14.3	14.3	14.3
	Từ 3 đến dưới 7 năm	50	25.5	25.5	39.8
	Từ 7 năm trở lên	118	60.2	60.2	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

**Thunhap**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 15 triệu đồng	114	58.2	58.2	58.2
	Từ 15 đến dưới 25 triệu đồng	80	40.8	40.8	99.0
	Từ 25 triệu đồng trở lên	2	1.0	1.0	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

## Phụ lục 3.2 PHÂN TÍCH CRONBACH'S ALPHA

### Thang đo “Bản chất công việc”

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
BCCV1	3.485	1.2257	196
BCCV2	3.357	1.2258	196
BCCV3	3.337	1.2021	196
BCCV4	3.480	1.1743	196
BCCV5	3.423	1.2150	196
BCCV6	3.485	1.1162	196

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BCCV1	17.082	23.696	.798	.878
BCCV2	17.209	24.207	.747	.886
BCCV3	17.230	24.885	.699	.893
BCCV4	17.087	25.064	.704	.892
BCCV5	17.143	24.431	.734	.888
BCCV6	17.082	25.142	.744	.887

## Thang đo “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
DTTT1	3.704	1.0880	196
DTTT2	3.668	1.1798	196
DTTT3	3.770	1.1109	196
DTTT4	3.964	.7329	196
DTTT5	3.740	1.0615	196

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DTTT1	15.143	9.251	.744	.715
DTTT2	15.179	8.906	.719	.722
DTTT3	15.077	9.374	.699	.730
DTTT4	14.883	14.586	.042	.882
DTTT5	15.107	9.440	.735	.719

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
DTTT1	3.704	1.0880	196
DTTT2	3.668	1.1798	196
DTTT3	3.770	1.1109	196
DTTT5	3.740	1.0615	196

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DTTT1	11.179	8.455	.782	.834
DTTT2	11.214	8.200	.739	.852
DTTT3	11.112	8.726	.705	.864
DTTT5	11.143	8.728	.754	.845

## Thang đo “Lãnh đạo”

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
LD1	3.760	.8879	196
LD2	3.719	.8151	196
LD3	3.796	.9222	196
LD4	3.776	.8832	196
LD5	3.847	.8333	196

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LD1	15.138	7.617	.717	.810
LD2	15.179	8.281	.634	.832
LD3	15.102	7.466	.714	.811
LD4	15.122	8.149	.593	.843
LD5	15.051	8.018	.679	.821

## Thang đo “Đồng nghiệp”

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
DN1	4.015	.9739	196
DN2	4.015	.9686	196
DN3	3.913	1.0266	196
DN4	3.990	1.0228	196

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DN1	11.918	6.157	.714	.760
DN2	11.918	6.568	.614	.804
DN3	12.020	6.205	.644	.791
DN4	11.944	6.166	.658	.785

## Thang đo “Tiền lương và phúc lợi”

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LTPL1	3.811	.9227	196
LTPL2	4.000	.9608	196
LTPL3	4.005	.6602	196
LTPL4	3.969	.9603	196
LTPL5	3.857	.9767	196
LTPL6	3.413	1.1757	196

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LTPL1	19.245	12.596	.686	.792
LTPL2	19.056	12.289	.702	.788
LTPL3	19.051	17.044	.085	.881
LTPL4	19.087	12.049	.745	.778
LTPL5	19.199	12.150	.710	.786
LTPL6	19.643	11.103	.696	.790

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
LTPL1	3.811	.9227	196
LTPL2	4.000	.9608	196
LTPL4	3.969	.9603	196
LTPL5	3.857	.9767	196
LTPL6	3.413	1.1757	196

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LTPL1	15.240	11.824	.688	.862
LTPL2	15.051	11.433	.721	.854
LTPL4	15.082	11.275	.751	.847
LTPL5	15.194	11.357	.719	.854
LTPL6	15.638	10.273	.715	.860

## Thang đo “Sự đánh giá và công nhận”

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
DGCN1	3.735	.9452	196
DGCN2	4.061	.9372	196
DGCN3	3.959	.9652	196
DGCN4	4.000	1.0178	196

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DGCN1	12.020	6.533	.658	.847
DGCN2	11.694	6.429	.694	.832
DGCN3	11.796	6.153	.735	.816
DGCN4	11.755	5.837	.759	.805

## Thang đo “Sự hài lòng với công việc”

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	196	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	196	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
SHL1	3.398	.6200	196
SHL2	3.617	.6417	196
SHL3	3.204	.6712	196

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SHL1	6.821	1.419	.833	.785
SHL2	6.602	1.492	.721	.881
SHL3	7.015	1.369	.773	.837

## Phụ lục 3.3 PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ

### Phân tích EFA – Biến độc lập

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.904	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3161.898
	df	378
	Sig.	.000

**Communalities**

	Initial	Extraction
BCCV1	1.000	.763
BCCV2	1.000	.696
BCCV3	1.000	.669
BCCV4	1.000	.669
BCCV5	1.000	.673
BCCV6	1.000	.692
DTTT1	1.000	.775
DTTT2	1.000	.724
DTTT3	1.000	.683
DTTT5	1.000	.762
LD1	1.000	.701
LD2	1.000	.619
LD3	1.000	.691
LD4	1.000	.542
LD5	1.000	.646
DN1	1.000	.798
DN2	1.000	.636
DN3	1.000	.649
DN4	1.000	.651
LTPL1	1.000	.658
LTPL2	1.000	.690
LTPL4	1.000	.746
LTPL5	1.000	.685
LTPL6	1.000	.671
DGCN1	1.000	.670

DGCN2	1.000	.707
DGCN3	1.000	.754
DGCN4	1.000	.765

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	9.740	34.786	34.786	9.740	34.786	34.786	4.192	14.970
2	2.726	9.737	44.523	2.726	9.737	44.523	3.531	12.609	27.579
3	2.281	8.147	52.669	2.281	8.147	52.669	3.277	11.704	39.284
4	1.942	6.936	59.605	1.942	6.936	59.605	2.937	10.491	49.775
5	1.474	5.265	64.871	1.474	5.265	64.871	2.926	10.450	60.225
6	1.219	4.352	69.223	1.219	4.352	69.223	2.519	8.998	69.223
7	.726	2.594	71.816						
8	.715	2.555	74.371						
9	.612	2.185	76.556						
10	.588	2.099	78.655						
11	.542	1.936	80.591						
12	.510	1.820	82.411						
13	.489	1.747	84.159						
14	.445	1.589	85.748						
15	.422	1.507	87.255						
16	.391	1.395	88.650						
17	.336	1.200	89.850						
18	.324	1.156	91.006						
19	.315	1.124	92.130						
20	.305	1.088	93.218						
21	.287	1.024	94.242						
22	.280	1.000	95.242						
23	.269	.959	96.202						
24	.240	.857	97.058						

25	.229	.817	97.875					
26	.220	.785	98.660					
27	.199	.711	99.372					
28	.176	.628	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
DTTT1	.688					
LTPL6	.687					
BCCV5	.683					
DN3	.677					
BCCV6	.673					
LTPL5	.664					
BCCV1	.655					
BCCV2	.653					
DTTT3	.652					
DTTT5	.642					
DTTT2	.640					
BCCV4	.633					
LTPL2	.631					
BCCV3	.630					
LTPL4	.629					
DN4	.616					
DN1	.582					
DN2	.577					
LTPL1	.553					
DGCN4						
DGCN2						
DGCN1						
LD1		.719				
LD3		.693				
LD2		.659				
LD5		.630				
LD4		.616				

DGCN3				.566		
-------	--	--	--	------	--	--

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
BCCV1	.828					
BCCV2	.762					
BCCV6	.759					
BCCV4	.754					
BCCV3	.751					
BCCV5	.728					
LTPL4		.806				
LTPL1		.777				
LTPL2		.760				
LTPL5		.735				
LTPL6		.696				
LD1			.826			
LD3			.802			
LD2			.775			
LD5			.764			
LD4			.699			
DTTT5				.798		
DTTT1				.775		
DTTT2				.766		
DTTT3				.727		
DGCN4					.825	
DGCN3					.823	
DGCN2					.765	
DGCN1					.757	
DN1						.842
DN4						.697
DN2						.688
DN3						.618

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4	5	6
1	.525	.461	.301	.408	.349	.365
2	-.089	-.239	.905	-.233	.150	-.198
3	-.737	.473	-.019	-.066	.466	.105
4	.220	-.467	-.270	-.325	.727	.165
5	.126	.268	.059	-.734	-.293	.533
6	-.331	-.466	.118	.361	-.155	.711

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

## Phân tích EFA – Biến phụ thuộc

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.719
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	336.440
	df	3
	Sig.	.000

### Communalities

	Initial	Extraction
SHL1	1.000	.866
SHL2	1.000	.759
SHL3	1.000	.814

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.439	81.301	81.301	2.439	81.301	81.301
2	.363	12.104	93.405			
3	.198	6.595	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
SHL1	.931
SHL3	.902
SHL2	.871

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

a. 1 components  
extracted.

### Phụ lục 3.4 PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN

Correlations

		SHL	BCCV	DTTT	LD	DN	LTPL	DGCN
SHL	Pearson Correlation	1	.535**	.430**	.696**	.494**	.467**	.554**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196
BCCV	Pearson Correlation	.535**	1	.533**	.314**	.521**	.430**	.358**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196
DTTT	Pearson Correlation	.430**	.533**	1	.248**	.476**	.556**	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196
LD	Pearson Correlation	.696**	.314**	.248**	1	.225**	.265**	.306**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196
DN	Pearson Correlation	.494**	.521**	.476**	.225**	1	.549**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.000	.000
	N	196	196	196	196	196	196	196
LTPL	Pearson Correlation	.467**	.430**	.556**	.265**	.549**	1	.395**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	196	196	196	196	196	196	196
DGCN	Pearson Correlation	.554**	.358**	.360**	.306**	.440**	.395**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	196	196	196	196	196	196	196

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Phụ lục 3.5 PHÂN TÍCH HỒI QUY

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
SHL	3.4065	.58058	196
BCCV	3.4277	.98204	196
DTTT	3.7207	.95480	196
LD	3.7796	.69044	196
DN	3.9834	.81219	196
LTPL	3.8102	.82568	196
DGCN	3.9388	.81419	196

**Correlations**

		SHL	BCCV	DTTT	LD	DN	LTPL	DGCN
Pearson Correlation	SHL	1.000	.535	.430	.696	.494	.467	.554
	BCCV	.535	1.000	.533	.314	.521	.430	.358
	DTTT	.430	.533	1.000	.248	.476	.556	.360
	LD	.696	.314	.248	1.000	.225	.265	.306
	DN	.494	.521	.476	.225	1.000	.549	.440
	LTPL	.467	.430	.556	.265	.549	1.000	.395
	DGCN	.554	.358	.360	.306	.440	.395	1.000
Sig. (1-tailed)	SHL	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	BCCV	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	DTTT	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	LD	.000	.000	.000	.	.001	.000	.000
	DN	.000	.000	.000	.001	.	.000	.000
	LTPL	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	DGCN	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	SHL	196	196	196	196	196	196	196
	BCCV	196	196	196	196	196	196	196
	DTTT	196	196	196	196	196	196	196
	LD	196	196	196	196	196	196	196

DN	196	196	196	196	196	196	196	196
LTPL	196	196	196	196	196	196	196	196
DGCN	196	196	196	196	196	196	196	196

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DGCN, LD, DTTT, DN, BCCV, LTPL <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: SHL

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.683	.32674	1.898

a. Predictors: (Constant), DGCN, LD, DTTT, DN, BCCV, LTPL

b. Dependent Variable: SHL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.553	6	7.592	71.116	.000 <sup>b</sup>
	Residual	20.177	189	.107		
	Total	65.730	195			

a. Dependent Variable: SHL

b. Predictors: (Constant), DGCN, LD, DTTT, DN, BCCV, LTPL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.126	.167		.754	.452		
	BCCV	.106	.031	.179	3.438	.001	.598	1.673
	DTTT	.010	.032	.016	.296	.768	.573	1.746
	LD	.431	.037	.513	11.728	.000	.849	1.177
	DN	.091	.038	.128	2.381	.018	.563	1.778
	LTPL	.057	.038	.081	1.509	.133	.569	1.757
	DGCN	.170	.034	.239	5.064	.000	.729	1.372

a. Dependent Variable: SHL

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

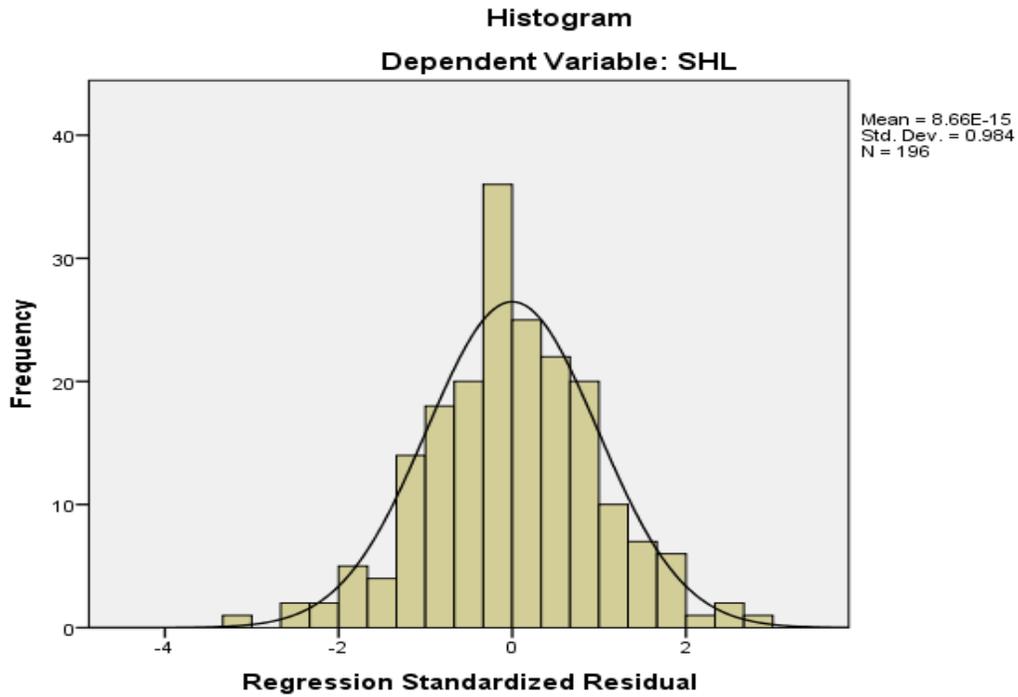
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	BCCV	DTTT	LD	DN	LTPL	DGCN
1	1	6.831	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.051	11.526	.06	.39	.10	.09	.00	.00	.05
	3	.035	13.908	.00	.47	.29	.10	.00	.14	.00
	4	.027	15.789	.01	.00	.27	.29	.17	.01	.28
	5	.023	17.061	.02	.00	.23	.01	.13	.24	.59
	6	.018	19.553	.12	.05	.10	.03	.42	.59	.08
	7	.014	22.359	.79	.09	.01	.48	.28	.01	.00

a. Dependent Variable: SHL

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1985	4.4353	3.4065	.48332	196
Residual	-1.00008	.90076	.00000	.32167	196
Std. Predicted Value	-2.499	2.129	.000	1.000	196
Std. Residual	-3.061	2.757	.000	.984	196

a. Dependent Variable: SHL



**Model Description**

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	USQUARE
Equation	1	Linear
Independent Variable		SHL
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

**Case Processing Summary**

	N
Total Cases	196
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

**Variable Processing Summary**

	Variables	
	Dependent	Independent
	USQUARE	SHL
Number of Positive Values	196	196
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: USQUARE

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.015	2.975	1	194	.086	2.019	-.310

The independent variable is SHL.

