

MỐI QUAN HỆ GIỮA QUAN ĐIỂM VỀ BẢN NGÃ VÀ SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ CẤP TRUNG TẠI TÂY NAM BỘ

Nguyễn Tiến Thức

Trường Đại học tư thục Văn Lang, Tp. Hồ Chí Minh.

Email: thucnguyentien@gmail.com

Ngày nhận: 26/2/2018

Ngày nhận bản sửa: 20/4/2018

Ngày duyệt đăng: 25/5/2018

Tóm tắt:

Nghiên cứu này xem xét tác động trực tiếp và gián tiếp của quan điểm về bản ngã, mối quan hệ nơi làm việc và động cơ làm việc đối với sự hài lòng trong công việc của cán bộ quản lý cấp trung trong các khu công nghiệp tại khu vực Tây Nam Bộ. Nghiên cứu sử dụng cả phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) được sử dụng để phân tích dữ liệu. Kết quả kiểm định trên 297 mẫu với phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên cho thấy: (1) Quan điểm về bản ngã tác động trực tiếp cùng chiều vào động cơ làm việc, mối quan hệ nơi làm việc và tác động gián tiếp cùng chiều vào sự hài lòng của quản lý cấp trung; (2) Động cơ làm việc và mối quan hệ nơi làm việc tác động trực tiếp cùng chiều vào sự hài lòng của quản lý cấp trung. Kết quả kiểm định cũng cho thấy động cơ làm việc và mối quan hệ nơi làm việc là những khái niệm đa hướng.

Từ khóa: Động cơ làm việc; mối quan hệ nơi làm việc; quan điểm về bản ngã; cán bộ quản lý cấp trung; sự hài lòng trong công việc.

Relationship Between the View of Ego and Job Satisfaction of Middle Managers in Southwest Region

Abstract:

This study examines the direct and indirect impact of view of ego, workplace relationships, work motivation on job satisfaction of middle managers in Southwest region's industrial zones. This study employs both quantitative and qualitative methods. The structural equation modeling (SEM) method is used to analyze the data. Testing results with a random sample size of 297 respondents show that (i) view of ego directly positively impacts on work motivation, workplace relationships and indirectly positively impacts on job satisfaction of middle managers and (ii) work motivation and workplace relationships directly positively impact on job satisfaction of middle managers. Results also show that work motivation and workplace relationships are multidimensional constructs.

Keywords: Work motivation, workplace relationship, view of ego, middle managers, job satisfaction.

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực luôn đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế – xã hội – văn hóa của mỗi quốc gia, vùng lãnh thổ và trong các tổ chức. Quan

tâm đến nguồn nhân lực là các quản lý cấp trung trong các khu công nghiệp Tây Nam Bộ, nghiên cứu này được tiến hành nhằm xác định sự hài lòng trong công việc của họ được cấu thành từ những yếu tố nào và các nhân tố nào tác động trực tiếp, gián tiếp

cùng với mức độ tác động đến sự hài lòng đó, cũng như các yếu tố cấu thành nên các nhân tố tác động này. Việc tiến hành nghiên cứu này là cần thiết vì đây là một vấn đề cần được liên tục nghiên cứu cập nhật theo từng bối cảnh xã hội nhằm tạo ra các quyết sách phù hợp trong quản trị nguồn nhân lực này, sự thiếu hụt trong cập nhật theo bối cảnh sẽ tạo nên các khoảng trống nghiên cứu đáng lưu ý (Charmine & Malcolm, 2014; Dopson & Stewart, 2001; Spector, 1997).

Tại Việt Nam hiện nay, chưa có các nghiên cứu định lượng về tác động của nhận thức bản ngã đến sự hài lòng của cán bộ quản lý cấp trung tại các khu công nghiệp Tây Nam Bộ nói riêng và tại các khu công nghiệp trên cả nước nói chung. Nghiên cứu này được kỳ vọng bổ sung cho khoảng trống nghiên cứu, thông qua đó góp phần vào công cuộc “Đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phấn đấu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.”¹ Ngoài ra, việc xem xét quan điểm về bản ngã như biến độc lập trong mô hình (theo lý thuyết bản ngã của Michael & Christine, 2016) được kỳ vọng là một đóng góp mới về mặt lý luận và thực tiễn, mang tính đột phá trong thể loại nghiên cứu này tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết và giả thuyết

Các nghiên cứu định lượng nhằm xác định và đánh giá mức độ tác động của các yếu tố tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên trước đây thường xây dựng /điều chỉnh thang đo dựa trên: (i) Chỉ số mô tả công việc JDI của Smith và cộng sự (1969, 1975) gồm các nhân tố ban đầu như thu nhập, thăng tiến, sự giám sát của cấp trên, đồng nghiệp và bản chất công việc; (ii) Các tiêu chí đo lường sự thỏa mãn MSQ của Weiss & cộng sự (1967); (iii) Mô hình đặc điểm công việc (Job Characteristics Model – JCM) của Hackman & Oldman (1974) cho rằng sự thỏa mãn công việc phụ thuộc và việc thiết kế công việc; (iv) mô hình Big Five của Goldberg (1990) cho rằng mức độ thỏa mãn công việc phụ thuộc rất nhiều vào bản tính của chính con người.; (v) mô hình P-E fit của Spokane & cộng sự (2000) thì cho rằng người lao động chỉ đạt được sự thỏa mãn khi họ thực sự hòa hợp với môi trường mình đang công tác. Các nghiên cứu này đều không đề cập đến yếu tố bản ngã và sự nhận thức về nó có vai trò gì trong sự hài lòng trong công việc của con người nói chung và sự hài lòng trong công việc của các quản lý cấp trung nói riêng.

2.1. Quan điểm về bản ngã

Khi con người không hài lòng với cuộc sống và công việc hiện tại, lý do thường được đưa ra nhất (Michael & Christine, 2016) là do không được sống đúng với những gì thuộc về bản ngã của mình và / hoặc các yếu tố bên ngoài không phù hợp với bản ngã của mình. Do đó, điều rất ‘tự nhiên và hợp lý’ tiếp theo, thường được xem là tối quan trọng với cuộc sống của mỗi người là tìm hiểu bản ngã - ‘con người thật’ của mình. Các vấn đề sau đó cũng đến rất ‘tự nhiên’ như ‘Ngành học nào thích hợp?'; ‘Nghề nghiệp nào thích hợp?'; ‘Công việc nào thích hợp?'; ‘Doanh nghiệp nào thích hợp?'; ‘Bạn đời nào thích hợp?'; ... Sự thật có đúng như vậy không?

Giáo sư Michael Puett của đại học Harvard (Michael & Christine, 2016) khẳng định chúng ta nên dừng ngay cuộc tìm kiếm bản ngã của chính mình bởi vì nó không tồn tại. Nếu một người tự vẽ chân dung cho mình với những tính cách cụ thể như ‘nóng tính’, ‘thích di chuyển’, ‘yêu ca nhạc’, ‘ghét cuộc sống trầm lặng’, ... thì những miêu tả này sẽ trở thành lời tiên tri tự ứng nghiệm (self – fulfilling prophecy). Nghĩa là khi tự mô tả bản thân là ‘nóng tính’ thì dần dà chúng ta sẽ trở nên thực sự nóng tính vì dễ dãi cho rằng đó là bản ngã rồi, không thể thay đổi được kiểu như ‘giang sơn dễ đổi, bản tính khó đổi’. Giáo sư Michael Puett cho rằng thứ mà chúng ta nghĩ là bản ngã chỉ là những lát cắt nhất thời của cuộc sống, vấn đề là khi lát cắt lập lại nhiều lần, nó trở thành thói quen và sau đó là tính cách. Tin tưởng vào bản ngã chỉ hạn chế những gì chúng ta có thể trở thành / mong muốn trở thành để trở nên hài lòng hơn và hạnh phúc hơn trong cuộc sống và công việc. Thay vì đi tìm một bản ngã, chúng ta nên nhận thức được rằng thói quen của con người có thể thay đổi được, tính cách của con người có thể thay đổi được, cuộc sống là một hành trình tự hoàn thiện bản thân và không tồn tại một bản ngã bất biến. 4 nhận thức từ lý thuyết này sẽ được sử dụng phát triển thành thang đo ‘Nhân tố quan điểm bản ngã’ được trình bày trong phần Phương pháp nghiên cứu. Quan điểm về bản ngã này càng cao (càng đồng ý với các nhận thức trên) thì con người càng dễ thay đổi theo chiều hướng tốt hơn để trở nên hoàn thiện hơn. Do đó, sự thay đổi, tự hoàn thiện sẽ giúp con người hài lòng hơn với cuộc sống, công việc và các mối quan hệ trong cuộc sống và trong công việc. Các xung đột giữa ‘cái riêng’ của mỗi người và ‘cái chung’ của tổ chức là không thể tránh khỏi. Tuy nhiên, nếu một người cứ khăng khăng cho rằng bản

ngã của mình, cụ thể là sẽ thể hiện qua thói quen và tính cách, không thể thay đổi để có thể trở nên phù hợp với tổ chức và hội nhập vào văn hóa của tổ chức thì mọi việc lâu dần sẽ trở nên mất kiểm soát. Nhưng nếu người đó nhận thức được rằng thói quen, tính cách mà ta có, hoàn toàn có thể điều chỉnh được để phù hợp tích cực hơn với tổ chức, nghĩa là bản ngã không hề bất biến, thì mọi thứ trong cuộc sống và trong công việc sẽ trở nên tốt đẹp hơn, sự hài lòng trong cuộc sống và trong công việc sẽ được cải thiện tích cực hơn. Cơ sở lý thuyết này trực tiếp dẫn đến hình thành hai giả thuyết H1 và H2. Ngoài ra, những động cơ làm việc như đặc điểm công việc, thu nhập, các cơ hội được đào tạo, thăng tiến, ... nếu được tự đánh giá song song với năng lực hiện có của bản thân thì sẽ giúp con người tự hoàn thiện mình, giảm thiểu các cảm nhận tiêu cực như ‘mức lương này không tương xứng với công sức của ta’, ‘việc bổ nhiệm này không công bằng’, ‘tổ chức nên đào tạo, bồi dưỡng mình thay vì người khác, thật bất công’,... Cơ sở lý thuyết này trực tiếp dẫn đến hình thành giả thuyết H3.

H1: Có mối quan hệ đồng biến giữa quan điểm về bản ngã và sự hài lòng trong công việc của nhân viên.

H2: Có mối quan hệ đồng biến giữa quan điểm về bản ngã và mối quan hệ trong công việc của nhân viên.

H3: Có mối quan hệ đồng biến giữa quan điểm về bản ngã và động cơ làm việc của nhân viên.

2.2. *Sự hài lòng của nhân viên*

Theo Karatepe & Kilic (2007), sự hài lòng / không hài lòng trong công việc được định nghĩa là thái độ tích cực hoặc tiêu cực của một người trong việc đánh giá công việc hiện tại cũng như triển vọng nghề nghiệp của họ, không có ý định / có ý định rời bỏ tổ chức và giới thiệu tốt / không tốt về tổ chức với bên ngoài. Khái niệm kết quả hành vi của nhân viên được xây dựng bởi Tepeci (2001) cũng sử dụng ba nhân tố nêu trên để đo lường kết quả làm việc của nhân viên. Một số nghiên cứu khác về sự thỏa mãn công việc cũng cho thấy Chỉ số mô tả công việc JDI của Smith và cộng sự (1969, 1975) thường được các nhà nghiên cứu sử dụng kết hợp với các lý thuyết về động viên như thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow (1943), thuyết hai nhân tố của Herzberg & cộng sự (1959), thuyết công bằng của Adam (1963), thuyết kỳ vọng của Vroom (1964), thuyết ERG của Alderfer (1969), thuyết đặc điểm

công việc của Hackman & Oldham (1974), thuyết thành tựu của McClelland (1988). JDI bao gồm năm nhân tố chính là sự thỏa mãn đối với thu nhập, đào tạo / thăng tiến, cấp trên, đồng nghiệp và bản chất công việc. Do có sự tương đồng và kế thừa từ các nghiên cứu trước, 4 yếu tố định nghĩa sự hài lòng trong công việc theo Karatepe & Kilic (2007) đều trên sẽ được sử dụng để phát triển thành thang đo ‘Nhân tố hài lòng trong công việc’ và được trình bày trong phần Phương pháp nghiên cứu.

2.3. *Mối quan hệ nơi làm việc*

Mối quan hệ nơi làm việc thường được xem xét trong các nghiên cứu liên quan bao gồm mối quan hệ với cấp trên và mối quan hệ với đồng nghiệp khác, gồm đồng cấp và cấp dưới. (Spector, 1997; Antoncic & Antoncic, 2011). Quan hệ nơi làm việc có liên quan tích cực đến hiệu quả công việc và sự hài lòng trong công việc, ý định luân chuyển công việc và niềm tin vào tổ chức. Khi một người có các mối quan hệ tốt với cấp trên và đồng nghiệp thì sẽ nhận được nhiều sự hỗ trợ hơn trong công việc, dẫn đến kết quả làm việc cao hơn, do đó, sự hài lòng trong công việc và niềm tin vào tổ chức sẽ cao hơn (Charmine & Malcolm, 2014; Loi & cộng sự, 2012; Cheung & cộng sự, 2009). Cơ sở lý thuyết này trực tiếp dẫn đến việc hình thành giả thuyết H4. Thang đo ‘Nhân tố mối quan hệ nơi làm việc’ được kế thừa từ các nghiên cứu của Spector (1997), Antoncic & Antoncic (2011), và Charmine & Malcolm (2014), và được trình bày trong phần Phương pháp nghiên cứu.

H4: Có mối quan hệ đồng biến giữa mối quan hệ nơi làm việc và sự hài lòng trong công việc của nhân viên.

2.4. *Động cơ làm việc*

Locke & Latham (2004) cho rằng động cơ bắt đầu từ nhu cầu và bao gồm sự thỏa mãn nhu cầu. Hài lòng xảy ra khi nhu cầu được thực hiện, và động cơ là sự cố gắng làm việc để duy trì nhu cầu. Các động cơ / nhu cầu phổ biến của nhân viên quản lý cấp trung bao gồm thu nhập, được đào tạo / thăng tiến và bản chất / đặc điểm công việc phù hợp, cuốn hút (Haslina & cộng sự, 2013). Khi các động cơ / nhu cầu cá nhân được thỏa mãn, nhân viên sẽ có sự hài lòng trong công việc cao hơn (Kuyvenhoven & Buss, 2011). Cơ sở lý thuyết này trực tiếp dẫn đến việc hình thành giả thuyết H5. Thang đo ‘Nhân tố động cơ làm việc’ được kế thừa từ các nghiên cứu của Locke & Latham (2004), và Kuyvenhoven & Buss (2011), và được trình bày trong phần Phương

pháp nghiên cứu.

H5: Có mối quan hệ đồng biến giữa động cơ làm việc và sự hài lòng trong công việc của nhân viên.

2.5. Mô hình nghiên cứu ban đầu

Để đảm bảo tính khách quan và sự phù hợp cần thiết với môi trường nghiên cứu hiện tại, mô hình nghiên cứu ban đầu với các giả thuyết nghiên cứu nêu trên (Hình 1) sẽ được xác định / điều chỉnh / bổ sung thông qua nghiên cứu định tính và nghiên cứu sơ bộ định lượng để đảm bảo độ tin cậy trước khi thực hiện nghiên cứu định lượng chính thức.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để phù hợp với môi trường nghiên cứu hiện tại, nghiên cứu được thực hiện qua 2 bước:

(1) Nghiên cứu sơ bộ thực hiện qua hai phương pháp định tính và định lượng:

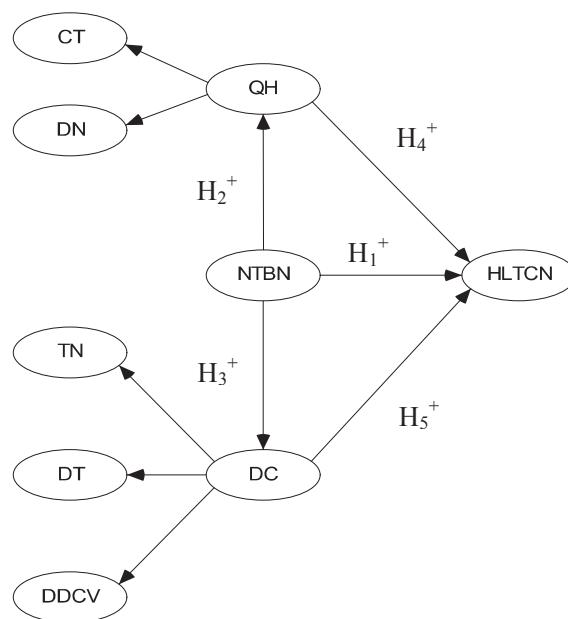
Nghiên cứu sơ bộ định tính được sử dụng để khám phá, điều chỉnh và bổ sung thang đo, các biến tiềm ẩn và các giả thuyết, nghiên cứu định tính thực hiện thông qua kỹ thuật thảo luận tay đôi. Mẫu được chọn là cá nhân với chức danh là quản lý cấp trung. Khung chọn mẫu là danh sách các doanh nghiệp hoạt động tại các khu công nghiệp Tây Nam Bộ. Quy trình chọn mẫu lý thuyết được tiến hành như sau: nhà nghiên cứu chọn đối tượng nghiên cứu thứ 1 (S1), thảo luận để thu thập dữ liệu cần thiết. Tiếp

theo, chọn phần tử S2 để thu thập dữ liệu từ họ và nhà nghiên cứu phát hiện S2 cho một số thông tin có ý nghĩa cho nhà nghiên cứu nhưng khác với S1. Vì vậy, nhà nghiên cứu tiếp tục đến Sn thì thông tin thu thập được không còn gì mới. Sn được gọi là điểm bão hòa (saturated point) hay điểm tới hạn. Tuy nhiên, để khẳng định điểm bão hòa, nhà nghiên cứu chọn thêm S(n+1). Nếu không phát hiện thông tin gì mới thì kích thước mẫu cho nghiên cứu là n+1 (Nguyễn Đình Thọ, 2012).

Từ kết quả nghiên cứu sơ bộ định tính nêu trên, nghiên cứu sơ bộ định lượng được thực hiện để đánh giá sơ bộ về độ tin cậy và giá trị của các thang đo đã thiết kế và điều chỉnh phù hợp với điều kiện thực tế của các doanh nghiệp, được thực hiện qua bảng câu hỏi chi tiết. Phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis), độ tin cậy Cronbach's alpha thông qua phần mềm SPSS 11.5 được sử dụng trong bước này. Kết quả của nghiên cứu định lượng sơ bộ sẽ cho thấy các thang đo có đạt yêu cầu về tính đơn hướng, độ tin cậy và độ giá trị hay không. Qua đó quyết định các biến quan sát có được tiếp tục sử dụng trong nghiên cứu chính thức hay không. Thang đo được đưa vào nghiên cứu sơ bộ định tính như sau:

Các biến đo lường ‘Nhân tố quan điểm bản ngã’ (được mã hóa là NTBN) như sau:

Hình 1: Mô hình nghiên cứu ban đầu



Bảng 1: Mô tả mẫu sơ bộ

Địa điểm	Giới tính		Tổng số
	Nam	Nữ	
Long An	10	12	22
Tiền Giang	14	15	29
Vĩnh Long	14	11	25
Bến Tre	7	11	18
Đồng Tháp	14	9	23
Trà Vinh	14	12	26
An Giang	10	12	22
Cần Thơ	6	6	12
Hậu Giang	6	11	17
Bạc Liêu	10	13	23
Sóc Trăng	13	9	22
Kiên Giang	10	8	18
Cà Mau	9	14	23
Tổng số	137	143	280

- Thói quen của con người có thể thay đổi được (được mã hóa là nt1)
- Tính cách của con người có thể thay đổi được (nt2)
- Cuộc sống là một hành trình tự hoàn thiện bản thân (nt3)
- Không tồn tại một bản ngã bất biến (nt4)

Các biến đo lường ‘Nhân tố hài lòng trong công việc’ (được mã hóa là HLTCV) như sau:

- Rất hài lòng với công việc hiện tại (mã hóa là hl1)
- Rất hài lòng với triển vọng phát triển nghề nghiệp (hl2)
- Không có ý định rời bỏ tổ chức (hl3)
- Giới thiệu tốt về tổ chức với bên ngoài (hl4)

Các biến đo lường ‘Nhân tố mối quan hệ nơi làm việc’ (được mã hóa là QH), nhân tố này là một khái niệm đa hướng gồm hai nhân tố là cấp trên (được mã hóa là CT) và đồng nghiệp khác (được mã hóa là DN) như sau:

(a) Mối quan hệ với cấp trên

- Luôn hỗ trợ nhân viên trong công việc (mã hóa là ct1)
- Luôn động viên nhân viên trong công việc (ct2)
- Luôn ghi nhận công bằng sự đóng góp của nhân viên (ct3)

- Luôn quan tâm đến hoàn cảnh nhân viên (ct4)
- Luôn là chỗ dựa về chuyên môn, nghiệp vụ cho cấp dưới (ct5)

(b) Mối quan hệ với đồng nghiệp khác (đồng cấp, cấp dưới)

- Luôn hỗ trợ lẫn nhau trong công việc (mã hóa là dn1)
- Luôn thân thiện trong công việc (dn2)
- Luôn có trách nhiệm cao với tổ chức (dn3)
- Luôn đáng tin cậy (dn4)

Các biến đo lường ‘Nhân tố động cơ làm việc’ (được mã hóa là DC), nhân tố này là một khái niệm đa hướng gồm ba nhân tố là nhân tố thu nhập (được mã hóa là TN), nhân tố đào tạo/thăng tiến (được mã hóa là DT), và nhân tố đặc điểm công việc (được mã hóa là DDCV) như sau:

(a) Thu nhập

- Tiền lương phù hợp với sự đóng góp của nhân viên (được mã hóa là tn1)
- Tiền thưởng phù hợp với sự đóng góp của nhân viên (tn2)

Các khoản trợ cấp hợp lý (tn3)

(b) Đào tạo

- Luôn được tạo điều kiện trong việc học tập để cải thiện chuyên môn (mã hóa là dt1)
- Luôn được đào tạo kỹ năng cần thiết cho công việc (dt2)

Bảng 2: Phân tích EFA và Cronbach' Alpha

	1	2	3	4	5	6	7
CT1		0.848					
CT2		0.811					
CT3		0.824					
CT4		0.798					
CT5		0.785					
TN1				0.818			
TN2				0.846			
TN3				0.836			
DN1			0.834				
DN2			0.813				
DN3			0.851				
DN4			0.844				
DD1	0.769						
DD2	0.800						
DD3	0.788						
DD4	0.821						
DD5	0.811						
DD6	0.799						
DD7	0.825						
DT1		0.863					
DT2		0.848					
DT3		0.854					
DT4		0.835					
NT1					0.763		
NT2					0.758		
NT3					0.753		
NT4					0.751		
HL1						0.676	
HL2						0.665	
HL3						0.652	
HL4						0.660	
	DDCV	CT	DT	DN	TN	NTBN	HLTCV
Eigenvalue	5.213	3.897	3.259	2.459	1.349	3.025	2.653
Phuong sai trich			70.33%			75.62%	66.32%
KMO			0.865 (0.000)			0.846(0.000)	0.815(0.000)
Cronbach' Anpha	0.912	0.881	0.894	0.861	0.834	0.892	0.831

- Luôn tạo điều kiện thăng tiến cho nhân viên (dt3)
- Các chương trình đào tạo nội bộ được tổ chức thường xuyên (dt4)

(c) Đặc điểm công việc

- Công việc mang lại niềm vui (được mã hóa là dd1)
- Công việc mang lại nhiều điều mới (dd2)
- Công việc mang tính thách thức (dd3)
- Công việc mang tính sáng tạo (dd4)

- Công việc giúp đạt mục tiêu nghề nghiệp (dd5)
- Công việc giúp thể hiện bản thân (dd6)
- Công việc là một phần cuộc sống (dd7)

(2) Từ kết quả nghiên cứu sơ bộ định lượng nêu trên nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định lượng, dữ liệu thu thập thông qua phỏng vấn các đối tượng khảo sát bằng bảng câu hỏi chi tiết với khung chọn mẫu như trong nghiên cứu định tính. Bảng hỏi chi tiết cho

Bảng 3: Đặc điểm doanh nghiệp

1. Địa điểm	SL	3. Đặc điểm doanh nghiệp	SL
Long An	26	Vốn tư nhân trên 50%	70
Tiền Giang	15	Vốn nhà nước trên 50%	77
Vĩnh Long	24	Vốn đầu tư nước ngoài trên 50%	76
Bến Tre	22	Doanh nghiệp khác	74
Đồng Tháp	27		
Trà Vinh	26	Tổng	297
An Giang	25		
Cần Thơ	19	4. Lĩnh vực hoạt động chính	SL
Hậu Giang	18	Công nghiệp / Chế tạo	64
Bạc Liêu	23	Xây dựng	68
Sóc Trăng	26	Dịch vụ / Thương mại	53
Kiên Giang	20	Nông Lâm Thủy sản	54
Cà Mau	26	Khai khoáng	58
		Tổng	297
		5. Số lao động	SL
		Nhỏ hơn 200	57
2. Tuổi doanh nghiệp	SL	Nhỏ hơn 300	56
Từ 1 đến dưới 3 năm	65	Nhỏ hơn 500	66
Từ 3 đến dưới 5 năm	77	Nhỏ hơn 1000	54
Từ 5 đến dưới 7 năm	77	Từ trên 1000	64
Từ trên 7 năm	78		
		Tổng	297

các nghiên cứu định lượng với các câu hỏi (tù thang đo sau khi nghiên cứu định tính) sử dụng thang đo Liker 7 mức độ với quy ước 1 nghĩa là ‘hoàn toàn không đồng ý’ và 7 nghĩa là ‘hoàn toàn đồng ý’.

Mục tiêu của nghiên cứu này là khẳng định lại độ tin cậy và giá trị của các thang đo một lần nữa bằng phương pháp phân tích nhân tố khẳng định CFA (confirmatory factor analysis), đồng thời kiểm định mô hình nghiên cứu cùng với các giả thuyết bằng phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính SEM.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả nghiên cứu sơ bộ định tính

Với mẫu được chọn theo mục đích xây dựng lý thuyết (purposeful, theoretial sampling) có kích thước mẫu là 22 với điểm bão hòa (saturated point) là 20; các biến tiềm ẩn, các giả thuyết nghiên cứu và 27 yếu tố cấu thành (khía cạnh/ biến quan sát – items) để đo lường các biến tiềm ẩn đã được khẳng định như đã đề xuất tại mục 2 và 3. Kết quả nghiên cứu định tính cũng bổ sung thêm một biến đo lường cho nhân tố đồng nghiệp là ‘Luôn hy sinh cái tôi để duy trì quan hệ đồng nghiệp’ (được mã hóa là dn5).

Bảng 4: Đặc điểm cá nhân

Trình độ văn hóa	Giới tính		Tuổi tác				
	Nam	Nữ	18 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	Trên 55
PTTH	38	26	14	16	12	11	11
Trung cấp	25	22	11	9	13	1	13
Cao đẳng	21	27	8	7	10	8	15
Đại học	32	39	18	11	10	14	18
Sau đại học	31	36	10	11	16	15	15
Tổng số	147	150	61	54	61	49	72

Bảng 5: Kiểm định giá trị hội tụ, độ tin cậy tổng hợp và phương sai trích

Khái niệm	Thành phần	Số biến quan sát	Độ tin cậy tổng hợp ρ_C	Phương sai trích ρ_{VC}	Trung bình λ	GFI, TLI, CFI, CMIN/df, RMSA, các sai số e
QH	CT	5	0.890138	0.618558	0.786200	Đạt yêu cầu và các sai số e của các biến không tương quan
	DN	4	0.872885	0.632074	0.794750	
DCLV	TN	3	0.844260	0.643750	0.802333	Đạt yêu cầu và các sai số e của các biến không tương quan
	DT	4	0.895251	0.681454	0.825000	
	DDCV	7	0.913418	0.601176	0.775286	
NTBN		4	0.888355	0.665477	0.815750	
HLTCV		4	0.822666	0.537042	0.732750	

4.2. Kết quả nghiên cứu sơ bộ định lượng

Khung chọn mẫu là danh sách các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tại Tây Nam Bộ, đối tượng khảo sát là các quản lý cấp trung (kích thước mẫu lần thứ nhất $n = 280$), mô tả mẫu tại Bảng 1. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu chéo, thời điểm khảo sát là tháng 11/2017. Kết quả phân tích độ tin cậy cho thấy biến dn5 bị loại, sau khi loại biến này, kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA và Cronbach Alpha được trình bày tại Bảng 2 cho thấy các thang đo đạt yêu cầu về tính đơn hướng, độ tin cậy và độ giá trị. Kết quả mô tả mẫu tại Bảng 1 cho thấy mẫu phân bố tương đối đồng đều theo 2 tiêu chí địa điểm và giới tính, thể hiện mẫu có tính đại diện cao, do đó, kết quả phân tích từ mẫu sẽ đáng tin cậy.

Trong Bảng 2, các hệ số Cronbach alpha đều lớn hơn 0.7 nên độ tin cậy của thang đo được đảm bảo. Chỉ số KMO lớn hơn 0.5 cho thấy kích thước mẫu phù hợp với EFA và giá trị Sig. của Bartlett's test cho thấy các biến có tương quan trong tổng thể. Các nhân tố đều có chỉ số Eigenvalue lớn hơn 1, các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0.5 nên được giữ lại trong mô hình nghiên cứu². Phương pháp rút trích các nhân tố được sử dụng là phương pháp rút các thành phần chính (Principal components) với phép

quay Varimax chuẩn Kaiser (Varimax with Kaiser Normalization).

4.3. Kết quả nghiên cứu chính thức

4.3.1. Mô tả mẫu

Mẫu được chọn ngẫu nhiên lần thứ 2 từ khung chọn mẫu nêu trên với kích thước mẫu 297 theo 08 đặc điểm. Bảng 3 cho thấy phân bố mẫu theo 5 đặc điểm của doanh nghiệp là tuổi doanh nghiệp, đặc điểm doanh nghiệp, lĩnh vực hoạt động chính, địa điểm, số lao động tương đối đồng đều, điều này thể hiện mẫu có tính đại diện cao, do đó, kết quả phân tích từ mẫu sẽ đáng tin cậy.

Bảng 4 cho thấy phân bố mẫu theo 3 đặc điểm cá nhân của đối tượng khảo sát là trình độ văn hóa, tuổi tác, giới tính tương đối đồng đều, điều này thể hiện mẫu có tính đại diện cao, do đó, kết quả phân tích từ mẫu sẽ đáng tin cậy.

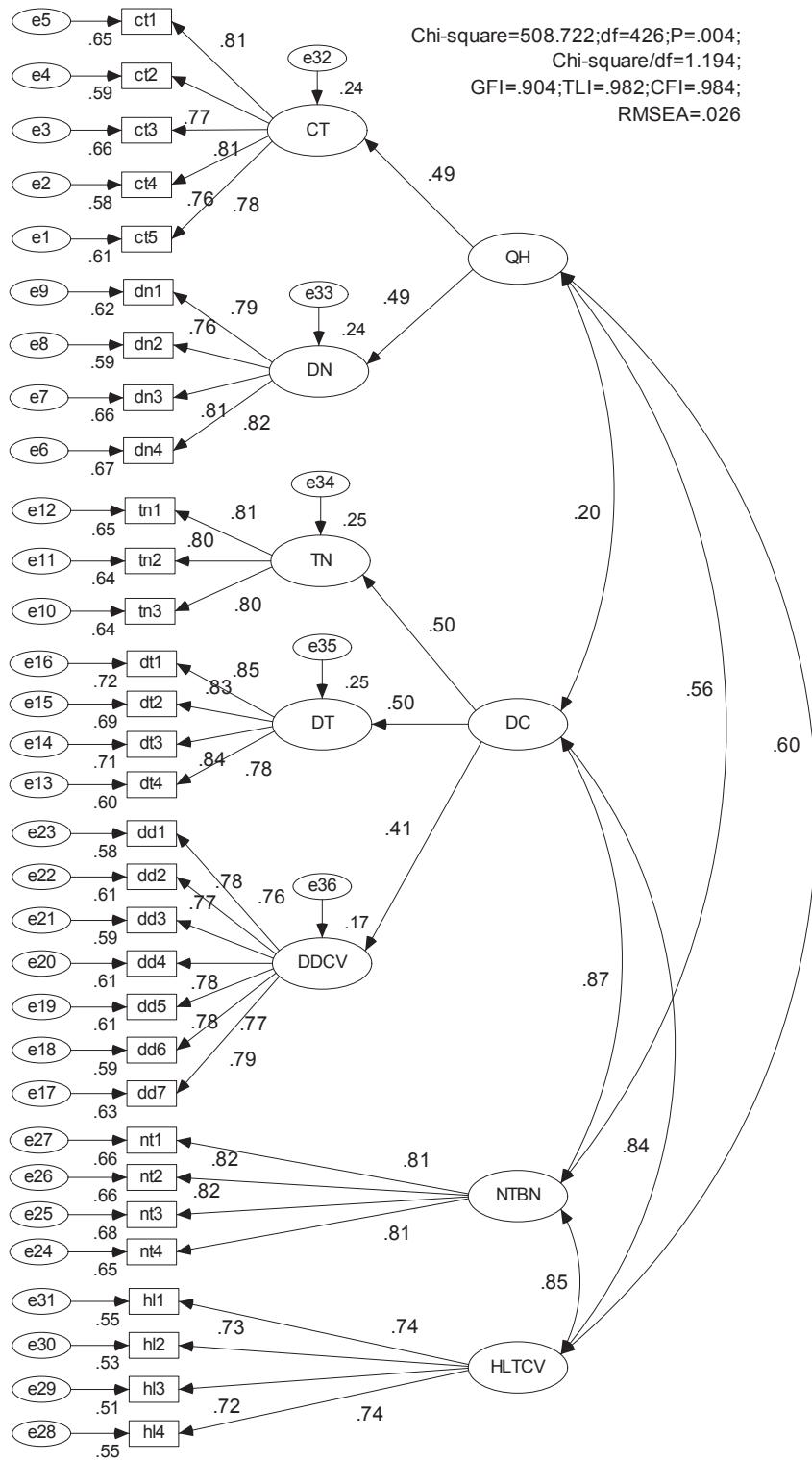
4.3.2. Kiểm định thang đo bằng CFA

Phương pháp phân tích nhân tố khẳng định CFA trong phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM cho phép kiểm định cấu trúc lý thuyết của các thang đo mà không bị chêch do sai số đo lường. SEM thường được gọi là phương pháp phân tích thông tin thế hệ thứ 2. Mô hình được xem là thích hợp với thông tin thị trường khi kiểm định Chi – square có

Bảng 6: Kiểm định giá trị phân biệt

Mối quan hệ		r	se	cr	p	Giá trị phân biệt
NTBN	<-->	HLTCV	0.850	0.030670	4.890697	Đạt
NTBN	<-->	QH	0.557	0.048354	9.161542	
NTBN	<-->	DC	0.867	0.029013	4.584212	
HLTCV	<-->	QH	0.603	0.046446	8.547508	
HLTCV	<-->	DC	0.841	0.031500	5.047574	
QH	<-->	DC	0.199	0.057058	14.038402	

Hình 2: Kết quả CFA: Mô hình tối hạn (chuẩn hóa)



Bảng 7: Hệ số hồi quy chuẩn hóa lần phân tích thứ 1

			ML	S.E.	C.R.	P
QH	<---	NTBN	0.539	0.077	5.24	***
DC	<---	NTBN	0.838	0.064	9.401	***
HLTCV	<---	QH	0.237	0.237	1.977	**
HLTCV	<---	NTBN	0.346	0.346	1.45	0.147
HLTCV	<---	DC	0.445	0.445	1.696	0.090

Bảng 8: Hệ số hồi quy chuẩn hóa lần phân tích thứ 2

			ML	S.E.	C.R.	P
QH	<---	NTBN	0.540	0.077	5.235	***
DC	<---	NTBN	0.903	0.062	9.733	***
HLTCV	<---	QH	0.252	0.209	2.048	**
HLTCV	<---	DC	0.784	0.218	6.768	***

P – value > 0.05. Tuy nhiên, do nhược điểm của Chi square là phụ thuộc kích thước mẫu nên nếu một mô hình có các giá trị GFI, TLI, CFI ≥ 0.9 ; một số tinh huống có thể GFI ≤ 0.9 ; CMIN / df ≤ 2 , một số tinh huống có thể CMIN / df ≤ 3 ; RMSA ≤ 0.8 thì mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường (Bentler & Bonett, 1980; Nguyễn Đình Thọ, 2011). Phương pháp ước lượng ML được sử dụng do các Kurtosis và Skewness của các biến đo lường trong

nghiên cứu này đều thuộc [-1, +1].

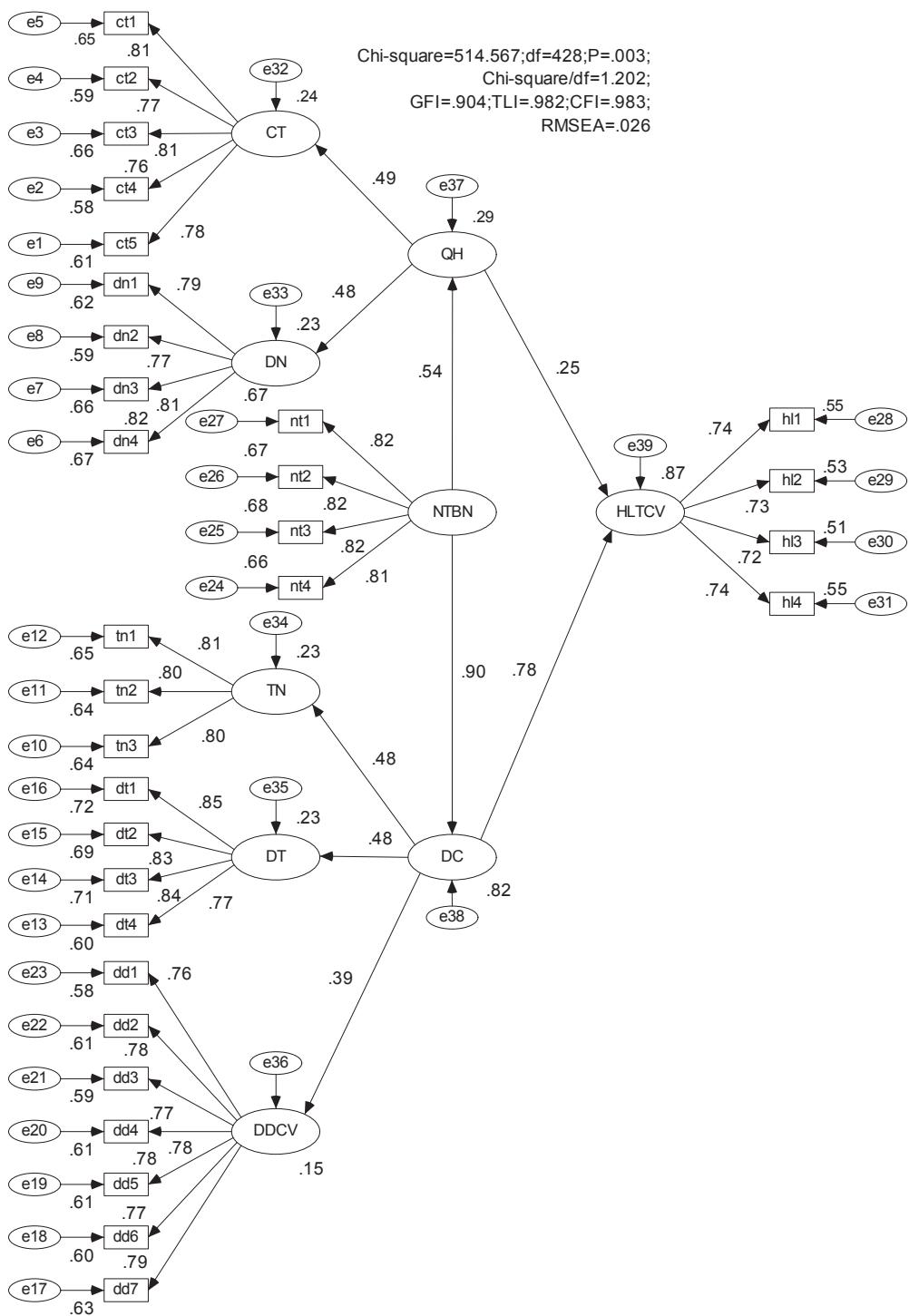
Các chỉ tiêu đánh giá là (a) hệ số tin cậy tổng hợp; (b) tổng phương sai trích được; (c) tính đơn hướng; (d) giá trị hội tụ; (e) giá trị phân biệt; và (f) giá trị liên hệ lý thuyết. Kết quả tại Bảng 5 cho thấy các khái niệm nghiên cứu đạt các yêu cầu a, b, c, d, và phù hợp với dữ liệu thị trường.

Để kiểm định giá trị phân biệt của tất cả các khái

Bảng 9: Thống kê tác động chuẩn hóa

Tổng tác động (chuẩn hóa)			
	Quan điểm bản ngã	Động cơ làm việc	Quan hệ nơi làm việc
Động cơ làm việc	0.903	0	0
Quan hệ nơi làm việc	0.540	0	0
Hài lòng trong công việc	0.844	0.784	0.252
Tác động trực tiếp (chuẩn hóa)			
	Quan điểm bản ngã	Động cơ làm việc	Quan hệ nơi làm việc
Động cơ làm việc	0.903	0	0
Quan hệ nơi làm việc	0.540	0	0
Hài lòng trong công việc	0	0.784	0.252
Tác động gián tiếp (chuẩn hóa)			
	Quan điểm bản ngã	Động cơ làm việc	Quan hệ nơi làm việc
Động cơ làm việc	0	0	0
Quan hệ nơi làm việc	0	0	0
Hài lòng trong công việc	0.844	0	0

Hình 3. Kết quả SEM của mô hình chính



niệm nghiên cứu, một mô hình tối hạn được thiết lập như Hình 2, kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính cho thấy các giá trị thống kê đạt yêu cầu, vì vậy, mô hình tối hạn đạt được độ tương thích với dữ liệu thị trường. Các khái niệm nghiên cứu và biến đều đạt yêu cầu để đưa vào phân tích cấu trúc tuyến tính

(Hình 2, Bảng 6). Riêng giá trị liên hệ lý thuyết sẽ được đánh giá trong mô hình lý thuyết.

4.3.3. Kiểm định mô hình nghiên cứu chính thức

Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính lần thứ 1 (Bảng 7) cho thấy kết quả hồi quy cấu trúc không ủng hộ giả thuyết H1 và H5 (giá trị p-value lần lượt

là 0.147 và 0.090).

Tuy nhiên, khi loại mối quan hệ trực tiếp giữa quan điểm về bản ngã và sự hài lòng trong công việc của nhân viên (giả thuyết H1) ra khỏi mô hình phân tích thì các mối quan hệ còn lại (kể cả giả thuyết H5) đều có ý nghĩa thống kê. Tất cả các giả thuyết nghiên cứu ban đầu (ngoại trừ H1) đều được chấp nhận. Cột ML cho thấy tác động chuẩn hóa trực tiếp của một khái niệm đến một khái niệm khác, cột P cho thấy các giá trị sig. rất nhỏ, do đó, các giá trị tại cột ML có ý nghĩa thống kê. (Bảng 8)

Kết quả từ Bảng 9 cho thấy tổng tác động của quan điểm về bản ngã đến sự hài lòng là 0.844 nghĩa là khi quan điểm về bản ngã tăng lên 1 độ lệch chuẩn sẽ làm cho sự hài lòng của nhân viên tăng thêm 0.844 độ lệch chuẩn. Tương tự, tác động trực tiếp của quan điểm về bản ngã lên động cơ làm việc là 0.903, lên quan hệ nơi làm việc là 0.540. Tác động trực tiếp của động cơ làm việc lên sự hài lòng là 0.784, của mối quan hệ nơi làm việc lên sự hài lòng là 0.252.

Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính (Hình 3) cho thấy mô hình có 428 bậc tự do ($p = .003$), tuy nhiên khi điều chỉnh với bậc tự do CMIN/df thì giá trị này nhỏ hơn 2, hơn nữa các chỉ tiêu GFI, TLI, CFI, RMSEA đều đạt yêu cầu nên mô hình này phù hợp với dữ liệu thị trường.

4.3.4. Đề xuất giải pháp

Căn cứ vào các mức độ tác động chuẩn hóa tại Bảng 9, tác giả đề xuất các giải pháp để góp phần nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực với nhân lực quản lý cấp trung tại các khu công nghiệp trong khu vực địa lý kinh tế Tây Nam Bộ, và có thể áp dụng với các khu vực địa lý kinh tế khác trên toàn quốc, như sau:

Ưu tiên 1: các doanh nghiệp nên khẩn trương xây dựng các nhận thức đúng đắn về bản ngã của con người và thông qua đó xây dựng được một văn hóa

đè cao việc tự tích cực thay đổi / tự hoàn thiện bản thân của mỗi cán bộ quản lý cấp trung với mục đích thích nghi và đáp ứng tốt với sự thay đổi liên tục của môi trường bên trong và bên ngoài doanh nghiệp trong giai đoạn hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, từ đó, nâng cao sức cạnh tranh của doanh nghiệp.

Ưu tiên 2: xây dựng các chính sách phù hợp để cải thiện động cơ làm việc của các quản lý cấp trung thông qua cải thiện tích cực các nhân tố thành phần là thu nhập, đào tạo và đặc điểm công việc. Với một thu nhập phù hợp với sự đóng góp của từng người, các cơ hội được đào tạo, thăng tiến công bằng và đặc điểm công việc cuốn hút sẽ góp phần đem lại sự hài lòng cao hơn trong công việc.

Ưu tiên 3: thiết lập các quy tắc / quy trình ứng xử phù hợp để hoàn thiện các mối quan hệ nơi làm việc của các quản lý cấp trung bao gồm mối quan hệ với cấp trên và mối quan hệ với đồng cấp và cấp dưới, thông qua đó sẽ góp phần tạo ra sự hài lòng cao hơn trong công việc.

5. Kết luận

Nghiên cứu này đã xây dựng và kiểm định thành công các mối quan hệ phức tạp giữa quan điểm về bản ngã, động cơ làm việc, mối quan hệ nơi làm việc, và sự hài lòng trong công việc của cán bộ quản lý cấp trung trong các khu công nghiệp tại khu vực Tây Nam bộ, kết quả kiểm định cũng cho thấy động cơ làm việc và mối quan hệ nơi làm việc là những khái niệm đa hướng. Các kết quả nghiên cứu này được kỳ vọng là điểm mới và khác biệt so với các nghiên cứu trước đây. Từ đó, nghiên cứu này được kỳ vọng đóng góp vào sự phát triển bền vững của khu vực địa lý kinh tế Tây Nam Bộ.

Ghi chú:

- 1 Văn kiện Đại hội XII của Đảng Cộng Sản Việt Nam
- 2 Ý nghĩa các chỉ số thống kê dựa theo Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005).

Tài liệu tham khảo:

- Adams, J. S. (1963), ‘Toward an understanding of inequity’, *Journal of Abnormal Psychology*, 67, 422-436.
Alderfer, Clayton P. (1969), ‘An empirical test of a new theory of human needs’, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (2), 142–75.
Antoncic J. A., & Antoncic B. (2011), ‘Employee satisfaction, entrepreneurship and firm growth: A model’, *Industrial*

- Management & Data Systems*, 111, p589-607, retrieved on November, 20th, from <doi:10.1108/02635571111133560>, Google Scholar CrossRef.
- Bentler, P.M. & Bonett, D.G. (1980), ‘Significane tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures’, *Psychological Bulletin*, 80, 600.
- Charmine Hartel & Malcolm Johnson (2014), *Engaging Middle Managers for Positive Organisational Change*, Australian Institute of Management.
- Cheung MF, Wu WP, Wu AK, & Wong MM. (2009), ‘Supervisor–Subordinate Guanxi and Employee Work Outcomes: The Mediating Role of Job Satisfaction’, *Journal of Business Ethics*, 88, 77–89.
- Dopson, S., & Stewart, R. (2001), ‘What is happening to middle management?’, *British Journal of Management*, 1, 3–16.
- Goldberg, L. R. (1990), ‘An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure’, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Hackman, J. R & Oldham, G. R. (1974), *The Job Diagnosis Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Project*, Technical Report No. 4, Department of Administrative Sciences, Yale University, USA.
- Haslina Che Ngah, Mohd Fazli Musa, Zaiti Noreen Rosli, Mohamed Norisaifuluddin Mohd Bakri, Amirudin Mohd Zani, Afizan Ariffin, Gopala Krishnan Sekharan Nair (2013), ‘Leadership Styles of General Managers and Job Satisfaction Antecedent of Middle Managers in 5-Star Hotels in Kuala Lumpur, Malaysia’, *Asian Social Science*, 9 (15), 220 – 226.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959), *The Motivation to Work (2nd ed.)*, New York: John Wiley, ISBN 0471373893.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Thông kê, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Karatepe MO & Kilic H (2007), ‘Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family Interface with the selected job outcomes of frontline employees’, *Tourism Management*, 28(1), 238–252.
- Kuyvenhoven, R., & Buss, W. C. (2011), ‘A normative view of the role of middle management in the implementation of strategic change’, *Journal of Management and Marketing Research*, 8 (September), 1–15.
- Locke EA & Latham GP. (2004), ‘What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century’, *Academic management*, 29(3), 388- 404.
- Loi R, Lai JY, & Lam LW. (2012), ‘Working under a committed boss: A test of the relationship between supervisors and subordinates affective commitment’, *The Leadership Quarterly*, 23, 466–475.
- Maslow, A. H. (1943), ‘A theory of human motivation’, *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. (1988), *Human Motivation*, Cambridge University Press.
- Michael Puett & Christine Gross-Loh. (2016), *The Path: A New Way to Think About Everything*, Viking.
- Nguyễn Đinh Thọ (2011), *Nghiên cứu khoa học Marketing, ứng dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM*, NXB Lao động – Xã hội, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Nguyễn Đinh Thọ (2012), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản lao động xã hội.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, & C.L. Hulin (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.
- Smith, P.C., O.W. Smith, & J. Rollo (1975), ‘Factor Structure for Blacks and Whites of the Job Descriptive Index and Its Discrimination of Job Satisfaction’, *Journal of Applied Psychology*, 74, 99-100.
- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications. California.
- Spokane, A.R.,Meir, E., & Catalano,M. (2000), ‘Person-environment congruenceand Holland’s theory: Areviewandreconsideration’, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137 - 187.
- Tepeci M (2001), ‘The effect of personal values, organizational culture, and personorganization fit on individual outcomes in the restaurant industry’, Ph.D Dissertation, The Pennsylvania State University.
- Vroom, V.H. (1964), *Work and motivation*, Oxford, England: Wiley.
- Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, The University of Minnesota Press.