

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

**PHÂN TÍCH NHU CẦU NHÂN TỐ VÀ NHU CẦU NGƯỜI
ĐANG LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY
CÁI PHẪN QUẢN LÝ ĐƯỜNG BÈ VÀ XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH
THỦA THIÊN HUY**

HOÀNG PHƯƠNG THẢO

Niên khóa: 2017 - 2021

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

**PHÂN TÍCH NHU CẦU NHÂN TỐ VÀ NHU CẦU NGƯỜI
ĐANG LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY
CÔNG PHỐ QUẢN LÝ ĐƯỜNG BỘ VÀ XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH
THỦA THIÊN HUE**

Sinh viên thực hiện:

Hoàng Phương Thảo

Lớp: K51 – QTNL

Niên khóa: 2017 - 2021

Giáo viên hướng dẫn:

ThS. Nguyễn Ánh Dương

Huế, tháng 01 năm 2021

Lời cảm ơn

Để hoàn thành bài khóa luận này, ngoài sự cố gắng và nỗ lực của bản thân, tôi đã nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình từ các cơ quan, các thầy cô, các cá nhân. Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc và chân thành đến các thầy cô, các cá nhân đã tận tình chỉ dẫn và giúp đỡ tôi trong quá trình thực tập, nghiên cứu và thực hiện khóa luận này.

Lời đầu tiên tôi xin trân trọng cảm ơn Quý thầy cô Trường Đại học Kinh Tế là những người đã tận tình dạy dỗ và truyền đạt những kinh nghiệm, tận tình chỉ dẫn tận tâm nhất để tôi có thể học tập và trang bị được những kiến thức cần thiết trong những năm tháng học tập tại trường.

Về lòng biết ơn sâu sắc, tôi xin gửi lời cảm ơn tới Quý Thầy Cô giáo Khoa Quản Trị Kinh Doanh, đặc biệt là Thầy Nguyễn Ánh Dũng đã trực tiếp hướng dẫn, nhiệt tình chỉ bảo và đưa ra những đóng góp hết sức quý báu để tôi hoàn thành bài khóa luận này.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban lãnh đạo cùng các anh chị tại Công ty Cổ Phần Quản lý Đầu tư và Xây dựng Công trình Thép Thiên Huế đã tận tình chỉ dẫn và giúp đỡ tôi trong quá trình thu thập số liệu, các tài liệu liên quan, dành thời gian trả lời những câu hỏi để giúp tôi có thể hoàn thiện bài khóa luận.

Tuy đã cố gắng trong quá trình nghiên cứu song vì điều kiện còn hạn chế nên khóa luận không tránh khỏi những khiếm khuyết, vì vậy tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp, phản hồi để tiếp tục hoàn thiện hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên

Hoàng Phương Thảo



M C L C

L I C M N	i
M C L C	ii
DANH M C T VI T T T	vi
DANH M C B NG	vii
DANH M C B U Đ 	viii
DANH M C HÌNH.....	ix
DANH M C S Đ 	ix
PH N I: Đ T V N Đ 	1
1. Tính c p thi t c a đ tài.....	1
2. M c tiêu nghiên c u	2
2.1 M c tiêu chung.....	2
2.2 M c tiêu c th 	2
2.3 Câu h i nghiên c u	3
3. Đ i t ng và ph m vi nghiên c u	3
3.1 Đ i t ng nghiên c u.....	3
3.2 Ph m vi nghiên c u.....	3
4. Ph ng pháp nghiên c u	4
4.1 Ph ng pháp thu th p đ li u	4
4.1.1 D li u th c p.....	4
4.1.2 D li u s c p	4
4.2 Ph ng pháp phân tích và x lí s li u	5
4.2.1 Phân tích th ng kê mô t 	5
4.2.2 Đánh giá đ tin c y Cronbach's Alpha	5
4.2.3 Phân tích nhân t khám phá EFA.....	6
4.2.4 Phân tích h i quy t ng quan	6
5. B c c a Khóa lu n	7
PH N II: N I DUNG VÀ K T QU NGHIÊN C U.....	8
CH NG 1: C S KHOA H C V T O Đ NG L C LÀM VI C CHO NG I LAO Đ NG	8
1.1 Lý lu n chung v t o đ ng l c cho ng i lao đ ng	8
1.1.1 M t s khái ni m c b n.....	8
1.1.1.1 Nhu c u.....	8
1.1.1.2 Đ ng l c làm vi c	9

1.1.1.3	Tạo động lực cho người lao động.....	10
1.1.1.4	Tìm quan trọng của việc tạo động lực làm việc.....	11
1.1.2	Một số học thuyết liên quan đến động lực lao động	12
1.1.2.1	Học thuyết nhu cầu của Abraham Maslow (1943).....	12
1.1.2.2	Học thuyết hai yếu tố của F.Herzberg (1959)	15
1.1.2.3	Thuyết kỳ vọng của Victor Vroom (1964).....	16
1.1.2.4	Thuyết thúc đẩy sự tăng cường của B.F.Skinner (1953).....	17
1.1.2.5	Học thuyết công bằng của J.Stacy. Adams (1965).....	18
1.1.2.6	Thuyết 3 nhu cầu của McClelland (1985)	18
1.1.3	Một số nghiên cứu liên quan.....	19
1.1.3.1	Một số nghiên cứu ngoài.....	19
1.1.3.2	Mô hình nghiên cứu trong.....	21
1.1.4	Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.....	22
1.2	Đề xuất mô hình nghiên cứu và các giả thuyết	27
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ ĐÓNG BÓ VÀ XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH THỦA THIÊN HƯ		
2.1	Tổng quan về công ty	29
2.1.1	Khái quát chung về Công ty Cổ Phần Quản Lý Đóng Bó và Xây Dựng Công Trình Thủa Thiên Hư	29
2.1.2	Chức năng, nhiệm vụ và ngành nghề kinh doanh của Công ty	30
2.1.3	Mục tiêu và chiến lược phát triển của Công ty.....	32
2.1.4	Cấu trúc tổ chức và nhiệm vụ của các phòng ban của Công ty Cổ Phần Quản lý Đóng bó và Xây dựng công trình Thủa Thiên Hư	32
2.1.4.1	Cấu trúc tổ chức bộ máy quản lý.....	32
2.1.4.2	Chức năng nhiệm vụ của các bộ phận.....	34
2.1.5	Tình hình hoạt động kinh doanh của công ty Cổ phần Quản lý đóng bó và Xây dựng công trình Thủa Thiên Hư giai đoạn 2017 – 2019	35
2.1.5.1	Tình hình tài sản, nguồn vốn của công ty Cổ phần Quản lý đóng bó và Xây dựng công trình Thủa Thiên Hư giai đoạn 2017 – 2019.....	35
2.1.5.2	Tình hình kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh.....	38
2.1.6	Tình hình số đông lao động tại công ty.....	39
2.2	Phân tích nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công Ty Cổ Phần Quản lý đóng bó và Xây dựng Công trình Thủa Thiên Hư	41
2.2.1	Đặc điểm môi trường kinh doanh	41
2.2.2	Thị trường mô tả nghiên cứu.....	41

2.2.3	Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của nhân viên tại Công Ty Cổ Phần Quản lý đường bộ và Xây dựng Công trình Thép Thiên Huế.....	45
2.2.3.1	Kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's Alpha	45
2.2.3.2	Phân tích nhân tố khám phá EFA.....	47
2.2.3.3	Phân tích tương quan Pearson	51
2.2.3.4	Phân tích hồi quy.....	52
2.3	Phân tích đánh giá của nhân viên về công tác tổ chức quản lý đường bộ và xây dựng công trình Thép Thiên Huế	57
2.3.1	Đánh giá của nhân viên về yếu tố Quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên	58
2.3.2	Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Điều kiện làm việc”	60
2.3.3	Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Đào tạo và phát triển”	61
2.3.4	Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Bên cạnh công việc”	63
2.3.5	Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Lương thưởng và phúc lợi”	64
2.3.6	Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Đúng giờ làm việc”	66
2.4	Kiểm định sự khác biệt của các biến thuộc tính cá nhân	67
2.4.1	Kiểm định sự khác biệt về giới tính.....	67
2.4.2	Kiểm định sự khác biệt về độ tuổi	67
2.4.3	Kiểm định sự khác biệt về trình độ học vấn.....	68
2.4.4	Kiểm định sự khác biệt về vị trí làm việc	69
2.4.5	Kiểm định sự khác biệt về thời gian làm việc.....	70
2.5	Đánh giá chung	71
CHƯƠNG 3: ĐINH HƯỚNG VÀ GIỚI PHÁP NHỮNG GIA TĂNG ĐẾN LỢI CẢM LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ ĐƯỜNG BỘ VÀ XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH THÉP THIÊN HUẾ		72
3.1	Định hướng công ty Cổ phần Quản lý đường bộ và Xây dựng công trình Thép Thiên Huế trong thời gian tới	72
3.2	Giới pháp.....	73
3.2.1	Giới pháp về yếu tố Quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên	73
3.2.2	Giới pháp về yếu tố Điều kiện làm việc	73
3.2.3	Giới pháp về yếu tố Đào tạo và phát triển.....	74
3.2.4	Giới pháp về yếu tố Bên cạnh công việc.....	75
3.2.5	Giới pháp về yếu tố Lương thưởng và phúc lợi	75
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....		77
1.	Kết luận.....	77
2.	Kiến nghị	78

3. Hình thức của đề tài.....	79
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	80
PHỤ LỤC	83

Tailieu.vn

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BGD	: Ban giám đốc
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
CBCNV	: Cán bộ công nhân viên
NLĐ	: Người lao động
QLDB và XDCT TT Hu	: Quản lý đầu tư và Xây dựng Công trình Thà Thiên Hu

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1: Hình thức thuyết hai yếu tố của Herzberg.....	15
Bảng 2.1: Tình hình tài sản và nguồn vốn của Công ty qua 3 năm 2017 – 2019	36
Bảng 2.2: Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty trong giai đoạn 2017 – 2019.....	38
Bảng 2.3: Cơ cấu lao động của Công ty giai đoạn 2017 - 2019.....	39
Bảng 2.4: Thặng dư kế mô tả	41
Bảng 2.5: Kiểm định độ tin cậy thang đo các biến độc lập	45
Bảng 2.6 : Kiểm định độ tin cậy thang đo biến phụ thuộc	47
Bảng 2.7: Kiểm định KMO và Bartlett’s Test biến độc lập lần 1.....	48
Bảng 2.8: Kiểm định KMO và Bartlett’s Test biến độc lập lần 2.....	48
Bảng 2.9: Ma trận xoay nhân tố lần 2.....	49
Bảng 2.10: Kết quả phân tích cho biến phụ thuộc	50
Bảng 2.11: Kết quả ma trận xoay của biến phụ thuộc	50
Bảng 2.12 : Đặt tên đi kèm trung bình các nhân tố	51
Bảng 2.13: Hệ số tương quan Pearson.....	51
Bảng 2.14 : Đánh giá độ phù hợp của mô hình.....	53
Bảng 2.15: Kiểm định ANOVA.....	53
Bảng 2.16: Hệ số phân tích hồi quy	54
Bảng 2.17: Đánh giá của nhân viên về nhóm nhân tố “Quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên”	58
Bảng 2.18: Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Điêu kiện làm việc”	60
Bảng 2.19: Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Đào tạo và phát triển”	61
Bảng 2.20: Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Bên cạnh công việc”	63
Bảng 2.21: Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Lợi ích tinh thần và phúc lợi”	64
Bảng 2.22: Đánh giá của nhân viên về yếu tố “Đồng lương làm việc”	66
Bảng 2.23: Kết quả kiểm định Mann- Whitney	67
Bảng 2.24: Kết quả kiểm định Kruskal- Wallis	68
Bảng 2.25: Kết quả kiểm định Kruskal- Wallis	69
Bảng 2.26: Kết quả kiểm định Mann- Whitney	69
Bảng 2.27: Kết quả kiểm định Kruskal- Wallis	70

DANH MỤC BÍ U Đ

Bí u đ 2.1: M u đ u tra theo gi i tính.....	42
Bí u đ 2.2: M u đ u tra theo đ tu i	43
Bí u đ 2.3: M u đ u tra theo trình đ h c v n.....	43
Bí u đ 2.4: M u đ u tra theo v trí làm vi c	44
Bí u đ 2.5: M u đ u tra theo th i gian làm vi c	45
Bí u đ 2.6: Bí u đ t n s Histogram c a ph n d chu n hóa	56

Tailieu.vn

DANH MỤC HÌNH

Hình 1.1: Quá trình tạo động lực cho người lao động	11
Hình 1.2: Tháp nhu cầu của Abraham Maslow	13
Hình 1.3: Mô hình kỳ vọng của Victor Vroom.....	17
Hình 1.4 : Mô hình nghiên cứu đề xuất	28

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Cấu trúc chức năng máy quản lý của Công ty.....	33
--	----

Tailieu.vn

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong nền kinh tế thị trường như hiện nay, sự lồng ghép các doanh nghiệp bắt đầu tăng mạnh, tính cạnh tranh ngày càng gay gắt thì sự tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào việc khai thác sự đồng có hiệu quả từ đa các nguồn lực. Một trong những nhân tố quan trọng nhất có vai trò quyết định tới sự thành công của doanh nghiệp chính là con người. Một doanh nghiệp nằm trong tay đôi ngũ nhân viên giỏi, trung thành với tổ chức đó có thể xem là đã có nền móng vững chắc để vươn lên thành công.

Và để sự đồng có hiệu quả nguồn nhân lực thì việc đầu tiên mà nhà quản trị cần đó chính là tạo động lực làm việc cho người lao động. Khi con người có vị trí và hoàn cảnh khác nhau thì sẽ có những mục tiêu mong muốn khác nhau. Vì vậy, khi nhà quản trị quan tâm đến những lợi ích cá nhân và có những chính sách biện pháp phù hợp trong quá trình quản lý nhằm tạo động lực cho người lao động, họ sẽ cảm thấy thoải mái và tự nguyện cũng là một phần quan trọng. Và khi các nhu cầu của bản thân họ được đáp ứng sẽ tạo tâm lý tốt, kích thích được sự hứng thú với công việc, tìm tòi sáng tạo và luôn muốn cống hiến hết mình cho tổ chức. Và ngược lại, người lao động không có tinh thần làm việc sẽ không có sự cống hiến phần đầu gây ảnh hưởng xấu đến năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Đồng thời, theo xu hướng phát triển kinh tế, ngày càng nhiều ngành nghề mới đòi hỏi một sự lồng ghép nguồn nhân lực chất lượng. Chính vì thế việc tạo động lực làm việc cho người lao động là một nhiệm vụ cấp thiết và là vấn đề quan tâm hàng đầu.

Công ty Cổ Phần Quản lý Đầu tư và Xây dựng Công Trình Thương mại Thiên Hương với nhiều năm kinh nghiệm xây dựng và phát triển, là một trong những doanh nghiệp sở hữu đội ngũ nguồn nhân lực đa dạng, với nhiều trình độ khác nhau. Những tài năng doanh nghiệp vẫn còn đang có một số bất cập như tình trạng nhân sự đi muộn về sớm, nhân viên nghỉ việc nhiều, làm việc không có sự nhiệt huyết. Hiện tại, doanh nghiệp đã có những biện pháp đầu tư quan tâm và xây dựng những chính sách có tác động tích cực đến động lực làm việc của nhân viên như có chính sách khen thưởng, phúc lợi, quan tâm đến công tác đào tạo và phát triển, môi trường làm việc tuy nhiên trong quá trình

triển khai vẫn còn nhiều mặt tồn tại chưa khắc phục được và trong thời gian tới thì mức độ ảnh hưởng của các chính sách này lên mỗi nhân viên như thế nào là một vấn đề quan trọng cần chú ý. Mặt khác, sự cạnh tranh của thị trường lao động đặc biệt là lực lượng lao động có trình độ cao đòi hỏi doanh nghiệp cần phải nghiêm túc mở rộng hơn nữa các chính sách để nâng viên phát triển nguồn nhân lực. Nếu nhà quản trị không kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động để có những giải pháp cụ thể để khuyến khích thúc đẩy để họ làm việc của nhân viên hoàn thành tốt công việc nhằm tăng hiệu quả kinh tế, để họ nâng cao sự thoải mái và lòng trung thành của nhân viên đối với tổ chức. Do vậy, việc phân tích các nhu cầu nhân tố ảnh hưởng đến để họ làm việc của người lao động tại công ty có ý nghĩa hết sức to lớn.

Xuất phát từ lý do đó, trong thời gian thời gian tiếp theo công ty, tôi quyết định lựa chọn đề tài: “**Phân tích nhu cầu nhân tố ảnh hưởng đến để họ làm việc đối với nhân viên tại Công ty Cổ Phần Quản Lý Đầu tư và Xây dựng Công trình Thương mại**” làm đề tài nghiên cứu cho bài khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1 Mục tiêu chung

Trên cơ sở lý luận chung, đề tài đi sâu vào nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến để họ làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thương mại Thiên Hương. Để từ đó có những giải pháp nhằm nâng cao để họ làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thương mại Thiên Hương.

2.2 Mục tiêu cụ thể

Hệ thống hóa những cơ sở lý luận khoa học và cơ sở thực tiễn về những vấn đề liên quan tới các yếu tố tác động đến để họ làm việc của nhân viên.

Xác định và đánh giá mức độ tác động của các yếu tố đến để họ làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Quản lý đầu tư và Xây dựng công trình Thương mại Thiên Hương.

Đề xuất giải pháp nâng cao để họ làm việc của nhân viên Công ty Cổ phần Quản lý đầu tư và Xây dựng công trình Thương mại Thiên Hương.

2.3 Câu hỏi nghiên cứu

- Nghiên cứu nào ảnh hưởng đến việc làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thừa Thiên Huế.

- Mục đích ảnh hưởng của các yếu tố đó đến việc làm việc như thế nào?

- Nghiên cứu pháp nào để nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thừa Thiên Huế.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Việc làm việc và nghiên cứu ảnh hưởng đến việc làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thừa Thiên Huế.

Đối tượng khảo sát: Các cán bộ công nhân viên đang làm việc tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thừa Thiên Huế.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian: Địa điểm thực hiện tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thừa Thiên Huế.

Địa chỉ: 135A Phạm Văn Đồng – Phường Vĩnh Dạ - Thành phố Huế - Thừa Thiên Huế.

Phạm vi thời gian

+ Nguồn số liệu sơ cấp: Thu thập thông qua việc khảo sát cán bộ công nhân viên tại doanh nghiệp bằng bảng hỏi từ tháng 10/2020 – 12/2020.

+ Nguồn số liệu thứ cấp: Các dữ liệu và thông tin liên quan được thu thập từ năm 2017 – 2019.

Phạm vi nội dung: Địa điểm nghiên cứu mặt số nhân tố ảnh hưởng đến việc làm việc tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thừa Thiên Huế để từ đó đưa ra những giải pháp hiệu quả nhất.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Phương pháp thu thập dữ liệu

4.1.1 Dữ liệu thứ cấp

- Bao gồm các số liệu báo cáo và quá trình hình thành và phát triển, kết quả hoạt động kinh doanh, lao động, chi tiêu nhân sự trong thời gian từ 2017 – 2019 tại Phòng Tài chính – hành chính và Phòng kế toán của công ty.

- Các tài liệu liên quan từ báo chí, Internet, các khóa luận tốt nghiệp khác,....

4.1.2 Dữ liệu sơ cấp

- Để thu thập thông qua phương pháp điều tra phỏng vấn nhân viên NLĐ đang làm việc tại Công ty Cổ Phần QLDB và XDCT Thừa Thiên Huế và nhân viên địa phương liên quan đến đơn vị làm việc.

- Nội dung bảng hỏi được cụ thể hóa thành những câu hỏi và phương án trả lời trong phiếu khảo sát để thu thập ý kiến nhân viên về các khía cạnh theo 5 cấp độ khác nhau của thang đo Likert : 1- Hoàn toàn không đồng ý; 2 – Không đồng ý; 3 – Trung lập; 4- Đồng ý ; 5 – Hoàn toàn đồng ý.

Thiết kế bảng hỏi

Nội dung của bảng khảo sát gồm có 3 phần chính như sau:

Phần 1: Giới thiệu mục đích khảo sát

Phần 2: Bao gồm các thông tin để tiếp cận người điều tra như giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thâm niên làm việc và vị trí làm việc.

Phần 3: Bao gồm những câu hỏi và những nhân tố ảnh hưởng đến đồng ý làm việc của nhân viên.

Bảng hỏi được điều chỉnh thông qua việc tham khảo ý kiến của giáo viên hướng dẫn và các CBCNV đang làm việc tại Phòng Tài chính – Hành chính tại Công Ty Cổ Phần QLDB và XDCT Thừa Thiên Huế. Sau khi điều chỉnh xong bảng này, bảng hỏi được sử dụng cho công việc khảo sát chính thức.

Phương pháp chọn mẫu

Phương pháp chọn mẫu được thực hiện là: Phương pháp chọn mẫu thuận tiện, có nghĩa là chọn mẫu dựa trên sự thuận lợi hay dựa trên tính dễ tiếp cận của đối tượng điều tra. Nhân viên điều tra gặp bất cứ người nào ở Công ty đều xin thực hiện việc khảo sát. Nếu người được khảo sát không đồng ý thì chuyển sang đối tượng khác.

Xác định kích thước mẫu

Theo phương pháp phân tích tương quan và hệ quy chuẩn Tabachnick và Fidell (năm 1999), để phân tích hệ quy định được kết quả tốt nhất thì kích cỡ mẫu phải thỏa mãn công thức:

$$n \geq 8m + 50. \text{ Trong đó: } n: \text{ kích cỡ mẫu, } m \text{ là số biến được lập}$$

Với số biến được lập: $m = 5$ ta có kích cỡ mẫu là $n \geq 90$. Nghiên cứu tiến hành điều tra thuận tiện, vì thế trong đề tài nghiên cứu này tôi quyết định chọn kích thước mẫu là 140 để tăng độ tin cậy trong quá trình xử lý và phân tích.

4.2 Phương pháp phân tích và xử lý số liệu

Sau khi hoàn thành việc thu thập số liệu phục vụ cho quá trình đánh giá kết quả nghiên cứu, tôi đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS. Cụ thể là các phương pháp sau:

4.2.1 Phân tích thống kê mô tả

Mục đích của phương pháp này nhằm mô tả, hiểu rõ được đặc điểm của đối tượng khảo sát như giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thâm niên làm việc, vị trí làm việc.

4.2.2 Đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha

Hệ số Cronbach's Alpha : Là một phép kiểm định thống kê dùng để kiểm tra mức độ chặt chẽ và tương quan giữa các biến quan sát. Phương pháp này để loại bỏ biến không phù hợp và hạn chế các biến rác trong quá trình nghiên cứu.

Trên cơ sở đó, các biến có hệ số tương quan biến tổng (Item – Total correlation) nhỏ hơn 0.3 và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến nào thì hệ số Cronbach's Alpha chung được coi là biến rác và bỏ loại khỏi thang đo. Tiêu chuẩn để lựa chọn thang đo là

khi nó đảm bảo độ tin cậy Alpha từ 0.6 trở lên. (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

$0.8 \leq \text{Cronbach's Alpha} \leq 1$: Thang đo lường tốt

$0.7 \leq \text{Cronbach's Alpha} \leq 0.8$: Thang đo có thể sử dụng được

$0.6 \leq \text{Cronbach's Alpha} \leq 0.7$: Có thể chấp nhận được

4.2.3 Phân tích nhân tố khám phá EFA

Với đề tài này, tôi sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA: Exploratory factor analysis) mục đích dùng để thiết lập các nhân tố có khả năng ảnh hưởng đến việc làm việc của nhân viên tại Công ty.

Phân tích nhân tố khám phá cần phải đáp ứng các điều kiện:

Hệ số tải nhân tố (Factor Loading) > 0,5 (Tabachnick và Fidell, 1989)

$0,5 \leq \text{KMO} < 1$: Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin of Sampling Adequacy) là chỉ số được dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trong KMO lớn có ý nghĩa phân tích nhân tố là thích hợp.

Nếu kiểm định này có ý nghĩa thống kê ($\text{Sig} \leq 0.05$) thì các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể. (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Thang đo chấp nhận khi tổng phương sai trích lớn hơn 50% và giá trị Eigenvalues > 1. (Gerbing – Anderson, 1988).

4.2.4 Phân tích hồi quy tuyến tính

Trong đề tài nghiên cứu này, tác giả sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + e_i$$

Trong đó:

Y: Được làm việc của người lao động của công ty (Biến phụ thuộc)

β_0 : Hằng số

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_i$ Các hệ số hồi quy của các yếu tố 1, 2, ..., i (với $i > 0$)

$X_1, X_2, \dots$: Giá trị của biến độc lập

e_i : Sai số của phương trình hồi quy

Phân tích hồi quy phải đáp ứng các điều kiện:

Mức độ phù hợp của mô hình được đánh giá thông qua hệ số R^2 hiệu chỉnh (Adjusted R square). Hệ số này phản ánh mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập lên biến phụ thuộc. Hệ số này càng gần với 1 thì mô hình càng phù hợp, càng gần với 0 thì mô hình không phù hợp. (R^2 hiệu chỉnh > 0.5)

Kiểm định ANOVA được dùng để kiểm định độ phù hợp của mô hình hồi quy tổng quan. Nếu giá trị $F > 0$ và giá trị Sig. < 0.05 thì kết luận mô hình hồi quy phù hợp và ngược lại.

Hệ số Durbin- Watson dùng để kiểm định sự tương quan của các sai số kế nhau. Nếu nằm trong khoảng từ 1 đến 3 thì hiện tượng tương quan giữa các biến độc lập là không xảy ra. (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mạnh Ngọc, 2008).

Hệ số phóng đại tuyến tính VIF (Variance Inflation Factor, mô hình hồi quy không vi phạm hiện tượng đa cộng tuyến khi có giá trị hệ số phóng đại VIF < 2).

5. Bối cảnh của Khóa luận

Phần I: Đặt vấn đề

Trình bày lý do chọn đề tài, câu hỏi, mục tiêu, đối tượng, phạm vi và phương pháp nghiên cứu.

Phần II: Nội dung và kết quả nghiên cứu.

Chương 1: Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Chương 2: Phân tích nhu cầu nhân tài trong hệ thống ngân hàng làm việc của Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thương mại Thiên Huế.

Chương 3: Giải pháp nâng cao năng lực làm việc tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thương mại Thiên Huế.

Phần III: Kết luận và kiến nghị

Đưa ra các kết luận cho đề tài, đề xuất những kiến nghị đối với nhà nước và chính quyền tỉnh Thừa Thiên Huế nhằm cải thiện, nâng cao năng lực làm việc cho nhân viên tại Công ty Cổ phần QLDB và XDCT Thương mại Thiên Huế.

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**CHƯƠNG 1: CƠ SỞ KHOA HỌC VÀ TÓM ĐÓNG LẠI CÁCH LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG****1.1 Lý luận chung về tâm lý học cho người lao động****1.1.1 Một số khái niệm cơ bản****1.1.1.1 Nhu cầu**

Bản chất của động lực xuất phát từ nhu cầu và thỏa mãn nhu cầu của con người. Nhu cầu chỉ phải minh mẫn đến đến sự tâm lý nói chung, đến hành vi của con người nói riêng.

Theo Philip Kotler (1931), “Nhu cầu là một trạng thái tâm lý của con người, mà trong đó họ cảm thấy thiếu hụt một cái gì đó, mong muốn để có thể thỏa mãn và đáp ứng với một vật chất liên tục”. Tùy theo trình độ nhận thức, hoàn cảnh, nhu cầu để tìm tâm sinh lý mà mỗi người có những nhu cầu khác nhau.

Theo Trần Xuân Cầu (2008), “Nhu cầu là những đòi hỏi mong muốn của con người xuất phát từ những nguyên nhân khác nhau. Nó xuất phát từ trạng thái tâm lý khi con người cảm thấy thiếu hụt, không thỏa mãn với cái gì đó, từ đó thúc đẩy họ hành động để đạt được những đòi hỏi, mong muốn đó”.

Nhu cầu vật chất là nhu cầu hàng đầu, đảm bảo cho người lao động có thể sống để tạo ra của cải, thỏa mãn được những nhu cầu tối thiểu cùng với sự phát triển của xã hội, các nhu cầu vật chất của con người ngày càng tăng lên và sẽ liên tục phát triển. Còn nhu cầu tinh thần là những nhu cầu về mặt tâm lý giúp cho người lao động có tâm lý thoải mái trong quá trình làm việc.

Trên thực tế, mặc dù hai nhân tố này là hai lĩnh vực khác biệt song chúng lại có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Cả hai yếu tố vật chất và tinh thần cùng lúc tồn tại trong bản thân người lao động. Tuy nhiên nếu mặt nào điếm khác nhau thì người lao động sẽ ưu tiên thực hiện yêu cầu mà mặt nào coi là cấp thiết nhất.

Nhu cầu là một yếu tố tồn tại vĩnh viễn trong bất kỳ chế độ xã hội nào từ trước đến nay. Con người cần có những điều kiện nhất định như ăn, mặc, vui chơi,... để tồn tại và

phát triển. Và chính nhu cầu đi tìm kiếm đó đã tạo ra các nhu cầu và con người mong muốn thỏa mãn được nhu cầu đó. Giữa nhu cầu và sự thỏa mãn nhu cầu có khoảng cách, khoảng cách này sẽ tạo động lực thúc đẩy người lao động làm việc.

1.1.1.2 Động lực làm việc

Có rất nhiều khái niệm khác nhau về động lực. Tùy theo cách tiếp cận riêng của mỗi người mà người đó nói lên định nghĩa của động lực làm việc.

Theo PGS TS. Nguyễn Ngọc Quân & ThS. Nguyễn Văn Điềm (2012) cho rằng: "Động lực là những nhân tố bên trong kích thích bên thân mỗi cá nhân nỗ lực làm việc với khao khát và tự nguyện để đạt được các mục tiêu của bên thân và mục tiêu của tổ chức".

Theo PGS.TS Bùi Anh Tuấn & Phạm Thúy Hằng (2011): "Động lực của người lao động là những nhân tố bên trong kích thích con người nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép tạo ra năng suất, hiệu quả cao. Biểu hiện của động lực là sẵn sàng nỗ lực, say mê làm việc nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức cũng như của bên thân người lao động".

Theo Mitchell (1999) thì "Động lực là một mục đích mà một cá nhân muốn đạt được và là hành động thúc đẩy các hành vi của mình". Một góc độ khác Robbins (1993), động lực làm việc là sẵn lòng thể hiện mức độ cao của những nỗ lực để hoàn thành các mục tiêu của tổ chức trên cơ sở thỏa mãn những nhu cầu cá nhân. Còn Kreitner (1995) cho rằng: "Động lực là một quá trình tâm lý mà nó định hình các hành vi cá nhân theo mục đích nhất định".

Từ những quan điểm trên thì có thể hiểu rằng: Động lực là những nhân tố bên trong thúc đẩy cá nhân nỗ lực làm việc với sự tự nguyện nhằm đáp ứng những nhu cầu của bên thân và mục tiêu của tổ chức. Động lực xuất phát từ sẵn lòng, cố gắng của bên thân người lao động. Khi có động lực sẽ dẫn đến tăng năng suất lao động. Vậy nên khi nghiên cứu động lực ta phải gắn nó với tổ chức và với công việc, cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa mục tiêu của tổ chức và của cá nhân.