**ẢNH HƯỞNG CỦA MỨC ĐỘ THỎA MÃN TRONG CÔNG VIỆC
ĐẾN LÒNG TRUNG THÀNH CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÁC
CÔNG TY TÌM KIẾM THĂM DÒ KHAI THÁC DẦU KHÍ TẠI VIỆT NAM**
PGS.TS. Hà Nam Khánh Giao¹ – ThS. Vũ Thị Kim Thu²

TÓM TẮT

Nghiên cứu kiểm định mức độ tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên với các công ty thăm dò khai thác dầu khí tại Việt Nam, bằng việc khảo sát 421 nhân viên. Phương pháp phân tích Cronbach's Alpha, phân tích EFA cùng với phân tích hồi quy bội được sử dụng với phương tiện SPSS.

Kết quả cho thấy mức độ ảnh hưởng của 04 nhân tố đo lường sự thỏa mãn trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến lòng trung thành của nhân viên gắn bó với tổ chức - theo tầm quan trọng giảm dần: Thu nhập, Cấp trên, Đồng nghiệp và Bản chất công việc. Nghiên cứu đề ra một số hàm ý quản trị cho các nhà quản lý nhằm tăng khả năng lòng trung thành của nhân viên.

Từ khóa: sự thỏa mãn trong công việc, lòng trung thành của nhân viên với các công ty thăm dò khai thác dầu khí tại Việt Nam, Thu nhập, Cấp trên, Đồng nghiệp và Bản chất công việc

**THE AFFECT OF JOB SATISFACTION ON STAFF LOYALTY TO THE
PETROLEUM EXPLORATION AND PRODUCTION IN VIETNAM**
ABSTRACT

The research investigates how the factors affect staff loyalty to the petroleum exploration production companies in Vietnam, by interviewing 421 staff. The method of Cronbach's Alpha analysis, EFA analysis and multiple regression analysis were used with the SPSS program.

The result shows that the affects of the factors on staff loyalty to the petroleum exploration production companies in Vietnam decreasingly: Income, Supervisor, Colleagues, Job Nature. The research also suggests some solutions to the management to enhance staff loyalty.

Keywords: Job satisfaction, Staff loyalty to the petroleum exploration production companies in Vietnam, Income, Supervisor, Colleagues, Job Nature

GIỚI THIỆU

Khi nhân viên thỏa mãn với công việc sẽ có động lực làm việc cao hơn, sẽ gắn bó và trung thành hơn với tổ chức, đây cũng chính là điều mà các doanh nghiệp luôn

-
- ✓ ¹ Trưởng khoa Đào tạo Sau đại học - Trường Đại học Tài Chính – Marketing
 - ✓ E-mail: khanhgiaohn@yahoo.com
 - ✓ Điện thoại di động: 0903306363
 - ✓ Địa chỉ liên lạc thư từ: A65 khu phố Nam Thông 1, Phú Mỹ Hưng, P. Tân Phú, Q.7, TPHCM

- ✓ ² Nhân viên phòng hành chính - Công ty TNHH Dầu khí Nhật Việt (JVPC).
- ✓ E-mail: vuthikimthu1987@gmail.com
- ✓ Điện thoại di động: 0906605166
- ✓ Địa chỉ liên lạc thư từ: 174 Nguyễn Văn Trỗi, P.4, Tp. Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa- Vũng Tàu

mong muốn đạt được từ nhân viên của mình. Ngày nay, trong điều kiện khắc nghiệt của thương trường, cạnh tranh về nguồn nhân lực luôn là vấn đề nóng bỏng tại các công ty, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đặc thù của ngành khai thác dầu khí là sản phẩm mang giá trị thương mại rất cao, có ý nghĩa to lớn về đảm bảo an ninh năng lượng và đời sống kinh tế xã hội, doanh thu của ngành đóng góp phần to lớn vào GDP và trở thành ngành kinh tế mũi nhọn quốc gia. Ở ngành này, môi trường làm việc có đặc thù riêng biệt, nhiều yếu tố rủi ro, nguy hiểm, nhiều công nghệ hiện đại được áp dụng để khai thác dầu, nên đòi hỏi nhân viên phải là người có trình chuyên môn độ cao, phải đạt được những tiêu chuẩn riêng về kỹ thuật và an toàn; đồng thời họ cũng được nhiều ưu đãi so với nhân viên các ngành khác. Đặc biệt, trong bối cảnh giá dầu thô giảm mạnh hiện nay, mối lo giữ chân được nhân viên giỏi trở nên thiết thực hơn bao giờ hết. Một nghiên cứu về sự thỏa mãn công việc và lòng trung thành của nhân viên dầu khí ở cả 2 nhóm nhân viên làm việc trên biển và đất liền là cần thiết, có ý nghĩa thực tiễn.

TỔNG QUAN LÝ LUẬN

Sự thỏa mãn công việc

Hiện có khá nhiều khái niệm về sự thỏa mãn công việc. Ellickson và Logsdon (2002) cho rằng sự thỏa mãn công việc là mức độ người nhân viên yêu thích công việc của họ, đó là thái độ dựa trên nhận thức của người nhân viên (tích cực hay tiêu cực) về công việc hoặc môi trường làm việc của họ. Herzberg và ctg (1959) cho rằng có 2 nhóm nhân tố liên quan đến sự thỏa mãn công việc: nhóm các nhân tố động viên và nhóm nhân tố duy trì. Các nhân tố động viên gồm: thành tích, sự công nhận, công việc có tính thử thách, sự tiến bộ, sự trưởng thành trong công việc; các nhân tố duy trì gồm: chính sách công ty và cách quản trị của công ty, sự giám sát của cấp trên, lương bổng, mối quan hệ giữa các cá nhân, điều kiện làm việc, đời sống cá nhân, sự đảm bảo của công việc. Chỉ có những nhân tố động viên mới có thể mang lại sự thỏa mãn cho nhân viên, và nếu không làm tốt các nhân tố duy trì sẽ dẫn đến sự bất mãn của nhân viên.

Chỉ số mô tả công việc JDI của Smith & ctg (1969), bảng khảo sát sự thỏa mãn công việc (Job Satisfaction Survey- JSS) của Spector (1997) và bảng câu hỏi thỏa mãn Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ) của Weiss & ctg (1967) là 3 công cụ đặc trưng trong đo lường sự thỏa mãn công việc, trong đó JDI và MSQ là 2 công cụ được sử dụng rộng rãi. Theo Smith & ctg (1969), mức độ thỏa mãn công việc của một người được đo lường thông qua các nhân tố: (1) Tiền lương, (2) Cơ hội đào tạo - thăng tiến, (3) Đồng nghiệp, (4) Cấp trên, và (5) Đặc điểm công việc.

Ở Việt Nam, Trần Kim Dung & Trần Hoài Nam (2005) đã thực hiện nghiên cứu đo lường mức độ thỏa mãn công việc bằng cách sử dụng thang đo JDI và thuyết nhu cầu Maslow, kết quả có 2 nhân tố mới: phúc lợi và điều kiện làm việc. Châu Văn Toàn (2009) tổng kết có 5 yếu tố tác động sự thỏa mãn công việc của nhân viên văn phòng tại TPHCM: (1) Thu nhập, (2) Đặc điểm công việc, (3) Cấp trên, (4) Đào tạo thăng tiến, (5) Phúc lợi.

Ảnh hưởng của sự thỏa mãn đến lòng trung thành của nhân viên thăm dò khai thác dầu khí

Có nhiều khái niệm về lòng trung thành của nhân viên với tổ chức. Theo Loyalty Research Center (2004), lòng trung thành của nhân viên là nhân viên cam kết cho sự thành công của tổ chức và tin rằng làm việc cho tổ chức này là lựa chọn tốt nhất

của họ. Bateman & Strasser (1984) cho rằng lòng trung thành là một khái niệm đa hướng – sẵn sàng nỗ lực vì tổ chức, mục tiêu và giá trị phù hợp với tổ chức, mong muốn duy trì là thành viên của tổ chức. Mowday, Steer & Porter (1979) xác định thái độ và hành vi có liên quan đến lòng trung thành, nhân viên chấp nhận các mục tiêu và các giá trị của tổ chức, sẵn sàng nỗ lực đáng kể thay mặt cho tổ chức, và mong muốn mạnh mẽ để trở thành thành viên quan trọng trong tổ chức.

Nhân viên khai thác thăm dò dầu khí được chia thành 2 loại: Nhân viên khai thác dầu khí trên biển là những người trực tiếp tham gia vào khai thác các mỏ dầu, khí ở ngoài khơi; Người làm việc trên biển cần những kỹ năng, kỹ thuật mạnh mẽ, cộng với khả năng chịu đựng, sự cân bằng và sự nhiệt tình cần thiết để thành công trong một môi trường làm việc độc đáo, có những đặc điểm sau: (1) Sản phẩm của công việc này là dầu mỏ và khí đốt, một loại nguyên liệu và nhiên liệu có giá trị kinh tế lớn, vốn đầu tư vào hoạt động tìm kiếm thăm dò và khai thác cực lớn, nên công việc phải được thực hiện 24/24 quanh năm, kể cả ngày Lễ Tết để khai thác tối đa hiệu quả sản xuất và máy móc thiết bị, (2) Đây là công việc có nơi làm việc đặc biệt: giàn/ tàu khai thác trên biển, (3) Công việc nặng nhọc, xa nhà ảnh hưởng rất lớn đến lòng trung thành của nhân viên. Bên cạnh đó, nhân viên các công ty thăm dò khai thác dầu khí làm việc trên đất liền nhìn chung cũng có những đặc điểm công việc giống nhân viên văn phòng các khối ngành khác, tuy nhiên, ở ngành dầu khí, yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ khá cao. Như vậy, do đặc thù công việc của nhân viên các công ty tìm kiếm thăm dò khai thác dầu khí làm việc cả trên biển và đất liền, các yếu tố bản chất công việc, sự hỗ trợ của đồng nghiệp, cơ hội đào tạo và thăng tiến, lương, thưởng, phúc lợi đều rất quan trọng.

Nghiên cứu của Eskildsen & ctg (2004) về các yếu tố ảnh hưởng tới sự thỏa mãn công việc và lòng trung thành của nhân viên ở Bắc Âu phát hiện ra được 5 yếu tố: (1) Thu nhập và viễn cảnh tương lai, (2) Sự cộng tác từ đồng nghiệp, (3) Công tác quản lý, (4) Môi trường làm việc, (5) Sự hợp tác của cấp trên. Fathi & ctg (2013) xem xét mối quan hệ giữa sự thỏa mãn trong công việc và lòng trung thành với tổ chức của nhân viên công ty dầu khí Gachsaran – Iran, và khẳng định cả 5 yếu tố thành phần của sự thỏa mãn công việc đều có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến lòng trung thành của nhân viên công ty Gachsaran.

Tại Việt Nam, Lê Thị Thùy Trang (2013) cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên khai thác dầu khí làm việc trên biển, giảm dần: (1) Khen thưởng, (2) Sự hỗ trợ của lãnh đạo, (3) Tiền lương, (4) Phúc lợi, (5) Sự hỗ trợ của đồng nghiệp.

Mô hình nghiên cứu đề xuất

Từ các nghiên cứu trong và ngoài nước, kết hợp với kết quả thảo luận, mô hình nghiên cứu đề xuất như trong Hình 1.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

(Nguồn: nhóm tác giả đề xuất)

H₁: Mức độ thỏa mãn với thu nhập tác động cùng chiều đến lòng trung thành với tổ chức.

H₂: Mức độ thỏa mãn với cấp trên tác động cùng chiều đến lòng trung thành với tổ chức.

H₃: Mức độ thỏa mãn đối với đồng nghiệp tác động cùng chiều đến lòng trung thành với tổ chức.

H₄: Mức độ thỏa mãn với cơ hội đào tạo và thăng tiến tác động cùng chiều đến lòng trung thành với tổ chức.

H₅: Mức độ thỏa mãn với bản chất công việc tác động cùng chiều đến lòng trung thành với tổ chức.

H₆: Mức độ thỏa mãn với phúc lợi công ty tác động cùng chiều đến lòng trung thành với tổ chức.

H₇: Mức độ thỏa mãn với điều kiện làm việc tác động cùng chiều đến lòng trung thành với tổ chức.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thống kê mẫu nghiên cứu

Đối tượng tham gia phỏng vấn và phỏng vấn qua điện thoại trong nghiên cứu định tính, và đối tượng khảo sát là các nhân viên người Việt Nam làm việc ngoài khơi (xa nhà) và công việc trên bờ như khối nhân viên văn phòng của các công ty tìm kiếm thăm dò khai thác dầu khí tại Việt Nam, thuộc phần thượng nguồn (upstream) của tập đoàn dầu khí Việt Nam, cụ thể gồm các đơn vị thành viên của Liên doanh dầu khí Vietsovpetro, công ty dầu khí Nhật Việt, công ty ENI, công ty PVEP POC, công ty PVEP (Hà Nội), công ty PVEP (TPHCM), công ty Thăng Long JOC, công ty Cửu Long JOC, công ty Biển Đông POC. Như vậy, mẫu có tính đại diện cao cho đám đông nghiên cứu khi đo lường ảnh hưởng của thỏa mãn công việc đến lòng trung thành của nhân viên.

Việc chọn mẫu bằng phương pháp thuận tiện, phần mềm Forms – Google Docs đã được sử dụng để thiết kế bảng câu hỏi trên mạng. Bảng câu hỏi này đã được gửi trực tiếp hoặc gián tiếp, 421 câu trả lời hợp lệ được đưa vào phân tích. Đặc điểm mẫu như Bảng 1.

Bảng 1: Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Đặc điểm mẫu		Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	180	42,8
	Nữ	241	57,2

Tuổi	18-30	283	67,2
	31-40	81	19,2
	41-50	30	7,1
	Trên 50	27	6,4
Trình độ học vấn	Tốt nghiệp phổ thông	28	6,7
	Tốt nghiệp trung cấp	55	13,1
	Cao đẳng	35	8,3
	Đại học	229	54,4
	Sau đại học	74	17,6

(Nguồn: Tổng hợp từ mẫu điều tra)

Kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả cho thấy biến quan sát $work_1$ có hệ số tương quan biến tổng nhỏ 0,3 nên bị loại. Các thang đo còn lại đều có hệ số tương quan biến- tổng đạt yêu cầu ($> 0,30$), tất cả các hệ số Cronbach's Alpha $> 0,6$; còn lại 32 biến quan sát độc lập và 3 biến quan sát phụ thuộc được tiếp tục xử lý.

Bảng 2: Kết quả kiểm định các thang đo

Thang đo	Số biến quan sát	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng thấp nhất
Thu nhập (pay)	3	0,811	0,635
Bản chất công việc (work)	7	0,798	0,460
Cấp trên (sup)	6	0,748	0,327
Đồng nghiệp (cow)	3	0,833	0,677
Cơ hội đào tạo và thăng tiến (prom)	4	0,864	0,645
Phúc lợi công ty (ben)	4	0,749	0,490
Điều kiện làm việc (env)	5	0,817	0,547
Lòng trung thành (loy)	3	0,730	0,420

(Nguồn: Phân tích dữ liệu nghiên cứu chính thức)

Phân tích EFA

Phương pháp EFA được sử dụng cho 32 biến quan sát độc lập, sử dụng phương pháp Principal Component Analysis với phép quay Varimax và điểm dừng khi trích các yếu tố có Eigenvalues là 1. Có 3 biến quan sát $work_2$, $work_5$, $work_8$ bị loại vì hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,50. Kết quả phân tích EFA lần 2 với 29 biến quan sát còn lại, hệ số KMO = 0,812 đạt yêu cầu $> 0,5$ giải thích được kích thước mẫu phù hợp cho phân tích nhân tố và hệ số Barlett có mức ý nghĩa Sig = 0,000 $< 0,5$ (có sự tương quan giữa các biến) đã khẳng định rằng phương pháp phân tích trên là phù hợp (hay thỏa mãn điều kiện cho phân tích nhân tố). Tổng phương sai trích là 62,041% tức là 29 biến rút trích ra góp phần giải thích được khoảng 62,041% sự biến thiên của các biến quan sát và hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5 nên đạt yêu cầu (Bảng 3).

Bảng 3: Phân tích nhân tố EFA lần 2

	Nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7

pay ₁ - Thu nhập hiện tại của tôi là tương xứng với năng lực làm việc và đóng góp của tôi.							0,821
pay ₂ - Tôi hoàn toàn sống tốt với thu nhập hiện tại của tôi.							0,869
pay ₃ - Tôi cho rằng công ty tôi đang làm việc trả lương, thưởng, trợ cấp, phụ cấp, hoa hồng cho nhân viên rất công bằng.							0,818
work ₃ - Công việc của tôi rất ổn định và tôi không lo bị mất việc.					0,714		
work ₄ - Công việc của tôi có tầm quan trọng nhất định đối với hoạt động của công ty.					0,751		
work ₆ - Khối lượng công việc là vừa phải và không tạo áp lực quá mức cho tôi.					0,711		
work ₇ - Tôi không phải làm thêm giờ quá nhiều.					0,686		
sup ₁ - Tôi không gặp khó khăn trong việc giao tiếp trao đổi với cấp trên.			0,580				
sup ₂ - Cấp trên luôn quan tâm, động viên, hỗ trợ tôi khi cần thiết.			0,645				
sup ₃ - Cấp trên luôn ghi nhận những đóng góp của tôi cho công ty kịp thời và công bằng.			0,746				
sup ₄ - Cấp trên của tôi là người có năng lực chuyên môn, năng lực quản lý rất tốt.			0,763				
sup ₅ - Cấp trên của tôi luôn đối xử công bằng với tất cả nhân viên cấp dưới.			0,564				
sup ₆ - Cấp trên tin tưởng tôi và cho tôi được quyết định thực hiện công việc của mình.				0,676			
cow ₁ - Đồng nghiệp của tôi thân thiện, nhiệt tình, hòa đồng.				0,716			
cow ₂ - Đồng nghiệp của tôi sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm, cho lời khuyên, hỗ trợ giúp đỡ tôi khi tôi chịu nhiều áp lực trong công việc.				0,800			
cow ₃ - Đồng nghiệp của tôi có kỹ năng làm việc nhóm tốt, luôn tận tụy và trách nhiệm với công việc và đáng tin cậy.				0,737			
prom ₁ - Công ty đào tạo cho tôi các kỹ năng cần thiết cho công việc.		0,837					
prom ₂ - Công ty luôn tạo điều kiện cho tôi học tập nâng cao chuyên môn.		0,859					
prom ₃ - Chương trình đào tạo hiện nay của công ty có chất lượng và hiệu quả tốt.		0,867					
prom ₄ - Luôn có cơ hội thăng tiến cho người có năng lực.		0,787					
ben ₂ - Công ty tạo điều kiện cho tôi được nghỉ phép, nghỉ ốm khi có nhu cầu.						0,703	
ben ₃ - Hàng năm công ty đều tổ chức cho nhân viên đi du lịch nghỉ dưỡng.						0,706	
ben ₄ - Công ty có bộ phận công đoàn bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và bộ phận này hoạt động khá hiệu quả.						0,832	
ben ₅ - Các phúc lợi khác của công ty (như hỗ trợ mua nhà, cho vay không tính lãi, được quyền mua cổ phần của công ty với giá ưu đãi, chia cổ tức...) khá tốt.						0,765	

env ₁ - Tôi được cung cấp đầy đủ các phương tiện, máy móc và thiết bị phù hợp phục vụ cho công việc.	0,732						
env ₂ - Nơi làm việc hiện tại đảm bảo được tính an toàn và thoải mái.	0,754						
env ₃ - Nơi làm việc hiện tại gần nơi ở của tôi.	0,788						
env ₄ - Việc di chuyển từ nơi ở đến nơi làm việc của tôi là dễ dàng và thuận tiện.	0,760						
env ₅ - Nơi làm việc của tôi không có nhiều rủi ro, nguy hiểm khách quan và chủ quan như mưa bão, sông thần, phóng xạ, cháy nổ, tai nạn lao động.	0,718						

(Nguồn: Phân tích dữ liệu nghiên cứu chính thức)

Sau khi phân tích EFA lần 2, các nhân tố còn lại đưa vào phân tích hồi quy gồm: Nhân tố 1 (X₁) được đặt tên “Điều kiện làm việc”, bao gồm 05 biến quan sát: env₁, env₂, env₃, env₄, env₅, Nhân tố 2 (X₂) được đặt tên “cơ hội đào tạo và thăng tiến” bao gồm 04 biến quan sát: prom₁, prom₂, prom₃, prom₄, Nhân tố 3 (X₃): được đặt tên “cấp trên” bao gồm 05 biến quan sát: sup₁, sup₂, sup₃, sup₄, sup₅, Nhân tố 4 (X₄) được đặt lại tên “đồng nghiệp”, bao gồm 04 biến quan sát: sup₆, cow₁, cow₂, cow₃, Nhân tố 5 (X₅) được đặt tên “bản chất công việc” bao gồm 04 biến quan sát: work₃, work₄, work₆, work₇, Nhân tố 6 (X₆) được đặt lại tên “phúc lợi công ty” bao gồm 04 biến quan sát: ben₂, ben₃, ben₄, ben₅, Nhân tố 7 (X₇) được đặt tên “thu nhập” bao gồm 03 biến quan sát: pay₁, pay₂, pay₃.

Lòng trung thành tổng thể được giả định là một khái niệm đơn hướng, gồm 03 biến quan sát. Kết quả phân tích EFA cho khái niệm nghiên cứu này. Hệ số tin cậy Cronbach’s alpha tính được là 0,73; giá trị Eigen là 1,974; phương sai trích 65,80%, tất cả hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0,5

Tất cả kết quả phân tích EFA trên cho phép kết luận rằng các thang đo biểu thị thỏa mãn trong công việc và lòng trung thành đã đạt giá trị hội tụ. Hay nói cách khác, các biến quan sát đã đại diện được cho các khái niệm nghiên cứu cần phải đo.

Phân tích tương quan

Phân tích tương quan Pearson cho thấy các giá trị sig. giữa biến độc lập và biến phụ thuộc đều bằng 0,000, do đó chúng đều có ý nghĩa về mặt thống kê, các biến độc lập có tương quan với biến phụ thuộc hay các biến trong mô hình đều phù hợp đưa vào chạy mô hình hồi quy. Tất cả hệ số tương quan tuyệt đối giữa các biến dao động không vượt quá hệ số điều kiện 0,85, giá trị phân biệt đã đạt được, các thang đo trong nghiên cứu này đã đo lường được các khái niệm nghiên cứu khác nhau.

Phân tích hồi quy tuyến tính

Bảng 4 cho thấy Mô hình 1 có 1 biến phụ thuộc và 7 biến độc lập bằng phương pháp Enter, loại các biến độc lập có giá trị sig lớn hơn 0,05, Mô hình 2 có 1 biến phụ thuộc và 4 biến độc lập có giá trị sig nhỏ hơn 0,05.

Bảng 4: Kết quả hồi quy bội

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.
	B	Sai số chuẩn	Beta		

1	Hằng số	0,016	0,278		0,056	0,955
	X ₁	0,029	0,032	0,035	0,909	0,364
	X ₂	-0,003	0,026	-0,005	-0,131	0,896
	X ₃	0,381	0,057	0,304	6,719	0,000
	X ₄	0,375	0,047	0,364	7,987	0,000
	X ₅	0,145	0,048	0,137	3,039	0,003
	X ₆	0,042	0,037	0,042	1,135	0,257
	X ₇	0,081	0,024	0,064	4,014	0,005
2	Hằng số	0,259	0,189		1,369	0,172
	X ₃	0,381	0,056	0,304	6,834	0,000
	X ₄	0,373	0,047	0,363	7,982	0,000
	X ₅	0,152	0,042	0,144	3,233	0,001
	X ₇	0,423	0,035	0,013	4,245	0,046

(Nguồn: Phân tích dữ liệu nghiên cứu chính thức)

Bảng 5 cho thấy $R^2 = 0,457 > 0$ và R^2 hiệu chỉnh = 0,453, như vậy mô hình hồi quy phù hợp, các biến độc lập giải thích được khoảng 45,3% sự biến thiên của biến phụ thuộc.

Bảng 5: Hệ số xác định mô hình 2

Model	R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước lượng
2	0,676 ^a	0,457	0,453	0,48937

(Nguồn: Phân tích dữ liệu nghiên cứu chính thức)

Bảng 6 cho thấy kiểm định trị thống kê $F = 116,601$ với giá trị sig = 0,000, mô hình hồi quy tuyến tính xây dựng được phù hợp với tập dữ liệu, các biến độc lập trong mô hình có quan hệ với biến phụ thuộc. VIF (Variance inflation factor) của các biến độc lập trong mô hình đều < 3 (từ 1,044 đến 2,597), tính đa cộng tuyến của các biến độc lập là không đáng kể. Mô hình hồi quy phù hợp với dữ liệu khảo sát: **Lòng trung thành = 0, 259 + 0,381*Cấp trên + 0,373*Đồng nghiệp + 0,152*Bản chất công việc + 0, 423*Thu nhập**. Ngoài ra, giá trị Durbin – Watson bằng 2,157 nằm trong đoạn (1,3) nên mô hình không tự tương quan.

Bảng 6: Phân tích ANOVA của mô hình 2

Mẫu	Tổng bình phương	Bậc tự do	Trung bình bình phương	Hệ số F	Sig.
2					
Hồi quy	83,773	3	27,924	116,601	,000 ^b
Phần dư	99,627	418	0,239		
Tổng	183,400	421			

(Nguồn: Phân tích dữ liệu nghiên cứu chính thức)

Trong việc dò tìm sự vi phạm các giả định hồi quy tuyến tính: biểu đồ phân tán Scatterplot cho thấy phần dư không thay đổi theo một trật tự nào đối với giá trị dự đoán, chúng phân tán ngẫu nhiên, giả thuyết về liên hệ tuyến tính không bị vi phạm. Hệ số tương quan hạng Spearman của giá trị tuyệt đối phần dư và các biến độc lập: giá trị Sig. của các hệ số tương quan với độ tin cậy 95% đều lớn hơn 0,05, cho thấy phương sai của sai số không thay đổi, giả định không bị vi phạm. Biểu đồ Histogram cho thấy phần dư có phân phối chuẩn với giá trị trung bình rất nhỏ gần bằng 0 (Mean = -49,39E-15) và độ lệch chuẩn của nó gần bằng 1 (SD = 0,993), đồ thị P-P plot biểu

diễn các điểm quan sát thực tế tập trung khá sát đường chéo những giá trị kỳ vọng, có nghĩa là dữ liệu phần dư có phân phối chuẩn. Như vậy, mô hình hồi quy tuyến tính được xây dựng theo phương trình trên không vi phạm các giả định hồi quy.

Kiểm định sự khác biệt

Về giới tính, thống kê Levene có giá trị sig $0,015 < 0,05$, giá trị sig của ANOVA bằng $0,078 > 0,05$, không có sự khác biệt về lòng trung thành của nhân viên theo giới tính.

Về độ tuổi, giá trị sig của thống kê Levene bằng $0,821 > 0,05$, phương sai đồng nhất giữa các độ tuổi. ANOVA có giá trị sig bằng $0,037 < 0,05$, có sự khác biệt về lòng trung thành của nhân viên giữa các nhóm tuổi với nhau. Kiểm định t-Dunnet cho thấy có sự khác biệt về lòng trung thành giữa hai nhóm độ tuổi 18-30 với trên 50 tại mức ý nghĩa thống kê 5%, khoảng tin cậy trên 95%, có sự khác biệt về lòng trung thành giữa hai nhóm độ tuổi 31 – 40 với độ tuổi trên 50 tại mức ý nghĩa thống kê 5%, khoảng tin cậy trên 95%.

Về trình độ học vấn, giá trị sig của thống kê Levene bằng $0,187 > 0,05$, phương sai giữa các nhóm có trình độ học vấn bằng nhau. Kết quả phân tích ANOVA cho thấy giá trị sig bằng 0 nhỏ hơn 5%, có sự khác biệt về lòng trung thành của nhân viên theo trình độ. Kiểm định t-Dunnet cho thấy có sự khác biệt về lòng trung thành giữa hai nhóm trình độ đại học và sau đại học tại mức ý nghĩa thống kê 5%, khoảng tin cậy trên 95%.

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

Kết luận

Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện, 421 bảng đạt yêu cầu phân tích và xử lý dữ liệu. Sau khi đánh giá độ tin cậy bằng Cronbach's alpha, và phân tích nhân tố khám phá EFA, rút ra được 4 nhân tố như mô hình đề xuất. Kết quả mô hình hồi quy tuyến tính có R^2 hiệu chỉnh là 45,3%. Mô hình hồi quy bội chưa chuẩn hóa: **Lòng trung thành = $0,259 + 0,381 \cdot \text{Cấp trên} + 0,373 \cdot \text{Đồng nghiệp} + 0,152 \cdot \text{Bản chất công việc} + 0,423 \cdot \text{Thu nhập}$** . Các giả thuyết thống kê đều được chấp nhận. Các biến độc lập đều có tác động cùng chiều đến biến phụ thuộc. Kiểm định cho thấy có không có sự khác biệt về lòng trung thành của nhân viên theo đặc điểm giới tính, nhưng có sự khác biệt lòng trung thành của nhân viên theo trình độ học vấn, và theo độ tuổi. Độ giảm dần của các nhân tố đo lường sự thỏa mãn trong công việc có ảnh hưởng tích cực đến lòng trung thành của nhân viên gắn bó với tổ chức lần lượt như sau: Thu nhập, Cấp trên, Đồng nghiệp, và Bản chất công việc.

Hàm ý quản trị

Về thu nhập

Nhìn chung, mặt bằng tiền lương và các chế độ thưởng, trợ cấp của ngành dầu khí khá cao so với các ngành khác. Tuy nhiên, giá dầu thô giảm mạnh như hiện nay, yêu cầu của các nhà quản trị là cắt giảm tối đa chi phí, trong đó chi phí cho quỹ lương thưởng cho người lao động Các công ty thăm dò khai thác dầu khí tại Việt Nam cần bố trí lại nhân sự hợp lý, cắt giảm các bộ phận không quan trọng và tăng cường nhiệm vụ, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động. Bên cạnh đó, nhà quản trị cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc và năng lực nhân viên một cách chính xác hơn. Ngoài ra, các công ty cần có chính sách trả lương, thưởng, trợ cấp, phụ cấp, hoa hồng giữa các nhân viên công bằng, bình đẳng, đặc biệt cần chú ý quan tâm đến phụ cấp đi

biên của khối nhân viên làm việc xa bờ. Các công ty cũng nên duy trì quỹ thưởng, và thưởng theo những hình thức khác nhau ngoài hình thức bằng tiền.

Về cấp trên

Kết quả nghiên cứu cho thấy sự hỗ trợ cấp trên ảnh hưởng lớn đến lòng trung thành của nhân viên. Đối với nhân viên làm việc xa bờ, do đặc thù công việc, nhân viên ít có cơ hội tương tác với cấp trên nên họ rất cần sự chia sẻ kinh nghiệm, động viên khích lệ tinh thần và sự quan tâm sâu sắc của cấp trên. Đối với nhân viên làm việc trong đất liền, áp lực công việc cũng rất lớn, yêu cầu của cấp trên khá cao và một số bộ phận như bộ phận thương mại - hợp đồng, bộ phận dự án, bộ phận marketing và phát triển kinh doanh, thường xuyên phải làm thêm giờ cho kịp tiến độ đấu thầu, ký kết hợp đồng, hoặc thường xuyên phải đi công tác tiếp xúc khách hàng, đối tác. Do đó, cần tăng cường sự hỗ trợ của cấp trên với toàn bộ nhân viên: Tạo mối quan hệ giao tiếp thân thiết giữa lãnh đạo cấp trên với nhân viên; Cấp trên nên luôn quan tâm, động viên hỗ trợ nhân viên, cung cấp các thông tin kịp thời cần thiết cho nhân viên; Cấp trên nên ghi nhận những đóng góp của nhân viên cho công ty kịp thời và công bằng, Cấp trên tăng cường bồi dưỡng năng lực chuyên môn, năng lực quản lý

Về đồng nghiệp

Công ty nên tạo một môi trường làm việc thân thiện, nhiệt tình, hòa đồng giữa các đồng nghiệp. Công ty nên tạo môi trường làm việc giữa các đồng nghiệp sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm, cho lời khuyên, hỗ trợ giúp đỡ khi chịu nhiều áp lực trong công việc; thường xuyên tổ chức họp nhóm, trao đổi nhanh gọn cuối mỗi buổi làm việc; hoặc thường xuyên có những buổi dã ngoại cuối tuần (team-building) để thắt chặt tình đoàn kết và thấu hiểu lẫn nhau giữa các nhân viên; tăng cường, khuyến khích các cuộc thảo luận, chia sẻ, đóng góp ý kiến trong đội, nhóm, phòng, ban một cách cởi mở về cả vấn đề chuyên môn và đời sống, để gia tăng sự thấu hiểu lẫn nhau, kết hợp ăn ý khi làm việc nhóm, tạo tinh thần đoàn kết tương thân, tương ái, thông cảm, sẻ chia.

Về bản chất công việc

Nhà quản trị cần mô tả chi tiết, rõ ràng nhiệm vụ, vai trò công việc của từng nhân viên để nhân viên hình dung rõ công việc của mình, lường trước những khó khăn vất vả, tránh để họ ảo tưởng hay thất vọng khi bước chân vào công việc thực tế. Ngoài ra, cũng cần nhấn mạnh tầm quan trọng của từng công việc. Nhà quản trị cần bố trí công việc phù hợp với trình độ chuyên môn và thể mạnh của từng nhân viên nhằm khai thác tối đa trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm của nhân viên. Công ty cần công bố quy định, nội quy giờ giấc làm việc rõ ràng cho nhân viên, tránh trường hợp họ phải làm thêm giờ quá nhiều giờ, từ đó tránh tạo nên tinh thần làm việc mệt mỏi không hiệu quả. Và vì lý do đặc thù công việc, công ty cần có chính sách đảm bảo chế độ nghỉ phép, nghỉ ca, về thăm gia đình đều đặn của các nhân viên làm việc xa bờ.

Về phúc lợi

Hàng năm công ty nên tổ chức cho nhân viên đi du lịch nghỉ dưỡng kết hợp với việc xây dựng tinh thần đồng đội (teambuilding), gia tăng giá trị cho nguồn nhân lực và lợi ích của công ty. Bên cạnh đó, công ty cũng cần thúc đẩy tăng cao hiệu quả của bộ phận công đoàn nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động tốt hơn. Bộ phận nhân sự cũng nên nâng cao các phúc lợi khác của công ty dành cho nhân viên (như hỗ trợ mua nhà, cho vay không tính lãi, được quyền mua cổ phần của công ty với giá ưu đãi, chia cổ tức...).

Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu vẫn còn những hạn chế nhất định: (1) Nghiên cứu chỉ tập trung thực hiện được trong phạm vi những công ty thăm dò khai thác dầu khí thuộc phần thượng nguồn của tập đoàn dầu khí Việt Nam, (2) Phương pháp lấy mẫu thuận tiện, số lượng mẫu nhỏ và phân bố không đồng đều giữa các công ty khảo sát, (3) Nghiên cứu chỉ đề cập 7 yếu tố đo lường mức độ thỏa mãn của nhân viên, chưa đánh giá ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác lên lòng trung thành của nhân viên. Đó cũng chính là gợi ý cho những nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 95-112.
- Dung, T. T. K., & Nam, T. H. (2005). *Nhu cầu, sự thỏa mãn của nhân viên và sự cam kết gắn bó với tổ chức*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, ĐH Kinh tế TP HCM.
- Ellickson, M.C. & Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees, *State and Government Review*, 33(3), 173-84.
- Eskildsen, J.K., A.H. Westlund, Kai Kristensen (2004). Measuring employee assets – The Nordich Employee. *Business Process Management Journal*, 10(5), 537-550.
- Fathi, Roohallah., Saied, Delavari, Rasol, Tabashir, Qodratollah, & Tavalla, Afroghi (2013). *A survey of the relationship between organization commitment and job satisfaction dimensions (based on JDI model) among the employees of Gachsaran oil and gas exploration company*. *American Eurasian Network Scientific Information Journal*, 7(10), 2856-2861.
- Giao, H. N. K. (1996). *Hướng dẫn tóm tắt Chiến lược Công ty*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004a). *Kỹ năng làm việc – Skills for Success (S4S)* (Vol. 2): Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004b). *Kỹ năng làm việc – Skills for Success (S4S)* (Vol. 1). Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004c). *Kỹ năng Thương lượng- 7 bước RESPECT*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004d). *Marketing Dịch vụ- Mô hình 5 Khoảng cách Chất lượng Dịch vụ*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004e). *Marketing Dịch vụ- Phục vụ Khách hàng tốt hơn*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004f). *Quan hệ Công chúng- Để người khác gọi ta là PR*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004g). *Quản trị Chiến lược Công ty- Phát huy Tiềm lực Cạnh tranh* (Vol. 2). Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004h). *Quản trị Chiến lược Công ty- Phát huy Tiềm lực Cạnh tranh* (Vol. 1). Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004i). *Quản trị học- Để Quản lý không còn là quá khó* (Vol. 2). Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K. (2004j). *Quản trị học- Để Quản lý không còn là quá khó* (Vol. 1). Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.

- Giao, H. N. K. (2004k). *Quản trị Marketing- Marketing để Chiến thắng*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà Xuất bản Thống kê.
- Giao, H. N. K., & An, B. T. T. (2017). Ảnh hưởng của văn hóa doanh nghiệp đến sự gắn bó của nhân viên Công ty cổ phần Thủy sản Sóc Trăng. *Tạp chí Khoa học- Trường Đại học Đồng Tháp*, 24, 36-40. doi:10.31219/osf.io/qdgsp
- Giao, H. N. K., & Phong, N. L. D. (2015). Ảnh hưởng của công bằng trong tổ chức đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên tại trường Đại học Tài chính – Marketing. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính- Marketing*, 29, 30-36. doi:10.31219/osf.io/mgd3r
- Giao, H. N. K., & Phương, V. T. M. (2011). Đo lường sự thỏa mãn công việc của nhân viên sản xuất tại công ty TNHH TM-DV Tân Hiệp Phát. *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, 6, 15-21. doi:10.31219/osf.io/uwcae
- Giao, H. N. K., & Tài, L. T. T. (2016). Các nhân tố tác động đến gắn kết của nhân viên với tổ chức tại Trường Đại học Tài chính - Marketing. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính- Marketing*, 34, 61-67. doi:10.31219/osf.io/9pm2v
- Giao, H. N. K., & Tiên, T. T. H. (2017). Ảnh hưởng của CSR đến niềm tin của nhân viên ngân hàng TMCP tại TP Sóc Trăng. *Tạp chí Ngân hàng, Ngân hàng Nhà nước VN*, 9, 33-38. doi:10.31219/osf.io/weq28
- Giao, H. N. K., & Trân, N. Đ. H. (2017). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết nhân viên với Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Công Thương*, 10, 246-251. doi:10.31219/osf.io/nswz6
- Giao, H. N. K., & Trang, H. T. T. (2016). Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến sự gắn kết của nhân viên văn phòng tại tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu. *Tạp chí Kinh tế- Kỹ thuật Bình Dương*, 14, 39-49. doi:10.31219/osf.io/mc3ka
- Giao, H. N. K., & Vinh, N. H. (2015). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự sáng tạo trong công việc của nhân viên Trường Đại học Tài chính - Marketing. *Tạp chí Nghiên cứu Tài chính- Marketing*, 31, 80-90. doi:10.31219/osf.io/kzavp
- Giao, H. N. K., & Xuân, V. T. K. (2017). Các yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên BIDV Bắc Sài Gòn. *Tạp chí Công Thương*, 12, 139-145. doi:10.31219/osf.io/u36fk
- Herzberg. F., Mausner, B., & Snyderman. B. (1959), *The motivation to work*, Wiley, New York.
- Loyalty Research Center (2004). *Employee Loyalty Measurement*, The Loyalty Research Center Press.
- Mowday, R., Porter, L. and Durbin, R. (1974). Unit performance, situational factors and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 12, 231-248.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Rand McNally, Chicago.
- Spector, P. E. (1997), *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Toàn, C. V. (2009). *Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng ở TPHCM*. Trường Đại Học Kinh Tế TPHCM.
- Trang, L. T. T. (2013). *Đo lường ảnh hưởng của thỏa mãn trong công việc đến lòng trung thành của nhân viên khai thác dầu khí trên biển tại Việt Nam*. Luận văn Thạc sĩ, Đại học Kinh tế TPHCM.

Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, C. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, The University of Minnesota Press.