

LỰA CHỌN TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ MỐI QUAN HỆ GIỮA HIỆN TRẠNG TIỀN LƯƠNG, CÔNG VIỆC VỚI MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA CÁC HUẤN LUYỆN VIÊN THỂ THAO ĐỘI TUYỂN QUỐC GIA VIỆT NAM

Nguyễn Thanh Tùng*

Tóm tắt:

Sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu thống kê mô tả, xác định độ tin cậy của thang đo, phân tích khám phá nhân tố lựa chọn tiêu chí đánh giá mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các huấn luyện viên đội tuyển thể thao Quốc gia Việt Nam, làm cơ sở để đánh giá mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của đối tượng nghiên cứu.

Từ khóa: Tiêu chí đánh giá, mối quan hệ, tiền lương, công việc, mức độ hài lòng, huấn luyện viên thể thao, đội tuyển Quốc gia Việt Nam.

Selecting criteria to assess the relationship between the current status of wages and jobs with the satisfaction of the coaches of the national team of Vietnam

Summary:

Using the descriptive statistical data analysis method, determining the reliability of the scale, analyzing factor-based exploration, selecting criteria for assessing the relationship between the current status of salary and job satisfaction of the coaches of Vietnam National Sports Team, as a basis for assessing the relationship between the current status of salary and job satisfaction of the subject.

Keywords: Selecting criteria to assess the relationship between the current status of wages and jobs with the satisfaction of the coaches of the national team of Vietnam

ĐẶT VẤN ĐỀ

Thể thao thành tích cao là một lĩnh vực tương đối đặc thù và không có nhiều mối liên quan đến các lĩnh vực khác. Hiện nay mặc dù đã có nhiều nghiên cứu đánh giá về thể thao cũng như sự hài lòng trong công việc, tuy nhiên chưa có nghiên cứu nào cụ thể đo lường tác động của tiền lương, yếu tố công việc tới sự hài lòng của huấn luyện viên đội tuyển quốc gia Việt Nam.

Để có căn cứ đánh giá mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các HLV thể thao đội tuyển Quốc gia Việt Nam, việc lựa chọn được các tiêu chí đánh giá phù hợp là vô cùng cấp thiết và có ý nghĩa thực tiễn cao.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Quá trình nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu tham khảo; Phương pháp phỏng vấn; Phương pháp phân tích dữ liệu trên phần mềm SPSS (Thống kê mô

tả; xác định độ tin cậy của thang đo (Sử dụng hệ số Cronbach's Alpha), phân tích khám phá nhân tố (Chỉ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) và phân tích hồi quy tuyến tính chuẩn hóa).

Chọn mẫu: Về cách chọn mẫu có nhiều phương pháp khác nhau: Theo Hair và cộng sự (2006) cỡ mẫu tối thiểu cho các nghiên cứu định lượng là 100; Đối với những nghiên cứu sử dụng phân tích hồi quy Tabenick & Fidell (2007) đưa ra công thức lấy mẫu: $n \geq 50 + 8p$, trong đó n là cỡ mẫu, p là số biến độc lập. Nghiên cứu này xem xét lấy mẫu ở mức khá theo quy tắc của Tabenick & Fidell (2007) với cỡ mẫu được xác định dự kiến là 100 đến 150 phiếu.

Phương pháp thu thập dữ liệu: Tác giả tiến hành phát phiếu điều tra qua internet và trực tiếp cho các huấn luyện viên đội tuyển quốc gia Việt Nam. Sau khi thu hồi được các phiếu điều tra, tác giả tiến hành mã hóa và đưa vào phần mềm SPSS để phân tích.

*TS, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh; Email: tungqtri@gmail.com

**KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN****1. Mã hóa nội dung câu hỏi và lựa chọn thang đo**

Thông qua tham khảo tài liệu, phỏng vấn trực

tiếp các chuyên gia và phỏng vấn trên diện rộng bằng phiếu hỏi, chúng tôi xây dựng được bảng hỏi theo thang đo Likert 5 mức. Mã hóa câu hỏi được trình bày tại bảng 1.

Bảng 1. Mã hóa các câu hỏi điều tra theo từng lĩnh vực

Mã hóa	Nội dung câu hỏi điều tra
Công việc	
CV1	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của anh/chị
CV2	Anh/chị cảm thấy công việc của mình rất thú vị
CV3	Công việc của anh/chị có nhiều thách thức
CV4	Anh/chị thấy việc phân chia công việc hợp lý
Đào tạo và thăng tiến	
DT1	Anh/chị thấy có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc
DT2	Anh/chị thấy chính sách đề bạt rõ ràng
DT3	Anh/chị được đào tạo nâng cao chuyên môn và phát triển nghề nghiệp
DT4	Đơn vị tạo nhiều cơ hội để anh/chị phát triển cá nhân
Lãnh đạo	
LD1	Lãnh đạo quan tâm đến cấp dưới
LD2	Anh/chị nhận được nhiều sự hỗ trợ của cấp trên
LD3	Lãnh đạo lắng nghe quan điểm và suy nghĩ của người lao động
LD4	Lãnh đạo coi trọng sự đóng góp của nhân viên
LD5	Lãnh đạo đối xử công bằng với mọi nhân viên cấp dưới
LD6	Lãnh đạo có năng lực điều hành công việc tốt
Đồng nghiệp	
DN1	Đồng nghiệp thường sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau
DN2	Đồng nghiệp của anh/chị phối hợp làm việc tốt
DN3	Đồng nghiệp của anh/chị rất thân thiện
DN4	Đồng nghiệp của anh/chị rất tin cậy trong công việc
Thu nhập	
TN1	Tiền lương tương xứng với kết quả làm việc
TN2	Anh/chị có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ tổ chức
TN3	Tiền lương được trả công bằng giữa các nhân viên
TN4	Tiền lương ngang bằng với làm việc ở những nơi khác
TN5	Tiền lương được trả đầy đủ và đúng hạn
TN6	Chính sách lương/thưởng công bằng
Điều kiện làm việc	
DK1	Anh/chị thấy thời gian làm việc không quá dài
DK2	Anh/chị có thể linh động thời gian làm việc
DK3	Phương tiện, máy móc, thiết bị cho công việc đầy đủ
DK4	Thời gian đi lại từ nhà đến cơ quan thuận tiện
Sự hài lòng chung với công việc	
HL1	Anh/chị thấy hài lòng với công việc của mình
HL2	Anh/chị sẽ tiếp tục gắn bó với tổ chức của mình
HL3	Anh/chị luôn nói tốt về tổ chức của mình

2. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng hệ số cronbach's Alpha cho cho từng nhóm yếu tố thành phần. Kết quả được trình bày từ bảng 2 tới bảng 9.

Bảng 2. Kiểm định tin cậy thang đo cho nhân tố công việc

	Cronbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CV1	.879	.695	.865
CV2		.748	.842
CV3		.701	.861
CV4		.834	.805

Qua bảng 2 cho thấy: Kết quả kiểm tra cho thấy với hệ số Cronbach's Alpha bằng 0.879 lớn hơn 0.7 và hệ số tương quan biến tổng của các items đều lớn hơn 0.3 cho thấy nhân tố công việc đạt tin cậy khi đo lường bằng 4 biến quan sát.

Bảng 3. Kiểm định tin cậy thang đo cho nhân tố đào tạo thăng tiến

	Cronbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DT1	.791	.629	.724
DT2		.680	.696
DT3		.450	.815
DT4		.675	.713

Qua bảng 3 cho thấy: Nhân tố đào tạo thăng tiến đạt tin cậy với 4 biến quan sát từ DT1 đến DT4 (hệ số Cronbach's Alpha bằng 0.791 lớn hơn 0.7 và hệ số tương quan biến tổng của các items đều lớn hơn 0.3)

Bảng 4. Kiểm định tin cậy thang đo cho nhân tố lãnh đạo

	Cronbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LD1	.653	.579	.537
LD2		.365	.617
LD3		.274	.656
LD4		.134	.694
LD5		.488	.575
LD6		.517	.559

Qua bảng 4 cho thấy: Kết quả kiểm tra cho thấy với hệ số Cronbach's Alpha bằng 0.653 nhỏ

hơn 0.7 và hệ số tương quan biến tổng của các items LD3 và LD4 đều nhỏ hơn 0.3. Do vậy tác giả tiến hành loại bỏ và thực hiện kiểm định lại.

Bảng 5. Kiểm định tin cậy thang đo cho lãnh đạo sau khi loại biến

	Cronbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LD1	.751	.579	.675
LD2		.528	.704
LD5		.529	.703
LD6		.551	.691

Qua bảng 5 cho thấy: Kết quả kiểm tra cho thấy với hệ số Cronbach's Alpha bằng 0.751 lớn hơn 0.7 và hệ số tương quan biến tổng của các items đều lớn hơn 0.3 cho thấy nhân tố lãnh đạo chỉ đạt tin cậy khi đo lường bằng 4 biến quan sát (LD1, LD2, LD5, LD6)

Bảng 6. Kiểm định tin cậy thang đo cho nhân tố đồng nghiệp

	Cronbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DN1	.903	.774	.880
DN2		.706	.901
DN3		.837	.857
DN4		.825	.859

Qua bảng 6 cho thấy: hệ số Cronbach's Alpha bằng 0.903 lớn hơn 0.7 và hệ số tương quan biến tổng của các items đều lớn hơn 0.3 cho thấy nhân tố đồng nghiệp đạt tin cậy khi đo lường bằng 4 biến quan sát (DN1, DN2, DN3, DN4)

Bảng 7. Kiểm định tin cậy thang đo cho nhân tố thu nhập

	Cronbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TN1	.921	.757	.909
TN2		.795	.904
TN3		.717	.915
TN4		.701	.916
TN5		.770	.908
TN6		.926	.888



Chỉ khi hài lòng với công việc, người huấn luyện viên thể thao mới có thể tâm huyết, dốc sức giúp VĐV đạt thành tích thể thao cao nhất

Qua bảng 7 cho thấy: Kết quả kiểm tra cho thấy với hệ số Cronbach's Alpha bằng 0.921 lớn hơn 0.7 và hệ số tương quan biến tổng của các items đều lớn hơn 0.3. Do đó, nhân tố thu nhập đạt sự tin cậy với 6 biến quan sát (items).

Bảng 8. Kiểm định tin cậy thang đo cho nhân tố điều kiện làm việc

	Cronbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	.883	.818	.821
DK2		.870	.803
DK3		.623	.895
DK4		.688	.873

Qua bảng 8 cho thấy: Hệ số Cronbach's Alpha bằng 0.883 lớn hơn 0.7 và hệ số tương quan biến tổng của các items đều lớn hơn 0.3. Do đó, nhân tố điều kiện làm việc đạt sự tin cậy với 4 biến quan sát (items)

Bảng 9. Kiểm định tin cậy thang đo cho nhân tố sự hài lòng

	Cronbach's Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HL1	.775	.613	.706
HL2		.613	.702
HL3		.650	.681
HL4		.449	.783

Qua bảng 9 cho thấy: Nhân tố sự hài lòng đạt tin cậy với 4 biến quan sát từ HL1 đến HL4 (hệ số Cronbach's Alpha bằng 0.775 lớn hơn 0.7 và hệ số tương quan biến tổng của các items đều lớn hơn 0.3)

Sau khi các nhân tố đáng tin cậy khi đo lường qua các biến quan sát, tác giả tiến hành đưa và phân tích nhân tố EFA.

3. Phân tích khám phá nhân tố

Phân tích nhân tố được coi là phù hợp khi thỏa mãn các điều kiện sau: (1) hệ số KMO lớn hơn 0.5; (2) p-value của kiểm định Barlett nhỏ hơn 0.05 và (3) phương sai trích lớn hơn 50%. Phân tích nhân tố sẽ thực hiện riêng biệt cho các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Các nhân tố đại diện để phân tích tương quan, hồi quy được tác giả mã hóa như sau:

CV: Công việc; LD: Lãnh đạo; DN: Đồng nghiệp; DK: Điều kiện làm việc; TN: Thu nhập; DT: Đào tạo thăng tiến

Kết quả bảng 10. Phân tích nhân tố cho các biến độc lập cho thấy: Với hệ số KMO bằng 0.772, p-value của kiểm định Barlett bằng 0.00 nhỏ hơn 0.05 và phương sai trích bằng 72.74% lớn hơn 50% cho thấy phân tích nhân tố là phù hợp. Kết quả chỉ ra có 6 nhân tố được hình thành.

Nhân tố đại diện cho sự hài lòng công việc được tác giả mã hóa là HL

Qua bảng 11 cho thấy: Phân tích nhân tố cho biến phụ thuộc với hệ số KMO bằng 0.746, p-value của kiểm định Barlett bằng 0.00 nhỏ hơn 0.05 và phương sai trích bằng 60.00% lớn hơn

Bảng 10. Kết quả phân tích nhân tố cho các biến độc lập

	Component					
	1	2	3	4	5	6
TN6	.922					
TN2	.863					
TN5	.830					
TN1	.823					
TN4	.772					
TN3	.755					
DN2		.866				
DN4		.866				
DN3		.810				
DN1		.796				
DK2			.855			
DK4			.799			
DK3			.799			
DK1			.785			
CV4				.922		
CV2				.894		
CV3				.776		
CV1				.725		
DT1					.846	
DT4					.839	
DT2					.774	
DT3						
LD2						.766
LD5						.764
LD1						.680
LD6						.665
KMO	0.772					
Total Variance Cumulative	72.74%					
p-value (Barlett test)	0.000					

Bảng 11. Kết quả phân tích nhân tố cho biến phụ thuộc

	Component
	1
HL3	.831
HL2	.800
HL1	.799
HL4	.656
KMO	0.746
Total Variance Cumulative	60.00%
p-value (Barlett test)	0.000

50% cho thấy phân tích nhân tố là phù hợp. Kết quả chỉ ra có 1 nhân tố được hình thành như giả thuyết.

KẾT LUẬN

Quá trình nghiên cứu lựa chọn được 29 tiêu chí, trong đó có 26 tiêu chí thuộc 6 nhóm đánh giá mối quan hệ giữa hiện trạng tiền lương, công việc với mức độ hài lòng của các HLV thể thao đội tuyển Quốc gia Việt Nam và nhóm đánh giá tổng hợp sự hài lòng chung với công việc, gồm: Nhóm công việc (4 tiêu chí), nhóm Đào tạo và thăng tiến (4 tiêu chí), nhóm nhân tố lãnh đạo (4 tiêu chí), nhóm nhân tố đồng nghiệp (4 tiêu chí), nhóm nhân tố thu nhập (6 tiêu chí), nhóm nhân tố điều kiện làm việc (4 tiêu chí) và 01 nhóm nhân tố đánh giá tổng hợp sự hài lòng chung với công việc (3 tiêu chí).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Châu Văn Toàn (2009), “Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc của nhân viên khối văn phòng tài TP. Hồ Chí Minh”, *Luận văn thạc sỹ, Đại học Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh.*
2. Đào Trung Kiên, Phạm Văn Mạnh & Vũ Đức Nga (2013), *Ứng dụng mô hình JDI đánh giá sự hài lòng công việc người lao động tuyển cơ sở tại Tập đoàn Viễn thông Quân đội/* <http://nghiencuudinhluong.com/nghien-cuu/xu-the/danh-gia-muc-do-hai-long-cong-viec-nguoi-lao-dong-tuyen-co-so-tai-tap-doan-vien-viettel/> [Truy cập ngày 21/01/2014].
3. Hà Nam Khánh Giao và Võ Thị Mai Phương (2011), *Đo lường sự thỏa mãn công việc của nhân viên sản xuất tại tập đoàn Tân Hiệp Phát, Phát triển kinh tế*, 248, 1 - 8.
4. Hà Phương Thảo (2012), “Ứng dụng mô hình chỉ số mô tả công việc (JDI) để đo lường sự hài lòng công việc đối với nhân viên làm việc tại Tổng Công ty vận tải thủy Việt Nam”, *Luận văn thạc sỹ, Đại học Kinh tế Quốc Dân.*
5. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS – 2 tập*, Nhà xuất bản Hồng Đức.
6. Trần Kim Dung (2005), *Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam*, Tạp chí phát triển khoa học, 8, 1 – 9.

(Bài nộp ngày 8/11/2018, Phản biện ngày 19/11/2018, duyệt in ngày 28/11/2018)