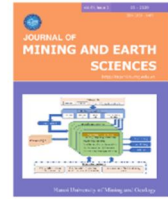




Journal of Mining and Earth Sciences

Website: <http://jmes.humg.edu.vn>



Impacts of the factors on job satisfaction of workers in mining enterprises in Quang Ninh region



Thang Duc Nguyen *, Huong Thi Nguyen, Trung Kien Pham, Chien Van Le

Faculty of Economics and Business Administration, Hanoi University of Mining and Geology, Vietnam

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received 16th Aug. 2020

Revised 10th Sept. 2020

Accepted 31st Oct. 2020

Keywords:

Job satisfaction,
Production employment.

Currently, the number of mining workers quitting their jobs is increasing, while coal mining enterprises are facing many difficulties in labor recruitment. To reach current production requirements and future development, coal enterprises need to retain workers for their operation. In this study, we tested 7 factors affecting the job satisfaction of coal workers, the study showed that 4 factors including relationship, income, job and corporation culture affect positively employee satisfaction while job opportunities and working conditions reduce the level of job satisfaction. The research results may be a suggestion to help coal enterprises to devise appropriate solutions to improve job satisfaction of workers, so that they can ensure the maintenance of human resources for production.

Copyright © 2020 Hanoi University of Mining and Geology. All rights reserved.

*Corresponding author

E-mail: nguyenducthang@humg.edu.vn

DOI: 10.46326/JMES.KTQT2020.10



Tạp chí Khoa học Kỹ thuật Mỏ - Địa chất

Trang điện tử: <http://tapchi.humg.edu.vn>



Ảnh hưởng của các nhân tố tới sự hài lòng trong công việc của công nhân sản xuất tại các doanh nghiệp khai thác than hầm lò trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh

Nguyễn Đức Thắng*, Nguyễn Thị Hường, Phạm Kiên Trung, Lê Văn Chiến

Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Mỏ - Địa chất, Việt Nam

THÔNG TIN BÀI BÁO

TÓM TẮT

Quá trình:

Nhận bài 16/8/2020

Sửa xong 10/9/2020

Chấp nhận đăng 31/10/2020

Từ khóa:

Công nhân sản xuất,
Hài lòng trong công việc.

Hiện nay, tại các doanh nghiệp khai thác than hầm lò, số lượng công nhân sản xuất bỏ việc đang có xu hướng ngày càng tăng. Mặt khác, công tác tuyển dụng lao động tại các doanh nghiệp này gặp nhiều khó khăn. Để đáp ứng được yêu cầu sản xuất hiện tại và phát triển trong thời gian tới, các doanh nghiệp khai thác than hầm lò cần hướng đến giữ chân được công nhân sản xuất. Trong nghiên cứu này chúng tôi đã kiểm định 7 nhân tố ảnh hưởng đến hài lòng trong công việc của những công nhân sản xuất tại các doanh nghiệp khai thác than hầm lò trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh, nghiên cứu đã chỉ ra có 4 nhân tố là mối quan hệ đồng nghiệp, thu nhập, công việc và văn hóa tổ chức có tác động tích cực lên sự hài lòng của người lao động. Các nhân tố về cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc và lãnh đạo có tác động ngược chiều đến mức độ hài lòng. Kết quả nghiên cứu có thể là một gợi ý giúp các doanh nghiệp khai thác than hầm lò trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh đưa ra những giải pháp thích hợp nhằm góp phần nâng cao sự hài lòng trong công việc của công nhân sản xuất, nhằm đảm bảo duy trì nguồn nhân lực cho hoạt động khai thác than.

© 2020 Trường Đại học Mỏ - Địa chất. Tất cả các quyền được bảo đảm.

1. Mở đầu

Ngành than đã, đang và sẽ tiếp tục đóng góp cho sự phát triển chung về kinh tế và đảm bảo an ninh năng lượng cho Việt Nam. Là một ngành sử dụng nhiều lao động, với tổng số lượng lao động gần 100.000 nghìn người, được phân bố trong nhiều lĩnh vực ngành nghề trong đó với số công nhân sản xuất làm việc trực tiếp trong hầm lò

(CNSX) trên 40.000 lao động. Để đáp ứng theo yêu cầu phát triển ngành than đến năm 2030, mỗi năm các doanh nghiệp (DN) trong ngành than cần tuyển mới từ 4.000÷5.000 CNSX. Trong thời gian gần đây tình trạng CNSX trong các DN khai thác than nghỉ việc, bỏ việc ngày càng nhiều,... Khi người lao động bỏ việc sẽ gây áp lực lớn lên công tác tổ chức, gây ra sự lãng phí về chi phí đào tạo để thay thế nhân viên và ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động SXKD. Khi người lao động bỏ việc, DN không chỉ mất đi chi phí cho công tác tuyển dụng và đào tạo lao động (Alexander et al., 1994) mà còn làm giảm năng suất lao động tạm thời (Osterman, 1987) và quan trọng hơn là DN sẽ mất đi những

*Tác giả liên hệ

E - mail: nguyenducthang@humg.edu.vn

DOI: 10.46326/JMES.KTQT2020.10

kỹ năng và kinh nghiệm mà người lao động đó đã tích lũy được trong quá trình làm việc. Có nhiều nghiên cứu đã cho rằng sự hài lòng trong công việc có thể tăng cường động lực làm việc và giảm đi tỷ lệ bỏ việc của nhân viên (Zeytinoglu and Denton, 2006). Hay (2001) cho rằng cơ hội nghề nghiệp, học tập và phát triển là lý do quan trọng để người lao động gắn bó với tổ chức. (Luthans, 2006; Taylor and West, 1992) lại cho rằng tiền lương và thu nhập và mối quan hệ tại nơi làm việc là yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc,... Trong nghiên cứu này, chúng tôi tập trung vào kiểm tra một số yếu tố có thể ảnh hưởng sự hài lòng công việc của CNSX trong các doanh nghiệp khai thác than hầm lò trên địa bàn Quảng Ninh. Dựa trên kiểm định nghiên cứu, chúng tôi mong muốn đưa ra những gợi ý mang tính trọng điểm góp phần duy trì lực lượng CNSX cho các doanh nghiệp khai thác than hầm lò hiện nay.

2. Cơ sở lý thuyết về sự hài lòng

Sự hài lòng trong công việc là một chủ đề thu hút các nhà quản lý và những người nghiên cứu về lý thuyết hành vi tổ chức quan tâm nghiên cứu. Hiện nay, có nhiều cách tiếp cận sự hài lòng trong công việc của người lao động (NLĐ). Các nghiên cứu của (Kuhlen, 1963; Worf, 1970; Conrad et al., 1985) đã tiếp cận nghiên cứu sự hài lòng từ góc độ nhu cầu người lao động. Tuy nhiên, Spector (1997) và Trần Kim Dung (2005) cho rằng nhận thức và thái độ của người lao động sẽ ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của NLĐ. Spector đã chỉ ra Kết quả đánh giá công việc, giao tiếp, mối quan hệ đồng nghiệp, lợi ích từ công việc, điều kiện công việc, bản chất của công việc, văn hóa tổ chức, chính sách và thủ tục, trả lương, cơ hội thăng tiến, công nhận,... có ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của NLĐ.

2.1. Khái niệm

Có rất nhiều các nghiên cứu về mức độ hài lòng của người lao động trong công việc. Vroom (1964) chỉ ra "hài lòng trong công việc là trạng thái mà người lao động có định hướng hiệu quả rõ ràng đối công việc trong tổ chức, thực sự cảm thấy thích thú đối với công việc". Locke (1968) và (Nguyễn Đức Thắng (2019) định nghĩa sự hài lòng công việc là "trạng thái cảm xúc dễ chịu và tích cực từ việc việc đánh giá của người lao động đối với công

việc của họ hay những trải nghiệm từ công việc". Như vậy, sự hài lòng trong công việc của NLĐ không chỉ phụ thuộc vào công việc và đặc điểm công việc mà nó phụ thuộc cả vào nhận thức và thái độ của NLĐ đối với công việc.

2.2 Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc

- Bản chất của công việc: Sharma và Bhaskar (1991) cho rằng tác động quan trọng nhất đối với sự hài lòng người lao động trong công việc chính là bản chất của công việc được trao. Ngoài ra, ông cũng khẳng định sự hài lòng trong công việc có thể đạt được nếu công việc đó đủ đa dạng, được tự do làm việc, có tính thách thức và sử dụng được kỹ năng riêng của cá nhân.

- Thu nhập (tiền lương, thưởng): (Luthans, 2006; Taylor and West, 1992; Robbins, 2004) cho rằng ngoài việc giúp đỡ con người đạt được các nhu cầu cơ bản của họ, tiền lương còn đáp ứng được nhu cầu cấp cao hơn của NLĐ qua đó nâng cao được sự hài lòng của họ đối với công việc. Phan Thị Minh Lý (2011) trong nghiên cứu của mình đã chỉ ra tiền lương là yếu tố có tác động mạnh đến sự hài lòng của NLĐ.

- Cơ hội thăng tiến: Là khả năng một NLĐ có thể thay đổi vị trí việc làm tới một vị trí mới có trách nhiệm nhiều hơn và chế độ đãi ngộ trong công việc tốt hơn so với vị trí việc làm cũ. Một số nhà nghiên cứu chia sẻ ý rằng sự hài lòng công việc có mối liên hệ rất lớn với các cơ hội thăng tiến (Sclafane, 1999; Ellickson và nnk., 2002; Hay, 2002) Peterson và nnk., 2003). (Drafke and Kossen, 2002) cho rằng người lao động sẽ cảm nhận hài lòng khi họ nghĩ rằng họ có cơ hội tốt hơn trong tương lai.

- Phong cách lãnh đạo: Nhiều nghiên cứu cho thấy phong cách lãnh đạo và sự hài lòng trong công việc tồn tại mối quan hệ (Nguyễn Ngọc Thắng, 2017; Huỳnh Thanh Tú và Trương Văn Nghiệm, 2015).

- Mối quan hệ với đồng nghiệp: Một số nghiên cứu cho thấy các đồng nghiệp thân thiện và hỗ trợ nhau trong công việc sẽ làm tăng tỷ lệ hài lòng trong công việc của NLĐ (Luthans, 2006). (Riordan and Griffeth, 1995) còn chỉ ra mối quan hệ đồng nghiệp tốt và gắn gũi giữa các nhân viên có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc và thành công trong công việc.

- Văn hóa với doanh nghiệp: Văn hóa doanh nghiệp được tạo thành từ tổng thể các triết lý quản lý, mục tiêu sản xuất kinh doanh, các chính sách quản lý nhân sự, bầu không khí tâm lý của tập thể lao động, lề lối làm việc và các mối quan hệ nhân sự giữa cấp trên và cấp dưới và giữa các đồng nghiệp. Đỗ Thụy Lan Hương (2008) cũng cho rằng văn hóa tổ chức có ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động và sự gắn bó của người lao động với tổ chức.

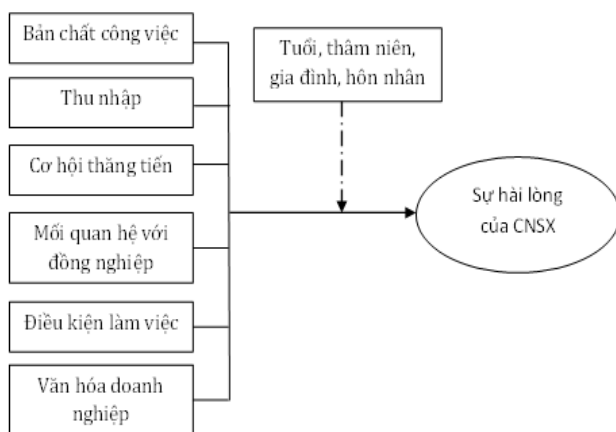
Dựa trên các kết quả nghiên cứu, chúng tôi đề xuất mô hình gồm 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động trong doanh nghiệp là: Bản chất công việc, thu nhập, cơ hội thăng tiến, lãnh đạo, mối quan hệ đồng nghiệp, điều kiện làm việc và văn hóa doanh nghiệp như Hình 1.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thang đo

Đo lường và nguồn gốc của các biến quan sát được tác giả dựa trên thang đo JDI của (Trần Kim Dung, 2005) và thang đo sự hài lòng của (Paul E. Spector, 1994). Các biến quan sát được thể hiện qua Bảng 1.

Nhóm nghiên cứu sử dụng thang đo Likert với 5 cấp độ được sử dụng trong bảng câu hỏi khảo sát: (1) Hoàn toàn không hài lòng; (2) Không hài lòng; (3) Trung bình; (4) Hài lòng; (5) Hoàn toàn hài lòng. Thang đo đo lường 8 nhân tố có 52 biến quan sát. Trong đó, các nhân tố như mối quan hệ đồng nghiệp có 4 biến quan sát; Phong cách lãnh đạo 6 biến quan sát; Thu nhập có 6 biến quan sát;



Hình 1. Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của CNSX.

Cơ hội đào tạo thăng tiến có 5 biến quan sát; Bản chất công việc có 6 biến quan sát; Văn hóa tổ chức có 7 biến quan sát; Hài lòng được đo lường bằng 3 biến quan sát; Các thông tin cá nhân như độ tuổi, kinh nghiệm làm việc, học vấn, nghề nghiệp và thu nhập,... cũng được thiết kế trong bảng câu hỏi theo thang đo định danh và thang đo thứ bậc dùng để sàng lọc và thu thập thông tin cá nhân của NLĐ được phỏng vấn. Trong nghiên cứu này chúng tôi không đưa giới tính vào phiếu điều tra vì NLĐ là CNSX trong hầm lò 100% là lao động nam giới.

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Để thu thập được dữ liệu phục vụ nghiên cứu, chúng tôi đã sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Mẫu nghiên cứu được thu thập từ 5 đơn vị khai thác than, trong đó có 3 đơn vị trong TKV và 2 đơn vị trong Tổng công ty Đông Bắc. Do trình độ của CNSX không đồng đều, việc phát phiếu điều tra và chờ thu về không đem lại hiệu quả. Chúng tôi tiến hành phỏng vấn người lao động theo phương pháp 1 kèm 1 hoặc 1 kèm 2 và ghi lại kết quả phỏng vấn vào phiếu quan sát.

Cỡ mẫu: Chúng tôi đã thu về được 220 phiếu điều tra, trong đó có 182 phiếu điều tra được cho là hợp lệ. Theo Maccallum (1999) đã tóm tắt các quan điểm của các nhà nghiên cứu trước đó về cỡ mẫu tối thiểu đối với phân tích nhân tố. Theo Kline (1979) con số tối thiểu là 100, Guilford (1954) là 200. Trong phân tích hồi quy đa biến (Tabachnick and Fidell, 1996) đã đưa ra công thức xác định cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được tính theo công thức là:

$$n=50 + 8*m \quad (1)$$

Trong đó: m - số biến độc lập

Số phiếu điều tra tối thiểu sẽ cần phải có là 106 phiếu. Như vậy, theo quan điểm của Comrey và Lee (1992) và (Tabachnick và Fidell, 1996) thì số phiếu khảo sát của nhóm nghiên cứu được chấp nhận.

3.3. Phương pháp phân tích

Các phương pháp phân tích được sử dụng trong bài nghiên cứu: thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy bằng Cronbach's alpha, phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy đa biến.

4. Kết quả nghiên cứu

Bảng 1. Bảng các biến quan sát.

TT	Mã hóa	Câu hỏi	Nguồn
I	Bản chất công việc		Paul E. Spector (1994), Trần Kim Dung (2005)
1	CV1	Công việc hiện tại phù hợp với trình độ chuyên môn và kỹ năng đào tạo	
2	CV2	Công việc hiện tại cho phép phát huy tốt năng lực cá nhân	
3	CV3	Công việc có tính kích thích và đòi hỏi sự sáng tạo	
4	CV4	Công việc có nhiều thử thách thú vị	
5	CV5	Việc phân chia công việc hiện nay là hợp lý	
6	CV6	Thời gian làm việc phù hợp với cá nhân	
II	Thu nhập		Paul E. Spector (1994), Trần Kim Dung (2005), Nguyễn Liên Sơn (2008)
7	TN1	Lương hiện tại có tương xứng với mức độ đóng góp trong công việc	
8	TN2	Mức thưởng hiện tại xứng đáng với kết quả làm việc	
9	TN3	Các khoản phụ cấp cho người lao động hiện tại là hợp lý	
10	TN4	Thu nhập cho người lao động được phân phối một cách công bằng	
11	TN5	Anh/chị và gia đình có thể sống bằng nguồn thu nhập trong công việc	
12	TN6	Thu nhập trong việc hiện tại tương đương với các doanh nghiệp khác	
III	Cơ hội đào tạo và thăng tiến		Paul E. Spector (1994), Trần Kim Dung (2005)
13	DT1	Anh/chị được đào tạo đầy đủ kỹ năng chuyên môn	
14	DT2	Được đào tạo nâng cao kỹ năng chuyên môn	
15	DT3	Công ty có cơ hội thăng tiến trong cho người có năng lực	
16	DT4	Có cơ hội phát triển bản thân	
17	DT5	Chính sách đào tạo và thăng tiến trong công việc công bằng	
IV	Mối quan hệ đồng nghiệp		Paul E. Spector (1994), Trần Kim Dung (2005)
18	DN1	Đồng nghiệp sẵn sàng giúp đỡ trong công việc	
19	DN2	Đồng nghiệp có sự phối hợp tốt khi làm việc	
20	DN3	Đồng nghiệp đáng tin cậy	
21	DN4	Đồng nghiệp rất thân thiện	
V	Lãnh đạo		Paul E. Spector (1994), Trần Kim Dung (2005)
22	LD1	Lãnh đạo quan tâm đến cấp dưới	
23	LD2	Lãnh đạo luôn đối xử công bằng với các nhân viên trong công việc	
24	LD3	Người lao động nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo trong công việc	
25	LD4	Lãnh đạo là người có năng lực, tầm nhìn, khả năng điều hành tốt công việc	
26	LD5	Lãnh đạo có sự tham vấn ý kiến của nhân viên trong công việc	
27	LD6	Lãnh đạo luôn khuyến khích nhân viên đổi mới trong công việc	
VI	Điều kiện làm việc		Paul E. Spector (1994), Trần Kim Dung (2005)
28	LV1	Môi trường làm việc sạch sẽ, đảm bảo vệ sinh	
29	LV2	Anh/chị làm việc trong điều kiện an toàn	
30	LV3	Anh/chị không lo lắng đến mất việc làm	
31	LV4	Anh/chị làm việc trong môi trường được hỗ trợ đầy đủ điều kiện làm việc	
32	LV5	Áp lực trong công việc không đáng kể	
VII	Văn hóa doanh nghiệp		Paul E. Spector (1994), Trần Kim Dung (2005)
33	VH1	Định hướng mục tiêu công việc rõ ràng	
34	VH2	Khuyến khích nhân viên đưa ra ý kiến đối với các vấn đề của tổ chức	
35	VH3	Công ty thường có những hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao du lịch	
36	VH4	Công ty luôn tuân thủ các thủ tục, quy định, trình tự trong công việc	
37	VH5	Nhân viên chấp hành tuyệt đối mệnh lệnh từ cấp trên	
38	VH6	Trong công ty luôn chú trọng tính cởi mở, giúp đỡ nhau	
39	VH7	Cho phép nhân viên được rút kinh nghiệm từ những sai lầm trước đó	
VIII	Sự hài lòng trong công việc		Paul E. Spector (1994), Trần Kim Dung (2005)
50	HL1	Anh/chị hài lòng khi làm việc tại công ty	
51	HL2	Anh/chị cảm thấy tự hào khi làm việc tại công ty	
52	HL3	Anh/chị sẽ làm việc lâu dài tại đây	

4.1 Phân tích mẫu nghiên cứu

Trong 182 phiếu khảo có: 86 CNSX là công nhân khai thác, chiếm tỷ lệ chủ yếu 47,2% tổng số lao động được khảo sát; 8 Công nhân đào lò, chiếm 4,4%; Các nhóm đối tượng lao động khác có 63 người chiếm tỷ lệ 34,6%.

Trong các đối tượng khảo sát thì NLD đã kết hôn là 163 người, chiếm 89,6%; chưa kết hôn là 19 người chiếm 10,4%.

Mức thu nhập bình quân của lao động: Trên 12 triệu đồng/ng.tháng chiếm tỷ lệ 57,1%; từ 8÷12 triệu đồng/ng.tháng chiếm tỷ lệ 25,8%; từ 5÷8 triệu đồng/ng.tháng chiếm tỷ lệ 15,9%; dưới 5 triệu đồng/ng. tháng chỉ có 1,1%.

Mẫu khảo sát cho thấy lực lượng lao động chủ yếu là lực lượng lao động trẻ từ 35 tuổi trở xuống (chiếm 68,7%); Số lao động từ 36 đến 45 tuổi là số lao động có độ chín nhất về tay nghề, kỹ năng làm việc cũng như tác phong công nghiệp chiếm 23,7%; số lao động trên 45 tuổi chiếm 7,7%.

Về thời gian làm việc: Số lao động có thời gian làm việc dưới 5 năm chiếm tỷ lệ tương đối lớn (61,6%); từ 6÷10 năm chiếm 20,6%; từ 11÷15 năm chiếm 11,8%; trên 15 năm chiếm 6% tổng số lao động.

4.2. Phân tích độ tin cậy của thang đo

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá thông qua hệ số Cronbach Alpha và hệ số tương quan biến tổng (item-total correlation). Trong nghiên cứu này, tác giả chỉ sử dụng những thang đo mà hệ số Cronbach alpha đạt giá trị từ 0,6 trở lên. Với những thang đo có hệ số Cronbach Alpha nhỏ hơn 0,6 là thang đo không phù hợp và xem xét loại biến quan sát nào đó đi để đạt được hệ số Cronbach Alpha tốt hơn.

Kết quả phân tích sự tin cậy thang đo chỉ ra các nhân tố DN, LD, DT đều đạt sự tin cậy với các biến quan sát ban đầu. Các nhân tố TN, CV, LV, VH đều cần loại các biến quan sát mới đạt sự tin cậy (hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6 và tương quan biến tổng lớn hơn 0,3). Các kết quả chi tiết trong Bảng 2.

4.3. Phân tích nhân tố

Phương pháp phân tích nhân tố được sử dụng trong nghiên cứu này là Principal Component Analysis với phép quay Varimax with Kaiser Normalization.

Chỉ số Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): là một chỉ số dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trị số của KMO đủ lớn (giữa 0,5 và 1) là điều kiện đủ để phân tích nhân tố là thích hợp, còn nếu trị số này nhỏ hơn 0,5 thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với dữ liệu.

Sig của kiểm định Bartlett < 0,05 chứng tỏ các biến có tương quan với nhau trong tổng thể - đây là điều kiện cần để áp dụng phân tích nhân tố (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Phương sai trích Variance explained criteria: tổng phương sai trích phải lớn hơn 50% đảm bảo việc phân tích khám phá nhân tố phù hợp.

Kết quả phân tích các nhân tố được thể hiện qua Bảng 3. Qua số liệu phân tích đã chỉ ra các nhân tố phân tích đã đạt sự tin cậy với KMO lớn hơn 0,5. Phương sai giải thích lớn hơn 50%. Kết quả cũng chỉ ra các nhân tố đều là các thang đo đơn hướng (chỉ tạo ra 1 nhân tố giống với giá thuyết).

4.4. Đánh giá chung cho từng nhân tố

Với các biến quan sát và nhân tố có được từ phân tích nhân tố, nhóm nghiên cứu tiến hành đánh giá thực trạng các nhân tố qua kết quả

Bảng 2. Phân tích độ tin cậy của thang đo.

Nhân tố	Số quan sát	Cronbach's Alpha	Tương quan biến tổng nhỏ nhất	Loại biến quan sát
DN	4	,872	,668	
LD	6	,909	,615	
TN	4	,806	,581	TN4, TN5
LV	5	,696	,362	LV3, LV5
DT	5	,858	,611	
CV	6	,724	,489	CV4, CV5
VH	7	,840	,527	VH3, VH4
HL	3	,763	,455	

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố.

Tên nhân tố	Số quan sát	KMO	Phương sai trích (%)
DN	4	,817	72,47
LD	6	,859	68,91
TN	4	,735	64,26
LV	3	,574	62,36
DT	5	,773	63,96
CV	4	,702	55,68
VH	5	,759	61,76
SW	3	,649	60,05
HL	3	,616	68,29

Bảng 4. Tổng hợp kết quả trả điều tra.

Các biến quan sát	N	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Đồng nghiệp	182	1,00	5,00	3,8993	,68747
Lãnh đạo	182	1,00	5,00	3,4536	,68307
Thu nhập	182	1,75	5,00	2,9835	,62388
Điều kiện việc làm	182	1,67	5,00	3,3608	,57882
Đào tạo thăng tiến	182	1,80	4,80	3,3159	,55702
Công việc	182	2,25	5,00	3,3310	,53143
Văn hóa tổ chức	182	2,40	5,00	3,5308	,54469
Hài lòng	182	2,00	5,00	3,3864	,59586

khảo sát. Biến đại diện cho từng nhân tố được tính toán qua lấy trung bình các biến quan sát thu được từ phân tích sự tin cậy cũng như phân tích nhân tố EFA. Kết quả phân tích tổng hợp cho từng nhân tố được thể hiện qua Bảng 4.

Kết quả đánh giá chỉ ra ngoài nhân tố Thu nhập đang bị đánh giá mức dưới trung bình (điểm trung bình là 2,9 nhỏ hơn 3 trên thang đo 5 điểm). Các yếu tố khác đều được đánh giá ở mức trên trung bình. Cao nhất là yếu tố quan hệ với đồng nghiệp (3,89). Kết quả này chỉ ra người lao động đang chưa thực sự hài lòng với yếu tố tiền lương. Các yếu tố khác điểm đánh giá ở mức độ trung bình khá dưới 4.

4.5. Phân tích hồi quy cho biến phụ thuộc là sự hài lòng trong công việc

Kết quả phân tích hồi quy ảnh hưởng của các nhân tố đến "sự hài lòng trong công việc" được thể hiện qua Bảng 5. Qua số liệu phân tích hồi quy cho thấy: có 4 nhân tố Đồng nghiệp, thu nhập, công việc và văn hóa tổ chức có tác động tích cực lên sự hài lòng của người lao động (hệ số beta dương và p-value nhỏ hơn 0,05). Các nhân tố về điều kiện làm việc, đào tạo và thăng tiến có tác động ngược chiều lên sự hài lòng (hệ số beta âm).

4.6. Đánh giá sự khác biệt giữa các cá nhân về sự hài lòng trong công việc

4.6.1. Sự khác biệt theo nhân khẩu học

Để đánh giá sự khác biệt về sự hài lòng theo yếu tố cá nhân (nhân khẩu học), nhóm nghiên cứu phân tích T-test. Kết quả phân tích được thể hiện qua Bảng 6. Qua số liệu phân tích cho thấy p-value kiểm định t-test nhỏ hơn 0,05 nên có sự khác biệt giữa các đối tượng đã kết hôn và độc thân về sự hài lòng. Trong đó các đối tượng đã kết hôn có sự hài lòng công việc thấp hơn đối tượng độc thân. Điều này có thể giải thích rằng những người có gia đình thường chịu nhiều áp lực cuộc sống hơn, phải lo lắng nhiều vấn đề, đồng thời mức độ trải nghiệm cuộc sống nhiều hơn do vậy mức độ hài lòng trong công việc thấp hơn so với những người độc thân.

4.6.2. Sự khác biệt về hài lòng trong công việc dựa trên thu nhập

Sự khác biệt về hài lòng trong công việc dựa trên mức thu nhập được thể hiện qua số liệu phân tích trong Bảng 7.

Qua phân tích cho thấy đối với mức thu nhập khác nhau thì sự hài lòng khác nhau. Trong đó: nhóm CNSX có mức thu nhập từ 5-8 triệu

Bảng 5. Ảnh hưởng các nhân tố đến hài lòng trong công việc của CNSX.

	Hệ số beta		Hệ số beta chuẩn hóa	t	P-value	VIF
	B	Std. Error				
(Constant)	,647	,324		1,999	,047	
Đồng nghiệp	,215	,061	,249	3,531	,001	2,171
Lãnh đạo	-,073	,068	-,083	-1,080	,282	2,603
Thu nhập	,454	,062	,467	7,323	,000	1,773
Điều kiện việc làm	-,066	,081	-,064	-,817	,415	2,719
Đào tạo thăng tiến	-,001	,085	-,001	-,009	,993	2,631
Công việc	,221	,088	,197	2,508	,013	2,705
Văn hóa tổ chức	,213	,071	,195	3,004	,003	1,838
R2	0,647					

Biến phụ thuộc: Hài lòng

Bảng 6. Kết quả so sánh khác biệt sự hài lòng theo tình trạng hôn nhân.

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
	F	P-value	t	P-value (2-tailed)	Trung bình (Đã kết hôn – Độc thân)
Equal variances assumed	3,402	,067	-5,054	,000	-,6851
Equal variances not assumed			-7,706	,000	-,6851

Bảng 7. Kết quả so sánh khác biệt sự hài lòng dựa trên mức thu nhập.

(I) Mức thu nhập	(J) Mức thu nhập	Mean Difference (I-J)	P-value
Dưới 5 triệu	Từ 5 đến 8 triệu	-0.26437	0.22
	Từ 8 đến 12 triệu	0.14184	0.445
	Trên 12 triệu	-0.08333	0.601
Từ 5 đến 8 triệu	Dưới 5 triệu	0.26437	0.22
	Từ 8 đến 12 triệu	.40621*	0.05
	Trên 12 triệu	0.18103	0.715
Từ 8 đến 12 triệu	Dưới 5 triệu	-0.14184	0.445
	Từ 5 đến 8 triệu	-.40621*	0.05
	Trên 12 triệu	-0.22518	0.151
Trên 12 triệu	Dưới 5 triệu	0.08333	0.601
	Từ 5 đến 8 triệu	-0.18103	0.715
	Từ 8 đến 12 triệu	0.22518	0.151
*. Có ý nghĩa 5%			

đồng/ng/tháng lại có mức độ hài lòng cao hơn so với những nhóm khác. Điều này tương như khá vô lý khi những người thu nhập thấp hơn lại có mức độ hài lòng cao hơn những người có thu nhập cao hơn. Nhóm nghiên cứu đã phát hiện ra những người thu nhập từ 5÷8 triệu đồng/ng/tháng đa phần là những người được bố trí làm việc bên ngoài lò, do vậy họ chịu ít áp lực trong công việc hơn, mức độ nguy hiểm khó khăn trong công việc thấp hơn so với những người làm việc trong hầm

lò. Bên cạnh đó, những người lao động này thường là những người cao tuổi, làm việc lâu năm và được các doanh nghiệp bố trí các công việc giản đơn hơn trước khi nghỉ hưu.

5. Kết luận

Qua phân tích số liệu cho thấy mức độ hài lòng của CNSX trong các doanh nghiệp ngành than hầm lò chỉ ở mức trung bình khá 3,386 trên thang đo

likert 5 điểm. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự hài lòng của CNSX có sự khác nhau theo nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, mức thu nhập.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra hài lòng trong công việc của CNSX ngành than bị ảnh hưởng mạnh bởi yếu tố thu nhập, mối quan hệ đồng nghiệp, văn hóa tổ chức, đặc điểm công việc. Thu nhập là nhân tố có mức độ hài lòng thấp nhất.

6. Những gợi ý trong xây dựng các chính sách tại các doanh nghiệp Khai thác than

Thông qua phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của CNSX và phỏng vấn CNSX trong các doanh nghiệp khai thác than. Dựa trên 4 nhóm nhân tố tác động chính đến sự hài lòng trong công việc của công nhân, chúng tôi đưa ra 6 gợi ý cho các doanh nghiệp trong việc xây dựng các chính sách nhằm tăng cường sự hài lòng và duy trì lực lượng CNSX tại các doanh nghiệp như sau:

Nhóm 1: Nhân tố về thu nhập.

(1) Thu nhập là nhân tố ảnh hưởng mạnh đến sự hài lòng trong công việc và NLĐ trong các doanh nghiệp khai thác than hầm lò và CNSX chưa thực sự hài lòng về điều này. Các doanh nghiệp cần chú trọng đến yếu tố này bằng cách cải cách tiền lương, tiếp tục tăng cường áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm, ngoài ra áp dụng các hình thức khen thưởng năng suất, hoàn thành công việc, tăng phẩm cấp sản phẩm, thưởng sáng kiến,... để phát huy tính sáng tạo của công nhân.

Nhóm 2: Đặc điểm công việc.

(2) Doanh nghiệp khai thác than hầm lò cần tích cực áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới, đồng bộ hoá dây chuyền sản xuất phù hợp với điều kiện thực tế từng đơn vị để cải thiện điều kiện làm việc và giảm nguy cơ mất an toàn cho công nhân, giảm các khâu trung gian, sắp xếp, bố trí, tổ chức lại từng vị trí công tác, từng tổ, nhóm, ca nhằm hợp lý hoá và sử dụng lực lượng lao động hiệu quả nhất. Mục tiêu chính là nhằm tăng năng suất lao động, hiệu suất công tác giảm tối đa tiêu hao lao động trên một đơn vị sản phẩm. Công nhân cho rằng họ muốn phấn đấu tăng năng suất lao động nhưng chỉ bằng sức người thì mức tăng có hạn nên nhiều ý kiến cho rằng cần đầu tư, đổi mới công nghệ mới, thích hợp, đồng bộ là yếu tố chính để tăng NSLĐ và giảm mức độ nặng nhọc cho người công nhân.

Nhóm 3: Quan hệ đồng nghiệp.

(3) Các đơn vị cần tăng cường tổ chức giao lưu, học hỏi trong đơn vị trong ngành than. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để thoả mãn nhu cầu được giao lưu giữa các đồng nghiệp, lắng nghe ý kiến của công nhân, tìm hiểu tâm tư nguyện vọng để chia sẻ và phấn đấu trong công tác từ đó giúp người lao động gắn bó hơn với cơ quan đơn vị. Ngoài ra cần xây dựng các hoạt động văn hóa, thể thao tại nơi làm việc nhằm nâng cao các hoạt động thể chất, tinh thần NLĐ.

Nhóm 4: Văn hóa doanh nghiệp.

(4) Một số chỉ huy cấp công trường phân xưởng cần có biện pháp điều chỉnh lại quan hệ ứng xử, phương pháp làm việc và phát ngôn, bên cạnh đó cũng cần tiếp tục nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo, giảm dần đi đến chấm dứt thái độ độc đoán, chuyên quyền khi tiếp xúc, làm việc với công nhân.

(5) Có rất nhiều NLĐ đang làm việc xa nhà, xa gia đình. Nhiều người trong số họ có nguyện vọng đưa vợ con, tạo lập gia đình ở gần nơi làm việc, mặt khác nhiều lao động cũng mong muốn có nhà ở riêng. Do vậy việc xây dựng nhà xã hội và bán hoặc cho NLĐ có thành tích cao, gắn bó lâu năm thuê cũng là một hướng đi nên xem xét nhằm tăng cường sự hài lòng và giữ chân người lao động.

(6) Doanh nghiệp luôn cần chủ động trong gặp gỡ và trao đổi với người lao động để có thể hiểu được nhiều hơn tâm tư và nguyện vọng của họ. Xây dựng các đơn vị trong DN có nền nếp chính quy, tạo lập môi trường làm việc thân thiện, cởi mở để người lao động phải thấy tự hào khi được vào làm việc ở tại đơn vị của chính mình.

Những đóng góp của tác giả

Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu: Nguyễn Đức Thắng; Điều tra khảo sát: Nguyễn Đức Thắng, Phạm Kiên Trung; Xử lý và phân tích số liệu: Lê Văn Chiến; Kết luận và kiến nghị: Nguyễn Đức Thắng; Tổng hợp kết quả nghiên cứu, viết báo cáo và thực hiện chỉnh sửa theo yêu cầu tạp chí: Nguyễn Thị Hương.

Tài liệu tham khảo

Conrad, K.M., Conrad, K.J., Parker, J.E., (1985). Job satisfaction among occupational health nurses. *Journal of Community Health Nursing*, 2, 161–173.

- Đỗ Thụy Lan Hương, (2008). *Ảnh hưởng của văn hóa công ty đến sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sỹ, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K., (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343-358.
- Hay M, (2002). Strategies for survival in the war of talent. *Career Development International*; 2001, 7(1), p. 52-55
- Phạm Thị Minh Lý, (2011). Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng về công việc của nhân viên các ngân hàng thương mại trên địa bàn Thừa Thiên-Huế. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Đà Nẵng*, 3, 44.
- Locke Edwin A, (1968). Toward a theory of task motivation and incentives, *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Luthans, F., Norman, S., & Hughes, L., (2006). Authentic leadership. *Inspiring leaders*, 84-104.
- Nguyễn Đức Thắng, Nguyễn Thị Hương, Phạm Kiên Trung, Lê Thị Thu Hương, Trần Khánh Vân, (2019). Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc đến cam kết với tổ chức của công nhân sản xuất trực tiếp trong các doanh nghiệp khai thác than hầm lò khu vực Quảng Ninh, *Tạp chí Công thương*, 14, 131-139.
- Osterman, P., (1987). Choice of employment systems in internal labor markets. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 26(1), 46-67
- Riordan, C. M., & Griffeth, R. W., (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of business and psychology*, 10(2), 141-154.
- Sclafane, S., (1999). MGA managers in sync with employees on job satisfaction issues, survey finds. *National Underwriter*, 103.22 4-24.
- 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) 85:91.
- Vroom, V. H., (1964). *Work and motivation*.
- Worf, M.G., (1970). Need gratification theory: a theoretical reformulation of job satisfaction /dissatisfaction and job motivation. *Journal of Applied Psychology* 54, 87-94.

