

# MỐI QUAN HỆ GIỮA HÀI LÒNG CÔNG VIỆC VÀ GẮN BÓ NGHỀ ĐÁNH BẮT CÁ TRÊN BIỂN CỦA NGƯ DÂN TÀU CÁ (TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH)

• ĐINH PHI HỒ - NGUYỄN ANH TUẤN - QUÁCH THỊ MINH TRANG

## TÓM TẮT:

Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM) với huyện Cần Giờ giáp biển Đông, có tiềm lực kinh tế biển về đánh bắt hải sản. Nghề đánh bắt hải sản ở Thành phố có 580 chiếc tàu cá và 8.000 ngư dân, sản lượng khai thác bình quân hàng năm đạt trên 20.000 tấn. Ngư dân tàu cá gắn với môi trường làm việc trên biển cả rộng lớn, đi xa bờ, thời tiết thất thường và làm việc ngoài trời, đầy rủi ro. Dựa trên khảo sát 300 ngư dân tàu cá, thông qua mô hình cấu trúc tuyến tính, nghiên cứu tìm thấy mối quan hệ tuyến tính dương giữa hài lòng công việc và gắn bó nghề đánh bắt cá trên biển của ngư dân. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc bao gồm: (i) Quan tâm của Chính phủ và Tổ chức; (ii) Nhận thức môi trường làm việc; (iii) Văn hóa thân thiện với môi trường biển và gia đình; (4) Trải nghiệm du lịch biển; và (v) Chính sách và lợi ích.

Từ khóa: Ngư dân tàu cá, hài lòng công việc, gắn bó nghề, mô hình cấu trúc tuyến tính, Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam.

## 1. Giới thiệu

Nghề đánh bắt trên biển ở nước ta đóng một vai trò khá quan trọng. Việc tạo điều kiện thuận lợi để ngư dân vươn khơi, bám biển dài ngày là vấn đề cấp thiết đặt ra hiện nay. Đồng thời, đó cũng là cơ sở và môi trường quan trọng để khai thác tốt tiềm năng, lợi thế của đất nước về nguồn tài nguyên biển, đóng góp tích cực cho phát triển kinh tế, nâng cao đời sống ngư dân, khẳng định và bảo vệ vững chắc chủ quyền, an ninh quốc gia trên biển. Ngư dân tàu cá gắn với môi trường làm việc trên biển cả rộng lớn, đi xa ngoài khơi, thời tiết thất thường và làm việc ngoài trời, đầy rủi ro. Tìm hiểu về sự hài lòng công việc và gắn bó nghề đánh bắt cá trên biển của ngư dân là nền tảng quan trọng để

hoạch định chính sách giúp họ tiếp tục bám biển, tự hào với nghề nghiệp và đảm bảo lợi ích cho ngư dân. Nghiên cứu này tập trung vào: (i) Nhận diện mối quan hệ hài lòng công việc và gắn bó nghề đánh bắt cá trên biển của ngư dân; (ii) Hàm ý chính sách nâng cao khả năng đáp ứng sự hài lòng công việc và gắn bó nghề đánh bắt cá của ngư dân. TP. HCM với huyện Cần Giờ giáp biển Đông, có tiềm lực kinh tế biển về đánh bắt hải sản. Nghề đánh bắt hải sản ở Thành phố có 580 chiếc tàu cá và 8.000 thuyền viên, sản lượng khai thác bình quân hàng năm trên 20.000 tấn (Cục Thống kê TP. HCM, 2019). Nghiên cứu tiến hành khảo sát trực tiếp 300 ngư dân tàu cá TP. HCM nhằm tạo cơ sở thực tiễn cho mô hình đo lường.

## 2. Cơ sở lý thuyết

### - Ngư dân tàu cá

Ngư dân hay dân chài hay dân đánh cá là người dùng lưới, cần câu cá, bẫy hoặc các dụng cụ khác để bắt và thu gom cá hoặc các loại sinh vật thủy sinh từ sông, hồ hoặc đại dương để làm thức ăn cho con người hoặc cho những mục đích khác. Nói cách khác, ngư dân là người sống bằng nghề đánh bắt cá. Hiện nay, do có sự chuyển đổi cơ cấu nghề nghiệp trong bộ phận ngư dân, khái niệm ngư dân được mở rộng hơn. Theo đó, có thể hiểu ngư dân là những người tham gia vào các hoạt động đánh bắt, khai thác, nuôi trồng, chế biến và tiếp thị các sản phẩm hải sản (FAO, 2019). Tàu cá là tàu, thuyền và các cấu trúc nổi khác chuyên dùng cho khai thác, nuôi trồng, bảo quản, chế biến thủy sản (Quốc hội, 2003).

### - Hải lòng công việc

Theo Weiss và cộng sự (1967), hải lòng công việc (Job satisfaction) là thái độ về công việc được thể hiện bằng cảm nhận, niềm tin và hành vi của người lao động đối với công việc mình trải nghiệm. Theo Zhang và cộng sự (2011), hải lòng công việc là trạng thái cảm xúc bao gồm cả vui thích và không vui thích với công việc. Fisher (2000) cho rằng, hải lòng công việc thể hiện thái độ bao hàm hai thành phần: (i) thành phần ảnh hưởng (cảm giác, cảm xúc) và (ii) thành phần nhận thức (so sánh, niềm tin). Ong và cộng sự (2018) khái quát sự hải lòng công việc có thể được xem như một phản ứng đầy chuyển liên quan đến động lực để thỏa mãn một nhu cầu. Lý thuyết động lực con người (Human motivation) được Maslow phát triển đầu tiên, giải thích hành vi của con người bắt nguồn từ nhu cầu và những nhu cầu của con người được sắp xếp theo một thứ tự từ thấp tới cao. Dịch chuyển từ nhu cầu có trình độ thấp chẳng hạn như nhu cầu tâm lý, nhu cầu an toàn, an ninh xã hội đến nhu cầu lòng tự trọng và tự thể hiện (Maslow, 1943). Dựa vào kiến thức cụ thể của người lao động, Herzberg (1976) phân nhu cầu của con người theo 2 mức độ và có ảnh hưởng tới hành vi con người theo những cách khác nhau: khi con người cảm thấy không thỏa mãn với công việc của mình họ rất lo lắng về môi trường họ đang làm việc, còn khi họ cảm thấy hải lòng về công việc họ rất quan tâm đến công việc. Herzberg cho rằng, những nhân tố làm thỏa mãn người lao động là khác với các nhân tố tạo ra sự thỏa mãn. Do đó, ông đã phân thành 2 nhóm nhân tố tác động đến sự hải lòng công việc: duy trì (thành tựu, sự công nhận, bản thân công việc, trách

nhệm, tiến bộ và sự phát triển) và động viên (tạo ra cơ hội cho nhân viên đạt được thành tích, công việc phù hợp với kỹ năng và khả năng, thăng tiến trong công ty và đào tạo và phát triển). Theo Zhang và cộng sự (2011); Saari và Judge (2004); Branhm (2005); Gregory (2011), sự hải lòng công việc có tương quan với thành quả, năng suất của người lao động và hiệu quả công việc.

Từ cuối thập niên 60, Smith và cộng sự (1969) đưa ra mô hình JDJ (job descriptive index) đánh giá sự hải lòng công việc của người lao động dựa trên 05 yếu tố: (i) Bản chất công việc, (ii) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (iii) Lãnh đạo; (iv) Đồng nghiệp và (v) Thu nhập. Từ thập niên 2000 đến nay, nhiều nghiên cứu bổ sung - hoàn chỉnh theo đặc thù ngành - nghề cụ thể. Có thể tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng bao gồm: (i) Điều kiện - môi trường làm việc; (ii) Tinh chất công việc; (iii) Thu nhập; (iv) Tổ chức quan tâm; và (v) Sự hứng thú trong công việc (Spector, 2000; Arnolds và Boshoff, 2001; Kinicki và cộng sự, 2002; Luddy, 2005; Trần Kim Dung, 2005; Vidal và cộng sự, 2007; Adomattene và Slatkevicius, 2008; Afzal và cộng sự, 2010; Steingrimsdott, 2011; Phạm Văn Mạnh, 2012, Awan và Rizwan, 2014). Đối với ngư dân tham gia đánh bắt xa bờ, Seara và cộng sự (2017) cho rằng, môi trường làm việc cần quan tâm đến môi trường làm việc trên biển cả rộng lớn, đi xa ngoài khơi, thời tiết thất thường và làm việc ngoài trời, đầy rủi ro. Từ đặc điểm của nghề nghiệp ngư dân, rủi ro đầy ắp dẫn đến tình trạng xung đột giữa công việc và gia đình nên cần có sự hòa nhập giữa gia đình và công việc. Do đó, ngư dân muốn yên tâm với công việc của mình cần có nỗ lực cá nhân đối phó với xung đột thông qua: (i) cá nhân và gia đình có nhận thức đúng môi trường làm việc; (ii) có sự hỗ trợ của chính phủ và tổ chức đối với đặc thù công việc; (iii) vẫn hóa thân thiện với môi trường và cộng đồng. Leposa (2018) cho rằng đối với nghề đánh bắt cá, biển cả là nhà, gia đình của ngư dân. Ngoài khai thác thủy sản, biển còn là nơi trải nghiệm cho du lịch biển, đam mê mạo hiểm, thể thao, chuyên đổi nghề sang du lịch sinh thái biển, làng nghề đánh bắt... (Apostle và cộng sự, 1985; Binkley, 1995; Griffith và Valdes-Pizzini, 2002; Pollnac và Poggie, 2006; Glazier, 2007; Whitehead và cộng sự, 2008; Pollnac và cộng sự, 2015; Seara, 2017, Đình Phi Ho và Nguyen Anh Tuan, 2020).

### - Gắn bó nghề nghiệp

Theo Kahn (1990), sự gắn bó cá nhân (Personal Engagement) là sự tự khai thác bản thân của chính

các thành viên trong tổ chức trong công việc của họ; trong sự gắn bó, người lao động sử dụng và thể hiện bản thân qua lợi ích vật chất, nhận thức và tình cảm trong công việc. Cá nhân không có sự gắn bó thường có xu hướng tách rời bản thân và công việc. Rothbard (2001) cho rằng sự gắn bó có sự hiện diện tâm lý và bao gồm hai thành phần quan trọng: chú tâm và say mê. Sự chú tâm đề cập đến việc được thể hiện có nhận thức và dành thời gian để suy nghĩ về một vai trò nào đó, trong khi sự say mê lại nhấn mạnh đến sự hăng say trong một vai trò và đề cập đến cường độ tập trung của một người vào một vai trò nào đó. Theo Schaufeli và cộng sự (2001), sự gắn bó được đặc trưng bởi năng lực, sự tham gia và hiệu quả làm việc của cá nhân đối với tổ chức. May và cộng sự (2004) cho rằng, sự tham gia trong công việc là kết quả của sự đánh giá về mặt nhận thức về khả năng đáp ứng nhu cầu của công việc và gắn liền với hình ảnh của chính mình. Sự gắn bó thể hiện người lao động thực hiện tốt các công việc của họ. Hơn nữa, sự gắn bó liên quan đến việc chủ động sử dụng cảm xúc và hành vi để bổ sung cho nhận thức. Sự gắn bó có thể được dùng như một tiền đề cho sự tham gia trong công việc, trong đó cá nhân gắn bó nhiều hơn với tổ chức và hài lòng cao với công việc của họ.

**- Môi quan hệ giữa hài lòng công việc và gắn bó nghề nghiệp**

Theo Ho và cộng sự (2009), McShane và Glinow (2015), sự hài lòng trong công việc có ảnh hưởng

tích cực đến gắn bó nghề nghiệp. Georand (1995); Adams và Bond (2000); Intan và cộng. (2014) cho rằng sự gắn bó với tổ chức có mối quan hệ mạnh mẽ với sự hài lòng công việc. Nhiều nhân viên đã rời bỏ công việc hiện tại để tìm công việc khác vì mức độ hài lòng công việc thấp hơn. Trong ngành đánh bắt cá, các khía cạnh của nghề nghiệp đánh bắt cá như "phiêu lưu", "tự do" và "ở ngoài trời" ảnh hưởng tới thỏa mãn công việc của ngư dân (Apostle và cộng sự, 1985; Binkley, 1995; Pollnac và Poggie, 2006; Pollnac và cộng sự, 2015). Đến lượt nó, mức độ thỏa mãn công việc cao sẽ tác động đến sự gắn bó hoặc miễn cưỡng gắn bó nghề đánh bắt cá ngay cả khi gặp khó khăn về kinh tế (Trimble và Johnson, 2013; Crosson, 2014; Pascoe và cộng sự, 2015; Sweke và cộng sự, 2016). Sự miễn cưỡng gắn bó này liên quan đến các đặc điểm xã hội như tuổi tác và trình độ văn hóa có hạn khiến cho ngư dân khó tìm kiếm và kiếm được việc làm thay thế bên ngoài nghề đánh bắt cá.

**3. Thiết kế nghiên cứu**

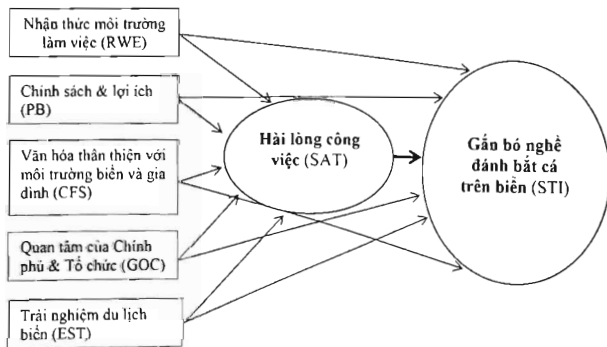
**3.1. Mô hình nghiên cứu**

Dựa vào tham khảo các nghiên cứu trong, ngoài nước trong 3 thập niên gần đây và thực tiễn Việt Nam, nhóm nghiên cứu lựa chọn mô hình nghiên cứu cho ngư dân tàu cá TP. HCM như sau (Hình 1).

**3.2. Giả thuyết nghiên cứu**

H1: Nhận thức môi trường làm việc tác động cùng chiều với hài lòng công việc.

**Hình 1: Mô hình nghiên cứu**



H2: Chính sách & lợi ích tác động cùng chiều với hải lồng công việc.

H3: Văn hóa thân thiện với môi trường biển và gia đình tác động cùng chiều với hải lồng công việc.

H4: Quan tâm Chính phủ & Tổ chức (chủ doanh nghiệp, công đoàn, hiệp hội nghề nghiệp) tác động cùng chiều với hải lồng công việc.

H5: Trải nghiệm du lịch biển tác động cùng chiều với hải lồng công việc.

H6: Nhận thức môi trường làm việc tác động cùng chiều với gắn bó nghề đánh bắt cá.

H7: Chính sách và lợi ích tác động cùng chiều với gắn bó nghề đánh bắt cá.

H8: Văn hóa thân thiện với môi trường biển và

gia đình tác động cùng chiều với gắn bó nghề đánh bắt cá.

H9: Quan tâm Chính phủ và Tổ chức tác động cùng chiều với gắn bó nghề đánh bắt cá.

H10: Trải nghiệm du lịch biển tác động cùng chiều với gắn bó nghề đánh bắt cá.

H11: Sự hải lồng công việc tác động cùng chiều với gắn bó nghề đánh bắt cá.

$$SAT = f(RWE, PB, CFS, GOC, EST) \quad (1)$$

$$STI = f(RWE, PB, CFS, GOC, EST) \quad (2)$$

$$STI = f(SAT) \quad (3)$$

Tất cả các biến trong mô hình được đo lường bằng thang đo Likert 5 mức độ. (Bảng 1)

**Bảng 1. Thang đo và các biến quan sát**

STT	Thang đo và thành phần	Ký hiệu
I	<b>Nhận thức môi trường làm việc (Recognize working environment, RWE)</b>	RWE
1	Gia đình cảm thông với môi trường làm việc trên biển	RWE1
2	Môi trường làm việc trên biển, ngoài trời, thời tiết có thể gây ảnh hưởng đến sức khỏe và tinh mạng	RWE2
3	Môi trường làm việc có thể bất ổn, tiềm ẩn nhiều rủi ro: xung đột ngư trường, lãnh hải hay bị tấn công bởi tàu lạ nước ngoài	RWE3
4	Ngư trường có thể bị ảnh hưởng do biến đổi khí hậu, thường xảy ra bão tố làm chìm tàu và ngư dân đánh bắt cá trên biển	RWE4
5	Ngư trường đánh bắt cá thường thay đổi nhiều nơi, phải đi xa	RWE5
6	Nghề đánh bắt cá làm việc trên tàu cá ở ngoài biển xa bờ, có đơn và rủi ro cao hơn nghề khác	RWE6
II	<b>Quan tâm của Chính phủ và Tổ chức (Government and Organization Cares, GOC)</b>	GOC
7	Ngư dân hưởng chính sách thi đua khen thưởng riêng biệt	GOC1
8	Khen thưởng ngư dân khi trúng vụ cá	GOC2
9	Miễn giảm phí bảo hiểm tại nạn cho ngư dân	GOC3
10	Miễn giảm học phí cho con em ngư dân	GOC4
11	Địa phương có chính sách vinh danh ngư dân có công trên biển	GOC5
III	<b>Văn hóa thân thiện với môi trường biển và gia đình (Culture friendly to the sea and the family, CFS)</b>	CFS
12	Chủ tàu, nghiệp đoàn tổ chức giao lưu gặp gỡ vào những dịp Tết, đám tiệc tại gia đình, tổ chức du lịch, nghỉ mát hàng năm	CFS1
13	Chủ tàu, nghiệp đoàn thăm hỏi gia đình ngư dân, tặng quà vào dịp lễ Tết, khai giảng năm học, ốm đau gặp hoàn cảnh khó khăn	CFS2

14	Chủ tàu, nghiệp đoàn tổ chức cho người thân gia đình gặp gỡ ngư dân ta. làm việc ngoài biển khơi	CFS3
15	Ngư dân nghề đánh bắt cá sẽ đào tạo con em theo nghề cá truyền thống	CFS4
16	Ngư dân được hưởng những ngày nghỉ theo Luật Lao động để chăm lo hạnh phúc gia đình	CFS5
<b>IV</b>	<b>Trải nghiệm du lịch biển (Experience sea travel, EST)</b>	<b>EST</b>
17	Khi chủ tàu, nghiệp đoàn nghề cá có ý định tổ chức chuyến đi an toàn cho gia đình gặp gỡ người thân tại nơi ngư dân đánh cá ngoài biển khơi	EST1
18	Ngư dân cho gia đình trải nghiệm ra biển thăm cho biết nơi làm việc trên tàu cá ngoài khơi để giảm bớt lo lắng	EST2
19	Tổ chức nhà nghỉ giá rẻ, trải nghiệm, gặp gỡ người thân gần nơi bến cảng neo đậu tàu cá	EST3
20	Khi có tổ chức du lịch trải nghiệm trên biển, ngư dân giới thiệu bạn bè, người thân tham gia	EST4
21	Khi nghề đánh bắt cá trên biển bị thu hẹp ngư trường và sản lượng đánh bắt giảm dần, ngành du lịch trải nghiệm ra biển, đảo là hợp với chủ trương của Chính phủ	EST5
<b>V</b>	<b>Chính sách và lợi ích (Policy and benefits, PB)</b>	<b>PB</b>
22	Ngư dân làm việc có ký kết hợp đồng lao động quy định, được hưởng chính sách: BHXH, y tế, tai nạn, thất nghiệp, hưu trí	PB1
23	Thu nhập ngư dân nghề cá đủ trang trải cho gia đình	PB2
24	Ngư dân được sự quan tâm của địa phương: Đào tạo nghề cá, miễn giảm học phí con em ngư dân; chăm lo ngày lễ, Tết cho gia đình truyền thống đi biển	PB3
25	Chính phủ có chính sách bảo hộ và ghi nhận tình mạng, tài sản của ngư dân khi gặp rủi ro trên biển do sự cố thiết bị công nghệ hoặc thiên tai do thời tiết xấu bất thường	PB4
26	Chính phủ có chính sách bảo hộ và ghi nhận tình mạng, tài sản của ngư dân khi gặp rủi ro trên biển do xung đột về lãnh hải, biển đảo quốc gia	PB5
<b>VI</b>	<b>Hài lòng (Job Satisfaction, SAT)</b>	<b>SAT</b>
27	Tôi hài lòng môi trường làm việc trên biển	SAT1
28	Tôi hài lòng chính sách, lợi ích cho ngư dân nghề đánh bắt cá trên biển	SAT2
29	Tôi hài lòng văn hóa thân thiện với gia đình vùng biển	SAT3
30	Tôi hài lòng với nghề đánh bắt cá trên biển	SAT4
<b>VII</b>	<b>Gắn bó nghề đánh bắt cá trên biển (Sticking to sea fishing, STI)</b>	<b>STI</b>
31	Tôi tiếp tục gắn bó với nghề đánh bắt cá trên biển	STI1
32	Tôi tự hào là ngư dân của TP. HCM	STI2
33	Tôi sẽ động viên thế hệ con em nối tiếp nghề cá	STI3
34	Tôi sẽ gắn bó nghề cá truyền thống của gia đình	STI4
35	Tôi cố gắng làm việc tốt nghề đánh bắt trên biển, để góp phần ổn định biển đảo quốc gia	STI5

### 3.3. Dữ liệu và quy trình phân tích

Dữ liệu được thu thập thông qua phỏng vấn trực tiếp 300 ngư dân tàu cá ở TP.HCM, từ tháng 10/2019 đến tháng 12/2019 theo phương pháp lấy mẫu phân tầng thuận tiện bằng bảng câu hỏi chi tiết để kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu.

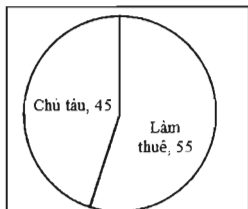
Do mô hình lý thuyết với một tập hợp các quan hệ đan xen, mô hình cấu trúc tuyến tính (Structural Equation Model, SEM) được sử dụng để kiểm định các giả thuyết trên (Lorence và Mortimer, 1985; Anderson & Gerbing, 1988). Theo Theo Hair và cộng sự (2006); Kline (2011); Tabachnik và Fidell (2011), quy trình phân tích bao gồm 4 bước: (i) Kiểm định tin cậy thang đo (Scale reliability test); (ii) Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis-EFA); (iii) Phân tích nhân tố khẳng định (Confirmatory Factor Analysis-CFA) và (iv) Mô hình cấu trúc tuyến tính (Structural Equation Modeling-SEM).

## 4. Kết quả và thảo luận

### 4.1. Mô tả đặc điểm ngư dân

- Thành phần và độ tuổi ngư dân (Hình 2, Hình 3)

**Hình 2: Thành phần ngư dân (%)**



Trong 300 ngư dân khảo sát, ngư dân làm thuê 55%. Đăng lưu ý là nghề cá có chủ tàu tham gia đi biển chung với người làm thuê (45%). Độ tuổi ngư dân chủ yếu là từ 18 - 45 tuổi (98%).

- Trình độ học vấn và chuyên môn (Hình 4, Hình 5)

Trình độ văn hóa của ngư dân còn thấp, chủ yếu là cấp I & II (86%). Phần lớn ngư dân chưa được đào tạo chính quy (87%).

- *Thâm niên nghề đánh cá và số lần tàu cá vào bờ, cập cảng* (Hình 6, Hình 7)

Thâm niên của ngư dân chủ yếu là dưới 5 năm (57%). Số lần tàu cá vào bờ, cập cảng chủ yếu là 1 lần/tháng (83,7%).

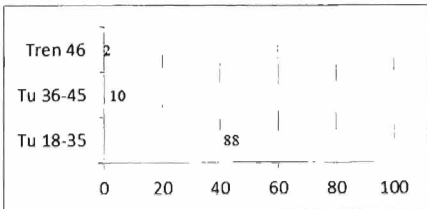
- *Cảng cá cập bến và nơi bán hải sản đánh bắt* (Hình 8, Hình 9)

Cảng cá cập bến chủ yếu tại TP. HCM (93,3%). Phần lớn hải sản đánh bắt được bán tại bến/cảng địa phương (81%).

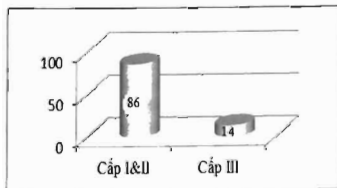
### 4.2. Phân tích độ tin cậy thang đo

Kết quả thể hiện trong Bảng 2 cho thấy: Các biến quan sát bị loại bỏ bao gồm RWE5, RWE6, EST5, CFS5, SAT5, ST15. Các biến quan sát còn lại đều

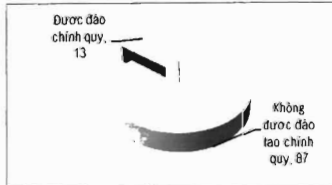
**Hình 3: Độ tuổi ngư dân (%)**



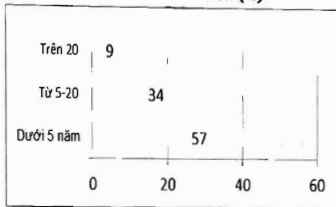
**Hình 4: Trình độ học vấn (%)**



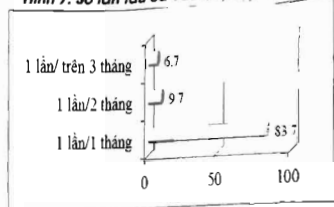
**Hình 5: Trình độ chuyên môn qua đào tạo (%)**



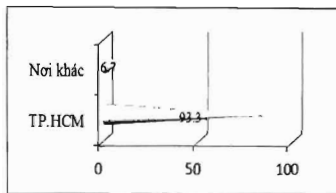
Hình 6: Thâm niên (%)



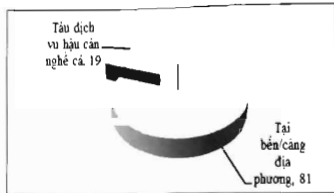
Hình 7: Số lần tàu cá vào bờ, cập cảng (%)



Hình 8: Cảng cá cập bến (%)



Hình 9: Nơi bán hải sản đánh bắt (%)



Bảng 2. Tin cậy thang đo và biến quan sát bị loại

Thang đo	Biến quan sát bị loại	Hệ số Alpha	Kết luận
RWE	RWE5, RWE6	0,831	Chất lượng tốt
GOC	Không	0,865	Chất lượng tốt
CFS	CFS5	0,839	Chất lượng tốt
EST	EST5	0,841	Chất lượng tốt
PB	Không	0,834	Chất lượng tốt
SAT	SAT5	0,847	Chất lượng tốt
STI	STI5	0,873	Chất lượng tốt

thỏa mãn các điều kiện trong phân tích độ tin cậy thang đo thông qua hệ số Cronbach (hệ số Cronbach > 0,6 và tương quan biến - tổng > 0.3 (Nunnally và Burnstein, 1994).

4.3. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Ghi chú: 0.5 < KMO < 1 (Hair và cộng sự, 2006). kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa nhỏ hơn 0.05; hệ số tải nhân tố của các biến quan sát (Factor Loading) > 0,5; phương sai trích > 50% và Eigenvalue > 1.

Kết quả được trình bày trong Bảng 3 cho thấy:

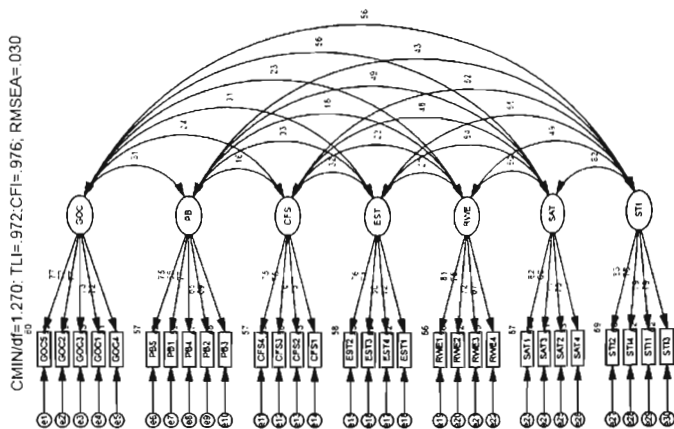
Các yếu tố tác động đến "sự hài lòng của ngư dân" được trích thành 5 yếu tố tương ứng với các biến đo lường của mô hình lý thuyết với tổng phương sai trích là 65,795% tại Eigenvalue là 1,898; EFA của "sự hài lòng" được trích thành 4 biến quan sát với phương sai trích là 68,699% tại Eigenvalue là 2,748. EFA của "gắn bó" được trích thành 4 biến quan sát với phương sai trích là 72,365% tại Eigenvalue là 2,895; Kết quả EFA được sử dụng bằng phương pháp xoay Promax.

Bảng 3. Bộ thang đo mới qua phân tích nhân tố khám phá

	Component (Nhân tố)						
	1	2	3	4	5	6	7
GOC5	0,837						
GOC2	0,837						
GOC3	0,824						
GOC1	0,794						
GOC4	0,732						
PB5		0,830					
PB1		0,789					
PB4		0,786					
PB2		0,754					
PB3		0,709					
CFS4			0,844				
CFS3			0,831				
CFS2			0,800				
CFS1			0,798				
EST2				0,852			
EST3				0,842			
EST4				0,836			
EST1				0,751			
RWE1					0,843		
RWE2					0,822		
RWE3					0,807		
RWE4					0,786		
SAT1						0,864	
SAT3						0,857	
SAT2						0,797	
SAT4						0,795	
STI2							0,870
STI4							0,851
STI1							0,842
STI3							0,840
Kaiser-Meyer-Olkin Measure (Thước đo KMO)					0,837	0,816	0,834
Bartlett's Test: Sig. (Kiểm định Bartlett: Mức ý nghĩa)					0,000	0,000	0,000
% of Variance (Phương sai trích)					65,795	68,699	72,365
Eigenvalues (giá trị Eigen)					1,898	2,748	2,895



Hình 10: Mô hình đo lường



4.4. Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

Kết quả được trình bày trong Hình 10 cho thấy: mô hình đo lường có Cmin/df = 1,270; TLI = 0,972. CFI = 0,976 và RMSEA = 0,030.

Theo Crowley và Fan (1997); Kline (1998); McDonald và Ho (2002), mô hình đo lường

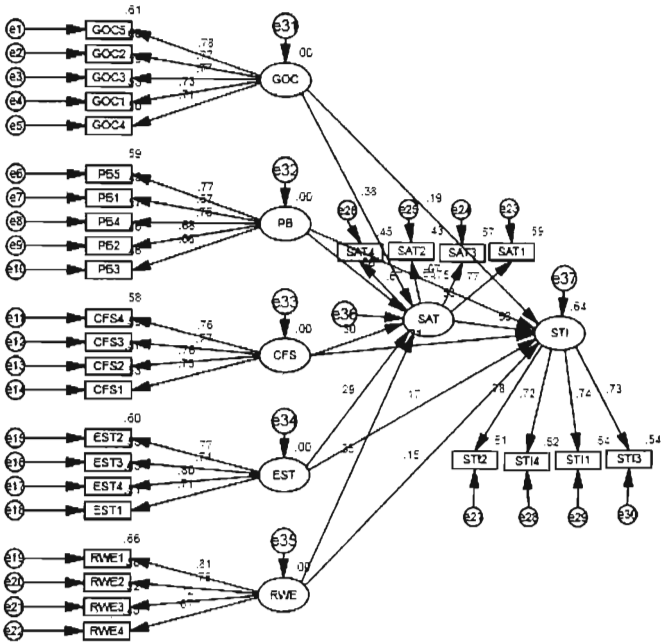
(Measurement Model) phù hợp với dữ liệu thực tế phải đảm bảo thích hợp với 4 thước đo: (i) Cmin/df; (ii) TLI, (iii) CFI, (iv) RMSEA.

Trong Bảng 4, mô hình đo lường được khẳng định phù hợp với dữ liệu thực tế.

Bảng 4. Kết quả giá trị các thước đo

STT	Thước đo	Giá trị tiêu chuẩn	Giá trị mô hình	Kết quả
1	Chỉ bình phương điều chỉnh theo bậc tự do (Cmin/df)	$\chi^2/df \leq 5$ (Bentler và Bonett, 1980).	1.270	Tốt
2	Chỉ số TLI (Tucker-Lewis Index)	TLI > 0,90 (Garver và Mentzer, 1999; Hair và cộng sự, 2006)	0,972	Tốt
3	Chỉ số thích hợp so sánh CFI (Comparative Fit Index).	CFI > 0,90; 0 < CFI < 1. Càng tiến về 1 càng phù hợp. (Bentler và Bonett, 1980; Hu và Bentler, 1995).	0,976	Tốt
4	Chỉ số RMSEA (Root Mean Square Error Approximation).	RMSEA < 0,05; Mô hình phù hợp tốt; RMSEA < 0,08 Chấp nhận; Càng nhỏ càng tốt. (Garver và Mentzer, 1999; Hu và Bentler, 1995)	0,030	Tốt

Hình 11: Kết quả của phân tích cấu trúc tuyến tính



CMIN/df=1.532; TLI=.946; CFI=.951; RMSEA=.042

4.5. Phân tích cấu trúc tuyến tính (SEM) (Hình 11, Bảng 5, Bảng 6)

Khi mô hình được đánh giá phù hợp với dữ liệu thực tiễn, sắp xếp lại các biến theo mô hình lý thuyết ban đầu. Mô hình phân tích dạng mô hình tích hợp tuyến tính, ước lượng mối quan hệ nhân quả giữa các nhân tố tiềm ẩn.

Kết quả được trình bày trong Hình 10 cho thấy: Mô hình có giá trị Cmin/df = 1.532; TLI = 0.946;

CFI = 0.951 và RMSEA = 0.042. Như vậy, mô hình tích hợp phù hợp với dữ liệu thực tế.

Kết quả được trình bày trong Bảng 5 cho thấy: Ngoại trừ H7, các giả thuyết đều được chấp nhận ở mức tin cậy trên 99%.

Các yếu tố tác động đến "Hài lòng" theo thứ tự ảnh hưởng từ cao xuống thấp: GOC, CFS, RWE, PB, EST. Các yếu tố tác động đến "Giãn bố nghề nghiệp": CFS, GOC, EST, RWE.

**Bảng 5. Kết quả giả thuyết**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Kết quả giả thuyết
SAT	<---	GOC	0,355	0,056	6,353	***	H4 phù hợp
SAT	<---	PB	0,306	0,060	5,108	***	H2 phù hợp
SAT	<---	CFS	0,319	0,063	5,087	***	H3 phù hợp
SAT	<---	EST	0,282	0,058	4,900	***	H5 phù hợp
SAT	<---	RWE	0,318	0,055	5,798	***	H1 phù hợp
STI	<---	GOC	0,175	0,059	2,965	0,003	H9 phù hợp
STI	<---	PB	0,070	0,060	1,171	0,242	H7 không phù hợp
STI	<---	CFS	0,219	0,064	3,418	***	H8 phù hợp
STI	<---	EST	0,170	0,058	2,941	0,003	H10 phù hợp
STI	<---	RWE	0,142	0,057	2,499	0,012	H6 phù hợp
STI	<---	SAT	0,502	0,096	5,230	***	H11 phù hợp

Ghi chú: \*\*\* (Sig. = 0,000)

**Bảng 6. Mức độ tác động**

Mức độ tác động đến SAT SAT = f (GOC,PB,CFS,EST,RWE)			Hệ số hồi quy	%	Vị trí
SAT	<---	GOC	0,355	22,5	1
SAT	<---	PB	0,306	19,4	4
SAT	<---	CFS	0,319	20,2	2
SAT	<---	EST	0,282	17,8	5
SAT	<---	RWE	0,318	20,1	3
Tổng			1,580	100	
Mức độ tác động đến STI STI = f (GOC,CFS,EST,RWE)					
STI	<---	GOC	0,175	24,8	2
STI	<---	CFS	0,219	31,0	1
STI	<---	EST	0,170	24,1	3
STI	<---	RWE	0,142	20,1	4
Tổng			0,706	100	
Quan hệ giữa SAT và STI STI = f (SAT)					
STI	<---	SAT	0,502		

**4.6. Thảo luận kết quả nghiên cứu**

Sự hài lòng công việc chịu tác động trực tiếp bởi 5 thành phần: Quan tâm của Chính phủ và Tổ chức; Văn hóa thân thiện với môi trường biển và gia đình; Nhận thức môi trường làm việc; Chính sách và lợi ích; Trải nghiệm du lịch biển. Như vậy, giả thuyết H4, H3, H2, H5 và H1 được chấp nhận. Điều này có

nghĩa là: khi ngư dân đánh giá tốt các yếu tố này sẽ làm cho họ cảm thấy hài lòng công việc.

Gần bờ nghề đánh bắt cá trên biển chịu tác động trực tiếp bởi 4 thành phần, gồm: Văn hóa thân thiện với môi trường biển và gia đình; Quan tâm của Chính phủ và Tổ chức; Trải nghiệm du lịch biển; Nhận thức môi trường làm việc. Như vậy, giả thuyết H9, H8,

H10, H6 được chấp nhận. Điều này có nghĩa là: khi ngư dân đánh giá tốt các yếu tố này sẽ làm cho họ cảm thấy gắn bó nghề đánh bắt cá trên biển. Nghiên cứu xác định có mối quan hệ tuyến tính thuận chiều giữa “Hài lòng công việc” với “Gắn bó nghề”. Giả thuyết H11 được chấp nhận. Điều này có nghĩa rằng, để có sự gắn bó nghề của ngư dân, cần quan tâm đến sự hài lòng công việc của họ.

### 5. Kết luận và hàm ý chính sách

Mục tiêu của nghiên cứu xác định mối quan hệ sự hài lòng công việc và gắn bó nghề đánh bắt cá trên biển của ngư dân TP. HCM. Đặc biệt trong bối cảnh rủi ro của biển và vùng nước tranh chấp ở Biển Đông, vấn đề gắn bó nghề đánh bắt cá trên biển của ngư dân là chìa khóa cho khai thác lợi thế kinh tế biển và tham gia gìn giữ tài nguyên biển của quốc gia.

Dựa trên khảo sát 300 ngư dân và sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính, nghiên cứu cho thấy có mối quan hệ tuyến tính dương giữa sự hài lòng công việc với gắn bó nghề đánh bắt cá trên biển của ngư dân. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng công việc bao gồm: (i) Quan tâm của Chính phủ và Tổ chức; (ii) Văn hóa thân thiện với môi trường biển và gia đình; (iii) Nhân thức môi trường làm việc; (4) Trải nghiệm du lịch biển; và (v) Chính sách và lợi ích, đặc biệt là các yếu tố “Quan tâm của Chính phủ và Tổ chức” và “Văn hóa thân thiện với môi trường biển và gia đình”. Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở khoa học cho các nhà chính sách muốn nâng cao khai thác lợi thế kinh tế biển và gắn bó ngư dân với nghề đánh bắt cá trên biển cần phải quan tâm đến sự hài lòng công việc của ngư dân ■

### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Adams, A., and Bond, S. (2000). Hospital Nurses' Job Satisfaction, Individual and Organizational Characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 32(3), 536 - 543
2. Anderson, J.C., and Gerbing, D.W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Journal of Psychological Bulletin*, 103 (3), 411-423.
3. Adomatiene and Slatkevicien (2008). Employee satisfaction and service quality in contact centres. *Economics and Management*, 770-775.
4. Afzal, H., Khan, M.A., Ali, I., and Hamid, K. (2010). A Study of University Students' Motivation and Its Relationship with Their Academic Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(4), 80-84.
5. Apostle, R.L., Kasdan, L., and Hanson, A. (1985). Work satisfaction and community attachment among fishermen in Southwest Nova Scotia. *Can. J. Fish. Aquatic. Sci.*, 42(2), 256-267.
6. Arnolds, C.A., and Boshoff, C. (2001). The challenge of motivating top management: A need satisfaction perspective. *Journal of Industrial Psychology*, 27(1), 39-42.
7. Awan, M.A., and Rizwan, M. (2014). Factors affecting employee satisfaction in the private organizations of Bahawalpur Pakistan. *International Journal of Human Resource Study*, 4(2), 147-163.
8. Bentler, P. M., and Bonett, D. G. (1980) Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
9. Binkley, M. (1995). *Risk, danger and rewards in the Nova offshore fishery*. McGill- Queen's University Press, Montreal.
10. Branham, L. (2005). *The 7 hidden reasons employee leave*. New York: AMACOM.
11. Crosson, S. (2014). Anticipating exist from North Carolina's commercial fishery. *Soc Nat Resour.* 28. 797- 806
12. Crowley, S L., and Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. *Journal of Personality Assessment*, 63. 508-531.
13. Cục Thống kê TP HCM (2019). *Niên giám Thống kê năm 2018*. Truy cập từ <<http://www.pso.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/niengiamthongke2018>>
14. Đinh Phi Ho (2019). *Quantitative Research in Economics and Writing Scientific Papers*. Tài Chính Publisher, Vietnam.

15. Đinh Phi Ho (2020). *Quantitative Method in Research for Business Administration and Logistics Management*. Tài chính Publisher, Vietnam.
16. Đinh Phi Ho và Nguyễn Anh Tuấn (2020). Job satisfaction of fishermen of fishing boats: Factors affecting and policy implications (case study in Bình Thuận province). *Vietnam Trade and Industry Review*, 3(1)
17. Glazier, E.W. (2007). *Hawaiian fishermen*. Thompson Wadsworth Corp. Belmont, CA.
18. Garver, N. S., and Mentzer, J. T. (1999). Logistics research methods: employing structural equation modeling to test for construct validity. *Journal of Business Logistics*, 20(1), 33-57
19. Griffith, D., and Valdes-Pizzini, M. (2002). *Fisher at work, worker at sea. A Puerto Rican Journey through Labor and Refuge*. Temple University Press, Philadelphia
20. FAO (2019). *Fisheries and aquaculture governance*. Truy cập từ < <http://www.fao.org/fishery/governance/en>>.
21. Fisher, C.D. (2000). Mood and emotion while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 185-202.
22. Gerbing, W. D., and Anderson, J. C. (1988). An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186 - 192.
23. Goodland, R. (1995). The concept of environmental sustainability. *Annual Review of Ecology and Systematics*, 26, 1-24.
24. Gregory, K. (2011). *The importance of employee satisfaction*. Neumann University. Truy cập từ <<http://www.neumann.edu/academics/division/business/journal>>.
25. Hair, J., Anderson, R., Tatham, P., and Black, W. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6ed. Prentice- Hall, Upper Saddle River, N.J.
26. Herzberg, F. (1976). *The managerial choice: To be efficient and to be human*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
27. Ho, S.C., Woo, J., Chanand, A.C.M., and Chong, P. (2009). Impact of Caregiving on Health and Quality of Life: A Comparative Population-Based Study of Caregivers for Elderly Persons and No caregivers. *The Journals of Gerontology Series A Biological Sciences and Medical Sciences*, 64(8), 873 - 879
28. Hu, L.T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
29. Intan, R., Ali, S.A.M., Munir, R., and Ali, M. (2014). *Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment at Health Tourism Hospital in Malaysia*. Knowledge Management International Conference At: Malaysia.
30. Kahn, W.A. (2002). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14-32.
31. Kline, R.B (1998) *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, Guilford Press.
32. Leposa, N. (2018). *When sea becomes home*. *Annals of Tourism Research*, 72, 11-21.
33. Lorence, J., and Mortimer, J. T. (1985) Job involvement through the life course: A panel study of three age groups. *American Sociological Review*, 50, 618-638.
34. Luddy, N. (2005). Job satisfaction amongst employees at a public Health Institution in the Western Cape. Master thesis, University of the Western Cape. Truy xuất từ: <http://ctd.uwc.ac.za/xmlui/bitstream/handle>>.
35. Maslov, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50,370-96.
36. May, D.R. Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77, 11-37. McDonald, R.P., and Ho, M R (2002). Principles and Practice in Reporting Structural Equation Analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82
37. McShane, S., and Glinow, M.V (2015). *Organizational behavior*: McGraw -Hill Education.

38. Nunnally, J. C., and Burnstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
39. Ong, C.H., Lim, H.Y., Adriana, M.R., Tan, O.K., and Goh, C.F. (2018). Factors influencing employee job satisfaction: A conceptual Analysis *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 332-340.
40. Pascoe, S., Cannard, T., Jebreen, E., Dichmont, C.M., and Schirmer, J. (2015). Satisfaction with fishing and the desire to leave. *Ambio*, 44, 401-411.
41. Phạm Văn Mạnh (2012). *Nâng cao mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên cơ sở tại Công ty Viễn thông Viettel*. ĐH Kinh tế Quốc dân.
42. Pollnac, R.B., Seara, T., and Colburn, L.L. (2015). Aspects of fisher management, job satisfaction, and well-being among commercial fishermen in the Northeast region of the United States. *Soc. Nat. Resour.*, 28(1), 75-92.
43. Pollnac, R.B., and Poggie, J.J. (2006). Job satisfaction in the fishery in two Southeast Alaskan towns. *Hum Organ.*, 65(3), 329-339.
44. Quốc hội (2003). *Luật của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam số 17/2003/QH11 ngày 26 tháng 11 năm 2003 về Thủy sản*. Truy cập < <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/tai-nguyen-moi-truong/Luat-Thuy-san>>
45. Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684
46. Saari, L. M., and Judge, T.A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43, 395-407.
47. Schaufeli, W.B., Maslach, C., and Leiter, M. (2009). Burnout. 35 Years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-209
48. Seara, T., Pollnac, J.R.B., Poggie, J.J., Garcia-Quijano, C., Monnercau, I., and Ruiz, V. (2017). Fishing as therapy: Impacts on job satisfaction and implications for fishery management. *Ocean and Coastal Management*, 141(2017), 1-9
49. Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally
50. Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.
51. Steingrimsdott, H. (2011). *The relationship between internal communication and job satisfaction*. Frederiksberg, Denmark.
52. Sweke, E.A., Kobayashi, Y., and Sakurai, Y. (2016). Comparative job satisfaction of fishers in northeast Hokkaido, Japan for coastal fisheries management and aquaculture development. *Ocean Coast Manag.*, 120, 170-179.
53. Tabachnik, B. J., and Fidell, L. S. (2011). *Using multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
54. 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 và công nghệ*
55. Trimble, M., and Johnson, D. (2013). Artisanal fishing as an undesirable way of life? The implications for governance of fisher's wellbeing aspirations in coastal Uruguay and southeastern Brazil. *Mar. Policy*, 37, 37-44.
56. Vidal, M.E.S., Valle, R.S., and Aragon, B.M I. (2007). Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated manager. *J. Bus. Res.*, 60, 1272-1281.
57. Whitehead, D.L., Korabik, K., and Lero, D.S. (2008). *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*. Academic Press. Elsevier Inc.
58. Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120
59. Zhang, Y., Yao, X., and Cheong, J.O. (2011). City managers' job satisfaction and frustration: Factors and Implications. *The American Review of Public Administration*, 670-685.

Ngày nhận bài: 5/3/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 15/3/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 25/3/2020

*Thông tin tác giả:*

1. PGS.TS. **ĐINH PHI HÒ**

Trường Đại học Phan Thiết

2. ThS. **NGUYỄN ANH TUẤN**

Trung tâm Thủy sản TP. Hồ Chí Minh

3. ThS. **QUÁCH THI MINH TRANG**

Khoa Chính trị - Hành chính, Trường Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

## **RELATIONSHIPS BETWEEN THE JOB SATISFACTION AND THE JOB ENGAGEMENT OF FISHERMEN: CASE STUDY IN HO CHI MINH CITY, VIETNAM**

● Assoc.Prof. **ĐINH PHI HO**

Phan Thiet University

● Master. **NGUYEN ANH TUAN**

Seafood Center of Ho Chi Minh City

● Master. **QUACH THI MINH TRANG**

Faculty of Politics - Administration, Vietnam National University -

Ho Chi Minh City Campus

### **ABSTRACT:**

Can Gio District of Ho Chi Minh City which shares the border with East Sea has marine economic potential for fishing. Ho Chi Minh City has 580 fishing boats with 8,000 crew members and the average annual catches reach over 20,000 tons. The working environment of fishermen working at fishing boats is dangerous with unpredictable weather and risky outdoor works. By surveying 300 fishermen and using the Structural Equation Model, this study finds a positive linear relationship between the job satisfaction and the job engagement of fishermen. The study reveals that factors affecting the job satisfaction of fishermen include: (i) Support from the government and organization; (ii) Awareness of working environment; (iii) sea and family-friendly cultures; (iv) Experience in sea travelling; and (v) Policies and benefits.

**Keywords:** Fishery workers, job satisfaction, sticking to the fishing profession, the Structural Equation Model, Ho Chi Minh City, Vietnam.