

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

● NGUYỄN ĐỨC THẮNG - NGUYỄN THỊ HƯỜNG - PHẠM KIÊN TRUNG

TÓM TẮT:

Hiện nay trong các doanh nghiệp khai thác than hầm lò tỷ lệ công nhân sản xuất đang có xu hướng bỏ việc cao, trong khi công tác tuyển dụng lao động gặp nhiều khó khăn. Để đáp ứng được yêu cầu sản xuất hiện tại và phát triển trong thời gian tới, các doanh nghiệp ngành Than cần có các giải pháp để giữ người lao động ở lại làm việc cho doanh nghiệp của mình. Trong nghiên cứu này chúng tôi đã chỉ ra được sự hài lòng trong công việc có mối quan hệ tích cực đến cam kết gắn bó của công nhân sản xuất trong các doanh nghiệp khai thác than. Có 4 nhân tố: Đồng nghiệp, Thu nhập, Công việc và Văn hóa tổ chức có tác động mạnh tích cực lên sự hài lòng của người lao động. Ngoài ra, các yếu tố như Thu nhập, Mối quan hệ đồng nghiệp, Văn hóa có ảnh hưởng tích cực đến các cam kết, trong khi Căng thẳng công việc sẽ làm giảm các cam kết gắn bó. Kết quả nghiên cứu có thể là một gợi ý giúp các doanh nghiệp ngành Than đưa ra những giải pháp thích hợp cho việc duy trì nguồn nhân lực.

Từ khóa: Công nhân sản xuất, hài lòng trong công việc, doanh nghiệp khai thác than, cam kết với tổ chức, tỉnh Quảng Ninh.

1. Lời mở đầu

Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) hiện nay có 13 đơn vị thành viên khai thác than hầm lò, với tổng số công nhân sản xuất (CNSX) trên 40.000 lao động. Theo yêu cầu phát triển ngành Than đến năm 2030, TKV mỗi năm cần tuyển mới từ 4.000 - 5.000 CNSX. Trong thời gian gần đây tình trạng CNSX trong các doanh nghiệp

khai thác than nghỉ việc, bỏ việc để tìm kiếm các công việc có thu nhập cao hơn, môi trường làm việc tốt hơn và được gắn với gia đình hơn rất nhiều. Trong năm 2018 có những đơn vị ngành Than có số lượng thợ lò bỏ việc lên đến 18% trên tổng số CNSX của đơn vị, trong khi công tác tuyển dụng CNSX trong các DN mở gặp rất nhiều khó khăn, không đạt được chỉ tiêu kế hoạch đặt ra.

Do vậy, trong điều kiện hiện nay, bổ sung lao động mới là cần thiết, tuy nhiên giữ chân những lao động hiện tại mới là mục tiêu quan trọng đối với các DN nhỏ. Nghiên cứu cho thấy, chi phí đào tạo để thay thế nhân viên cũ còn lớn hơn chi phí trả lương cho lao động một năm. Khi người lao động bỏ việc, DN không chỉ mất đi chi phí cho công tác tuyển dụng và đào tạo lao động (Alexander và cộng sự, 1994), giảm năng suất lao động tạm thời (Osterman, 1987) và quan trọng hơn là DN sẽ mất đi những kỹ năng và kinh nghiệm lao động đó đã tích lũy được trong quá trình làm việc.

Các nghiên cứu hiện nay cho thấy để duy trì nguồn nhân lực trong tổ chức các nhà quản lý cần làm sao để người lao động hài lòng trong công việc, từ đó họ sẽ thực hiện các cam kết gắn bó với tổ chức. Theo Bryant và cộng sự (2007) cho rằng, khi một cá nhân có cam kết với DN đó là yếu tố quan trọng để tổ chức đạt được lợi thế cạnh tranh. Nhân viên có cam kết cao, họ sẽ xác định được rõ mục tiêu trong công việc, đồng thời họ sẽ nỗ lực trong công việc và gắn bó với tổ chức hơn. Murray (1999) cũng cho rằng sự hài lòng công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ vắng mặt, cam kết, hiệu suất và năng suất của người lao động. (Zeytinoglu và Denton, 2006) cho rằng, những nhân viên hài lòng và hài lòng với công việc của họ sẽ dành nhiều thời gian hơn cho công việc, năng cao hiệu suất và gắn bó với tổ chức.

Dưới góc độ lý thuyết đã cho thấy sự hài lòng trong công việc có ảnh hưởng đến việc thực hiện các cam kết gắn bó với tổ chức. Do vậy, rất cần những nghiên cứu nhằm tìm ra các nhân tố ảnh hưởng mạnh đến sự hài lòng trong công việc và khẳng định thêm mối quan hệ giữa hài lòng trong công việc và cam kết gắn bó của CNSX trong các doanh nghiệp khai thác than hầm lò.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết về hài lòng trong công việc

Locke (1968) định nghĩa sự hài lòng trong công việc là "trạng thái cảm xúc để chịu và tích cực từ việc đánh giá người lao động đối với công việc của họ hay những trải nghiệm từ công việc". (Davis và cộng sự, 1985) còn cho rằng, sự hài lòng công việc là sự kết hợp của những cảm xúc tích cực và tiêu cực mà người lao động đang hưởng tới trong công việc của họ. Khi một người lao động tham gia vào một tổ chức kinh doanh, anh ta mang theo những nhu cầu, mong muốn và kinh nghiệm mà anh ta

mong đợi từ công việc của mình. Sự hài lòng trong công việc gắn liền với hành vi của cá nhân người lao động tại nơi làm việc.

Trong các nghiên cứu cho rằng, hài lòng công việc bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau như: Đặc điểm công việc, quan hệ đồng nghiệp, thu nhập, cơ hội thăng tiến, phong cách lãnh đạo, điều kiện làm việc, văn hóa doanh nghiệp và căng thẳng trong công việc (Robbin và cộng sự, 2003; Sharma và Bhaskar, 1991; Rue và Byars, 2003; Kreitner và Kinicki, 2004; Trần Kim Dung, 2005; Luthans, 2006; Phan Thị Minh Lý, 2011; Lê Nguyễn Đoàn Khôi và Nguyễn Thị Ngọc Phương, 2013; Nguyễn Trọng Hiếu LATS, 2012; Calisir và cộng sự, 2011; Bidgoli và cộng sự, 2013; Hoonakker và cộng sự, 2013)..

2.2. Cơ sở lý thuyết về cam kết với tổ chức

Cam kết với tổ chức được định nghĩa là trạng thái tâm lý (ước muốn, nhu cầu, trách nhiệm) thể hiện mối quan hệ giữa nhân viên với tổ chức và có tác động tới nguyện vọng ở lại tổ chức (Meyer và Allen, 1991). Theo Meyer và Allen cam kết gồm 3 thành phần là: cam kết cảm xúc, cam kết tính toán và cam kết chuẩn mực.

Có rất nhiều các công trình nghiên cứu về các nhân tố tác động đến cam kết gắn bó với tổ chức. Những nghiên cứu kinh điển có thể kể đến như của Mowday và cộng sự (1982), Buchanna (1974), streers (1977) cho rằng cam kết bị tác động bởi 4 nhóm nhân tố là: Đặc điểm mang tính cá nhân, đặc điểm mang tính cấu trúc, đặc điểm liên quan đến công việc và kinh nghiệm làm việc.

Phan Thị Minh Châu và Lê Thanh Trúc, 2008; Huỳnh Thanh Tú và Trương Văn Nghiệm, 2015; Hà Kiên Tân, 2014), chỉ ra 7 nhóm nhân tố tác động là: Điều kiện thăng tiến; Lương thưởng và mối quan hệ lãnh đạo; Bản chất công việc; Quan hệ đồng nghiệp; Các nhân tố hỗ trợ xử lý công việc; Công tác đào tạo; Điều kiện làm việc.

Nghiên cứu của (Angle và Perry, 1981) các nhân tố nhân chủng học cũng có ảnh hưởng đến cam kết như: tuổi tác kinh nghiệm, giới tính...

Spector. (1997) và Murray (1999), Naser Valaei Sajad Rezaei (2016), Kim Sang Wook và cộng sự đều cho rằng hài lòng công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ vắng mặt, cam kết, hiệu suất và năng suất của người lao động và tạo ra sự gắn kết của nhân viên với tổ chức. Cảm nhận sự hài lòng trong công việc của người lao động là

một nhân tố đã được hiển thị để được liên kết với ý định ở lại tổ chức. King-Lawrence (2003) nhận thấy rằng, mức độ hài lòng công việc càng cao, ý định ở lại tổ chức càng cao.

2.3. Mô hình nghiên cứu

Thông qua cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu đã lược khảo chúng tôi đề xuất mô hình nghiên cứu. Mô hình nghiên cứu có sự kết hợp kế thừa các mô hình (Rue và Byars, 2003) và (Naser Valaei Sajad Rezaei, 2016) trên cơ sở bổ sung thêm biến căng thẳng công việc và văn hóa doanh nghiệp.

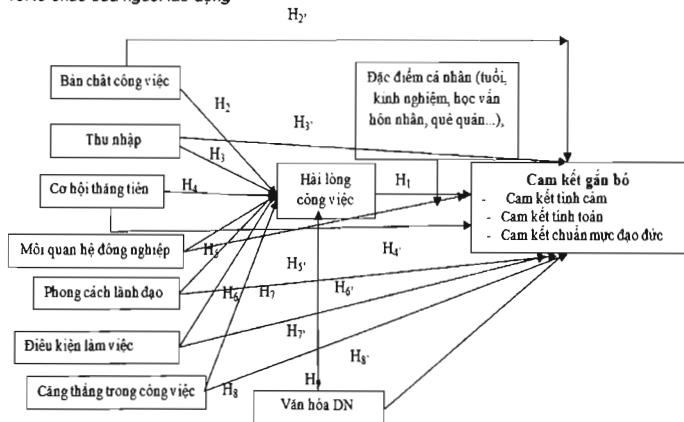
Thang đo hài lòng công việc, cam kết với tổ chức dựa trên nghiên cứu tổng quan, ngoài ra các thang đo này có sự tham khảo ý kiến chuyên gia là những người đang làm công tác quản lý nhân sự trong các doanh nghiệp khai thác than hầm lò. Các nhân tố được đưa vào mô hình nghiên cứu có: Bản chất công việc (CV); Thu nhập (TN); Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DT); Môi quan hệ đồng nghiệp (DN); Lãnh đạo (LD); Điều kiện làm việc (LV); Căng thẳng trong công việc (SW); Hài lòng trong công việc (HL); Cam kết tình cảm (AC); Cam kết tính toán (CC); Cam kết đạo đức (NC)

Mô hình nghiên cứu được đề xuất như Hình 1.

2.4. 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 12 nhân tố có 65 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; 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; Sự căng thẳng trong công việc có 8 biến quan sát; Hài lòng được đo lường bằng 3 biến quan sát; Cam kết tình cảm được đo lường bằng 7 biến quan sát; Cam kết tính toán đo lường bằng 4 biến quan sát; Cam kết đạo đức được đo bằng 4 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 NLD được phỏng vấn. Trong nghiên cứu này chúng tôi không đưa giới tính vào phiếu điều tra vì NLD là CNSX trong hầm lò 100% là lao động nam giới.

Hình 1: Mô hình mô liên hệ giữa hài lòng công việc và thực hiện cam kết gắn bó với tổ chức của người lao động



3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

Nhóm nghiên cứu áp dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện khảo sát 40 - 50 CNSX cho mỗi đơn vị và thực hiện khảo sát ở 5 đơn vị trong TKV.

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 và cộng sự (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, Guiford (1954) là 200, Comrey và Lee (1992) đưa ra các cỡ mẫu với các quan điểm tương ứng từ 100 đến 1000. Trong phân tích hồi quy đa biến (Tabachnick và Fidell, 1996) đã đưa ra công thức xác định cỡ mẫu tối thiểu cần đạt được tính theo công thức là $n=50 + 8*m$ (m : số biến độc lập). Trong nghiên cứu này có 9 biến độc lập thì cần phải thực hiện 122 phiếu điều tra.

Như vậy, theo quan điểm của Comrey và Lee (1992) và (Tabachnick và Fidell, 1996) thì số phiếu khảo sát hợp lệ của nhóm nghiên cứu là 182 phiếu có thể chấp nhận được.

3.2. 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 và thảo luận

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

*Thống kê mẫu theo tuổi và kinh nghiệm làm việc (Bảng 1).

Độ tuổi trung bình các đối tượng khảo sát là 35 tuổi, kinh nghiệm làm việc trung bình là 11 năm.

*Phân loại mẫu theo nghề nghiệp, hôn nhân và tình trạng thu nhập

Kết quả điều tra từ 182 phiếu khảo sát hợp lệ cho thấy 86 CNSX là công nhân khai thác chiếm tỷ lệ chủ yếu 47,2% tổng số lao động được khảo sát. Công nhân đào lò có 8 người chiếm 4,4%; Đối tượng lao động đã kết hôn là 163 chiếm 89,6% và

chưa kết hôn là 19 người chiếm 10,4%. Mức thu nhập chủ yếu của lao động là trên 12 triệu/tháng chiếm tỷ lệ 57,1%.

4.2. Phân tích độ tin cậy của thang đo

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá thông qua hệ số Cronbach's 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's Alpha đạt giá trị từ 0,6 trở lên. (Hair và cộng sự, 2006). Kết quả phân tích sự tin cậy thang đo chỉ ra các nhân tố DN, LD, DT, AC và CC đều đạt sự tin cậy với các biến quan sát ban đầu. Các nhân tố TN, CV, LV, VH, SW, AC và NC 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, 3.

4.3. Phân tích nhân tố

Kết quả phân tích nhân tố chỉ ra phân tích nhân tố 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. (Bảng 3).

4.4. Đánh giá chung cho từng nhân tố

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 tiền lương thực tế của người lao động đang chưa thỏa mãn được sự hài lòng. Các yếu tố khác cũng được đánh giá không cao khi điểm trung bình đều dưới 4. (Bảng 4).

4.5. Phân tích hồi quy

4.5.1. Phân tích hồi quy cho biến phụ thuộc là sự hài lòng

Kết quả phân tích hồi quy chỉ ra 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). Nhân tố về công thẳng có tác động ngược chiều lên sự hài lòng (hệ số beta âm và p-value nhỏ hơn

Bảng 1. Thống kê mô tả mẫu theo đặc điểm tuổi và kinh nghiệm

	N	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Tuổi	182	21	52	35.97	6.895
Kinh nghiệm	182	1	31	11.02	6.130
Tổng số	182				

Bảng 2. Phân tích độ tin cậy của thang đo

Nhân tố	Số biến 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
SW	8	.664	.424	SW3, SW4, SW6, SW7, SW8
HL	3	.763	.455	
AC	7	.849	.526	AC3, AC4
CC	3	.641	.335	
NC	3	.804	.560	NC3

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
AC	5	.741	62.83
CC	4	.746	56.43
NC	3	.667	72.32

0.05). Có thể thấy trong công việc của các nhân viên có tồn tại căng thẳng. Điều này chỉ ra với áp lực công việc cao làm cho người lao động bất hài lòng trong công việc. Do vậy, cần tạo không khí làm việc vui vẻ làm giảm căng thẳng cho nhân viên. (Bảng 5).

4.5.2. Ảnh hưởng của sự hài lòng công việc đến cam kết

Đối với yếu tố Cam kết tình cảm, sự hài lòng có tác động tích cực tới yếu tố Cam kết về mặt tình cảm. Kết quả này chỉ ra khi người lao động càng hài lòng thì mức độ cam kết về tình cảm càng cao. (Bảng 6).

Đối với yếu tố Cam kết tính toán, sự hài lòng có tác động tích cực tới yếu tố Cam kết tính toán. Kết quả này chỉ ra khi người lao động càng hài lòng thì mức độ cam kết tính toán càng cao. (Bảng 7).

Đối với yếu tố Cam kết đạo đức, sự hài lòng có tác động ít tới yếu tố Cam kết đạo đức. (Bảng 8).

4.5.3. Ảnh hưởng của các nhân tố đến cam kết

+ Ảnh hưởng các nhân tố đến cam kết tình cảm:

Bảng 4. Tổng hợp kết quả trả lời các câu hỏi 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
Căng thẳng	182	1.33	4.67	3.0055	.60637
Hài lòng	182	2.00	5.00	3.3864	.59586
Cam kết tình cảm	182	2.00	4.60	3.2044	.55462
Cam kết tính toán	182	2.00	4.25	3.3640	.53701
Cam kết đạo đức	182	2.33	4.67	3.4945	.57653

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

	Hệ số beta		Hệ số beta chuẩn hóa Beta	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
Căng thẳng	-.160	.055	-.161	-2.903	.004	1.345
R ²	0.647					
Biến phụ thuộc: Hài lòng						

Bảng 6. Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc đến cam kết tình cảm

	Hệ số beta		Hệ số beta chuẩn hóa Be ta	t	P-value	VIF
	B	Std. Error	Be ta			
(Constant)	.677	.143		4.751	.000	
Hài lòng	.746	.041	.802	17.997	.000	1.000
R ²	0.643					
<i>Biến phụ thuộc: Cam kết tình cảm</i>						

Bảng 7. Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc đến cam kết tính toán

	Hệ số beta		Hệ số beta chuẩn hóa Be ta	t	P-value	VIF
	B	Std. Error	Be ta			
(Constant)	1.916	.203		9.424	.000	
Hài lòng	.428	.059	.474	7.232	.000	1.000
R ²	0.225					
<i>Biến phụ thuộc: Cam kết tính toán</i>						

Bảng 8. Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc đến cam kết đạo đức

	Hệ số beta		Hệ số beta chuẩn hóa Be ta	t	P-value	VIF
	B	Std. Error	Be ta			
(Constant)	2.540	.237		10.709	.000	
Hài lòng	.282	.069	.291	4.084	.000	1.000
R ²	0.08					
<i>Biến phụ thuộc: Cam kết đạo đức</i>						

Đánh giá về các yếu tố ảnh hưởng tới cam kết tình cảm chỉ ra các yếu tố Lãnh đạo, Thu nhập, Công việc có tác động tích cực lên cam kết đạo đức. Các nhân tố còn lại không ảnh hưởng tới cam kết về mặt đạo đức. Trong đó, qua hệ số beta chuẩn hóa chỉ ra nhân tố Thu nhập có tác động mạnh nhất lên cam kết tình cảm (0.397). Nhân tố Công việc tác động yếu hơn 2 nhân tố khác (0.209).

+ Ảnh hưởng các nhân tố đến cam kết tình cảm:

Các yếu tố ảnh hưởng tới cam kết tính toán gồm: Đồng nghiệp; Thu nhập; Công việc và Văn hóa doanh nghiệp. Trong đó, yếu tố Văn hóa doanh nghiệp có tác động ngược chiều lên cam kết tính toán (hệ số beta âm và p-value nhỏ hơn 0.05). Kết quả cũng chỉ ra yếu tố Thu nhập có tác động

mạnh nhất so với các nhân tố khác (hệ số beta chuẩn hóa bằng 0.378).

+ Ảnh hưởng các nhân tố đến cam kết đạo đức: Đối với cam kết đạo đức, kết quả chỉ ra yếu tố Đồng nghiệp, Thu nhập, Điều kiện làm việc, Công việc, Văn hóa tổ chức và Căng thẳng có tác động lên cam kết đạo đức. Trong đó, các yếu tố Văn hóa tổ chức, Điều kiện làm việc và Căng thẳng có tác động ngược chiều lên cam kết đạo đức. Các yếu tố còn lại có tác động cùng chiều. Nhân tố Văn hóa tổ chức có tác động mạnh nhất lên cam kết đạo đức (hệ số beta chuẩn hóa bằng 0.398).

4.6. Đánh giá sự khác biệt giữa các cá nhân theo nhân khẩu học

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.

Qua phân tích có thể nhận thấy đối với mức thu nhập có thể thấy chỉ có sự khác nhau giữa mức từ 5 đến 8 triệu và nhóm từ 8 đến 12 triệu. Trong đó nhóm từ 5 đến 8 triệu có mức độ hài lòng cao hơn nhóm từ 8 đến 12 triệu. Điều này tương như khá vô lý khi những người thu nhập thấp hơn lại có mức độ hài lòng cao hơn những người khác. Nhóm nghiên cứu đã phát hiện ra những người thu nhập cao từ 5-8 triệu đa phần là những người được bố trí làm việc bên ngoài là, 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.

5. Kết luận

Hài lòng trong công việc và cam kết gắn bó với tổ chức có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, khi người lao động hài lòng với công việc thì các cam kết gắn bó với tổ chức sẽ được thực hiện.

Qua phân tích số liệu cho thấy mức độ hài lòng của người lao động trong các doanh nghiệp ngành

Than chỉ ở mức trung bình 3,386 trên thang đo likert 5 điểm. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy có sự khác nhau theo nhóm tuổi, tình trạng hôn nhân, mức thu nhập người lao động đến hài lòng trong công việc.

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.

Các yếu tố như Thu nhập, Mối quan hệ đồng nghiệp, Văn hóa có ảnh hưởng tích cực đến các cam kết, trong khi căng thẳng công việc sẽ làm giảm các cam kết gắn bó.

Để thực hiện các cam kết gắn bó với tổ chức trong các doanh nghiệp khai thác than hầm lò các yếu tố thu nhập của người lao động cần được nâng cao, các doanh nghiệp cần phải cải thiện điều kiện làm việc theo hướng an toàn, giảm hao phí lao động, tăng mức độ cơ giới hóa trong sản xuất và cần khuyến khích động viên quan tâm hơn nữa đến người lao động, tạo điều kiện cho người lao động được tham gia vào các quyết định trong sản xuất ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981) *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative science quarterly*, 1-14.
2. Bryant, Z., Altman, D., & Spudich, J. A. (2007). *The power stroke of myosin VI and the basis of reverse directionality. Proceedings of the National Academy of Sciences*, 104(3), 772-777
3. Calisir, F., Gumussoy, C.A. and Iskin, I. (2011). *Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey*, *Personnel Review*, 40(4), 514-533.
4. Lê Nguyễn Doan Khôi, Nguyễn Thị Ngọc Phượng. "Các nhân tố tác động đến sự hài lòng của nhân viên Trường Đại học tiền Giang". *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ* 28 (2013): 102-109.
5. Locke Edwin A (1968), *Toward a theory of task motivation and incentives, Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
6. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review*, 1(1), 61-89.
7. Murray, R. A. (1999). *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill*.
8. Phan Thị Minh Châu và Lê Thanh Trúc (2008), "Doanh nghiệp với bài toán giữ chân nhân viên", *Tạp chí Phát triển kinh tế TP. HCM*, số 216 tháng 10/2008.

9. Phan Thị Minh Lý (2011) "Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng về công việc của nhân viên trong các ngân hàng thương mại trên địa bàn Thừa Thiên - Huế", *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*.
10. Trần Kim Dung (2006), *Thang đo gắn kết với tổ chức. Tạp chí Phát triển kinh tế, 2006. 184, 50 -52.*

Ngày nhận bài: 2/7/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/7/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 22/7/2019

Thông tin tác giả:

NGUYỄN ĐỨC THẮNG

NGUYỄN THỊ HƯỜNG

PHẠM KIẾN TRUNG

Khoa Kinh tế, Trường Đại học Mỏ - Địa chất

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON THE COMMITMENT OF PRODUCTION WORKERS TO COAL MINING ENTERPRISES OPERATING IN QUANG NINH PROVINCE

● NGUYEN DUC THANG

● NGUYEN THI HUONG

● PHAM KIEN TRUNG

Faculty of Economics

Hanoi University of Mining and Geology

ABSTRACT:

Currently, the coal mining enterprises are facing a high labour turnover rate as production workers tend to quit their job. Meanwhile, the recruitment of coal workers is difficult. In order to meet the current production and development requirements, it is necessary for the coal mining enterprises to have solutions to keep their workers. This study show that the job satisfaction has a positive relationship with the commitment of production workers to their enterprises in the coal mining industry. This study finds that there are four factors, namely Collaboration, Income, Work and Organizational culture that have a strong positive impact on the job satisfaction. In addition, factors such as Income, Collaborative relationship, Culture have a positive impact on the commitment of workers while the factor of Work stress reduces the commitment of worker. The study's results are expected to be a suggestion for enterprises in the coal industry to have appropriate solutions for maintaining their human resources.

Keywords: Production workers, job satisfaction, coal mining enterprises, commitment to the organization, Quang Ninh province.