

TỔNG QUAN VỀ ẢNH HƯỞNG CỦA SỰ HÀI LÒNG TRONG CÔNG VIỆC ĐẾN CAM KẾT VỚI TỔ CHỨC CỦA CÔNG NHÂN SẢN XUẤT TRONG CÁC DOANH NGHIỆP KHAI THÁC THAN HẦM LÒ KHU VỰC QUẢNG NINH

● NGUYỄN ĐỨC THẮNG - NGUYỄN THỊ HƯỜNG

TÓM TẮT:

Cam kết với tổ chức của nhân viên là một chủ đề không chỉ thu hút các nhà nghiên cứu nói chung và các quản trị doanh nghiệp. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, khi người lao động cam kết với tổ chức họ sẽ nỗ lực trong công việc và không rời bỏ tổ chức của mình. Trong ngành công nghiệp khai thác than hiện nay, người lao động làm việc trong hầm lò có xu hướng bỏ việc cao, những biện pháp nhằm duy trì công nhân sản xuất trong hầm lò của các doanh nghiệp ngành Than đưa ra hiện nay vẫn chưa phát huy được nhiều tác dụng. Bài báo nghiên cứu này sẽ tập trung vào hệ thống hóa các lý thuyết sự hài lòng trong công việc, cam kết với tổ chức và mối liên hệ ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc tới việc thực hiện cam kết với tổ chức của công nhân sản xuất trong doanh nghiệp.

Kết quả bài báo là một phần trong nghiên cứu của tác giả trong quá trình nghiên cứu sinh tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Từ khóa: Công nhân sản xuất, cam kết với tổ chức, hài lòng trong công việc.

1. Lời mở đầu

Trong thế kỷ mới nguồn nhân lực được nhìn nhận là tài sản quan trọng nhất đối với các tổ chức (Glen, 2006; Sigler, 1999). Bên cạnh đó, nguồn nhân lực cũng có ảnh hưởng đến năng suất, chất lượng và hiệu quả sử dụng các nguồn lực khác trong doanh nghiệp. Các quốc gia luôn coi nguồn nhân lực là yếu tố có thể nâng cao năng lực cạnh tranh của quốc gia. Việt Nam đang trong thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng, nguồn nhân lực càng có ý nghĩa quan trọng với sự phát triển của đất nước và các doanh nghiệp. Đối với

các doanh nghiệp ngành Than Việt Nam, nguồn nhân lực cũng được xem là yếu tố có ảnh hưởng lớn đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp trong tương lai.

Ngành Công nghiệp khai thác than hiện nay đã, đang và sẽ tiếp tục đóng góp to lớn cho sự phát triển của đất nước. Ngành Than chuyên cung ứng nguyên liệu đầu vào cho các ngành công nghiệp như: điện, đạm, hóa chất, xi măng, giấy... Ngoài ra, các doanh nghiệp trong ngành còn trực tiếp hoặc gián tiếp tạo ra rất nhiều công ăn việc làm cho đất nước.

Hiện nay, cả nước đang có hơn 45.000 công nhân sản xuất (công nhân khai thác, công nhân đào lò - gọi là CNSX) đang làm việc trong các mỏ hầm lò trực thuộc các đơn vị ngành Than. Theo quy hoạch phát triển của ngành đến năm 2030, ngành Than sẽ chuyển đổi hoàn toàn sang khai thác than hầm lò, sản lượng toàn ngành phấn đấu đạt hơn 55 triệu tấn than [6] thì số lao động này cần phải tiếp tục được bổ sung và nâng cao chất lượng trong thời gian tới. Tuy nhiên, một thực tế đang xảy ra ở các doanh nghiệp mỏ là nguy cơ thiếu hụt CNSX có trình độ để đáp ứng yêu cầu sản xuất đang hiện hữu. Hiện nay, công tác tuyển dụng CNSX trong các doanh nghiệp mỏ gặp rất nhiều khó khăn, bên cạnh đó lao động trong lĩnh vực này bỏ việc ngày càng nhiều để theo đuổi hoặc tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp mới. 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 doanh nghiệp mỏ. 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, doanh nghiệp 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 doanh nghiệp sẽ mất đi những kỹ năng và kinh nghiệm lao động đó đã tích lũy được trong quá trình làm việc.

Thời gian qua, các doanh nghiệp ngành Than và Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) đã áp dụng các biện pháp hết sức ưu đãi đối với người lao động đang làm việc trong hầm lò, như: miễn hoàn toàn tiền học, ăn, ở khám sức khỏe và tạo các công việc có thu nhập cao. Tuy nhiên, chỉ sau một thời gian làm việc, những lao động này lại bỏ việc. Vậy đâu là nguyên nhân chính dẫn đến tỷ lệ nghỉ và bỏ việc nhiều? Để duy trì CNSX trong các doanh nghiệp mỏ hiện nay, các nhà quản trị cần tập trung vào vấn đề gì?

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 thực hiện các “cam kết với tổ chức”. Theo Bryant và cộng sự (2007) cho rằng, khi một cá nhân có cam kết 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. Ngược lại, khi một nhân viên không thực hiện cam kết tổ chức, họ sẽ không nỗ lực nhiều trong công việc và có suy nghĩ tiêu cực rời bỏ tổ chức.

Theo Murray, (1999) 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) tuyên bố rõ ràng rằng những nhân viên hài lòng và hài lòng với công việc của họ sẽ dành nhiều thời gian hơn cho công việc, nâng cao hiệu suất và gắn bó với tổ chức.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

2.1. Các nghiên cứu về cam kết với tổ chức

Lý thuyết cam kết đã được nghiên cứu từ những năm 1970 bởi Salancik (1977); Staw (1977), lý thuyết này đã được phát triển bởi Mayer và Allen (1991), Aaron Cohen (2007); Glazer và cộng sự (2004); Esra A và cộng sự (2013) và trở thành một chủ đề quan trọng trong nghiên cứu hành vi và tâm lý học trong tổ chức.

2.1.1. Khái niệm và các cấu phần của cam kết

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). 2 tác giả đã tổng quan các nghiên cứu về sự cam kết và xem xét những khác biệt trong khái niệm để từ đó đề xuất một khái niệm về sự cam kết gồm 3 thành phần: Cảm xúc, tính toán và chuẩn mực.

Cam kết dựa trên cảm xúc: Cam kết này nói tới tình cảm và sự gắn bó của nhân viên với tổ chức, cảm giác mình là một phần của tổ chức. Nhân viên nếu có những cam kết tình cảm cao thì họ sẽ ở lại tổ chức. Theo Mowday và cộng sự (1982) cho rằng cam kết tình cảm chịu tác động của các nhóm yếu tố, như: đặc điểm cá nhân, cơ cấu tổ chức doanh nghiệp, đặc điểm công việc và trải nghiệm trong công việc.

Cam kết dựa trên tính toán: Đây là cam kết dựa trên nhận thức về chi phí rỗng (chi phí rỗng = lợi ích - chi phí) gắn liền với việc rời bỏ tổ chức, bất cứ điều gì làm tăng cảm nhận về chi phí này sẽ được coi là nhân tố tác động đến cam kết. Có 2 yếu tố ảnh hưởng đến cam kết này đó là chi phí đầu tư cá nhân trong công việc và cơ hội lựa chọn các công việc khác.

Cam kết dựa trên chuẩn mực: Cam kết dựa trên chuẩn mực phản ánh cảm giác nghĩa vụ phải tiếp tục làm việc và một cá nhân có mức độ cam kết chuẩn mực cao họ sẽ cảm thấy họ phải ở lại với tổ chức. Marsh và Mannari (1997), mô tả một nhân viên có cam kết dựa trên chuẩn mực được xem như người đó có cam kết cả cuộc đời với tổ chức. "Một nhân viên có cam kết suốt đời là người mà họ thấy rằng việc ở lại với công ty là một việc đạo đức, vì công ty đã cho họ sự thăng tiến về địa vị và sự hài lòng với công ty qua năm tháng họ làm việc ở đó". Weiner (1982) cho rằng cam kết dựa trên chuẩn mực là "giá trị tổng quát của lòng trung thành và trách nhiệm", điều này đồng quan điểm với Meyer & Allen (1991) khi xem xét cam kết dựa trên chuẩn mực như là một "cảm giác nghĩa vụ". Weiner cũng giải thích rằng cam kết dựa trên chuẩn mực như hôn nhân, gia đình, tôn giáo... do đó, một cá nhân có cam kết chuẩn mực, họ sẽ cảm thấy như họ có nghĩa vụ đạo đức đối với tổ chức.

2.1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện các cam kết với tổ chức

Có nhiều yếu tố đã được phát hiện ảnh hưởng đến cam kết của người lao động đối với công việc. Stein (2000), Clarke (2001), Parker và Wright (2001) đã nhận thấy rằng tổ chức phải sử dụng một loạt các biện pháp trong quản lý nguồn nhân lực để nhằm duy trì cam kết với tổ chức của người lao động. Walker (2001) đã xác định 7 nhân tố có thể giúp cho thực hiện cam kết với tổ chức: (i) thù lao và đánh giá công việc, (ii) cung cấp công việc thách thức, (iii) cơ hội được thăng tiến và học hỏi, (iv) môi trường làm việc trong tổ chức (v) quan hệ tốt với các đồng nghiệp, (vi) sự cân bằng giữa công việc và đời sống cá nhân, và (vii) truyền thông trong tổ chức được thực hiện tốt.

Hytter (2007) nhận thấy rằng các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động như sự trung thành, niềm tin cũng ảnh hưởng đến cam kết với tổ chức.

Ongori (2007) cho rằng mức độ cam kết hoặc trung thành với tổ chức của họ phụ thuộc nhiều vào tiền lương, thưởng, cơ hội nghề nghiệp, vị trí công việc của nhân viên. Camilleri (2002) trong một nghiên cứu của mình đã sử dụng phương pháp hồi quy, ông nhận thấy trình độ học vấn, đặc điểm tính cách cá nhân tác động quyết định đến mức độ cam kết của nhân viên. Ông cho rằng, trình độ học vấn tác động mạnh đến mức độ cam kết nhân viên,

trong khi tính khí mạnh mẽ ảnh hưởng đến khía cạnh hiệu quả công việc.

Dex và Smith (2001) đã phát hiện thấy rằng cam kết của nhân viên với tổ chức bị ảnh hưởng bởi văn hóa tổ chức, chế độ phúc lợi của công ty mà họ làm việc, các yếu tố thái độ, hành vi của người sử dụng lao động và người giám sát lao động có ảnh hưởng không đáng kể.

Avolio (2004), Lo (2009) và Shastric (2010) đã phát hiện có mối quan hệ giữa các phong cách lãnh đạo (chủ yếu tập trung vào các phong cách lãnh đạo chuyển đổi và giao dịch).

Akintayo (2010) đã cho rằng đặc điểm của yếu tố trách nhiệm trong công việc gia đình có ảnh hưởng đến các cam kết với tổ chức.

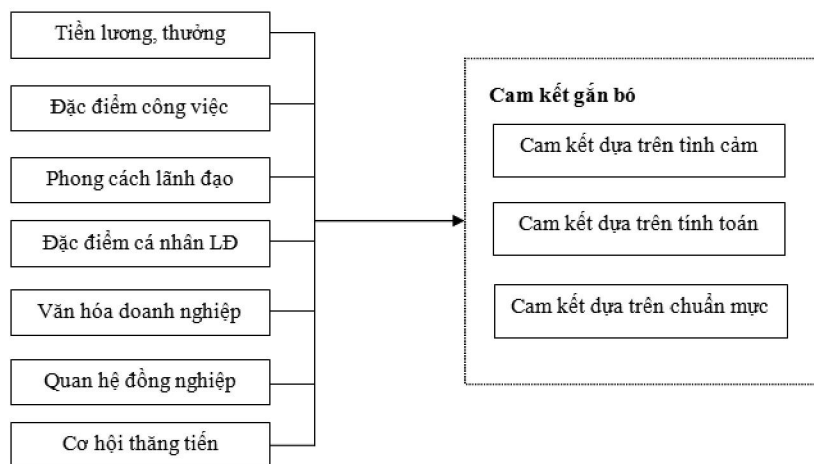
Những nghiên cứu tại Việt Nam về cam kết với tổ chức như của Phan Thị Minh Châu và Lê Thanh Trúc (2008), cho rằng, khả năng duy trì được lao động của doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào các hoạt động tạo động lực làm việc của doanh nghiệp. Nhóm nghiên cứu đã chỉ ra 7 nhóm yếu tố tác động đến cam kết gắn bó công việc với tổ chức của công nhân, tuy nhiên ảnh hưởng mạnh nhất là lương thưởng và mối quan hệ lãnh đạo; thứ nhì là cơ hội thăng tiến; thứ ba là bản chất công việc...

Nghiên cứu của Đỗ (2012) đã chỉ ra 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên đối với doanh nghiệp, trong đó cơ hội thăng tiến là yếu tố tác động mạnh nhất đến khả năng duy trì sự gắn bó nhân viên với tổ chức.

Một nghiên cứu khác của Trần Văn Thiện và Nguyễn Sinh Công (2011), khi nghiên cứu công nhân lành nghề bỏ công ty chuyển sang công ty khác đã chỉ ra nguyên nhân chủ yếu do lương thấp, môi trường làm việc không tốt và không được sử dụng đúng chuyên môn nghề nghiệp. Bùi Thu Thủy và Nguyễn Văn Hưng (2013) trong một nghiên cứu về lao động trong các doanh nghiệp mở của đã chỉ ra những nguyên nhân thợ lò bỏ việc giai đoạn 2010-2012 có đến 41,5% số lao động bỏ việc do điều kiện làm việc nặng nhọc; 22,1% những nguyên nhân đến từ gia đình; 17,2% không hài lòng với thu nhập; 3,9% do vướng vào các tệ nạn xã hội; 15,3% những lý do khác. Tuy nhiên, nhóm tác giả cũng chỉ ra đối tượng lao động nghỉ việc thường tập trung vào những lao động trẻ tuổi, chưa có kinh nghiệm và thường chưa lập gia đình (87,6%).

Các nhân tố ảnh hưởng đến cam kết với tổ chức của nhân viên có thể được tổng hợp qua Hình 1.

Hình 1: Các yếu tố ảnh hưởng đến cam kết với tổ chức của người lao động



2.2. Các nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc của người lao động

2.2.1. Khái niệm về sự hài lòng công việc

Có rất nhiều các nghiên cứu về mức độ hài lòng trong công việc của người lao động. Aziri, (2011) đưa ra định nghĩa: "Sự hài lòng trong công việc là sự kết hợp của trạng thái tâm lý, sinh lý với môi trường, làm cho một người chân thành thực sự hài lòng với công việc của mình". 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) lại định nghĩa, sự hài lòng trong công việc là "trạng thái cảm xúc dễ chịu và tích cực từ việc đánh giá của người lao động đối với công việc của họ hay những trải nghiệm từ công việc". Feldman và Arnold, (1983) cho rằng "sự hài lòng trong công việc sẽ được mô tả như là số lượng cảm xúc tích cực tổng thể mà một cá nhân có được đối với công việc của mình". Davis và cộng sự, (1985) còn cho rằng sự hài lòng trong công việc là sự kết hợp của những cảm xúc tích cực và tiêu cực mà người lao động đang hưởng 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.

2.2.2. Các học thuyết về sự hài lòng trong công việc

Có rất nhiều học thuyết được đưa ra nhằm giải thích sự hài lòng công việc, nhưng có 2 khảo hướng nghiên cứu chủ yếu: thuyết nội dung và thuyết quá trình.

Thuyết nội dung: Nhấn mạnh đến các yếu tố và nhu cầu khuyến khích và truyền cảm hứng cho tới hành vi cũng như

hiệu suất người lao động (Nel và cộng sự 2004).

Thuyết quá trình: Sự hài lòng công việc được giải thích bởi mức độ mà một kỳ vọng của cá nhân và các giá trị được đáp ứng trong một công việc (Gruneberg, 1979). Dựa trên các lý thuyết này, hành vi của người làm việc được điều khiển bởi nhu cầu của họ. Có thể tóm tắt nội dung 2 nhóm học thuyết trên trong *Bảng 1*.

2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc

Theo Herzberg (1966) đã đưa ra học thuyết về 2 nhóm nhân tố tạo ra sự hài lòng trong công việc là nhóm nhân tố duy trì và nhóm nhân tố động viên. Các nhân tố duy trì bao gồm chính sách doanh nghiệp, điều kiện làm việc, an toàn nghề

Bảng 1. Tóm tắt các khung lý thuyết và các học thuyết liên quan

| Phân loại | Học thuyết | Tác giả |
|-------------------|--|-------------------|
| Thuyết Nội dung | Thuyết tháp nhu cầu | Maslow (1943) |
| | Thuyết 2 nhân tố | Herzberg (1966) |
| | Thuyết thành tựu | McClelland (1958) |
| | Thuyết X and Y | McGregor (1960) |
| | Thuyết tồn tại, quan hệ và tăng trưởng | Alderfer (1969) |
| Thuyết Tiến trình | Thuyết kỳ vọng | Vrooms (1964) |
| | Thuyết tương đối | Adams (1963) |
| | Thuyết mục tiêu | Locke (1968) |

nghiệp, tiền lương, mối quan hệ cá nhân. Đối với nhóm nhân tố này không tạo ra sự thỏa mãn cho người lao động, tuy nhiên nếu không làm tốt sẽ gây ra bất mãn. Nhóm nhân tố động viên bao gồm sự công việc có tính thử thách, thành tích, sự công nhận và cơ hội thăng tiến, đây là những nhân tố tạo ra sự hài lòng nếu như doanh nghiệp làm tốt.

Trong các nghiên cứu của (Ashford và cộng sự, 1989) cho rằng cảm giác thiếu an toàn dẫn đến sự không hài lòng trong công việc. Rain và cộng sự, (1991) cho rằng sự hài lòng trong công việc có tương quan với sự hài lòng của cuộc sống, có nghĩa là những người hài lòng với cuộc sống sẽ có xu hướng hài lòng với công việc và ngược lại. Vidal và cộng sự, (2007) trong nghiên cứu của họ cho thấy: Sự không hài lòng trong công việc là một hiện tượng phức tạp bị ảnh hưởng bởi các yếu tố như tiền lương, môi trường làm việc, quyền tự chủ, truyền thông và cam kết tổ chức. (Sokoya, 2000) trong cuộc điều tra mức độ hài lòng trong công việc của các nhà quản lý khu vực công cho thấy rằng thu nhập hoặc phần thưởng là yếu tố quyết định có giá trị nhất cho sự hài lòng trong công việc. Có rất nhiều các nghiên cứu về ảnh hưởng của các nhân tố đến sự hài lòng công việc, có thể chỉ ra nhân tố ảnh hưởng như sau:

- Bản chất của công việc: Có ảnh hưởng đáng kể đến mức độ hài lòng trong công việc của lao động. (Robbin và cộng sự, (2003) cho rằng bản chất công việc thể hiện "mức độ cung cấp cho cá nhân những công việc kích thích, cơ hội học hỏi, sự phát triển cá nhân và cơ hội để có trách nhiệm và trách nhiệm với kết quả trong công việc". Sharma và Bhaskar, (1991) cho rằng tác động quan trọng nhất đối với sự hài lòng trong công việc của người lao động 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): Nhiều nhà nghiên cứu nhận thấy có sự ảnh hưởng của yếu tố thu nhập tới sự hài lòng trong công việc (Luthans, 2006, Taylor và West, 1992, Robbins, 2004). Luthans (2006) tuyên bố 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 người người dân. Taylor và West (1992) trong một báo cáo đã cho rằng rằng hầu hết các công chức sẽ cảm thấy không thỏa mãn với công việc của họ nếu họ so sánh lương của họ với những người làm việc trong khu vực tư nhân. Robbins (2003) cho rằng hầu hết nhân viên sẽ mong muốn sự công bằng, minh bạch trong phân phối thu nhập. Mong muốn đạt được kỳ vọng nếu như việc phân phối thu nhập đảm bảo sự công bằng, bình đẳng dựa trên yêu cầu công việc, trình độ, mức độ đóng góp...

- Cơ hội thăng tiến: Một số nhà nghiên cứu chia sẻ ý rằng sự hài lòng trong công việc của người lao động có mối liên hệ rất lớn với các cơ hội thăng tiến (Pergamit và Veum, 1999; Sclafane, 1999; Ellickson và Logsdon, 2002; Peterson và cộng sự, 2003). Sự thăng tiến thể hiện người lao động có cơ hội chuyển dịch vị trí làm việc tới một vị trí cao hơn, trách nhiệm nhiều hơn, bên cạnh đó chế độ đãi ngộ và thù lao tốt hơn. Drafke và 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 (Peterson và cộng sự, 2003, Koustelios, 2001, Smucker và cộng sự, 2003). Nhà quản trị là những người thường xuyên giám sát và điều hành hoạt động nhân viên cấp dưới. Staudt (1997) đã nhận thấy nếu người lao động cảm thấy hài lòng với nhà quản trị thì họ thường trả lời cảm thấy hài lòng trong công việc.

Phong cách lãnh đạo giữ vai trò rất quan trọng liên quan đến sự hài lòng công việc của nhân viên về khả năng tạo động lực và hỗ trợ tình cảm người lao động trong công việc (Robbins và cộng sự, 2003). Packard và Kauppi (1999) cho rằng phong cách lãnh đạo dân chủ sẽ đem lại sự hài lòng trong công việc của nhân viên cao hơn so phong cách lãnh đạo chuyên quyền. Brewer và Hensher (1998) đã đề cập rằng lãnh đạo thường xuyên lắng nghe, quan tâm và cho phép nhân viên được thảo luận đưa ra ý kiến trong công việc thì nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng công việc hơn.

- Mối quan hệ với đồng nghiệp: Một số nghiên cứu cho thấy các đồng nghiệp thân thiện và hỗ trợ trong công việc sẽ làm tăng tỷ lệ hài lòng với công việc (Khaleque và Choudhury, 1984; Johns, 1996; Viswesvaran và cộng sự, 1998; Kreitner và Kinicki, 2004; Luthans, 2006). Markiewicz và cộng sự (1997) đã tìm ra rằng 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. Riordan và Griffeth (1995) cho rằng mạng lưới tình bạn giữa các đồng nghiệp ảnh hưởng đến kết quả của nơi làm việc. Nó làm tăng sự hài lòng trong công việc, sự tích cực và gia tăng cam kết của người lao động đối với tổ chức.

2.3. Mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và cam kết với tổ chức của người lao động

Spector, (1997) và Murray (1999) 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 yếu 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. Trong một nghiên cứu khác về

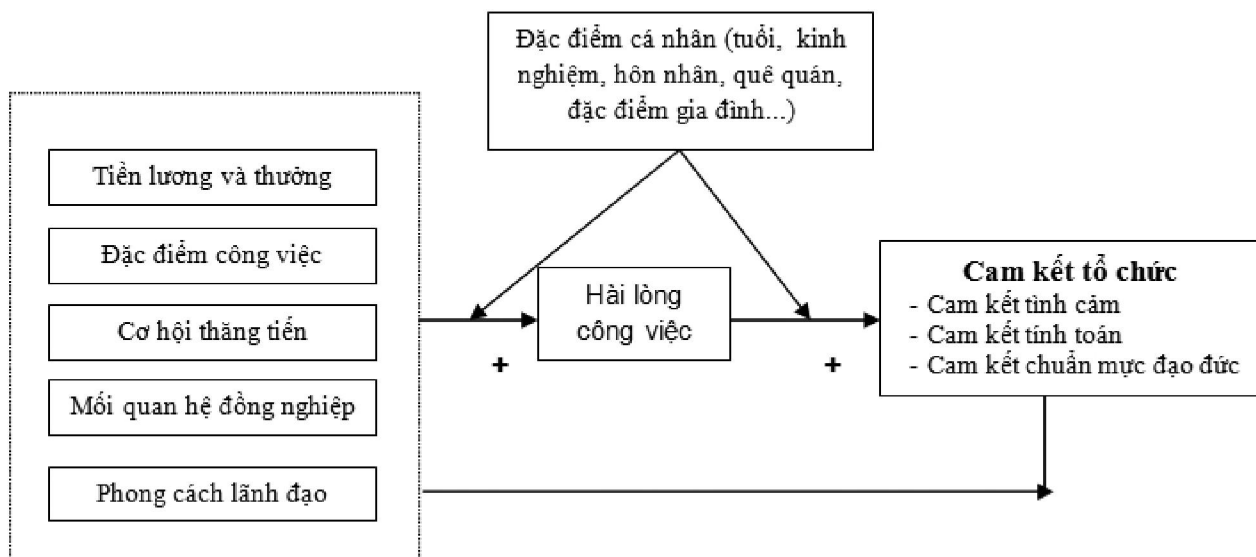
sự hài lòng trong công việc, Hellman (1997) đã phân tích sự hài lòng của công việc và ý định rời bỏ tổ chức tại các doanh nghiệp ở Hoa Kỳ. Ông đã phát hiện một mối quan hệ nghịch giữa sự hài lòng công việc và ý định rời bỏ tổ chức. Nếu mức độ hài lòng công việc cao, thì ý định rời bỏ tổ chức là thấp.

Các nghiên cứu về sự hài lòng trong công việc cũng không hoàn toàn đồng nhất, có thể phân chia làm 3 hướng chính nghiên cứu chính: (1) Hài lòng trong công việc có thể được xem là một biến phụ thuộc trong đó mục tiêu là xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hài lòng công việc (Eugenia Sánchez Vidal và cộng sự, 2007; Wu, 2013), đối với cách tiếp cận này các yếu tố môi trường, đặc điểm công việc và các đặc điểm cá nhân sẽ có tác động chính đến hài lòng công việc. (2) Sự hài lòng công việc được xem là biến trung gian giữa khi xem xét giữa các thuộc tính liên quan đến đặc điểm công việc, môi trường tổ chức, quản lý với cam kết với tổ chức của người lao động (Kurland và Hasson-Gilad, 2015); (3) Hài lòng công việc được xem là biến độc lập tương tự như các biến khác tác động trực tiếp lên các cam kết với tổ chức.

3. Kết luận

Có rất nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã nghiên cứu về cam kết với tổ chức, tuy nhiên

Hình 2: Mô hình mối liên hệ giữa hài lòng trong công việc và cam kết với tổ chức của người lao động



đối tượng nghiên cứu tập trung nhiều ở các lĩnh vực y tế, dịch vụ, quản lý... Theo Mayer và Allen, các nhân tố tác động đến các cấu phần của sự cam kết trong các lĩnh vực ngành nghề khác nhau thì mức độ tác động đến các thành phần này cũng khác nhau. Hiện nay, trong lĩnh vực ngành công nghiệp nặng, đặc biệt là lĩnh vực khai thác mỏ than hầm lò vẫn chưa thu hút được các nghiên cứu về mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và cam kết với tổ chức của người lao động.

Theo Cater và Zabkar (2009), sự khác biệt trong văn hóa giữa các quốc gia có thể dẫn đến các kết quả về cam kết với tổ chức có thể thay đổi. Theo lý thuyết đa chiều về văn hóa của Hofstede (1984) luôn tồn tại sự khác biệt nhất định trong

nhận thức, cảm nhận của con người giữa các quốc gia. Do đó, những yếu tố khác biệt về văn hóa, nhận thức, hay những đặc điểm xã hội học khác nhau cũng cần phải được kiểm định lại trong môi trường làm việc tại Việt Nam.

Nghiên cứu mối liên hệ giữa sự hài lòng trong công việc tới cam kết với tổ chức tại các doanh nghiệp khai thác mỏ than ở Việt Nam có không chỉ bổ sung thêm các nghiên cứu lý thuyết tâm lý học hành vi tổ chức, mà còn có vai trò quan trọng trong thực tiễn. Nghiên cứu về vấn đề này sẽ giúp các nhà quản lý doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngành Than nói riêng có thể tìm ra các giải pháp hiệu quả nhằm duy trì CNSX, đáp ứng được yêu cầu phát triển của các doanh nghiệp trong thời gian tới ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Tiếng Việt

1. Bùi Thu Thủy, Nguyễn Văn Hưng, 2013, “Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp cho hiện tượng thợ lò bỏ việc tại Vinacomin”. Hội thảo khoa học quốc tế lần thứ nhất về quản lý kinh tế trong hoạt động khoáng sản, Trường Đại học Mở - Địa chất Hà Nội.
2. 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.
3. Đỗ Phú Trần Trình, Nguyễn Văn Nền, Nguyễn Thị Diệu Hiền “Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên trẻ với doanh nghiệp”. Tạp chí Phát triển và Hội nhập, số 7 tháng 11- 12/2012.
4. Lê Nguyễn Đoàn 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. Nguyễn Thị Hồng Hà, LATS (2016), Các nhân tố ảnh hưởng đến cam kết nhân viên doanh nghiệp vừa và nhỏ ngành dịch vụ, Đại học Kinh tế quốc dân.
6. QĐ-TTg 403, “Về việc phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển ngành Than Việt Nam đến năm 2020 có xét triển vọng đến năm 2030”, ngày 14/03/2016.
7. 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.
8. Nguyễn Văn Thắng (2005), Một số lý thuyết đương đại về quản trị kinh doanh, (ứng dụng trong nghiên cứu), NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
9. Trần Văn Thiện và Nguyễn Sinh Công, 2011, “Giải pháp ổn định và thu hút lao động chất lượng cao tại TP. HCM”. Tạp chí Phát triển kinh tế, số 250 tháng 8/2011.

10. Võ Quốc Hưng và Cao Hoài Thi, (2010), Các yếu tố ảnh hưởng đến dự định nghỉ việc của công chức - viên chức nhà nước, *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, tập 13, Số Q1.

Tiếng Anh

1. 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.

2. Cohen, A. (2007). *Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment*. *Human resource management review*, 17(3), 336-354.

3. Calder, B. J. (1977). *An attribution theory of leadership*. In *New directions in organizational behavior*. St. Clair Press.

4. Eugenia Sánchez Vidal, M., Valle, R.S. and Isabel Barba Aragón, M. (2007), “Antecedents of repatriates job satisfaction and its influence on turnover intentions: evidence from Spanish repatriated managers”, *Journal of Business Research*, Vol. 60 No. 12, pp. 1272-1281.

5. Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-Hill College.

6. Glen, C. (2006). *Key skills retention and motivation: the war for talent still rages and retention is the high ground*. *Industrial and commercial training*, 38(1), 37-45.

7. Kurland, H. and Hasson-Gilad, D.R. (2015), “Organizational learning and extra effort: the mediating effect of job satisfaction”, *Teaching and Teacher Education*, Vol. 49, pp. 56-67.

8. Locke Edwin A (1968), *Toward a theory of task motivation and incentives*, *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.

9. Luthans, F., Norman, S., & Hughes, L. (2006). *Authentic leadership*. *Inspiring leaders*, 84-104.

10. Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). *Organizational commitment and turnover: A prediction study*. *Administrative science quarterly*, 57-75.

11. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

12. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage. The psychology of commitment absenteeism, and turn over*. Academic Press Inc. London.

13. Murray, R. A. (1999). *Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional Library Staff at the University of North Carolina at Chapel Hill*.

14. Sigler, K. J. (1999). *Challenges of employee retention*. *Management Research News*, 22(10), 1-5.

15. Salancik, G. R. (1977). *Commitment is too easy!*. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.

16. Osterman, P. (1987). *Choice of employment systems in internal labor markets*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 26(1), 46-67.

17. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*.

18. Wiener, Y. (1982). *Commitment in organizations: A normative view*. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.

19. Wu, I.-L. (2013), “The antecedents of customer satisfaction and its link to complaint intentions in online shopping: An integration of justice, technology, and trust”, *International Journal of Information Management*, Vol. 33 No. 1, pp. 166-176.

20. Zeytinoglu, I.U. & Denton, M. (2005). *Satisfied workers, Retained Workers: Effects of work and work environment on Homecare workers Job satisfaction, Stress, Physical Health, and Retention*. (CHSRF FCRSS: Candanian Health Services Research Foundation, Foundation canadienne de la recherche sur les services de sante).

Ngày nhận bài: 8/5/2018

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/5/2018

Ngày chấp nhận đăng bài: 28/5/2018

Thông tin tác giả:

1. NCS. NGUYỄN ĐỨC THẮNG

Khoa Kinh tế, Đại học Mỏ - Địa chất

Điện thoại: 0945932198

Email: nguyenducthang.ktm@gmail.com hoặc nguyenducthang@humg.edu.vn

2. ThS. NGUYỄN THỊ HƯỜNG

Khoa Kinh tế, Đại học Mỏ - Địa chất

Điện thoại: 01688431866

Email: nguyenuonghumg@gmail.com

**OVERVIEW OF THE IMPACT OF JOB SATISFACTION
ON THE COMMITMENT OF WORKERS IN COAL MINING
ENTERPRISES IN QUANG NINH**

● PgD. **NGUYEN DUC THANG**

● MA. **NGUYEN THI HUONG**

Faculty of Economics, Hanoi University of Mining and Geology

ABSTRACT:

Commitment to organization is a topic that attracts researchers in general and corporate executives in particular. Research has shown that, when employees commit to the organization they will endeavor to work and not leave their organization. In the coal mining industry, workers in the mine have a tendency to quit their jobs. Measures to maintain the commitment of workers have not taken any effect. The research paper focuses on the systematization of job satisfaction theories, engagement with the organization and the impact of job satisfaction on organizational commitment. Production workers in the enterprise.

The results of the article are part of the research of the author during his studying for PhD at the National Economics University.

Keywords: Production workers, commitment to the organization, satisfaction in work.