

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

TRẦN VĂN CƯỜNG

**ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ THỎA MÃN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC TẠI XÍ NGHIỆP NĂNG LƯỢNG -
CÔNG TY CỔ PHẦN GANG THÉP THÁI NGUYÊN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN - 2014

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

TRẦN VĂN CƯỜNG

**ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ THỎA MÃN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC TẠI XÍ NGHIỆP NĂNG LƯỢNG -
CÔNG TY CỔ PHẦN GANG THÉP THÁI NGUYÊN**

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ SỐ: 60.34.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. Lê Quang Dực

THÁI NGUYÊN - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn tốt nghiệp của tôi với tên đề tài: ***“Đánh giá mức độ thỏa mãn của người lao động đối với công việc tại Xí nghiệp Năng lượng – Công ty Cổ phần Gang Thép Thái Nguyên”*** là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu trong luận văn là trung thực, do chính tác giả thu thập và phân tích. Nội dung trích dẫn đều chỉ rõ nguồn gốc. Kết quả trong luận văn là hoàn toàn trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình khoa học nào.

Thái Nguyên, ngàythángnăm 2014

Học viên

Trần Văn Cường

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám hiệu và Quý thầy cô trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên, Quý thầy cô các trường đại học đã tham gia giảng dạy lớp Cao học Quản trị Kinh doanh K9B. Các thầy cô đã nhiệt tình, tận tụy truyền đạt những kiến thức quý giá, hỗ trợ cho tôi trong suốt thời gian theo học tại Trường, cũng như thời gian thực hiện luận văn này.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến thầy giáo TS. Lê Quang Dục, thầy đã ủng hộ và hướng dẫn tôi thực hiện luận văn cao học này.

Xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Ban lãnh đạo Xí nghiệp Năng lượng – Công ty Cổ phần Gang Thép Thái Nguyên, cũng như các bạn bè, đồng nghiệp, gia đình đã hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi, giúp đỡ tôi về thời gian, vật chất, tinh thần để tôi hoàn thành được luận văn này.

Do thời gian và trình độ có hạn nên luận văn chắc chắn không thể tránh khỏi thiếu sót, tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp của Quý thầy cô, bạn bè, cùng toàn thể những ai quan tâm đến vấn đề nghiên cứu của đề tài.

Thái Nguyên, ngày tháng năm 2014

TÁC GIẢ

Trần Văn Cường

MỤC LỤC

Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Mục lục	iii
Danh mục các bảng	iv
Danh mục các hình	v
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	3
2.1. Mục tiêu chung	3
2.2. Mục tiêu cụ thể	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
3.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài	3
3.2. Phạm vi nghiên cứu của đề tài	3
4. Đóng góp mới của luận văn	4
5. Bố cục của luận văn	4
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ SỰ THOẢ MÃN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC	5
1.1. Cơ sở lý luận về sự thỏa mãn của người lao động đối với công việc	5
1.1.1. Các khái niệm về sự thỏa mãn của người lao động đối với công việc	5
1.1.2. Các lý thuyết về sự thỏa mãn của người lao động đối với công việc	6
1.1.2.1. Thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow	6
1.1.2.2. Thuyết ERG của Alderfer (1969)	8
1.1.2.3. Thuyết hai nhân tố của Frederick Herzberg	9
1.1.2.4. Thuyết công bằng của Adam (1963)	10
1.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn của người lao động đối với công việc	11
1.2. Cơ sở thực tiễn về mức độ thỏa mãn của người lao động đối với công việc ...	13
1.2.1. Một số nghiên cứu trong nước	13
1.2.2. Một số nghiên cứu trên thế giới	18
1.2.2.1. Nghiên cứu của Smith, Kendall và Hulin (1969).....	18

1.2.2.2. Nghiên cứu của Wiley (1997)	19
1.2.2.3. Nghiên cứu của Andrew (2002)	19
1.2.2.4. Nghiên cứu của Luddy (2005)	20
1.2.2.5. Nghiên cứu của Boeve (2007)	20
1.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất	21
1.4. Các giả thuyết nghiên cứu của đề tài	21
CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	25
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	25
2.2. Phương pháp nghiên cứu	25
2.3. Thang đo	27
2.3.1. Thang đo đội ngũ lãnh đạo	27
2.3.2. Thang đo thu nhập	28
2.3.3. Thang đo môi trường và điều kiện làm việc	28
2.3.4. Thang đo đồng nghiệp	29
2.3.5. Thang đo cơ hội đào tạo và thăng tiến	29
2.3.6. Thang đo phúc lợi	29
2.3.7. Thang đo thỏa mãn chung	30
2.4. Mẫu nghiên cứu định lượng	30
2.5. Đánh giá sơ bộ thang đo	30
2.5.1. Hệ số tin cậy Cronbach alpha	31
2.5.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA	31
2.6. Thống kê mô tả	33
2.7. Kiểm định giải thích đo lường mức độ thỏa mãn	34
2.7.1. Hệ số tương quan Pearson (Pearson Correlation Coefficient)	34
2.7.2. Phân tích hồi quy tuyến tính	35
2.7.3. Phân tích phương sai ANOVA	36
2.8. Tóm tắt chương II	37
CHƯƠNG 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	38
3.1. Giới thiệu về Xí nghiệp Năng lượng – Công ty Cổ phần Gang Thép Thái Nguyên	38
3.1.1. Giới thiệu chung về Xí nghiệp Năng lượng	38

3.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của Xí nghiệp	38
3.1.3. Chức năng và nhiệm vụ chủ yếu của Xí nghiệp	39
3.1.3.1. Chức năng	39
3.1.3.2. Nhiệm vụ	39
3.1.4. Cơ cấu tổ chức	40
3.1.5. Đặc điểm về lao động	43
3.1.6. Về tiền lương của người lao động	46
3.1.7. Về môi trường, điều kiện làm việc	47
3.1.8. Về hoạt động đào tạo và thăng tiến	47
3.1.9. Về phúc lợi	48
3.2. Thực trạng về mức độ thỏa mãn của người lao động đối với công việc tại Xí nghiệp	49
3.2.1. Mô tả mẫu điều tra	49
3.2.2. Thống kê mô tả giá trị các biến quan sát trong mô hình	53
3.2.3. Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach alpha	57
3.2.4. Đánh giá thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá EFA	61
3.2.4.1. Phân tích EFA thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn người lao động	61
3.2.4.2. Phân tích EFA thang đo sự thỏa mãn chung của người lao động	63
3.2.5. Kiểm định mô hình bằng hồi quy đa biến	64
3.2.5.1. Xem xét ma trận tương quan	64
3.2.5.2. Kiểm định sự phù hợp của mô hình bằng hồi quy đa biến	65
3.2.6. Kiểm tra sự vi phạm các giả định trong hồi quy tuyến tính	68
3.2.7. Kiểm định sự khác biệt của các biến nhân khẩu học	71
3.2.7.1. Về nhóm giới tính	71
3.2.7.2. Về nhóm tuổi	71
3.2.7.3. Về nhóm trình độ học vấn	73
3.2.7.4. Về nhóm thu nhập	74
3.2.7.5. Về nhóm số năm công tác	76
3.2.7.6. Về nhóm vị trí việc làm	78
3.3. Tóm tắt chương III	80

CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO MỨC ĐỘ THOẢ MÃN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC TẠI XÍ NGHIỆP NĂNG LƯỢNG – CÔNG TY CỔ PHẦN GANG THÉP THÁI NGUYÊN	81
4.1. Kết quả nghiên cứu	81
4.2. Các nhóm giải pháp đề xuất	83
4.2.1. Nhóm giải pháp thuộc yếu tố “Thu nhập”	83
4.2.2. Nhóm giải pháp thuộc yếu tố “Phúc lợi”	83
4.2.3. Nhóm giải pháp thuộc yếu tố “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”	85
4.2.4. Nhóm giải pháp thuộc yếu tố “Lãnh đạo”	86
4.2.5. Nhóm giải pháp thuộc yếu tố “Đồng nghiệp”	88
4.2.6. Nhóm giải pháp thuộc yếu tố “Môi trường, điều kiện làm việc”	89
4.3. Các kiến nghị để thực hiện giải pháp nêu trên	90
KẾT LUẬN	91
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	93
DANH MỤC PHỤ LỤC	94
Phụ lục 1A. Nội dung thảo luận trong nghiên cứu định tính	94
Phụ lục A. Kết quả phân tích thống kê mô tả từ phần mềm SPSS 22.0	95
Phụ lục A.1. Thống kê mô tả theo giới tính	95
Phụ lục A.2. Thống kê mô tả theo độ tuổi	95
Phụ lục A.3. Thống kê mô tả theo trình độ học vấn	95
Phụ lục A.4. Thống kê mô tả theo thu nhập.....	95
Phụ lục A.5. Thống kê mô tả theo số năm công tác	96
Phụ lục A.6. Thống kê mô tả theo vị trí việc làm	96
Phụ lục B. Phân tích độ tin cậy Cronbach’s Alpha	97
Phụ lục B.1. Phân tích độ tin cậy thang đo lãnh đạo	97
Phụ lục B.2. Phân tích độ tin cậy thang đo thu nhập	98
Phụ lục B.3. Phân tích độ tin cậy thang đo môi trường, điều kiện làm việc	99
Phụ lục B.4. Phân tích độ tin cậy thang đo đồng nghiệp	100
Phụ lục B.5. Phân tích độ tin cậy thang đo cơ hội đào tạo và thăng tiến	100
Phụ lục B.6. Phân tích độ tin cậy thang đo phúc lợi	101
Phụ lục B.7. Phân tích độ tin cậy thang đo thỏa mãn chung	102

Phụ lục C. Kết quả EFA	104
Phụ lục C.1. Kết quả EFA thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc	104
Phụ lục C.2. Kết quả EFA thang đo sự thỏa mãn chung	105
Phụ lục D. Ma trận tương quan	107
Phụ lục E. Kết quả phân tích hồi quy	108
Phụ lục F. Kiểm tra sự vi phạm các giả định trong hồi quy tuyến tính	109
Phụ lục G. Kết quả One - Way ANOVA	111
Phụ lục G.1. Giới tính	111
Phụ lục G.2. Độ tuổi	111
Phụ lục G.3. Trình độ học vấn	112
Phụ lục G.4. Thu nhập	113
Phụ lục G.5. Số năm công tác	114
Phụ lục G.6. Vị trí việc làm	116
Phụ lục H. Bảng khảo sát	117

DANH MỤC CÁC BẢNG

STT	Tên bảng	Trang
1.	Bảng 2.1. Thang đo đội ngũ lãnh đạo Xí nghiệp	27
2.	Bảng 2.2. Thang đo thu nhập	28
3.	Bảng 2.3. Thang đo môi trường và điều kiện làm việc	28
4.	Bảng 2.4. Thang đo mối quan hệ với đồng nghiệp	29
5.	Bảng 2.5. Thang đo cơ hội đào tạo và thăng tiến	29
6.	Bảng 2.6. Thang đo phúc lợi	29
7.	Bảng 2.7. Thang đo sự thỏa mãn chung	30
8.	Bảng 3.1. Thống kê lao động theo đặc điểm về giới tính	44
9.	Bảng 3.2. Thống kê về độ tuổi người lao động	45
10.	Bảng 3.3. Thống kê về trình độ học vấn người lao động	45
11.	Bảng 3.4. Thống kê về vị trí việc làm	46
12.	Bảng 3.5. Bảng phân bố mẫu theo giới tính	49
13.	Bảng 3.6. Bảng phân bố mẫu theo độ tuổi	49
14.	Bảng 3.7. Bảng phân bố mẫu theo trình độ học vấn	50
15.	Bảng 3.8. Bảng phân bố mẫu theo thu nhập	51
16.	Bảng 3.9. Bảng phân bố mẫu theo số năm công tác	52
17.	Bảng 3.10. Bảng phân bố mẫu theo vị trí việc làm	53
18.	Bảng 3.11. Thống kê mô tả các biến quan sát trong mô hình	54
19.	Bảng 3.12. Kết quả Cronbach alpha các thang đo	59
20.	Bảng 3.13. Kết quả EFA các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn công việc	62
21.	Bảng 3.14. Kết quả EFA thang đo thỏa mãn chung	64
22.	Bảng 3.15. Hệ số xác định R^2 và R^2 điều chỉnh	65