

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT
-----  -----



HỒ ĐÌNH AN

**TÁC ĐỘNG CỦA THỰC TIỄN QUẢN TRỊ
NGUỒN NHÂN LỰC ĐẾN KẾT QUẢ LÀM VIỆC CỦA
CÁN BỘ, CÔNG NHÂN VIÊN
CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN VĨNH TÂN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Bình Thuận - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT



HỒ ĐÌNH AN

**TÁC ĐỘNG CỦA THỰC TIỄN QUẢN TRỊ
NGUỒN NHÂN LỰC ĐẾN KẾT QUẢ LÀM VIỆC CỦA
CÁN BỘ, CÔNG NHÂN VIÊN
CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN VĨNH TÂN**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 2118340101001

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

PGS.TS VÕ KHẮC THƯỜNG

Bình Thuận - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên là Hồ Đình An - Học viên Cao học khóa 8.1 ngành Quản trị kinh doanh – Trường Đại học Phan Thiết. Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi với sự hướng dẫn của PGS.TS Võ Khắc Thường.

Kết quả nghiên cứu của tôi là trung thực, được trích dẫn nguồn rõ ràng, minh bạch. Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về nghiên cứu của mình.

Tp. Phan Thiết, tháng 02 năm 2023.

Học viên

Hồ Đình An

LỜI CẢM ƠN

Đầu tiên Tôi xin chân thành biết ơn Quý thầy cô Trường Đại học Phan Thiết, các giảng viên thỉnh giảng đã truyền đạt những kiến thức quý báu cho tôi trong chương trình học.

Tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến **PGS.TS Võ Khắc Thường** đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp này.

Xin chân thành cảm ơn các anh chị đồng nghiệp, các bạn sinh viên đã tạo điều kiện, cũng như hỗ trợ tôi trong suốt quá trình học tập và thu thập số liệu cho đề tài.

Và cuối cùng, xin được gửi lời cảm ơn chân thành đến người thân đã động viên giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn này.

Trân trọng cảm ơn!

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	CHỮ VIẾT TẮT	NỘI DUNG
1	ANOVA	Phân tích phương sai
2	EFA	Phân tích nhân tố khám phá
3	KMO	Chỉ số được dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố
4	SPSS	Phần mềm xử lý số liệu thống kê
5	VIF	Nhân tố phóng đại phương sai
6	DT	Đào tạo và thăng tiến
7	TD	Tuyển dụng
8	QH	Mối quan hệ trong tổ chức
9	TL	Lương thưởng, phúc lợi
10	DG	Đánh giá kết quả công việc
11	TG	Sự tham gia của nhân viên
12	KQ	Kết quả làm việc của nhân viên
13	NNL	Nguồn nhân lực
14	QTNNL	Quản trị nguồn nhân lực
15	TTQTNNL	Thực tiễn quản trị nguồn nhân lực

DANH MỤC HÌNH

Số hình	Tên hình	Trang
2.1	Mô hình nghiên cứu đề xuất	21
3.1	Quy trình nghiên cứu	23
4.1	Biểu đồ phân phối chuẩn phần dư	50
4.2	Biểu đồ P-P plot	51
4.3	Biểu đồ Scatter	52

DANH MỤC BẢNG

Số bảng	Tên bảng	Trang
3.1	Thang đo sơ bộ	25
4.1	Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Giới tính	38
4.2	Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Độ tuổi	38
4.3	Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Thâm niên công tác	39
4.4	Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Trình độ học vấn	39
4.5	Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Thu nhập	40
4.6	Tổng hợp kết quả Kiểm định Cronbach's Alpha	40
4.7	Kết quả kiểm định Barlett và KMO cho Biến độc lập	44
4.8	Kết quả ma trận xoay nhân tố cho Biến độc lập	44
4.9	Kết quả kiểm định Barlett và KMO cho Biến phụ thuộc	46
4.10	Kết quả ma trận xoay nhân tố cho Biến phụ thuộc	46
4.11	Kết quả phân tích hệ số tương quan Pearson	47
4.12	Kết quả phân tích ANOVA trong hồi quy	48
4.13	Bảng tóm tắt mô hình hồi quy	48
4.14	Kết quả phân tích hệ số hồi quy	49
4.15	Kết luận các giả thuyết	52

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	iii
DANH MỤC HÌNH	iv
DANH MỤC BẢNG	v
MỤC LỤC.....	vi
TÓM TẮT	ix
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ ĐỀ TÀI	1
1.1 Lý do chọn đề tài	1
1.2 Mục tiêu nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu.....	3
1.2.1 Mục tiêu nghiên cứu.....	3
1.2.2 Câu hỏi nghiên cứu.....	3
1.3 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
1.4 Phương pháp nghiên cứu	4
1.5 Ý nghĩa của nghiên cứu	6
1.6 Bố cục nghiên cứu	6
TÓM TẮT CHƯƠNG 1.....	8
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	9
2.1 Cơ sở lý thuyết.....	9
2.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực	9
2.1.2 Khái niệm quản trị nguồn nhân lực	10
2.1.3 Thực tiễn quản trị nguồn nhân lực	11
2.1.3.1 Khái niệm thực tiễn quản trị nguồn nhân lực	11

2.1.3.2 Các nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực.....	11
2.2 Kết quả làm việc của nhân viên.....	12
2.3 Các nghiên cứu liên quan.....	13
2.3.1 Nghiên cứu trong nước.....	13
2.3.2 Nghiên cứu nước ngoài	14
2.4 Mô hình và giả thuyết nghiên cứu đề xuất	16
TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....	22
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	23
3.1 Quy trình nghiên cứu	23
3.2 Xây dựng thang đo sơ bộ.....	25
3.3 Thảo luận nhóm	28
3.4 Nghiên cứu định lượng	30
3.4.1 Mẫu nghiên cứu và phương pháp chọn mẫu	30
3.4.2 Cỡ mẫu nghiên cứu và cách lấy mẫu.....	30
3.4.3 Các công cụ phân tích dữ liệu	31
TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....	37
CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	38
4.1 Thông tin mẫu nghiên cứu	38
4.2 Đánh giá chất lượng các thang đo	40
4.2.1 Phân tích Cronbach's Alpha.....	40
4.2.2 Phân tích nhân tố khám phá	43
4.2.2.1 Phân tích nhân tố khám phá cho các biến độc lập	43
4.2.2.2 Phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc	46
4.3 Phân tích tương quan	47

4.4 Phân tích hồi quy	47
4.4.1 Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình	47
4.4.2 Kết quả phân tích hệ số hồi quy	49
4.4.3 Dò tìm các quy phạm giả định cần thiết.....	50
4.4.4 Kết luận các giả thuyết nghiên cứu	52
4.5 Thảo luận kết quả nghiên cứu.....	53
TÓM TẮT CHƯƠNG 4.....	56
CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ	57
5.1 Kết luận.....	57
5.2 Hàm ý quản trị	58
5.2.1 Đối với nhân tố Đánh giá kết quả làm việc	58
5.2.2 Đối với nhân tố Đào tạo và thăng tiến.....	59
5.2.3 Đối với nhân tố Mối quan hệ trong tổ chức	60
5.2.4 Đối với nhân tố Tuyển dụng.....	62
5.3 Hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo	62
5.3.1 Hạn chế của đề tài	62
5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo	63
TÓM TẮT CHƯƠNG 5.....	64
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	i
PHỤ LỤC.....	iii

TÓM TẮT

Đề tài *“Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân”* được thực hiện thông qua phân tích các dữ liệu được thu thập từ điều tra, khảo sát trực tiếp 250 cán bộ, công nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân thông qua phương thức lấy mẫu thuận tiện. Mục tiêu chính của đề tài là xác định các yếu tố chính của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân để làm cơ sở đưa ra các chính sách nhân sự nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên công ty. Mô hình nghiên cứu của đề tài bao gồm 6 nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, đó là: Đào tạo và thăng tiến; Tuyển dụng; Môi quan hệ trong tổ chức; Lương thưởng, phúc lợi; Đánh giá kết quả công việc; Sự tham gia của nhân viên. Kết quả phân tích dữ liệu từ 222 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ trong số 250 phiếu khảo sát phát ra cho các cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cho thấy rằng có 4 trong 6 yếu tố được phân tích có tác động tích cực đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân với các mức độ ảnh hưởng giảm dần, bao gồm: Đánh giá kết quả công việc ($\beta = 0.440$), Đào tạo và thăng tiến ($\beta = 0.387$), Môi quan hệ trong tổ chức ($\beta = 0.295$), Tuyển dụng ($\beta = 0.161$).

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ ĐỀ TÀI

1.1 LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới, các doanh nghiệp trong nước đang có nhiều cơ hội lớn để phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh nhưng cũng đi kèm với nhiều thách thức không chỉ từ sự cạnh tranh của các doanh nghiệp có nguồn gốc nước ngoài về năng lực quản lý hoạt động kinh doanh mà còn về đội ngũ nguồn nhân lực. Bởi trong xu thế suy thoái nền kinh tế thế giới và lạm phát đang có xu hướng tăng lên, nguồn nhân lực trong tổ chức chính là vũ khí duy nhất mà các doanh nghiệp có được để tạo sự khác biệt trong cạnh tranh đối với các đối thủ đang hoạt động trong cùng lĩnh vực vì nguồn lực con người được các chuyên gia đánh giá là báu vật giá trị nhất của doanh nghiệp, mang lại lợi thế cạnh tranh và sự phát triển bền vững hơn cho các doanh nghiệp, giúp các doanh nghiệp vượt qua các khó khăn của nền kinh tế. Cho nên, việc các nhà quản trị doanh nghiệp tập trung nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động trong tổ chức ảnh hưởng tích cực đến hiệu quả hoạt động chung của tổ chức và đây cũng là vấn đề quan trọng hàng đầu mà các nhà quản trị doanh nghiệp đang dành nhiều sự quan tâm trong bối cảnh nền kinh tế hiện nay. Theo đó, vai trò của nguồn nhân lực công ty ngày càng được xem trọng và đánh giá cao, nhất là theo xu thế ngày nay khi sự quan tâm của người lao động trong tổ chức không chỉ gồm các yếu tố về công việc, thu nhập, tiền lương mà họ còn quan tâm đến các yếu tố quản trị nhân lực của công ty đặc biệt là đối với những nhân viên có năng lực, bản lĩnh, tài giỏi bởi vì nó cũng là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến kết quả làm việc tại đơn vị. Chính vì vậy việc thực hiện các chính sách quản trị nguồn nhân lực như thế nào để họ có thể đạt được kết quả làm việc tốt nhất luôn là câu hỏi khó đặt ra cho các nhà quản trị doanh nghiệp.

Công ty Nhiệt điện (CTNĐ) Vĩnh Tân được thành lập ngày 27/11/2013 theo quyết định số 4680/QĐ-GENCO3 của Tổng Công ty Phát điện 3. Nhiệm vụ chính của CTNĐ Vĩnh Tân là: Quản lý vận hành Nhà máy nhiệt điện (NMNĐ) Vĩnh Tân 2 và Nhà máy Điện mặt trời Vĩnh Tân 2; Bảo dưỡng, sửa chữa, cải tạo các thiết bị điện, các công trình nhiệt điện, cảng tiếp nhận nhiên liệu của nhà máy điện. NMNĐ Vĩnh

Tân 2 có công suất 1.244 MW, gồm 02 tổ máy, mỗi tổ 622MW, sử dụng công nghệ nhiệt điện than. Về lao động hiện tại Công ty có 368 người trong đó lực lượng nhân viên vận hành chiếm đa số 297 người, còn lại là Ban Giám đốc và các phòng ban nghiệp vụ. Ngày nay, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của các Nhà máy điện khác trong Trung tâm Điện lực Vĩnh Tân cũng như các Nhà máy điện mới được xây dựng và đưa vào vận hành trong các năm trở lại đây, cùng với sự hình thành phát triển của nguồn năng lượng tái tạo (các nhà máy điện gió, điện mặt trời) trên địa bàn tỉnh Bình Thuận cũng như trên khắp cả nước, việc giữ chân các nhân sự có chất lượng đóng vai trò quan trọng trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Sự ổn định đội ngũ nhân sự sẽ giúp doanh nghiệp tiết kiệm các chi phí (đào tạo, tuyển dụng) và làm giảm các sai sót nghiệp vụ có thể xảy ra, tạo dựng niềm tin và định hình văn hóa doanh nghiệp, giúp công ty phát triển bền vững hơn trong thời gian tới.

Do đó, việc thực hiện nghiên cứu liên quan đến công tác quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân trong giai đoạn này là một công tác hết sức quan trọng trong quản lý, phát triển tổ chức, giúp tổ chức nâng cao năng lực, tạo điều kiện thuận lợi và thúc đẩy cho nhân viên làm việc sáng tạo, có hiệu quả hơn. Vì thế, đây là một công việc then chốt mà các nhà quản trị của công ty cần dành nhiều sự quan tâm hơn nữa nhằm giúp công ty từng bước hoàn thiện đội ngũ nhân sự, đáp ứng cho các chiến lược phát triển dài hơi hơn trong tương lai.

Xuất phát từ lý do thực tiễn trên, với mong muốn cung cấp thêm thông tin cho các nhà quản trị Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân hiểu rõ hơn về những nhân tố quản trị nguồn nhân lực có tác động như thế nào đến kết quả làm việc của các cán bộ công nhân viên của công ty để từ đó có thể đưa ra những hàm ý quản trị giúp nâng cao kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên, tác giả đã lựa chọn đề tài: **“Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân”** để thực hiện cứu Luận văn thạc sỹ.

1.2 MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

1.2.1 Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu tổng quát:

Mục tiêu tổng quát của nghiên cứu này nhằm xác định các yếu tố chính của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân để làm cơ sở đưa ra các chính sách nhân sự nhằm tăng hiệu quả trong công tác quản lý nhân sự tại đơn vị để nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên công ty trong thời gian tới.

Mục tiêu cụ thể:

- Xác định các nhân tố của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.
- Đo lường mức độ ảnh hưởng các nhân tố đó đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.
- Đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm cải thiện, nâng cao các yếu tố của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực nhằm làm tăng kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

1.2.2 Câu hỏi nghiên cứu

Để thực hiện các mục tiêu nghiên cứu xác định, nội dung của đề tài sẽ trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau:

- Những nhân tố nào của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân?
- Các yếu tố đó ảnh hưởng như thế nào đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân?
- Các hàm ý quản trị nào để cải thiện yếu tố của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực nhằm làm tăng kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân?

1.3 ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Đối tượng nghiên cứu: Nghiên cứu sự tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

- Đối tượng khảo sát: Cán bộ công nhân viên đang công tác tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

- *Phạm vi nghiên cứu:*

+ Về không gian: Đề tài được nghiên cứu tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân;

+ Về thời gian: Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 9/2022 đến tháng 2/2023.

Thời gian thu thập dữ liệu khảo sát được thực hiện từ Tháng 12/2022 đến Tháng 01/2023.

+ Về nội dung: Nghiên cứu chỉ tập trung vào việc nhận diện những nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tác động đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

1.4 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp thực hiện thông qua nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua kỹ thuật thảo luận nhóm nhằm khám phá thêm các thành phần và hiệu chỉnh các thang đo của mô hình nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu dựa trên dữ liệu thu thập bằng bảng câu hỏi.

- *Nghiên cứu định tính:*

+ Nghiên cứu định tính được thực hiện đầu tiên để khám phá thêm các yếu tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực và hiệu chỉnh các thang đo trong mô hình nghiên cứu đề xuất phù hợp với bối cảnh nghiên cứu tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng phương pháp thảo luận nhóm với 15 cán bộ công nhân viên đang làm việc tại các phòng ban và các phân xưởng trong Công ty. Tiêu chí để chọn người tham gia thảo luận nhóm là trưởng/phó các phòng/Phân xưởng hoặc các cán bộ nhân viên có kinh nghiệm từ 7 năm trở lên trong lĩnh vực phụ trách của mình.

+ Dàn bài câu hỏi định tính đưa ra những câu hỏi đề nghị người thảo luận nhóm bổ sung các thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực; Dàn bài câu hỏi định tính cũng đề nghị những người được thảo luận điều chỉnh thang đo các thành phần của 06 biến độc lập: Đào tạo và thăng tiến; Môi trường làm việc; Mối quan hệ trong tổ chức; Lương thưởng, phúc lợi; Đánh giá kết quả công việc; Sự tham gia của nhân viên và 01 biến phụ thuộc: Kết quả làm việc của nhân viên.

+ Tại buổi thực hiện thảo luận tác giả sẽ nêu lên từng câu hỏi, ghi nhận lại các ý kiến phản hồi và tổng hợp các ý kiến trả lời. Trường hợp có nhiều ý kiến trái ngược, không thống nhất với nhau; tác giả sẽ thảo luận lại với những người chưa thống nhất ý kiến chung cho đến khi thống nhất ý kiến. Quy trình này được thực hiện lặp đi lặp lại nhiều lần cho đến khi ý kiến thống nhất với nhau thì dừng lại.

+ Các kết quả từ nghiên cứu định tính sẽ giúp tác giả hiệu chỉnh các thang đo của mô hình nghiên cứu và bảng câu hỏi để thu thập dữ liệu cho nghiên cứu định lượng.

- *Nghiên cứu định lượng:*

+ Nghiên cứu định lượng được sử dụng đo lường các nhân tố chính của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

+ Mẫu nghiên cứu trong nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện với cỡ mẫu 250 cán bộ công nhân viên.

+ Dữ liệu được thu thập bằng khảo sát thông qua bảng câu hỏi được thiết kế sẵn gửi đến các cán bộ công nhân viên đang làm việc tại Công ty.

+ Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS gồm: Đánh giá độ tin cậy của các thang đo với kiểm định Cronbach's Alpha; phân tích nhân tố khám phá; phân tích tương quan; phân tích hồi quy.

1.5 Ý NGHĨA CỦA NGHIÊN CỨU

- Về mặt lý luận:

Kết quả nghiên cứu giúp tác giả một lần nữa hệ thống hóa các nhân tố của thực tiễn quản trị quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của nhân viên.

- Về mặt thực tiễn:

+ Kết quả nghiên cứu giúp xác định các nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Kết quả này có thể dùng làm tài liệu, cơ sở tham khảo cho các nghiên cứu sau có liên quan.

+ Kết quả của nghiên cứu giúp Ban Giám đốc Công ty có cái nhìn sát thực hơn, hiểu rõ hơn tác động các yếu tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Đây là cơ sở quan trọng giúp đề tài đề xuất các khuyến nghị nhằm cải thiện các nhân tố của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực nhằm gia tăng kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên công ty trong thời gian tới.

1.6 BỐ CỤC NGHIÊN CỨU

Ngoài các phần phụ lục, tài liệu tham khảo, nghiên cứu có bố cục gồm 5 chương. Nội dung chính của từng chương cụ thể như sau:

Chương 1 - Tổng quan về đề tài

Trình bày lý do chọn đề tài, mục tiêu nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu; phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng được sử dụng trong nghiên cứu; ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài và bố cục của nghiên cứu.

Chương 2 - Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Trình bày cơ sở lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực, thực tiễn quản trị nguồn nhân lực và kết quả làm việc của nhân viên. Chương này cũng trình bày tổng quan các nghiên cứu về ảnh hưởng của các nhân tố thành phần thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả làm việc của nhân viên, từ đó đề xuất mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu.

Chương 3 - Phương pháp nghiên cứu

Trình bày quy trình nghiên cứu, mô tả phương pháp nghiên cứu định tính, phương pháp nghiên cứu định lượng, mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh và xây dựng thang đo các thành phần trong mô hình nghiên cứu để thu thập dữ liệu nghiên cứu.

Chương 4 - Kết quả nghiên cứu

Trình bày kết quả phân tích dữ liệu gồm thông tin về mẫu khảo sát, kiểm định độ tin cậy các thang đo, phân tích nhân tố khám phá ảnh hưởng của các nhân tố chính của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, kiểm định hồi quy và đưa ra kết luận cho các giả thuyết nghiên cứu.

Chương 5 - Kết luận và hàm ý quản trị

Trình bày các hàm ý nhằm cải thiện các nhân tố của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực để gia tăng hiệu quả công tác của cán bộ công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Chương này cũng trình bày kết luận về kết quả nghiên cứu, những hạn chế nghiên cứu và hướng nghiên cứu tiếp theo.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Chương 1 trình bày lý do chọn đề tài, mục tiêu nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu; phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng để nghiên cứu; ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài và bố cục của nghiên cứu của đề tài.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1 CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực

Khái niệm nguồn nhân lực (NNL) được sử dụng từ những năm 60 của thế kỷ XX ở nhiều nước phương Tây và một số nước Châu Á. Ngày nay, khái niệm NNL được nhìn nhận rộng hơn dựa trên quan điểm mới về vai trò, vị trí của con người trong sự phát triển của các doanh nghiệp và của nền kinh tế. Tại Việt Nam, khái niệm NNL được sử dụng rộng rãi kể từ đầu thập niên 90 của thế kỷ XX đến nay. Dưới các góc độ nhìn nhận và các điều kiện nghiên cứu khác nhau, khái niệm NNL cũng cho thấy có những sự tương đồng và khác biệt nhất định trong nhìn nhận của các tác giả trong và ngoài nước.

Theo Begg và cộng sự (1995), NNL là sự kết hợp giữa những kỹ năng, kiến thức và toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được; NNL của một tổ chức, doanh nghiệp được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định (Trần Kim Dung, 2006).

Theo Phạm Minh Hạc (1996), nguồn nhân lực có thể được hiểu là tổng thể nguồn nhân lực hiện tại và cả nguồn cung cấp nhân lực trong tương lai đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của một địa phương hay một quốc gia nào đó. Nó có thể được hiểu là tổng số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động; NNL còn được xem là một yếu tố tạo nên sự thành công của mọi tổ chức, quốc gia và vùng lãnh thổ, nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định (Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh, 2008).

Nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định của doanh nghiệp (Trần Kim Dung, 2011).

Ở một góc nhìn khác, khi nói đến nguồn nhân lực, có ba yếu tố được quan tâm là tri thức, trí tuệ; năng lực hoạt động và sức khỏe. Ba yếu tố này gắn liền với nhau,

bổ sung cho nhau, yếu tố tri thức, trí tuệ giúp con người nâng cao được năng lực hoạt động của con người, thích ứng nhanh, nhạy bén sáng tạo trong việc làm chủ và áp dụng các thành tựu khoa học - kỹ thuật, các đổi mới khoa học công nghệ, còn yếu tố sức khỏe ở đây không chỉ được xem là tình trạng khỏe mạnh, không có bệnh tật mà còn biểu hiện ở sự hoàn thiện về mặt thể chất và tinh thần (Chu Văn Cáp, 2012).

Theo Võ Xuân Tiến (2010), nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người, bao gồm: thể lực, trí lực, nhân cách của con người. Schultz (1972) cho rằng nguồn nhân lực bao gồm nhiều thuộc tính như thể lực, sinh học, tâm lý và văn hóa nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định. Do vậy mà, việc quản lý và sử dụng nguồn lực con người khó khăn, phức tạp hơn nhiều so với các nguồn lực khác bởi vì con người là một thực thể sinh vật – xã hội, rất nhạy cảm với những tác động qua lại của mọi môi quan hệ tự nhiên, kinh tế, xã hội diễn ra trong môi trường sống của họ.

Như vậy, trong phạm vi của nghiên cứu này, NNL có thể được hiểu là là sự kết hợp giữa những kỹ năng, kiến thức và toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được.

2.1.2 Khái niệm quản trị nguồn nhân lực

Trên cơ sở những nhận định về khái niệm của NNL của các tác giả trong và ngoài nước ở các góc độ nghiên cứu khác nhau, khái niệm về Quản trị nguồn nhân lực (QTNNL) cũng được nhìn nhận theo nhiều nhận định khác nhau.

Theo Delery và cộng sự (1996), QTNNL được xem là một bộ các chính sách nhất quán bên trong và các phương pháp được thiết lập và áp dụng để đảm bảo nguồn lực con người của tổ chức đóng góp vào việc đạt được những mục tiêu của tổ chức; Nó là một tập hợp thực hành được sử dụng bởi các tổ chức để quản lý nguồn nhân lực thông qua các điều kiện phát triển năng lực (Minbaeva, 2005).

Còn theo Dittmer (2002), QTNNL là sự nhận thức của một cá nhân đối với mức độ áp dụng các chiến lược, các kế hoạch và các chương trình được sử dụng để thu hút, khuyến khích, phát triển những người giỏi để đáp ứng các mục tiêu của tổ chức; Nó như một hệ thống thu hút, phát triển, thúc đẩy và giữ lại nhân viên để đảm

bảo việc thực hiện hiệu quả và sự sống còn của các tổ chức và các thành viên (Schuler và Jackson, 1987).

Từ những khái niệm nêu trên có thể thấy QTNNL có thể được hiểu là các hoạt động có tổ chức hướng đến việc quản lý những nguồn lực về con người nhằm đảm bảo những nguồn lực này đang được sử dụng để hoàn thành các mục tiêu của tổ chức.

2.1.3 Thực tiễn quản trị nguồn nhân lực

2.1.3.1 Khái niệm thực tiễn quản trị nguồn nhân lực

Dựa trên những quan điểm về quản trị nguồn nhân lực, thực tiễn quản trị nguồn nhân lực (TTQTNNL) được hiểu là một tập hợp các chính sách, hoạt động phù hợp với nội bộ của công ty và được thiết kế, thực hiện để đảm bảo rằng nguồn nhân lực của công ty đóng góp vào việc đạt được các mục tiêu kinh doanh của công ty (Delery và cộng sự, 1996).

TTQTNNL còn được xem như một hệ thống thu hút, phát triển, thúc đẩy và giữ chân nhân viên để đảm bảo việc thực hiện hiệu quả và sự tồn tại của tổ chức nói chung, các thành viên trong tổ chức nói riêng; nó liên quan đến tất cả các quyết định và hành động quản trị liên quan đến những người trực tiếp thực hiện trong một tổ chức (Trần Kim Dung và cộng sự, 2015).

2.1.3.2 Các nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực

Trong các tổ chức hoặc công ty, quản lý nguồn nhân lực thực hiện như một trung gian hòa giải giữa chiến lược QTNNL và kết quả QTNNL. Sheppeck và Militello (2000) tập trung chiến lược thực hành QTNNL thành 4 nhóm: kỹ năng tuyển dụng và chính sách làm việc, môi trường hỗ trợ, đo lường và củng cố hiệu suất và tổ chức thị trường.

Theo Lee và Lee (2007), các thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực mang lại hiệu quả nhân viên và hiệu quả của hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, cụ thể là đào tạo và phát triển, làm việc theo nhóm, đãi ngộ/khen thưởng, lập kế hoạch nhân sự, đánh giá hiệu suất và an ninh của nhân viên giúp cải thiện hiệu quả kinh doanh của công ty.

Ahmad và Schroeder (2003) cho rằng: TTQTNNL gồm 07 thành phần như: bảo đảm việc làm, tuyển dụng, sử dụng của các đội và đội ngũ phân cấp, khuyến khích về hiệu suất, mở rộng đào tạo, trạng thái khác nhau và chia sẻ thông tin có mối quan hệ quan trọng với hiệu suất hoạt động.

Trong nghiên cứu của A. Som (2008), TTQTNNL gồm 06 thành phần là vai trò của phòng quản lý nhân sự, tuyển dụng, đào tạo và phát triển, đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên, trả công lao động, khen thưởng.

Một nghiên cứu của Masood (2010) tại Pakistan thể hiện thành phần của TTQTNNL gồm: tuyển dụng và lựa chọn, đào tạo và phát triển, điều hành hoạt động, hệ thống hoạch định nghề nghiệp, hệ thống trả công lao động, sự tham gia của người lao động.

Trong một nghiên cứu khác của Abdalkrim (2012) tại Ả Rập Saudi, được thực hiện trong môi trường ngân hàng thì TTQTNNL gồm 07 thành phần, đó là: đào tạo - phát triển, đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên, trao quyền cho nhân viên, trả công lao động, luân chuyển công việc, sự tham gia của nhân viên vào quá trình quản lý và hệ thống lựa chọn.

Trần Kim Dung và cộng sự (2015) đã thực hiện nghiên cứu mối quan hệ giữa TTQTNNL với kết quả hoạt động doanh nghiệp đã nêu lên 8 thành phần của TTQTNNL bao gồm: Tuyển dụng, Đào tạo, Thăng tiến, Đánh giá kết quả làm việc, Trả công lao động, Khuyến khích sự cải tiến, Động viên, Tuân thủ luật pháp.

2.2 KẾT QUẢ LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN

Theo Lin và cộng sự (2008), kết quả làm việc đề cập đến tất cả các hành vi của người lao động nhằm đóng góp cho các mục tiêu của tổ chức; là những tiêu chuẩn dự báo hay những tiêu chuẩn chủ chốt được quy định trong khuôn khổ, là công cụ để đánh giá hiệu quả của từng cá nhân, nhóm và tổ chức (Hyrol và cộng sự, 2010). Theo đó, kết quả làm việc bao gồm cả khối lượng, chất lượng và mức độ hoàn thành chỉ tiêu công việc được giao (Trần Kim Dung, 2011).

Theo Chung và cộng sự (2007), kết quả làm việc là một trong những biến số nghiên cứu quan trọng nhất trong hành vi tổ chức; nó được xem như là một công cụ chuẩn nhằm đánh giá cho sự động viên, phúc lợi, thưởng, phạt và điều chỉnh lương.

Như vậy, có thể thấy việc đánh giá kết quả công việc là một trong những ưu tiên hàng đầu cho các tổ chức muốn đạt hiệu quả cao và kết quả làm việc là công cụ để đánh giá hiệu quả của từng cá nhân, nhóm và tổ chức trong thực hiện công việc.

2.3 CÁC NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN

2.3.1 Nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu của Nguyễn Danh Nam và cộng sự (2022) về “Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả công việc và sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp Nhà nước – Điều tra thực nghiệm tại Hà Nội”. Nghiên cứu được thực hiện nhằm phân tích tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả công việc và sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả làm việc và sự hài lòng trong công việc được phân tích thông qua bộ dữ liệu thu được từ hoạt động khảo sát 321 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp nhà nước. Thông qua phân tích nhân tố khám phá, nhân tố khẳng định, phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính, nghiên cứu nhằm đánh giá tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả công việc, sự hài lòng trong công việc và mối quan hệ giữa kết quả công việc và sự hài lòng trong công việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy có mối quan hệ tích cực giữa thực tiễn quản trị nguồn nhân lực và kết quả công việc, sự hài lòng trong công việc của đội ngũ nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp Nhà nước. Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng chỉ ra rằng kết quả công việc có mối tương quan thuận chiều đến sự hài lòng trong việc của nhân viên.

Nghiên cứu của Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2019) về “Ảnh hưởng của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến hiệu quả của hợp tác xã: Nghiên cứu trường hợp tại Thành phố Hồ Chí Minh”. Nghiên cứu tìm hiểu các thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến hiệu quả của hợp tác xã trên địa bàn Thành

phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả mẫu, phân tích độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá và phân tích hồi quy đa biến. Dữ liệu được thu thập từ khảo sát 216 hợp tác xã trên địa bàn TP.HCM. Kết quả phân tích cho thấy 5 thành phần thực tiễn quản trị nguồn nhân lực bao gồm: Tuyển dụng và lựa chọn lao động; Đào tạo lao động; Thị trường lao động nội bộ; Sự tham gia của nhân viên và Chế độ lương và đãi ngộ nhân viên đều có tác động cùng chiều đến hiệu quả tài chính và hiệu quả phi tài chính của các hợp tác xã.

Nghiên cứu của Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006) về “Ảnh hưởng của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa”. Nghiên cứu đã dựa trên mẫu 204 doanh nghiệp vừa và nhỏ trên tại Tp. Hồ Chí Minh. Kết quả của nghiên cứu đo lường được 7 yếu tố thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh và kết quả thị trường của doanh nghiệp gồm: Tuyển dụng; Đào tạo; Đánh giá nhân viên; Hoạch định nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến; Thu hút nhân viên tham gia tích cực vào các hoạt động; Xác định công việc; Đãi ngộ lương thưởng. Nghiên cứu đã chứng minh thực tiễn đào tạo, đánh giá nhân viên, chế độ đãi ngộ lương thưởng, thăng tiến và ra quyết định có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp.

2.3.2 Nghiên cứu nước ngoài

Nghiên cứu của Ali Zeb và cộng sự (2020) về “*Tác động của thực tiễn quản lý nguồn nhân lực đến hiệu suất công việc của nhân viên*”. Bài viết này nhằm mục đích phân tích mối quan hệ giữa các hoạt động quản lý nguồn nhân lực bao gồm: Đào tạo và phát triển, Tuyển dụng và lựa chọn, Đánh giá hiệu suất đối với Hiệu suất công việc của nhân viên trong lĩnh vực viễn thông của Pakistan. Mẫu nghiên cứu là các nhân viên đang làm việc trong các công ty viễn thông khu vực công và tư nhân ở Pakistan. Dữ liệu được thu thập thông qua bảng câu hỏi với kích thước mẫu hợp lệ sau khảo sát là 272 nhân viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy thực tiễn quản lý nguồn nhân lực có vai trò nổi bật và không thể thiếu đối với mức độ thực hiện công việc của nhân viên; kiến thức và kỹ năng thông qua đào tạo và phát triển, khả năng tương thích và năng lực thông qua tuyển dụng và lựa chọn, sự tự tin và tinh thần thông qua đánh

giá hiệu suất. Nghiên cứu cũng cho thấy các thành phần của thực tiễn quản lý nguồn nhân lực có mối tương quan cao với nhau và cũng tương quan với hiệu suất công việc của nhân viên.

Nghiên cứu của Muslim Amin và cộng sự (2013) về *“Tác động của thực tiễn quản lý nguồn nhân lực đến hiệu suất: Bằng chứng từ một trường đại học công lập”*. Mục đích của bài viết này là kiểm tra tác động của các hoạt động quản lý nguồn nhân lực đối với hiệu suất của tổ chức. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua khảo sát 300 nhân viên từ một trường đại học công lập ở Malaysia bao gồm cả các học giả và nhân viên hỗ trợ. Nghiên cứu đã phát hiện ra rằng các hoạt động nhân sự: Tuyển dụng, Đào tạo, Đánh giá hiệu suất, Lập kế hoạch nghề nghiệp, Sự tham gia của nhân viên, Xác định công việc và Thu nhập có mối quan hệ đáng kể với hiệu suất hoạt động của trường đại học. Trên cơ sở kết quả phân tích, nghiên cứu cũng khẳng định rằng nếu trường đại học muốn nâng cao hiệu suất của mình lên các cấp độ cao hơn, thì trường đại học nên nhấn mạnh hơn vào việc xác định công việc, đào tạo và sự tham gia của nhân viên. Một số cải tiến cần được thực hiện đối với các hoạt động quản lý nhân sự khác trong các khâu tuyển dụng, đánh giá hiệu suất, lập kế hoạch nghề nghiệp và trả lương để tăng hiệu quả của chúng đối với hoạt động của trường đại học.

Nghiên cứu của Shaoheng Li và cộng sự (2019) về *“Nhận thức của nhân viên về thực tiễn quản lý nguồn nhân lực và kết quả của nhân viên: Bằng chứng thực nghiệm từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Trung Quốc”*. Mục đích của bài viết này là kiểm tra mối quan hệ giữa nhận thức của nhân viên về thực hành quản lý nhân sự đến cam kết của nhân viên và ý định nghỉ việc trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Trung Quốc. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng dựa trên mẫu gồm 227 nhân viên làm việc tại 24 doanh nghiệp vừa và nhỏ ở miền đông và miền tây Trung Quốc. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng nhận thức của nhân viên về thực hành quản lý nhân sự, chẳng hạn như Đào tạo và phát triển, Quản lý lương thưởng và Quản lý hiệu suất, là những yếu tố dự báo quan trọng về cam kết của nhân viên.

Nghiên cứu của Mst. Akhter và cộng sự (2017) về “*Thực tiễn HRM và tác động của nó đối với hiệu suất của nhân viên: Nghiên cứu về ngành xi măng ở Bangladesh*”. Mục tiêu chính của nghiên cứu này là nghiên cứu tác động của các hoạt động quản trị nguồn nhân lực đối với hiệu suất của nhân viên trong bối cảnh ngành xi măng ở Bangladesh. Với mục đích này, các nhà nghiên cứu đã cố gắng điều tra tác động của các thành phần khác nhau trong thực hành Quản trị nguồn nhân lực đối với hiệu quả làm việc của nhân viên trên một mẫu gồm 160 nhân viên từ 7 công ty xi măng được niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán Dhaka. Dữ liệu được phân tích bằng phân tích hồi quy để xác định tác động của các hoạt động quản lý nhân sự đối với hiệu suất của nhân viên. Kết quả cho thấy: Đào tạo và phát triển; Cơ hội phát triển nghề nghiệp có tác động tích cực đáng kể đến kết quả làm việc của nhân viên. Mặt khác, Đánh giá hiệu suất; Lương thưởng và phúc lợi và Thực hành lãnh đạo có tác động tích cực đến hiệu suất của nhân viên nhưng tác động này không đáng kể trong bối cảnh ngành xi măng ở Bangladesh.

2.4 MÔ HÌNH VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

Trên cơ sở tổng quan lý thuyết về QTNNT, TTQTNNL, kết quả làm việc của nhân viên trong tổ chức và các nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước có mục tiêu tương đồng với mục tiêu của đề tài, cho thấy hầu hết các nhà nghiên cứu như: Mst. Akhter và cộng sự (2017), Shaoheng Li và cộng sự (2019), Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006), Nguyễn Danh Nam và cộng sự (2022) đã đo lường được các thành phần chính của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của nhân viên, bao gồm: Đào tạo và thăng tiến; Tuyển dụng; Mối quan hệ trong tổ chức; Lương thưởng, phúc lợi; Đánh giá kết quả công việc; Sự tham gia của nhân viên. Các nghiên cứu này được thực hiện tại nhiều bối cảnh nghiên cứu khác nhau nên có cơ sở để cho rằng các yếu tố này là các yếu tố quan trọng của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực và có khả năng ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Đào tạo và thăng tiến

Đào tạo là quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, kỹ năng mới nhằm nâng cao khả năng thực hiện công việc của con người. Thăng tiến là nhằm tạo dựng một tương lai tốt hơn trong công việc tại một đơn vị hay tổ chức cụ thể (Trần Kim Dung, 2011). Đào tạo đề cập đến một nỗ lực có kế hoạch tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên học tập các kiến thức, kỹ năng và hành vi liên quan đến công việc (Noe và cộng sự, 2006). Trong TTQTNL, đào tạo là một yếu tố quan trọng đối với năng suất lao động. Schaffner (2001) trong nghiên cứu của mình khẳng định mối quan hệ giữa đào tạo nghề và năng suất lao động của nhân viên. Mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và đào tạo đã được giải quyết trong một số nghiên cứu trước đây. Bradley và cộng sự (2004) giải thích rằng việc tạo ra việc học tập và đào tạo liên tục tại nơi làm việc có ảnh hưởng rất lớn đến sự hài lòng trong công việc, từ đó nâng cao động lực làm việc, hiệu quả làm việc của nhân viên và cam kết của nhân viên đối với tổ chức. Bên cạnh đó, đào tạo và phát triển là nguồn lợi thế cạnh tranh giúp cho nhân viên sáng tạo có những ý tưởng đột phá và nhân viên có kiến thức sẽ chia sẻ tri thức cho nhân viên khác. Qua đó, các nhân viên nâng cao năng lực và kiến thức để thực hiện công việc hiệu quả hơn. Do đó, giả thuyết H1 về sự ảnh hưởng của nhân tố Đào tạo và thăng tiến đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

Giả thuyết H1: Nhân tố Đào tạo và thăng tiến tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Tuyển dụng

Tuyển dụng nhân sự trong doanh nghiệp là quá trình các doanh nghiệp lựa chọn những ứng viên phù hợp với yêu cầu công việc tại doanh nghiệp (Pfeffer, 1998). Doanh nghiệp khi xây dựng được hệ thống tuyển dụng hiệu quả sẽ giúp cho doanh nghiệp tuyển chọn được những nhân sự phù hợp và giúp công việc được thực hiện hiệu quả hơn. Nghiên cứu của Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006) cũng cho thấy rằng việc doanh nghiệp xây dựng quy trình tuyển dụng hiệu quả có ảnh hưởng tích cực đến năng suất làm việc của nhân viên. Kết quả trong nghiên cứu của Nguyễn

Minh Hà và cộng sự (2019), Ali Zeb và cộng sự (2020) cũng cho thấy sự tương đồng trong nhận định sự ảnh hưởng tích cực của công tác tuyển dụng tại doanh nghiệp đến kết quả làm việc của nhân viên. Do đó, giả thuyết H2 về sự ảnh hưởng của nhân tố Tuyển dụng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

Giả thuyết H2: Nhân tố Tuyển dụng tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Mối quan hệ trong tổ chức

Mối quan hệ trong tổ chức có thể được hiểu là văn hóa ứng xử, giao tiếp trong tổ chức. Theo đó, việc doanh nghiệp xây dựng một môi trường làm việc có văn hóa tốt sẽ nâng cao tinh thần đoàn kết của nhân viên trong doanh nghiệp, thực hiện công việc dễ dàng hơn, làm việc với tinh thần hăng say, nhiệt huyết, cán bộ nhân viên biết quan tâm, chia sẻ và giúp đỡ lẫn nhau trong công việc và trong cả cuộc sống (David và McClelland, 1987). Mối quan hệ trong tổ chức không chỉ là sự hỗ trợ của cấp trên mà còn sự hỗ trợ, giúp đỡ giữa các đồng nghiệp với nhau. Anitha (2014) cho rằng, các yếu tố về năng lực của lãnh đạo như: trình độ chuyên môn, khả năng thấu hiểu và chia sẻ với nhân viên, khả năng kết nối mọi người, truyền cảm hứng, tôn trọng nhân viên... sẽ mang lại hiệu quả rất lớn cho người lao động trong công việc. Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng cho thấy rằng, đồng nghiệp có thể cải thiện được kết quả làm việc của nhân viên thông qua sự quan tâm, chia sẻ và đồng thời hỗ trợ nhân viên vượt qua khó khăn trong công việc và cuộc sống. Do đó, giả thuyết H3 về sự ảnh hưởng của nhân tố Mối quan hệ trong tổ chức đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

Giả thuyết H3: Nhân tố Mối quan hệ trong tổ chức tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Lương thưởng, phúc lợi

Trả công lao động có vai trò quan trọng trong các chiến lược nhân sự hiện nay. Chính sách tiền lương luôn có ý nghĩa rất lớn đối với các tổ chức, doanh nghiệp, nâng cao khả năng thu hút người lao động đến làm việc tại các doanh nghiệp. Mặt khác,

người lao động phải giữ được hiệu suất làm việc cao để thể hiện chất lượng công việc của mình nếu không sẽ bị mất việc. Theo Trần Kim Dung (2011), tiền lương là phần thưởng tài chính được nhận một lần dựa trên năng suất làm việc của người lao động. Các tổ chức có thể xây dựng hệ thống khen thưởng và phụ cấp để kích thích lao động đạt được hiệu quả trong công việc. Hafsa Shaukat và cộng sự (2015) chỉ ra rằng thù lao lao động sẽ làm nhân viên cảm thấy hài lòng và thoải mái với công việc, từ đó phấn đấu hơn để nâng cao kết quả làm việc. Các nghiên cứu của Singh (2004), Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006) cũng chứng minh ảnh hưởng của lương thưởng và đãi ngộ đến kết quả làm việc. Do đó, giả thuyết H4 về sự ảnh hưởng của nhân tố Lương thưởng, phúc lợi đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

Giả thuyết H4: Nhân tố Lương thưởng, phúc lợi tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Đánh giá kết quả công việc

Trong nhiều nghiên cứu trước đây, việc đánh giá kết quả công việc đã được chú ý đến như một công cụ để nâng cao sự phát triển nghề nghiệp của nhân viên và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức. Tuy nhiên, theo Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006), việc đánh giá kết quả công việc có mối quan hệ tích cực và có ý nghĩa với kết quả làm việc của nhân viên. Đánh giá kết quả công việc có thể được hiểu là việc xác định mức lao động mà người lao động đã thực hiện được để xét các mức khen thưởng hoặc kỷ luật, đồng thời qua công tác đánh giá đó cũng xem xét đưa ra được năng lực, thành tích, hiệu quả, triển vọng của từng lao động từ đó đưa ra các quyết định nhân sự liên quan. Kết quả trong các nghiên cứu của Ali Zeb và cộng sự (2020), Muslim Amin và cộng sự (2013), Nguyễn Danh Nam và cộng sự (2022) cũng cho thấy những nhận định tương đồng về vai trò của việc đánh giá kết quả công việc của nhân viên sẽ ảnh hưởng tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên. Do đó, giả thuyết H5 về sự ảnh hưởng của nhân tố Đánh giá kết quả công việc đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

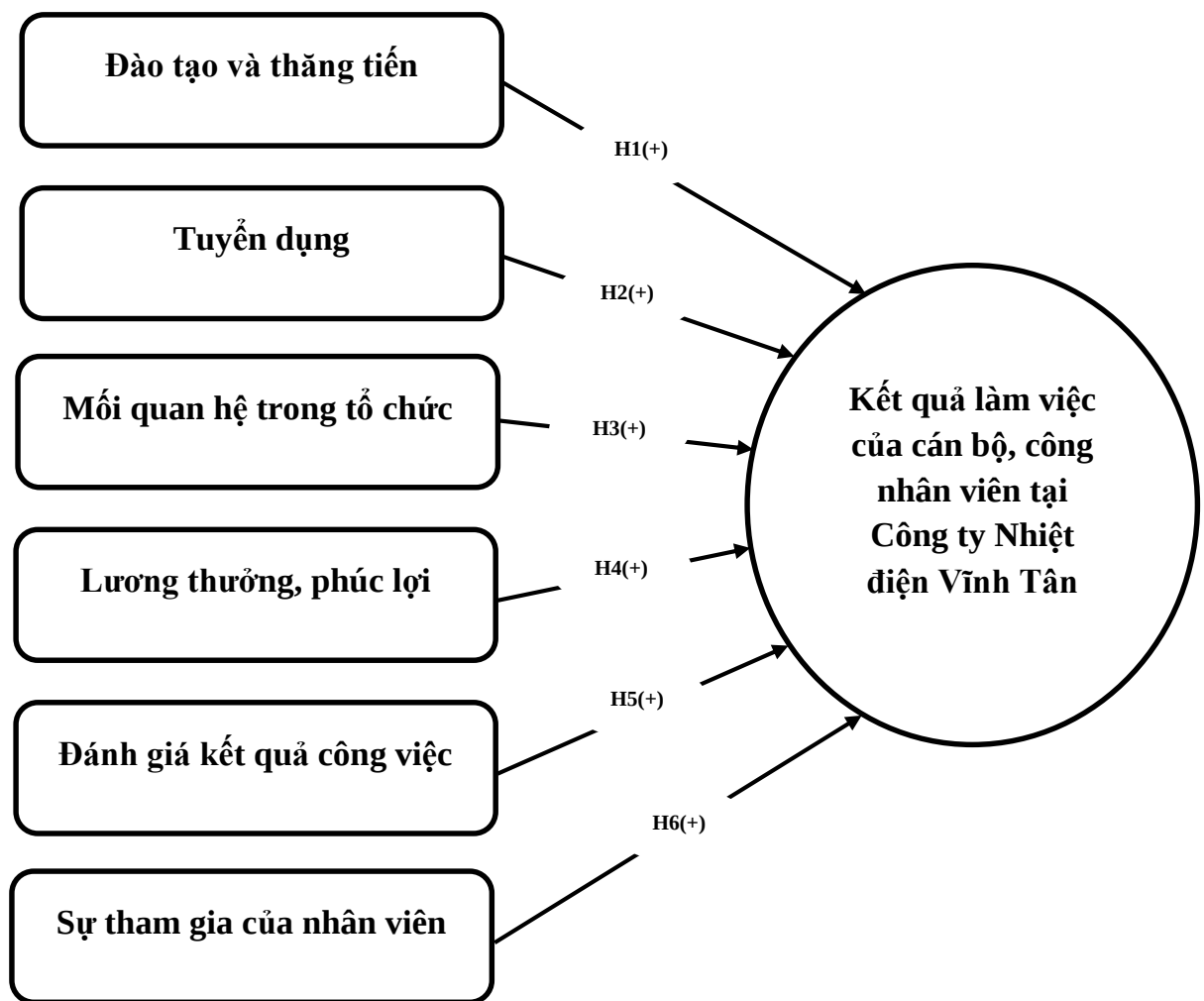
Giả thuyết H5: Nhân tố Đánh giá kết quả công việc tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Sự tham gia của nhân viên

Sự tham gia là cơ chế đối thoại trong công việc giữa những người lao động, giúp họ có cơ hội trao đổi thông tin và ý tưởng (Adel Mohammad, 2010). Đó là một sự sắp xếp đảm bảo rằng nhân viên có cơ hội tác động đến các quyết định quản lý và góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động của tổ chức. Singh (2004), Saira Hassan (2016), Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2019), Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006) cũng đã chứng minh sự tham gia của nhân viên vào các quyết định của tổ chức ảnh hưởng tích cực đến kết quả làm việc. Do đó, giả thuyết H6 về sự ảnh hưởng của nhân tố Sự tham gia của nhân viên đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

Giả thuyết H6: Nhân tố Sự tham gia của nhân viên tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Mô hình nghiên cứu đề xuất về các nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân tác động đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty được trình bày như hình 2.1 bên dưới như sau:



Hình 2.1 Mô hình nghiên cứu đề xuất

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

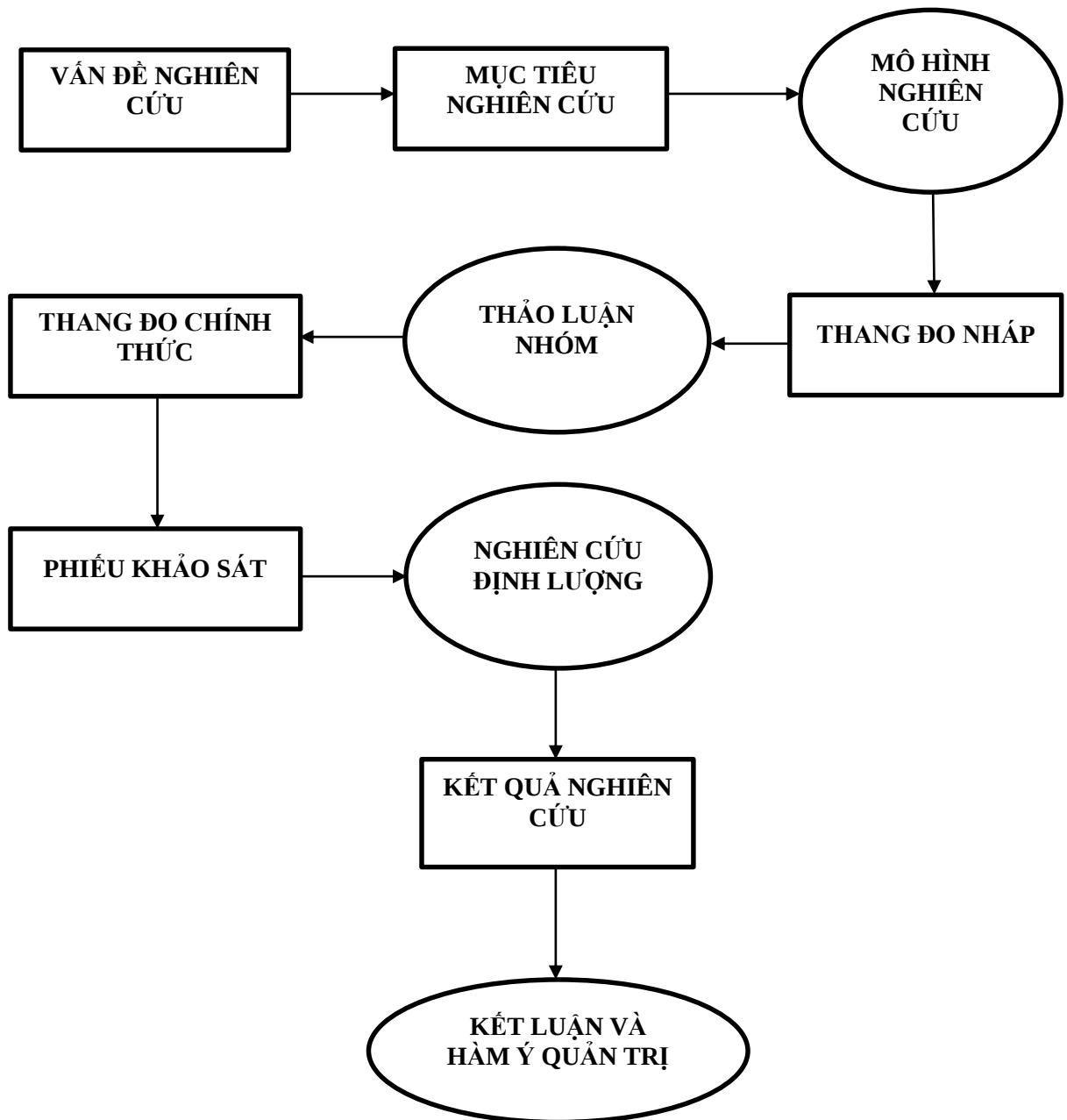
Chương 2 đã trình bày các lý thuyết nền về nguồn nhân lực, quản trị nguồn nhân lực, thực tiễn quản trị nguồn nhân lực, kết quả làm việc của nhân viên trong tổ chức. Ngoài ra, chương này còn phân tích tổng quan các nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước có mục tiêu nghiên cứu tương đồng với mục tiêu của đề tài để làm cơ sở xây dựng mô hình nghiên cứu và các giả thuyết đi kèm. Mô hình lý thuyết của đề tài gồm 6 nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, đó là: Đào tạo và thăng tiến; Tuyển dụng; Mối quan hệ trong tổ chức; Lương thưởng, phúc lợi; Đánh giá kết quả công việc; Sự tham gia của nhân viên.

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU

Quy trình nghiên cứu được thực hiện qua hai giai đoạn: giai đoạn nghiên cứu định tính và giai đoạn nghiên cứu định lượng.

Quy trình nghiên cứu được thực hiện theo hình 3.1 bên dưới như sau:



Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu

Nguồn: Tác giả xây dựng

Trên cơ sở các vấn đề nghiên cứu, thông qua các lý thuyết nền liên quan đến đề tài, tác giả tìm ra các khoảng trống cho nghiên cứu, đề ra mục tiêu nghiên cứu.

Dựa trên cơ sở lý thuyết nền liên quan đến quản trị nguồn nhân lực, thực tiễn quản trị nguồn nhân lực và kết quả làm việc của nhân viên, các học thuyết liên quan và các nghiên cứu trước có mục tiêu tương đồng với mục tiêu của đề tài, nghiên cứu đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết và các thang đo đo lường cho các khái niệm nghiên cứu dùng trong đề tài.

Thực hiện nghiên cứu định tính bằng phương pháp thảo luận nhóm gồm các quản lý nhân sự và các cán bộ, công nhân viên có thâm niên công tác tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân từ 7 năm trở lên giúp nghiên cứu hiệu chỉnh mô hình và thang đo sơ bộ mà đề tài đã xây dựng cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Đây cũng là cơ sở giúp tác giả hoàn thiện Bảng hỏi nhằm phục vụ cho công tác thu thập dữ liệu từ khảo sát để đáp ứng cho bước phân tích định lượng tiếp theo.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phân tích các dữ liệu thu thập được từ khảo sát các cán bộ, công nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Dữ liệu sau khi thu thập sẽ được tiến hành làm sạch, xử lý, mã hóa và thực hiện các bước phân tích thông qua các kiểm định về độ tin cậy của các thang đo mà nghiên cứu xây dựng thông qua kiểm định Kiểm định Cronbach, Kiểm định EFA; Kiểm định tương quan; Phân tích hồi quy để tìm ra các nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân ảnh hưởng đến kết quả làm việc của nhân viên và khẳng định các kết quả nghiên cứu cũng như đưa ra các kiến nghị phù hợp xoay quanh các kết quả nghiên cứu mà đề tài đã xác định được.

3.2 XÂY DỰNG THANG ĐO SƠ BỘ

Các thang đo sơ bộ dùng trong nghiên cứu được xây dựng trên cơ sở kế thừa các thang đo trong nghiên cứu trước. Có tất cả 07 thang đo gồm 06 thang đo đo lường cho các nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân và 01 thang đo đo lường cho yếu tố phụ thuộc của mô hình lý thuyết là Kết quả làm việc của nhân viên.

Tổng hợp nội dung các thang đo sơ bộ mà đề tài xây dựng được trình bày trong Bảng 3.1 bên dưới như sau:

Bảng 3.1 Thang đo sơ bộ

Stt	Biến quan sát	Nội dung biến quan sát	Nguồn
Đào tạo và thăng tiến (DT)			
1	DT1	Công ty quan tâm đào tạo cho Anh/Chị các kỹ năng và kiến thức để thực hiện công việc.	Kuldeep Singh (2004), Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2019)
2	DT2	Công ty có tổ chức thi nâng bậc, giữ bậc theo quy định.	
3	DT3	Công ty có tạo điều kiện thời gian cho CBCNV tự học nâng cao trình độ.	
4	DT4	Công ty tạo cho anh/chị nhiều cơ hội thăng tiến.	
5	DT5	Cơ hội thăng tiến công bằng cho tất cả nhân viên.	
6	DT6	Công ty có kế hoạch thăng tiến minh bạch, rõ ràng.	
Tuyển dụng (TD)			
7	TD1	Quy trình tuyển dụng của Công ty chặt chẽ.	

8	TD2	Cấp quản lý của các Phòng ban/Phân xưởng và Phòng Hành chính – Lao động cùng tham gia vào công tác tuyển dụng.	Kuldeep Singh (2004), Hafsa Shaukat và cộng sự (2015), Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006)
9	TD3	Công ty xác định tiêu chuẩn tuyển dụng với yêu cầu về kỹ năng, kiến thức và thái độ phù hợp với vị trí cần tuyển.	
10	TD4	Công ty sử dụng các bài kiểm tra để đánh giá kiến thức, kỹ năng và thái độ của ứng viên.	
Mối quan hệ trong tổ chức (QH)			
11	QH1	Cấp trên luôn có thái độ lịch sự, hòa nhã, đối xử công bằng, không phân biệt giữa các nhân viên trong công việc.	Mst. Akhter và cộng sự (2017)
12	QH2	Cấp trên hỗ trợ, chia sẻ nhiệt tình giúp Anh/chị cải thiện hiệu suất công việc.	
13	QH3	Anh/chị được cấp trên tôn trọng và tin tưởng trong công việc.	
14	QH4	Đồng nghiệp luôn sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau.	
15	QH5	Đồng nghiệp là người thân thiện, trung thực.	
16	QH6	Đồng nghiệp luôn hỗ trợ, chia sẻ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm chuyên môn với anh/chị trong công việc.	
Lương thưởng, phúc lợi (TL)			
17	TL1	Công ty trả thu nhập cho vị trí công việc của Anh/Chị công bằng với các đồng nghiệp khác.	Kuldeep Singh (2004), Hafsa Shaukat và cộng sự (2015), Trần Kim Dung và
18	TL2	Thu nhập của Anh/Chị đảm bảo được mức sống hàng ngày.	

19	TL3	Thu nhập của Anh/Chị tương xứng với kết quả làm việc của Anh/Chị.	Văn Mỹ Lý (2006), Nguyễn
20	TL4	Các chương trình phúc lợi ở Công ty thể hiện rõ sự quan tâm đến nhân viên.	Minh Hà và cộng sự (2019)
21	TL5	Anh/Chị đánh giá cao chương trình phúc lợi của Công ty.	
Đánh giá kết quả công việc (DG)			
22	DG1	Tiêu chuẩn đánh giá kết quả làm việc của Công ty đo lường được mức độ hoàn thành nhiệm vụ của Anh/Chị.	Kuldeep Singh (2004), Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2019)
23	DG2	Đánh giá kết quả làm việc của Anh/Chị được thực hiện công bằng.	
24	DG3	Đánh giá kết quả làm việc ở Công ty giúp Anh/Chị nhận được phản hồi từ cấp trên để nâng cao chất lượng công việc.	
25	DG4	Công ty sử dụng kết quả đánh giá để đưa ra các quyết định như luân chuyển, đào tạo và khen thưởng.	
Sự tham gia của nhân viên (TG)			
26	TG1	Anh/Chị được tham gia ý kiến cho các quyết định giải quyết các vấn đề trong công việc.	Kuldeep Singh (2004), Hafsa Shaukat và cộng sự (2015)
27	TG2	Anh/Chị được Ban Giám đốc và Lãnh đạo Phòng/Phân xưởng cho tham gia ý kiến xây dựng mục tiêu/kế hoạch của Phòng/Phân xưởng và Công ty.	
28	TG3	Anh/Chị được Ban Giám đốc cho tham gia góp ý điều chỉnh các quy định, quy chế của Công ty.	

29	TG4	Anh/Chị được tạo cơ hội để đề xuất những cải tiến trong công việc.	
Kết quả làm việc của nhân viên (KQ)			
30	KQ1	Anh/Chị hài lòng với chất lượng, kết quả công việc của mình.	Staples, Hulland và Higgins (1990), Rego và Cunha (2008), Nguyễn Danh Nam và cộng sự (2022)
31	KQ2	Cấp trên của Anh/Chị tin rằng Anh/Chị là một nhân viên có năng lực.	
32	KQ3	Đồng nghiệp của Anh/Chị cho rằng anh/chị là một nhân viên xuất sắc.	
33	KQ4	Anh/Chị tin mình có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của Công ty.	
34	KQ5	Anh/Chị luôn hoàn thành chỉ tiêu nhiệm vụ được giao.	

Nguồn: Kế thừa từ các nghiên cứu trước.

3.3 THẢO LUẬN NHÓM

Nghiên cứu định tính được sử dụng để giúp hiệu chỉnh mô hình nghiên cứu lý thuyết và hiệu chỉnh nội dung các thang đo sử dụng trong nghiên cứu mà đề tài đã xây dựng.

Mô hình nghiên cứu lý thuyết được xây dựng với 6 yếu tố độc lập bao gồm: Đào tạo và thăng tiến (06 biến quan sát); Tuyển dụng (04 biến quan sát); Mối quan hệ trong tổ chức (06 biến quan sát); Lương thưởng, phúc lợi (05 biến quan sát); Đánh giá kết quả công việc (04 biến quan sát); Sự tham gia của nhân viên (04 biến quan sát) và yếu tố phụ thuộc của mô hình là: Sự hài lòng trong công việc của cán bộ, công chức tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân (05 biến quan sát).

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thảo luận nhóm gồm 09 chuyên gia hiện đang giữ các chức vụ quản lý nhân sự và quản lý các phòng ban của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân và 06 nhân viên có thâm niên công tác tại các bộ phận trực thuộc của

Công ty từ 7 năm trở lên và am hiểu tình hình hoạt động của Công ty cũng như biến động nhân sự trong Công ty.

Các chuyên gia sẽ được tác giả gửi trước các nội dung liên quan đến đề tài và các nội dung cần được thảo luận trước buổi thảo luận nhóm. Trong buổi thảo luận nhóm, các nội dung sẽ được tác giả lần lượt trình bày theo dàn bài chuẩn bị trước để các chuyên gia lần lượt trao đổi, góp ý từng nội dung riêng lẻ. Các nội dung nếu được từ 2/3 các chuyên gia trở lên đồng thuận sẽ được thống nhất; Các nội dung cần được hiệu chỉnh cũng sẽ được các chuyên gia định hướng cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Kết quả thảo luận chuyên gia cho thấy rằng tất cả các chuyên gia tham gia thảo luận các nội dung của đề tài đều thống nhất về mô hình nghiên cứu đề xuất mà tác giả đã xây dựng. Về các biến quan sát trong các thang đo sơ bộ mà đề tài đã xây dựng, tất cả các chuyên gia thống nhất giữ nguyên số lượng của các biến quan sát trong các thang đo mà đề tài đã xây dựng. Về nội dung của các biến quan sát, các chuyên gia cũng thống nhất hiệu chỉnh một số nội dung trong các thang đo cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu và đặc thù nhân sự của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Sau khi tổng hợp các kết quả thu được từ nghiên cứu định tính, các thang đo trong nghiên cứu sẽ được sử dụng để thiết kế bảng khảo sát nhằm phục vụ cho công tác khảo sát thu thập dữ liệu cho nghiên cứu. Phiếu khảo sát sẽ được bổ sung thêm các thông tin liên quan các cán bộ, công nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân và tiến hành thực hiện bước khảo sát thử với số lượng mẫu 30 người để xem xét mức độ phù hợp và dễ hiểu của các nội dung được hỏi trong phiếu khảo sát.

Kết quả khảo sát thử cho thấy 30/30 người được hỏi đều đồng thuận với sự phù hợp và dễ hiểu của các nội dung được hỏi trong phiếu khảo sát. Như vậy, phiếu khảo sát đã đạt được sự tin cậy cần thiết và phù hợp để sử dụng cho khảo sát ở quy mô lớn hơn.

Thang đo trong nghiên cứu được xây dựng với dạng thang đo Likert 5 bậc với mức độ là: (1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Trung dung; (4) Đồng ý và (5) Hoàn toàn đồng ý.

3.4 NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG

3.4.1 Mẫu nghiên cứu và phương pháp chọn mẫu

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát các cán bộ, công nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân thông qua công cụ thu thập dữ liệu là Phiếu khảo sát.

Phương pháp chọn mẫu mà nghiên cứu sử dụng là chọn mẫu thuận tiện. Đây là phương pháp lấy mẫu giúp cho tác giả tiết kiệm được chi phí, thời gian và phù hợp với nghiên cứu mang tính khám phá nhân tố của đề tài.

3.4.2 Cỡ mẫu nghiên cứu và cách lấy mẫu

Mẫu nghiên cứu phù thuộc vào mục tiêu, quy mô của nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu mà đề tài sử dụng để phân tích.

Kumar (2005) cho rằng kích thước của mẫu nghiên cứu tùy thuộc vào việc nghiên cứu muốn đạt được những gì từ nguồn dữ liệu thu thập được. Theo Gorsuch (1983), kích thước mẫu nghiên cứu là 100, còn Guilford (1954) cho rằng con số đó là 200.

Tuy nhiên, theo một số nhà nghiên cứu, quy mô mẫu nghiên cứu còn phụ thuộc vào các kiểm định mà nghiên cứu sử dụng nhằm đảm bảo kích thước mẫu phù hợp cho việc sử dụng các kiểm định này. Theo đó:

Tabachnick & Fidell (1991), kích thước mẫu nghiên cứu dựa vào quy trình xử lý và phân tích số liệu có sử dụng hồi quy bội. Để phân tích hồi quy đạt được kết quả tốt nhất, kích cỡ mẫu phải thỏa mãn công thức: $n \geq 8m + 50$ (Với n là kích cỡ mẫu, m là số biến độc lập trong mô hình). Theo đó, đề tài có tất cả 6 biến độc lập thì kích thước mẫu nghiên cứu tối thiểu phải bằng 98 đối tượng khảo sát;

Còn theo Hair và cộng sự (2010) cho rằng: khi phân tích nhân tố khám phá EFA thì yêu cầu kích thước mẫu tối thiểu phải là 50, tốt hơn là 100, tốt hơn nữa là 200 hoặc theo tỷ lệ 5:1 (5 đối tượng được khảo sát cho 1 biến quan sát). Nghiên cứu có tất cả 34 biến quan sát, trong đó có 29 biến quan sát đo lường cho 6 nhân tố độc lập và 05 biến quan sát đo lường cho nhân tố phụ thuộc. Do đó, kích thước mẫu tối thiểu mà nghiên cứu cần có để đáp ứng yêu cầu mẫu dành cho phân tích EFA sẽ là 170 quan sát.

Theo nhiều chuyên gia định lượng, việc lựa chọn mẫu càng lớn càng cho thấy sự phù hợp của kết quả nghiên cứu với thực tế nghiên cứu và giảm các sai sót trong việc thu thập dữ liệu. Do đó, nghiên cứu tiến hành thu thập dữ liệu từ khảo sát các cán bộ, công nhân viên đang làm việc tại các bộ phận, phòng ban trong Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân với quy mô mẫu ban đầu là 250. Kích thước mẫu này phù hợp với các tiêu chí chọn mẫu của các tác giả ở trên cũng như phù hợp với điều kiện làm việc, khả năng nghiên cứu của tác giả.

3.4.3 Các công cụ phân tích dữ liệu

Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha

Thang đo được kiểm định độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Hệ số Cronbach's Alpha giúp loại bỏ các biến không phù hợp và hạn chế các biến rác trong mô hình nghiên cứu, tránh gây ra nhiễu kết quả thu được, làm ảnh hưởng xấu đến ý nghĩa thống kê. Hệ số Cronbach's Alpha đo lường tốt nhất độ tin cậy của thang đo từ 3 biến quan sát trở lên (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Hệ số Cronbach's Alpha có giá trị biến thiên trong đoạn $[0,1]$. Về lý thuyết, hệ số này càng cao càng tốt (thang đo càng có độ tin cậy cao). Tuy nhiên, điều này không hoàn toàn chính xác bởi hệ số Cronbach's Alpha quá lớn (khoảng từ 0.95 trở lên) cho thấy có nhiều biến quan sát trong thang đo không có khác biệt gì nhau, chúng gần như là giống nhau hoàn toàn về ý nghĩa, hiện tượng này gọi là trùng lặp trong thang đo.

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), mức giá trị hệ số Cronbach's Alpha: Từ 0.8 đến gần bằng 1: thang đo lường rất tốt; Từ 0.7 đến gần bằng 0.8: thang đo lường sử dụng tốt; Từ 0.6 trở lên: thang đo lường đủ điều kiện.

Đối với những nghiên cứu lặp lại, giá trị Cronbach's Alpha nên từ 0.7 trở lên. Với những nghiên cứu mới, giá trị Cronbach's Alpha từ 0.6 trở lên là được chấp nhận. Khi thực hiện phân tích Cronbach's Alpha cho một nhân tố, nếu hệ số Cronbach's Alpha của nhóm nhỏ hơn 0.6 và không có biến nào trong nhóm hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến lớn hơn 0.6 thì cần xem xét loại bỏ cả nhân tố đó.

Thông thường, các nghiên cứu cũng sẽ đánh giá hệ số tương quan biến tổng Corrected Item – Total Correlation, nếu giá trị Cronbach's Alpha if Item Deleted của một biến lớn hơn hệ số Cronbach's Alpha của nhóm và Corrected Item – Total Correlation biến đó nhỏ hơn 0.3 thì sẽ loại biến quan sát đang xem xét để tăng độ tin cậy của thang đo. Trường hợp giá trị Cronbach's Alpha if Item Deleted một biến lớn hơn không quá nhiều so với hệ số Cronbach Alpha của nhóm (chênh lệch nhỏ hơn 0.1) nhưng Corrected Item – Total Correlation biến đó lớn hơn 0.3 thì xem xét giữ biến đó lại.

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng các tiêu chí về phân tích Cronbach's Alpha theo Nguyễn Đình Thọ (2011): Thứ nhất: Các hệ số Cronbach's Alpha của các biến phải từ 0.7 trở lên; Thứ hai: Những biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng phù hợp từ 0.3 trở lên. Thỏa mãn 2 điều kiện trên thì các biến phân tích được xem là chấp nhận và thích hợp đưa vào phân tích những bước tiếp theo.

Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích nhân tố khám phá (EFA), dùng để rút gọn một tập hợp k biến quan sát thành một tập f (với $f < k$) các nhân tố có ý nghĩa hơn. Trong nghiên cứu, chúng ta thường thu thập được một số lượng biến khá lớn và rất nhiều các biến quan sát trong đó có liên hệ tương quan với nhau. Phân tích nhân tố khám phá xem xét mối quan hệ giữa các biến ở tất cả các nhóm (các nhân tố) khác nhau nhằm phát hiện ra những biến quan sát tải lên nhiều nhân tố hoặc các biến quan sát bị phân sai nhân tố

từ ban đầu. Nhờ EFA, chúng ta có thể định hình lại cấu trúc các nhóm thang đo, xem xét sự hội tụ và phân biệt của các nhóm biến, cùng với đó là loại bỏ đi những biến quan sát rác giúp cải thiện kết quả nghiên cứu.

Một số tiêu chuẩn áp dụng khi phân tích EFA trong nghiên cứu như sau:

(i) Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) là một chỉ số dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trị số của KMO phải đạt giá trị 0.5 trở lên ($0.5 \leq KMO \leq 1$) là điều kiện đủ để phân tích nhân tố là phù hợp. Nếu trị số này nhỏ hơn 0.5, thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với tập dữ liệu nghiên cứu. Hutcheson & Sofroniou (1999) đề xuất một số ngưỡng giá trị KMO như sau:

$KMO \geq 0.5$: mức chấp nhận tối thiểu

$0.5 < KMO \leq 0.7$: bình thường

$0.7 < KMO \leq 0.8$: tốt

$0.8 < KMO \leq 0.9$: rất tốt

$KMO > 0.9$: xuất sắc

(ii) Kiểm định Bartlett (Bartlett's test of sphericity) là một kiểm định xem xét có mối tương quan xảy ra giữa các biến tham gia vào EFA. Giả định rất quan trọng trong EFA là các biến quan sát đưa vào phân tích cần có sự tương quan với nhau. Thay vì đánh giá dựa vào ma trận tương quan khá khó khăn, chúng ta sẽ dùng tới kiểm định Bartlett. Kiểm định này sẽ xem xét có mối tương quan xảy ra giữa các biến tham gia vào EFA hay không với giả thuyết H_0 : Không có mối tương quan giữa các biến quan sát. Nếu sig kiểm định Bartlett nhỏ hơn 0.05, chúng ta bác bỏ H_0 và kết luận các biến tham gia vào EFA có sự tương quan với nhau, ngược lại, nếu sig lớn hơn 0.05, chúng ta chấp nhận H_0 và kết luận các biến quan sát không có sự tương quan với nhau, phân tích EFA là không phù hợp.

(iii) Trị số Eigenvalue là một tiêu chí sử dụng phổ biến để xác định số lượng nhân tố trong phân tích EFA. Với tiêu chí này, chỉ có những nhân tố nào có Eigenvalue ≥ 1 mới được giữ lại trong mô hình phân tích.

(iv) Tổng phương sai trích (Total Variance Explained) $\geq 50\%$ cho thấy mô hình EFA là phù hợp. Coi biến thiên là 100% thì trị số này thể hiện các nhân tố được trích cô đọng được bao nhiêu % và bị thất thoát bao nhiêu % của các biến quan sát.

(v) Hệ số tải nhân tố (Factor Loading) hay còn gọi là trọng số nhân tố, giá trị này biểu thị mối quan hệ tương quan giữa biến quan sát với nhân tố. Hệ số tải nhân tố càng cao, nghĩa là tương quan giữa biến quan sát đó với nhân tố càng lớn và ngược lại. Theo Hair và cộng sự (2010):

Factor Loading ở mức ± 0.3 : Điều kiện tối thiểu để biến quan sát được giữ lại.

Factor Loading ở mức ± 0.5 : Biến quan sát có ý nghĩa thống kê tốt.

Factor Loading ở mức ± 0.7 : Biến quan sát có ý nghĩa thống kê rất tốt.

Phân tích tương quan

Kiểm định hệ số tương quan Pearson dùng để kiểm tra mối liên hệ tuyến tính giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Theo Gayen (1951), các nhà nghiên cứu sử dụng hệ số tương quan Pearson (ký hiệu r) để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến định lượng. Nếu một trong hai hoặc cả hai biến không phải là biến định lượng (biến định tính, biến nhị phân...) chúng ta sẽ không thực hiện phân tích tương quan Pearson cho các biến này. Hệ số tương quan Pearson r có giá trị dao động từ -1 đến 1.

Andy Field (2009) cho rằng mặc dù có thể đánh giá mối liên hệ tuyến tính giữa hai biến qua hệ số tương quan Pearson, nhưng chúng ta cần thực hiện kiểm định giả thuyết hệ số tương quan này có ý nghĩa thống kê hay không. Giả thuyết được đặt ra $H_0: r = 0$. Phép kiểm định t được sử dụng để kiểm định giả thuyết này. Kết quả kiểm định: $\text{Sig} < 0.05$: Bác bỏ giả thuyết H_0 , nghĩa là $r \neq 0$ một cách có ý nghĩa thống kê, hai biến có tương quan tuyến tính với nhau; $\text{Sig} > 0.05$: Chấp nhận giả thuyết H_0 , nghĩa là $r = 0$ một cách có ý nghĩa thống kê, hai biến không có tương quan tuyến tính với nhau.

Phân tích hồi quy bội

Hồi quy tuyến tính là phép hồi quy xem xét mối quan hệ tuyến tính giữa biến độc lập với biến phụ thuộc. Phương trình hồi quy bội:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Trong đó:

Y: biến phụ thuộc, là biến chịu tác động của biến khác.

X, X_1 , X_2 , X_n : biến độc lập, là biến tác động lên biến khác.

β_0 : hằng số hồi quy, hay còn được gọi là hệ số chặn. Đây là chỉ số nói lên giá trị của Y sẽ là bao nhiêu nếu tất cả X cùng bằng 0.

β_1 , β_2 , β_n : hệ số hồi quy, hay còn được gọi là hệ số góc. Chỉ số này cho chúng ta biết về mức thay đổi của Y gây ra bởi X tương ứng.

e: sai số. Chỉ số này càng lớn càng khiến cho khả năng dự đoán của hồi quy trở nên kém chính xác hơn hoặc sai lệch nhiều hơn so với thực tế.

Chúng ta sẽ đánh giá hệ số hồi quy của mỗi biến độc lập có ý nghĩa trong mô hình hay không dựa vào kiểm định t với giả thuyết H_0 : Hệ số hồi quy của biến độc lập X_i bằng 0. Mô hình hồi quy có bao nhiêu biến độc lập, chúng ta sẽ đi kiểm tra bấy nhiêu giả thuyết H_0 . Kết quả kiểm định: $\text{Sig} < 0.05$: Bác bỏ giả thuyết H_0 , nghĩa là hệ số hồi quy của biến X_i khác 0 một cách có ý nghĩa thống kê, biến X_i có tác động lên biến phụ thuộc; $\text{Sig} > 0.05$: Chấp nhận giả thuyết H_0 , nghĩa là hệ số hồi quy của biến X_i bằng 0 một cách có ý nghĩa thống kê, biến X_i không tác động lên biến phụ thuộc.

Trong phân tích hồi quy, để đánh giá độ phù hợp của mô hình, các nhà nghiên cứu sử dụng hệ số R^2 . Trong hồi quy tuyến tính bội thường dùng hệ số R^2 để điều chỉnh, đánh giá độ phù hợp của mô hình nghiên cứu vì nó không phóng đại mức độ phù hợp của mô hình.

Kiểm định F được dùng để khẳng định khả năng mở rộng mô hình này áp dụng cho tổng thể.

Hệ số Beta chuẩn hóa được dùng để đánh giá mức độ quan trọng của từng nhân tố, hệ số Beta của biến độc lập nào càng cao thì mức độ tác động của nó lên biến phụ thuộc càng lớn (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Nhằm đảm bảo độ tin cậy của phương trình hồi quy được xây dựng, một loạt các dò tìm sự vi phạm của giả định cần thiết trong hồi quy tuyến tính cũng được thực hiện. Các giả định trong phần này bao gồm: Giả định liên hệ tuyến tính, Giả định phương sai phần dư không đổi, Phân phối chuẩn của phần dư, Tính độc lập của phần dư, Hiện tượng đa cộng tuyến.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Chương 3 đã trình bày các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng được sử dụng trong đề tài. Trong đó, việc thực hiện nghiên cứu định tính nhằm mục đích hiệu chỉnh các biến trong mô hình nghiên cứu mà đề tài đã xây dựng ở chương 2 và các nội dung đo lường cho các biến trong mô hình cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu về hoạt động nhân sự tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân thông qua hình thức thảo luận nhóm 15 người có chuyên môn quản lý nhân sự và các phòng ban, bộ phận trong Công ty và các nhân viên có thâm niên làm việc trong Công ty. Nghiên cứu định lượng thực hiện thông qua phân tích dữ liệu thu thập từ khảo sát các cán bộ, công nhân viên đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân; phương thức chọn mẫu đề tài áp dụng là chọn mẫu thuận tiện; Các dữ liệu thu thập về sẽ được xử lý, làm sạch và phân tích qua các kiểm định cần thiết ở Chương 4 tiếp theo thông qua phần mềm phân tích dữ liệu thống kê SPSS. Các kiểm định bao gồm: phân tích thống kê mô tả dữ liệu; phân tích Cronbach's Alpha; phân tích EFA; phân tích tương quan và phân tích hồi quy đa biến.

CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1 THÔNG TIN MẪU NGHIÊN CỨU

Mẫu nghiên cứu được thu thập trong thời gian 30 ngày với 250 phiếu khảo sát được phát đi. Dữ liệu thu thập về sau khi loại bỏ các phiếu trả lời không đạt yêu cầu, số phiếu trả lời hợp lệ để đưa vào phân tích cho nghiên cứu là 220 phiếu.

Về đặc điểm giới tính của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân được khảo sát (Bảng 4.1), đa số cán bộ, công nhân viên tham gia khảo sát đều là có giới tính nam với 194 người (chiếm 87.4%); chỉ có 28 cán bộ, công nhân viên tham gia khảo sát là nữ (chiếm 12.6%).

Bảng 4.1 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Giới tính

Giới tính	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nam	194	87.4
Nữ	28	12.6

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Về độ tuổi của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát (Bảng 4.2), đa số người tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu có độ tuổi từ 25 đến 35 tuổi với 167 nhân viên (chiếm 75.2%); 47 cán bộ, công nhân viên có độ tuổi từ 36 đến dưới 45 tuổi (chiếm 21.2%); có 4 nhân viên có độ tuổi dưới 25 tuổi và 4 cán bộ, công nhân viên có độ tuổi trên 45 tuổi và đều chiếm 1.8% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu.

Bảng 4.2 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Độ tuổi

Độ tuổi	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Dưới 25 tuổi	4	1.8
Từ 25 đến 35 tuổi	167	75.2
Từ 36 đến dưới 45 tuổi	47	21.2
Trên 45 tuổi	4	1.8

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Về thâm niên công tác của các cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát (Bảng 4.3), đa số nhân viên tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu đều có thời gian làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân từ trên 7 năm với 139 người (chiếm 62.6%); có 53 cán bộ, công nhân viên có thâm niên làm việc tại Công ty từ 3 đến 7 năm với 53 người và chiếm 23.9%; cuối cùng là các cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân với 30 người và chiếm 13.5% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu.

Bảng 4.3 Thông kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Thâm niên công tác

Thâm niên công tác	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Dưới 3 năm	30	13.5
Từ 3 đến 7 năm	53	23.9
Trên 7 năm	139	62.6

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Về trình độ học vấn của các cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát (Bảng 4.4), phần lớn nhân viên có trình độ chuyên môn là đại học với 105 người (chiếm 47.3%); các cán bộ, công nhân viên Công ty có trình độ học vấn Cao đẳng là 58 người (chiếm 26.1%); các cán bộ, công nhân viên Công ty có trình độ học vấn Trung cấp là 55 người (chiếm 24.8%); có 4 nhân viên có trình độ trên đại học và chiếm 1.8% trong tổng số 222 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ.

Bảng 4.4 Thông kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Trình độ học vấn

Trình độ học vấn	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trung cấp trở xuống	55	24.8
Cao đẳng	58	26.1
Đại học	105	47.3
Trên đại học	4	1.8

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Về thu nhập của các cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát (Bảng 4.5), đa số nhân viên tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu có thu nhập bình quân hàng tháng dưới 15 triệu đồng với 126 người (chiếm

56.8%); các cán bộ, công nhân viên Công ty có thu nhập từ 15 đến 25 triệu đồng tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu là 94 nhân viên và chiếm 42.3%; cuối cùng là các cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát có thu nhập trên 25 triệu đồng với 2 nhân viên và chiếm 0.9% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu.

Bảng 4.5 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Thu nhập

Thu nhập	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Dưới 15 triệu đồng	126	56.8
Từ 15 đến 25 triệu đồng	94	42.3
Trên 25 triệu đồng	2	0.9

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

4.2 ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÁC THANG ĐO

4.2.1 Phân tích Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy các thang đo dùng trong nghiên cứu thông qua kiểm định Cronbach's Alpha cho thấy giá trị α của các thang đo đều nằm trong khoảng đạt yêu cầu của kiểm định Cronbach's Alpha: Giá trị α nhỏ nhất là của thang đo “Đào tạo và thăng tiến” với hệ số $\alpha = 0.775$; Giá trị α lớn nhất là của thang đo “Kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân” với hệ số $\alpha = 0.885$. Kết quả tổng hợp được trình bày trong Bảng 4.5 bên dưới.

Bảng 4.6 Tổng hợp kết quả Kiểm định Cronbach's Alpha

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Thang đo “Đào tạo và thăng tiến” – Lần 01				
Hệ số Alpha = 0.758				
DT1	18.392	15.262	0.545	0.710
DT2	18.189	16.371	0.465	0.732
DT3	18.689	16.251	0.493	0.724
DT4	17.955	16.052	0.636	0.690

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
DT5	17.865	18.217	0.293	0.775
DT6	17.716	16.096	0.597	0.698
Thang đo “Đào tạo và thăng tiến” – Lần 02				
Hệ số Alpha = 0.775				
DT1	14.495	12.016	0.500	0.752
DT2	14.293	12.389	0.501	0.750
DT3	14.793	12.219	0.540	0.736
DT4	14.059	12.408	0.638	0.707
DT6	13.820	12.547	0.582	0.723
Thang đo “Tuyển dụng”				
Hệ số Alpha = 0.880				
TD1	11.730	4.080	0.816	0.815
TD2	11.689	4.478	0.700	0.861
TD3	11.707	4.507	0.732	0.849
TD4	11.766	4.361	0.714	0.856
Thang đo “Mối quan hệ trong tổ chức” – Lần 01				
Hệ số Alpha = 0.795				
QH1	19.905	5.724	0.650	0.738
QH2	20.086	6.920	0.255	0.836
QH3	20.009	6.335	0.525	0.769
QH4	19.982	6.163	0.671	0.739
QH5	19.968	6.121	0.576	0.757
QH6	19.892	5.807	0.688	0.730
Thang đo “Mối quan hệ trong tổ chức” – Lần 02				
Hệ số Alpha = 0.836				

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
QH1	16.023	4.339	0.668	0.795
QH3	16.126	4.898	0.533	0.831
QH4	16.099	4.750	0.684	0.793
QH5	16.086	4.658	0.605	0.812
QH6	16.009	4.407	0.711	0.782
Thang đo “Lương thưởng, phúc lợi” – Lần 01 Hệ số Alpha = 0.704				
TL1	15.491	3.735	0.594	0.609
TL2	15.608	3.678	0.565	0.615
TL3	15.721	3.433	0.554	0.614
TL4	15.613	3.578	0.612	0.596
TL5	15.045	4.387	0.121	0.811
Thang đo “Lương thưởng, phúc lợi” – Lần 02 Hệ số Alpha = 0.811				
TL1	11.167	2.746	0.643	0.759
TL2	11.284	2.657	0.634	0.761
TL3	11.396	2.448	0.612	0.777
TL4	11.288	2.640	0.641	0.758
Thang đo “Đánh giá kết quả công việc” Hệ số Alpha = 0.855				
DG1	11.059	4.743	0.622	0.844
DG2	11.059	4.906	0.663	0.833
DG3	11.261	3.850	0.772	0.782
DG4	11.230	3.807	0.760	0.789
Thang đo “Sự tham gia của nhân viên”				

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Hệ số Alpha = 0.872				
TG1	12.324	4.030	0.782	0.815
TG2	12.306	3.815	0.760	0.822
TG3	12.419	4.082	0.639	0.872
TG4	12.194	4.039	0.731	0.834
Thang đo “Kết quả làm việc của nhân viên” Hệ số Alpha = 0.885				
KQ1	15.739	6.339	0.780	0.846
KQ2	15.685	6.887	0.743	0.856
KQ3	15.716	6.820	0.757	0.852
KQ4	15.653	6.997	0.662	0.873
KQ5	15.586	6.886	0.674	0.871

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Kết quả tổng hợp từ Bảng 4.6 cũng đã cho thấy, tại thang đo “Đào tạo và thăng tiến”; “Mối quan hệ trong tổ chức” và “Lương thưởng, phúc lợi” lần lượt có các biến quan sát: DT5; QH2 và TL5 đều có hệ số tương quan biến – tổng nhỏ hơn 0.3 (0.293; 0.255 và 0.121) (không đạt yêu cầu của Kiểm định Cronbach). Do đó, tác giả sẽ loại 03 biến quan sát này khỏi các thang đo “Đào tạo và thăng tiến”; “Mối quan hệ trong tổ chức” và “Lương thưởng, phúc lợi” trước khi đi vào phân tích nhân tố khám phá EFA.

4.2.2 Phân tích nhân tố khám phá

4.2.2.1 Phân tích nhân tố khám phá cho các biến độc lập

Thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến độc lập (Bảng 4.7) cho kết quả: Hệ số KMO là $0.739 > 0.5$; Kiểm định Barlett có Sig. = 0.000 (nhỏ hơn 0.05) cho thấy phân tích EFA phù hợp với dữ liệu khảo sát.

Bảng 4.7 Kết quả kiểm định Barlett và KMO cho Biến độc lập

HỆ SỐ KMO		0.739
KIỂM ĐỊNH BARLETT	Approx. Chi-Square	2817.102
	df	325
	Sig.	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Kết quả phân tích nhân tố ở Bảng 4.8 bên dưới cho thấy phân tích rút trích được 06 nhân tố tại giá trị Eigenvalues bằng $1.712 > 1$ với tổng phương sai trích khi phân tích khám phá nhân tố cho các biến độc lập là 66.222% (>50%) cho thấy các nhân tố được trích có thể giải thích 66.222% sự biến thiên của dữ liệu.

Bảng 4.8 Kết quả ma trận xoay nhân tố cho Biến độc lập

Biến quan sát	Nhân tố 1	Nhân tố 2	Nhân tố 3	Nhân tố 4	Nhân tố 5	Nhân tố 6
QH6	0.838					
QH1	0.800					
QH4	0.788					
QH5	0.756					
QH3	0.645					
TD1		0.903				
TD3		0.849				
TD4		0.832				
TD2		0.821				
TG2			0.877			
TG1			0.877			
TG4			0.852			
TG3			0.787			
DG4				0.870		
DG3				0.860		
DG2				0.812		

DG1				0.788		
DT4					0.793	
DT6					0.766	
DT3					0.702	
DT2					0.699	
DT1					0.650	
TL1						0.798
TL4						0.795
TL2						0.776
TL3						0.746
Eigenvalue	4.135	3.269	2.940	2.662	2.500	1.712
Tổng phương sai trích (%)	15.904	28.477	39.784	50.021	59.636	66.222

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Các biến quan sát của 06 nhân tố được trích đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0.5 và vẫn giải thích cho các nhân tố ban đầu khi được gom lại chung trong các nhân tố cho nên tác giả giữ nguyên tên gọi như ban đầu cho các nhân tố:

Nhân tố 1: gồm 05 biến quan sát: QH6; QH1; QH4; QH5; QH3 vẫn đo lường cho nhân tố Môi quan hệ trong tổ chức;

Nhân tố 2: gồm 04 biến quan sát: TD1; TD3; TD4; TD2 vẫn đo lường cho nhân tố Tuyển dụng;

Nhân tố 3: gồm 04 biến quan sát: TG2; TG1; TG4; TG3 vẫn đo lường cho nhân tố Sự tham gia của nhân viên;

Nhân tố 4: gồm 04 biến quan sát: DG4; DG3; DG2; DG1 vẫn đo lường cho nhân tố Đánh giá kết quả công việc;

Nhân tố 5: gồm 05 biến quan sát: DT4; DT6; DT3; DT2; DT1 vẫn đo lường cho nhân tố Đào tạo và thăng tiến;

Nhân tố 6: gồm 04 biến quan sát: TL1; TL4; TL2; TL3 vẫn đo lường cho nhân tố Lương thưởng, phúc lợi.

4.2.2.2 Phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc

Phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến phụ thuộc (Bảng 4.9) cho kết quả: hệ số KMO là $0.835 > 0.5$; Kiểm định Barlett có $\text{Sig.} = 0.000$, cho thấy phân tích EFA phù hợp với dữ liệu khảo sát.

Bảng 4.9 Kết quả kiểm định Barlett và KMO cho Biến phụ thuộc

HỆ SỐ KMO		0.835
KIỂM ĐỊNH BARLETT	Approx. Chi-Square	622.974
	df	10
	Sig.	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Kết quả phân tích trong Bảng 4.10 bên dưới cũng cho thấy phân tích EFA rút trích được 1 nhân tố tại giá trị Eigenvalues bằng $3.433 > 1$ với tổng phương sai trích khi phân tích khám phá nhân tố là 68.667% ($> 50\%$) cho thấy các nhân tố được trích có thể giải thích 68.667% sự biến thiên của dữ liệu.

Bảng 4.10 Kết quả ma trận xoay nhân tố cho Biến phụ thuộc

Eigenvalue	3.433
Tổng phương sai trích (%)	68.667%
Biến quan sát	Hệ số tải
KQ1	0.875
KQ3	0.855
KQ2	0.846
KQ5	0.787
KQ4	0.776

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Các biến quan sát trong nhân tố được trích đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0.5 (Bảng 4.10) và đạt yêu cầu của Kiểm định EFA, gồm 05 biến quan sát: KQ1; KQ3; KQ2; KQ5; KQ4 vẫn đo lường cho nhân tố Kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

4.3 PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN

Hệ số tương quan biểu hiện mối quan hệ giữa biến phụ thuộc của mô hình hồi quy là Kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân (KQ) và các nhân tố độc lập: Đào tạo và thăng tiến (DT); Tuyển dụng (TD); Mối quan hệ trong tổ chức (QH); Lương thưởng, phúc lợi (TL); Đánh giá kết quả công việc (DG); Sự tham gia của nhân viên (TG).

Kết quả phân tích tương quan trong Bảng 4.11 bên dưới cho thấy: ở mức ý nghĩa 1%, tất cả các nhân tố độc lập đều cho thấy mối quan hệ tương quan tuyến tính với nhân tố phụ thuộc của mô hình hồi quy ngoại trừ nhân tố Sự tham gia của nhân viên (TG) ($\text{Sig.} = 0.557 > 0.05$).

Bảng 4.11 Kết quả phân tích hệ số tương quan Pearson

Correlations								
		KQ	DT	TD	QH	TL	DG	TG
KQ	Pearson Correlation	1	0.445**	0.247**	0.328**	0.303**	0.489**	0.040
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.557
	N	222	222	222	222	222	222	222

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

4.4 PHÂN TÍCH HỒI QUY

4.4.1 Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình

Kiểm định F được sử dụng để kiểm tra mức độ phù hợp của phân tích hồi quy đối với tập dữ liệu thị trường (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Kết quả kiểm định F ở Bảng 4.12 bên dưới cho giá trị $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$, cho thấy phân tích hồi quy là phù hợp và mô hình nghiên cứu đề xuất phù hợp với tập dữ liệu khảo sát thu thập được.

Bảng 4.12 Kết quả phân tích ANOVA trong hồi quy

Mô hình		Tổng bình phương	Df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi qui	49.834	6	8.306	43.274	0.000 ^b
	Phần dư	41.266	215	0.192		
	Tổng	91.101	221			
a. Dependent Variable: KQ						
b. Predictors: (Constant), TG, MT, DG, DT, QH, TL						

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Hệ số R^2 hiệu chỉnh được sử dụng để xem xét mức độ giải thích của các nhân tố độc lập lên nhân tố phụ thuộc.

Kết quả phân tích hồi quy trong Bảng 4.12 cho kết quả hệ số R^2 hiệu chỉnh bằng 0.580, tức mức độ phù hợp của mô hình đạt 53.4% có nghĩa rằng khả năng giải thích của 06 nhân tố độc lập giải thích được 53.4% sự biến thiên trong dữ liệu của biến phụ thuộc Kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Bảng 4.13 Bảng tóm tắt mô hình hồi quy

Mô hình	R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước tính	Durbin-Watson
1	0.740 ^a	0.547	0.534	0.43810	2.045
a. Dependent Variable: KQ					
b. Predictors: (Constant), TG, TD, DG, DT, QH, TL					

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

4.4.2 Kết quả phân tích hệ số hồi quy

Kết quả phân tích hệ số hồi quy (Bảng 4.14) cho thấy rằng: mức ý nghĩa (giá trị Sig.) trong Kiểm định t của các nhân tố độc lập: Đào tạo và thăng tiến (DT); Tuyển dụng (TD); Mối quan hệ trong tổ chức (QH); Đánh giá kết quả công việc (DG) đều nhỏ hơn 0.05. Do đó, 4 nhân tố này cho thấy sự ảnh hưởng tuyến tính đến Kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân (KQ).

Kết quả phân tích cũng cho thấy 02 nhân tố độc lập còn lại là: Lương thưởng, phúc lợi (TL) và Sự tham gia của nhân viên (TG) có mức ý nghĩa (giá trị Sig.) trong Kiểm định t của nhân tố bằng: 0.168 và 0.214 > 0.05, nên 02 nhân tố này không cho thấy sự ảnh hưởng tuyến tính đến Kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Bảng 4.14 Kết quả phân tích hệ số hồi quy

Mô hình		Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	T	Sig.	Kiểm tra đa cộng tuyến	
		B	Độ lệch chuẩn	Beta			Độ chấp nhận biến	VIF
1	Hằng số	- 1.260	0.396		- 3.185	0.002		
	DT	0.291	0.036	0.387	8.128	0.000	0.930	1.076
	TD	0.151	0.044	0.161	3.440	0.001	0.967	1.034
	QH	0.360	0.060	0.295	6.046	0.000	0.883	1.132
	TL	0.084	0.061	0.069	1.384	0.168	0.852	1.174
	DG	0.417	0.044	0.440	9.513	0.000	0.985	1.015
	TG	0.057	0.046	0.058	1.246	0.214	0.982	1.019

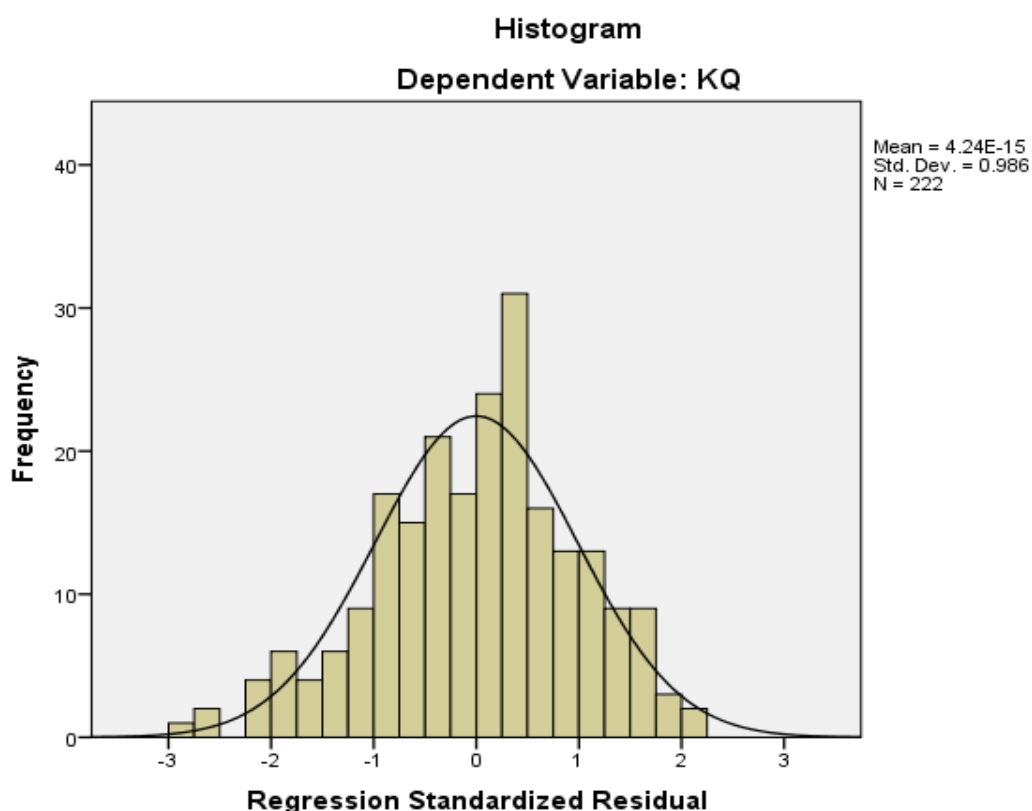
Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

4.4.3 Dò tìm các quy phạm giả định cần thiết

Giả định về phân phối chuẩn của phần dư

Giả định thứ nhất là giả định về phân phối chuẩn phần dư, biểu đồ tần số Histogram được sử dụng để kiểm tra giả định này.

Dựa vào biểu đồ 4.1 bên dưới có thể nói phân phối chuẩn của phần dư xấp xỉ chuẩn (Mean = $4.24E-15$) và độ lệch chuẩn bằng 0.986, tức gần bằng 1. Do đó có thể kết luận rằng giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư không vi phạm.



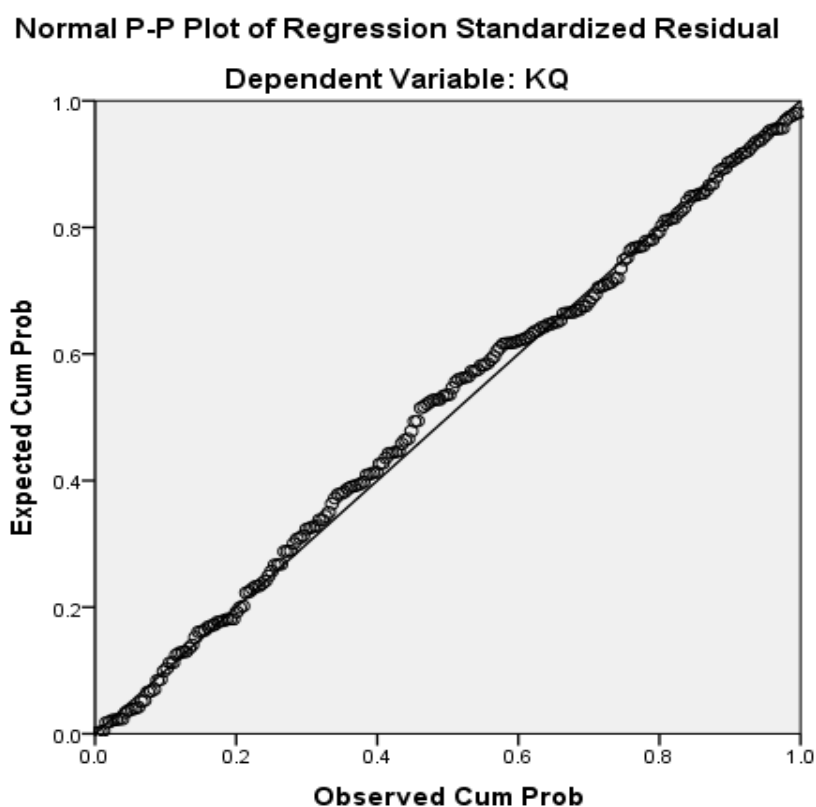
Hình 4.1 Biểu đồ phân phối chuẩn phần dư

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Giả định Phương sai sai số không đổi

Phương sai của phần dư được thể hiện trên đồ thị của phần dư chuẩn hóa theo giá trị dự báo của biến phụ thuộc.

Quan sát trên biểu đồ 4.2 bên dưới cho thấy các phần dư phân tán ngẫu nhiên quanh trục 0 trong một phạm vi không đổi. Điều này có nghĩa là phương sai của phần dư là không đổi.



Hình 4.2 Biểu đồ P-P plot

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

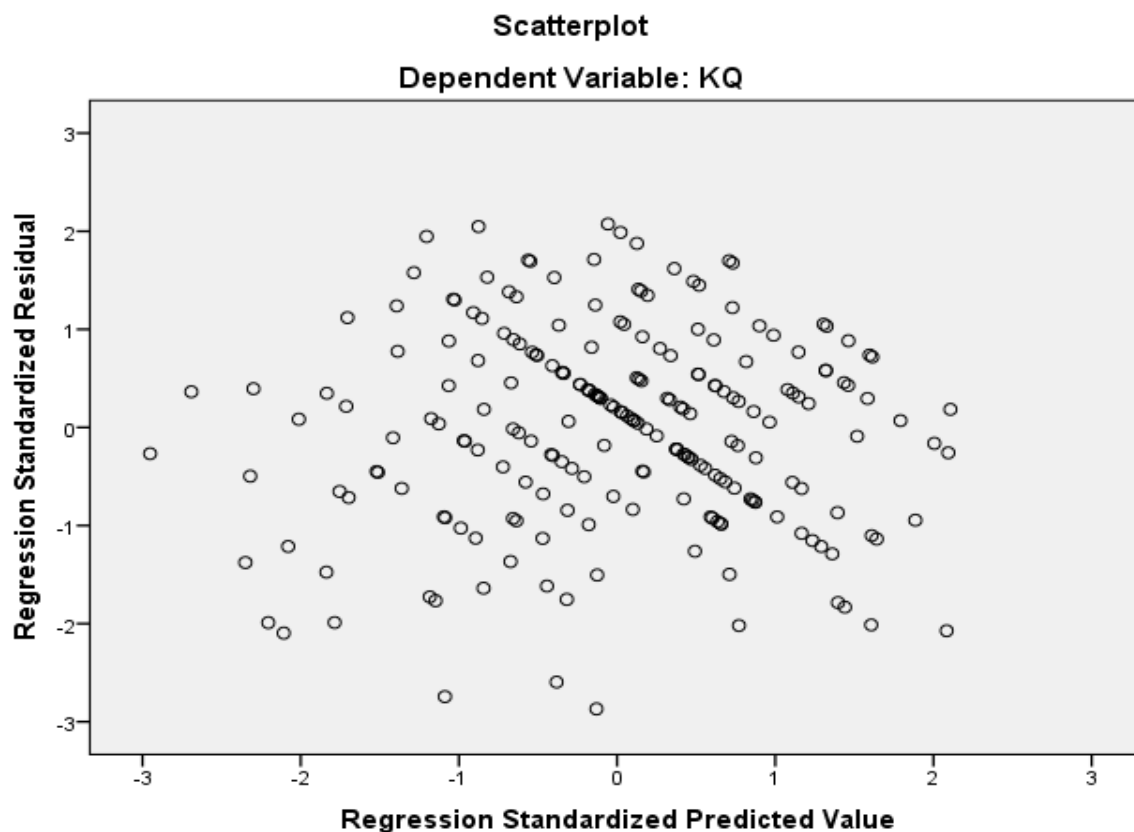
Giả định không có hiện tượng đa cộng tuyến

Theo kết quả phân tích từ Bảng 4.14 bên trên, cho thấy hệ số phóng đại phương sai (VIF) đều có giá trị không lớn hơn 2 (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008), do vậy có thể kết luận rằng không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình hồi quy.

Giả định về tính độc lập của các phần dư

Biểu đồ Scatter được sử dụng để xem xét tính độc lập của các phần dư. Kết quả Biểu đồ Scatter tại Hình 4.3 cho thấy các phần dư phân tán ngẫu nhiên trong một vùng đi qua gốc tọa độ chứ không tạo thành một hình dạng đặc biệt nào. Điều này

cho thấy giá trị dự đoán và phần dư độc lập với nhau, phương sai của phần dư không đổi.



Hình 4.3 Biểu đồ Scatter

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

4.4.4 Kết luận các giả thuyết nghiên cứu

Từ kết quả có được sau phân tích hồi quy, nghiên cứu đi đến kết luận cho các giả thuyết ban đầu như sau:

Bảng 4.15 Kết luận các giả thuyết

Giả thuyết	Nội dung	P_value	Kết luận
H1	Nhân tố Đào tạo và thăng tiến tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.000	Chấp nhận

Giả thuyết	Nội dung	P_value	Kết luận
H2	Nhân tố Tuyển dụng tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.001	Chấp nhận
H3	Nhân tố Môi quan hệ trong tổ chức tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.000	Chấp nhận
H4	Nhân tố Lương thưởng, phúc lợi tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.168	Bác bỏ
H5	Nhân tố Đánh giá kết quả công việc tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.000	Chấp nhận
H6	Nhân tố Sự tham gia của nhân viên tác động dương (+) đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.	0.214	Bác bỏ

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát, Tháng 01/2023.

Như vậy, trong 6 giả thuyết nghiên cứu mà đề tài đặt ra ban đầu, có 4 giả thuyết bao gồm: H1, H2, H3, H5 được chấp nhận ứng với 4 nhân tố: Đào tạo và thăng tiến, Tuyển dụng, Môi quan hệ trong tổ chức, Đánh giá kết quả công việc và 02 giả thuyết nghiên cứu bị bác bỏ bao gồm: H4 và H6 ứng với 2 nhân tố: Lương thưởng, phúc lợi và Sự tham gia của nhân viên.

4.5 THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Kết quả phân tích dữ liệu thu thập từ khảo sát cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đã cho thấy có 4 nhân tố chính ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Đào tạo và thăng tiến, Tuyển dụng, Môi quan hệ trong tổ chức, Đánh giá kết quả công việc.

Dựa vào hệ số hồi quy chuẩn hóa của từng nhân tố ảnh hưởng cho thấy cả 4 nhân tố đều cho thấy sự ảnh hưởng tích cực đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Theo đó, khi nhân tố Đào tạo và thăng tiến thay đổi 1 đơn vị trong khi các nhân tố khác không đổi thì kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng thay đổi cùng chiều 0.387 đơn vị; khi nhân tố Tuyển dụng thay đổi 1 đơn vị trong khi các nhân tố khác không đổi thì kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng thay đổi cùng chiều 0.161 đơn vị; khi nhân tố Mối quan hệ trong tổ chức thay đổi 1 đơn vị trong khi các nhân tố khác không đổi thì kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng thay đổi cùng chiều 0.295 đơn vị; khi nhân tố Đánh giá kết quả công việc thay đổi 1 đơn vị trong khi các nhân tố khác không đổi thì kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng thay đổi cùng chiều 0.440 đơn vị.

Kết quả phân tích cũng cho thấy:

Đối với nhân tố Đào tạo và thăng tiến, việc Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân quan tâm đào tạo cho nhân viên các kỹ năng và kiến thức để thực hiện công việc; Công ty có tổ chức thi nâng bậc, giữ bậc theo quy định; Công ty có tạo điều kiện thời gian cho CBCNV tự học nâng cao trình độ sẽ góp phần nâng cao hiệu quả và kết quả làm việc của nhân viên. Bên cạnh đó, việc lãnh đạo công ty quan tâm trong việc tạo nhiều cơ hội thăng tiến và có kế hoạch thăng tiến minh bạch, rõ ràng trong công ty sẽ làm nhân viên tăng cường hiệu quả công việc của họ.

Đối với nhân tố Tuyển dụng, việc công ty xây dựng môi trường làm việc đảm bảo sự an toàn, thoải mái; được cung cấp đầy đủ phương tiện, máy móc và thiết bị phục vụ cho công việc sẽ góp phần nâng cao kết quả làm việc của nhân viên. Ngoài ra, khi người lao động cảm thấy công việc của họ luôn được đảm bảo ổn định, không phải lo lắng về mất việc làm hoặc thời gian làm việc phù hợp cũng đóng góp phần lớn vào hiệu quả công việc của nhân viên.

Đối với nhân tố Mối quan hệ trong tổ chức, việc cấp trên của người lao động luôn có thái độ lịch sự, hòa nhã, đối xử công bằng, không phân biệt giữa các nhân viên trong công việc và nhân viên được tôn trọng và tin tưởng trong công việc sẽ góp phần nâng cao kết quả làm việc của nhân viên trong công ty. Ngoài ra, mối quan hệ về đồng nghiệp trong công ty cũng là vấn đề mà người lao động của công ty quan tâm. Theo đó, khi đồng nghiệp luôn sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau, đồng nghiệp là người thân thiện, trung thực và luôn hỗ trợ, chia sẻ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm chuyên môn với người lao động trong công việc sẽ ảnh hưởng tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên.

Đối với nhân tố Đánh giá kết quả công việc, các cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cho rằng các tiêu chuẩn đánh giá kết quả làm việc của Công ty đo lường được mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động sẽ ảnh hưởng tích cực đến kết quả làm việc của nhân viên. Ngoài ra, việc đánh giá kết quả làm việc được thực hiện công bằng và công ty sử dụng kết quả đánh giá để nâng cao chất lượng công việc của nhân viên cũng như làm cơ sở để lãnh đạo đưa ra các quyết định như luân chuyển, đào tạo và khen thưởng cho người lao động sẽ ảnh hưởng quan trọng đến kết quả công việc của người lao động trong công ty.

TÓM TẮT CHƯƠNG 4

Chương 4 đã trình bày các kết quả phân tích các dữ liệu thu thập được từ điều tra, khảo sát các cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân thông qua các kiểm định Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá, Phân tích tương quan, Phân tích hồi quy. Kết quả phân tích cho thấy có 4 trong 6 nhân tố được phân tích có ảnh hưởng tích cực đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Đào tạo và thăng tiến, Tuyển dụng, Môi quan hệ trong tổ chức, Đánh giá kết quả công việc. Kết quả này là cơ sở để nghiên cứu đưa ra các kiến nghị hàm ý giúp lãnh đạo Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân trong việc hoàn thiện các chính sách nhân sự nhằm nâng cao kết quả làm việc của nhân viên công ty trong thời gian tới.

CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

5.1 KẾT LUẬN

Nghiên cứu được thực hiện bằng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu định tính (tham vấn ý kiến các chuyên gia có kinh nghiệm quản trị nhân sự và có thâm niên công tác tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân) và định lượng (phân tích dữ liệu thu thập từ khảo sát 250 cán bộ, công nhân viên đang công tác tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân với mục tiêu là giúp ban giám đốc Công ty nhận diện chi tiết các nhân tố của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty để có các chiến lược nhân sự phù hợp giúp nâng cao kết quả làm việc của nhân viên, góp phần vào thành công chung của tổ chức.

Thông qua cơ sở lý thuyết và các mô hình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước liên quan đến nội dung đề tài nghiên cứu mà tiêu biểu là các nghiên cứu của Mst. Akhter và cộng sự (2017), Shaoheng Li và cộng sự (2019), Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006), Nguyễn Danh Nam và cộng sự (2022), tác giả đã xây dựng mô hình lý thuyết cho đề tài nghiên cứu này gồm 6 nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, đó là: Đào tạo và thăng tiến; Tuyển dụng; Mối quan hệ trong tổ chức; Lương thưởng, phúc lợi; Đánh giá kết quả công việc; Sự tham gia của nhân viên.

Kết quả phân tích dữ liệu từ 222 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ trong số 250 phiếu khảo sát phát ra cho các cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu bằng phương pháp lấy mẫu thuận tiện đã cho thấy rằng có 4 trong 6 yếu tố được phân tích có tác động tích cực đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, bao gồm: Đào tạo và thăng tiến ($\beta = 0.387$), Tuyển dụng ($\beta = 0.161$), Mối quan hệ trong tổ chức ($\beta = 0.295$), Đánh giá kết quả công việc ($\beta = 0.440$).

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự tương đồng với kết quả trong các nghiên cứu của Nguyễn Danh Nam và cộng sự (2022), Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2019), Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006), Muslim Amin và cộng sự (2013), Shaoheng

Li và cộng sự (2019), Mst. Akhter và cộng sự (2017) và sẽ là cơ sở để tác giả đưa ra các hàm ý nhằm nâng cao kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân thông qua mức độ tác động của các nhân tố.

5.2 HÀM Ý QUẢN TRỊ

5.2.1 Đối với nhân tố Đánh giá kết quả làm việc

Để nâng cao kết quả làm việc của của cán bộ, công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, lãnh đạo Công ty cần hoàn thiện hơn nữa hệ thống đánh giá, ghi nhận kết quả làm việc của đội ngũ nhân viên trong Công ty, đảm bảo việc ghi nhận những đóng góp của cán bộ, công nhân viên của Công ty được đầy đủ và chính xác nhất. Theo đó, Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần hoàn thiện việc xây dựng khung phân loại đánh giá kết quả công việc thay vì đánh giá điểm hiệu suất chỉ đơn thuần là đạt hay chưa đạt, đề xuất xây dựng bản đánh giá hoàn thành công việc với nhiều cấp độ chi tiết hơn, xác định được tỷ lệ vượt hoặc chưa vượt là bao nhiêu so với chỉ tiêu gốc.

Ngoài ra, Công ty cũng cần điều chỉnh tiêu chí đánh giá kết quả công việc của nhân viên theo từng vị trí công việc cụ thể. Ngoài các tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc, thực hiện khảo sát và phân tích nhằm xác định thêm một số tiêu chí để có thể sử dụng kết quả của việc đánh giá hiệu suất một cách triệt để. Ngoài việc đánh giá để chi trả lương thì kết quả đánh giá phải thể hiện được định hướng ưu nhược của từng nhân viên để cấp trên có kế hoạch sử dụng nhân sự hiệu quả. Xây dựng lại tiêu chuẩn đánh giá ghi nhận điểm một số hạng mục trong bản đánh giá, khắc phục hạn chế lãng phí điểm nhưng không có ý nghĩa về mặt hiệu quả. Thường xuyên xem xét lại các chỉ tiêu đánh giá để hiệu chỉnh cho phù hợp với sự thay đổi của cơ chế công việc. Các quản lý phải thường xuyên xem xét lại các chỉ tiêu đánh giá để đưa ra các chỉ tiêu phù hợp với từng thời điểm hoạt động, tránh đánh đồng đánh giá một cách phiến diện, không phù hợp với tình hình hoạt động thực tế. Tổ chức những buổi học phổ biến hoặc lấy ý kiến của nhân viên để trao đổi góp ý thẳng thắn nhằm mục đích xây dựng hệ thống đánh giá phù hợp với tình hình hoạt động thực tế.

5.2.2 Đối với nhân tố Đào tạo và thăng tiến

Đào tạo trong các doanh nghiệp là một hoạt động quan trọng, không thể thiếu nhằm giúp các nhân viên nâng cao được hiệu suất làm việc của họ. Đối với các nhân viên cũ, việc được tạo điều kiện đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn sẽ giúp công việc của họ được thuận lợi và hiệu quả hơn. Đối với các nhân viên mới, việc được doanh nghiệp quan tâm đào tạo lại kiến thức chuyên môn để đáp ứng các nhu cầu công việc của công ty sẽ giúp các nhân viên mới hòa nhập tốt hơn với công việc và tổ chức. Do đó, ban giám đốc Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần tạo mọi điều kiện để đội ngũ nhân sự Công ty được tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu về chuyên môn tại các cơ sở đào tạo đặc thù để từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự vận hành công việc. Bên cạnh đó, Công ty cũng cần thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn ngay tại Công ty với các chương trình đào tạo được thiết kế chi tiết, phù hợp với đặc thù các vị trí công việc trong Công ty để đảm bảo kết quả đào tạo được tốt nhất. Đây cũng là nơi để các nhân viên chia sẻ cho nhau những kiến thức chuyên môn thực tế và các khó khăn trong công việc nhằm giúp họ giải quyết các thắc mắc đó góp phần nâng cao kết quả làm việc của đội ngũ người lao động của Công ty. Đối với các nhân viên mới, bên cạnh việc tạo điều kiện tham gia các chương trình đào tạo tại chỗ của Công ty, các nhà quản trị của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cũng cần quan tâm hơn trọng việc phân bổ các nhân sự có kinh nghiệm và thâm niên làm việc tại các vị trí công việc của nhân viên mới để kèm cặp, hỗ trợ các nhân viên mới tham gia và hòa nhập tốt hơn với hoạt động chung của Công ty. Điều này giúp nâng cao kết quả công việc của họ.

Bên cạnh hoạt động đào tạo, cơ hội thăng tiến luôn được xem là động lực thôi thúc các nhân viên đóng góp nhiều hơn cho tổ chức. Các đơn vị trong Công ty cần quan tâm nhiều hơn đến nhóm cán bộ, nhân viên có chứng nhận hoàn thành khóa học, những nhân viên có mong muốn được học tập nhưng chưa thuộc diện cán bộ quy hoạch. Các điều kiện xét duyệt đi đào tạo nên nói lỏng, và rút ngắn quy trình thanh toán tiền hỗ trợ cho các cán bộ công nhân viên thuộc diện ưu đãi. Bất kỳ cá nhân nào cũng mong muốn có những bước tiến trong sự nghiệp. Do đó, thăng tiến là một nhu

cầu thiết thực của người làm việc trong các doanh nghiệp, vì sự thăng tiến tạo cơ hội cho phát triển cá nhân, tăng địa vị, uy tín cũng như quyền lực của họ. Chính xác thì sự thăng tiến có ý nghĩa trong việc hoàn thiện cá nhân, tăng động lực làm việc cho cá nhân, đồng thời là cơ sở để thu hút, giữ chân người chạy đến và làm việc với tổ chức. Cho nên, trong thời gian tới, lãnh đạo Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần quan tâm hơn nữa trong việc minh bạch con đường thăng tiến cho mọi người, mọi vị trí công việc và thiết lập hướng thăng tiến rõ ràng cho tất cả cá nhân trong Công ty. Muốn vậy, tổ chức cần quy định rõ ràng về chính sách thăng tiến, đảm bảo thăng tiến phải dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến. Ngoài ra, cần chú ý khơi dậy năng lực của những cá nhân yếu kém trong tổ chức để tạo ra một niềm tin tưởng và sự ủng hộ không chỉ từ chính những cá nhân đó, mà từ cả những cá nhân khác trong tập thể, góp phần nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên trong Công ty.

5.2.3 Đối với nhân tố Mối quan hệ trong tổ chức

Các mối quan hệ trong tổ chức luôn cho thấy sự quan trọng trong việc ổn định tâm lý người lao động và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả lao động. Các mối quan hệ trong tổ chức bao gồm quan hệ giữa nhân viên với lãnh đạo và quan hệ giữa các nhân viên với nhau. Đây cũng được xem là chất xúc tác quan trọng giúp nâng cao động lực làm việc cho người lao động, giúp giữ chân lao động giỏi và tạo sự gắn kết bền chặt hơn giữa người lao động với tổ chức. Do đó, để nâng cao kết quả làm việc của nhân viên, Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần quan tâm hơn trong việc hoàn thiện các chính sách xoay quanh các mối quan hệ trong tổ chức, tạo cảm giác tin tưởng và hài lòng cao hơn của nhân viên đối với công việc. Đối với đội ngũ quản lý, công ty cần tạo điều kiện để các quản lý từng bước hoàn thiện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và đặc biệt là trình độ quản trị công việc, quản trị con người nhằm xây dựng hình ảnh người quản trị luôn tốt cả về chuyên môn lẫn trong công tác hỗ trợ, giúp đỡ người lao động về công việc và cuộc sống của người lao động. Công ty cần có những cơ chế khuyến khích các quản lý tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ năng quản lý, đặc biệt là quản trị nhân sự, kỹ năng giao tiếp để nâng cao kỹ năng

quản trị của các quản lý bộ phận, phòng ban trong Công ty. Đối với công tác chuyên môn, người lãnh đạo có năng lực tốt sẽ là trụ cột chuyên môn vững chắc giúp người lao động cảm thấy an tâm hơn đối với công việc khi họ sẽ nhận được sự hỗ trợ chuyên môn từ phía quản lý của họ trong công việc. Tuy nhiên, sự hỗ trợ, quan tâm của các nhà quản trị cần được thể hiện một cách công tâm, minh bạch và công bằng với tất cả nhân viên. Điều này ảnh hưởng không chỉ tâm lý người lao động mà còn làm giảm năng suất lao động của họ và làm cho động lực làm việc của họ bị giảm sút lớn. Do vậy mà lãnh đạo của Công ty phải luôn lưu tâm đến các chính sách, chiến lược kinh doanh của mình cũng như luôn xây dựng mối quan hệ công bằng với tất cả nhân viên, luôn động viên, khuyến khích nhân viên đúng lúc, hợp lý và công bằng với tất cả nhân viên. Điều này là cơ sở giúp tổ chức ngày càng gắn kết, vững mạnh, đồng lòng và hoạt động hiệu quả hơn.

Đối với mối quan hệ giữa nhân viên với nhân viên, những chia sẻ, giúp đỡ trong công việc hay cả sự quan tâm đến đời sống của nhau cũng giúp người lao động nâng cao được động lực không chỉ trong công việc mà còn trong cuộc sống của nhau, tạo sợi dây kết nối giữa các nhân viên và nâng cao hiệu quả làm việc của nhân viên trong công ty. Do đó, để nâng cao kết quả làm việc của nhân viên, lãnh đạo Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần xây dựng môi trường làm việc thân thiện, vui vẻ, giúp nhân viên gắn bó với nhau hơn trong công việc và cuộc sống, khuyến khích và xây dựng, củng cố tinh thần hợp tác giữa các cá nhân với nhau, giữa cá nhân với bộ phận trong đơn vị để cùng nhau làm việc hiệu quả và hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Thông qua tổ chức Công đoàn của Công ty để xây dựng thường xuyên các chương trình gặp gỡ, các hội thao, các chương trình văn nghệ giúp người lao động có nhiều cơ hội gặp gỡ để có thể hiểu nhau nhiều hơn và giúp đỡ tốt hơn lẫn nhau trong công việc và cuộc sống. Bên cạnh đó, đây cũng là dịp để người lao động giải tỏa những áp lực công việc mà họ gặp phải và tạo ra nguồn năng lượng mới, tích cực giúp nhân viên làm việc hiệu quả hơn, nâng cao kết quả làm việc của nhân viên trong Công ty.

5.2.4 Đối với nhân tố Tuyển dụng

Tuyển chọn nhân sự là khâu quan trọng trong hệ thống các hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp bởi việc xây dựng một quy trình tuyển dụng nhân sự hiệu quả sẽ giúp cho doanh nghiệp lựa chọn được những nhân sự phù hợp với nhu cầu công việc của Công ty. Do đó, để nâng cao hiệu quả hoạt động chung của doanh nghiệp trong thời gian tới, lãnh đạo của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân cần hoàn thiện hơn nữa các tiêu chí trong Quy trình tuyển dụng của Công ty, đảm bảo các tiêu chí phù hợp với từng vị trí công việc để lựa chọn được những nhân sự phù hợp cả về chuyên môn lẫn các kỹ năng cần thiết khác để đáp ứng tốt nhất nhu cầu công việc và nâng cao được kết quả làm việc của nhân viên. Với những thay đổi về đặc thù của công việc trong thời đại nền kinh tế thay đổi nhanh, Công ty cần thường xuyên tổ chức thu thập các phản hồi của nhân viên về các vị trí công việc để hiệu chỉnh các tiêu chí trong quy trình tuyển dụng nhằm nâng cao hiệu quả tuyển dụng của Công ty.

Bên cạnh các kỹ năng cần thiết cho công việc, thái độ của người lao động cũng là một trong những vấn đề ảnh hưởng không chỉ cho riêng hiệu quả công việc của cá nhân người lao động đó mà còn cho các đồng nghiệp khác. Do đó, bộ phận tuyển dụng cũng cần quan tâm đến thái độ của người tham gia ứng tuyển. Để nâng cao hiệu quả của công tác này, việc các quản lý của các Phòng ban/Phân xưởng và Phòng Hành chính – Lao động cùng tham gia vào công tác tuyển dụng sẽ mang lại hiệu quả tốt hơn khi lựa chọn những nhân sự có cả thái độ lẫn chuyên môn phù hợp với công việc cần tuyển dụng nhân sự.

5.3 HẠN CHẾ CỦA ĐỀ TÀI VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

5.3.1 Hạn chế của đề tài

Kết quả của nghiên cứu sẽ giúp các nhà quản trị của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân xác định được chi tiết các thành phần nào của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tại Công ty ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên trong Công ty để giúp điều chỉnh các chiến lược quản trị nhân sự giúp nâng cao được kết quả làm việc của nhân viên trong thời gian tới. Mặc dù đã đạt được các kết quả nhất định, nhưng nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế như:

Thứ nhất, nghiên cứu chỉ thực hiện tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân có những đặc thù riêng nên kết quả nghiên cứu chưa mang tính đại diện cao về lĩnh vực nghiên cứu;

Thứ hai, do hạn chế về năng lực nghiên cứu nên đề tài chỉ phân tích 6 nhân tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tác động đến kết quả làm việc của nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân nên kết quả nghiên cứu chưa thực sự đầy đủ về các nhân tố ảnh hưởng;

Thứ ba, phương pháp lựa chọn mẫu của nghiên cứu là chọn mẫu thuận tiện nên vẫn còn những hạn chế nhất định trong việc lấy mẫu.

5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo

Với các hạn chế nêu trên, đề tài đề xuất hướng khắc phục các hạn chế này trong các nghiên cứu sau về xác định các thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tại Công ty ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên trong Công ty như sau:

Thứ nhất, nghiên cứu cần được thực hiện tại nhiều môi trường khác nhau, ở những loại hình doanh nghiệp khác nhau để kết quả được mang tính đại diện cao hơn;

Thứ hai, bên cạnh những nhân tố mà đề tài đã phân tích, các nghiên cứu sau cần bổ sung thêm các nhân tố mới để kết quả nghiên cứu được chi tiết và đầy đủ hơn;

Thứ ba, các nghiên cứu sau có thể lựa chọn các phương pháp lấy mẫu khác với quy mô mẫu lớn hơn để đảm bảo kết quả nghiên cứu được hoàn thiện hơn.

TÓM TẮT CHƯƠNG 5

Từ những kết quả nghiên cứu có được, Chương 5 đưa ra kết luận chung cho luận văn và đề xuất các hàm ý quản trị xoay quanh các nhân tố của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực ảnh hưởng đến kết quả làm việc của cán bộ, công nhân viên trong Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Ngoài ra, trong chương này tác giả cũng mạnh dạn đưa ra các hạn chế về khả năng, trình độ nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu, khả năng tài chính và thời gian mà đề tài gặp phải và đề xuất các hướng khắc phục những hạn chế đó trong các nghiên cứu sau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

TIẾNG VIỆT

- Đinh Phi Hồ (2019). Nghiên cứu định lượng trong kinh tế và viết bài báo khoa học, Nhà xuất bản Tài chính.
- Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. *Phân Tích Dữ Liệu Nghiên Cứu Với SPSS*. TPHCM: NXB Hồng Đức.
- Nguyễn Danh Nam, Uông Thị Ngọc Lan (2022). Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả công việc và sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại các doanh nghiệp Nhà nước – Điều tra thực nghiệm tại Hà Nội. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ – Kinh tế-Luật và Quản lý*, 2022, 6(3):3042-3053.
- Nguyễn Đình Thọ, 2011. *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. Hà Nội: NXB. Lao động xã hội.
- Nguyễn Minh Hà, Cấn Sơn Trường, Nguyễn Thái Hải (2019). Ảnh hưởng của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến hiệu quả của hợp tác xã: Nghiên cứu trường hợp tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 14(2), 21-42.
- Trần Kim Dung, Văn Mỹ Lý (2006). Ảnh hưởng của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa. *Tạp chí phát triển kinh tế*, số 189, trang 40-42.

TIẾNG ANH

- Ali Zeb, Nor Hazana Abdullah, Mudaser Javaid, Muhammad Asad khan (2020). Impact of Human Capital Management Practices on Employees' Job Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, Volume 1049, International PostGraduate Conference on Applied Science & Physics 2017 7 December 2017, Johor, Malaysia.
- Dessler. G [2008], "Human Resource Management [11th edition]", New Delhi, Prentice Hall, of India Private Ltd.

- Hafsa Shaukat, Namrah Ashraf and Shahzad Ghafoor [2015], "Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance", *Middle-East Journal of Scientific* 23[2], pp 329-338.
- Li, S., Rees, C.J. and Branine, M. (2019), "Employees' perceptions of human resource management practices and employee outcomes: Empirical evidence from small and medium-sized enterprises in China", *Employee Relations*, Vol. 41 No. 6, pp. 1419-1433.
- Miss Hafsa Shaukat, Miss Namrah Ashraf and Shahzad Ghafoor (2015). Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23 (2): 329-338, 2015.
- Muslim Amin, Wan Khairuzzaman Wan Ismail, Siti Zaleha Abdul Rasid, Richard Daverson Andrew Selemani (2013). The impact of human resource management practices on performance: Evidence from a Public University. *The TQM Journal*, Vol. 26 No. 2, 2014, pp. 125-142.
- Mst. Akhter, Md. Nur-E-Alam Siddique, Asraful Alam (2015). HRM Practices and its Impact on Employee Performance: A Study of the Cement Industry in Bangladesh. *Global Disclosure of Economics and Business*, Volume 2, No 2 (2013) ISSN 2305-9168, Copyright © 2012, Asian Business Consortium | GDEB Page 125.
- Saira Hassan [2016], "Impact of HRM Practices on Employee's Performance", *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science* Vol.6, No.1, pp 15-22.
- Singh K. [2004], "Impact of HR Practices on Perceived Firm Performance in India", *Asia Pacific journal of Human Resources*, 42, 301-317.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1 - DÀN BÀI THẢO LUẬN NHÓM

Xin chào các Anh/Chị,

Tôi tên Hồ Đình An, trước tiên tôi xin trân trọng cảm ơn các Anh/Chị đã dành thời gian tham gia buổi thảo luận ngày hôm nay. Sự hiện diện của Anh/Chị hôm nay sẽ đóng góp rất quan trọng cho nghiên cứu của tôi. Hiện tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài “*Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân*”. Rất mong Anh/Chị dành ít thời gian cùng với tôi thảo luận một số câu hỏi liên quan đến vấn đề này. Tất cả ý kiến của các Anh/Chị đều được ghi nhận và giúp cho tôi bổ sung và hiệu chỉnh thang đo về một số nhân tố chính của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực và hiệu quả công việc phù hợp với thực tiễn tại Công ty.

Hướng dẫn: Tôi gửi đến Anh/Chị dàn bài thảo luận nhóm. Chúng ta sẽ thảo luận tuần tự từng nội dung. Trước khi thảo luận, tôi xin giải thích các khái niệm trong nghiên cứu để thuận tiện cho các Anh/chị thảo luận.

Nội dung thảo luận:

1. Theo Anh/chị thực tiễn quản trị nguồn nhân lực gồm những nhân tố nào? Vì sao? Sau đây, tôi đọc các nhân tố của thực tiễn QTNNL đã được kế thừa từ những nghiên cứu trước, Anh/Chị có đồng ý với các nhân tố này không? Vì sao?
2. Theo Anh/chị đo lường kết quả làm việc của người lao động thể hiện qua những phát biểu nào? Vì sao? Sau đây, Tôi đọc các phát biểu kết quả làm việc của người lao động từ những nghiên cứu đi trước, Anh/chị có đề xuất bổ sung, hiệu chỉnh cho đầy đủ và dễ hiểu hơn không? Vì sao?
3. Theo Anh/Chị đo lường Đào tạo và thăng tiến thể hiện qua những phát biểu nào? Vì sao? Sau đây, tôi đọc các phát biểu phân tích công việc từ những nghiên cứu đi trước, Anh/chị có đề xuất bổ sung, hiệu chỉnh cho đầy đủ và dễ hiểu hơn

không? Vì sao?

4. Theo Anh/Chị đo lường thực tiễn Tuyên dụng thể hiện qua những phát biểu nào? Vì sao? Sau đây, tôi đọc các phát biểu thực tiễn tuyên dụng từ những nghiên cứu đi trước, Anh/Chị có đề xuất bổ sung, hiệu chỉnh cho đầy đủ và dễ hiểu hơn không? Vì sao?

5. Theo Anh/Chị đo lường thực tiễn Môi quan hệ trong tổ chức thể hiện qua những phát biểu nào? Vì sao? Sau đây, tôi đọc các phát biểu thực tiễn đào tạo nguồn nhân lực, Anh/chị có đề xuất bổ sung, hiệu chỉnh cho đầy đủ và dễ hiểu hơn không? Vì sao?

6. Theo Anh/Chị đo lường thực tiễn Lương thưởng, phúc lợi thể hiện qua những phát biểu nào? Vì sao? Sau đây, tôi đọc các phát biểu thực tiễn lương thưởng và đãi ngộ, Anh/chị có đề xuất bổ sung, hiệu chỉnh cho đầy đủ và dễ hiểu hơn không? Vì sao?

7. Theo Anh/Chị đo lường thực tiễn Đánh giá kết quả công việc của nhân viên thể hiện qua những phát biểu nào? Vì sao? Sau đây, tôi đọc các phát biểu thực tiễn đánh giá kết quả làm việc của nhân viên, Anh/chị có đề xuất bổ sung, hiệu chỉnh cho đầy đủ và dễ hiểu hơn không? Vì sao?

8. Theo Anh/Chị đo lường thực tiễn Sự tham gia của nhân viên thể hiện qua những phát biểu nào? Vì sao? Sau đây, tôi đọc các phát biểu thực tiễn tham gia của nhân viên, Anh/Chị có đề xuất bổ sung, hiệu chỉnh cho đầy đủ và dễ hiểu hơn không? Vì sao?

Xin trân trọng cảm ơn Anh/Chị đã tham gia buổi thảo luận này!

PHỤ LỤC 2

BẢNG KHẢO SÁT CÂU HỎI

Thân gửi Quý Anh/Chị!

Tôi là học viên Cao học của Trường Đại học Phan Thiết, chuyên ngành Quản trị kinh doanh. Hiện tôi đang nghiên cứu đề tài ***“Tác động của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực đến kết quả làm việc của cán bộ công nhân viên Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân”***. Tôi rất mong nhận được ý kiến đóng góp của Quý anh/chị vào phiếu khảo sát dưới đây. Những thông tin mà Quý Anh/Chị cung cấp sẽ giúp tôi thực hiện hoàn thành đề tài nghiên cứu và sẽ là cơ sở khoa học để tôi đề xuất các hàm ý quản trị trong công tác quản lý nhân sự tại Công ty. Tôi cam kết giữ bí mật ý kiến trả lời của Quý Anh/Chị và chỉ sử dụng các ý kiến trả lời để tổng hợp dữ liệu cho nghiên cứu.

Xin chân thành cảm ơn và cho tôi gửi đến Anh/Chị lời chúc sức khỏe, hạnh phúc và thành công trong cuộc sống.

Anh/Chị vui lòng đánh dấu (x) vào ô thể hiện mức độ đồng ý của Anh/Chị từ 1 đến 5 đối với mỗi phát biểu dưới đây và điểm của các thang đo như sau:

Thang đo mức độ đồng ý	
1	Hoàn toàn không đồng ý
2	Không đồng ý
3	Trung lập
4	Đồng ý
5	Hoàn toàn đồng ý

PHẦN 1: CÁC CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

TT	Ký hiệu	Phát biểu	Mức độ đồng ý				
			1	2	3	4	5
I	Đào tạo và thăng tiến (DT)						
1	DT1	Công ty quan tâm đào tạo cho Anh/Chị các kỹ năng và kiến thức để thực hiện công việc.					
2	DT2	Công ty có tổ chức thi nâng bậc, giữ bậc theo quy định.					
3	DT3	Công ty có tạo điều kiện thời gian cho CBCNV tự học nâng cao trình độ.					
4	DT4	Công ty tạo cho anh/chị nhiều cơ hội thăng tiến.					
5	DT5	Cơ hội thăng tiến công bằng cho tất cả nhân viên.					
6	DT6	Công ty có kế hoạch thăng tiến minh bạch, rõ ràng.					
II	Tuyển dụng (TD)						
7	TD1	Quy trình tuyển dụng của Công ty chặt chẽ.					
8	TD2	Cấp quản lý của các Phòng ban/Phân xưởng và Phòng Hành chính – Lao động cùng tham gia vào công tác tuyển dụng.					
9	TD3	Công ty xác định tiêu chuẩn tuyển dụng với yêu cầu về kỹ năng, kiến thức					

		và thái độ phù hợp với vị trí cần tuyển.					
10	TD4	Công ty sử dụng các bài kiểm tra để đánh giá kiến thức, kỹ năng và thái độ của ứng viên.					
III	Mối quan hệ trong tổ chức (QH)						
11	QH1	Cấp trên luôn có thái độ lịch sự, hòa nhã, đối xử công bằng, không phân biệt giữa các nhân viên trong công việc.					
12	QH2	Cấp trên hỗ trợ, chia sẻ nhiệt tình giúp Anh/chị cải thiện hiệu suất công việc.					
13	QH3	Anh/chị được cấp trên tôn trọng và tin tưởng trong công việc.					
14	QH4	Đồng nghiệp luôn sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau.					
15	QH5	Đồng nghiệp là người thân thiện, trung thực.					
16	QH6	Đồng nghiệp luôn hỗ trợ, chia sẻ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm chuyên môn với anh/chị trong công việc.					
IV	Lương thưởng, phúc lợi (TL)						
17	TL1	Công ty trả thu nhập cho vị trí công việc của Anh/Chị công bằng với các đồng nghiệp khác.					
18	TL2	Thu nhập của Anh/Chị đảm bảo được mức sống hàng ngày.					
19		Thu nhập của Anh/Chị tương xứng với					

	TL3	kết quả làm việc của Anh/Chị.					
20	TL4	Các chương trình phúc lợi ở Công ty thể hiện rõ sự quan tâm đến nhân viên.					
21	TL5	Anh/Chị đánh giá cao chương trình phúc lợi của Công ty.					
V	Đánh giá kết quả công việc (DG)						
22	DG1	Tiêu chuẩn đánh giá kết quả làm việc của Công ty đo lường được mức độ hoàn thành nhiệm vụ của Anh/Chị.					
23	DG2	Đánh giá kết quả làm việc của Anh/Chị được thực hiện công bằng.					
24	DG3	Đánh giá kết quả làm việc ở Công ty giúp Anh/Chị nhận được phản hồi từ cấp trên để nâng cao chất lượng công việc.					
25	DG4	Công ty sử dụng kết quả đánh giá để đưa ra các quyết định như luân chuyển, đào tạo và khen thưởng.					
VI	Sự tham gia của nhân viên (TG)						
26	TG1	Anh/Chị được tham gia ý kiến cho các quyết định giải quyết các vấn đề trong công việc.					
27	TG2	Anh/Chị được Ban Giám đốc và Lãnh đạo Phòng/Phân xưởng cho tham gia ý kiến xây dựng mục tiêu/kế hoạch của Phòng/Phân xưởng và Công ty.					

28	TG3	Anh/Chị được Ban Giám đốc cho tham gia góp ý điều chỉnh các quy định, quy chế của Công ty.					
29	TG4	Anh/Chị được tạo cơ hội để đề xuất những cải tiến trong công việc.					
VII	Kết quả làm việc của nhân viên (KQ)						
30	KQ1	Anh/Chị hài lòng với chất lượng, kết quả công việc của mình.					
31	KQ2	Cấp trên của Anh/Chị tin rằng Anh/Chị là một nhân viên có năng lực.					
32	KQ3	Đồng nghiệp của Anh/Chị cho rằng anh/chị là một nhân viên xuất sắc.					
33	KQ4	Anh/Chị tin mình có ảnh hưởng tích cực đến kết quả hoạt động của Công ty.					
34	KQ5	Anh/Chị luôn hoàn thành chỉ tiêu nhiệm vụ được giao.					

II. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Xin Anh/Chị vui lòng cho biết thông tin cá nhân sau và đánh dấu (X) vào lựa chọn của Anh/Chị.

1. Giới tính:

☐ Nam

☐ Nữ

2. Độ tuổi:

☐ Dưới 25 tuổi

☐ từ 25 đến 35 tuổi

☐ từ 36 đến 45

☐ Trên 45 tuổi

3. Thâm niên công tác tại Công ty

☐ Dưới 3 năm

☐ từ 3 đến 7 năm

☐ Trên 7 năm

4. Trình độ học vấn:

☐ Trung cấp trở xuống

☐ Cao đẳng

☐ Đại học

☐ Trên Đại học

5. Thu nhập hàng tháng:

☐ Dưới 15 triệu

☐ từ 15 đến 25 triệu

☐ Trên 25 triệu

CHÂN THÀNH CẢM ƠN QUÝ ANH/CHỊ!

PHỤ LỤC 3
KẾT QUẢ XỬ LÝ DỮ LIỆU
THỐNG KÊ MÔ TẢ

		Statistics				
		GIOITINH	DOTUOI	THAMNIEN	TRINHDO	THUNHAP
N	Valid	222	222	222	222	222
	Missing	0	0	0	0	0

		GIOITINH			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nam	194	87.4	87.4	87.4
	Nữ	28	12.6	12.6	100.0
	Total	222	100.0	100.0	

		DOTUOI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 25 tuổi	4	1.8	1.8	1.8
	Từ 25 đến 35 tuổi	167	75.2	75.2	77.0
	Từ 36 đến dưới 45 tuổi	47	21.2	21.2	98.2
	Trên 45 tuổi	4	1.8	1.8	100.0
	Total	222	100.0	100.0	

		THAMNIEN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 3 năm	30	13.5	13.5	13.5
	Từ 3 đến 7 năm	53	23.9	23.9	37.4
	Trên 7 năm	139	62.6	62.6	100.0
	Total	222	100.0	100.0	

TRINHDO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Trung cấp trở xuống	55	24.8	24.8	24.8
	Cao đẳng	58	26.1	26.1	50.9
	Đại học	105	47.3	47.3	98.2
	Trên đại học	4	1.8	1.8	100.0
	Total	222	100.0	100.0	

THUNHAP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 15 triệu đồng	126	56.8	56.8	56.8
	Từ 15 đến 25 triệu đồng	94	42.3	42.3	99.1
	Trên 25 triệu đồng	2	.9	.9	100.0
	Total	222	100.0	100.0	

PHÂN TÍCH CRONBACH'S ALPHA

Đào tạo và thăng tiến (DT)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	222	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DT1	3.369	1.3004	222
DT2	3.572	1.2263	222
DT3	3.072	1.2049	222
DT4	3.806	1.0479	222
DT5	3.896	1.1663	222
DT6	4.045	1.0879	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DT1	18.392	15.262	.545	.710
DT2	18.189	16.371	.465	.732
DT3	18.689	16.251	.493	.724
DT4	17.955	16.052	.636	.690
DT5	17.865	18.217	.293	.775
DT6	17.716	16.096	.597	.698

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DT1	3.369	1.3004	222
DT2	3.572	1.2263	222
DT3	3.072	1.2049	222
DT4	3.806	1.0479	222
DT6	4.045	1.0879	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DT1	14.495	12.016	.500	.752
DT2	14.293	12.389	.501	.750
DT3	14.793	12.219	.540	.736
DT4	14.059	12.408	.638	.707
DT6	13.820	12.547	.582	.723

Tuyển dụng (TD)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TD1	3.901	.8178	222
TD2	3.941	.7909	222
TD3	3.923	.7601	222
TD4	3.865	.8126	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TD1	11.730	4.080	.816	.815
TD2	11.689	4.478	.700	.861
TD3	11.707	4.507	.732	.849
TD4	11.766	4.361	.714	.856

Mối quan hệ trong tổ chức (QH)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
QH1	4.063	.7342	222
QH2	3.883	.7698	222
QH3	3.959	.6681	222
QH4	3.986	.6053	222
QH5	4.000	.6860	222
QH6	4.077	.6850	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QH1	19.905	5.724	.650	.738
QH2	20.086	6.920	.255	.836
QH3	20.009	6.335	.525	.769
QH4	19.982	6.163	.671	.739
QH5	19.968	6.121	.576	.757
QH6	19.892	5.807	.688	.730

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
QH1	4.063	.7342	222
QH3	3.959	.6681	222
QH4	3.986	.6053	222
QH5	4.000	.6860	222
QH6	4.077	.6850	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QH1	16.023	4.339	.668	.795
QH3	16.126	4.898	.533	.831
QH4	16.099	4.750	.684	.793
QH5	16.086	4.658	.605	.812
QH6	16.009	4.407	.711	.782

Lương thưởng, phúc lợi (TL)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TL1	3.878	.6006	222
TL2	3.761	.6394	222
TL3	3.649	.7325	222
TL4	3.757	.6412	222
TL5	4.324	.8201	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TL1	15.491	3.735	.594	.609
TL2	15.608	3.678	.565	.615
TL3	15.721	3.433	.554	.614
TL4	15.613	3.578	.612	.596
TL5	15.045	4.387	.121	.811

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TL1	3.878	.6006	222
TL2	3.761	.6394	222
TL3	3.649	.7325	222
TL4	3.757	.6412	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TL1	11.167	2.746	.643	.759
TL2	11.284	2.657	.634	.761
TL3	11.396	2.448	.612	.777
TL4	11.288	2.640	.641	.758

Đánh giá kết quả công việc (DG)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DG1	3.811	.7492	222
DG2	3.811	.6729	222
DG3	3.608	.8896	222
DG4	3.640	.9104	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DG1	11.059	4.743	.622	.844
DG2	11.059	4.906	.663	.833
DG3	11.261	3.850	.772	.782
DG4	11.230	3.807	.760	.789

Sự tham gia của nhân viên (TG)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TG1	4.090	.7188	222
TG2	4.108	.7942	222
TG3	3.995	.8044	222
TG4	4.221	.7496	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TG1	12.324	4.030	.782	.815
TG2	12.306	3.815	.760	.822
TG3	12.419	4.082	.639	.872
TG4	12.194	4.039	.731	.834

Kết quả làm việc của nhân viên (KQ)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	222	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	222	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KQ1	3.856	.8331	222
KQ2	3.910	.7375	222
KQ3	3.878	.7421	222
KQ4	3.941	.7735	222
KQ5	4.009	.7902	222

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KQ1	15.739	6.339	.780	.846
KQ2	15.685	6.887	.743	.856
KQ3	15.716	6.820	.757	.852
KQ4	15.653	6.997	.662	.873
KQ5	15.586	6.886	.674	.871

PHÂN TÍCH NHÂN TỔ KHÁM PHÁ

Phân tích EFA – Các biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.739
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	2817.102
	df
	325
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
DT1	1.000	.464
DT2	1.000	.503
DT3	1.000	.532
DT4	1.000	.643
DT6	1.000	.607
TD1	1.000	.826
TD2	1.000	.688
TD3	1.000	.729
TD4	1.000	.716
QH1	1.000	.676
QH3	1.000	.480
QH4	1.000	.652
QH5	1.000	.591
QH6	1.000	.715
TL1	1.000	.675
TL2	1.000	.641
TL3	1.000	.629
TL4	1.000	.658
DG1	1.000	.633
DG2	1.000	.665
DG3	1.000	.761
DG4	1.000	.760
TG1	1.000	.793
TG2	1.000	.783
TG3	1.000	.652
TG4	1.000	.745

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.135	15.904	15.904	4.135	15.904	15.904	3.084	11.862	11.862
2	3.269	12.573	28.477	3.269	12.573	28.477	3.027	11.642	23.503
3	2.940	11.307	39.784	2.940	11.307	39.784	2.929	11.266	34.770
4	2.662	10.237	50.021	2.662	10.237	50.021	2.851	10.966	45.736
5	2.500	9.615	59.636	2.500	9.615	59.636	2.724	10.476	56.212
6	1.712	6.586	66.222	1.712	6.586	66.222	2.603	10.010	66.222
7	.946	3.639	69.861						
8	.821	3.156	73.017						
9	.698	2.685	75.702						
10	.657	2.527	78.229						
11	.629	2.419	80.649						
12	.566	2.177	82.826						
13	.519	1.996	84.822						
14	.504	1.940	86.761						
15	.481	1.849	88.611						
16	.401	1.542	90.153						
17	.398	1.532	91.685						
18	.354	1.362	93.047						
19	.325	1.250	94.297						
20	.308	1.186	95.483						
21	.286	1.100	96.583						
22	.243	.933	97.516						
23	.217	.833	98.349						
24	.186	.716	99.065						
25	.142	.548	99.613						
26	.101	.387	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
TL3	.600					
QH1	.597					
QH4	.596					
QH6	.567					
TL2	.556					
QH3						
TL4						
TL1						
QH5						
TD4						
TG1		.617				
TG2						
DT4						
TG4						
DT6						
DT3						
DT1						
TG3			.559			
DG3						
DG2						
DG4						
DG1						
TD1				.585		
TD3				.556		
TD2						
DT2						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
QH6	.838					
QH1	.800					
QH4	.788					
QH5	.756					
QH3	.645					
TD1		.903				
TD3		.849				
TD4		.832				
TD2		.821				
TG2			.877			
TG1			.877			
TG4			.852			
TG3			.787			
DG4				.870		
DG3				.860		
DG2				.812		
DG1				.788		
DT4					.793	
DT6					.766	
DT3					.702	
DT2					.699	
DT1					.650	
TL1						.798
TL4						.795
TL2						.776
TL3						.746

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6
1	.614	.462	-.080	.214	.275	.531
2	-.423	-.070	.594	.332	.552	.221
3	.049	.492	.612	-.587	-.180	-.062
4	-.301	.674	-.111	.522	-.195	-.364
5	.337	-.282	.480	.470	-.594	.046
6	.486	-.081	.155	.075	.443	-.729

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Phân tích EFA – Biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	622.974
	df
	10
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
KQ1	1.000	.765
KQ2	1.000	.715
KQ3	1.000	.732
KQ4	1.000	.602
KQ5	1.000	.619

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.433	68.667	68.667	3.433	68.667	68.667
2	.671	13.426	82.093			
3	.359	7.182	89.275			
4	.314	6.275	95.550			
5	.222	4.450	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KQ1	.875
KQ3	.855
KQ2	.846
KQ5	.787
KQ4	.776

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN

Correlations								
		KQ	DT	TD	QH	TL	DG	TG
KQ	Pearson Correlation	1	.445**	.247**	.328**	.303**	.489**	.040
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.557
	N	222	222	222	222	222	222	222
DT	Pearson Correlation	.445**	1	.045	-.028	.235**	.092	.039
	Sig. (2-tailed)	.000		.501	.683	.000	.170	.565
	N	222	222	222	222	222	222	222
TD	Pearson Correlation	.247**	.045	1	.159*	.117	.030	.017
	Sig. (2-tailed)	.000	.501		.017	.082	.661	.799
	N	222	222	222	222	222	222	222
QH	Pearson Correlation	.328**	-.028	.159*	1	.279**	.011	-.104
	Sig. (2-tailed)	.000	.683	.017		.000	.869	.122
	N	222	222	222	222	222	222	222
TL	Pearson Correlation	.303**	.235**	.117	.279**	1	.090	.044
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.082	.000		.180	.516
	N	222	222	222	222	222	222	222
DG	Pearson Correlation	.489**	.092	.030	.011	.090	1	-.019
	Sig. (2-tailed)	.000	.170	.661	.869	.180		.783
	N	222	222	222	222	222	222	222
TG	Pearson Correlation	.040	.039	.017	-.104	.044	-.019	1
	Sig. (2-tailed)	.557	.565	.799	.122	.516	.783	
	N	222	222	222	222	222	222	222

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PHÂN TÍCH HỒI QUY

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KQ	3.9189	.64204	222
DT	3.5730	.85363	222
TD	3.9077	.68221	222
QH	4.0171	.52613	222
TL	3.7613	.52364	222
DG	3.7173	.67712	222
TG	4.1036	.65215	222

Correlations

		KQ	DT	TD	QH	TL	DG	TG
Pearson Correlation	KQ	1.000	.445	.247	.328	.303	.489	.040
	DT	.445	1.000	.045	-.028	.235	.092	.039
	TD	.247	.045	1.000	.159	.117	.030	.017
	QH	.328	-.028	.159	1.000	.279	.011	-.104
	TL	.303	.235	.117	.279	1.000	.090	.044
	DG	.489	.092	.030	.011	.090	1.000	-.019
	TG	.040	.039	.017	-.104	.044	-.019	1.000
Sig. (1-tailed)	KQ	.	.000	.000	.000	.000	.000	.279
	DT	.000	.	.250	.341	.000	.085	.283
	TD	.000	.250	.	.009	.041	.331	.400
	QH	.000	.341	.009	.	.000	.435	.061
	TL	.000	.000	.041	.000	.	.090	.258
	DG	.000	.085	.331	.435	.090	.	.392
	TG	.279	.283	.400	.061	.258	.392	.
N	KQ	222	222	222	222	222	222	222
	DT	222	222	222	222	222	222	222
	TD	222	222	222	222	222	222	222
	QH	222	222	222	222	222	222	222
	TL	222	222	222	222	222	222	222
	DG	222	222	222	222	222	222	222
	TG	222	222	222	222	222	222	222

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TG, TD, DG, DT, QH, TL ^b		Enter

a. Dependent Variable: KQ

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.534	.43810	2.045

a. Predictors: (Constant), TG, TD, DG, DT, QH, TL

b. Dependent Variable: KQ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.834	6	8.306	43.274	.000 ^b
	Residual	41.266	215	.192		
	Total	91.101	221			

a. Dependent Variable: KQ

b. Predictors: (Constant), TG, TD, DG, DT, QH, TL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.260	.396		-3.185	.002		
	DT	.291	.036	.387	8.128	.000	.930	1.076
	TD	.151	.044	.161	3.440	.001	.967	1.034
	QH	.360	.060	.295	6.046	.000	.883	1.132
	TL	.084	.061	.069	1.384	.168	.852	1.174
	DG	.417	.044	.440	9.513	.000	.985	1.015
	TG	.057	.046	.058	1.246	.214	.982	1.019

a. Dependent Variable: KQ

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensio n	Eigenvalu e	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	DT	TD	QH	TL	DG	TG
1	1	6.857	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.047	12.092	.00	.88	.04	.02	.00	.01	.01
	3	.031	14.966	.00	.01	.17	.01	.00	.79	.02
	4	.027	15.967	.00	.01	.27	.02	.00	.02	.62
	5	.022	17.778	.00	.02	.44	.20	.19	.07	.07
	6	.012	23.713	.01	.06	.02	.45	.77	.00	.00
	7	.005	38.803	.99	.03	.06	.31	.03	.12	.28

a. Dependent Variable: KQ

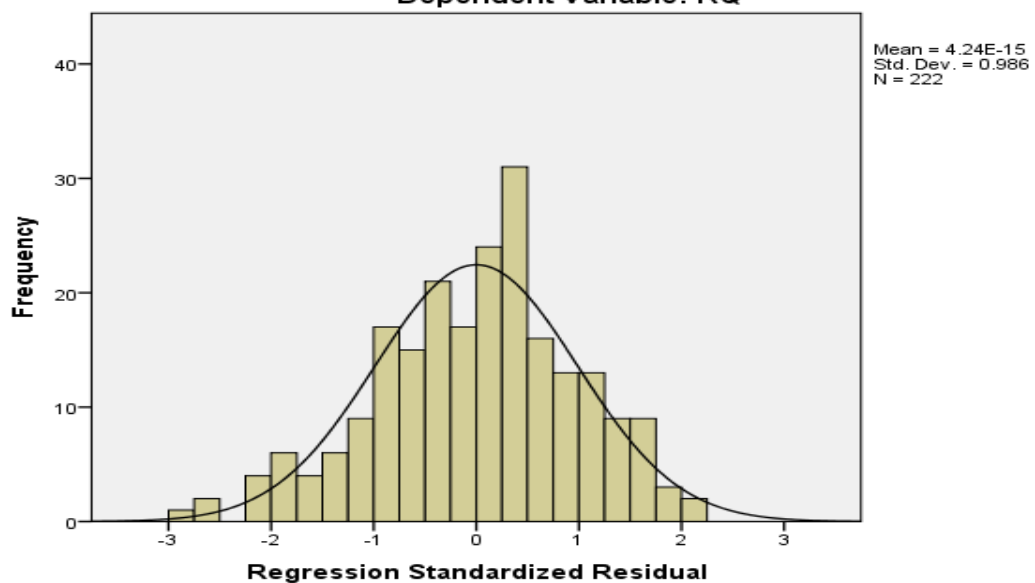
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5169	4.9194	3.9189	.47486	222
Residual	-1.25696	.90857	.00000	.43212	222
Std. Predicted Value	-2.952	2.107	.000	1.000	222
Std. Residual	-2.869	2.074	.000	.986	222

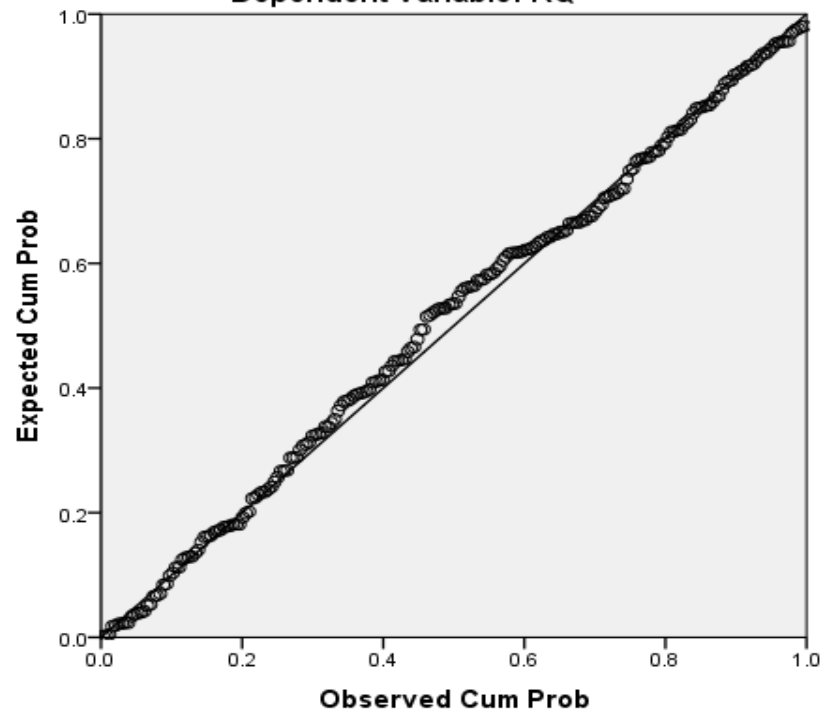
a. Dependent Variable: KQ

Histogram

Dependent Variable: KQ



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KQ



Scatterplot
Dependent Variable: KQ

