

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT



ĐOÀN KHẮC VƯƠNG

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA
VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI TỔ CHỨC -
TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU TẠI
TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÌNH THUẬN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Bình Thuận - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT



ĐOÀN KHẮC VƯƠNG

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA
VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI TỔ CHỨC -
TRƯỜNG HỢP NGHIÊN CỨU TẠI
TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÌNH THUẬN**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 8340101

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

PGS.TS NGUYỄN TẤN VINH

Bình Thuận - 2023

MỤC LỤC

MỤC LỤC.....	i
LỜI CẢM ƠN	v
LỜI CAM ĐOAN	vi
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC BẢNG.....	viii
DANH MỤC HÌNH	ix
TÓM TẮT	x
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ ĐỀ TÀI	1
1.1 Lý do chọn đề tài	1
1.2 Mục tiêu nghiên cứu	2
1.2.1 Mục tiêu tổng quát.....	2
1.2.2 Mục tiêu cụ thể	2
1.3 Câu hỏi nghiên cứu	3
1.4 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
1.4.1 Đối tượng nghiên cứu.....	3
1.4.2 Phạm vi nghiên cứu.....	4
1.5 Phương pháp nghiên cứu	4
1.6 Ý nghĩa thực tiễn của đề tài	5
1.7 Kết cấu của luận văn.....	5
TÓM TẮT CHƯƠNG 1.....	6
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	7

2.1 Sự gắn kết	7
2.2 Các học thuyết liên quan đến sự gắn kết của người lao động với tổ chức	8
2.2.1 Thuyết cấp bậc nhu cầu	8
2.2.2 Thuyết hai yếu tố	9
2.2.3 Thuyết công bằng của Adam (1963)	10
2.2.4 Thuyết kỳ vọng của Vroom (1964)	11
2.3 Tổng quan các nghiên cứu liên quan	13
2.3.1 Các nghiên cứu trong nước	13
2.3.2 Các nghiên cứu ngoài nước	15
2.4 Mô hình và giả thuyết nghiên cứu đề xuất	18
2.5 Tổng quan về Trường Cao đẳng Bình Thuận	20
TÓM TẮT CHƯƠNG 2	28
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	29
3.1 Quy trình nghiên cứu	29
3.2 Nghiên cứu định tính	30
3.2.1 Thiết kế nghiên cứu định tính.....	30
3.2.2 Kết quả nghiên cứu định tính	35
3.3 Nghiên cứu định lượng	36
3.3.1 Chọn mẫu	36
3.3.2 Cỡ mẫu nghiên cứu	36
3.4 Các công cụ phân tích dữ liệu.....	37
3.4.1 Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha	37

3.4.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA.....	38
3.4.3 Phân tích tương quan.....	39
3.4.4 Phân tích hồi quy	39
3.4.5 Kiểm định sự khác biệt.....	40
TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....	42
CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	43
4.1 Thông tin mẫu nghiên cứu	43
4.2 Đánh giá chất lượng các thang đo	46
4.2.1 Đánh giá chất lượng các thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha	46
4.2.2 Phân tích nhân tố khám phá	51
4.2.2.1 Phân tích nhân tố khám phá cho các biến độc lập	51
4.2.2.2 Phân tích nhân tố khám phá cho biến phụ thuộc	53
4.3 Phân tích tương quan	54
4.4 Phân tích hồi quy	56
4.4.1 Kiểm định mức độ phù hợp của mô hình.....	56
4.4.2 Kết quả phân tích hệ số hồi quy	57
4.4.3 Dò tìm các quy phạm giả định cần thiết.....	59
4.4.4 Kết luận các giả thuyết nghiên cứu	61
4.5 Kiểm định sự khác biệt	63
4.5.1 Kiểm định sự khác biệt theo Giới tính	63
4.5.2 Kiểm định sự khác biệt theo Độ tuổi, Trình độ học vấn, Thâm niên công tác, Chức vụ công tác.....	64

4.6 Thảo luận kết quả nghiên cứu.....	65
KẾT LUẬN CHƯƠNG 4.....	68
CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ	69
5.1 Kết luận.....	69
5.2 Hàm ý quản trị	70
5.2.1 Hàm ý về nhân tố Lương thưởng và phúc lợi	70
5.2.2 Hàm ý về nhân tố Sự đánh giá và công nhận	72
5.2.3 Hàm ý về nhân tố Lãnh đạo.....	73
5.2.4 Hàm ý về nhân tố Đồng nghiệp.....	74
5.3 Hạn chế đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo	75
5.3.1 Hạn chế của đề tài	75
5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo	76
TÓM TẮT CHƯƠNG 5	76
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	77
PHỤ LỤC	80

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập và thực hiện luận văn, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ và động viên từ gia đình, Quý Thầy Cô và các bạn bè. Vì vậy, tôi xin phép được gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến:

- PGS.TS Nguyễn Tấn Vinh, người đã tận tình giúp đỡ và hỗ trợ tôi trong suốt quá trình tìm kiếm tài liệu, thực hiện đề cương đến khi hoàn tất luận văn;

- Quý Thầy Cô giáo đã truyền đạt cho tôi vô vàn kiến thức và kinh nghiệm quý giá trong thời gian theo học tại trường;

- Ban lãnh đạo Trường Cao đẳng Bình Thuận đã tạo điều kiện cho tôi trong quá trình thực hiện Luận văn;

- Các bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã nhiệt tình hỗ trợ và động viên tôi trong suốt quá trình học tập cũng như giai đoạn thực hiện luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Tp. Phan Thiết, tháng năm 2023.

Học viên

Đoàn Khắc Vương

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên Đoàn Khắc Vương, là học viên cao học chuyên ngành Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Phan Thiết xin cam đoan rằng công trình nghiên cứu này là của tôi và do tôi thực hiện. Số liệu và kết quả nghiên cứu này chưa được công bố cho bất kỳ tổ chức hay đơn vị nào và cũng chưa được sử dụng cho bất kỳ hình thức bằng cấp nào.

Các thông tin, dữ liệu khảo sát mà tôi sử dụng trong nghiên cứu này hoàn toàn là trung thực và có nguồn gốc rõ ràng.

Tp. Phan Thiết, tháng năm 2023.

Học viên

Đoàn Khắc Vương

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	CHỮ VIẾT	NỘI DUNG
1	ANOVA	Phân tích phương sai
2	EFA	Phân tích nhân tố khám phá
3	OLS	Phương pháp bình phương nhỏ nhất thông thường
4	VIF	Hệ số phóng đại phương sai
5	MTLV	Môi trường làm việc
6	QHLD	Sự hỗ trợ của cấp trên
7	QHDN	Mối quan hệ đồng nghiệp
8	LTPL	Lương thưởng và phúc lợi
9	DTTT	Cơ hội đào tạo và thăng tiến
10	DGCN	Sự đánh giá và công nhận
11	SGK	Sự gắn kết

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1 Tóm tắt nghiên cứu liên quan	17
Bảng 3.1 Tổng hợp thang đo nháp	31
Bảng 4.1 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Giới tính	43
Bảng 4.2 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Độ tuổi	44
Bảng 4.3 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Trình độ học vấn	44
Bảng 4.4 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Thâm niên công tác	45
Bảng 4.5 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Chức vụ công tác	46
Bảng 4.6 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo "Môi trường làm việc"	46
Bảng 4.7 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo "Sự hỗ trợ của cấp trên"	47
Bảng 4.8 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo "Mối quan hệ đồng nghiệp"	47
Bảng 4.9 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo "Lương thưởng và phúc lợi"	48
Bảng 4.10 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo "Lương thưởng và phúc lợi"	49
Bảng 4.11 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo "Sự đánh giá và công nhận"	50
Bảng 4.12 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo "Sự gắn kết"	50
Bảng 4.13 Kết quả kiểm định Barlett và KMO cho Biến độc lập	51
Bảng 4.14 Kết quả ma trận xoay nhân tố cho Biến độc lập	51
Bảng 4.15 Kết quả kiểm định Barlett và KMO cho Biến phụ thuộc	53
Bảng 4.16 Kết quả ma trận xoay nhân tố cho Biến phụ thuộc	54
Bảng 4.17 Kết quả phân tích hệ số tương quan Pearson	55
Bảng 4.18 Kết quả phân tích ANOVA trong hồi quy	56
Bảng 4.19 Bảng tóm tắt mô hình hồi quy	57
Bảng 4.20 Kết quả phân tích hệ số hồi quy	58
Bảng 4.21 Kết luận các giả thuyết	62
Bảng 4.22 Kiểm định sự khác biệt theo Giới tính	63
Bảng 4.23 Tổng hợp kết quả phân tích sự khác biệt theo Độ tuổi, Trình độ học vấn, Thâm niên công tác, Chức vụ công tác	65

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.1 Tháp cấp bậc nhu cầu.....	9
Hình 2.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	19
Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu	29
Hình 4.1 Biểu đồ phân phối chuẩn phần dư.....	59
Hình 4.2 Biểu đồ P-P plot	60
Hình 4.3 Biểu đồ Scatter	61

TÓM TẮT

Đề tài: “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận*” là một nghiên cứu định lượng được thực hiện tại Trường Cao đẳng Bình Thuận với mục tiêu xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Mô hình nghiên cứu lý thuyết gồm 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận, đó là: Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Môi quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận. Kết quả phân tích từ 199 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ cho thấy có 4 trong 6 nhân tố được phân tích có ảnh hưởng tích cực đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận, đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên; Môi quan hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận, trong đó yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận là Lương thưởng và phúc lợi ($\beta = 0.472$); yếu tố Môi quan hệ đồng nghiệp là nhân tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất trong 4 yếu tố đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận ($\beta = 0.113$); các yếu tố còn lại đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên ($\beta = 0.154$), Sự đánh giá và công nhận ($\beta = 0.264$). Theo đó, Trường Cao đẳng Bình Thuận cần từng bước hoàn thiện hơn nữa hệ thống lương, thưởng của Nhà trường; Bên cạnh đó, ngoài đảm bảo tốt các chính sách phúc lợi theo luật định như tham gia các loại bảo hiểm cho người lao động, lãnh đạo Nhà trường cũng cần quan tâm nhiều hơn đến các phúc lợi tinh thần cho người lao động như thăm hỏi, động viên người lao động có hoàn cảnh khó khăn, quan tâm chúc mừng sinh nhật, cưới hỏi của người lao động trong Nhà trường...; Lãnh đạo Trường Cao đẳng Bình Thuận cần hoàn thiện hơn nữa hệ thống đánh giá kết quả làm việc của người lao động trong tổ chức, đảm bảo kết quả làm việc của họ được ghi nhận một cách công bằng, chính xác và

phù hợp, mang lại sự hài lòng, gắn kết hơn cho người lao động đối với nhà trường; Xây dựng hình ảnh lãnh đạo có chuyên môn, tầm nhìn chiến lược, tư duy tốt cũng như luôn quan tâm, hỗ trợ và giúp đỡ nhân viên trong công việc sẽ là cơ sở để người lao động đạt được hiệu quả hơn trong công việc và gắn kết hơn với tổ chức; lãnh đạo Nhà trường cần quan tâm nhiều hơn đến vai trò của Tổ chức Công đoàn Nhà trường, tạo điều kiện cho Tổ chức Công đoàn thường xuyên tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao giao lưu nhằm tạo cơ hội để toàn thể cán bộ nhân viên, giảng viên Nhà trường gặp gỡ, giao lưu, thắt chặt tình đoàn kết, gắn bó với nhau. Bên cạnh đó, lãnh đạo Nhà trường cũng cần quan tâm nhiều hơn trong việc tổ chức Hội nghị người lao động để ghi nhận những khó khăn mà người lao động của Nhà trường gặp phải trong công việc và cuộc sống để từng bước quan tâm, tháo gỡ khó khăn cho họ.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ ĐỀ TÀI

1.1 Lý do chọn đề tài

Xu thế toàn cầu hóa nền kinh tế không chỉ mang lại những cơ hội mà còn đi kèm với nhiều thách thức to lớn cho các tổ chức không chỉ ngoài quốc doanh mà còn cho các đơn vị sự nghiệp có thu như các trường cao đẳng công lập. Một trong những khó khăn mà các đơn vị sự nghiệp đang quan tâm đó là việc đảm bảo tổ chức luôn đủ khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững hơn trong tương lai. Khi đó, một trong những nguồn lực quan trọng nhất mà các tổ chức đang nhắm đến, bởi người lao động trong tổ chức là một tài sản mang tính đặc thù, quyết định sự tồn tại và phát triển của mọi tổ chức, không dễ bị sao chép và giúp cho tổ chức chiếm nhiều lợi thế cạnh tranh hơn các đối thủ trên thị trường. Do đó, ngoài cạnh tranh về thị phần, các tổ chức ngày nay còn tập trung nhiều các chiến lược cạnh tranh trong lĩnh vực nhân sự, các doanh nghiệp sẵn sàng đưa ra các chính sách lương hậu hĩnh đi kèm với các phúc lợi đặc biệt dành để thu hút các nhân tài từ các tổ chức khác cũng như giữ chân nhân sự chủ chốt trong doanh nghiệp mình.

Đối với ngành giáo dục, sự phát triển của hệ thống các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập trong thời gian qua đang thu hút khá nhiều lực lượng cán bộ nhân viên, giáo viên chuyển đổi từ môi trường công lập sang tư thục để làm việc với những chính sách đãi ngộ tốt hơn. Đối với các trường cao đẳng nói chung và Trường Cao đẳng Bình Thuận nói riêng, việc giữ chân nhân sự để đảm bảo đáp ứng đủ lực lượng nhân sự phù hợp cho các chiến lược phát triển dài hạn của nhà trường đang là một bài toán khó bởi sự thu hút, cạnh tranh ngày càng lớn của các tổ chức giáo dục đang hoạt động trên cùng địa bàn tỉnh Bình Thuận. Do đó, làm thế nào để người lao động cam kết lâu dài với tổ chức là một trong các câu hỏi hiện vẫn đang làm đau đầu các nhà quản trị nhân sự của nhà Trường trong bối cảnh Trường Cao đẳng Bình Thuận mới vừa được sáp nhập của ba trường cao đẳng trên địa bàn nên sự xáo trộn nhân sự vẫn còn và xu thế cạnh tranh nhân sự hiện tại trên thị trường, bởi các nhà quản trị nhân sự biết rằng sự gắn kết giữa

người lao động với tổ chức sẽ góp phần duy trì được lợi thế cạnh tranh đạt được và hạn chế tổn thất chi phí đào tạo, xây dựng nhân lực cũng như những rủi ro khác khi người lao động nghỉ việc (Gostick và cộng sự, 2006).

Với mong muốn đóng góp một phần công sức cho Trường Cao đẳng Bình Thuận trong công tác quản trị nguồn nhân lực nhằm nâng cao sự gắn kết của viên chức, người lao động nhà trường, tôi chọn đề tài: **“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận”** làm đề tài nghiên cứu Luận văn tốt nghiệp của mình.

1.2 Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1 Mục tiêu tổng quát

Đề tài được thực hiện nhằm phân tích, đánh giá sự tác động của các yếu tố và mức độ quan trọng của các yếu tố đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Thông qua đó, nghiên cứu sẽ giúp ban lãnh đạo Trường Cao đẳng Bình Thuận nhìn nhận chi tiết các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với nhà trường, đây cũng là cơ sở khoa học để lãnh đạo nhà trường hiệu chỉnh các chiến lược nhân sự hợp lý nhằm giữ chân người lao động cho tổ chức trong xu thế cạnh tranh nguồn nhân lực giáo dục trên địa bàn tỉnh.

1.2.2 Mục tiêu cụ thể

Để đạt được mục tiêu tổng quát đề tài thực hiện các mục tiêu cụ thể sau:

- Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

- Xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đó đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

- Xem xét sự khác biệt về sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận theo các đặc điểm khác nhau về nhân khẩu học của viên chức, người lao động.

- Đề xuất một số hàm ý quản trị giúp nâng cao sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

1.3 Câu hỏi nghiên cứu

Với mục tiêu chi tiết của đề tài, các câu hỏi nghiên cứu được phát biểu như sau:

- Các yếu tố nào ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận?

- Các yếu tố đó ảnh hưởng như thế nào đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận?

- Có sự khác biệt hay không về sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận theo các đặc điểm khác nhau về nhân khẩu học của viên chức, người lao động?

- Những hàm ý quản trị nào giúp nâng cao sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận?

1.4 Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

1.4.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

Đối tượng khảo sát: Viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

1.4.2 Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

Phạm vi thời gian: Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 8/2022 đến tháng 2/2023; Thời gian dự kiến thu thập ý kiến khảo sát cho nghiên cứu được thực hiện từ Tháng 11/2022 đến tháng 12/2022.

Phạm vi nội dung: Nghiên cứu chỉ tập trung đến các nội dung liên quan đến yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

1.5 Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua hai giai đoạn chính: giai đoạn nghiên cứu sơ bộ và giai đoạn nghiên cứu chính thức.

Nghiên cứu sơ bộ được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định tính thông qua phương thức thảo luận nhóm các chuyên gia có kinh nghiệm về quản lý nhân sự và các cán bộ nhân viên, giảng viên có thâm niên công tác tại Trường Cao đẳng Bình Thuận nhằm điều chỉnh mô hình nghiên cứu lý thuyết và các khái niệm dùng trong thang đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

Nghiên cứu định lượng được sử dụng trong giai đoạn nghiên cứu chính thức bằng việc phân tích các dữ liệu thu thập được từ khảo sát 200 viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Dữ liệu nghiên cứu khi thu thập về sẽ được phân tích qua các bước: Thống kê mô tả, Phân tích độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá, Phân tích tương quan, Phân tích hồi quy đa biến và Phân tích sự khác biệt. Phần mềm SPSS được sử dụng để xử lý, phân tích các thông tin dữ liệu để đưa ra các kết quả đáp ứng các mục tiêu nghiên cứu đã đề ra.

1.6 Ý nghĩa thực tiễn của đề tài

Kết quả nghiên cứu giúp Ban lãnh đạo Trường Cao đẳng Bình Thuận xác định chi tiết các yếu tố chính nào ảnh hưởng trực tiếp đến gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận để làm cơ sở trong việc hoạch định các chính sách nhân sự hợp lý nhằm ổn định và giữ nhân nhân sự, giúp nâng cao sự gắn kết của nhân viên đối với Nhà Trường.

1.7 Kết cấu của luận văn

Kết cấu của Luận văn gồm có 5 chương với các nội dung chính như:

Chương 1: Tổng quan đề tài nghiên cứu

Trình bày tổng quan về đề tài nghiên cứu như: Cơ sở chọn đề tài, Các mục tiêu nghiên cứu, Đối tượng và phạm vi nghiên cứu, Phương pháp nghiên cứu của đề tài, Ý nghĩa nghiên cứu và Kết cấu của luận văn.

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

Trình bày cơ sở lý thuyết liên quan đến các khái niệm nghiên cứu trong đề tài. Các mô hình đã được nghiên cứu trong và ngoài nước để làm cơ sở xây dựng nên mô hình nghiên cứu và các giả thuyết nghiên cứu đề xuất.

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu

Chương này trình bày về quy trình nghiên cứu, xây dựng và kiểm định các thang đo, các phương pháp phân tích nhằm đo lường các khái niệm nghiên cứu.

Chương 4: Kết quả nghiên cứu

Trình bày thống kê, mô tả về các mẫu khảo sát, kiểm định mô hình và đo lường các nghiên cứu, phân tích, đánh giá các kết quả có được và đưa ra kết luận các giả thuyết.

Chương 5: Kết luận và Hàm ý quản trị

Tóm tắt kết quả chính của nghiên cứu, ý nghĩa của nghiên cứu. Thông qua kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị liên quan.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Chương 1 đã trình bày các nội dung tổng quát của đề tài như tính cấp thiết của đề tài, mục tiêu nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu, các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong đề tài, ý nghĩa của đề tài cũng như bố cục của Luận văn. Trong chương 2, nghiên cứu sẽ trình bày các nội dung liên quan đến cơ sở lý luận liên quan đến mục tiêu nghiên cứu và đưa ra mô hình nghiên cứu lý thuyết cho đề tài.

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

2.1 Sự gắn kết

Sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức không còn khái niệm mới mẻ, ở những góc độ nghiên cứu khác nhau, sự nhìn nhận về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức cũng có những sự khác nhau nhất định.

Theo Allen và cộng sự (1990), Sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức còn được hiểu là sự buộc chặt cá nhân người lao động đối với tổ chức, mong muốn hay quyết định có tiếp tục là thành viên của tổ chức hay không; nó còn được hiểu là sự đồng nhất của người lao động với tổ chức và sự tham gia nỗ lực của người lao động trong một tổ chức (Mowday và cộng sự, 1979).

Perrin (2003) thì cho rằng: Sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức là sự sẵn sàng đóng góp khả năng của mình vào sự thành công của tổ chức, thông qua việc đưa thêm thời gian, trí tuệ và năng lực vào công việc của mình.

Sinclair và Wright (2005) cho rằng: Sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức là một yếu tố dự đoán cốt lõi về thái độ của nhân viên đối với tổ chức và là một chỉ báo mạnh mẽ về hành vi nghỉ việc, xu hướng rút lui và hành vi công dân của tổ chức; cam kết của nhân viên được xem là cam kết với tổ chức cũng như cam kết của nhân viên với nghề nghiệp của họ (Robinson, 2009).

Như vậy, dựa trên quan điểm về Sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức của các học giả trên, có thể thấy rằng Sự gắn kết của nhân viên với tổ chức có thể được hiểu là trạng thái tâm lý tích cực, luôn hoàn thành công việc được giao của nhân viên, nó thể hiện thông qua sự cống hiến, sự nhiệt tình và say mê trong công việc.

2.2 Các học thuyết liên quan đến sự gắn kết của người lao động với tổ chức

2.2.1 Thuyết cấp bậc nhu cầu

Maslow cho rằng con người có nhiều nhu cầu mong muốn được thỏa mãn và được sắp xếp theo thứ tự nhất định. Theo ông con người có năm nhu cầu cần được thỏa mãn và được sắp xếp theo thứ tự thỏa mãn từng nhu cầu. Học thuyết của Maslow cho rằng khi mỗi một nhu cầu trong số các nhu cầu trên được thỏa mãn thì nhu cầu tiếp theo trở nên quan trọng hơn. Sự thỏa mãn nhu cầu của các cá nhân sẽ di theo thứ bậc như trên và mặc dù không có nhu cầu nào được thỏa mãn hoàn toàn nhưng một nhu cầu đã được thỏa mãn thì không còn tạo ra động lực được nữa. Do vậy Maslow cho rằng để tạo ra được động lực cho nhân viên người quản lý cần phải hiểu nhân viên đó đang nằm trong thứ bậc nào của nhu cầu.

Cấp bậc nhu cầu được sắp xếp thành năm bậc sau:

Những nhu cầu cơ bản hay nhu cầu sinh lý là những nhu cầu đảm bảo cho con người tồn tại như: ăn, uống, mặc, tồn tại và phát triển nòi giống và các nhu cầu của cơ thể khác.

Những nhu cầu về an toàn và an ninh là các nhu cầu như an toàn, không bị đe dọa, an ninh, chuẩn mực, luật lệ...

Những nhu cầu xã hội là các nhu cầu về tình yêu, được chấp nhận, bạn bè, xã hội...

Những nhu cầu tự trọng là các nhu cầu về tự trọng, tôn trọng người khác, được người khác tôn trọng, địa vị...

Những nhu cầu tự thể hiện là các nhu cầu như chân, thiện, mỹ, tự chủ, sáng tạo, hài hước...



Hình 2.1 Tháp cấp bậc nhu cầu

Nguồn: A. Maslow (1943)

A. Maslow đã chia các nhu cầu thành hai cấp: cấp cao và cấp thấp. Các nhu cầu cấp thấp là các nhu cầu sinh lý và an toàn, an ninh. Các nhu cầu cấp cao bao gồm các nhu cầu xã hội, tự trọng và tự thể hiện.

2.2.2 Thuyết hai yếu tố

Herzberg đưa ra lý thuyết hai yếu tố về sự thỏa mãn trong công việc và tạo động lực, ông chia các yếu tố thành 2 nhóm như sau.

Nhóm 1 bao gồm các yếu tố then chốt để tạo động lực và sự thỏa mãn trong công việc như sau: Sự thành đạt, Sự thừa nhận thành tích, Bản chất bên trong công việc, Trách nhiệm lao động, Sự thăng tiến. Đó là các yếu tố thuộc về công việc và về nhu cầu bản thân của người lao động. Khi các nhu cầu này được thỏa mãn thì sẽ tạo được động lực cho người lao động.

Nhóm 2 bao gồm các yếu tố thuộc về môi trường tổ chức: Các chế độ và chính sách quản trị của công ty, Sự giám sát công việc, Tiền lương, Các mối quan hệ con người trong tổ chức, Các điều kiện làm việc.

Học thuyết này đã chỉ ra hàng loạt những yếu tố tác động tới tạo động lực và sự thỏa mãn nhu cầu của người lao động, đồng thời cũng gây được ảnh hưởng cơ bản tới thiết kế và thiết kế lại ở nhiều công ty.

2.2.3 Thuyết công bằng của Adam (1963)

Cũng như nhiều thuyết động viên nổi tiếng khác (Tháp cấp bậc nhu cầu của Abraham Maslow hay thuyết Hai yếu tố động viên của Frederick Herzberg), Thuyết Công Bằng của Adams đưa ra những yếu tố ngầm và mang tính biến đổi tác động đến sự nhìn nhận và đánh giá của nhân viên về tổ chức và công việc của họ.

John Stacey Adams (1963) cho rằng con người luôn muốn được đối xử công bằng. Nhân viên có xu hướng đánh giá sự công bằng bằng cách so sánh công sức họ bỏ ra so với những thứ họ nhận được cũng như so sánh tỉ lệ đó của họ với tỉ lệ của những đồng nghiệp trong công ty.

Việc so sánh dựa trên tỉ lệ:

Thù lao cá nhân / Công sức cá nhân so với Thù lao người khác / Công sức người khác.

- Thù lao bao gồm tiền lương, tiền thưởng, đãi ngộ khác...
- Công sức gồm nỗ lực, kỹ năng, trình độ...

Nếu kết quả của sự so sánh đó là sự ngang bằng nhau tức công bằng thì họ sẽ tiếp tục duy trì nỗ lực và hiệu suất làm việc của mình. Nếu thù lao nhận được vượt quá mong đợi của họ, họ sẽ có xu hướng gia tăng công sức của họ trong công việc, ngược lại nếu thù lao họ nhận được thấp hơn so với đóng góp của họ, họ sẽ có xu hướng giảm bớt nỗ lực làm việc hoặc tìm các giải pháp khác như vắng mặt trong giờ làm việc, đòi tăng lương, hoặc thôi việc để xác lập công bằng mới. Nếu người lao động thấy đồng nghiệp được hơn thì họ sẽ yêu cầu gia tăng nhiệm vụ cho đồng nghiệp, nói xấu đồng nghiệp để

hạ thấp thù lao của đồng nghiệp hoặc yêu cầu giảm bớt công việc cho mình, đòi tăng lương.

2.2.4 Thuyết kỳ vọng của Vroom (1964)

Vroom cho rằng hành vi và động cơ làm việc của con người không nhất thiết được quyết định bởi hiện thực mà nó được quyết định bởi nhận thức của con người về những kỳ vọng của họ trong tương lai.

Lý thuyết này xoay quanh ba khái niệm cơ bản:

- Kỳ vọng: là niềm tin rằng nỗ lực sẽ dẫn đến kết quả tốt. Khái niệm này được thể hiện thông qua mối quan hệ giữa nỗ lực và kết quả.

- Tính chất công cụ: là niềm tin rằng kết quả tốt sẽ dẫn đến phần thưởng xứng đáng. Khái niệm này được thể hiện qua mối quan hệ giữa kết quả và phần thưởng.

- Hóa trị: là mức độ quan trọng của phần thưởng đối với người thực hiện công việc. Khái niệm này được thể hiện thông qua mối quan hệ giữa phần thưởng và mục tiêu cá nhân.

Học thuyết này cho rằng người nhân viên chỉ được động viên khi nhận thức của họ về cả ba khái niệm hay ba mối quan hệ trên là tích cực. Nói cách khác là khi nhân viên tin rằng nỗ lực của họ sẽ cho ra kết quả tốt hơn, kết quả đó sẽ dẫn đến phần thưởng xứng đáng và phần thưởng đó có ý nghĩa và phù hợp với mục tiêu cá nhân của họ thì họ sẽ hài lòng với việc cố gắng trong công việc.

Các học thuyết nền tảng được trình bày ở trên đa phần là các lý thuyết về nhu cầu và động lực, có mối liên quan trực tiếp không cao với đối tượng nghiên cứu của luận văn. Tuy nhiên, đối với người lao động nói chung, việc đáp ứng được các nhu cầu của họ cũng như các chính sách giúp nâng cao động lực làm việc của họ cũng góp phần tạo ra sợi dây gắn kết tốt giữa người lao động với tổ chức. Chẳng hạn như Thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow (1943), các nhu cầu của người lao động như nhu cầu được đáp ứng đủ điều kiện, cơ sở vật chất để thực hiện công việc, nhu cầu về thu nhập hay các chính sách phúc lợi là những nhu cầu cơ bản và an toàn mà bất kỳ người lao động nào cũng

quan tâm khi làm việc cho mọi tổ chức. Cũng theo thuyết này, khi người lao động được đáp ứng các nhu cầu cơ bản, họ tiếp tục mong muốn tổ chức đáp ứng cho họ những nhu cầu cao hơn về những ghi nhận thành tích hay cả sự hỗ trợ giúp đỡ của lãnh đạo, đồng nghiệp... Đây là những nhu cầu mà người lao động mong muốn có khi làm việc cho tổ chức vì nó giúp ích cho công việc của họ cũng như giúp người lao động thoải mái, tự tin và cảm thấy được tổ chức quan tâm, giúp đỡ. Điều này không chỉ giúp cho người lao động nâng cao được động lực làm việc mà còn giúp họ tin tưởng và gắn kết nhiều hơn với công việc và tổ chức của họ.

Do đó, các yếu tố như: Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Mối quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận là những yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức. Những yếu tố này cũng là yếu tố cốt lõi được thể hiện trong Thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959) khi Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Mối quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi là những yếu tố được tác giả xếp vào nhóm yếu tố thuộc về môi trường tổ chức ảnh hưởng tích cực đến sự thỏa mãn và tạo động lực cho người lao động và các yếu tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận là hai yếu tố được Herzberg (1959) xếp vào nhóm các yếu tố then chốt để tạo động lực và sự thỏa mãn trong công việc cho người lao động. Cho nên, qua các học thuyết liên quan, có thể thấy các yếu tố Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Mối quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận là những yếu tố quan trọng và ảnh hưởng nhất định đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức. Do đó, đối với việc nghiên cứu về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức, các nội dung của các học thuyết trên vẫn có thể được sử dụng để làm nền tảng cho mục tiêu của nghiên cứu này.

2.3 Tổng quan các nghiên cứu liên quan

2.3.1 Các nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu của Trương Thị Kim và cộng sự (2020) được thực hiện với mục tiêu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập bằng bảng câu hỏi phỏng vấn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện thông qua khảo sát trực tiếp đến 238 giảng viên, nhân viên đang làm việc tại Trường. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ theo mức độ giảm dần, bao gồm: Tiền lương và sự công bằng; Phong cách lãnh đạo; Sự hỗ trợ công việc; Cân bằng giữa công việc và cuộc sống; Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp.

Nghiên cứu của Nguyễn Thanh Sang và cộng sự (2019) được thực hiện với mục tiêu khám phá và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức tại các bệnh viện công lập trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng tổng hợp cả hai phương pháp định tính (thông qua kỹ thuật phỏng vấn sâu 6 nhà quản lý và 11 nhân viên y tế đang làm việc tại các bệnh viện công lập TP. HCM) và định lượng nhằm kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu thông qua phần mềm SPSS 20.0 và SmartPLS 3.0. SPSS 20.0 được dùng để xử lý kết quả thống kê mô tả; SmartPLS 3.0 được dùng để đánh giá mô hình đo lường và đánh giá mô hình cấu trúc với PLS_SEM. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập bằng bảng câu hỏi phỏng vấn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện thông qua khảo sát trực tiếp đến 280 nhân viên y tế tại 7 bệnh viện công lập TP. HCM, số phiếu thu về là 238, số phiếu hợp lệ để xử lý thông tin là 220. Kết quả kiểm định mô hình và đánh giá mô hình cấu trúc cho thấy, có 5 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức, đó là: Môi trường làm việc; Lãnh đạo, Đồng nghiệp, Đào tạo và phát triển, Trả công lao động.

Nghiên cứu của Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019) được thực hiện với mục tiêu khám phá và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ

chức tại các bệnh viện công lập trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu sử dụng tổng hợp cả hai phương pháp định tính (thông qua kỹ thuật phỏng vấn sâu 6 nhà quản lý và 11 nhân viên y tế đang làm việc tại các bệnh viện công lập TP. HCM) và định lượng nhằm kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu thông qua phần mềm SPSS 20.0 và SmartPLS 3.0. SPSS 20.0 được dùng để xử lý kết quả thống kê mô tả; SmartPLS 3.0 được dùng để đánh giá mô hình đo lường và đánh giá mô hình cấu trúc với PLS_SEM. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập bằng bảng câu hỏi phỏng vấn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện thông qua khảo sát trực tiếp đến 280 nhân viên y tế tại 7 bệnh viện công lập TP. HCM, số phiếu thu về là 238, số phiếu hợp lệ để xử lý thông tin là 220. Kết quả kiểm định mô hình và đánh giá mô hình cấu trúc cho thấy, có 5 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức, đó là: Môi trường làm việc; Lãnh đạo, Đồng nghiệp, Đào tạo và phát triển, Trả công lao động.

Nghiên cứu của Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018) được thực hiện tại Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM. Mô hình gồm 6 biến độc lập: Bản chất công việc, Quan hệ đồng nghiệp, Danh tiếng trường, Tiền lương và phúc lợi, Sự hỗ trợ từ cấp trên, và Cơ hội thăng tiến. Mẫu khảo sát là 180 đối tượng là toàn thể nhân viên, chuyên viên các Phòng ban chức năng, Khoa và Bộ môn, Trung tâm và nhận được 174 phiếu trả lời hợp lệ (tỉ lệ 97%). Kết quả nghiên cứu cho thấy có 05 yếu tố có tác động dương đến sự gắn kết của nhân viên, sắp theo thứ tự giảm dần: Bản chất công việc, Quan hệ đồng nghiệp, Danh tiếng trường, Tiền lương và phúc lợi, Sự hỗ trợ từ cấp trên. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy có sự khác biệt về sự gắn kết của nhân viên với Trường Đại học Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh theo đơn vị công tác, theo thời gian công tác, nhưng không khác biệt theo giới tính, nhóm tuổi, trình độ học vấn và thu nhập.

Nghiên cứu của Phạm Thế Anh và cộng sự (2013) được tiến hành nhằm xây dựng và kiểm định mô hình các nhân tố thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tác động đến sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp tại Công ty Cổ phần Đông Á. Mô hình nghiên cứu được kế thừa thang đo 7 thành phần về thực tiễn QTNNL của Singh (2004) được

Trần Kim Dung và Văn Mỹ Lý (2006) điều chỉnh phù hợp với điều kiện Việt Nam và thang đo 3 thành phần sự gắn kết của Mowday và cộng sự (1979) được Trần Kim Dung và Morris (2005) kế thừa và hoàn thiện cho các doanh nghiệp Việt Nam với các yếu tố thành phần của thực tiễn quản trị nguồn nhân lực bao gồm: Tuyển dụng; Phân tích công việc; Đào tạo; Đánh giá nhân viên; Đãi ngộ, lương thưởng; Hoạch định nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến; Thu hút nhân viên tham gia các hoạt động. Nghiên cứu thực hiện nghiên cứu định tính thông qua tham khảo ý kiến nhóm trọng tâm gồm chuyên gia về lĩnh vực QTNNL, cán bộ lãnh đạo chủ chốt và một số công nhân viên của Công ty Cổ phần Đông Á. Nghiên cứu sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện. Số mẫu thu về được sàng lọc là 175 phiếu (trên tổng số phiếu phát ra là 200 phiếu). Kết quả nghiên cứu định lượng thông qua phân tích dữ liệu khảo sát thu thập cho thấy Cơ hội phát triển nghề nghiệp; Chế độ đãi ngộ lương thưởng và Hệ thống bảng mô tả công việc là 3 nhân tố quan trọng tác động cùng chiều đến sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp tại Công ty Cổ phần Đông Á.

2.3.2 Các nghiên cứu ngoài nước

Nghiên cứu của Keerthana Baskaran (2020) được thực hiện tại Ấn Độ với mục đích xem xét các yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến cam kết tổ chức của các giảng viên đang làm việc tại các cơ sở giáo dục đại học ở Ấn Độ. Các yếu tố được chọn để xem xét trong nghiên cứu này là Sự hài lòng trong công việc; Chế độ đãi ngộ và khuyến khích, Sự tham gia của nhân viên và Kinh nghiệm giảng dạy của giáo viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả các yếu tố được phân tích đều có ảnh hưởng tích cực đến sự cam kết tổ chức của các giảng viên đang làm việc tại các cơ sở giáo dục đại học ở Ấn Độ. Theo đó, nghiên cứu cho thấy một vấn đề rất quan trọng là việc tổ chức phải làm hài lòng nhân viên để họ tự động cam kết với tổ chức. Nếu họ được khuyến khích bằng các khoản bồi thường và khuyến khích, họ cảm thấy hạnh phúc, hài lòng và cam kết tốt hơn đối với tổ chức. Đồng thời, người ta cũng nhận thấy rằng nếu nhân viên tham gia với động lực cao, họ sẽ làm việc theo hướng nâng cao hiệu quả của tổ chức.

Nghiên cứu của Owor (2016) được thực hiện với mục tiêu nghiên cứu sự gắn kết của nhân viên đối với các doanh nghiệp tại Uganda. Nghiên cứu tiến hành phân tích 9 yếu tố được cho là ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức, bao gồm: Đặc điểm công việc, Vai trò trong tổ chức rõ ràng, Tài liệu phù hợp, Làm việc theo đội, Khen thưởng và ghi nhận, Sự hỗ trợ của cấp trên, Công bằng tổ chức, An toàn trong công việc, Đào tạo và thăng tiến. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 210 nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp ở Uganda. Kết quả nghiên cứu cho thấy cả 9 yếu tố được phân tích đều có sự ảnh hưởng nhất định đến sự gắn kết của nhân viên đối với các doanh nghiệp tại Uganda.

Nghiên cứu của Bidyut Bijoya Neog và cộng sự (2015) được thực hiện với mục tiêu chính là cố gắng tìm ra mối quan hệ của các yếu tố khác nhau với việc giữ chân nhân viên làm việc trong các xưởng dịch vụ ô tô của Assam. Bài viết này nhằm mục đích nghiên cứu mối quan hệ giữa Đảm bảo công việc và giữ chân nhân viên, Sự hài lòng trong công việc và giữ chân nhân viên, Cân bằng cuộc sống trong công việc và giữ chân nhân viên và Bồi thường khi giữ chân nhân viên trong các xưởng dịch vụ ô tô. Một mục đích khác là thực hiện một phân tích so sánh về sự khác biệt trong khả năng duy trì công việc của nhân viên tùy thuộc vào thời gian làm việc của nhân viên với tổ chức hiện tại và nhóm tuổi khác nhau của nhân viên làm việc trong các xưởng dịch vụ ô tô của Assam. Kết quả cho thấy An ninh công việc là yếu tố quan trọng nhất để nhân viên duy trì công việc hiện tại của họ. Dữ liệu được thu thập với sự trợ giúp của bảng câu hỏi có cấu trúc tốt từ 100 người trả lời bằng cách đến thăm các xưởng dịch vụ được ủy quyền của mười nhà sản xuất ô tô. Dữ liệu được phân tích thông qua tương quan Pearson và thử nghiệm Anova bằng phần mềm SPSS. Kết quả của nghiên cứu này cho thấy mức độ giữ chân nhân viên ở mức trên trung bình và đây là thời điểm cấp quản lý cần quan tâm đến việc nâng cao mức độ giữ chân nhân viên.

Nghiên cứu của Dajani (2015) được thực hiện với mục tiêu xem xét mối quan hệ giữa nhân viên với kết quả công việc của nhân viên trong lĩnh vực ngân hàng tại Ai Cập.

Mô hình nghiên cứu gồm 5 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên bao gồm: Sự hỗ trợ của cấp trên, Sự hỗ trợ của tổ chức, Khen thưởng và ghi nhận, Công bằng tổ chức và Cơ hội đào tạo và thăng tiến. Nghiên cứu đã sử dụng tổng hợp hai phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng để xác định các kết quả của nghiên cứu. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 245 nhân viên các ngân hàng tư nhân và nhà nước đang hoạt động tại Ai Cập. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả 5 yếu tố được phân tích đều có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên với ngân hàng.

Tổng hợp các nhân tố chính ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức được trình bày trong Bảng 2.1 bên dưới như sau:

Bảng 2.1 Tóm tắt nghiên cứu liên quan

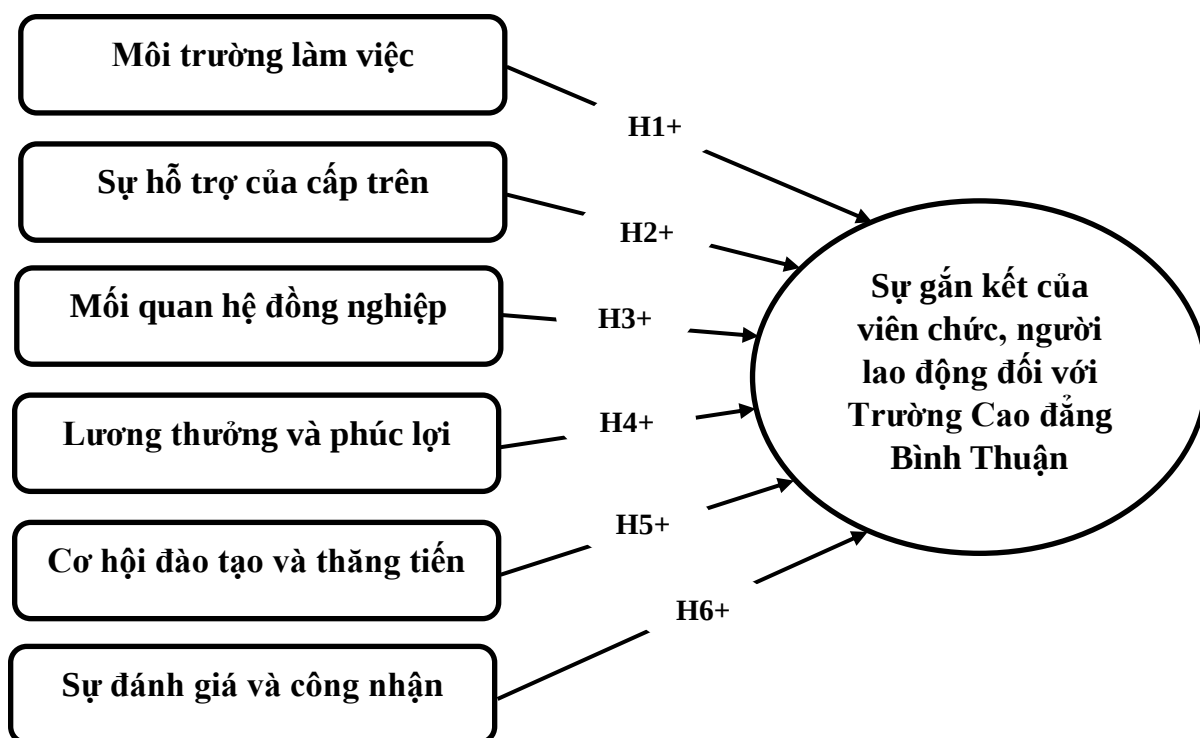
Nghiên cứu	Nhân tố chính					
	<i>Lãnh đạo</i>	<i>Đồng nghiệp</i>	<i>Lương thưởng và phúc lợi</i>	<i>Sự đánh giá và công nhận</i>	<i>Cơ hội đào tạo và thăng tiến</i>	<i>Môi trường làm việc</i>
Trương Thị Kim và cộng sự (2020)	x	x	x		x	
Nguyễn Thanh Sang và cộng sự (2019)	x	x	x		x	x
Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019)	x	x	x		x	x
Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018)	x	x	x			x
Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)			x		x	x
Keerthana Baskaran (2020)			x			x
Owor (2016)	x	x	x	x	x	x
Bidyut Bijoya Neog và cộng sự (2015)		x	x		x	x
Dajani (2015)	x	x	x		x	x

Nguồn: Tác giả tổng hợp

2.4 Mô hình và giả thuyết nghiên cứu đề xuất

Dựa vào cơ sở lý thuyết, các học thuyết liên quan đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức và các nghiên cứu trước đây có mục tiêu nghiên cứu tương đồng với nghiên cứu của đề tài, tác giả xây dựng một mô hình lý thuyết cho đề tài. Mô hình nghiên cứu được kế thừa từ nghiên cứu của Owor (2016), Dajani (2015), Trương Thị Kim và cộng sự (2020), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013) trong việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Mô hình nghiên cứu gồm 6 yếu tố: (i) Môi trường làm việc, (ii) Sự hỗ trợ của cấp trên, (iii) Mối quan hệ đồng nghiệp, (iv) Lương thưởng và phúc lợi, (v) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (vi) Sự đánh giá và công nhận. Trong đó, 5 yếu tố đầu tiên bao gồm: Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Mối quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến được kế thừa trong nghiên cứu của Trương Thị Kim và cộng sự (2020), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017) và Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019); yếu tố còn lại là Sự đánh giá và công nhận được kế thừa trong nghiên cứu của Phạm Thế Anh và cộng sự (2013).

Mô hình nghiên cứu đề xuất được trình bày như sau:



Hình 2.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Tác giả xây dựng

Thông qua cơ sở lý thuyết nền, các học thuyết liên quan đến sự gắn kết của người lao động với tổ chức và những nghiên cứu trong và ngoài nước trước đây có mục tiêu nghiên cứu tương đồng như nghiên cứu của Owor (2016), Dajani (2015), Trương Thị Kim và cộng sự (2020), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013), ứng với mô hình nghiên cứu đề xuất, các giả thuyết cho nghiên cứu được trình bày như sau:

Giả thuyết H₁: *Môi trường làm việc có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.*

Giả thuyết H₂: *Sự hỗ trợ của cấp trên có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.*

Giả thuyết H₃: *Mối quan hệ đồng nghiệp có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.*

Giả thuyết H₄: *Lương thưởng và phúc lợi có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.*

Giả thuyết H₅: *Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.*

Giả thuyết H₆: *Sự đánh giá và công nhận có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.*

2.5 Tổng quan về Trường Cao đẳng Bình Thuận

Trường Cao đẳng Bình Thuận được thành lập vào ngày 31 tháng 05 năm 2022 trên cơ sở sáp nhập nguyên trạng 3 trường cao đẳng tại Bình Thuận, bao gồm: Trường cao đẳng Cộng đồng Bình Thuận, Trường cao đẳng Y tế Bình Thuận, Trường cao đẳng nghề Bình Thuận theo Quyết định Số 451/QĐ-LĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trụ sở chính của Trường Cao đẳng Bình Thuận: Số 05, Tôn Thất Bách, phường Phú Tài, thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận;

Địa điểm đào tạo:

+ Số 205 đường Lê Lợi, phường Hưng Long, thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận;

+ Số 38 đường Nguyễn Hội, phường Phú Trinh, thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận;

+ Số 274 đường Nguyễn Hội, phường Xuân An, thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận.

Trường Cao đẳng Bình Thuận là cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lực, trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Thuận, có tư cách pháp nhân, có con dấu, tài khoản riêng; thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn, quyền tự chủ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp và quy định pháp luật hiện hành.

Trường Cao đẳng Bình Thuận (sau đây gọi tắt là Trường) là đơn vị sự nghiệp công lập, trực thuộc UBND tỉnh Bình Thuận. Trường chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, biên chế và hoạt động của UBND tỉnh Bình Thuận; chịu sự quản lý Nhà nước về giáo dục nghề nghiệp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; chịu sự quản lý Nhà nước về đào tạo thuộc lĩnh vực sư phạm của Bộ Giáo dục và Đào tạo; chịu sự quản lý Nhà nước về đào tạo thuộc lĩnh vực y tế của Bộ Y tế.

Trường thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng và liên kết đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và khu vực trong các lĩnh vực: sản xuất kinh doanh, du lịch, dịch vụ, giáo dục đào tạo, y tế; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn. Nghiên cứu, phổ biến và ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, tham gia giải quyết những vấn đề kinh tế - xã hội của địa phương theo các lĩnh vực hoạt động của nhà trường.

Nhiệm vụ và quyền hạn của Trường cao đẳng Bình Thuận

Nhiệm vụ:

+ Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo trình độ cao đẳng, trình độ trung cấp, trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo thường xuyên theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, chương trình đào tạo giáo viên sư phạm theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, chương trình đào tạo ngành nghề y tế theo quy định của Bộ Y tế.

+ Tổ chức biên soạn, xây dựng hoặc lựa chọn, phê duyệt chương trình, giáo trình đào tạo, học liệu đối với từng ngành, nghề đào tạo của trường theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

+ Xây dựng kế hoạch tuyển sinh, tổ chức tuyển sinh theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

+ Tổ chức các hoạt động đào tạo; kiểm tra, thi, xét công nhận tốt nghiệp; in phôi, quản lý, cấp phát bằng tốt nghiệp cao đẳng, bằng tốt nghiệp trung cấp, chứng chỉ sơ cấp, chứng chỉ đào tạo theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Tổ chức đào tạo thực hành trong đào tạo khối ngành sức khỏe và đào tạo các ngành, nghề đặc thù theo quy định của Chính phủ.

+ Quản lý người học, tổ chức các hoạt động thể dục, thể thao, văn hóa, văn nghệ và các hoạt động giáo dục toàn diện khác cho người học theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. + Tư vấn nghề nghiệp, hướng nghiệp, việc làm cho người học và tổ chức hoạt động hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp theo quy định của pháp luật.

+ Thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng đối với lao động nông thôn, lao động nữ, người khuyết tật và các chính sách khác theo quy định của pháp luật.

+ Tuyển dụng, sử dụng, quản lý đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức, người lao động của trường bảo đảm đủ về số lượng, phù hợp với ngành, nghề, quy mô và trình độ đào tạo theo quy định của pháp luật.

+ Cử hoặc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức và người lao động của trường học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật.

+ Phối hợp với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, gia đình người học trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp và tư vấn nghề nghiệp, hướng nghiệp; tổ chức cho đội ngũ

nhà giáo, người học tham quan, thực tập tại doanh nghiệp và hỗ trợ giải quyết việc làm cho người học theo quy định của pháp luật.

- + Phối hợp với trường trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên, trung tâm giáo dục thường xuyên để tuyên truyền, hướng nghiệp, phân luồng học sinh vào học các trình độ của giáo dục nghề nghiệp.

- + Thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ về giáo dục nghề nghiệp, ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ mới phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của bộ, ngành, địa phương.

- + Thực hiện dân chủ, công khai theo quy định của pháp luật trong việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo, thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ, ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ vào thực tiễn giảng dạy, tư vấn nghề nghiệp, hướng nghiệp cho người học. Có cơ chế để người học tham gia đánh giá hoạt động đào tạo; nhà giáo tham gia đánh giá cán bộ quản lý, viên chức và người lao động của nhà trường.

- + Quản lý, sử dụng đất đai, cơ sở vật chất, thiết bị và tài chính, tài sản của trường theo quy định của pháp luật.

- + Cung cấp dữ liệu về tổ chức hoạt động giáo dục nghề nghiệp của trường để xây dựng cơ sở dữ liệu về giáo dục nghề nghiệp; thực hiện chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất theo quy định.

- + Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

Quyền hạn:

- + Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch, chiến lược phát triển trường phù hợp với chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

- + Tổ chức đào tạo các chương trình giáo dục nghề nghiệp theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

+ Liên kết với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp, tổ chức trong nước và nước ngoài theo quy định của pháp luật nhằm khai thác, huy động các nguồn lực xã hội trong thực hiện các chương trình đào tạo giáo dục nghề nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo, gắn đào tạo với việc làm và thị trường lao động. Đơn vị chủ trì liên kết đào tạo chịu trách nhiệm cấp văn bằng, chứng chỉ cho người học.

+ Liên kết, phối hợp với cơ sở giáo dục đại học tổ chức đào tạo trình độ đại học theo hình thức vừa làm vừa học và đào tạo liên thông từ trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng lên trình độ đại học theo quy định của Luật Giáo dục đại học và các văn bản hướng dẫn thi hành.

+ Phối hợp với doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trong hoạt động xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo, tài liệu, học liệu giảng dạy; tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực hành, thực tập, đánh giá kết quả học tập của người học; bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo.

+ Tổ chức giảng dạy khối lượng kiến thức văn hóa trung học phổ thông cho học sinh có bằng tốt nghiệp trung học cơ sở theo học trình độ trung cấp theo quy định của Luật Giáo dục và các văn bản hướng dẫn thi hành.

+ Thực hiện chương trình giáo dục thường xuyên cấp trung học phổ thông theo quy định của pháp luật.

+ Quyết định thành lập các tổ chức trực thuộc trường và bổ nhiệm, thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm cán bộ quản lý. Trường cao đẳng công lập thành lập tổ chức trực thuộc trường theo cơ cấu tổ chức được phê duyệt trong quy chế tổ chức, hoạt động của trường; bổ nhiệm, thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm viên chức quản lý theo quy định của pháp luật đối với đơn vị sự nghiệp công lập, pháp luật viên chức và phân cấp quản lý viên chức.

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, chuẩn chức danh nghề nghiệp của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

+ Tổ chức hoạt động phát triển, đánh giá kỹ năng nghề theo quy định của Chính phủ.

+ Tổ chức hoạt động kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo quy định của Chính phủ.

+ Sử dụng nguồn thu từ hoạt động đào tạo, khoa học, công nghệ và dịch vụ để đầu tư xây dựng cơ sở vật chất của trường, chi cho các hoạt động đào tạo, bổ sung nguồn tài chính của trường và các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.

+ Huy động, nhận tài trợ, quản lý và sử dụng nguồn huy động, tài trợ theo quy định của pháp luật nhằm thực hiện các hoạt động của trường.

+ Quản lý, sử dụng tài sản công theo quy định của pháp luật về quản lý, sử dụng tài sản công; quản lý và sử dụng nguồn tài chính theo quy định của pháp luật.

+ Được Nhà nước giao hoặc cho thuê đất, giao hoặc cho thuê cơ sở vật chất; được tham gia đấu thầu, đặt hàng hoặc giao nhiệm vụ đối với các dịch vụ công sử dụng ngân sách nhà nước trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp theo quy định của pháp luật; được hưởng các chính sách ưu đãi về thuế và tín dụng theo quy định của pháp luật.

+ Thực hiện các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Cơ cấu tổ chức Trường cao đẳng Bình Thuận:

Hội đồng trường:

Hội đồng trường là tổ chức quản trị, đại diện quyền sở hữu của Nhà trường.

Hội đồng trường có nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Luật giáo dục nghề nghiệp và khoản 2 Điều 11 Thông tư số 15/2021/TT-BLĐTBXH.

Việc thành lập, thành phần, hoạt động của Hội đồng trường; bầu, thay đổi chủ tịch, thư ký và các thành viên hội đồng trường thực hiện theo quy định tại Điều 11 và Điều 12 Thông tư số 15/2021/TT-BLĐTBXH.

Ban Giám hiệu: gồm Hiệu trưởng và không quá 03 Phó Hiệu trưởng.

Hiệu trưởng là người đứng đầu Trường, đại diện cho nhà trường trước pháp luật, chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của nhà trường; là người điều hành tổ chức bộ máy của Trường.

Phó Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Bình Thuận là người giúp Hiệu trưởng trong việc quản lý, điều hành các hoạt động của nhà trường; chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công. Khi Hiệu trưởng vắng mặt, một Phó Hiệu trưởng được Hiệu trưởng ủy quyền điều hành hoạt động của Trường.

Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật, cho từ chức, nghỉ hưu và thực hiện các chế độ, chính sách đối với Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Bình Thuận do Chủ tịch UBND tỉnh quyết định theo quy định của pháp luật và quy định về phân công, phân cấp quản lý công chức, viên chức thuộc UBND tỉnh.

Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định tại Điều 16 và Điều 20 Thông tư số 15/2021/TT-BLĐTBXH.

Hội đồng tư vấn: do Hiệu trưởng quyết định thành lập để tư vấn cho Hiệu trưởng về một số công việc cần thiết, liên quan đến việc triển khai, thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình. Hội đồng tư vấn làm theo vụ việc và không hưởng lương.

Việc thành lập, tổ chức hoạt động, nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng tư vấn do Hiệu trưởng quyết định và được quy định cụ thể trong quy chế tổ chức, hoạt động của Trường. Các phòng chức năng: gồm 06 phòng:

Phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp.

Phòng Tài vụ.

Phòng Đào tạo.

Phòng Công tác chính trị và Quản lý học sinh - sinh viên.

Phòng Nghiên cứu Khoa học và Hợp tác quốc tế.

Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng.

Các khoa chuyên môn: gồm 05 khoa:

Khoa Khoa học cơ bản và bộ môn chung.

Khoa Y - Dược.

Khoa Kinh tế - Du lịch - Văn hóa.

Khoa Kỹ thuật.

Khoa Sư phạm.

Các đơn vị phục vụ đào tạo, cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ: gồm 04 Trung tâm:

Trung tâm Thông tin - Thư viện - Thiết bị.

Trung tâm Ngoại ngữ - Tin học.

Trung tâm Hỗ trợ học sinh - sinh viên.

Trung tâm Dịch vụ - Sản xuất.

Đặc điểm nhân sự của Trường cao đẳng Bình Thuận:

Số lượng người làm việc của Trường bao gồm 02 bộ phận:

Biên chế nằm trong tổng biên chế sự nghiệp được cấp có thẩm quyền giao hằng năm; Số lượng người làm việc được UBND tỉnh phê duyệt hằng năm căn cứ trên chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, mức độ tự chủ và khả năng nguồn thu của Trường theo quy định.

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, khối lượng công việc, khả năng nguồn thu, Đề án vị trí việc làm và cơ cấu chức danh nghề nghiệp được phê duyệt, hằng năm, Trường xây dựng kế hoạch biên chế và người làm việc báo cáo, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo quy định của pháp luật để bảo đảm thực hiện nhiệm vụ được giao.

Sau khi sáp nhập, toàn bộ biên chế, người làm việc và hợp đồng lao động từ các Trường Cao đẳng Cộng đồng, Trường Cao đẳng Nghề và Trường Cao đẳng Y tế Bình Thuận do Trường Cao đẳng Bình Thuận mới quản lý, sử dụng; đồng thời, tổ chức rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ, cụ thể như sau:

Tổng biên chế và người làm việc của 03 trường được giao năm 2021 là 373 người (gồm 282 biên chế sự nghiệp, 66 người hưởng thương từ nguồn thu sự nghiệp và 25 hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP); hiện có là 326 người (gồm 236 biên chế sự nghiệp, 65 người hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp và 25 hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP), chưa sử dụng 47 người.

Trên cơ sở rà soát, bố trí lại người làm việc theo vị trí việc làm, số lượng biên chế và người làm việc cần thiết theo vị trí việc làm của Trường sau khi tổ chức lại dự kiến là 318 người, giảm 08 người so với hiện có. Căn cứ Phương án bố trí người làm việc theo vị trí việc làm theo Đề án này, Trường chủ động rà soát, sắp xếp, từng bước cơ cấu lại đội ngũ cho phù hợp với vị trí việc làm, cơ cấu lại giáo viên để đảm bảo cơ cấu theo ngành, nghề đào tạo.

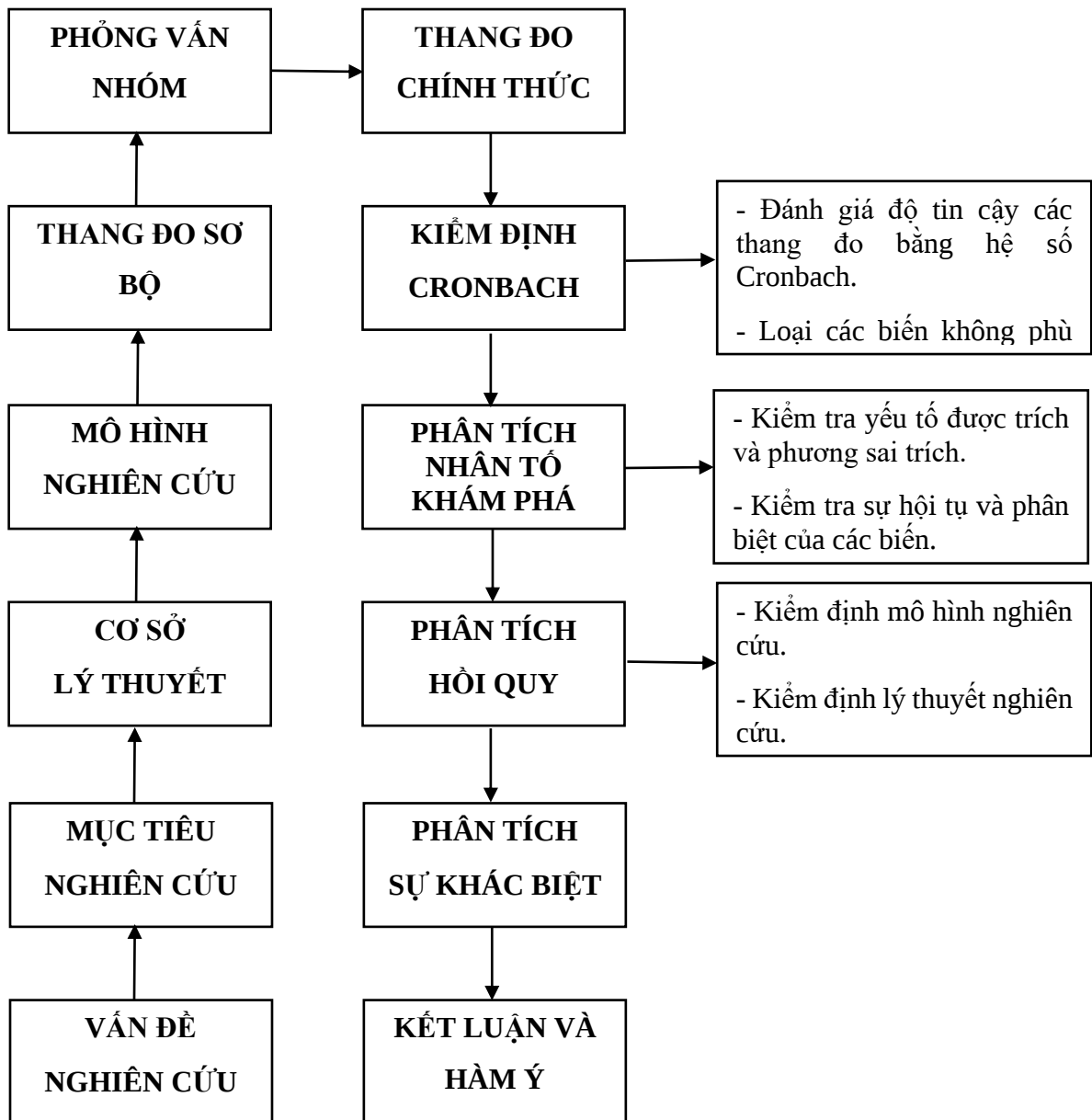
TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Chương 2 đã trình bày các nội dung liên quan đến lý thuyết nền về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức, các học thuyết liên quan đến việc tạo sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức. Ngoài ra, chương này còn trình bày sơ lược các nghiên cứu liên quan của các tác giả trong và ngoài nước có mục tiêu nghiên cứu tương đồng với mục tiêu của đề tài, điển hình như nghiên cứu của Owor (2016), Dajani (2015), Trương Thị Kim và cộng sự (2020), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013). Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã đưa ra mô hình nghiên cứu lý thuyết gồm 6 nhân tố độc lập, đó là: (i) Môi trường làm việc, (ii) Sự hỗ trợ của cấp trên, (iii) Môi quan hệ đồng nghiệp, (iv) Lương thưởng và phúc lợi, (v) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (vi) Sự đánh giá và công nhận tác động đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua hai giai đoạn chính đó là giai đoạn nghiên cứu sơ bộ (Nghiên cứu định tính) và giai đoạn nghiên cứu chính thức (Nghiên cứu định lượng), quy trình nghiên cứu được thực hiện gồm 5 bước như Hình 3.1 bên dưới như sau:



Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu

3.2 Nghiên cứu định tính

3.2.1 Thiết kế nghiên cứu định tính

Phương pháp thảo luận nhóm được nghiên cứu sử dụng trong giai đoạn nghiên cứu định tính với việc tham gia thảo luận nhóm của 07 lãnh đạo của Trường Cao đẳng Bình Thuận và 10 cán bộ, nhân viên, giảng viên có thâm niên công tác tại Trường Cao đẳng Bình Thuận từ 10 năm trở lên. Các chuyên gia được mời thảo luận nhóm đa phần đều đã từng có kinh nghiệm trong vấn đề tổ chức nhân sự của Nhà trường hoặc hiểu tình hình biến động nhân sự của Nhà trường.

Nghiên cứu định tính được thực hiện với mục đích:

(i) Hiệu chỉnh mô hình nghiên cứu đề xuất;

(ii) Bổ sung, điều chỉnh nội dung các biến quan sát dùng để đo lường các biến trong mô hình nghiên cứu lý thuyết cho phù hợp với điều kiện nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

Mô hình nghiên cứu của đề tài được kế thừa từ kết quả trong các nghiên cứu của Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013). Mô hình nghiên cứu lý thuyết bao gồm các yếu tố: (i) Môi trường làm việc (05 biến quan sát đo lường), (ii) Sự hỗ trợ của cấp trên (05 biến quan sát đo lường), (iii) Mối quan hệ đồng nghiệp (04 biến quan sát đo lường), (iv) Lương thưởng và phúc lợi (05 biến quan sát đo lường), (v) Cơ hội đào tạo và thăng tiến (04 biến quan sát đo lường), (vi) Sự đánh giá và công nhận (04 biến quan sát đo lường) tác động đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận (03 biến quan sát đo lường).

Các thang đo đo lường cho các biến độc lập và phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu được kế thừa trên cơ sở các thang đo trong nghiên cứu của Spector (1994), Phạm

Thế Anh và cộng sự (2013), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019).

Tổng hợp thang đo sơ bộ được trình bày trong Bảng 3.1 bên dưới.

Bảng 3.1 Tổng hợp thang đo nháp

Stt	Ký hiệu	Nội dung biến quan sát đo lường	Nguồn
Môi trường làm việc - MTLV			
01	MTLV1	Môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
02	MTLV2	Nhân viên được cung cấp đầy đủ trang thiết bị, công cụ làm việc.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
03	MTLV3	Môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
04	MTLV4	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
05	MTLV5	Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc phù hợp.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)

Sự hỗ trợ của cấp trên - QHLD			
06	QHLD1	Lãnh đạo có tác phong lịch sự, chuyên nghiệp, thân thiện.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
07	QHLD2	Lãnh đạo có năng lực chuyên môn và kỹ năng tốt.	Spector (1994), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
08	QHLD3	Lãnh đạo thường xuyên quan tâm, động viên và hỗ trợ nhân viên.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
09	QHLD4	Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
10	QHLD5	Lãnh đạo đánh giá cao khi nhân viên hoàn thành tốt công việc.	Spector (1994), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
Mối quan hệ đồng nghiệp - QHDN			
11	QHDN1	Đồng nghiệp thân thiện và hòa đồng.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
12	QHDN2	Đồng nghiệp đáng tin cậy.	Spector (1994), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)

13	QHDN3	Đồng nghiệp luôn hỗ trợ khi cần thiết.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
14	QHDN4	Đồng nghiệp phối hợp hiệu quả trong công việc.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
Lương thưởng và phúc lợi - LTPL			
15	LTPL1	Chính sách lương công bằng, minh bạch.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
16	LTPL2	Thu nhập tương xứng với kết quả làm việc.	Spector (1994), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
17	LTPL3	Thu nhập đảm bảo mức sống hàng ngày.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
18	LTPL4	Người lao động được tham gia đầy đủ các chương trình phúc lợi.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
19	LTPL5	Các chương trình phúc lợi được nhân viên đánh giá cao.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
Cơ hội đào tạo và thăng tiến - DTTT			
20	DTTT1	Chương trình đào tạo cần thiết cho công việc.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)

21	DTTT2	Nội dung của chương trình đào tạo đáp ứng được mong muốn của nhân viên.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
22	DTTT3	Chính sách phát triển nhân viên rõ ràng, phù hợp và công bằng.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
23	DTTT4	Nhiều cơ hội phát triển cho cá nhân người lao động.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
Sự đánh giá và công nhận - DGCN			
24	DGCN1	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc công bằng, chính xác.	Spector (1994), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
25	DGCN2	Kết quả làm việc của nhân viên được đánh giá và ghi nhận dựa trên mục tiêu cụ thể.	Spector (1994), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
26	DGCN3	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc góp phần phát triển năng lực của nhân viên.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
27	DGCN4	Người lao động nhận được thông tin phản hồi, tư vấn dựa trên kết quả làm việc của mình.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
Sự gắn kết - SGK			
28	SGK1	Ý định gắn bó lâu dài với tổ chức.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)

29	SGK2	Tổ chức là một gia đình thứ hai.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
30	SGK3	Tự hào khi được làm việc trong tổ chức.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)

Nguồn: Tổng hợp từ nghiên cứu trước

3.2.2 Kết quả nghiên cứu định tính

Kết quả nghiên cứu định tính thông qua phương pháp thảo luận nhóm cho thấy:

(i) Các chuyên gia thống nhất giữ nguyên mô hình nghiên cứu đề xuất mà tác giả đã xây dựng gồm 6 yếu tố độc lập, đó là: (i) Môi trường làm việc, (ii) Sự hỗ trợ của cấp trên, (iii) Mối quan hệ đồng nghiệp, (iv) Lương thưởng và phúc lợi, (v) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (vi) Sự đánh giá và công nhận; và nhân tố phụ thuộc của mô hình, đó là: Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

(ii) Các thang đo sơ bộ mà tác giả đã xây dựng để đo lường cho các yếu tố độc lập và phụ thuộc của mô hình nghiên cứu cũng được nhóm thảo luận thống nhất giữ nguyên nội dung và số lượng như ban đầu. Kết quả nghiên cứu định tính là cơ sở nhằm giúp tác giả hoàn thiện Phiếu khảo sát để phục vụ công tác thu thập dữ liệu sơ cấp đáp ứng cho bước phân tích dữ liệu để xác định các kết quả nghiên cứu. Các thang đo dùng trong nghiên cứu được thiết kế dưới dạng thang đo Likert 5 mức độ với mức độ 1 là “Rất không đồng ý” và 5 là “Rất đồng ý”. Thang đo Likert là dạng thang đo được sử dụng rộng rãi và phù hợp trong các nghiên cứu sử dụng dữ liệu phân tích sơ cấp. Thang đo Likert có 3 dạng với các mức độ tăng dần 3, 5, 7 phụ thuộc vào đối tượng khảo sát mà nghiên cứu nhắm tới. Đối với đối tượng khảo sát là các cán bộ nhân viên, giáo viên, việc

sử dụng thang đo Likert 5 mức độ được đánh giá là phù hợp với trình độ người được khảo sát.

3.3 Nghiên cứu định lượng

3.3.1 Chọn mẫu

Phương pháp chọn mẫu trong nghiên cứu được lựa chọn dựa trên nhiều yếu tố từ mục đích nghiên cứu, tầm quan trọng của nghiên cứu, thời gian tiến hành nghiên cứu, kinh phí dành cho nghiên cứu và ngay cả khả năng của người nghiên cứu.

Trong nghiên cứu này, mẫu sẽ được chọn theo phương pháp chọn mẫu phi xác suất với phương thức lấy mẫu thuận tiện. Đây là phương pháp chọn mẫu giúp cho tác giả tiết kiệm chi phí, thời gian và phù hợp với điều kiện nghiên cứu của tác giả. Bên cạnh đó, phương pháp chọn mẫu phi xác suất còn cho thấy sự phù hợp với các nghiên cứu khám phá nhân tố như nghiên cứu này.

3.3.2 Cỡ mẫu nghiên cứu

Kích thước mẫu phụ thuộc vào phương pháp phân tích, nghiên cứu này có sử dụng phân tích nhân tố khám phá (EFA) nên theo Gorsuch (1983) khi phân tích nhân tố phải có mẫu ít nhất 200 quan sát. Còn theo Hair và cộng sự (2010), khi đề tài sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá, kích thước mẫu tối thiểu mà nghiên cứu cần có để đáp ứng phân tích phải theo tỷ lệ 5:1 (5 đối tượng được khảo sát cho 1 biến quan sát cần ước lượng). Nghiên cứu có tất cả 30 biến quan sát, trong đó có tất cả 27 biến quan sát đo lường cho 06 nhân tố độc lập và 03 biến quan sát đo lường cho nhân tố phụ thuộc của mô hình lý thuyết. Như vậy, theo tỷ lệ này thì tối thiểu nghiên cứu phải có 150 quan sát để đáp ứng tiêu chuẩn của phân tích.

Mặt khác, kích thước mẫu nghiên cứu còn phụ thuộc vào phương pháp phân tích hồi quy bội mà đề tài sử dụng để xác định nhân tố ảnh hưởng đến biến phụ thuộc của mô hình. Theo đó, kích thước mẫu nghiên cứu thường được sử dụng theo công thức của Tabachnick và Fidell (1996): $N > 50 + 8m$ (trong đó m là biến độc lập).

Nghiên cứu có tất cả 06 nhân tố độc lập nên theo công thức này, kích thước mẫu tối thiểu mà nghiên cứu cần đáp ứng để phân tích là 98 quan sát.

Với trường hợp tổng thể nhỏ và biết được tổng thể, theo nghiên cứu của Yamane (1967) và Rao (1985) cho rằng: nếu tổng thể nhỏ và biết được tổng thể thì dùng công thức sau:

$$n = \frac{N}{1+N*(e)^2}$$

Trong đó:

n: là cỡ mẫu

N: số lượng tổng thể

E: là sai số tiêu chuẩn (5%)

Tổng thể mẫu của nghiên cứu là 318 nhân viên đang làm việc tại Trường cao đẳng Bình Thuận, cho nên theo công thức trên, kích thước mẫu mà nghiên cứu cần thu thập là 177 nhân viên.

Tuy nhiên, với phương pháp lấy mẫu phi xác suất thì cỡ mẫu cần phải lớn mới đảm bảo đại diện cho tổng thể nghiên cứu, bên cạnh đó để hạn chế các sai sót trong quá trình thu thập mẫu cho nghiên cứu, tác giả quyết định phát ra số mẫu là 200.

3.4 Các công cụ phân tích dữ liệu

3.4.1 Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha

Một thang đo được coi là có giá trị khi nó đo lường đúng cái cần đo, có ý nghĩa là phương pháp đo lường đó không có sai lệch mang tính hệ thống và sai lệch ngẫu nhiên. Điều kiện đầu tiên cần phải có thang đo áp dụng phải đạt độ tin cậy. Kiểm định độ tin cậy của thang đo bằng kiểm định Cronbach's Alpha là để kiểm định mối tương quan của biến thành phần (biến quan sát) với biến tổng và mối tương quan giữa các biến trong

cùng một nhóm. Kiểm tra độ tin cậy cho thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha sẽ giúp loại bỏ được những biến rác có hệ số tương quan thấp so với biến tổng trước khi tiến hành phân tích nhân tố.

Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng khi Cronbach alpha từ 0.8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường là tốt, từ 0.7 đến gần 0.8 là sử dụng được. Cũng có nhiều nhà nghiên cứu đề nghị rằng Cronbach alpha từ 0.6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang đo lường là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), các biến quan sát phải có hệ số tương quan giữa các biến với tổng lớn hơn hoặc bằng 0.3; nếu hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 thì sẽ bị loại.

Trong nghiên cứu này, tác giả quyết định sử dụng tiêu chuẩn Cronbach alpha bằng 0.6 và các biến quan sát hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại.

3.4.2 Phân tích nhân tố khám phá EFA

Các thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy sẽ được sử dụng phân tích nhân tố để rút gọn một tập gồm nhiều biến quan sát thành một tập biến (gọi là nhân tố) ít hơn; các nhân tố được rút gọn này sẽ có ý nghĩa hơn nhưng vẫn chứa đựng hầu hết nội dung thông tin của tập biến quan sát ban đầu (Hair và cộng sự, 1998).

Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($\text{sig} < 0.05$), chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Xem xét giá trị KMO, nếu $0.5 \leq \text{KMO} \leq 1$ thì phân tích nhân tố là thích hợp với dữ liệu; ngược lại $\text{KMO} \leq 0.5$ thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với các dữ liệu (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Thông số Eigenvalues (đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố) cần có giá trị > 1 (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Xem xét giá trị tổng phương sai trích (yêu cầu là 50%): cho biết các nhân tố được trích giải thích được % sự biến thiên của các biến quan sát (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Để phân tích EFA có giá trị thực tiễn: tiến hành loại các biến quan sát có hệ số tải nhân tố < 0.5 (Hair và cộng sự, 2010).

3.4.3 Phân tích tương quan

Phân tích tương quan Pearson sẽ được thực hiện trước khi phân tích hồi quy nhằm kiểm tra mối tương quan tuyến tính chặt chẽ giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập. Tương quan Pearson r có giá trị dao động từ -1 đến 1 (lưu ý, hệ số r chỉ có ý nghĩa khi sig nhỏ hơn 0.05). Nếu r càng tiến về 1, -1: tương quan tuyến tính càng mạnh, càng chặt chẽ. Nếu r tiến về 1 là tương quan dương, tiến về -1 là tương quan âm.

3.4.4 Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy đa biến thông qua kiểm định các giả thuyết mô hình, mức độ phù hợp tổng thể mô hình và xác định chiều hướng, mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố độc lập đến biến phụ thuộc của mô hình.

Kiểm định F trong bảng phân tích phương sai là phép kiểm định về độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính tổng thể, xem xét biến phụ thuộc có liên hệ tuyến tính với toàn bộ tập hợp các biến độc lập hay không. Kiểm định F còn được dùng để khẳng định khả năng mở rộng mô hình này áp dụng cho tổng thể. Kiểm định F được xây dựng dựa trên cặp giả thiết nghiên cứu:

H_0 : Không có mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc;

H_1 : Tồn tại mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Ở mức ý nghĩa kiểm định là 5%, nguyên tắc chấp nhận giả thiết:

Nếu $\text{Sig} \leq 0.05$: Bác bỏ giả thiết H_0 và chấp nhận giả thuyết H_1 ;

Nếu $\text{Sig} > 0.05$: Chưa có cơ sở bác bỏ giả thiết H_0 .

Để đánh giá độ phù hợp của mô hình hay khả năng giải thích của các biến độc lập trong sự biến thiên của biến phụ thuộc, 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.

Các giả thuyết nghiên cứu sẽ được tiến hành kiểm định thông qua kết quả phân tích hồi quy mô hình. Kiểm định thống kê t được sử dụng với độ tin cậy lấy theo chuẩn 95% để kết luận chấp thuận hay bác bỏ giả thuyết nghiên cứu.

Nhằm đảm bảo độ tin cậy của phương trình hồi quy được xây dựng, một số giả định bao gồm: giả định Phân phối chuẩn của phần dư, giả định Phương sai phần dư không đổi, giả định về Tính độc lập của phần dư và giả định về Hiện tượng đa cộng tuyến cũng được kiểm tra.

Để đánh giá mức độ quan trọng của từng nhân tố ảnh hưởng, hệ số hồi quy chuẩn hóa được dùng để đánh giá mức độ quan trọng của từng nhân tố, hệ số hồi quy chuẩn hóa càng cao cho thấy mức độ tác động của biến độc lập đó lên biến phụ thuộc càng lớn (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

3.4.5 Kiểm định sự khác biệt

Phân tích ANOVA giữa các nhóm đối tượng khác nhau với các thành phần của mô hình được kiểm định nhằm tìm ra sự khác biệt có ý nghĩa thống kê của một vài nhóm đặc tính cá nhân của người được khảo sát cụ thể đối với sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức. Phân tích One Way ANOVA và Independent-sample t – test sẽ được sử dụng cho phân tích này.

Phép kiểm định Independent-sample t – test được sử dụng để phân tích sự khác biệt về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức theo các đặc điểm định tính chỉ có 2 đặc điểm trở xuống. Nếu kiểm định Levene có mức ý nghĩa < 0.05 thì phương sai giữa 2 lựa chọn của biến định tính khác nhau và kết quả kiểm định t ở phần phương sai không đồng nhất được sử dụng để xem xét có sự khác biệt hay không. Nếu giá trị sig của kiểm định t ở phần Equal variances not assumed sig. ≥ 0.05 thì kết luận không có sự khác biệt, còn Sig < 0.05 thì kết luận có sự khác biệt giữa các nhóm của biến định tính; Nếu kiểm định Levene có mức ý nghĩa ≥ 0.05 thì phương sai giữa 2 lựa chọn của biến định tính không khác nhau và kết quả kiểm định t ở phần phương sai đồng nhất được sử dụng để xem xét có sự khác biệt hay không. Nếu giá trị sig của kiểm định t ở phần Equal variances not assumed sig. ≥ 0.05 thì kết luận không có sự khác biệt, còn Sig < 0.05 thì kết luận có sự khác biệt giữa các nhóm của biến định tính.

Phép kiểm định One Way Anova được sử dụng để phân tích sự khác biệt về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức theo các đặc điểm định tính có từ 3 đặc điểm trở lên. Dựa vào mức ý nghĩa của thống kê Levene để xác định phương sai giữa các lựa chọn của biến định tính ở bằng nhau hay khác nhau. Thống kê Levene được phân tích dựa trên các giả thuyết H_0 : “Phương sai bằng nhau” và H_1 : “Phương sai khác nhau”. Nếu sig của thống kê Levene > 0.05 thì phương sai giữa các lựa chọn của biến định tính ở trên không khác nhau. Kết quả phân tích sự khác biệt được kết luận theo kiểm định F trong phân tích ANOVA: Nếu Sig. của kiểm định F ≤ 0.05 thì kết luận có sự khác biệt về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức giữa các nhóm biến định tính; Nếu Sig. của kiểm định F > 0.05 thì kết luận không có sự khác biệt về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức giữa các nhóm biến định tính.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Chương 3 đã trình bày các bước thực hiện nghiên cứu của đề tài, các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong đề tài, bao gồm: phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Phương pháp nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phương thức thảo luận nhóm nhằm hiệu chỉnh nội dung mô hình nghiên cứu lý thuyết và các thang đo đo lường cho các biến trong mô hình phù hợp với điều kiện nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phân tích dữ liệu thu thập từ khảo sát 200 cán bộ nhân viên, giảng viên đang công tác tại Trường Cao đẳng Bình Thuận thông qua phương thức lấy mẫu phi xác suất. Các công cụ phân tích dữ liệu thống kê được sử dụng trong đề tài bao gồm: Phân tích Cronbach's Alpha, Phân tích EFA, Phân tích tương quan, Phân tích hồi quy, Phân tích sự khác biệt để xác định các kết quả nghiên cứu đáp ứng mục tiêu nghiên cứu đã đặt ra ban đầu.

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 200 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 199 phiếu.

Về đặc điểm giới tính của viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu (Bảng 4.1), đa số người tham gia khảo sát đều là có giới tính nữ với 106 người (chiếm 53.3%); còn lại là viên chức, người lao động nam với 93 người và chiếm 46.7% trong tổng thể 199 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ. Kết quả khảo sát cho thấy sự chênh lệch không cao giữa số lượng nam và nữ tham gia trả lời khảo sát, điều này cũng phù hợp với đặc thù các ngành nghề được đào tạo khi sáp nhập các trường cao đẳng lại với nhau.

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

Giới tính	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nam	93	46.7
Nữ	106	53.3

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

Về độ tuổi của viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu (Bảng 4.2), đa số các đối tượng tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu có độ tuổi từ 30 đến dưới 45 tuổi với 110 người (chiếm 55.3%); 44 người có độ tuổi dưới 30 tuổi (chiếm 22.1%); còn lại là các đối tượng có độ tuổi từ 45 tuổi trở lên với 45 người trong tổng thể 199 viên chức, người lao động tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu (chiếm 22.6%). Độ tuổi của nhân viên nhà trường tham gia trả lời khảo sát cũng thể hiện sự gắn kết tốt của nhân viên đối với nhà trường khi số lượng nhân viên từ 45 tuổi trở lên cũng chiếm khá cao, bên cạnh đó sự trẻ

hóa đội ngũ nhân sự cũng được lãnh đạo trường quan tâm nhằm tạo bước kế cận cho độ chín chắn của đội ngũ nhân sự trong giảng dạy và thực hiện các công tác chuyên môn.

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

Độ tuổi	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Dưới 30 tuổi	44	22.1
Từ 30 đến dưới 45 tuổi	110	55.3
Từ 45 tuổi trở lên	45	22.6

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

Về trình độ học vấn của viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu (Bảng 4.3), đa số các đối tượng tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu có trình độ học vấn từ đại học trở lên với 164 người, trong đó số viên chức, người lao động có trình độ đại học là 106 người và chiếm 53.3%; số viên chức, người lao động có trình độ sau đại học là 58 người và chiếm 29.1%; còn lại là các viên chức, người lao động có trình độ Trung cấp, cao đẳng với 35 người và chiếm 17.6% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu. Trong xu thế cạnh tranh công việc, các nhân sự đều tự trang bị cho bản thân năng lực chuyên môn để đáp ứng tốt nhất nhu cầu công việc. Việc đảm bảo đầy đủ trình độ chuyên môn trong các trường luôn là một việc nhận được nhiều sự bận tâm lớn từ phía các nhà quản trị nhà trường. Do đó, việc số lượng nhân sự nhà trường có trình độ từ đại học trở lên chiếm đa số cũng là phù hợp với thực tế nhu cầu công việc hiện nay, cũng như thể hiện vai trò quan trọng của lãnh đạo nhà trường trong việc khuyến khích các nhân sự nhà trường tích cực nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân.

Bảng 4.3 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Trình độ học vấn

Trình độ học vấn	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trung cấp, cao đẳng	35	17.6
Đại học	106	53.3
Sau đại học	58	29.1

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

Về thời gian công tác của viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu (Bảng 4.4), đa số các viên chức, người lao động đều có thời gian công tác tại Trường Cao đẳng Bình Thuận từ 5 đến dưới 10 năm với 105 người và chiếm 52.8%; tiếp theo là các viên chức, người lao động đều có thời gian công tác tại Trường Cao đẳng Bình Thuận từ 10 năm trở lên với 54 người và chiếm 27.1%; cuối cùng là các viên chức, người lao động đều có thời gian công tác tại Trường Cao đẳng Bình Thuận dưới 5 năm trở lên với 40 người và chiếm 20.1% trong tổng số 199 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ của nghiên cứu. Thời gian công tác của các nhân viên nhà trường tham gia trả lời khảo sát cho thấy đa phần các nhân viên đều có thời gian công tác lâu dài tại nhà trường, điều này có nghĩa rằng sự gắn kết của nhân viên với nhà trường là khá tốt.

Bảng 4.4 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Thâm niên công tác

Thâm niên công tác	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Dưới 5 năm	40	20.1
Từ 5 đến dưới 10 năm	105	52.8
Từ 10 năm trở lên	54	27.1

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

Về vị trí công tác của viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu (Bảng 4.4), đa số các viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu đang là giảng viên với 104 người và chiếm 52.3%; tiếp đến là các viên chức, người lao động đang làm chuyên viên của các phòng ban, đơn vị với 76 người và chiếm 38.2%; cuối cùng là các viên chức, người lao động đang giữ các chức vụ Trưởng, phó của các phòng ban, đơn vị với 19 người tham gia trả lời khảo sát và chiếm 9.5% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu. Với đặc thù ngành nghề giáo dục nghề nên việc thay đổi công việc thường ít xảy ra hơn các ngành nghề khác, do đó lực lượng giảng viên thường cho thấy sự gắn kết lâu dài hơn với nhà trường, điều này cũng cho

thấy sự phù hợp với thâm niên công tác của đội ngũ cán bộ nhân viên, giảng viên của trường có tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu.

Bảng 4.5 Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Chức vụ công tác

Chức vụ công tác	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chuyên viên	76	38.2
Giảng viên	104	52.3
Trưởng, phó đơn vị	19	9.5

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

4.2 Đánh giá chất lượng các thang đo

4.2.1 Đánh giá chất lượng các thang đo thông qua hệ số Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy các thang đo dùng trong nghiên cứu bằng hệ số Cronbach 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 “Mối quan hệ đồng nghiệp” với hệ số $\alpha = 0.818$; Giá trị α lớn nhất là của thang đo “Sự hỗ trợ của cấp trên” với hệ số $\alpha = 0.897$.

Đối với Thang đo “Môi trường làm việc”, hệ số Alpha tổng của thang đo bằng $0.876 > 0.5$ và các biến quan sát trong thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 nên thang đo đạt được độ tin cậy.

Bảng 4.6 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo “Môi trường làm việc”

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
Môi trường làm việc – MTLV				
Hệ số Alpha = 0.876				
MTLV1	15.146	11.166	0.752	0.839
MTLV2	15.201	11.303	0.721	0.846
MTLV3	15.709	10.117	0.705	0.854
MTLV4	15.357	11.877	0.647	0.863
MTLV5	15.131	11.316	0.727	0.845

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

Đối với Thang đo “Sự hỗ trợ của cấp trên”, hệ số Alpha tổng của thang đo bằng $0.897 > 0.5$ và các biến quan sát trong thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 nên thang đo đạt được độ tin cậy.

Bảng 4.7 Kiểm định Cronbach’s Alpha - Thang đo “Sự hỗ trợ của cấp trên”

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
Sự hỗ trợ của cấp trên - QHLD				
Hệ số Alpha = 0.897				
QHLD1	13.925	15.979	0.773	0.869
QHLD2	14.080	16.084	0.746	0.875
QHLD3	14.045	16.781	0.721	0.880
QHLD4	13.950	16.977	0.728	0.879
QHLD5	13.889	16.755	0.767	0.871

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

Đối với Thang đo “Mối quan hệ đồng nghiệp”, hệ số Alpha tổng của thang đo bằng $0.818 > 0.5$ và các biến quan sát trong thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 nên thang đo đạt được độ tin cậy.

Bảng 4.8 Kiểm định Cronbach’s Alpha - Thang đo “Mối quan hệ đồng nghiệp”

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
Mối quan hệ đồng nghiệp - QHDN				
Hệ số Alpha = 0.818				
QHDN1	11.940	6.370	0.575	0.799
QHDN2	11.925	5.818	0.655	0.763
QHDN3	11.864	5.774	0.692	0.746
QHDN4	11.849	5.856	0.635	0.773

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

Đối với Thang đo “Lương thưởng và phúc lợi”, hệ số Alpha tổng của thang đo bằng $0.867 > 0.5$ và các biến quan sát trong thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 nên thang đo đạt được độ tin cậy.

Bảng 4.9 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo “Lương thưởng và phúc lợi”

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
Lương thưởng và phúc lợi - LTPL				
Hệ số Alpha = 0.867				
LTPL1	15.121	7.692	0.713	0.834
LTPL2	15.191	8.236	0.697	0.839
LTPL3	15.131	8.155	0.647	0.850
LTPL4	15.236	7.383	0.717	0.833
LTPL5	15.121	7.965	0.685	0.841

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

Đối với Thang đo “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”, hệ số Alpha tổng của thang đo bằng $0.751 > 0.5$ và các biến quan sát trong thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 ngoại trừ biến quan sát DTTT3 có hệ số tương quan biến tổng bằng $0.269 < 0.3$, nên tác giả sẽ loại biến quan sát này khỏi thang đo “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” để đảm bảo độ tin cậy của thang đo này.

Bảng 4.10 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo “Lương thưởng và phúc lợi”

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
Cơ hội đào tạo và thăng tiến – DTTT – Lần 01				
Hệ số Alpha = 0.751				
DTTT1	11.111	6.907	0.655	0.628
DTTT2	11.075	7.333	0.655	0.634
DTTT3	11.236	9.060	0.269	0.844
DTTT4	11.065	7.445	0.668	0.630
Cơ hội đào tạo và thăng tiến – DTTT – Lần 02				
Hệ số Alpha = 0.844				
DTTT1	7.518	4.089	0.702	0.793
DTTT2	7.482	4.443	0.701	0.790
DTTT4	7.472	4.493	0.730	0.765

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

Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo Thang đo “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” sau khi đã loại biến DTTT3, hệ số Alpha tổng của thang đo bằng $0.844 > 0.5$ và các biến quan sát còn lại trong thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 nên thang đo đạt được độ tin cậy.

Đối với Thang đo “Sự đánh giá và công nhận”, hệ số Alpha tổng của thang đo bằng $0.863 > 0.5$ và các biến quan sát trong thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 nên thang đo đạt được độ tin cậy.

Bảng 4.11 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo “Sự đánh giá và công nhận”

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
Sự đánh giá và công nhận – DGCN				
Hệ số Alpha = 0.863				
DGCN1	11.799	5.656	0.722	0.820
DGCN2	11.769	5.300	0.768	0.800
DGCN3	12.085	5.927	0.650	0.849
DGCN4	11.683	5.864	0.704	0.828

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

Đối với Thang đo “Sự gắn kết”, hệ số Alpha tổng của thang đo bằng $0.895 > 0.5$ và các biến quan sát trong thang đo đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 nên thang đo đạt được độ tin cậy.

Bảng 4.12 Kiểm định Cronbach's Alpha - Thang đo “Sự gắn kết”

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
Sự gắn kết – SGK				
Hệ số Alpha = 0.895				
SGK1	7.025	1.338	0.796	0.851
SGK2	6.583	1.517	0.753	0.883
SGK3	6.814	1.506	0.840	0.815

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

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 4.13) cho kết quả: Hệ số KMO là $0.889 > 0.5$; Kiểm định Barlett có $\text{Sig.} = 0.000$ (nhỏ hơn 0.05) cho thấy phân tích EFA phù hợp với dữ liệu khảo sát.

Bảng 4.13 Kết quả kiểm định Barlett và KMO cho Biến độc lập

HỆ SỐ KMO		0.889
KIỂM ĐỊNH BARLETT	Approx. Chi-Square	2875.276
	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 4.14 bên dưới cho thấy phân tích rút trích được 06 nhân tố tại giá trị Eigenvalues bằng $1.190 > 1$ với tổng phương sai trích khi phân tích khám phá nhân tố cho các biến độc lập là 70.193% ($> 50\%$) cho thấy các nhân tố được trích có thể giải thích 70.193% sự biến thiên của dữ liệu.

Bảng 4.14 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
QHLD1	0.812					
QHLD5	0.792					
QHLD4	0.777					
QHLD2	0.770					
QHLD3	0.758					
MTLV1		0.828				

MTLV5		0.780				
MTLV4		0.767				
MTLV2		0.750				
MTLV3		0.724				
LTPL4			0.803			
LTPL2			0.799			
LTPL5			0.797			
LTPL1			0.763			
LTPL3			0.756			
DGCN2				0.832		
DGCN1				0.822		
DGCN4				0.785		
DGCN3				0.731		
QHDN3					0.832	
QHDN4					0.736	
QHDN2					0.679	
QHDN1					0.643	
DTT4						0.813
DTT2						0.759
DTT1						0.757
Eigenvalue	8.651	2.827	2.291	1.955	1.337	1.190
Tổng phương sai trích (%)	33.271	44.144	52.954	60.475	65.618	70.193

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: QHLD1; QHLD5; QHLD4; QHLD2; QHLD3 vẫn đo lường cho nhân tố Sự hỗ trợ của cấp trên;

Nhân tố 2: gồm 05 biến quan sát: MTLV1; MTLV5; MTLV4; MTLV2; MTLV3 vẫn đo lường cho nhân tố Môi trường làm việc;

Nhân tố 3: gồm 05 biến quan sát: LTPL4; LTPL2; LTPL5; LTPL1; LTPL3 vẫn đo lường cho nhân tố Lương thưởng và phúc lợi;

Nhân tố 4: gồm 04 biến quan sát: DGCN2; DGCN1; DGCN4; DGCN3 vẫn đo lường cho nhân tố Sự đánh giá và công nhận;

Nhân tố 5: gồm 04 biến quan sát: QHDN3; QHDN4; QHDN2; QHDN1 vẫn đo lường cho nhân tố Môi quan hệ đồng nghiệp;

Nhân tố 6: gồm 03 biến quan sát: DTTT4; DTTT2; DTTT1 vẫn đo lường cho nhân tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến.

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 4.15) cho kết quả: hệ số KMO là $0.735 > 0.5$; Kiểm định Barlett có Sig. = 0.000, cho thấy phân tích EFA phù hợp với dữ liệu khảo sát.

Bảng 4.15 Kết quả kiểm định Barlett và KMO cho Biến phụ thuộc

HỆ SỐ KMO		0.735
KIỂM ĐỊNH BARLETT	Approx. Chi-Square	368.678
	df	3
	Sig.	0.000

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

Kết quả phân tích trong Bảng 4.16 bên dưới cũng cho thấy phân tích EFA rút trích được 1 nhân tố tại giá trị Eigenvalues bằng $2.489 > 1$ với tổng phương sai trích khi phân tích khám phá nhân tố là 82.971% ($>50\%$) cho thấy nhân tố được trích có thể giải thích 82.971% sự biến thiên của dữ liệu.

Bảng 4.16 Kết quả ma trận xoay nhân tố cho Biến phụ thuộc

Eigenvalue	2.489
Tổng phương sai trích (%)	82.971
Biến quan sát	Hệ số tải
SGK3	0.932
SGK1	0.912
SGK2	0.888

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 03 biến quan sát: SGK3; SGK1; SGK2 vẫn đo lường cho nhân tố Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

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 Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận (SGK) và các nhân tố độc lập: Môi trường làm việc (MTLV); Sự hỗ trợ của cấp trên (QHLD); Mối quan hệ đồng nghiệp (QHND); Lương thưởng và phúc lợi (LTPL); Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DTTT); Sự đánh giá và công nhận (DGCN).

Kết quả phân tích tương quan trong Bảng 4.17 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, qua đó cho thấy tất cả các nhân tố độc lập đều phù hợp để đưa vào phân tích hồi quy.

Bảng 4.17 Kết quả phân tích hệ số tương quan Pearson

Correlations								
		SGK	MTLV	QHLĐ	QHDN	LTPL	DTTT	DGCN
SGK	Pearson Correlation	1	0.425**	0.509**	0.444**	0.666**	0.407**	0.565**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
MTLV	Pearson Correlation	0.425**	1	0.398**	0.518**	0.240**	0.447**	0.345**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
QHLĐ	Pearson Correlation	0.509**	0.398**	1	0.430**	0.360**	0.554**	0.342**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
QHDN	Pearson Correlation	0.444**	0.518**	0.430**	1	0.194**	0.405**	0.449**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.006	0.000	0.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
LTPL	Pearson Correlation	0.666**	0.240**	0.360**	0.194**	1	0.273**	0.339**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.006		0.000	0.000
	N	199	199	199	199	199	199	199

DTT T	Pearson Correlation	0.407**	0.447**	0.554**	0.405**	0.273**	1	0.334**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
DGC N	Pearson Correlation	0.565**	0.345**	0.342**	0.449**	0.339**	0.334**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	199	199	199	199	199	199	199
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

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 4.18 bên dưới cho giá trị Sig. = 0.000, 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 4.18 Kết quả phân tích ANOVA trong hồi quy

Mô hình		Tổng bình phương	Df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi qui	43.629	6	7.271	56.479	0.000 ^b
	Phần dư	24.719	192	0.129		
	Tổng	68.348	198			

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 4.19 cho kết quả hệ số R^2 hiệu chỉnh bằng 0.627, tức mức độ phù hợp của mô hình đạt 62.7%, có nghĩa rằng khả năng giải thích của các nhân tố độc lập giải thích được 62.7% sự biến thiên trong dữ liệu của biến phụ thuộc Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

Bảng 4.19 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	0.799 ^a	0.638	0.627	0.35881	1.607

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 4.20) cho thấy rằng: mức ý nghĩa (giá trị Sig.) trong Kiểm định t của các nhân tố độc lập: Sự hỗ trợ của cấp trên (QHLD); Mối quan hệ đồng nghiệp (QHDN); Lương thưởng và phúc lợi (LTPL); Sự đánh giá và công nhận (DGCN) đều nhỏ hơn 0.05. Do đó, 4 nhân tố này cho thấy sự ảnh hưởng tuyến tính đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận (SGK).

Kết quả phân tích cũng cho thấy 2 nhân tố độc lập còn lại là: Môi trường làm việc (MTLV); Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DTTT) lần lượt có mức ý nghĩa (giá trị Sig.) trong Kiểm định t của từng nhân tố bằng: 0.082 và 0.762 > 0.05, nên 2 nhân tố này không cho thấy sự ảnh hưởng tuyến tính đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận (SGK).

Bảng 4.20 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	0.155	0.187		0.828	0.409		
	MTLV	0.067	0.038	0.094	1.746	0.082	0.649	1.540
	QHLD	0.090	0.033	0.154	2.741	0.007	0.599	1.671
	QHDN	0.084	0.041	0.113	2.028	0.044	0.609	1.643
	LTPL	0.401	0.041	0.472	9.776	0.000	0.809	1.236
	DTTT	0.010	0.032	0.017	0.303	0.762	0.618	1.619
	DGCN	0.200	0.039	0.264	5.142	0.000	0.714	1.400

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

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 Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Theo đó, khi nhân tố Sự hỗ trợ của cấp trên thay đổi 1 đơn vị trong khi các nhân tố còn lại không đổi thì Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận cũng thay đổi cùng chiều 0.154 đơn vị; khi nhân tố Mối quan hệ đồng nghiệp thay đổi 1 đơn vị trong khi các nhân tố còn lại không đổi thì Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận cũng thay đổi cùng chiều 0.113 đơn vị; khi nhân tố Lương thưởng và phúc lợi thay đổi 1 đơn vị trong khi các nhân tố còn lại không đổi thì Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận cũng thay đổi cùng chiều 0.472 đơn vị; khi nhân tố Sự đánh giá

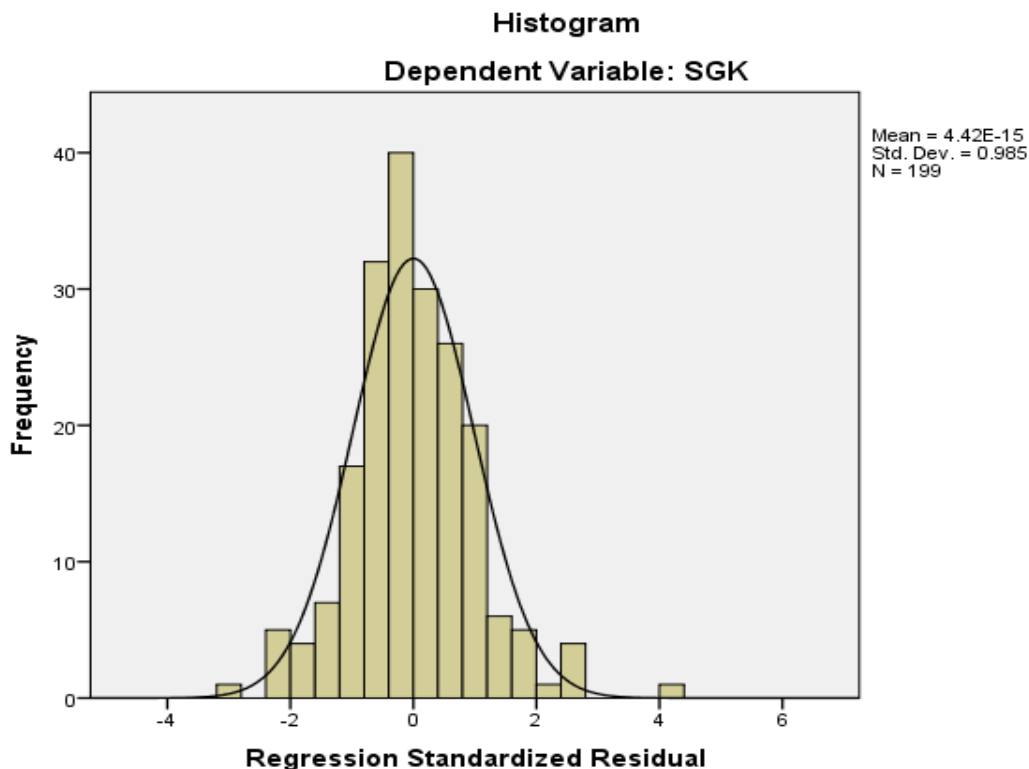
và công nhận thay đổi 1 đơn vị trong khi các nhân tố còn lại không đổi thì Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận cũng thay đổi cùng chiều 0.264 đơn vị.

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 có thể nói phân phối chuẩn của phần dư xấp xỉ chuẩn (Mean = $4.42E-15$) và độ lệch chuẩn bằng 0.985, tức gần bằng 1 (Hình 4.1). Do đó có thể kết luận rằng giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư không vi phạm.



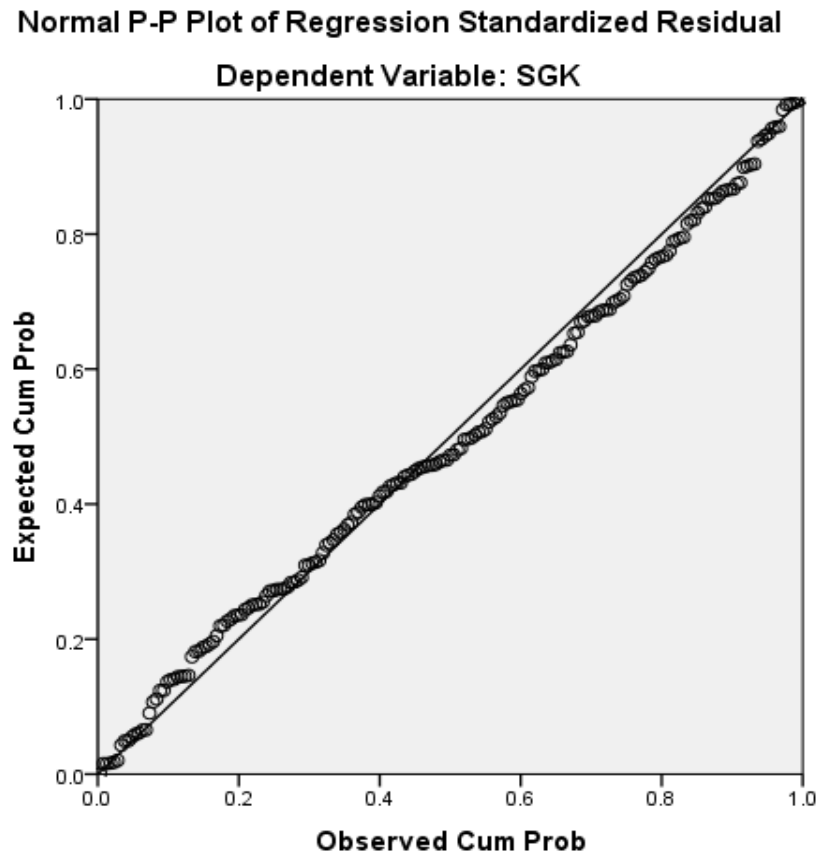
Hình 4.1 Biểu đồ phân phối chuẩn phần dư

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

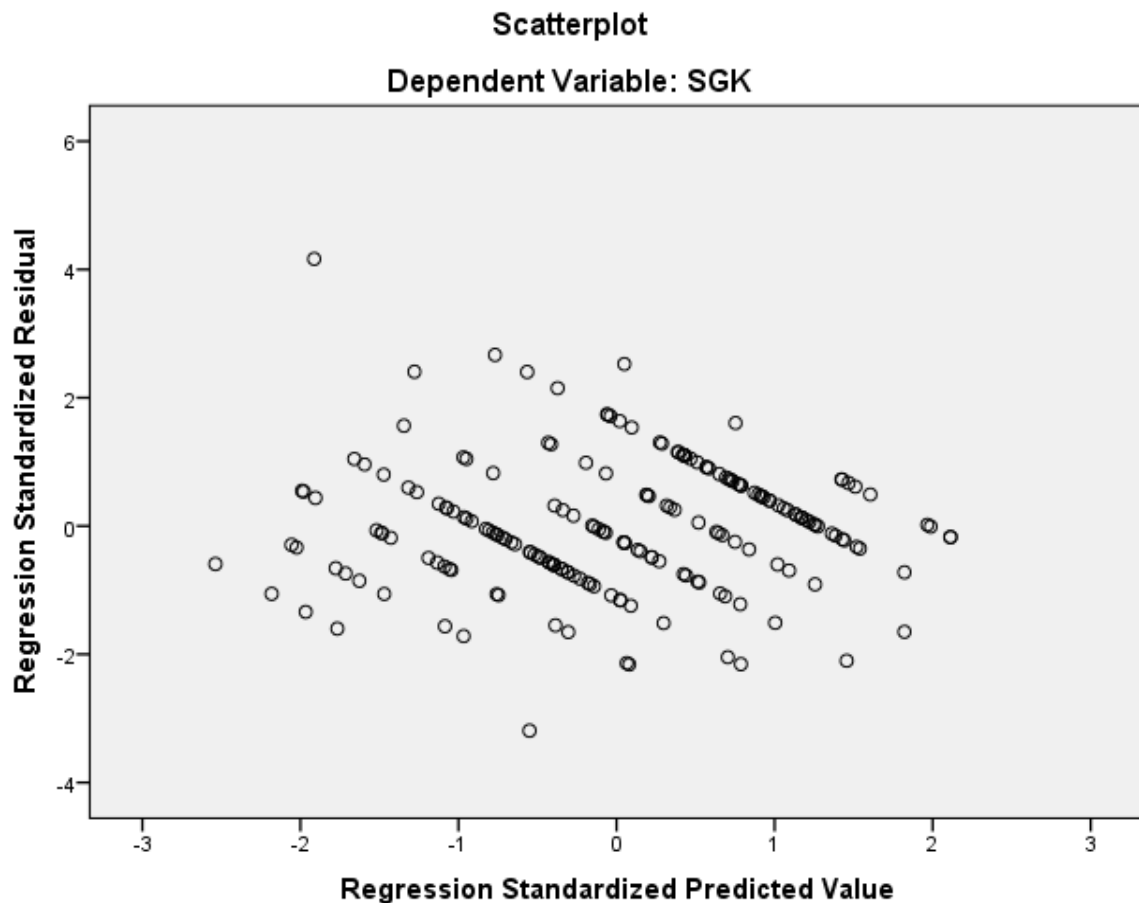
❖ Giả định không có hiện tượng đa cộng tuyến

Theo kết quả phân tích từ Bảng 4.20, 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.

❖ **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 4.21 Kết luận các giả thuyết

Giả thuyết	Nội dung	P_value	Kết luận
H1	Môi trường làm việc có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.	0.082	Bác bỏ
H2	Sự hỗ trợ của cấp trên có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.	0.007	Chấp nhận
H3	Mối quan hệ đồng nghiệp có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.	0.044	Chấp nhận
H4	Lương thưởng và phúc lợi có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.	0.000	Chấp nhận
H5	Cơ hội đào tạo và thăng tiến có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.	0.762	Bác bỏ
H6	Sự đánh giá và công nhận có tương quan thuận với sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.	0.000	Chấp nhận

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả nghiên cứu

4.5 Kiểm định sự khác biệt

4.5.1 Kiểm định sự khác biệt theo Giới tính

Kiểm định t được dùng khi nghiên cứu ảnh hưởng của biến định tính có 2 đặc điểm như biến giới tính lên biến phụ thuộc của mô hình hồi quy - Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

Kết quả phân tích ở Bảng 4.22 cho thấy rằng: giá trị Sig. trong kiểm định F của thống kê Levene là $0.446 > 0.05$ do đó kết quả kiểm định t sẽ được sử dụng ở phần phương sai đồng nhất với Sig. của kiểm định t là $0.976 > 0.05$.

Như vậy, có thể kết luận rằng không có sự khác biệt về Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận khi khảo sát các viên chức, người lao động có giới tính khác nhau.

Bảng 4.22 Kiểm định sự khác biệt theo Giới tính

		Giá trị phương sai của thống kê Levene		Giá trị trung bình của kiểm định t		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)
SGK	Equal variances assumed	0.582	0.446	0.030	197	0.976
	Equal variances not assumed			0.030	196.853	0.976

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

4.5.2 Kiểm định sự khác biệt theo Độ tuổi, Trình độ học vấn, Thâm niên công tác, Chức vụ công tác

Kiểm định One Way ANOVA được sử dụng để nghiên cứu ảnh hưởng của biến định tính có từ 3 đặc điểm khác nhau như: Độ tuổi, Trình độ học vấn, Thâm niên công tác, Chức vụ công tác lên biến phụ thuộc của nghiên cứu là Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

Kết quả này cho biết Phương sai của Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức có bằng nhau hay khác nhau giữa các Độ tuổi, Trình độ học vấn, Chức vụ công tác của viên chức, người lao động. Kết quả phân tích trong Bảng 4.23 bên dưới cho kết quả giá trị Sig của thống kê Levene lần lượt bằng 0.295; 0.984 và 0.282 > 0.05 nên ở độ tin cậy 95%, giả thiết H_0 : “Phương sai bằng nhau” được chấp nhận và bác bỏ giả thiết H_1 : “Phương sai khác nhau”. Do đó, kết quả phân tích ANOVA được sử dụng để xem xét sự khác biệt.

Kết quả kiểm định trung bình nhóm cho các yếu tố Độ tuổi, Trình độ học vấn, Chức vụ công tác của viên chức, người lao động cho kết quả mức ý nghĩa Sig. của kiểm định F lần lượt bằng: 0.199; 0.855 và 0.522 > 0.05, do đó ta chấp nhận giả thiết H_0 : “Trung bình bằng nhau”.

Như vậy, với dữ liệu quan sát thu thập được, có thể kết luận rằng không có sự khác biệt về Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận khi khảo sát các viên chức, người lao động có Độ tuổi, Trình độ học vấn, Chức vụ công tác khác nhau.

Bảng 4.23 Tổng hợp kết quả phân tích sự khác biệt theo Độ tuổi, Trình độ học vấn, Thâm niên công tác, Chức vụ công tác

Biến định tính	Sig.		Kết luận
	Kiểm định phương sai Levene	Kiểm định trung bình nhóm	
Độ tuổi	0.295	0.199	Không khác biệt
Trình độ học vấn	0.984	0.855	Không khác biệt
Thâm niên công tác	0.027	0.251	Không thể kết luận
Chức vụ công tác	0.282	0.522	Không khác biệt

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

Đối với yếu tố Thâm niên công tác của viên chức, người lao động, kết quả phân tích trong Bảng 4.17 bên trên cho kết quả giá trị Sig của thống kê Levene bằng $0.027 < 0.05$, nên ở độ tin cậy 95%, giả thiết H_0 : “Phương sai bằng nhau” bị bác bỏ và chấp nhận giả thiết H_1 : “Phương sai khác nhau”. Như vậy, với tập dữ liệu khảo sát thu thập được, chưa đủ điều kiện để khẳng định có sự khác biệt hay không về Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận khi khảo sát các viên chức, người lao động có Thâm niên công tác khác nhau.

4.6 Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả phân tích dữ liệu thu thập từ khảo sát các viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận đã cho thấy có 4 nhân tố chính ảnh hưởng đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận, đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên; Môi quan hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận. Trong đó, nhân tố cho

thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận là Lương thưởng và phúc lợi ($\beta = 0.472$); nhân tố Mối quan hệ đồng nghiệp là nhân tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất trong 4 nhân tố đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận ($\beta = 0.113$); hai nhân tố còn lại là Sự đánh giá và công nhận ($\beta = 0.264$); Sự hỗ trợ của cấp trên ($\beta = 0.154$).

Kết quả phân tích dữ liệu nghiên cứu cũng cho thấy:

Đối với nhân tố Lương thưởng và phúc lợi, các viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát quan tâm lớn đến chính sách lương, thưởng và phúc lợi của nhà trường, bởi đây được xem là một nhân tố hàng đầu trong việc động viên và khuyến khích người lao động trong công việc, tạo sự gắn kết tốt hơn giữa người lao động đối với bất kỳ tổ chức nào. Theo đó, viên chức, người lao động tham gia trả lời khảo sát cho thấy họ mong muốn được hưởng một chính sách lương công bằng, minh bạch; thu nhập tương xứng với kết quả làm việc của họ; thu nhập đảm bảo mức sống hàng ngày của họ. Bên cạnh đó, các chính sách và chương trình phúc lợi Nhà trường cũng được người lao động quan tâm lớn. Kết quả của nghiên cứu cũng cho thấy sự tương đồng nhất định với các kết quả trong các nghiên cứu của Noor Alyani Yaacob và cộng sự (2014), Naeem Ur Rehman và cộng sự (2010), Nasreen Akhter (2017), Nguyễn Thị Ánh Hoa và cộng sự (2019), Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2011).

Đối với nhân tố Sự đánh giá và công nhận, các viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát cho thấy họ mong muốn những đóng góp của họ được Nhà trường ghi nhận một cách công bằng, rõ ràng và chính xác. Theo đó, Nhà trường cần hoàn thiện hệ thống đánh giá kết quả làm việc công bằng, chính xác; kết quả làm việc của nhân viên được đánh giá và ghi nhận dựa trên mục tiêu cụ thể cũng như người lao động nhận được thông tin phản hồi, tư vấn dựa

trên kết quả làm việc của mình. Kết quả của nghiên cứu cũng cho thấy sự tương đồng nhất định với các kết quả trong các nghiên cứu của Noor Alyani Yaacob và cộng sự (2014), Naeem Ur Rehman và cộng sự (2010), Nasreen Akhter (2017), Nguyễn Thị Ánh Hoa và cộng sự (2019), Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2011).

Đối với nhân tố Sự hỗ trợ của cấp trên, các viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát quan tâm đến sự hỗ trợ, giúp đỡ của người lãnh đạo. Theo đó, các nhà lãnh đạo của Nhà trường cần hoàn thiện cả về chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo để có thể hỗ trợ tốt nhất cho người lao động trong tổ chức, giúp họ hài lòng hơn với công việc và gắn kết hơn với Nhà trường. Lãnh đạo cần có tác phong lịch sự, chuyên nghiệp, thân thiện; có năng lực chuyên môn và kỹ năng tốt. Ngoài ra, Lãnh đạo cần phải đối xử công bằng với tất cả nhân viên; thường xuyên quan tâm, động viên và hỗ trợ nhân viên cũng như cần quan tâm, đánh giá cao khi nhân viên hoàn thành tốt công việc của họ. Điều này không chỉ động viên nhân viên mà còn giúp họ thấy được những đóng góp của họ được tổ chức ghi nhận. Kết quả của nghiên cứu cũng cho thấy sự tương đồng nhất định với các kết quả trong các nghiên cứu của Noor Alyani Yaacob và cộng sự (2014), Naeem Ur Rehman và cộng sự (2010), Nasreen Akhter (2017), Nguyễn Thị Ánh Hoa và cộng sự (2019), Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2011).

Đối với nhân tố Mối quan hệ đồng nghiệp, các viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận tham gia trả lời khảo sát cũng quan tâm đến sự tương tác, hỗ trợ của đồng nghiệp cả trong công việc và cuộc sống của người lao động. Theo đó, đồng nghiệp thân thiện và hòa đồng; đáng tin cậy; luôn hỗ trợ khi cần thiết và phối hợp hiệu quả trong công việc là những nội dung mà các viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận quan tâm nhằm nâng cao sự gắn kết của người lao động với tổ chức. Kết quả của nghiên cứu cũng cho thấy sự tương đồng nhất định với các kết quả trong các nghiên cứu của Noor Alyani Yaacob và cộng

sự (2014), Naeem Ur Rehman và cộng sự (2010), Nasreen Akhter (2017), Nguyễn Thị Ánh Hoa và cộng sự (2019), Nguyễn Minh Hà và cộng sự (2011).

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Chương 4 đã trình bày các kết quả phân tích các dữ liệu thu thập được từ điều tra, khảo sát các viên chức, người lao động đang làm việc tại Trường Cao đẳng Bình Thuận thông qua các kiểm định Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá, Phân tích tương quan, Phân tích hồi quy và Phân tích sự khác biệt.

Kết quả phân tích cho thấy có 4 trong 6 nhân tố được phân tích có ảnh hưởng tích cực đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận, đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên; Mối quan hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận. Trong đó, nhân tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận là Lương thưởng và phúc lợi ($\beta = 0.472$); nhân tố Mối quan hệ đồng nghiệp là nhân tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất trong 4 nhân tố đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận ($\beta = 0.113$).

Kết quả này là cơ sở để tác giả đề xuất các hàm ý nhằm giúp các nhà quản trị Trường Cao đẳng Bình Thuận hoàn thiện hơn nữa các chính sách nhân lực nhằm tạo sự gắn kết tốt hơn giữa người lao động nói chung đối với Nhà trường 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 và định lượng với mục tiêu là xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Nghiên cứu định tính được thực hiện bằng phương pháp thảo luận ý kiến chuyên gia có kinh nghiệm về quản lý nhân sự nhằm điều chỉnh mô hình nghiên cứu lý thuyết và các khái niệm dùng trong thang đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận. Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phân tích các dữ liệu thu thập được từ khảo sát 200 đối tượng là cán bộ, nhân viên, giảng viên đang công tác tại Trường Cao đẳng Bình Thuận.

Mô hình nghiên cứu của đề tài được xây dựng dựa trên cơ sở các lý thuyết nền về chất lượng dịch vụ, sự hài lòng cũng như kế thừa từ nghiên cứu của Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013) trong việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Mô hình nghiên cứu gồm 6 yếu tố: Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Môi quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận.

Kết quả phân tích 199 phiếu trả lời hợp lệ cho thấy:

(i) Nghiên cứu xác định được 4 trong 6 nhân tố được phân tích có ảnh hưởng tích cực đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận, đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên; Môi quan hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi; Sự đánh giá và công nhận;

(ii) Các nhân tố trên đều cho thấy sự ảnh hưởng tích cực đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận, trong đó nhân tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận là Lương thưởng và phúc lợi ($\beta = 0.472$); nhân tố Môi quan hệ đồng nghiệp là nhân tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất trong 4 nhân tố đến Sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận ($\beta = 0.113$); các nhân tố còn lại đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên ($\beta = 0.154$), Sự đánh giá và công nhận ($\beta = 0.264$);

(iii) Qua phân tích dữ liệu khảo sát thu thập được, kết quả cho thấy rằng chưa sự khác biệt về sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận khi khảo sát các viên chức, người lao động có giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn, thâm niên công tác và vị trí công tác khác nhau.

Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở khoa học giúp tác giả đưa ra các hàm ý dành cho các nhà quản trị của Trường Cao đẳng Bình Thuận trong việc nâng cao sự gắn kết của người lao động đối với nhà trường trong thời gian tới thông qua các kết quả có được.

5.2 Hàm ý quản trị

5.2.1 Hàm ý về nhân tố Lương thưởng và phúc lợi

Nghiên cứu đã cho thấy Lương thưởng và phúc lợi là yếu tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận ($\beta = 0.472$), giá trị trung bình của yếu tố này cho thấy đa số người lao động đánh giá cao về yếu tố Lương thưởng và phúc lợi của Nhà trường (mean = 3.789). Các nội dung của yếu tố này cũng được người lao động đang làm việc tại Trường quan tâm và đánh giá cao, thấp nhất là biến LTPL4 có nội dung “Người lao động được tham gia đầy đủ các chương trình phúc lợi” (mean = 3.714). Cho nên, để nâng cao sự gắn kết của các cán bộ nhân viên, giáo viên đối với tổ chức, lãnh đạo Trường Cao đẳng Bình Thuận cần từng bước

hoàn thiện hơn nữa hệ thống lương, thưởng và các phúc lợi đi kèm của Nhà trường, hệ thống lương thưởng cần được thiết kế cách tính rõ ràng, dễ hiểu để nhân viên có thể tự kiểm tra được thu nhập của mình, đảm bảo hệ thống lương phù hợp với vị trí công tác của nhân viên, điều kiện làm việc, điều kiện cuộc sống hiện tại và đảm bảo tính cạnh tranh trên thị trường lao động. Hoàn thiện hơn nữa hệ thống đánh giá công việc theo từng vị trí công việc để ghi nhận chính xác sự đóng góp của người lao động trong công việc và cho tổ chức. Chính sách lương và phụ cấp cần đảm bảo sự công bằng và phù hợp với từng vị trí việc làm cũng như phù hợp với sự cố gắng, khả năng đóng góp vào thành công chung cho tổ chức của người lao động. Ngoài ra, việc đảm bảo chi lương chính xác, nhanh chóng và đúng ngày để không làm ảnh hưởng đến kế hoạch sinh hoạt của người lao động hàng tháng cũng cần được lãnh đạo Nhà trường quan tâm hơn, đây là một vấn đề không lớn tuy nhiên ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống và tâm lý người lao động, gây ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả hoạt động của nhân viên.

Bên cạnh các vấn đề về thu nhập của người lao động, lãnh đạo Nhà trường cũng cần chú ý hơn đến chính sách phúc lợi của Nhà trường, bởi đây cũng là yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến sự gắn kết của người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận. Ngoài ra, chính sách phúc lợi Nhà trường hiệu quả cũng là một trong những yếu tố cần thiết không những giúp giữ chân đội ngũ nhân sự giỏi mà còn là chìa khóa giúp Nhà trường thu hút tốt hơn lực lượng lao động có chất lượng nhằm đáp ứng cho các chiến lược phát triển Nhà trường trong tương lai. Do đó, ngoài đảm bảo tốt các chính sách phúc lợi theo luật định như tham gia các loại bảo hiểm cho người lao động, lãnh đạo Nhà trường cũng cần quan tâm nhiều hơn đến các phúc lợi tinh thần cho người lao động như thăm hỏi, động viên người lao động có hoàn cảnh khó khăn, quan tâm chúc mừng sinh nhật, cưới hỏi của người lao động trong Nhà trường... Ngoài ra, các hoạt động chăm sóc sức khỏe cho người lao động hàng năm cũng cần được chú ý hơn nữa, vì đây là vấn đề cần thiết không chỉ cho bản thân người lao động mà còn đảm bảo tốt hiệu suất hoạt động của doanh nghiệp. Lãnh đạo Nhà trường cần tạo điều kiện để toàn thể cán

bộ nhân viên, giảng viên được thăm khám sức khỏe định kỳ hàng năm tại các Cơ sở khám chữa bệnh uy tín, có chất lượng để đảm bảo hiệu quả cao nhất của hoạt động này. Hoạt động tổ chức du lịch cho toàn thể cán bộ nhân viên, giảng viên Nhà trường cũng cần được quan tâm vì đây là một hoạt động phúc lợi mà người lao động luôn dành sự quan tâm lớn bởi nó được ngầm hiểu là sự ghi nhận mà lãnh đạo Nhà trường dành cho họ.

5.2.2 Hàm ý về nhân tố Sự đánh giá và công nhận

Sự đánh giá và công nhận là yếu tố ảnh hưởng mạnh thứ hai trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận ($\beta = 0.264$), giá trị trung bình của yếu tố này cho thấy đa số người lao động gần như đồng ý cao với các nội dung đo lường cho yếu tố Sự đánh giá và công nhận của Nhà trường (mean = 3.945). Do đó, để nâng cao hơn nữa sự gắn kết của các cán bộ nhân viên, giảng viên đối với Nhà trường, lãnh đạo Trường Cao đẳng Bình Thuận cần hoàn thiện hơn nữa hệ thống đánh giá kết quả làm việc của người lao động trong tổ chức, đảm bảo kết quả làm việc của họ được ghi nhận một cách công bằng, chính xác và phù hợp, mang lại sự hài lòng, gắn kết hơn cho người lao động đối với nhà trường bởi vì điều này thể hiện sự quan tâm của nhà trường đối với những gì mà người lao động làm được. Hiện nay, quy chế đánh giá kết quả làm việc của cán bộ nhân viên, giảng viên vẫn chưa được xây dựng thực sự hợp lý, rõ ràng đối với từng vị trí công việc cụ thể. Điều này dẫn đến việc thành tích của người lao động không được công nhận đầy đủ, kịp thời hoặc công việc của người này làm nhưng thành tích lại là của người khác. Do đó, để giúp cán bộ nhân viên, giảng viên không ngừng nỗ lực, phấn đấu trong công việc, lãnh đạo Nhà trường cần chú ý hơn trong việc đẩy mạnh việc phát huy dân chủ, công khai, minh bạch trong xây dựng quy chế thi đua, khen thưởng và trong bình xét thi đua, khen thưởng hàng năm; Phát huy dân chủ, tập trung của tổ chức trong việc xây dựng các tiêu chí đánh giá cán bộ nhân viên, giảng viên, người lao động sao cho các tiêu chí thật sự hợp lý, khoa học, phù hợp với từng vị trí công việc; Lãnh đạo Nhà trường cũng cần quan tâm nhiều

hơn trong việc thường xuyên tổ chức khen ngợi, biểu dương đối với những cán bộ nhân viên, giảng viên, người lao động đã có nhiều thành tích trong công việc qua đó có thể động viên, khích lệ tinh thần cho họ phát triển hơn nữa trong công việc vì thành công chung của Nhà trường.

5.2.3 Hàm ý về nhân tố Lãnh đạo

Lãnh đạo là người có vai trò quan trọng, chịu trách nhiệm tiên phong, điều hướng hoạt động của tổ chức cũng như điều hành mọi công việc trong tổ chức đi đúng với mục tiêu mà tổ chức đặt ra. Do đó, một lãnh đạo có chuyên môn, tầm nhìn chiến lược, tư duy tốt cũng như luôn quan tâm, hỗ trợ và giúp đỡ nhân viên trong công việc sẽ là cơ sở để người lao động đạt được hiệu quả hơn trong công việc và gắn kết hơn với tổ chức. Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố Lãnh đạo là yếu tố ảnh hưởng mạnh thứ ba trong 4 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận ($\beta = 0.154$).

Ai cũng mong muốn nhận được sự quan tâm đúng mực của lãnh đạo, chỉ bằng các hành động dù nhỏ cũng khiến cho nhân viên cảm nhận được sự quan tâm từ cấp lãnh đạo. Khi nhân viên biết điểm mạnh họ sẽ tìm cách khai thác, biết điểm yếu họ sẽ tìm cách khắc phục. Do đó, vai trò của đội ngũ lãnh đạo Nhà trường là rất quan trọng trong việc tạo môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp, hiệu quả, mang lại sự gắn kết cho nhân viên. Lãnh đạo nên thông báo cho nhân viên nếu có những thay đổi liên quan trực tiếp đến họ như các thay đổi về chính sách Nhà trường hay các thay đổi trong quá trình làm việc. Trong trường hợp nhân viên gặp khó khăn trong công việc cũng như trong cuộc sống, lãnh đạo nên khuyến khích và quan tâm giúp đỡ, vực dậy tinh thần cho họ. Tâm lý chung của mọi người là sẽ phẫn chấn khi được khen ngợi và bất mãn khi bị phê bình, cho nên khi nhận xét về người lao động, lãnh đạo phải khéo léo phê bình trong thiện chí, tránh cho họ bị mất danh dự trước đám đông, điều này ảnh hưởng tiêu cực đến công việc của nhân viên. Tuy nhiên, để có sự quan tâm đúng mực đó, trước hết cấp trên cần hiểu rõ hơn về nhân viên của mình. Cấp trên cần trao đổi thẳng thắn, tìm hiểu sở

thích, điểm mạnh, điểm yếu của nhân viên trong công việc cũng như trong cuộc sống đời tư. Chỉ khi hiểu rõ nhân viên của mình thì cấp trên mới có thể thể hiện sự quan tâm của mình đối với nhân viên cấp dưới một cách phù hợp. Kết quả là sự quan tâm này chắc chắn sẽ nhận được sự trân trọng của nhân viên.

Khi nhân viên làm việc hiệu quả, tích cực, người quản lý nên khen ngợi, khích lệ hay tốt hơn là khen thưởng họ. Việc này giúp người lao động phấn chấn tinh thần và có động lực để đưa công việc tiến xa hơn, thành công hơn, năng suất lao động tăng lên. Ngược lại nếu lãnh đạo không khích lệ tinh thần nhân viên, họ sẽ sa sút, ảnh hưởng xấu đến kết quả chung của tổ chức. Lãnh đạo cũng không được thiên vị trong đối xử giữa các nhân viên cấp dưới chỉ vì một lý do nào đó.

Ngoài ra, trên thực tế, nhân viên chỉ thực sự nỗ lực phục cấp trên của mình khi cấp trên thực sự có tài năng lãnh đạo và kiến thức chuyên môn giỏi. Do vậy, người quản lý cần phải không ngừng học hỏi nâng cao cả về năng lực lãnh đạo và kiến thức chuyên môn. Khi cần thiết phải thể hiện cho nhân viên cấp dưới thấy được tài năng của mình. Thêm vào đó, lãnh đạo cần phải để tất cả nhân viên biết được mục tiêu phát triển của đơn vị, kế hoạch để đạt được mục tiêu đó và công việc của nhân viên sẽ có vai trò như thế nào đối với thành công của Nhà trường. Nhân viên cần biết được rằng, đóng góp của mình cũng quan trọng như đóng góp của lãnh đạo. Khi đó, nhân viên sẽ cảm thấy mình là một phần không thể thiếu của Nhà trường và họ sẽ không dễ dàng từ bỏ công việc.

5.2.4 Hàm ý về nhân tố Đồng nghiệp

Đồng nghiệp là nhân tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với Trường Cao đẳng Bình Thuận ($\beta = 0.113$). Tuy nhiên, khi xem xét dưới góc độ thực tiễn, đồng nghiệp là những người làm việc trực tiếp với nhau, ảnh hưởng trực tiếp đến tâm lý làm việc của người lao động. Cho nên, khi người lao động được làm việc trong một môi trường có những đồng nghiệp biết quan tâm, chia sẻ cũng như đồng nghiệp thân thiện, có năng lực chuyên môn tốt sẽ giúp họ nâng cao được sự hài lòng trong công việc, tạo sợi dây gắn kết tốt hơn giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp

và giữa người lao động với tổ chức. Theo đó, để nâng cao sự gắn kết của cán bộ nhân viên và giảng viên, lãnh đạo Nhà trường cần quan tâm nhiều hơn đến vai trò của Tổ chức Công đoàn Nhà trường, tạo điều kiện cho Tổ chức Công đoàn thường xuyên tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao giao lưu nhằm tạo cơ hội để toàn thể cán bộ nhân viên, giảng viên Nhà trường gặp gỡ, giao lưu, thắt chặt tình đoàn kết, gắn bó với nhau. Bên cạnh đó, lãnh đạo Nhà trường cũng cần quan tâm nhiều hơn trong việc tổ chức Hội nghị người lao động để ghi nhận những khó khăn mà người lao động của Nhà trường gặp phải trong công việc và cuộc sống để từng bước quan tâm, tháo gỡ khó khăn cho họ. Điều này giúp cho người lao động thấy được họ được tổ chức, lãnh đạo quan tâm, tạo sự tin tưởng nhiều hơn giữa người lao động đối với tổ chức.

Đối với các cán bộ nhân viên, giảng viên mới được tuyển dụng, lãnh đạo Nhà trường cũng cần quan tâm hơn trong việc phân bổ các nhân sự có kinh nghiệm để giúp đỡ, hỗ trợ nhân viên đó hòa nhập tốt hơn với tổ chức. Nhà trường cũng cần hoàn thiện bộ quy tắc ứng xử công sở với các tiêu chí phù hợp, rõ ràng nhằm làm cơ sở cho việc hoàn thiện văn hóa học đường, văn hóa Nhà trường; khuyến khích nhân viên cùng nhìn nhận những điểm tốt của nhau và luôn cố gắng hoàn thành nhiệm vụ của mình.

5.3 Hạn chế đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo

5.3.1 Hạn chế của đề tài

(i) Nghiên cứu này chỉ thực hiện tại Trường Cao đẳng Bình Thuận nên việc đánh giá về sự gắn kết của người lao động nói chung vẫn chưa mang tính tổng quát cao;

(ii) Nghiên cứu chỉ tiến hành phân tích 6 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức là: Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Mối quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn có nhiều yếu tố khác mà trong phạm vi và trình độ nghiên cứu còn giới hạn, đề tài vẫn chưa tiếp cận được;

(iii) Do hạn chế về kinh phí và thời gian thực hiện nghiên cứu, đề tài chỉ thực hiện khảo sát ở quy mô mẫu giới hạn nên kết quả nghiên cứu chắc chắn vẫn còn nhiều thiếu sót.

5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo

Với các hạn chế ở trên, đề tài cũng đưa ra các hướng khắc phục trong các nghiên cứu tiếp theo như sau:

(i) Các nghiên cứu sau có thể được thực hiện ở nhiều hình thức trường học khác nhau để thấy được sự khác biệt cũng như tổng quát hơn về việc nghiên cứu sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức;

(ii) Các nghiên cứu sau cần bổ sung thêm nhiều yếu tố khác để kết quả nghiên cứu về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức được chi tiết và tổng quát hơn;

(iii) Trong điều kiện có thể, các nghiên cứu sau cần mở rộng quy mô khảo sát để thu thập mẫu ở kích thước lớn hơn nhằm đảm bảo độ chính xác trong kết quả của việc nghiên cứu.

TÓM TẮT CHƯƠNG 5

Chương 5 đã đưa ra các kết luận chung cho nghiên cứu thông qua các kết quả có được và đề xuất các hàm ý quản trị xoay quanh các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Đây là cơ sở khoa học giúp lãnh đạo Nhà trường đưa ra các chính sách phù hợp nhất nhằm nâng cao hơn nữa sự gắn kết của người lao động đối với Nhà trường. Ngoài ra, Chương 5 còn nêu ra các hạn chế mà đề tài còn gặp phải và định hướng khắc phục các thiếu sót này trong các nghiên cứu sau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

Hà Nam Khánh Giao và Nguyễn Đăng Huyền Trân (2017). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết nhân viên với Trường Đại học Ngân hàng TP HCM. *Tạp chí Công thương*, số 10a, Tháng 09/2017.

Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. *Phân Tích Dữ Liệu Nghiên Cứu Với SPSS*. TP HCM: NXB Hồng Đức.

Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. NXB: Lao Động – Xã Hội.

Nguyễn Thanh Sang, Trần Thị Siêm (2019). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động tại Công ty cổ phần cấp nước và môi trường đô thị Đồng Tháp. *Tạp chí Công thương*, số 9, tháng 5/2019.

Phạm Thế Anh, Nguyễn Thị Hồng Đào (2013). Quản trị nguồn nhân lực và sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh*, Tập 29, Số 4 (2013) 24-34.

Trương Thị Kim, Nguyễn Tri Khiêm (2020). Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học và Kinh tế phát triển*, số 09.

Phan Quốc Tấn Và Doãn Huy Hiếu (2018). Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức tại các bệnh viện công lập thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Công thương*.

TÀI LIỆU TIẾNG ANH

Adams, J. S. (1963). *Equity Theory on Job Motivation*. Retrieved on, 18(10).

- Allen, Natalie J.; Meyer, John P. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847–858. doi:10.5465/256294
- Bidyut Bijoya Neog, Mukulesh Barua (2015). Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam: An Empirical Study. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, Vol. 3, No. 1, January 2015.
- Dajani, M.A.Z. (2015), "The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector", *Journal of Business and Management Sciences*, Vol. 3 No. 5, pp. 138-147.
- Hair J., Black W., Babin B., and Anderson R. (2010), *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice- Hall.
- Herzberg (1959). *Two Factor Theory: Motivation Factors*. Hygiene Factors.
- Keerthana Baskaran (2020). Factors Affecting Organizational Commitment of Faculty Members of Higher Educational Institutions of India. *Test Engineering and Management*, ISSN: 0193 - 4120 Page No. 14481 – 14490.
- Maslow (1943). *Maslow's Hierarchy of Needs Theory*.
- Mowday, R.T. Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979, 'The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 14, pp. 224-247.
- Owor, J.J. (2016), "Human resource management practices, employee engagement and organizational citizenship behaviours (OCB) in selected firms in Uganda", *African Journal of Business Management*, Vol. 10 No. 1, pp. 1-12.

Towers Perrin (2003), Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement, www.towersperrin.com/.../towers/United_States/publications/Reports/Talent_Report_2003/Talent_2003.pdf

Vroom (1964). *Expetancy Theory: Motivation and Management*.

PHỤ LỤC

DANH SÁCH CHUYÊN GIA

STT	Họ tên	Chức vụ	Liên hệ
1	Trần Thị Kim Chung	Phó Hiệu trưởng	ttkchung@cdbt.edu.vn
2	Nguyễn Thị Thanh Xuân	Trưởng Phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp	nttxuan@cdbt.edu.vn
3	Nguyễn Văn Trung	Trưởng Phòng Đào tạo	nvtrung@cdbt.edu.vn
4	Nguyễn Văn Hải	Trưởng Phòng khảo thí và đảm bảo chất lượng	nvhai@cdbt.edu.vn
5	Lê Thị Thùy Vân	Trưởng Khoa Kinh tế - Du lịch - Văn hóa	littvan@cdbt.edu.vn
6	Nguyễn Quốc Thái	Trưởng Khoa Kỹ thuật	nqthai@cdbt.edu.vn
7	Vũ Quang	Trưởng Khoa Khoa học cơ bản và Bộ môn chung	vquang@cdbt.edu.vn
8	Đặng Ngọc Hùng	Trưởng Khoa Sư phạm	dnhung@cdbt.edu.vn
9	Phạm Hồng Phượng	Trưởng Phòng Công tác chính trị và Quản lý học sinh, sinh viên	phphuong@cdbt.edu.vn

10	Thân Thị Hương Lan	Trưởng Phòng Tài vụ	tthlan@cdbt.edu.vn
11	Lê Uyên Quyên	Giảng viên Khoa Kinh tế - Du lịch - Văn hóa	luquyen@cdbt.edu.vn
12	Nguyễn Thị Ngọc Thúy	Chuyên viên Phòng Khảo thí và đảm bảo chất lượng	ntnthuy@cdbt.edu.vn
13	Lê Thị Như Ý	Chuyên viên Phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp	ltny@cdbt.edu.vn
14	Nguyễn Thị Thanh Thiện	Giảng viên Khoa Khoa học cơ bản và Bộ môn chung	nttthien@cdbt.edu.vn
15	Trần Trí Hương	Nhân viên bảo vệ	tthuong@cdbt.edu.vn
16	Võ Quang Anh	Chuyên viên Phòng Tài vụ	vqanh@cdbt.edu.vn
17	Ngô Mai Huân	Giảng viên Khoa Kỹ thuật	nmhuan@cdbt.edu.vn

BẢNG CÂU HỎI NGHIÊN CỨU SƠ BỘ

Xin chào Quý Anh/ Chị,

Tôi là **Đoàn Khắc Vương**, là học viên Chương trình đào tạo thạc sỹ Ngành quản trị kinh doanh của Trường Đại học Phan Thiết. Hiện nay, tôi đang thực hiện nghiên cứu về **“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận”** với mục đích học tập và thực hiện luận văn tốt nghiệp.

Kính mong Quý Anh/ Chị có thể dành chút thời gian để trao đổi một số ý kiến của Anh/ Chị. Tất cả các ý kiến của Anh/ Chị đều đóng góp vào sự thành công của nghiên cứu này.

Chân thành cảm ơn Sự góp ý của Quý Anh/ Chị!

NỘI DUNG THẢO LUẬN

1. Theo Anh/ Chị, các yếu tố nào ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận? Vì sao?

2. Ngoài những yếu tố mà Anh/ Chị nêu trên, thông qua nghiên cứu lý thuyết nền và các nghiên cứu có mục tiêu tương đồng với đề tài, tôi xin đưa ra các yếu tố bên dưới được cho là có tác động trực tiếp đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận. Anh/ Chị vui lòng thảo luận và cho ý kiến đóng góp về các yếu tố đó.

Các yếu tố được cho là có tác động trực tiếp đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận bao gồm: **(i) Môi trường làm việc, (ii) Sự hỗ trợ của cấp trên, (iii) Môi quan hệ đồng nghiệp, (iv) Lương thưởng và phúc lợi, (v) Cơ hội đào tạo và thăng tiến, (vi) Sự đánh giá và công nhận.**

Tiếp theo, tôi đưa ra các yếu tố dưới đây với tính chất là khía cạnh biến đo lường cho 06 yếu tố ở trên. Anh/ Chị cho ý kiến đánh giá của mình như: Anh/ Chị có hiểu những phát biểu này không? Cần hiệu chỉnh, bổ sung, thay đổi và loại bỏ những biến nào? Vì sao?

Stt	Ký hiệu	Nội dung biến quan sát đo lường	Nguồn
Môi trường làm việc - MTLV			
01	MTLV1	Môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013)
02	MTLV2	Nhân viên được cung cấp đầy đủ trang thiết bị, công cụ làm việc.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013)
03	MTLV3	Môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013)
04	MTLV4	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoàn Khôi và cộng sự (2013)
05	MTLV5	Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc phù hợp.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
Sự hỗ trợ của cấp trên - QHLD			

06	QHLD1	Lãnh đạo có tác phong lịch sự, chuyên nghiệp, thân thiện.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
07	QHLD2	Lãnh đạo có năng lực chuyên môn và kỹ năng tốt.	Spector (1994), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
08	QHLD3	Lãnh đạo thường xuyên quan tâm, động viên và hỗ trợ nhân viên.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
09	QHLD4	Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
10	QHLD5	Lãnh đạo đánh giá cao khi nhân viên hoàn thành tốt công việc.	Spector (1994), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
Mối quan hệ đồng nghiệp - QHDN			
11	QHDN1	Đồng nghiệp thân thiện và hòa đồng.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
12	QHDN2	Đồng nghiệp đáng tin cậy.	Spector (1994), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
13	QHDN3	Đồng nghiệp luôn hỗ trợ khi cần thiết.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê

			Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
14	QHDN4	Đồng nghiệp phối hợp hiệu quả trong công việc.	Phan Quốc Tấn và cộng sự (2019), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
Lương thưởng và phúc lợi - LTPL			
15	LTPL1	Chính sách lương công bằng, minh bạch.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
16	LTPL2	Thu nhập tương xứng với kết quả làm việc.	Spector (1994), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
17	LTPL3	Thu nhập đảm bảo mức sống hàng ngày.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
18	LTPL4	Người lao động được tham gia đầy đủ các chương trình phúc lợi.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
19	LTPL5	Các chương trình phúc lợi được nhân viên đánh giá cao.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
Cơ hội đào tạo và thăng tiến - DTTT			
20	DTTT1	Chương trình đào tạo cần thiết cho công việc.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
21	DTTT2	Nội dung của chương trình đào tạo đáp ứng được mong muốn của nhân viên.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)

22	DTT3	Chính sách phát triển nhân viên rõ ràng, phù hợp và công bằng.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
23	DTT4	Nhiều cơ hội phát triển cho cá nhân người lao động.	Spector (1994), Lê Nguyễn Đoan Khôi và cộng sự (2013)
Sự đánh giá và công nhận - DGCN			
24	DGCN1	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc công bằng, chính xác.	Spector (1994), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
25	DGCN2	Kết quả làm việc của nhân viên được đánh giá và ghi nhận dựa trên mục tiêu cụ thể.	Spector (1994), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
26	DGCN3	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc góp phần phát triển năng lực của nhân viên.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
27	DGCN4	Người lao động nhận được thông tin phản hồi, tư vấn dựa trên kết quả làm việc của mình.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
Sự gắn kết - SGK			
28	SGK1	Ý định gắn bó lâu dài với tổ chức.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
29	SGK2	Tổ chức là một gia đình thứ hai.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017),

			Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
30	SGK3	Tự hào khi được làm việc trong tổ chức.	Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác, giúp đỡ của Anh/ Chị!

KẾT QUẢ THẢO LUẬN NHÓM

Khẳng định các biến trong mô hình nghiên cứu đề xuất

Biến	Nội dung biến	Kết quả đồng thuận	
Biến độc lập	Môi trường làm việc	17	0
	Sự hỗ trợ của cấp trên	15	02
	Mối quan hệ đồng nghiệp	17	0
	Lương thưởng và phúc lợi	16	01
	Cơ hội đào tạo và thăng tiến	15	02
	Sự đánh giá và công nhận	17	0
Biến phụ thuộc	Sự gắn kết của nhân viên	17	0

Khẳng định nội dung các biến quan sát đo lường

Biến quan sát	Mã hóa	Nội dung biến	Kết quả đồng thuận	
Môi trường làm việc - MTLV	MTLV1	Môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng.	15	02
	MTLV2	Nhân viên được cung cấp đầy đủ trang thiết bị, công cụ làm việc.	17	0
	MTLV3	Môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn.	16	01
	MTLV4	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn.	17	0
	MTLV5	Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc phù hợp.	15	02
Sự hỗ trợ của cấp	QHLD1	Lãnh đạo có tác phong lịch sự, chuyên nghiệp, thân thiện.	14	03

trên QHLD -	QHLD2	Lãnh đạo có năng lực chuyên môn và kỹ năng tốt.	15	02
	QHLD3	Lãnh đạo thường xuyên quan tâm, động viên và hỗ trợ nhân viên.	17	0
	QHLD4	Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên.	16	01
	QHLD5	Lãnh đạo đánh giá cao khi nhân viên hoàn thành tốt công việc.	15	02
Mối quan hệ đồng nghệp - QHDN	QHDN1	Đồng nghiệp thân thiện và hòa đồng.	17	0
	QHDN2	Đồng nghiệp đáng tin cậy.	15	02
	QHDN3	Đồng nghiệp luôn hỗ trợ khi cần thiết.	16	01
	QHDN4	Đồng nghiệp phối hợp hiệu quả trong công việc.	14	03
Lương thưởng và phúc lợi - LTPL	LTPL1	Chính sách lương công bằng, minh bạch.	15	02
	LTPL2	Thu nhập tương xứng với kết quả làm việc.	17	0
	LTPL3	Thu nhập đảm bảo mức sống hàng ngày.	15	02
	LTPL4	Người lao động được tham gia đầy đủ các chương trình phúc lợi.	16	01
	LTPL5	Các chương trình phúc lợi được nhân viên đánh giá cao.	17	0
Cơ hội đào tạo và thăng tiến - DTTT	DTTT1	Chương trình đào tạo cần thiết cho công việc.	14	03
	DTTT2	Nội dung của chương trình đào tạo đáp ứng được mong muốn của nhân viên.	15	02
	DTTT3	Chính sách phát triển nhân viên rõ ràng, phù hợp và công bằng.	17	0
	DTTT4	Nhiều cơ hội phát triển cho cá nhân người lao động.	16	01

Sự đánh giá và công nhận - DGCN	DGCN1	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc công bằng, chính xác.	17	0
	DGCN2	Kết quả làm việc của nhân viên được đánh giá và ghi nhận dựa trên mục tiêu cụ thể.	15	02
	DGCN3	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc góp phần phát triển năng lực của nhân viên.	17	0
	DGCN4	Người lao động nhận được thông tin phản hồi, tư vấn dựa trên kết quả làm việc của mình.	16	01
Sự gắn kết - SGK	SGK1	Ý định gắn bó lâu dài với tổ chức.	15	02
	SGK2	Tổ chức là một gia đình thứ hai.	17	0
	SGK3	Tự hào khi được làm việc trong tổ chức.	15	02

PHỤ LỤC

BẢNG KHẢO SÁT NGHIÊN CỨU CHÍNH THỨC

Xin chào Quý Anh/ Chị,

Tôi là **Đoàn Khắc Vương**, là học viên Chương trình đào tạo thạc sỹ Ngành quản trị kinh doanh của Trường Đại học Phan Thiết. Hiện nay, tôi đang thực hiện nghiên cứu về **“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của viên chức, người lao động đối với tổ chức - Trường hợp nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Bình Thuận”** với mục đích học tập và thực hiện luận văn tốt nghiệp.

Kính mong Anh/ Chị có thể dành chút thời gian để trao đổi một số ý kiến của Anh/ Chị. Xin lưu ý rằng không có câu trả lời nào đúng hay sai, tất cả các ý kiến của Anh/ Chị đều đóng góp vào sự thành công của nghiên cứu này.

Chân thành cảm ơn Sự góp ý của Quý Anh/ Chị!

PHẦN I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Giới tính

1. Nam 2. Nữ

2. Độ tuổi

1. Dưới 30 tuổi 2. Từ 30 đến dưới 45 tuổi 3. Từ 45 tuổi trở lên

3. Trình độ học vấn

1. Trung cấp, cao đẳng 2. Đại học 3. Sau đại học

4. Thâm niên

1. Dưới 5 năm 2. Từ 5 đến dưới 10 năm 3. Từ 10 năm trở lên

5. Chức vụ

1. Chuyên viên 2. Giảng viên 3. Trưởng, phó đơn vị

Phần II. NỘI DUNG KHẢO SÁT

Anh/ Chị vui lòng cho biết mức độ đồng ý của mình với những phát biểu dưới đây bằng cách đánh dấu x cho từng mức độ với quy ước như bên dưới.

1 -> Hoàn toàn không đồng ý

2 -> Không đồng ý

3 -> Không ý kiến

4 -> Đồng ý

5 -> Hoàn toàn đồng ý

Sau đây là bảng chi tiết các câu hỏi khảo sát:

THANG ĐO	KÝ HIỆU	NỘI DUNG THANG ĐO	1	2	3	4	5
MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC	MTLV1	Môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng.					
	MTLV2	Nhân viên được cung cấp đầy đủ trang thiết bị, công cụ làm việc.					
	MTLV3	Môi trường làm việc sạch sẽ và an toàn.					
	MTLV4	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn.					
	MTLV5	Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc phù hợp.					
SỰ HỖ TRỢ CỦA CẤP TRÊN	QHLD1	Lãnh đạo có tác phong lịch sự, chuyên nghiệp, thân thiện.					
	QHLD2	Lãnh đạo có năng lực chuyên môn và kỹ năng tốt.					

	QHLD3	Lãnh đạo thường xuyên quan tâm, động viên và hỗ trợ nhân viên.					
	QHLD4	Lãnh đạo đối xử công bằng với tất cả nhân viên.					
	QHLD5	Lãnh đạo đánh giá cao khi nhân viên hoàn thành tốt công việc.					
MỐI QUAN HỆ ĐỒNG NGHIỆP	QHDN1	Đồng nghiệp thân thiện và hòa đồng.					
	QHDN2	Đồng nghiệp đáng tin cậy.					
	QHDN3	Đồng nghiệp luôn hỗ trợ khi cần thiết.					
	QHDN4	Đồng nghiệp phối hợp hiệu quả trong công việc.					
LƯƠNG THƯỞNG VÀ PHÚC LỢI	LTPL1	Chính sách lương công bằng, minh bạch.					
	LTPL2	Thu nhập tương xứng với kết quả làm việc.					
	LTPL3	Thu nhập đảm bảo mức sống hàng ngày.					
	LTPL4	Người lao động được tham gia đầy đủ các chương trình phúc lợi.					
	LTPL5	Các chương trình phúc lợi được nhân viên đánh giá cao.					
CƠ HỘI ĐÀO TẠO VÀ THĂNG TIẾN	DTTT1	Chương trình đào tạo cần thiết cho công việc.					
	DTTT2	Nội dung của chương trình đào tạo đáp ứng được mong muốn của nhân viên.					
	DTTT3	Chính sách phát triển nhân viên rõ ràng, phù hợp và công bằng.					

	DTTT4	Nhiều cơ hội phát triển cho cá nhân người lao động.					
SỰ ĐÁNH GIÁ VÀ CÔNG NHẬN	DGCN1	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc công bằng, chính xác.					
	DGCN2	Kết quả làm việc của nhân viên được đánh giá và ghi nhận dựa trên mục tiêu cụ thể.					
	DGCN3	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc góp phần phát triển năng lực của nhân viên.					
	DGCN4	Người lao động nhận được thông tin phản hồi, tư vấn dựa trên kết quả làm việc của mình.					
SỰ GẮN KẾT	SGK1	Ý định gắn bó lâu dài với tổ chức.					
	SGK2	Tổ chức là một gia đình thứ hai.					
	SGK3	Tự hào khi được làm việc trong tổ chức.					

Xin chân thành cảm ơn sự hỗ trợ và giúp đỡ của Anh/Chị.

Chúc Anh/Chị sức khỏe, thành công!

PHỤ LỤC 3

KẾT QUẢ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU

3.1 PHÂN TÍCH CRONBACH'S ALPHA

Thang đo “Môi trường làm việc”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MTLV1	3.990	.9587	199
MTLV2	3.935	.9644	199
MTLV3	3.427	1.1949	199
MTLV4	3.779	.9328	199
MTLV5	4.005	.9561	199

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MTLV1	15.146	11.166	.752	.839
MTLV2	15.201	11.303	.721	.846
MTLV3	15.709	10.117	.705	.854
MTLV4	15.357	11.877	.647	.863
MTLV5	15.131	11.316	.727	.845

Thang đo “Sự hỗ trợ của cấp trên”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
QHLD1	3.548	1.2377	199
QHLD2	3.392	1.2541	199
QHLD3	3.427	1.1821	199
QHLD4	3.523	1.1451	199
QHLD5	3.583	1.1335	199

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QHLD1	13.925	15.979	.773	.869
QHLD2	14.080	16.084	.746	.875
QHLD3	14.045	16.781	.721	.880
QHLD4	13.950	16.977	.728	.879
QHLD5	13.889	16.755	.767	.871

Thang đo “Mối quan hệ đồng nghiệp”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
QHDN1	3.920	.9394	199
QHDN2	3.935	1.0004	199
QHDN3	3.995	.9770	199
QHDN4	4.010	1.0100	199

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QHDN1	11.940	6.370	.575	.799
QHDN2	11.925	5.818	.655	.763
QHDN3	11.864	5.774	.692	.746
QHDN4	11.849	5.856	.635	.773

Thang đo “Lương thưởng và phúc lợi”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LTPL1	3.829	.8767	199
LTPL2	3.759	.7734	199
LTPL3	3.819	.8333	199
LTPL4	3.714	.9392	199
LTPL5	3.829	.8414	199

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LTPL1	15.121	7.692	.713	.834
LTPL2	15.191	8.236	.697	.839
LTPL3	15.131	8.155	.647	.850
LTPL4	15.236	7.383	.717	.833
LTPL5	15.121	7.965	.685	.841

Thang đo “Cơ hội đào tạo và thăng tiến”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DTTT1	3.719	1.2232	199
DTTT2	3.754	1.1302	199
DTTT3	3.593	1.2432	199
DTTT4	3.764	1.0915	199

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DTTT1	11.111	6.907	.655	.628
DTTT2	11.075	7.333	.655	.634
DTTT3	11.236	9.060	.269	.844
DTTT4	11.065	7.445	.668	.630

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DTTT1	3.719	1.2232	199
DTTT2	3.754	1.1302	199
DTTT4	3.764	1.0915	199

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DTTT1	7.518	4.089	.702	.793
DTTT2	7.482	4.443	.701	.790
DTTT4	7.472	4.493	.730	.765

Thang đo “Sự đánh giá và công nhận”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DGCN1	3.980	.9209	199
DGCN2	4.010	.9692	199
DGCN3	3.693	.9165	199
DGCN4	4.095	.8853	199

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DGCN1	11.799	5.656	.722	.820
DGCN2	11.769	5.300	.768	.800
DGCN3	12.085	5.927	.650	.849
DGCN4	11.683	5.864	.704	.828

Thang đo “Sự gắn kết”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	199	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SGK1	3.186	.6967	199
SGK2	3.628	.6376	199
SGK3	3.397	.6015	199

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SGK1	7.025	1.338	.796	.851
SGK2	6.583	1.517	.753	.883
SGK3	6.814	1.506	.840	.815

3.2 PHÂN TÍCH NHÂN TỔ KHÁM PHÁ

Phân tích EFA – Biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.889
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2875.276
	df	325
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
MTLV1	1.000	.742
MTLV2	1.000	.682
MTLV3	1.000	.667
MTLV4	1.000	.632
MTLV5	1.000	.697
QHLD1	1.000	.744
QHLD2	1.000	.711
QHLD3	1.000	.698
QHLD4	1.000	.701
QHLD5	1.000	.742
QHDN1	1.000	.581
QHDN2	1.000	.679
QHDN3	1.000	.764
QHDN4	1.000	.675
LTPL1	1.000	.674
LTPL2	1.000	.678
LTPL3	1.000	.618
LTPL4	1.000	.695
LTPL5	1.000	.687
DTT1	1.000	.742
DTT2	1.000	.746
DTT4	1.000	.783
DGCN1	1.000	.749
DGCN2	1.000	.778
DGCN3	1.000	.668
DGCN4	1.000	.716

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
				Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.651	33.271	33.271	8.651	33.271	33.271	3.660	14.076	14.076
2	2.827	10.872	44.144	2.827	10.872	44.144	3.522	13.547	27.623
3	2.291	8.810	52.954	2.291	8.810	52.954	3.389	13.035	40.658
4	1.955	7.521	60.475	1.955	7.521	60.475	2.916	11.214	51.873
5	1.337	5.143	65.618	1.337	5.143	65.618	2.508	9.646	61.518
6	1.190	4.575	70.193	1.190	4.575	70.193	2.255	8.675	70.193
7	.693	2.664	72.857						
8	.640	2.460	75.317						
9	.570	2.194	77.511						
10	.569	2.187	79.698						
11	.525	2.018	81.716						
12	.485	1.865	83.581						
13	.446	1.715	85.295						
14	.429	1.651	86.946						
15	.389	1.497	88.443						
16	.348	1.339	89.782						
17	.343	1.317	91.100						
18	.319	1.228	92.328						
19	.307	1.180	93.508						
20	.297	1.144	94.652						
21	.291	1.118	95.770						
22	.247	.951	96.720						
23	.233	.897	97.617						
24	.230	.885	98.503						
25	.218	.838	99.341						
26	.171	.659	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
QHLD5	.686					
QHLD2	.660					
QHLD4	.651					
MTLV2	.646					
MTLV3	.644					
QHLD1	.642					
QHLD3	.640					
DTT2	.637					
QHDN2	.634					
DTT1	.610					
MTLV5	.609					
DTT4	.603					
MTLV1	.588					
QHDN4	.571					
DGCN2	.568					
QHDN3	.555					
DGCN4						
DGCN3						
DGCN1						
QHDN1						
LTPL2		.666				
LTPL4		.623				
LTPL5		.606				
LTPL1		.599				
LTPL3		.586				
MTLV4						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
QHLD1	.812					
QHLD5	.792					
QHLD4	.777					
QHLD2	.770					
QHLD3	.758					
MTLV1		.828				
MTLV5		.780				
MTLV4		.767				
MTLV2		.750				
MTLV3		.724				
LTPL4			.803			
LTPL2			.799			
LTPL5			.797			
LTPL1			.763			
LTPL3			.756			
DGCN2				.832		
DGCN1				.822		
DGCN4				.785		
DGCN3				.731		
QHDN3					.832	
QHDN4					.736	
QHDN2					.679	
QHDN1					.643	
DTT4						.813
DTT2						.759
DTT1						.757

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6
1	.507	.467	.356	.379	.371	.342
2	.065	-.442	.830	.059	-.317	-.080
3	-.668	.228	.172	.570	.187	-.334
4	-.245	.656	.338	-.600	-.187	-.017
5	.215	-.116	.129	-.324	.645	-.634
6	-.431	-.302	.150	-.250	.525	.602

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.	.735
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	368.678
	df
	3
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
SGK1	1.000	.832
SGK2	1.000	.788
SGK3	1.000	.869

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	2.489	82.971	82.971	2.489	82.971	82.971
2	.318	10.598	93.569			
3	.193	6.431	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
SGK3	.932
SGK1	.912
SGK2	.888

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

3.3 PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN

		Correlations						
		SGK	MTLV	QHLD	QHDN	LTPL	DTTT	DGCN
SGK	Pearson Correlation	1	.425**	.509**	.444**	.666**	.407**	.565**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
MTLV	Pearson Correlation	.425**	1	.398**	.518**	.240**	.447**	.345**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
QHLD	Pearson Correlation	.509**	.398**	1	.430**	.360**	.554**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
QHDN	Pearson Correlation	.444**	.518**	.430**	1	.194**	.405**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
LTPL	Pearson Correlation	.666**	.240**	.360**	.194**	1	.273**	.339**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.006		.000	.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
DTTT	Pearson Correlation	.407**	.447**	.554**	.405**	.273**	1	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	199	199	199	199	199	199	199
DGCN	Pearson Correlation	.565**	.345**	.342**	.449**	.339**	.334**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	199	199	199	199	199	199	199

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

3.4 PHÂN TÍCH HỒI QUY

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SGK	3.4037	.58753	199
MTLV	3.8271	.82233	199
QHLD	3.4945	1.00319	199
QHDN	3.9648	.78978	199
LTPL	3.7899	.69070	199
DTTT	3.7454	1.00333	199
DGCN	3.9447	.77734	199

Correlations

		SGK	MTLV	QHLD	QHDN	LTPL	DTTT	DGCN
Pearson Correlation	SGK	1.000	.425	.509	.444	.666	.407	.565
	MTLV	.425	1.000	.398	.518	.240	.447	.345
	QHLD	.509	.398	1.000	.430	.360	.554	.342
	QHDN	.444	.518	.430	1.000	.194	.405	.449
	LTPL	.666	.240	.360	.194	1.000	.273	.339
	DTTT	.407	.447	.554	.405	.273	1.000	.334
	DGCN	.565	.345	.342	.449	.339	.334	1.000
Sig. (1-tailed)	SGK	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	MTLV	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	QHLD	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	QHDN	.000	.000	.000	.	.003	.000	.000
	LTPL	.000	.000	.000	.003	.	.000	.000
	DTTT	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	DGCN	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	SGK	199	199	199	199	199	199	199
	MTLV	199	199	199	199	199	199	199
	QHLD	199	199	199	199	199	199	199
	QHDN	199	199	199	199	199	199	199
	LTPL	199	199	199	199	199	199	199
	DTTT	199	199	199	199	199	199	199
	DGCN	199	199	199	199	199	199	199

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DGCN, DTTT, LTPL, MTLV, QHDN, QHLD ^b		Enter

a. Dependent Variable: SGK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	.638	.627	.35881	1.607

a. Predictors: (Constant), DGCN, DTTT, LTPL, MTLV, QHDN, QHLD

b. Dependent Variable: SGK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.629	6	7.271	56.479	.000 ^b
	Residual	24.719	192	.129		
	Total	68.348	198			

a. Dependent Variable: SGK

b. Predictors: (Constant), DGCN, DTTT, LTPL, MTLV, QHDN, QHLD

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.155	.187		.828	.409		
	MTLV	.067	.038	.094	1.746	.082	.649	1.540
	QHLD	.090	.033	.154	2.741	.007	.599	1.671
	QHDN	.084	.041	.113	2.028	.044	.609	1.643
	LTPL	.401	.041	.472	9.776	.000	.809	1.236
	DTTT	.010	.032	.017	.303	.762	.618	1.619
	DGCN	.200	.039	.264	5.142	.000	.714	1.400

a. Dependent Variable: SGK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	MTLV	QHLD	QHDN	LTPL	DTTT	DGCN
1	1	6.826	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.054	11.197	.04	.00	.36	.01	.04	.19	.04
	3	.035	13.968	.00	.19	.32	.05	.19	.21	.00
	4	.030	15.145	.01	.09	.24	.14	.12	.56	.00
	5	.024	16.884	.01	.36	.00	.06	.14	.02	.54
	6	.018	19.624	.12	.36	.01	.49	.00	.01	.41
	7	.013	22.762	.81	.00	.07	.25	.52	.00	.00

a. Dependent Variable: SGK

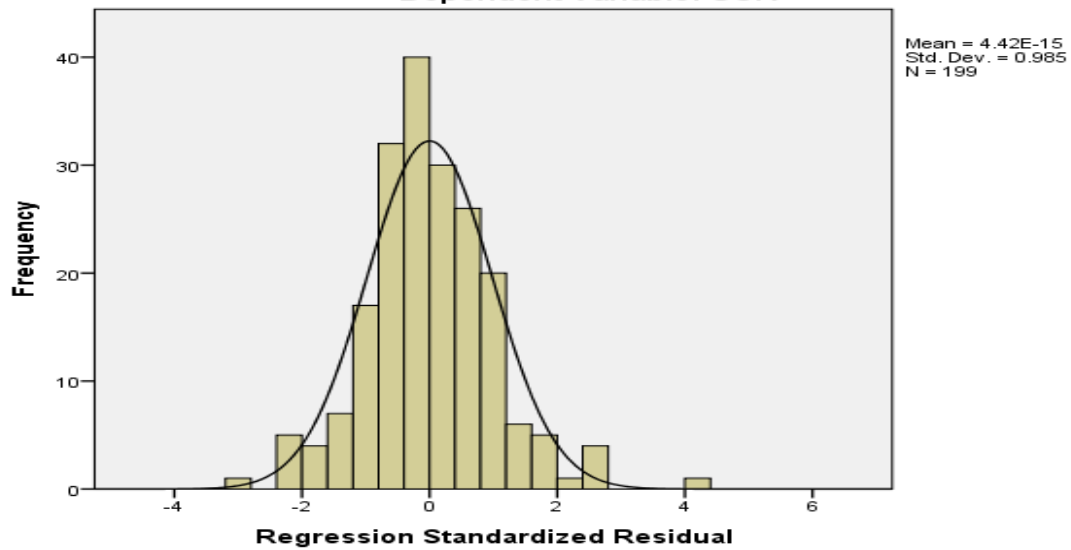
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2123	4.3953	3.4037	.46941	199
Residual	-1.14520	1.49435	.00000	.35333	199
Std. Predicted Value	-2.538	2.112	.000	1.000	199
Std. Residual	-3.192	4.165	.000	.985	199

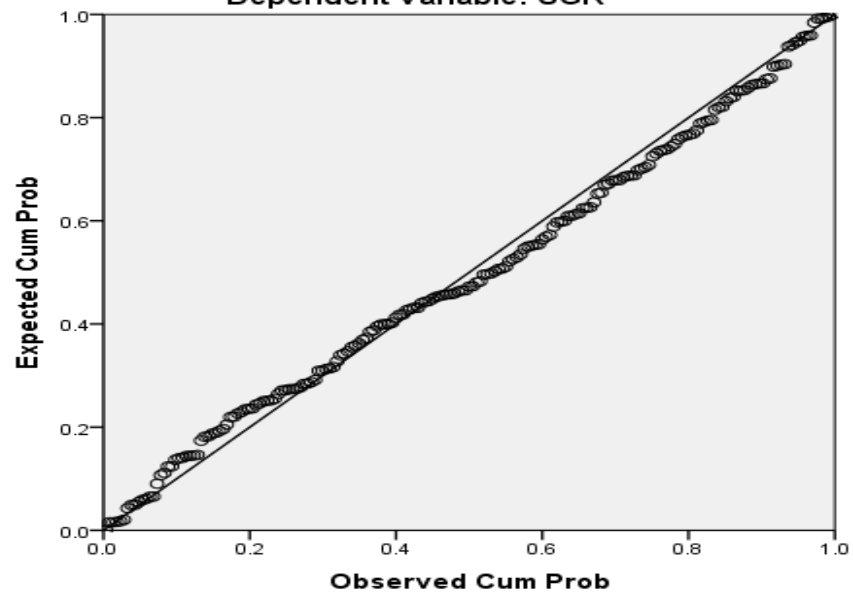
a. Dependent Variable: SGK

Histogram

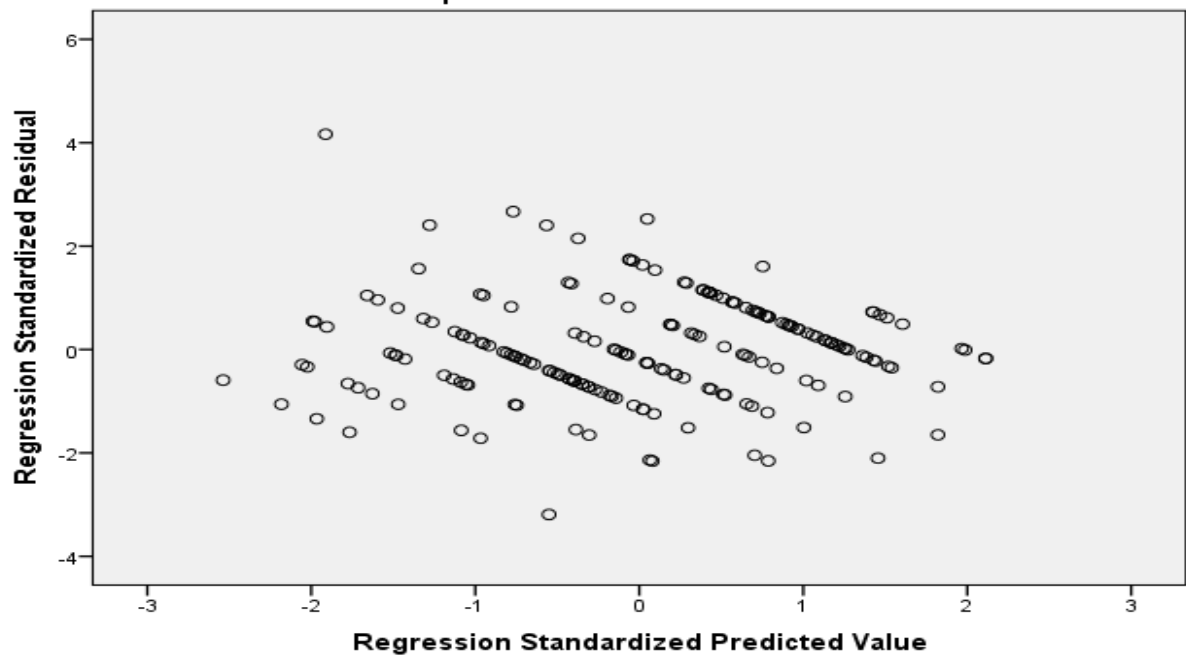
Dependent Variable: SGK



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



Scatterplot
Dependent Variable: SGK



3.5 PHÂN TÍCH SỰ KHÁC BIỆT

Phân tích sự khác biệt – Biến giới tính

Group Statistics					
	GIOITINH	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SGK	Nam	93	3.4050	.55571	.05762
	Nữ	106	3.4025	.61673	.05990

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
								Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
SGK	Equal variances assumed	.582	.446	.030	197	.976	.00250	.08369	-.16254	.16754	
	Equal variances not assumed			.030	196.853	.976	.00250	.08312	-.16142	.16642	

Phân tích sự khác biệt – Biến độ tuổi

Test of Homogeneity of Variances

SGK

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.229	2	196	.295

ANOVA

SGK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.115	2	.558	1.625	.199
Within Groups	67.233	196	.343		
Total	68.348	198			

Phân tích sự khác biệt – Biến trình độ học vấn

Test of Homogeneity of Variances

SGK

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.016	2	196	.984

ANOVA

SGK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.109	2	.055	.157	.855
Within Groups	68.239	196	.348		
Total	68.348	198			

Phân tích sự khác biệt – Biến thâm niên

Test of Homogeneity of Variances

SGK

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.680	2	196	.027

ANOVA

SGK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.957	2	.478	1.391	.251
Within Groups	67.392	196	.344		
Total	68.348	198			

Phân tích sự khác biệt – Biến vị trí công tác

Test of Homogeneity of Variances

SGK

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.273	2	196	.282

ANOVA

SGK

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.452	2	.226	.653	.522
Within Groups	67.896	196	.346		
Total	68.348	198			