

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT



PHẠM NGỌC TRUYỀN

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT
CỦA NHÂN VIÊN BỘ PHẬN SẢN XUẤT VỚI
CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN VĨNH TÂN**

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

Bình Thuận - 2023

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



PHẠM NGỌC TRUYỀN

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT
CỦA NHÂN VIÊN BỘ PHẬN SẢN XUẤT VỚI
CÔNG TY NHIỆT ĐIỆN VĨNH TÂN**

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ SỐ: 8340101

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS. TS. ĐÌNH PHI HỒ

Bình Thuận - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan đề tài Đề án tốt nghiệp **“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân”** là công trình do tôi tự tìm hiểu, nghiên cứu, thực hiện thông qua sự trao đổi, hỗ trợ giúp đỡ từ các cá nhân, tổ chức có liên quan và dưới sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS Đinh Phi Hổ.

Các số liệu được thu thập và kết quả có được trong Đề án tốt nghiệp này là hoàn toàn trung thực và có nguồn gốc rõ ràng.

Tác giả xin chịu trách nhiệm về công trình nghiên cứu của mình./.

Tp. Phan Thiết, ngày 29 tháng 06 năm 2023

Người thực hiện Đề án

Phạm Ngọc Truyền

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập và thực hiện Đề án tốt nghiệp, 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 Đinh Phi Hồ, 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 Đề án tốt nghiệp.

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 Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân và nhân viên làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đã hỗ trợ trong việc tạo điều kiện để tôi thu thập các thông tin cần thiết cho nghiên cứu.

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 Đề án tốt nghiệp.

Trân trọng cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
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 chung	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	3
1.5 Phương pháp nghiên cứu	3
1.6 Ý nghĩa thực tiễn của đề tài	4
1.7 Kết cấu của luận văn	4
TÓM TẮT CHƯƠNG 1	5
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	6
2.1 Cơ sở lý thuyết.....	6
2.1.1 Sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức	6

2.1.2 Các học thuyết liên quan đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức.....	7
2.1.2.1 Thuyết cấp bậc nhu cầu.....	7
2.1.2.2 Thuyết hai yếu tố.....	9
2.1.2.3 Thuyết công bằng của Adams.....	10
2.1.2.4 Thuyết ERG của Alderfer (1969).....	12
2.2 Tổng quan các nghiên cứu liên quan	13
2.2.1 Nghiên cứu trong nước	13
2.2.2 Nghiên cứu ngoài nước	15
2.3 Mô hình và giả thuyết nghiên cứu đề xuất.....	18
TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....	20
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	21
3.1 Quy trình nghiên cứu	21
3.2 Nghiên cứu sơ bộ định tính.....	22
3.3 Nghiên cứu chính thức.....	29
3.3.1 Dữ liệu nghiên cứu	30
3.3.2 Phương pháp chọn mẫu	30
3.3.3 Kích thước mẫu	30
3.3.4 Phương pháp phân tích xử lý số liệu	31
TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....	35
CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	36
4.1 Tổng quan về tình hình nhân sự của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân	36
4.1.1 Giới thiệu Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân.....	36

4.1.2 Tình hình nhân sự tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân giai đoạn 2020 - 2022	42
4.2 Đặc điểm mẫu nghiên cứu	44
4.3 Kiểm định thang đo.....	48
4.3.1 Kiểm định Cronbach's Alpha.....	48
4.3.2 Phân tích nhân tố khám phá.....	51
4.3.2.1 Phân tích nhân tố khám phá đối với các biến độc lập.....	51
4.3.2.2 Phân tích nhân tố khám phá đối với biến phụ thuộc.....	55
4.4 Phân tích tương quan	57
4.5 Phân tích hồi quy	59
4.5.1 Ý nghĩa hệ số hồi quy.....	60
4.5.2 Mức độ phù hợp của mô hình.....	61
4.5.3 Dò tìm vi phạm giả định hồi quy.....	62
4.5.3.1 Giả định phần dư phân phối chuẩn	62
4.5.3.2 Giả định phương sai phần dư không đổi.....	63
4.5.3.3 Giả định không có hiện tượng cộng tuyến.....	64
4.6 Kiểm định giả thuyết mô hình	65
4.7 Thảo luận kết quả nghiên cứu.....	66
TÓM TẮT 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 Đối với yếu tố “Sự hỗ trợ của cấp trên”	70
5.2.2 Đối với yếu tố “Lương thưởng và phúc lợi”	72

5.2.3 Đối với yếu tố “Quan hệ đồng nghiệp”	73
5.2.4 Đối với yếu tố “Đặc điểm công việc”.....	75
5.3 Hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo	76
TÓM TẮT CHƯƠNG 5.....	77
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	i
PHỤ LỤC.....	iv
PHỤ LỤC 1 – DÀN BÀI THAM VẤN Ý KIẾN CHUYÊN GIA	iv
PHỤ LỤC 2 – PHIẾU KHẢO SÁT	viii
PHỤ LỤC 3 – KẾT QUẢ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU.....	xiii

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Diễn giải
1	ANOVA	Phân tích phương sai
2	CV	Phân tích nhân tố khám phá
3	DG	Chỉ số được dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố
4	DN	Phần mềm xử lý số liệu thống kê
5	EFA	Nhân tố phóng đại phương sai
6	KMO	Môi trường làm việc
7	LD	Sự hỗ trợ của cấp trên
8	MT	Quan hệ đồng nghiệp
9	SGK	Lương thưởng và phúc lợi
10	SPSS	Cơ hội đào tạo và thăng tiến
11	TN	Sự đánh giá và công nhận
12	TT	Đặc điểm công việc
13	VIF	Sự gắn kết

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1 Tổng hợp kết quả nghiên cứu	17
Bảng 3.1 Thang đo sơ bộ	22
Bảng 4.1 Phân loại nhân sự Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân theo giới tính, nhóm tuổi giai đoạn 2020 - 2022.....	42
Bảng 4.2 Phân loại người lao động theo trình độ chuyên môn giai đoạn 2020 - 2022	43
Bảng 4.3 Phân loại người lao động theo thâm niên giai đoạn 2020 – 2022	44
Bảng 4.4 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Giới tính.....	45
Bảng 4.5 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Độ tuổi	45
Bảng 4.6 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Trình độ học vấn.....	46
Bảng 4.7 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo thâm niên công tác.....	47
Bảng 4.8 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Thu nhập	47
Bảng 4.9 Kết quả phân tích Cronbach's Alpha.....	48
Bảng 4.10 Kiểm định KMO và Bartlett của biến độc lập	52
Bảng 4.11 Kết quả EFA về Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích biến độc lập	52
Bảng 4.12 Kết quả ma trận xoay của biến độc lập.....	54
Bảng 4.13 Kiểm định KMO và Bartlett của biến phụ thuộc.....	56
Bảng 4.14 Kết quả Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích biến phụ thuộc	56
Bảng 4.15 Kết quả ma trận xoay của biến phụ thuộc	57
Bảng 4.16 Phân tích tương quan giữa các biến độc lập và phụ thuộc	58
Bảng 4.17 Kết quả phân tích hồi quy	60
Bảng 4.18 Bảng phân tích phương sai ANOVA.....	61
Bảng 4.19 Tóm tắt mô hình điều chỉnh.....	62
Bảng 4.20 Kết luận giả thuyết nghiên cứu.....	65

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.1 Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	19
Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu	21
Hình 4.1 Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2	36
Hình 4.2 Sơ đồ tổ chức nhân sự Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân	39
Hình 4.3 Biểu đồ phân phối chuẩn của phần dư	62
Hình 4.4 Đồ thị tương quan giữa Phần dư bình phương và biến phụ thuộc	63

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài nhằm xác định các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân. Mô hình nghiên cứu đề xuất của đề tài gồm 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, đó là: Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận, Đặc điểm công việc. Nghiên cứu chính thức được thực hiện với số lượng mẫu nghiên cứu là 234 quan sát hợp lệ trong 250 phiếu khảo sát phát ra cho người lao động đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân với mức độ ảnh hưởng giảm dần như sau: Sự hỗ trợ của cấp trên ($\beta = 0.433$), Lương thưởng và phúc lợi ($\beta = 0.353$), Quan hệ đồng nghiệp ($\beta = 0.247$), Đặc điểm công việc ($\beta = 0.184$). Bài nghiên cứu thực hiện tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân do đó có những kết luận và hàm ý riêng dành cho lãnh đạo Công ty trong việc hoàn thiện chính sách nhằm nâng cao sự gắn kết của người lao động đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty trong thời gian tới.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ ĐỀ TÀI

1.1 Lý do chọn đề tài

Toàn cầu hóa nền kinh tế không chỉ mang lại những cơ hội mà còn đi kèm nhiều thách thức cho các doanh nghiệp đang hoạt động trong nước, các doanh nghiệp trong nước không chỉ chịu sự cạnh tranh từ phía các doanh nghiệp cùng ngành đang hoạt động trên cùng địa bàn mà còn từ các doanh nghiệp có nguồn gốc nước ngoài với khả năng quản trị doanh nghiệp và tiềm năng vốn vượt trội. Theo đó, bên cạnh việc cạnh tranh về hoạt động sản xuất, kinh doanh, sự cạnh tranh còn tập trung nhiều hơn vào nguồn nhân lực, bởi các doanh nghiệp nhận thức được rằng con người chính là cầu nối quan trọng để các doanh nghiệp có thể phát triển một cách bền vững hơn vì con người được xem là một báu vật, mang tính đặc thù, không thể được 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.

Bình Thuận được xem là một tỉnh nằm trong khu vực duyên hải Nam Trung Bộ của Việt Nam. Trong những năm gần đây, Bình Thuận đang nổi lên là một thủ phủ của năng lượng như nhiệt điện, năng lượng tái tạo. Do đó, mặc dù Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đã đi vào hoạt động gần 10 năm, tuy nhiên sự phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh điện năng lượng trên địa bàn tỉnh và các tỉnh có các dự án năng lượng mới đã thu hút một lượng nhỏ nhân sự rời Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân, đặc biệt lực lượng này lại là lực lượng có nhiều kinh nghiệm trong dây chuyền sản xuất điện năng của nhà máy nhiệt điện. Điều này vô hình chung gây sự ảnh hưởng tiêu cực đến các chiến lược phát triển dài hạn của Công ty trong thời gian tới. Cho nên, việc làm thế nào để người lao động gắn kết lâu dài với Công ty là một trong các câu hỏi hiện vẫn đang làm đau đầu các lãnh đạo nhân

sự của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân để duy trì, ổn định đội ngũ và phát triển tổ chức trong thời gian tới.

Với mong muốn đóng góp một phần công sức cho Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân và hỗ trợ công tác quản trị nguồn nhân lực nhằm nâng cao sự gắn kết của người lao động đối với Công ty, tôi chọn đề tài: ***“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân”*** làm đề tài nghiên cứu Đề án tốt nghiệp của mình.

1.2 Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1 Mục tiêu chung

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 nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân. Thông qua đó, nghiên cứu sẽ giúp ban lãnh đạo Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân nhìn nhận chi tiết các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty, đây cũng là cơ sở khoa học để lãnh đạo công ty hoàn thiện các chính sách nhân sự hợp lý nhằm giúp duy trì và nâng cao sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất của công ty nói riêng và nhân viên toàn công ty nói chung nhằm đáp ứng các chiến lược phát triển của công ty trong tương lai.

1.2.2 Mục tiêu cụ thể

Để đạt mục tiêu tổng quát, đề án thực hiện nhằm đạt các mục tiêu cụ thể sau:

- Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.
- Xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đó đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.
- Đề xuất một số hàm ý quản trị giúp nâng cao sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.

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 nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân?

- Các yếu tố đó ảnh hưởng như thế nào đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân?

- Những hàm ý quản trị nào giúp nâng cao sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân?

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 nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.

Đối tượng khảo sát: Các nhân viên đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

1.4.2 Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi không gian: Nghiên cứu được thực hiện tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

Phạm vi thời gian: Nghiên cứu được thực hiện từ tháng 12/2022 đến tháng 6/2023; Thời gian dự kiến thu thập ý kiến khảo sát cho nghiên cứu từ Tháng 01/2023 đến tháng 02/2023.

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 nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

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 tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân 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 nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

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 các nhân viên đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. 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. 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 Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân xác định chi tiết các yếu tố chính nào ảnh hưởng trực tiếp đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty để làm cơ sở trong việc hoạch định các chính sách nhân sự hợp lý nhằm ổn định và giữ chân nhân sự, giúp nâng cao sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân trong thời gian tới.

Ngoài ra, kết quả của nghiên cứu cũng là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nghiên cứu sau về quản trị nguồn nhân lực nói chung và sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức nói riêng.

1.7 Kết cấu của đề án

Đề án tốt nghiệp được kết cấu gồm 5 chương:

Chương 1. Tổng quan về đề tài: Trình bày lý do chọn đề tài, mục tiêu nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu, đối tượng, phạm vi nghiên cứu, ý nghĩa thực tiễn của nghiên cứu và bố cục của đề án.

Chương 2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu: Trình bày tổng quan lý thuyết nền liên quan mục tiêu nghiên cứu của đề tài, các nghiên cứu thực nghiệm có

mục tiêu tương đồng, từ đó lập luận các giả thuyết nghiên cứu và đề xuất mô hình nghiên cứu lý thuyết của đề án.

Chương 3. Phương pháp nghiên cứu: Trình bày thiết kế nghiên cứu, xây dựng thang đo, hiệu chỉnh thang đo thông qua nghiên cứu định tính và kỹ thuật xử lý dữ liệu của nghiên cứu định lượng.

Chương 4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận: Trình bày thông tin mẫu nghiên cứu, đánh giá độ tin cậy của các thang đo, kết quả phân tích tương quan, hồi quy, phân tích sự khác biệt để từ đó đánh giá mô hình và các giả thuyết nghiên cứu.

Chương 5. Kết luận và hàm ý quản trị: trình bày tóm tắt các kết quả nghiên cứu, kết luận, một số hàm ý quản trị, những hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Chương 1 đã trình bày tổng quan về đề tài nghiên cứu của tác giả từ bối cảnh nghiên cứu, xác định mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu, các phương pháp nghiên cứu mà đề tài sử dụng, những đóng góp của đề tài và kết cấu của Đề án tốt nghiệp.

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

2.1 Cơ sở lý thuyết

2.1.1 Sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức

Sự gắn kết của nhân viên đối với công việc cho đến ngày nay vẫn chưa có sự thống nhất trong quan điểm của các tác giả trong và ngoài nước.

Theo Schaufeli và Bakker (2004), “Gắn kết công việc được xem như trạng thái dao động trong bản thân mỗi người”. Sự gắn kết còn được hiểu là “sự chịu trách nhiệm cá nhân và cam kết thực hiện công việc” (Britt, 2003).

Còn Maslach và cộng sự (2001) thì cho rằng: “Gắn kết công việc là mức năng lượng một người dùng để làm việc hiệu quả và có hiệu suất”.

Sonnentag và cộng sự (2010) thì giải thích rằng: “Một nhân viên gắn kết với công việc có thể có những ngày nghỉ, không phải trạng thái gắn kết công việc đều giống nhau cho tất cả mọi ngày”; “Các tổ chức cần những người nhân viên thật sự kết nối về tâm lý trong công việc, những người sẵn sàng và có khả năng dành hết tâm trí vào vai trò của họ, những người năng động và luôn hướng đến những chuẩn mực công việc có chất lượng cao và họ cần những nhân viên gắn kết thực sự với công việc” (Bakker và Leiter, 2010).

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).

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 người lao động 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.

Theo Guest (1995), hành vi gắn kết của nhân viên đóng vai trò trọng tâm trong hoạt động quản trị nguồn nhân lực, đây cũng là đặc điểm mấu chốt giúp phân biệt giữa quản trị nguồn nhân lực và quản trị nhân sự truyền thống. Theo Buckingham và cộng sự (1999), sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức sẽ làm tăng năng suất, lợi nhuận của doanh nghiệp và giúp giữ chân người lao động đối với tổ chức, mang lại sự thành công hơn cho tổ chức. Mức độ gắn kết gia tăng sẽ làm tăng mức độ cam kết làm việc của người lao động đối với tổ chức càng tốt hơn. Điều này còn ảnh hưởng nhiều đến việc tăng cường mức độ thỏa mãn, hài lòng của người lao động trong công việc, giúp nâng cao hiệu suất làm việc, cải thiện sức khỏe và tạo tâm lý an toàn hơn của người lao động khi làm việc tại tổ chức.

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

2.1.2.1 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 đi 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.

Trong quản trị nhân sự, tháp Maslow định hình cho các lãnh đạo công ty trước hết phải đáp ứng nhu cầu thiết yếu (ăn, mặc, ở, đi lại) của nhân viên bằng chế độ lương thưởng, đồng phục, ký túc xá nhân viên, xe đưa đón. Sau đó, họ cần nghĩ đến việc đáp ứng nhu cầu gắn kết tập thể, bằng chế độ hiếu hỉ, tổ chức sinh nhật... Tiếp đó, công ty sẽ thể hiện mối quan tâm đến nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu thể hiện mình của nhân viên qua việc xây dựng cơ chế thăng chức, tăng lương.

Các tầng trong Tháp nhu cầu của Maslow:

- Tầng thứ nhất: Các nhu cầu căn bản nhất thuộc về "thể lý" (physiological) - thức ăn, nước uống, nơi trú ngụ, tình dục, bài tiết, thở, nghỉ ngơi. Những nhu cầu cơ bản hay nhu cầu sinh lý là những nhu cầu đảm bảo cho con người tồn tại. Trong công việc nhu cầu này được thể hiện chủ yếu thông qua tiền lương.

- Tầng thứ hai: Nhu cầu an toàn (safety) - cần có cảm giác yên tâm về an toàn thân thể, việc làm, gia đình, sức khỏe, tài sản được đảm bảo. 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... Trong công việc nhu cầu này được thể hiện thông qua môi trường làm việc, điều kiện làm việc, bảo hiểm y tế, các chính sách phúc lợi...

- Tầng thứ ba: Nhu cầu được giao lưu tình cảm và được trực thuộc (love/belonging) - muốn được trong một nhóm cộng đồng nào đó, muốn có gia đình yên ấm, bạn bè thân hữu tin cậy. Những nhu cầu xã hội là các nhu cầu về tình yêu, được chấp nhận, bàn bè, xã hội... Trong công việc thể hiện qua mối quan hệ với đồng nghiệp, lãnh đạo, khách hàng, đối tác...

- Tầng thứ tư: Nhu cầu được quý trọng, kính mến (esteem) - cần có cảm giác được tôn trọng, kính mến, được tin tưởng. Những nhu cầu tự trọng là các nhu cầu về tự trọng, tôn trọng người khác, được người khác tôn trọng địa vị... Nhu cầu này thể hiện ở những kết quả đạt được sau khi hoàn thành công việc, việc được ghi nhận... thường được thể hiện ở bản chất công việc.

- Tầng thứ năm: Nhu cầu về tự thể hiện bản thân cường độ cao (self - actualization) - muốn sáng tạo, được thể hiện khả năng, thể hiện bản thân, trình diễn mình, có được và được công nhận là thành đạt. Những nhu cầu tự thể hiện là những nhu cầu như chân, thiện, mỹ, tự chủ, sáng tạo, hài hước... Đây là nhu cầu cao nhất và khó được thỏa mãn. Nó thường được thể hiện qua cơ hội đào tạo, cơ hội thăng tiến, được tự khẳng định bản thân.

2.1.2.2 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.

Đối với các nhà quản trị công ty, thuyết hai yếu tố của Herzberg có ý nghĩa giúp cho các nhà quản trị nhận định được những nhân tố làm thỏa mãn cho người lao động khác với các nhân tố tạo ra những sự bất mãn. Cho nên bạn không thể mong đợi sự thỏa mãn bằng cách đơn giản là sự xóa bỏ các nguyên nhân gây ra sự bất mãn; bên cạnh đó, việc động viên các nhân viên phải được giải quyết một cách thỏa đáng đồng thời cả hai nhóm nhân tố được duy trì và động viên, không thể chú trọng một nhóm nào riêng biệt cả nhưng cũng có những yếu tố không đồng tình với quan điểm của Herzberg. Những phê phán này liên quan đến việc Herzberg cho rằng các cách để tạo ra những yếu tố động lực trong các công việc với con người sẽ cảm thấy rất hài lòng với công việc của mình và có một vấn đề đặt ra chính là: việc hài lòng có mang lại hiệu quả làm việc cao hơn không.

2.1.2.3 Thuyết công bằng của Adams

Lý luận về sự công bằng của Stacy Adams (1963) chủ yếu nghiên cứu mối quan hệ so sánh giữa sự cống hiến của cá nhân đối với tổ chức và sự báo đáp mà cá nhân nhận được từ tổ chức. Adams cho rằng để thành viên của tổ chức giữ được nhiệt tình làm việc tương đối cao thì sự báo đáp trong tổ chức phải công bằng, hợp lí, làm cho các thành viên của tổ chức cảm thấy sự phân phối của tổ chức là công bằng. Người lao động trong tổ chức muốn được đối xử một cách công bằng, họ có xu hướng so sánh những đóng góp và phần thưởng của họ với những người khác. Khi so sánh đánh giá có thể có ba trường hợp xảy ra:

Thứ nhất, nếu người lao động cho rằng họ được đối xử không tốt, phần thưởng là không xứng đáng với công sức họ đã bỏ ra thì họ sẽ bất mãn và từ đó họ sẽ làm việc không hết khả năng và thậm chí họ sẽ bỏ việc.

Thứ hai, nếu người lao động tin rằng họ được đối xử đúng, phần thưởng và đãi ngộ là tương xứng với công sức họ đã bỏ ra thì họ sẽ duy trì mức năng suất như cũ.

Thứ ba, nếu người lao động nhận thức rằng phần thưởng và đãi ngộ là cao hơn so với điều họ mong muốn thì họ sẽ làm việc tích cực hơn, chăm chỉ hơn. Song trong trường hợp này, họ có xu hướng giảm giá trị của phần thưởng.

Học thuyết công bằng là công cụ hữu ích giúp các doanh nghiệp trong quá trình quản lý cũng như lãnh đạo nhân viên, điển hình như:

+ Tạo động lực làm việc: Áp dụng học thuyết công bằng trong công việc sẽ giúp cho nhân viên nhận thấy rõ lợi ích mà họ đạt được khi nỗ lực trong công việc. Từ đó, nhân viên sẽ có thêm nhiều động lực để cố gắng hơn trong quá trình làm việc và đạt được những lợi ích mà họ mong muốn.

+ Giữ chân nhân viên: Khi nhân viên thấy được những lợi ích đến từ các chính sách, chế độ làm việc của doanh nghiệp, họ sẽ có thêm niềm tin để tiếp tục đồng hành

cùng với công việc mà mình đang làm. Ngoài ra, nhân viên cũng nhận ra được lộ trình thăng tiến khi tiếp tục làm công việc này và trở nên hào hứng hơn khi làm việc.

+ **Cắt giảm chi phí:** Việc giữ chân được nhân viên tiếp tục làm việc sẽ giúp doanh nghiệp không phải chi quá nhiều khoản phí cho việc thuê nhân viên mới, đầu tư chất xám cho công ty. Từ đó, doanh nghiệp có thể tiết kiệm được một khoản chi phí để đầu tư cho những công việc khác.

+ **Thu hút nhân tài:** Hầu hết nhân viên đều muốn làm việc cho một công ty có thể đem đến cho họ những lợi ích tương đương với công sức cũng như năng lực làm việc mà họ đã bỏ ra. Do đó, áp dụng học thuyết về sự công bằng trong việc quản lý, lãnh đạo sẽ khiến nhân viên mong muốn làm việc cho doanh nghiệp.

+ **Nhiều cơ hội cho nhân viên tiếp cận công việc:** Khi một công ty áp dụng học thuyết của Adams thì mọi nhân viên đều có cơ hội tiếp cận các dữ liệu trong công việc. Từ đó, nhân viên sẽ tích lũy được cho mình vốn tri thức đa dạng, tạo nên sự chuyên nghiệp trong làm việc.

+ **Tăng lợi nhuận:** Nhờ vào việc áp dụng những chính sách công bằng, công ty có thể thu hút được những nhân tài hàng đầu về công ty của mình. Từ đó, doanh nghiệp sẽ nâng cao được năng suất, hiệu quả làm việc và thúc đẩy sự gia tăng của doanh thu trong báo cáo tài chính.

+ **Hỗ trợ làm giảm tình trạng bóc lột nhân viên:** Khi áp dụng học thuyết về công bằng, công ty sẽ không có sự phân biệt đối xử giữa các nhân viên về điều kiện làm việc hay ưu đãi tiền lương. Thay vào đó, nhân viên sẽ được tạo mọi điều kiện để hoàn thành tốt công việc của mình.

+ **Tạo nên mối quan hệ tốt giữa các nhân viên với nhau:** Khi nhân viên ý thức được rằng những lợi ích mà họ nhận được là bắt nguồn từ chính nỗ lực của bản thân thì sẽ không còn tình trạng ghen ghét hay đùn đẩy trách nhiệm trong công việc. Từ

đó, mối quan hệ giữa các nhân viên trong môi trường làm việc sẽ được cải thiện, trở nên gắn bó hơn.

2.1.2.4 Thuyết ERG của Alderfer (1969)

Thuyết ERG (Existence, Relatedness and Growth) của Alderfer hay còn gọi là Thuyết nhu cầu Tồn tại / Quan hệ / Phát triển. Nhìn chung, Thuyết ERG của Alderfer có sự tương quan với Thuyết nhu cầu cấp bậc của Maslow, tuy nhiên có một số khác biệt.

- Thứ nhất, số lượng nhu cầu được rút gọn còn ba thay vì năm, đó là nhu cầu tồn tại (existence needs), nhu cầu giao tiếp (relatedness needs) và nhu cầu phát triển (growth needs).

- Thứ hai, khác với Maslow, Alderfer cho rằng, có thể có nhiều nhu cầu xuất hiện trong cùng một thời điểm (Maslow cho rằng chỉ có một nhu cầu xuất hiện ở một thời điểm nhất định).

- Thứ ba, yếu tố bù đắp giữa các nhu cầu, một nhu cầu không được đáp ứng có thể được bù đắp bởi nhu cầu khác (Kreitner & Kinicki, 2007).

Theo Alderfer (1969): các nhà quản lý có xu hướng tập trung vào việc đáp ứng lần lượt từng nhu cầu của người lao động, người lao động còn có những nhu cầu khác:

- Được thăng chức (phát triển).
- Xây dựng mối quan hệ với đồng nghiệp và nhà quản lý (quan hệ).
- Thực hiện công việc có ý nghĩa (phát triển).
- Được công nhận khi hoàn thành tốt một công việc (quan hệ).
- Đóng góp cho một ý tưởng sáng tạo (phát triển).
- Tiền lương hợp lý và công bằng (tồn tại).
- Mức bảo đảm việc làm (tồn tại).

Cho nên, bằng cách xây dựng mối quan hệ tốt với nhân viên, nhà quản lí có thể hiểu rõ hơn về những nhu cầu này và khám phá các cách để đáp ứng chúng.

Thuyết ERG của Alderfer cũng chỉ ra rằng thường xuyên có nhiều hơn một nhu cầu có thể ảnh hưởng và tác động trong cùng một con người, vào cùng một thời gian. Nếu những nhu cầu ở mức cao không được đáp ứng đủ, khao khát thoả mãn những nhu cầu ở mức dưới (của mô hình) sẽ tăng cao.

Thuyết ERG cũng giải thích được tại sao các nhân viên hay tìm kiếm mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn ngay cả khi những điều kiện này là tốt và đạt các tiêu chuẩn của thị trường lao động. Khi các nhân viên chưa cảm thấy thoả mãn với nhu cầu giao tiếp và nhu cầu tăng trưởng hiện tại, họ sẽ tìm cách được thoả mãn.

2.2 Tổng quan các nghiên cứu liên quan

2.2.1 Nghiên cứu trong nước

Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018) trong nghiên cứu: *“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”*. Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu xác định các yếu tố chính 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. Mô hình nghiên cứu của đề tài bao gồm 5 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên y tế, đó là: Môi trường làm việc; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Đào tạo và phát triển; Trả công lao động. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập bằng bảng câu hỏi phỏng vấn trực tiếp 280 nhân viên y tế tại 7 bệnh viện công lập trên địa bàn TP. HCM. Kết quả nghiên cứu cho thấy tất cả 5 yếu tố được phân tích đều có ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên y tế với tổ chức.

Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018) trong nghiên cứu: *“Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM”*. Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu xác định các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với Trường. Mô hình nghiên cứu của đề tài gồm 6 yếu tố 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. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 180 đối tượng là toàn thể nhân viên, chuyên viên các Phòng ban chức năng, Khoa và Bộ môn, Trung tâm. 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.

Nguyễn Thị Phương Dung và cộng sự (2020) trong nghiên cứu: *“Các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng Thành phố Cần Thơ”*. Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu xác định các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên khối văn phòng Thành phố Cần Thơ đối với tổ chức. Mô hình nghiên cứu của đề tài bao gồm 11 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức, đó là: Lãnh đạo; Quan hệ nhân viên; Định hướng nhiệm vụ; Đãi ngộ và khuyến khích; Đào tạo và phát triển; Chia sẻ kiến thức; Đặc điểm cá nhân; Cơ hội việc làm; Cơ cấu tổ chức; Môi trường làm việc; Văn hóa tổ chức. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 160 nhân viên khối văn phòng ở Thành phố Cần Thơ. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 5 yếu tố có sự ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức, bao gồm: Văn hóa tổ chức; Chia sẻ kiến thức; Đặc điểm cá nhân; Quan hệ nhân viên; Cơ cấu tổ chức.

Trương Thị Kim và Nguyễn Tri Khiêm (2020) trong nghiên cứu: *“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”*. Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu xác định các yếu tố chính ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với Trường đại học Nam Cần Thơ. Mô hình nghiên cứu của đề tài bao gồm 8 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với Trường đại học Nam Cần Thơ, đó là: Bản chất công việc; Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp; Phong cách lãnh đạo; Tiền lương và sự công bằng; Cân bằng giữa công việc và cuộc sống; Môi trường làm việc; Sự hỗ trợ công việc; Chính sách khen thưởng và phúc lợi. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 238 giảng viên, nhân viên đang làm việc tại Trường đại học Nam Cần Thơ. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 5 trong 8 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết

của người lao động đối với nhà trường, đó là: 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.

Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào (2013) trong nghiên cứu: “*Quản trị nguồn nhân lực và sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp*”. Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu kiểm định mô hình các nhân tố thực tiễn quản trị nguồn nhân lực tác động đến sự gắn kết của người lao động đối với doanh nghiệp tại Công ty Cổ phần Đông Á. Mô hình nghiên cứu bao gồm 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với doanh nghiệp tại Công ty, đó là: 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. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 200 cán bộ nhân viên đang làm việc tại Công ty Cổ phần Đông Á. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 3 yếu tố quan trọng ảnh hưởng thuận chiều đến sự gắn kết của người lao động đối với doanh nghiệp bao gồm: Cơ hội phát triển nghề nghiệp; Chế độ đãi ngộ lương thưởng; Hệ thống mô tả công việc.

2.2.2 Nghiên cứu ngoài nước

Rozana Binti Othman và cộng sự (2019) trong nghiên cứu: “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên: Một nghiên cứu giữa các nhân viên trong ngành xây dựng Malaysia*”. Nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên trong ngành xây dựng. Nghiên cứu tiến hành phân tích 3 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết giữa các nhân viên trong ngành xây dựng Malaysia, đó là: Văn hóa tổ chức, Sự hỗ trợ cấp trên, Lương thưởng. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 150 nhân viên đang làm việc trong ngành xây dựng ở Malaysia. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy rằng cả 3 yếu tố được phân tích đều có sự ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết giữa các nhân viên trong ngành xây dựng Malaysia.

Saumya Shirina và cộng sự (2022) trong nghiên cứu: “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên trong cơ sở giáo dục đại học*”. Nghiên cứu này nhằm mục đích đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên trong các tổ chức Giáo dục Đại học; Nó cũng nghiên cứu sự khác biệt giữa các yếu tố nhân khẩu

học và các hoạt động gắn kết của nhân viên. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua công cụ bảng câu hỏi được phân phối cho các giảng viên và nhân viên của các trường đại học và cao đẳng khác nhau. Tổng cộng có 280 phản hồi hợp lệ đã được thu thập. Kết quả phân tích xác định được 6 nhân tố dự báo về sự gắn kết của nhân viên trong Tổ chức giáo dục đại học, bao gồm: Sự hài lòng trong công việc; Khả năng lãnh đạo; Cân bằng giữa công việc và cuộc sống; Phát triển nghề nghiệp; Môi trường làm việc và Đặc điểm công việc. Ngoài ra, kết quả phân tích cũng cho thấy rằng tuổi tác, số năm kinh nghiệm, tình trạng hôn nhân, vị trí của nhân viên có sự khác biệt đáng kể trong các hoạt động gắn kết của nhân viên.

Dajani (2015) trong nghiên cứu *“Tác động của sự gắn kết của nhân viên đối với hiệu suất công việc và cam kết tổ chức trong lĩnh vực ngân hàng Ai Cập”*. Nghiên cứu 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. 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.

Rina Masrurah và cộng sự (2017) trong nghiên cứu *“Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên”*. Nghiên cứu này được thực hiện với mục tiêu xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của giáo viên và giảng viên tại Kuningan Regency, Indonesia. Nghiên cứu tiến hành xem xét sự tác động của các yếu tố bao gồm: Khả năng lãnh đạo; Môi trường làm việc và Lương thưởng đến sự gắn kết của nhân viên. Dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 60 giáo viên và giảng viên đang làm việc tại Kuningan Regency. Dựa trên kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố: Lãnh đạo; Môi trường làm việc và Lương thưởng có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đến sự gắn kết của giáo viên và giảng viên.

Tổng hợp kết quả nghiên cứu được trình bày trong Bảng 2.1 bên dưới như sau:

Bảng 2.1 Tổng hợp kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu	Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết						
	Môi trường làm việc	Lãnh đạo	Đồng nghiệp	Lương thưởng và phúc lợi	Đào tạo và thăng tiến	Đánh giá và công nhận	Đặc điểm công việc
Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018)	x	x	x	x	x		
Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018)		x	x	x			x
Nguyễn Thị Phương Dung và cộng sự (2020)			x				x
Trương Thị Kim và Nguyễn Tri Khiêm (2020)		x	x	x	x		x
Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào (2013)				x	x		x
Rozana Binti Othman và cộng sự (2019)		x		x		x	
Saumya Shirina và cộng sự (2022)	x	x		x	x		x
Dajani (2015)		x		x	x	x	
Rina Masruroh và cộng sự (2017)	x	x		x			

Nguồn: Tác giả tổng hợp

2.3 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 Dajani (2015), Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018), Phạm Thế Anh và cộng sự (2013), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018) trong việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức. Mô hình nghiên cứu gồm 7 yếu tố: (i) Môi trường làm việc, (ii) Sự hỗ trợ của cấp trên, (iii) 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, (vii) Đặc điểm công việc ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.

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, 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 ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.*

Giả thuyết H₂: *Sự hỗ trợ của cấp trên có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.*

Giả thuyết H₃: *Quan hệ đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.*

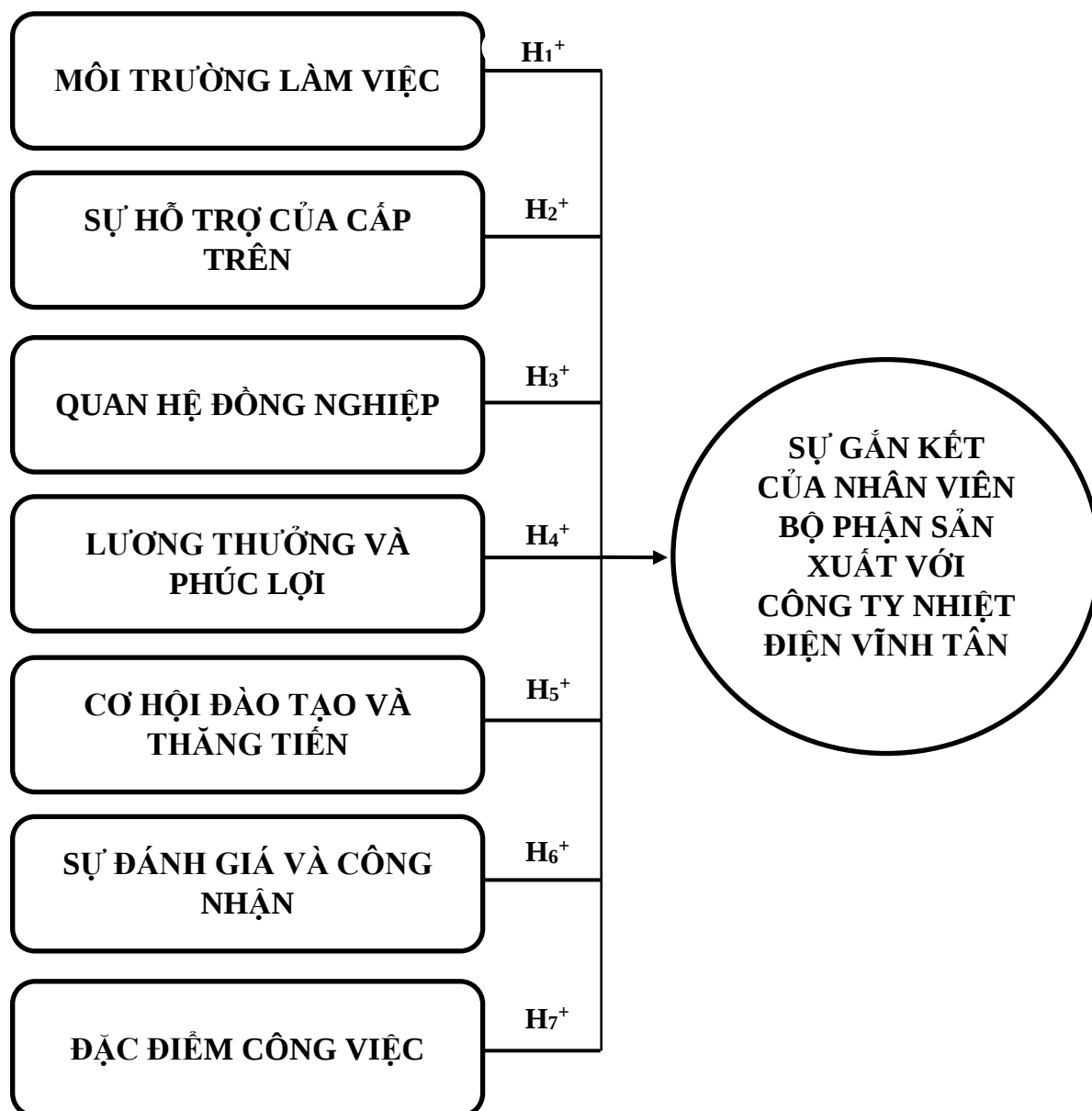
Giả thuyết H₄: *Lương thưởng và phúc lợi có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.*

Giả thuyết H₅: *Cơ hội đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.*

Giả thuyết H₆: *Sự đánh giá và công nhận có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.*

Giả thuyết H₇: Đặc điểm công việc có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.

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



Hình 2.1 Mô hình nghiên cứu đề xuất

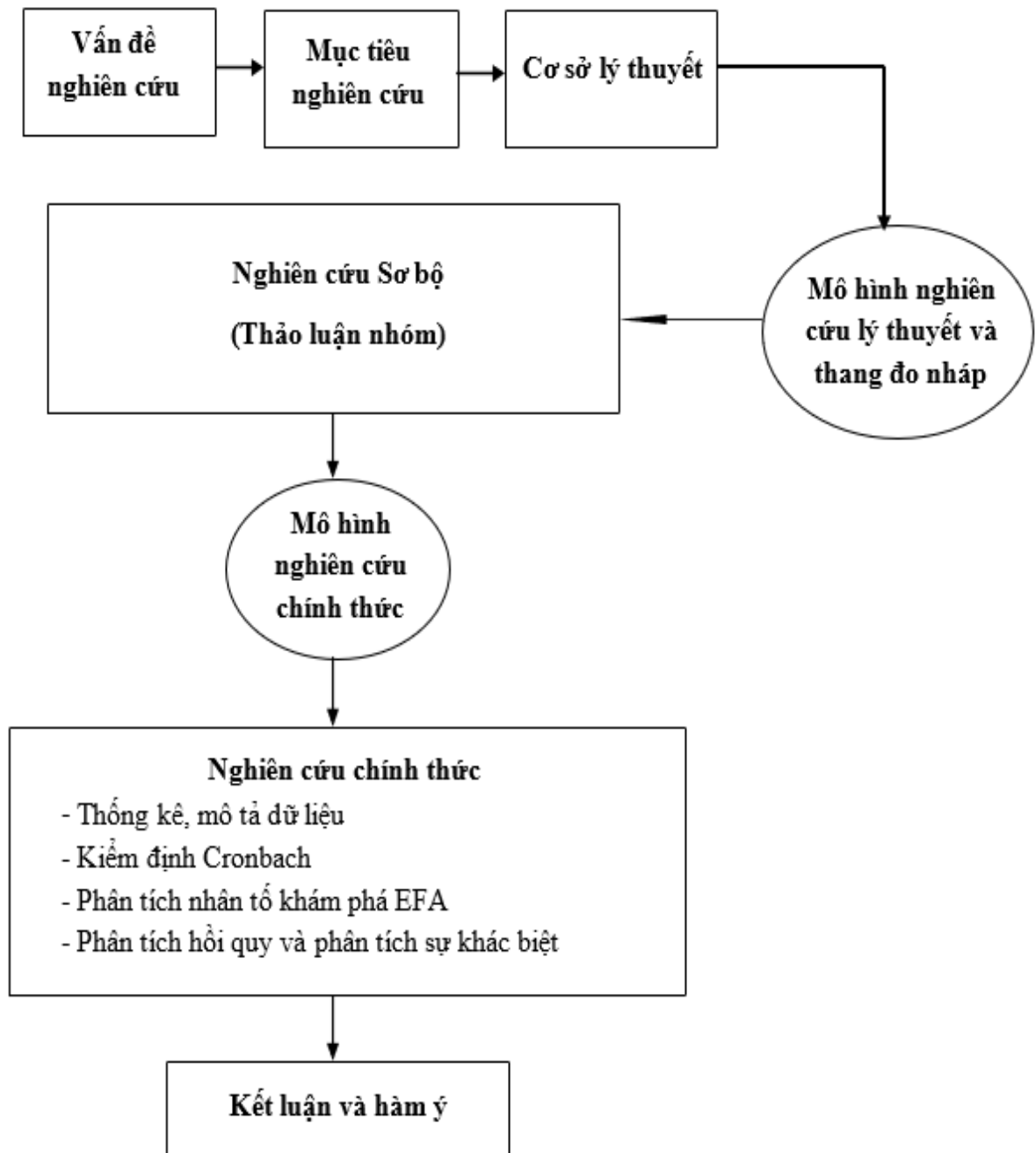
TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Chương 2 đã trình bày các lý thuyết nền liên quan mục tiêu nghiên cứu của đề tài như lý thuyết sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức, các học thuyết liên quan đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức. Ngoài ra, chương 2 còn phân tích một số nghiên cứu trong và ngoài nước có mục tiêu nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức để làm cơ sở xây dựng mô hình nghiên cứu đề xuất cho đề tài. Mô hình nghiên cứu của đề tài gồm 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, đó là: Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận, Đặc điểm công việc.

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1 Quy trình nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua các bước được trình bày trong Hình 3.1 bên dưới như sau:



Hình 3.1 Quy trình nghiên cứu

3.2 Nghiên cứu sơ bộ định tính

Nghiên cứu sơ bộ định tính được thực hiện thông qua 02 bước:

Bước 1: được thực hiện nhằm xây dựng các thang đo đo lường cho các khái niệm nghiên cứu trong mô hình trên cơ sở lý thuyết ở chương 2 về sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức và các học thuyết liên quan và từ các thang đo trong các nghiên cứu trước có mục tiêu nghiên cứu tương đồng.

Mô hình nghiên cứu lý thuyết của đề tài được xây dựng với 07 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, bao gồm: (i) Môi trường làm việc, (ii) Sự hỗ trợ của cấp trên, (iii) 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, (vii) Đặc điểm công việc.

Các thang đo đo lường cho các biến trong mô hình được xây dựng trên cơ sở kế thừa các thang đo trong các nghiên cứu trước có mục tiêu tương đồng với mục tiêu của đề tài, điển hình như các nghiên cứu của Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018); Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015); Phạm Thế Anh và cộng sự (2013).

Tổng hợp các thang đo sơ bộ mà nghiên cứu xây dựng được trình bày trong Bảng 3.1 bên dưới như sau:

Bảng 3.1 Thang đo sơ bộ

STT	BIẾN QUAN SÁT	NỘI DUNG BIẾN QUAN SÁT	NGUỒN
I.	THANG ĐO “MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC”		
1	MT1	Nhân viên được cung cấp đầy đủ trang thiết bị, công cụ làm việc.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018)

STT	BIẾN QUAN SÁT	NỘI DUNG BIẾN QUAN SÁT	NGUỒN
2	MT2	Môi trường làm việc an toàn, khả năng xảy ra tai nạn lao động thấp.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020)
3	MT3	Không khí và môi trường làm việc thoải mái.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018)
4	MT4	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 (2018)
II.	<i>THANG ĐO “SỰ HỖ TRỢ CỦA CẤP TRÊN”</i>		
5	LD1	Lãnh đạo có năng lực tốt.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020)
6	LD2	Lãnh đạo luôn tôn trọng và tin tưởng nhân viên.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)
7	LD3	Lãnh đạo luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)
8	LD4	Lãnh đạo luôn gương mẫu trong công việc.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018)

STT	BIẾN QUAN SÁT	NỘI DUNG BIẾN QUAN SÁT	NGUỒN
III. THANG ĐO “QUAN HỆ ĐỒNG NGHIỆP”			
9	DN1	Đồng nghiệp tin cậy.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)
10	DN2	Đồng nghiệp thân thiện.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)
11	DN3	Đồng nghiệp hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020)
12	DN4	Đồng nghiệp phối hợp hiệu quả trong công việc.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020)
IV. THANG ĐO “LƯƠNG THUỞNG VÀ PHÚC LỢI”			
13	TN1	Lương thưởng được quyết định dựa trên cơ sở năng lực của nhân viên.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Trương Thị Kim và cộng sự (2020); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)
14	TN2	Thu nhập đảm bảo được nhu cầu cuộc sống.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
15	TN3	Lương thưởng, phụ cấp phụ thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Trương Thị Kim và cộng sự (2020)

STT	BIẾN QUAN SÁT	NỘI DUNG BIẾN QUAN SÁT	NGUỒN
16	TN4	Công ty tham gia đầy đủ các phúc lợi bắt buộc cho nhân viên.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
	TN5	Chương trình phúc lợi của Công ty đa dạng.	Trương Thị Kim và cộng sự (2020)
V.	<i>THANG ĐO “CƠ HỘI ĐÀO TẠO VÀ THĂNG TIẾN”</i>		
17	TT1	Công ty có tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về công việc.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Trương Thị Kim và cộng sự (2020)
18	TT2	Nhân viên thường được tham gia các khóa đào tạo hàng năm.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)
19	TT3	Nhân viên hiểu và nắm được những điều kiện để thăng tiến trong Công ty.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
20	TT4	Chính sách thăng tiến của Công ty minh bạch, rõ ràng.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Trương Thị Kim và cộng sự (2020)
21	TT5	Nhân viên có nhiều cơ hội để thăng tiến trong Công ty.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)
VI.	<i>THANG ĐO “SỰ ĐÁNH GIÁ VÀ CÔNG NHẬN”</i>		
22	DG1	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc công bằng, chính xác.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)

STT	BIẾN QUAN SÁT	NỘI DUNG BIẾN QUAN SÁT	NGUỒN
23	DG2	Kết quả làm việc của nhân viên được đánh giá và ghi nhận dựa trên mục tiêu cụ thể.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
24	DG3	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc góp phần phát triển năng lực của nhân viên.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013)
VII. THANG ĐO “ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC”			
25	CV1	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của từng nhân viên.	Trần Kim Dung (2005), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Trần Văn Dũng (2018)
26	CV2	Công việc có tính thách thức.	Trần Kim Dung (2005), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Trần Văn Dũng (2018)
27	CV3	Công việc có nhiều cơ hội thăng tiến trong tương lai.	Trần Kim Dung (2005), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017), Trần Văn Dũng (2018)

STT	BIẾN QUAN SÁT	NỘI DUNG BIẾN QUAN SÁT	NGUỒN
28	CV4	Khuyến khích sáng tạo trong công việc.	Trần Kim Dung (2005), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2017)
VIII.	THANG ĐO “SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN”		
29	GK1	Tự hào khi được làm việc tại Công ty.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)
30	GK2	Công ty là một gia đình thứ hai.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Trương Thị Kim và cộng sự (2020)
31	GK3	Ý định gắn bó lâu dài với Công ty.	Phạm Thế Anh và cộng sự (2013); Quan Minh Nhựt và cộng sự (2015)

Nguồn: Kế thừa từ thang đo trong các nghiên cứu trước

Bước 2: Trên cơ sở thang đo nháp đã xây dựng, tác giả tiến hành thảo luận nhóm trực tiếp với chuyên gia hiện đang làm việc tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Các thành viên tham gia phỏng vấn gồm 07 chuyên gia hiện đang giữ các chức vụ quản lý phòng, phân xưởng trong Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân và 10 nhân viên có thâm niên công tác tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân từ 7 năm trở lên.

Mục đích của thảo luận nhóm là để loại bỏ các biến không được nhất trí, đồng thời bổ sung thêm một số biến và thống nhất các thành phần trong thang đo sơ bộ.

Nhằm tăng tính hiệu quả của việc thực hiện nghiên cứu định tính, tác giả tiến hành cung cấp các tài liệu liên quan đến nội dung nghiên cứu cho các chuyên gia để các đối tượng được mời tham gia thảo luận nhóm có thể hiểu đầy đủ các nội dung nghiên cứu của đề tài và các vấn đề liên quan đến các nội dung sẽ được tác giả trao đổi với các chuyên gia nhằm hoàn thiện các nội dung nghiên cứu của đề tài.

Trình tự thảo luận nhóm:

- Tiến hành thảo luận nhóm giữa người nghiên cứu với các đối tượng được chọn tham gia thảo luận nhóm;
- Các nội dung sẽ được tác giả trình bày lần lượt dựa theo dàn bài đã chuẩn bị trước để các chuyên gia trao đổi lần lượt cho từng nội dung được trình bày;
- Các nội dung được sự thống nhất của 2/3 chuyên gia được mời thảo luận nội dung của đề tài sẽ được sử dụng để thực hiện các bước tiếp theo của nghiên cứu;
- Sau khi phỏng vấn lần lượt hết các chuyên gia, dựa trên dữ liệu thu thập được, tác giả tiến hành hiệu chỉnh thang đo và xây dựng Bảng hỏi nhằm đáp ứng cho bước thu thập dữ liệu nghiên cứu.

Kết quả tham khảo ý kiến chuyên gia:

Tất cả các chuyên gia tham gia tư vấn, thảo luận các nội dung của đề tài đều thống nhất cao với mô hình nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, bao gồm: Môi trường làm việc, Sự hỗ trợ của cấp trên, Quan hệ đồng nghiệp, Lương thưởng và phúc lợi, Cơ hội đào tạo và thăng tiến, Sự đánh giá và công nhận, Đặc điểm công việc.

Đối với các thang đo đo lường cho các biến trong mô hình, tất cả chuyên gia tham gia thảo luận nhóm cũng thống nhất với nội dung của các biến quan sát trong các thang đo đo lường cho 07 yếu tố độc lập và 01 thang đo đo lường cho yếu tố phụ thuộc của mô hình.

Kết quả tổng hợp từ nghiên cứu định tính sẽ là cơ sở để tác giả tổng hợp và xây dựng Phiếu khảo sát, đây là công cụ để nghiên cứu tiến hành thu thập dữ liệu từ

khảo sát các nhân viên Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân. Các thang đo trong nghiên cứu được thiết kế dưới dạng thang đo Likert 5 mức độ bao gồm: 1: Hoàn toàn không đồng ý, 2: Không đồng ý, 3: Bình thường, 4: Đồng ý, 5: Hoàn toàn đồng ý.

Phiếu khảo sát sau khi được hoàn tất sẽ được sử dụng để thực hiện khảo sát thử trước khi được sử dụng để thu thập dữ liệu ở quy mô lớn hơn. Trong nghiên cứu này, tác giả tiến hành thực hiện khảo sát thử với quy mô mẫu là 30 quan sát nhằm mục đích hiệu chỉnh câu từ dùng trong phiếu khảo sát cho phù hợp với đối tượng khảo sát. Kết quả khảo sát thử cho thấy tất cả 30/30 người lao động được mời tham gia khảo sát thử đều khẳng định sự phù hợp của nội dung trong phiếu khảo sát cũng như câu từ dùng trong phiếu hỏi đều dễ hiểu. Như vậy, phiếu khảo sát cho thấy sự phù hợp để sử dụng trong việc thu thập dữ liệu khảo sát của nghiên cứu này.

3.3 Nghiên cứu chính thức

Nghiên cứu định lượng được sử dụng trong nghiên cứu chính thức, bằng cách thu thập thông tin qua bảng câu hỏi khảo sát và tiến hành phân tích dữ liệu để xác định và đánh giá sự ảnh hưởng của các yếu tố đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.

- Tác giả tiến hành khảo sát chính thức với cỡ mẫu là 250.
- Kết quả thu được từ khảo sát sẽ đưa vào phân tích bằng phần mềm SPSS 22.0 để kiểm định độ tin cậy của thang đo. Độ tin cậy thang đo được đánh giá bằng hệ số Cronbach's Alpha, qua đó các biến không phù hợp sẽ bị loại bỏ.
- Tiếp theo là phân tích nhân tố EFA để kiểm định giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các biến thành phần.
- Sau đó tiến hành kiểm định các giả thuyết mô hình và mức độ phù hợp tổng thể của mô hình.

3.3.1 Dữ liệu nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng 02 loại dữ liệu chính là dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp. Trong đó, dữ liệu sơ cấp được thu thập từ khảo sát người lao động đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân; Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các báo cáo tình hình nhân sự của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân và các số liệu đã được công bố trên các tạp chí chuyên ngành, sách báo.

3.3.2 Phương pháp chọn mẫu

Trong nghiên cứu này, mẫu được thu thập với phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Đây là phương pháp giúp tiết kiệm chi phí và thời gian cho người nghiên cứu. Bên cạnh đó, phương pháp chọn mẫu thuận tiện cũng cho thấy sự phù hợp với các nghiên cứu có tính khám phá như nghiên cứu này.

3.3.3 Kích thước mẫu

Kích thước mẫu bao nhiêu được gọi là phù hợp thì hiện nay chưa nhận được sự thống nhất rõ ràng của các nhà nghiên cứu. Tuy nhiên, với các nghiên cứu có quy mô mẫu càng lớn thì độ chính xác trong kết quả của nghiên cứu càng cao. Theo quan điểm này, Hoelter (1983) cho rằng kích thước mẫu nghiên cứu tối thiểu cần đạt được là 200 quan sát.

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 Tabachnick và Fidell (2007), khi nghiên cứu có phân tích hồi quy, kích thước mẫu tối thiểu đáp ứng cho phân tích hồi quy phải theo công thức: $N = 50 + 8 \cdot m$, với m là số biến độc lập đưa vào mô hình hồi quy. Nghiên cứu có tất cả 7 yếu tố độc lập, do đó kích thước mẫu tối thiểu mà đề tài cần thu thập theo Tabachnick và Fidell (2007) là 106 quan sát.

Hair và cộng sự (2018) cho rằng, kích thước mẫu tối thiểu đảm bảo cho việc sử dụng phân tích nhân tố khám phá (EFA) trong các nghiên cứu là 50, tốt hơn là 100,

tốt hơn nữa là 200; hoặc theo tỷ lệ số quan sát/biến đo lường là 5:1 (1 biến đo lường cần tối thiểu 5 quan sát). Nghiên cứu có tất cả 28 biến quan sát đo lường cho 07 yếu tố độc lập và 03 biến quan sát đo lường cho yếu tố phụ thuộc nên cỡ mẫu tối thiểu để thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA là 155 quan sát.

Tuy nhiên, để giảm sai sót trong quá trình thu thập dữ liệu nghiên cứu, đảm bảo kích thước mẫu để phân tích cũng như giúp kết quả nghiên cứu đạt được độ tin cậy tốt hơn, tác giả tiến hành khảo sát 250 người lao động đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân.

3.3.4 Phương pháp phân tích xử lý số liệu

Phân tích độ tin cậy Cronbach's Alpha

Hệ số Cronbach's Alpha là phương pháp được sử dụng để đánh giá độ tin cậy của thang đo đo lường cho các khái niệm nghiên cứu. Theo đó:

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. 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.

Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), mức giá trị hệ số Cronbach's Alpha được cho:

- Từ 0.8 đến gần bằng 1: thang đo lường rất tốt.
- Từ 0.7 đến gần bằng 0.8: thang đo lường sử dụng tốt.
- Từ 0.6 trở lên: thang đo lường đủ điều kiện.

Nếu một biến đo lường có hệ số tương quan biến tổng Corrected Item – Total Correlation ≥ 0.3 thì biến đó đạt yêu cầu (Nunnally, J., 1978).

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.

Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) là kỹ thuật sử dụng để thu nhỏ và tóm tắt dữ liệu. Phân tích khám phá nhân tố sẽ giúp tác giả thu gọn các biến quan sát thành các biến tiềm ẩn ít hơn, có ý nghĩa hơn trong việc giải thích mô hình nghiên cứu.

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

- Kiểm định sự thích hợp của phân tích nhân tố với dữ liệu của mẫu thông qua giá trị thống kê Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Theo đó, trị số của KMO lớn hơn 0.5 thì phân tích nhân tố là thích hợp (Hair và cộng sự, 2010), ngược lại nếu trị số KMO nhỏ hơn 0.5 thì áp dụng phương pháp phân tích nhân tố không thích hợp với dữ liệu đang có.

- Số lượng nhân tố: Số lượng nhân tố được xác định dựa vào chỉ số eigenvalue đại diện cho phần biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố.

- Theo tiêu chuẩn Kaiser thì những nhân tố có eigenvalue nhỏ hơn 1 sẽ bị loại khỏi mô hình nghiên cứu. Phương sai trích (variance explained criteria): Tổng phương sai trích phải lớn hơn 50% (Hair và cộng sự, 2010).

- Độ giá trị hội tụ: Để thang đo đạt giá trị hội tụ thì hệ số tương quan đơn giữa các biến và các hệ số chuyển tải nhân tố (factor loading) phải lớn hơn hoặc bằng 0.5 trong một nhân tố.

- Phương pháp trích hệ số yếu tố Principal components với phép xoay Varimax để đảm bảo số lượng nhân tố là bé nhất (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Phân tích tương quan

Hệ số tương quan Pearson (Pearson correlation coefficient, ký hiệu r) là số liệu thống kê kiểm tra đo lường mối quan hệ thống kê hoặc liên kết giữa các biến phụ thuộc với các biến liên tục. Tương quan Pearson được biết đến như là phương pháp tốt nhất để đo lường mối liên hệ giữa các biến quan tâm bởi vì nó dựa trên phương pháp hiệp phương sai. Nó cung cấp thông tin về mức độ quan trọng của mối liên hệ, hoặc mối tương quan, cũng như hướng của mối quan hệ. Ngoài ra, việc kiểm tra hệ số tương quan Pearson còn giúp chúng ta sớm nhận diện được sự xảy ra của vấn đề đa cộng tuyến khi các biến độc lập có sự tương quan mạnh với nhau.

Ý nghĩa hệ số tương quan Pearson

Hệ số tương quan Pearson (r) có giá trị dao động trong khoảng liên tục từ -1 đến +1:

$r = 0$: Hai biến không có tương quan tuyến tính.

$r = 1$; $r = -1$: Hai biến có mối tương quan tuyến tính tuyệt đối.

$r < 0$: Hệ số tương quan âm. Nghĩa là giá trị biến x tăng thì giá trị biến y giảm và ngược lại, giá trị biến y tăng thì giá trị biến x giảm.

$r > 0$: Hệ số tương quan dương. Nghĩa là giá trị biến x tăng thì giá trị biến y tăng và ngược lại, giá trị biến y tăng thì giá trị biến x cũng tăng.

Lưu ý:

Hệ số tương quan Pearson (r) chỉ có ý nghĩa khi và chỉ khi mức ý nghĩa quan sát (sig.) nhỏ hơn mức ý nghĩa $\alpha = 5\%$.

Nếu r nằm trong khoảng từ 0.50 đến ± 1 , thì nó được cho là tương quan mạnh.

Nếu r nằm trong khoảng từ 0.30 đến ± 0.49 , thì nó được gọi là tương quan trung bình.

Nếu r nằm dưới ± 0.29 , thì nó được gọi là một mối tương quan yếu.

Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy sẽ xác định mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập. Mô hình phân tích hồi quy sẽ mô tả hình thức của mối liên hệ và qua đó giúp dự đoán được mức độ của biến phụ thuộc khi biết trước giá trị của biến độc lập.

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

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

Trong đó:

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

X, X₁, X₂, X_n: biến độc lập;

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

$\beta_1, \beta_2, \beta_n$: hệ số hồi quy, hay còn được gọi là hệ số góc. Chỉ số này cho chúng ta biết về mức thay đổi của Y gây ra bởi X tương ứng.

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

Phương pháp phân tích được chọn lựa là phương pháp Enter (đưa vào một lượt), đây là phương pháp được sử dụng rộng rãi nhất. Mức ý nghĩa được xác lập cho các kiểm định và phân tích là 5% (độ tin cậy 95%).

Các kết luận dựa trên hàm hồi quy tuyến tính thu được chỉ có ý nghĩa khi hàm hồi quy đó phù hợp với dữ liệu mẫu và các hệ số hồi quy khác 0 có ý nghĩa, đồng thời các giả định của hàm hồi quy tuyến tính cổ điển về phương sai, tính độc lập của phần dư... được đảm bảo. Vì thế, trước khi phân tích kết quả hồi quy ta thực hiện các kiểm định về độ phù hợp của hàm hồi quy, kiểm định ý nghĩa của các hệ số hồi quy và đặc biệt là kiểm định các giả định của hàm hồi quy.

Theo Nguyễn Đình Thọ (2011), tiêu chuẩn chấp nhận sự phù hợp của mô hình tương quan hồi quy là: Kiểm định F phải có giá trị sig < 0.05.

Đại lượng chuẩn đoán hiện tượng đa cộng tuyến với hệ số phóng đại phương sai VIF. Nếu hệ số phóng đại phương sai VIF (variance inflation factor) > 2 thì có dấu hiệu đa cộng tuyến, đây là điều không mong muốn. Nếu $VIF > 10$ thì chắc chắn có đa cộng tuyến. Nếu $VIF < 2$: không bị đa cộng tuyến.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Chương 3 đã trình bày cách thức thực hiện các nghiên cứu sơ bộ định tính, nghiên cứu chính thức định lượng. Nghiên cứu sơ bộ được thực hiện thông qua phương pháp nghiên cứu định tính với phương thức thảo luận nhóm các chuyên gia nhằm giúp cho đề tài hiệu chỉnh được thang đo sơ bộ mà đề tài xây dựng để làm cơ sở xây dựng được Phiếu khảo sát nhằm phục vụ cho việc thu thập dữ liệu khảo sát cho nghiên cứu. Nghiên cứu chính thức được thực hiện bằng phương pháp nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu lựa chọn kích thước mẫu là 250 để tăng độ chính xác cho các kết quả nghiên cứu. Một số tiêu chuẩn cho phân tích dữ liệu cũng được tác giả đưa ra khi phân tích dữ liệu bằng phần mềm SPSS 22.0.

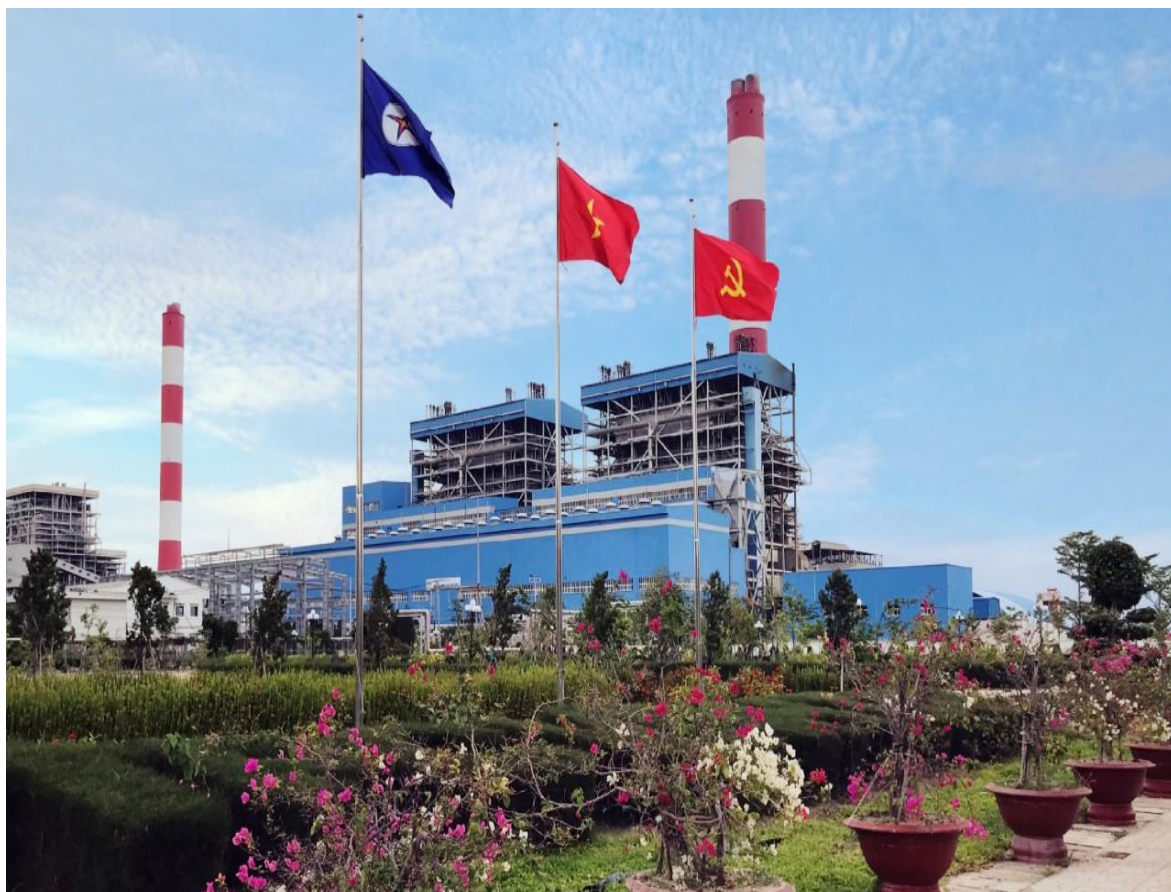
CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1 Tổng quan về tình hình nhân sự của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân

4.1.1 Giới thiệu Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân

Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 là một trong các nhà máy của Trung tâm Điện lực Vĩnh Tân, được xây dựng trên địa phận xã Vĩnh Tân - huyện Tuy Phong - tỉnh Bình Thuận. Dự án Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 do Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) làm chủ đầu tư, Ban QLDA Nhiệt điện Vĩnh Tân – Tổng công ty Phát Điện 3 (EVNGENCO 3) là đơn vị quản lý dự án.

Phạm vi nhà máy có nền địa hình thoải dần về phía bờ biển theo hướng Đông Bắc, cách thị trấn Phan Rí khoảng 25-30 km về hướng Đông Bắc; hướng Nam – Đông Nam giáp biển Đông, hướng Tây Bắc giáp đường Quốc lộ 1A, hướng Tây Nam giáp xã Vĩnh Hảo, huyện Tuy Phong, tỉnh Bình Thuận và hướng Đông Bắc giáp với xã Phước Diêm, huyện Ninh Phước, tỉnh Ninh Thuận.



Hình 4.1 Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2

Lịch sử hình thành và phát triển của Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2

Dự án Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 là một trong những dự án cấp bách trọng điểm Quốc gia được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt nằm trong Quy hoạch phát triển điện Quốc gia giai đoạn 2011 – 2020 có xét đến năm 2030 (Quy hoạch điện VI), được xây dựng tại Trung tâm Điện lực Vĩnh Tân.

Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 có công suất thiết kế 2x622 MW, công nghệ lò hơi đốt than phun PC, thông số hơi cận tới hạn. Nhiên liệu chính là sử dụng than trong nước, và than anthraxit nhập khẩu để phối trộn đốt bổ sung. Nhu cầu than tiêu thụ hàng năm: 3.5 đến 4.5 triệu tấn/năm. Nhiên liệu phụ là dầu DO (sử dụng trong quá trình khởi động và đốt kèm ở tải thấp).

Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 được khởi công vào ngày 08/8/2010 và được chuyển chủ đầu tư từ EVN sang EVNGENCO3 từ ngày 01/01/2013 với tổng mức đầu tư 32,229 tỷ đồng. Tổng thầu EPC – Tập đoàn Điện khí Thượng Hải (SEC)/Trung Quốc. Sau 4 năm triển khai xây dựng, vượt qua nhiều khó khăn thách thức, lần lượt các tổ máy số 1 và tổ máy số 2 của Nhà máy được hoà điện lần đầu vào ngày 15/01/2014 và 07/9/2014, sau đó được chính thức đưa vào vận hành phát điện thương mại từ ngày 30/01/2015 và 21/3/2015. Ngày cấp FAC vào ngày 29/12/2017.

Tính đến ngày 30/3/2018, Nhà máy đã đạt được cột mốc phát lên lưới điện Quốc gia sản lượng điện 20 tỷ kWh. Đây là một sản lượng điện rất lớn của một nhà máy nhiệt điện than được xây dựng đầu tiên tại khu vực phía Nam. Sau hơn 5 năm đi vào vận hành, ngày 07/11/2020, Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 đã đi vào hoạt động an toàn, ổn định và đạt mốc sản lượng điện lên đến 40 tỷ kWh.

Ngày 24/06/2019, Công ty đã tiếp nhận quản lý vận hành Nhà máy Điện Mặt trời Vĩnh Tân 2 với công suất thiết kế 42.65 MWp với tổng mức đầu tư là 815.29 tỷ đồng.

Tổng quan nhiệm vụ của Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2

Trong hệ thống điện Quốc gia, Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 đóng vai trò quan trọng trong việc giảm sản lượng điện từ miền Bắc vào miền Nam, giảm tổn thất truyền tải và tăng tính an toàn cho hệ thống. Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 nằm

trong khu vực đã được quy hoạch – là một địa điểm thuận lợi cho việc xây dựng một trung tâm nhiệt điện than lớn. Với công nghệ hiện đại và hiệu suất cao Nhà máy góp phần ổn định giá điện và đảm bảo không gây ô nhiễm môi trường.

Việc xây dựng và đưa Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2 vào hoạt động kịp thời đã góp phần thúc đẩy phát triển ngành công nghiệp năng lượng của tỉnh Bình Thuận, tạo ra nhiều việc làm và thu nhập cho người dân, góp phần phát triển kinh tế xã hội của địa phương đồng thời đảm bảo an ninh năng lượng Quốc gia và đáp ứng nhu cầu điện năng phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của cả nước nói chung, cũng như khu vực miền Nam nói riêng.

Hàng năm, Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân đóng góp vào ngân sách địa phương hơn 300 tỷ đồng; là đơn vị có trách nhiệm với địa phương, tích cực trong các hoạt động cộng đồng, an sinh xã hội, tài trợ xây dựng trường học, đường giao thông nông thôn.

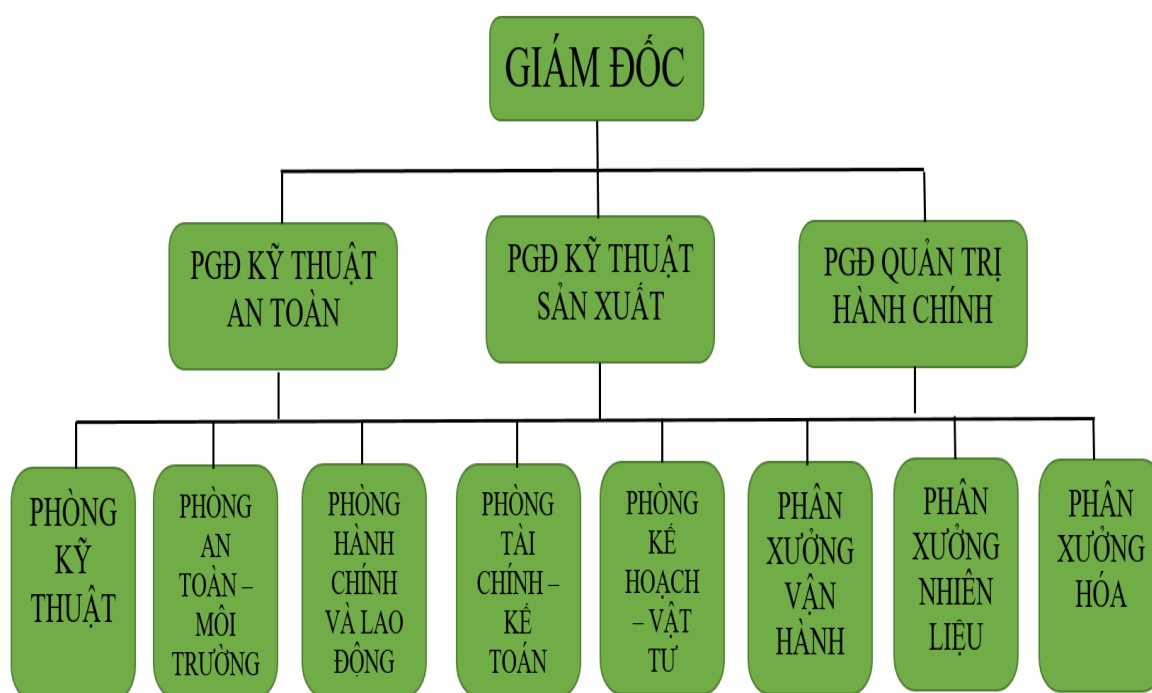
Cơ cấu tổ chức nhân sự công ty

Lực lượng lao động tại Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân: tổng số lao động đến hiện tại là 380 người (100% người Việt Nam). Trong đó, số lượng lao động là người dân tỉnh Bình Thuận là 228/380, chiếm 60.0% (chính sách tuyển dụng của Công ty luôn ưu tiên người dân địa phương).

Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân thực hiện nhiệm vụ vận hành NMNĐ Vĩnh Tân 2 với 02 tổ máy có công suất là 1244 MW và NMĐ Mặt trời Vĩnh Tân 2 có công suất 42.65 MWp.

Trong năm 2022, Công ty đã sản xuất 6.76 tỷ kWh điện, đạt 100.42% so với kế hoạch Tổng Công ty Phát điện 3 giao là 6.73 kWh.

Sơ đồ tổ chức nhân sự công ty được trình bày như sau:



Hình 4.2 Sơ đồ tổ chức nhân sự Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân

Chức năng các phòng, phân xưởng

Phòng kỹ thuật

Tham mưu giúp Giám đốc Công ty quản lý điều hành công tác quản lý kỹ thuật sản xuất, vận hành, sửa chữa; bảo vệ môi trường, quản lý chất lượng các vấn đề có liên quan trong công tác hoạch định chiến lược khoa học công nghệ; sáng kiến, nghiên cứu ứng dụng và phát triển công nghệ; đào tạo phát triển nguồn nhân lực phân chuyên môn kỹ thuật, công tác kiểm tra, giám sát xây dựng, công tác quản lý các công trình hạ tầng dùng chung trong trung tâm điện lực Vĩnh Tân bao gồm phần đường giao thông, cảng biển, quản lý công tác CNTT; duy trì, vận hành, kiểm soát, cải tiến hệ thống quản lý an ninh thông tin theo tiêu chuẩn ISO/ICE 27001-2013.

Phòng an toàn – môi trường

Tham mưu giúp Ban Giám đốc trong việc quản lý, chỉ đạo, giám sát việc thực hiện công tác AT-VSLĐ, BHLĐ, PCCC, PCTT&TKCN, bảo vệ môi trường, an toàn hóa chất của các đơn vị trong Công ty và phối hợp cùng với các đơn vị trong công ty làm việc với các cơ quan chức năng liên quan; duy trì, vận hành, kiểm soát, cải tiến hệ thống quản lý môi trường theo tiêu chuẩn ISO 14001:2015.

Phòng Hành chính và Lao động

Tham mưu giúp Ban Giám đốc quản lý, chỉ đạo, điều hành công tác tổ chức; công tác cán bộ, đào tạo phát triển nguồn nhân lực; tuyển dụng; công tác quản lý lao động, tiền lương, chế độ chính sách; trang bị bảo hộ lao động, vệ sinh lao động, văn hóa doanh nghiệp; công tác pháp chế và những vấn đề pháp lý Công ty; công tác hành chính, quản trị; văn thư, lưu trữ; y tế; thi đua khen thưởng; công xa; cảnh quan cây xanh; quan hệ cộng đồng và thông tin truyền thông; bảo vệ, quốc phòng, an ninh, bảo vệ bí mật nhà nước, EVN, Tổng Công ty; duy trì, vận hành, kiểm soát, cải tiến hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2015.

Phòng Tài chính- Kế toán

Tham mưu giúp Ban Giám đốc Công ty chỉ đạo và thực hiện quản lý, giám sát chặt chẽ, có hiệu quả mọi hoạt động kinh tế, tài chính và thông qua công tác hạch toán kế toán cung cấp thông tin đầy đủ, trung thực, kịp thời, công khai, minh bạch, đáp ứng yêu cầu tổ chức quản lý điều hành của Công ty và của Tổng Công ty.

Phòng Tài chính- kế toán chịu sự quản lý, chỉ đạo trực tiếp của Giám đốc Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân (hoặc Phó Giám đốc phụ trách được Giám đốc ủy quyền), đồng thời phối hợp về công tác tài chính kế toán, nghiệp vụ với các đơn vị khác trong Công ty.

Phòng Kế hoạch-Vật tư

Tham mưu, giúp việc ban Giám đốc Công ty chỉ đạo, quản lý công tác kế hoạch sản xuất ngắn hạn và dài hạn; công tác thị trường điện; công tác quản lý đấu thầu, hợp đồng mua sắm; quản lý cung ứng nhiên liệu, vật liệu cho hoạt động SXKD và ĐTXD.

Bộ phận Sản xuất

Bộ phận sản xuất bao gồm các Phân xưởng sản xuất. Trong đó bao gồm Phân xưởng Vận hành, Phân xưởng Nhiên liệu và Phân xưởng Hóa. Mỗi phân xưởng có vai trò và chức năng quan trọng khác nhau nhưng luôn liên kết chặt chẽ với nhau trong suốt quá trình sản xuất.

Phân xưởng Vận hành

Thực hiện chức năng quản lý, vận hành thiết bị lò hơi, tuabin, máy phát hệ thống điện nhất thứ, đo lường và điều khiển các trạm phụ trợ có liên quan dây chuyền sản xuất điện (hệ thống nghiền than, hệ thống lọc bụi, hệ thống khử lưu huỳnh, hệ thống thải tro xỉ, thiết bị cứu hỏa tại các khu vực PXVH quản lý, hệ thống nước tuần hoàn,...) thuộc nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2.

Thực hiện chức năng tiếp nhận và quản lý vận hành NMĐMT Vĩnh Tân 2 an toàn, kinh tế, hiệu quả.

Phân xưởng Nhiên liệu

Thực hiện chức năng quản lý, vận hành hệ thống cung cấp nhiên liệu (than, dầu FO, dầu DO...) phục vụ sản xuất từ cảng nhiên liệu đến đầu vào bunker than của các tổ máy (hệ thống cảng nhiên liệu, hệ thống bốc dỡ, cầu trục, băng tải, máy đánh phá đóng, xe xúc, xe gạt...), công tác vận chuyển tro xỉ, vận hành bãi xỉ thuộc Nhà máy Nhiệt điện Vĩnh Tân 2.

Phân xưởng Hóa

Phân xưởng Hóa là đơn vị trực tiếp sản xuất, có chức năng tham mưu giúp Ban Giám đốc Công ty trong công tác quản lý kỹ thuật các hệ thống thiết bị công nghệ như: hệ thống xử lý nước khử khoáng chuẩn bị nước cho lò hơi, hệ thống xử lý nước lò hơi, các hệ thống xử lý nước thải, thí nghiệm hóa, các hạng mục công trình của dây chuyền công nghệ xử lý hóa; chỉ đạo, điều hành các chức danh vận hành Hóa đảm bảo cho công tác vận hành sử dụng máy móc thiết bị một cách hiệu quả, an toàn và kinh tế; thực hiện các quy định quản lý phòng thí nghiệm theo tiêu chuẩn ISO 17025:2017; duy trì, vận hành, kiểm soát, cải tiến hệ thống quản lý phòng thí nghiệm theo tiêu chuẩn ISO 17025:2017.

Phối hợp với các Phòng chức năng, phân xưởng liên quan để triển khai thực hiện các nhiệm vụ trong quá trình đầu tư xây dựng, quản lý, vận hành Nhà máy nhiệt điện Vĩnh Tân 2

4.1.2 Tình hình nhân sự tại Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân giai đoạn 2020 - 2022

Trong những năm qua, đội ngũ nhân sự công ty đã có những đóng góp đáng kể trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân. Công ty đã tiến hành điều tra, khảo sát tại tất cả các đơn vị trực thuộc nhằm thu thập thông tin về số lượng và chất lượng đội ngũ người lao động để phục vụ cho việc đánh giá chất lượng nhân viên, qua đó xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển các vị trí công việc cũng như làm cơ sở cho việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự và đổi mới công tác quản lý nhân sự. Theo số liệu tại thời điểm hiện nay thì tổng số người lao động của Công ty là 380 người.

Bảng 4.1 Phân loại nhân sự Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân theo giới tính, nhóm tuổi giai đoạn 2020 – 2022

Năm	Giới tính		Nhóm tuổi			
	Nam	Nữ	Dưới 30	31 - 40	41 - 50	Trên 50
2020	325	41	65	198	78	25
2021	333	45	59	232	57	30
2022	333	47	56	212	89	23

Nguồn: Phòng Hành chính Lao động - Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân

Nhìn tổng quan, Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân đa phần nhân sự là nam, điều này hoàn toàn phù hợp trong điều kiện công ty có hoạt động sản xuất và mang tính đặc thù kỹ thuật ngành điện nên nhu cầu lao động kỹ thuật là nam luôn cao hơn; các nhân sự nữ đa phần hỗ trợ công tác hành chính và một số việc liên quan.

Về tuổi đời của người lao động đang làm việc trong Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, đa số người lao động nằm trong độ tuổi từ 31 đến 50 tuổi, trong đó số lao động nằm trong độ tuổi từ 31 đến 40 chiếm tỷ lệ cao nhất trong tổng số lao động của công

ty. Điều này cho thấy sự ổn định, gắn kết của người lao động, đây là cơ sở để công ty xây dựng các chiến lược phát triển tổ chức trong tương lai.

Đối với chất lượng đội ngũ nhân sự của Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, Bảng 2.2 bên dưới cho thấy đa phần số lượng lao động của Công ty qua các năm đều có trình độ từ cao đẳng đến đại học, trong đó số lượng người lao động có trình độ đại học chiếm đa số. Điều này cho thấy trong những năm qua, lãnh đạo Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân đã quan tâm, chú trọng tới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân sự, điều đó đã tạo điều kiện cho nhân sự đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Bên cạnh đó, tiêu chí trình độ chuyên môn từ đại học trở lên cũng dần trở thành điều kiện tiên quyết trong khâu tuyển dụng của Công ty từ năm 2021 trở đi.

Bảng 4.2 Phân loại người lao động theo trình độ chuyên môn giai đoạn 2020 - 2022

Năm Trình độ	2020		2021		2022	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Trên Đại học	6	1.64	7	1.85	7	1.84
Đại học	142	38.80	147	38.89	148	38.95
Cao đẳng	109	29.78	117	30.95	117	30.79
Trung cấp	86	23.50	84	22.22	83	21.84
Khác	23	6.28	23	6.08	25	6.58
<u>Tổng cộng</u>	<u>366</u>	100	<u>378</u>	100	<u>380</u>	100

Nguồn: Phòng Hành chính Lao động - Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân

Về thâm niên công tác, thống kê trong Bảng 2.3 bên dưới về phân loại nhân sự theo thời gian công tác tại công ty cho thấy đa phần nhân viên công ty đều gắn kết với công ty từ những ngày đầu thành lập, sự biến động không cao qua các năm, điều này là rất quan trọng trong giai đoạn chuyển giao và trẻ hóa đội ngũ nhân sự để đáp ứng nhu cầu thay đổi của ngành và nền kinh tế hội nhập thế giới. Trong giai đoạn 2020 – 2022, công ty có các đợt tuyển dụng để bổ sung nhân sự mới, đội ngũ nhân

sự mới được tuyển dụng tuy có kiến thức cơ bản được học trong nhà trường, nhưng chưa có kinh nghiệm công tác thực tế, bởi vậy đội ngũ nhân sự có kinh nghiệm và thâm niên công tác là điểm tựa, là thực tế giúp đỡ đội ngũ nhân sự trẻ dần thích ứng với công việc mới để có thể đáp ứng được nhiệm vụ và hoàn thành tốt công việc được giao.

Bảng 4.3 Phân loại người lao động theo thâm niên giai đoạn 2020 – 2022

Năm	Thâm niên công tác		
	Dưới 3 năm	Từ 3 đến dưới 7 năm	Từ 7 năm trở lên
2020	158	159	49
2021	142	183	53
2022	139	188	53

Nguồn: Phòng Hành chính Lao động - Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân

4.2 Đặc điểm mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu được thu thập thông qua khảo sát ngẫu nhiên 250 người lao động đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt điện Vĩnh Tân. Sau thời gian khảo sát 4 tuần, nghiên cứu thu về 245 phiếu trả lời khảo sát. Trong số 245 phiếu trả lời khảo sát thu về, có 11 phiếu trả lời không đạt yêu cầu phân tích do các đối tượng trả lời khảo sát thiếu khách quan và không trả lời đầy đủ các nội dung được hỏi. Do đó, kích thước mẫu hợp lệ để đưa vào phân tích các kết quả cho nghiên cứu là 234 quan sát.

Về giới tính của người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân

Trong 234 phiếu trả lời hợp lệ, đa phần người lao động đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân là nam với 198 nhân viên và chiếm 84.6%; còn lại là các nhân viên nữ chiếm 15.4% với tổng cộng 36 người trong tổng thể mẫu nghiên cứu.

Bảng 4.4 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Giới tính

Gioitinh					
		Số lượng	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Nữ	36	15.4	15.4	15.4
	Nam	198	84.6	84.6	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Về độ tuổi của người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân

Đa số người lao động nằm trong độ tuổi từ 30 đến dưới 45 tuổi với 137 nhân viên (chiếm 58.5%) trong tổng số nhân viên Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu; tiếp theo là người lao động nằm trong độ tuổi từ 45 tuổi trở lên với 59 nhân viên (chiếm 25.2%); cuối cùng là các nhân viên nằm trong độ tuổi dưới 30 tuổi với 38 nhân viên và chiếm 16.2% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu.

Bảng 4.5 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Độ tuổi

DoTuoi					
		Số lượng	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Dưới 30 tuổi	38	16.2	16.2	16.2
	Từ 30 đến dưới 45 tuổi	137	58.5	58.5	74.8
	Từ 45 tuổi trở lên	59	25.2	25.2	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Về trình độ học vấn của người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân

Đa phần các nhân viên đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu đều có trình độ học vấn đại học với 119 nhân viên và chiếm 50.9%; số nhân viên có học vấn từ trung cấp đến cao đẳng là 84 người và chiếm 35.9%; có 29 người lao động có trình độ từ phổ thông trở xuống và chiếm 12.4%; cuối cùng là các nhân viên có trình độ trên đại học với 2 người tham gia khảo sát và chiếm 0.9% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu.

Bảng 4.6 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Trình độ học vấn

TrìnhDo					
		Số lượng	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Phổ thông trở xuống	29	12.4	12.4	12.4
	Trung cấp – Cao đẳng	84	35.9	35.9	48.3
	Đại học	119	50.9	50.9	99.1
	Trên đại học	2	0.9	0.9	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Về thâm niên làm việc của người lao động tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân

Trong tổng số 234 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ của nghiên cứu, đa phần số người lao động có thời gian công tác tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân từ 3 đến dưới 7 năm với 127 nhân viên và chiếm 54.3%; kế đến là những nhân viên có thời gian công tác dưới 3 năm với 54 nhân viên và chiếm 23.1%; cuối cùng là các nhân viên có thời gian công tác từ 7 năm trở lên với 53 nhân viên và chiếm 22.6% trong tổng thể mẫu của nghiên cứu.

Bảng 4.7 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo thâm niên công tác

Thamnien					
		Số lượng	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Dưới 3 năm	54	23.1	23.1	23.1
	Từ 3 đến dưới 7 năm	127	54.3	54.3	77.4
	Từ 7 năm trở lên	53	22.6	22.6	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Về thu nhập của người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân

Đa phần các nhân viên Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân tham gia trả lời khảo sát của nghiên cứu đều có thu nhập bình quân hàng tháng nằm trong khoản từ 15 đến dưới 25 triệu đồng với 118 nhân viên và chiếm 50.4%; có 60 nhân viên có thu nhập hàng tháng từ 25 triệu đồng trở lên và chiếm 25.6%; cuối cùng là các nhân viên có thu nhập hàng tháng dưới 15 triệu đồng với 56 nhân viên và chiếm 23.9% trong tổng thể 234 phiếu trả lời khảo sát hợp lệ của nghiên cứu.

Bảng 4.8 Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu theo Thu nhập

Thunhap					
		Số lượng	Phần trăm	Phần trăm hợp lệ	Phần trăm tích lũy
Giá trị	Dưới 15 triệu đồng	56	23.9	23.9	23.9
	Từ 15 đến dưới 25 triệu đồng	118	50.4	50.4	74.4
	Từ 25 triệu đồng trở lên	60	25.6	25.6	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

4.3 Kiểm định thang đo

4.3.1 Kiểm định Cronbach's Alpha

Phân tích Cronbach's Alpha được sử dụng để đánh giá độ tin cậy của các thang đo dùng trong nghiên cứu. Tiêu chí để đánh giá một thang đo đạt được độ tin cậy cần thiết là thang đo đó phải có hệ số Alpha tổng của thang đo lớn hơn 0.6 và hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong các thang đo phải lớn hơn 0.3 (Nguyễn Đình Thọ, 2011).

Kết quả phân tích độ tin cậy của các thang đo thông qua Kiểm định Cronbach's Alpha (Bảng 4.9) cho thấy các thang đo đều có hệ số Alpha tổng lớn hơn 0.6, nhỏ nhất là hệ số Alpha tổng của thang đo “Sự gắn kết” ($\alpha = 0.767$) và lớn nhất là hệ số Alpha tổng của thang đo “Lương thưởng và phúc lợi” ($\alpha = 0.887$).

Kết quả phân tích Cronbach's Alpha còn cho thấy có 04 biến quan sát là: MT3; DN1; TN3 và CV4 có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 và lần lượt bằng: 0.060; 0.059; 0.034 và 0.191 nên sẽ bị loại khỏi 04 thang đo “Môi trường làm việc”; “Quan hệ đồng nghiệp”; “Lương thưởng và phúc lợi” và “Đặc điểm công việc” để đảm bảo độ tin cậy của các thang đo này trước khi đưa vào phân tích bước EFA tiếp theo.

Tổng hợp kết quả phân tích độ tin cậy của các thang đo thông qua kiểm định Cronbach's Alpha được trình trong Bảng 4.9 bên dưới như sau:

Bảng 4.9 Kết quả phân tích Cronbach's Alpha

Mã hóa	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến - tổng hiệu chỉnh	Cronbach's Alpha nếu loại biến
THANG ĐO “MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC” - Cronbach's Alpha = 0.717				
Chạy lần 01				
MT1	11.573	4.306	0.707	0.509
MT2	11.513	4.998	0.724	0.514
MT3	11.564	8.376	0.060	0.856
MT4	11.594	5.598	0.609	0.594

Mã hóa	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến - tổng hiệu chỉnh	Cronbach's Alpha nếu loại biến
THANG ĐO “MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC” - Cronbach's Alpha = 0.856 Chạy lần 02				
MT1	7.722	3.360	0.771	0.766
MT2	7.662	3.967	0.801	0.733
MT4	7.744	4.646	0.639	0.877
THANG ĐO “SỰ HỖ TRỢ CỦA CẤP TRÊN” - Cronbach's Alpha = 0.813				
LD1	11.265	5.869	0.649	0.757
LD2	11.124	6.161	0.651	0.756
LD3	11.124	6.109	0.655	0.754
LD4	11.141	6.585	0.571	0.792
THANG ĐO “QUAN HỆ ĐỒNG NGHIỆP” - Cronbach's Alpha = 0.763 Chạy lần 01				
DN1	10.987	10.365	0.059	0.934
DN2	11.009	6.120	0.708	0.619
DN3	11.090	5.833	0.836	0.539
DN4	10.991	6.833	0.814	0.587
THANG ĐO “QUAN HỆ ĐỒNG NGHIỆP” - Cronbach's Alpha = 0.934 Chạy lần 02				
DN2	7.303	4.641	0.783	0.977
DN3	7.385	4.332	0.941	0.840
DN4	7.286	5.304	0.899	0.892
THANG ĐO “LƯƠNG THUỞNG VÀ PHÚC LỢI” - Cronbach's Alpha = 0.752 Chạy lần 01				
TN1	15.359	8.240	0.709	0.633
TN2	15.184	8.794	0.696	0.647

Mã hóa	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến - tổng hiệu chỉnh	Cronbach's Alpha nếu loại biến
TN3	15.500	11.848	0.034	0.887
TN4	15.171	8.537	0.716	0.637
TN5	15.470	8.722	0.636	0.664
THANG ĐO “LƯƠNG THUỞNG VÀ PHÚC LỢI” - Cronbach's Alpha = 0.887				
Chạy lần 02				
TN1	11.688	6.619	0.771	0.848
TN2	11.513	7.187	0.747	0.858
TN4	11.500	6.946	0.767	0.850
TN5	11.799	6.908	0.730	0.864
THANG ĐO “CƠ HỘI ĐÀO TẠO VÀ THĂNG TIẾN” - Cronbach's Alpha = 0.865				
TT1	15.598	6.791	0.699	0.834
TT2	15.607	6.858	0.713	0.830
TT3	15.641	7.613	0.596	0.858
TT4	15.697	7.251	0.675	0.840
TT5	15.594	6.388	0.753	0.819
THANG ĐO “SỰ ĐÁNH GIÁ VÀ CÔNG NHẬN” - Cronbach's Alpha = 0.793				
DG1	7.256	5.136	0.491	0.855
DG2	7.201	4.007	0.775	0.581
DG3	7.261	3.198	0.695	0.672
THANG ĐO “ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC” - Cronbach's Alpha = 0.710				
Chạy lần 01				
CV1	10.944	4.799	0.633	0.563
CV2	11.085	4.774	0.618	0.570
CV3	11.192	4.748	0.601	0.580

Mã hóa	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến - tổng hiệu chỉnh	Cronbach's Alpha nếu loại biến
CV4	11.111	6.460	0.191	0.817
THANG ĐO “ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC” - Cronbach's Alpha = 0.817				
Chạy lần 02				
CV1	7.278	3.257	0.648	0.770
CV2	7.419	3.103	0.683	0.735
CV3	7.526	3.040	0.678	0.740
THANG ĐO “SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN” - Cronbach's Alpha = 0.767				
GK1	7.363	1.614	0.564	0.726
GK2	7.432	1.474	0.569	0.725
GK3	7.410	1.445	0.673	0.605

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của các thang đo đều lớn hơn 0.6 nên đảm bảo độ tin cậy. Đồng thời, hệ số tương quan biến tổng thấp nhất của các chỉ báo trong từng nhân tố đều lớn hơn 0.3 do đó các biến quan sát đã tham gia kiểm định lần cuối cùng đều được giữ lại vì chúng đảm bảo độ tin cậy của thang đo.

4.3.2 Phân tích nhân tố khám phá

4.3.2.1 Phân tích nhân tố khám phá đối với các biến độc lập

Kết quả phân tích EFA cho các biến độc lập (Bảng 4.10) cho ta kết quả như sau:

- Hệ số KMO = $0.717 > 0.5$, điều này có nghĩa phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu.

- Kết quả kiểm định Barlett's có mức ý nghĩa (Sig.) = $0.000 < 0.05$, số liệu này cho chúng ta thấy phân tích nhân tố là phù hợp với tập dữ liệu mà khảo sát thu thập được.

Bảng 4.10 Kiểm định KMO và Bartlett của biến độc lập

KMO và Kiểm định Barlett		
HỆ SỐ KMO		0.717
KIỂM ĐỊNH BARLETT	Chi bình phương	3873.634
	df	300
	Mức ý nghĩa	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Bảng 4.11 cũng cho thấy tại giá trị Eigenvalue = 1.221 > 1, phân tích EFA rút trích được 07 nhân tố với tổng phương sai trích khi phân tích nhân tố là 73.820% > 50%, điều này có nghĩa rằng 07 nhân tố được trích giải thích được 73.820% sự biến thiên trong dữ liệu thu thập được.

Bảng 4.11 Kết quả EFA về Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích biến độc lập

Total Variance Explained									
Nhân Tố	Giá trị Eigen ban đầu			Tổng hệ số tải bình phương rút trích nhân tố			Tổng hệ số tải bình phương xoay nhân tố		
	Tổng cộng	Phần trăm của phương sai	Phần trăm tích lũy	Tổng cộng	Phần trăm của phương sai	Phần trăm tích lũy	Tổng cộng	Phần trăm của phương sai	Phần trăm tích lũy
1	4.417	17.670	17.670	4.417	17.670	17.670	3.289	13.155	13.155
2	4.241	16.966	34.636	4.241	16.966	34.636	3.048	12.190	25.345
3	2.978	11.912	46.548	2.978	11.912	46.548	2.756	11.024	36.370
4	2.343	9.371	55.919	2.343	9.371	55.919	2.597	10.388	46.758
5	1.749	6.995	62.914	1.749	6.995	62.914	2.365	9.461	56.219
6	1.505	6.022	68.936	1.505	6.022	68.936	2.235	8.941	65.160
7	1.221	4.885	73.820	1.221	4.885	73.820	2.165	8.661	73.820
8	0.847	3.386	77.207						
9	0.646	2.585	79.791						

10	0.629	2.514	82.306						
11	0.578	2.310	84.616						
12	0.557	2.227	86.843						
13	0.478	1.913	88.756						
14	0.432	1.730	90.486						
15	0.403	1.612	92.097						
16	0.363	1.453	93.550						
17	0.314	1.254	94.805						
18	0.289	1.156	95.960						
19	0.247	0.987	96.947						
20	0.213	0.853	97.800						
21	0.182	0.729	98.529						
22	0.156	0.624	99.153						
23	0.134	0.537	99.690						
24	0.056	0.225	99.915						
25	0.021	0.085	100.000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Kết quả tổng hợp ma trận xoay nhân tố trong Bảng 4.12 bên dưới cho thấy các biến quan sát trong 07 nhân tố trích được đều có hệ số tải của từng biến quan sát trong nhân tố được trích đều lớn hơn 0.5 (đạt yêu cầu của kiểm định EFA) và đều được gom về giải thích nội dung cho nhân tố ban đầu. Trong đó:

Nhân tố 01: gồm 05 biến quan sát: TT5, TT2, TT1, TT4, TT3 cùng giải thích cho nhân tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến;

Nhân tố 02: gồm 04 biến quan sát: TN1, TN2, TN4, TN5 cùng giải thích cho nhân tố Lương thưởng và phúc lợi;

Nhân tố 03: gồm 03 biến quan sát: DN3, DN4, DN2 cùng giải thích cho nhân tố Quan hệ đồng nghiệp;

Nhân tố 04: gồm 04 biến quan sát: LD2, LD1, LD3, LD4 cùng giải thích cho nhân tố Sự hỗ trợ của cấp trên;

Nhân tố 05: gồm 03 biến quan sát: MT2, MT1, MT4 cùng giải thích cho nhân tố Môi trường làm việc;

Nhân tố 06: gồm 03 biến quan sát: CV2, CV3, CV1 cùng giải thích cho nhân tố Đặc điểm công việc;

Nhân tố 07: gồm 03 biến quan sát: DG3, DG2, DG1 cùng giải thích cho nhân tố Sự đánh giá và công nhận.

Bảng 4.12 Kết quả ma trận xoay của biến độc lập

Ma trận xoay nhân tố							
Biến quan sát	Nhân tố						
	1	2	3	4	5	6	7
TT5	0.845						
TT2	0.812						
TT1	0.802						
TT4	0.801						
TT3	0.737						
TN1		0.853					
TN2		0.850					
TN4		0.843					
TN5		0.837					
DN3			0.944				
DN4			0.926				

DN2			0.857				
LD2				0.799			
LD1				0.789			
LD3				0.769			
LD4				0.761			
MT2					0.896		
MT1					0.872		
MT4					0.782		
CV2						0.855	
CV3						0.853	
CV1						0.840	
DG3							0.875
DG2							0.861
DG1							0.627

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Theo kết quả ma trận xoay (Bảng 4.12) cho thấy, không có biến nào tải lên trên 1 nhân tố nên không vi phạm tính phân biệt trong ma trận xoay nhân tố; tất cả các biến quan sát trong 07 nhân tố được trích đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading lớn hơn 0.5 và đạt yêu cầu của kiểm định EFA.

4.3.2.2 Phân tích nhân tố khám phá đối với biến phụ thuộc

Kết quả phân tích EFA cho biến phụ thuộc (Bảng 4.13) cho kết quả:

- Hệ số KMO = $0.674 > 0.5$, điều này có nghĩa phân tích nhân tố được chấp nhận với tập dữ liệu nghiên cứu;

- Kết quả kiểm định Barlett's có mức ý nghĩa (Sig.) = $0.000 < 0.05$, điều này cho chúng ta thấy phân tích nhân tố là phù hợp với tập dữ liệu mà khảo sát thu thập được.

Bảng 4.13 Kiểm định KMO và Bartlett của biến phụ thuộc

KMO và Kiểm định Bartlett		
KMO		0.674
Kiểm định Bartlett	Chi bình phương	188.027
	df	3
	Mức ý nghĩa	0.000

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Bảng 4.14 cho thấy tại giá trị Eigenvalue = 2.053 > 1, phân tích EFA rút trích được 01 nhân tố với tổng phương sai trích khi phân tích nhân tố là 68.431% > 50%, điều này có nghĩa rằng nhân tố được trích giải thích được 68.431% sự biến thiên trong dữ liệu của yếu tố phụ thuộc mô hình.

Bảng 4.14 Kết quả Giá trị Eigenvalue và Tổng phương sai trích biến phụ thuộc

Total Variance Explained						
Nhân tố	Giá trị Eigen ban đầu			Tổng hệ số tải bình phương rút trích nhân tố		
	Tổng cộng	Phần trăm của phương sai	Phần trăm tích lũy	Tổng cộng	Phần trăm của phương sai	Phần trăm tích lũy
1	2.053	68.431	68.431	2.053	68.431	68.431
2	0.564	18.816	87.247			
3	0.383	12.753	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Kết quả tổng hợp ma trận xoay nhân tố của biến phụ thuộc trong Bảng 4.15 bên dưới cho thấy 03 biến quan sát trong nhân tố trích gồm: GK3, GK2, GK1 đều có hệ số tải của từng biến quan sát trong nhân tố được trích đều lớn hơn 0.5 (đạt yêu cầu của kiểm định EFA) và đều được gom giải thích nội dung cho nhân tố phụ thuộc ban đầu là Sự gắn kết của nhân viên.

Bảng 4.15 Kết quả ma trận xoay của biến phụ thuộc

Ma trận xoay nhân tố	
Biến quan sát	Nhân tố
	1
GK3	0.871
GK2	0.805
GK1	0.804
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Tổng hợp kết quả phân tích độ tin cậy các thang đo thông qua kiểm định Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy các thang đo sau khi loại biến đều đạt được độ tin cậy và phù hợp để sử dụng cho bước phân tích hồi quy nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.

4.4 Phân tích tương quan

Tương quan Pearson được sử dụng để xem xét mối quan hệ tương quan giữa 7 yếu tố độc lập của mô hình bao gồm: Môi trường làm việc (F_MT), Sự hỗ trợ của cấp trên (F_LD), Quan hệ đồng nghiệp (F_DN), Lương thưởng và phúc lợi (F_TN), Cơ hội đào tạo và thăng tiến (F_TT), Sự đánh giá và công nhận (F_DG), Đặc điểm công việc (F_CV) với yếu tố phụ thuộc của nghiên cứu là Sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân (F_GK).

Kết quả phân tích tương quan (Bảng 4.16) cho thấy, Mức ý nghĩa (Sig.) của tương quan Pearson của tất cả các biến độc lập đều bằng $0.000 < 0.05$ nên ở độ tin cậy 95%, tất cả các biến độc lập đều cho thấy sự tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc của mô hình nghiên cứu. Do đó, tất cả các biến độc lập đều cho thấy sự phù hợp để được sử dụng cho bước phân tích hồi quy tiếp theo.

Bảng 4.16 Phân tích tương quan giữa các biến độc lập và phụ thuộc

Tương quan									
		F_GK	F_MT	F_LD	F_DN	F_TN	F_TT	F_DG	F_CV
F_GK	Tương quan Pearson	1	0.248**	0.576**	0.268**	0.518**	0.181**	0.290**	0.203**
	Mức ý nghĩa		0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.002
	N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_MT	Tương quan Pearson	0.248**	1	0.108	0.315**	0.029	-0.126	0.421**	0.103
	Mức ý nghĩa	0.000		0.099	0.000	0.660	0.054	0.000	0.114
	N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_LD	Tương quan Pearson	0.576**	0.108	1	0.001	0.358**	0.115	0.170**	-0.046
	Mức ý nghĩa	0.000	0.099		0.992	0.000	0.080	0.009	0.482
	N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_DN	Tương quan Pearson	0.268**	0.315**	0.001	1	-0.076	0.022	0.423**	-0.020
	Mức ý nghĩa	0.000	0.000	0.992		0.249	0.733	0.000	0.764
	N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_TN	Tương quan Pearson	0.518**	0.029	0.358**	-0.076	1	0.177**	0.026	0.080
	Mức ý nghĩa	0.000	0.660	0.000	0.249		0.007	0.687	0.223
	N	234	234	234	234	234	234	234	234

F_TT	Tương quan Pearson	0.181**	-0.126	0.115	0.022	0.177**	1	0.012	0.084
	Mức ý nghĩa	0.005	0.054	0.080	0.733	0.007		0.853	0.199
	N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_DG	Tương quan Pearson	0.290**	0.421**	0.170**	0.423**	0.026	0.012	1	0.045
	Mức ý nghĩa	0.000	0.000	0.009	0.000	0.687	0.853		0.496
	N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_CV	Tương quan Pearson	0.203**	0.103	-0.046	-0.020	0.080	0.084	0.045	1
	Mức ý nghĩa	0.002	0.114	0.482	0.764	0.223	0.199	0.496	
	N	234	234	234	234	234	234	234	234

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

4.5 Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy được thực hiện nhằm xác định các yếu tố độc lập nào ảnh hưởng đến yếu tố phụ thuộc của mô hình. Phương trình hồi quy tổng quát về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

$$F_{GK} = \beta_0 + \beta_1 F_{MT} + \beta_2 F_{LD} + \beta_3 F_{DN} + \beta_4 F_{TN} + \beta_5 F_{TT} + \beta_6 F_{DG} + \beta_7 F_{CV} + e_i.$$

Trong đó:

F_{GK}: Sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân;

F_{MT}: Môi trường làm việc;

F_{LD}: Sự hỗ trợ của cấp trên;

F_{DN}: Quan hệ đồng nghiệp;

F_TN: Lương thưởng và phúc lợi;

F_TT: Cơ hội đào tạo và thăng tiến;

F_DG: Sự đánh giá và công nhận;

F_CV: Đặc điểm công việc;

ei: Các yếu tố khác ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.

4.5.1 Ý nghĩa hệ số hồi quy

Kết quả ước lượng hệ số hồi quy (Bảng 4.17) bên dưới cho thấy, mức ý nghĩa trong Kiểm định t của 03 yếu tố độc lập gồm: Môi trường làm việc (F_MT); Cơ hội đào tạo và thăng tiến (F_TT) và Sự đánh giá và công nhận (F_DG) đều lớn hơn 0.05 và lần lượt bằng: 0.130; 0.205 và 0.225 nên 03 biến độc lập này không cho thấy sự ảnh hưởng tuyến tính đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.

Bảng 4.17 Kết quả phân tích 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	0.144	0.243		0.594	0.553		
	F_MT	0.045	0.030	0.075	1.522	0.130	0.765	1.307
	F_LD	0.313	0.034	0.433	9.184	0.000	0.830	1.205
	F_DN	0.134	0.026	0.247	5.087	0.000	0.781	1.281
	F_TN	0.239	0.032	0.353	7.526	0.000	0.839	1.192
	F_TT	0.051	0.040	0.057	1.271	0.205	0.930	1.075
	F_DG	0.037	0.031	0.062	1.216	0.225	0.709	1.410
	F_CV	0.126	0.030	0.184	4.201	0.000	0.962	1.039
a. Dependent Variable: F_GK								

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Các yếu tố độc lập còn lại bao gồm: Sự hỗ trợ của cấp trên (F_LD); Quan hệ đồng nghiệp (F_DN); Lương thưởng và phúc lợi (F_TN) và Đặc điểm công việc (F_CV) đều cho thấy có mối quan hệ tuyến tính với yếu tố phụ thuộc của mô hình là Sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân (Sig. của Kiểm định $t < 0.05$).

4.5.2 Mức độ phù hợp của mô hình

Kết quả phân tích phương sai ANOVA trong hồi quy (Bảng 4.18) bên dưới cho thấy mức ý nghĩa của Kiểm định F bằng $0.000 < 0.05$, điều này cho thấy phân tích hồi quy phù hợp với tập dữ liệu khảo sát mà nghiên cứu đã thu thập được và sự kết hợp giữa các biến trong mô hình có thể giải thích được sự thay đổi của biến phụ thuộc trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 4.18 Bảng phân tích phương sai ANOVA

ANOVA ^a						
Mô hình		Tổng bình phương	Df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi qui	45.957	7	6.565	45.125	0.000 ^b
	Phần dư	32.881	226	0.145		
	Tổng	78.838	233			
a. Dependent Variable: F_GK						
b. Predictors: (Constant), F_CV, F_DN, F_LD, F_TT, F_MT, F_TN, F_DG						

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Kết quả đánh giá mức độ phù hợp của mô hình hồi quy (Bảng 4.19) cho chúng ta kết quả: Giá trị R^2 hiệu chỉnh bằng 0.570 cho thấy các biến độc lập đưa vào chạy hồi quy ảnh hưởng 57.0% sự thay đổi của biến phụ thuộc, hay có thể nói 07 biến độc lập giải thích được 57.0% sự biến thiên trong dữ liệu của biến phụ thuộc mô hình hồi quy.

Bảng 4.19 Tóm tắt mô hình điều chỉnh

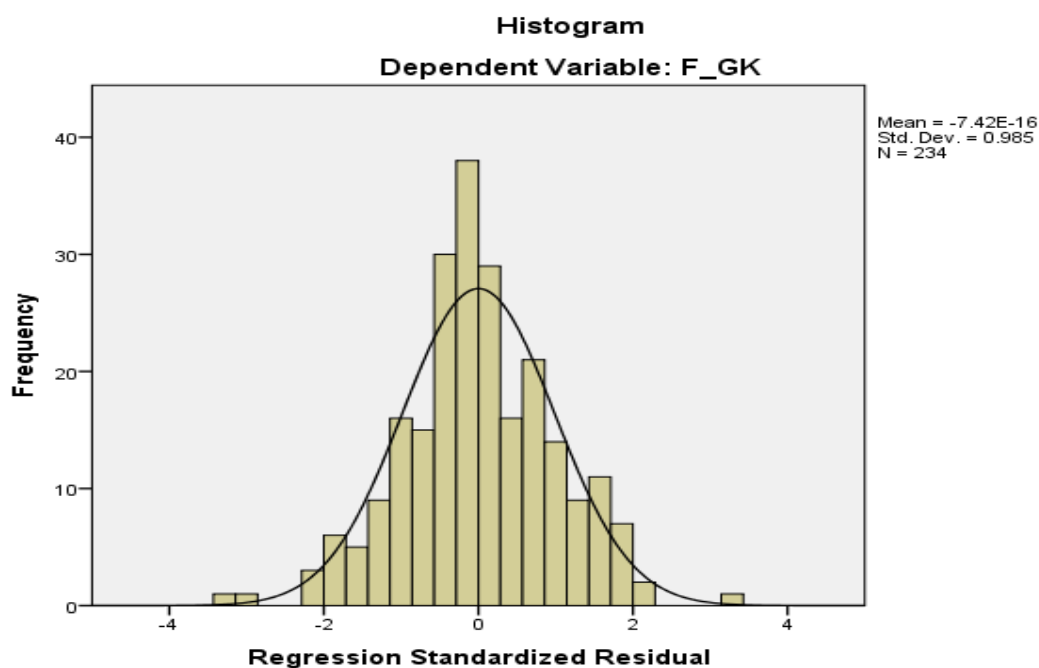
Model Summary^b					
Mô hình	R	R bình phương	R bình phương hiệu chỉnh	Sai số chuẩn ước tính	Durbin-Watson
1	0.763 ^a	0.583	0.570	0.38143	1.893
a. Predictors: (Constant), F_CV, F_DN, F_LD, F_TT, F_MT, F_TN, F_DG					
b. Dependent Variable: F_GK					

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

4.5.3 Dò tìm vi phạm giả định hồi quy

Để đảm bảo mô hình hồi quy xây dựng không vi phạm các giả định cần thiết, nghiên cứu tiến hành kiểm tra lần lượt các giả định vi phạm hồi quy, bao gồm: Giả định phần dư của phân phối chuẩn, giả định không có hiện tượng cộng tuyến của các biến độc lập, giả định phương sai phần dư không đổi.

4.5.3.1 Giả định phần dư phân phối chuẩn



Hình 4.3 Biểu đồ phân phối chuẩn của phần dư

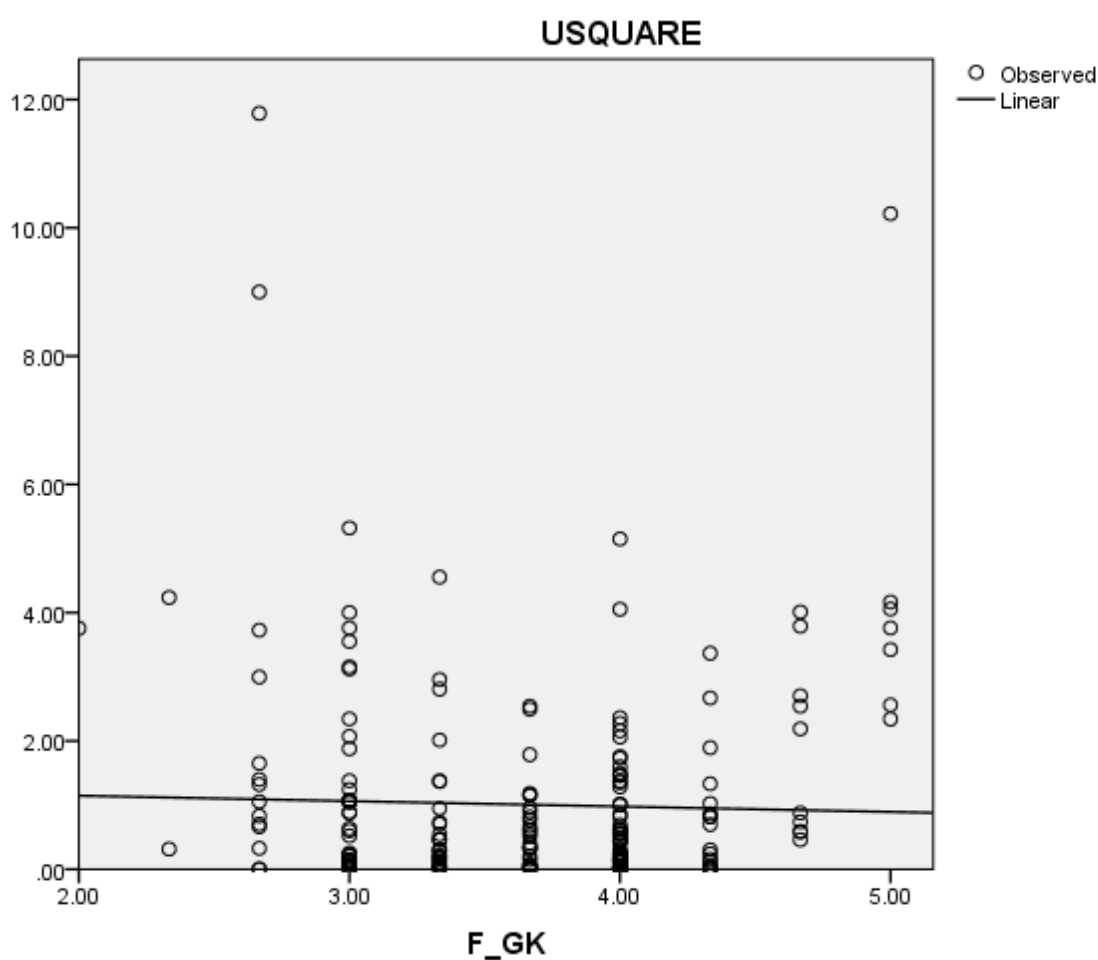
Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

Hình 4.3 cho thấy, giá trị trung bình Mean = $-7.42E-16$ (gần bằng 0); độ lệch chuẩn là 0.985 (gần bằng 1), như vậy có thể nói, phân phối phần dư xấp xỉ chuẩn.

Do đó, có thể kết luận rằng, giả định phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm.

4.5.3.2 Giả định phương sai phần dư không đổi

Kiểm định Park với dạng đồ thị được sử dụng để kiểm định phương sai phần dư không đổi. Dựa vào đồ thị 4.4 bên dưới, có thể thấy rằng tương quan giữa Phần dư bình phương và biến phụ thuộc của mô hình có hình dáng theo đường thẳng, như vậy có thể kết luận rằng không có hiện tượng phương sai phần dư thay đổi.



Hình 4.4 Đồ thị tương quan giữa Phần dư bình phương và biến phụ thuộc

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

4.5.3.3 Giả định không có hiện tượng cộng tuyến

Theo Belsley và cộng sự (1980), thước đo mức độ phóng đại phương sai đòi hỏi phải nhỏ hơn 10 thì mô hình hồi quy không có hiện tượng cộng tuyến.

Bảng 4.17 bên trên cho kết quả độ phóng đại phương sai của các biến độc lập (VIF) đều nhỏ hơn 10. Như vậy, các biến độc lập không có tương quan với nhau và giả định về hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập trong mô hình hồi quy không bị vi phạm.

Từ kết quả phân tích trên, phương trình hồi quy mô tả các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân được trình bày như sau:

$$F_GK = 0.433 \cdot F_LD + 0.247 \cdot F_DN + 0.353 \cdot F_TN + 0.184 \cdot F_CV$$

Trong đó:

F_GK: Sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân;

F_LD: Sự hỗ trợ của cấp trên;

F_DN: Quan hệ đồng nghiệp;

F_TN: Lương thưởng và phúc lợi;

F_CV: Đặc điểm công việc.

Như vậy, dựa vào kết quả hồi quy, nghiên cứu đã xác định 4 yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên; Quan hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi và Đặc điểm công việc.

Hệ số hồi quy chuẩn hóa của các yếu tố ảnh hưởng cũng cho thấy tất cả 4 yếu tố đều ảnh hưởng tích cực (+) đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân. Theo đó, khi yếu tố Sự hỗ trợ của cấp trên thay đổi 1 đơn vị trong khi các yếu tố khác không đổi thì Sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cũng thay đổi cùng chiều 0.433 đơn vị; khi yếu tố Quan hệ đồng nghiệp thay đổi 1 đơn vị trong khi các yếu tố khác không đổi thì Sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cũng thay

đổi cùng chiều 0.247 đơn vị; khi yếu tố Lương thưởng và phúc lợi thay đổi 1 đơn vị trong khi các yếu tố khác không đổi thì Sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cũng thay đổi cùng chiều 0.353 đơn vị; khi yếu tố Đặc điểm công việc thay đổi 1 đơn vị trong khi các yếu tố khác không đổi thì Sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cũng thay đổi cùng chiều 0.184 đơn vị.

4.6 Kiểm định giả thuyết mô hình

Với 07 giả thuyết từ H_1 đến H_7 tác giả đã đặt ra ban đầu, có 04 giả thuyết gồm: H_2 , H_3 , H_4 , H_7 về các yếu tố: Sự hỗ trợ của cấp trên; Quan hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi; Đặc điểm công việc được chấp nhận; 03 giả thuyết còn lại bao gồm: H_1 , H_5 , H_6 về các yếu tố: Môi trường làm việc; Cơ hội đào tạo và thăng tiến và Sự đánh giá và công nhận bị bác bỏ. Kết luận chung về giả thuyết nghiên cứu được trình bày trong bảng 4.20 bên dưới như sau:

Bảng 4.20 Kết luận giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Nội dung giả thuyết	Dấu kỳ vọng	Dấu hệ số hồi quy	Mức ý nghĩa	Kết luận
H_1	Môi trường làm việc có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.	+	+	0.130	Bác bỏ
H_2	Sự hỗ trợ của cấp trên có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.	+	+	0.000	Chấp nhận
H_3	Quan hệ đồng nghiệp có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.	+	+	0.000	Chấp nhận

H₄	Lương thưởng và phúc lợi có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.	+	+	0.000	Chấp nhận
H₅	Cơ hội đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.	+	+	0.205	Bác bỏ
H₆	Sự đánh giá và công nhận có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.	+	+	0.225	Bác bỏ
H₇	Đặc điểm công việc có ảnh hưởng tích cực với sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân.	+	+	0.000	Chấp nhận

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu.

4.7 Thảo luận kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên; Quan hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi và Đặc điểm công việc.

Đối với yếu tố Sự hỗ trợ của cấp trên, đây là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân ($\beta = 0.433$). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy rằng nhân viên cho rằng người lãnh đạo cần có năng lực tốt để hỗ trợ, giúp đỡ cho nhân viên trong công việc. Bên cạnh đó, việc lãnh đạo luôn tôn trọng và tin tưởng nhân viên; luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên cũng như luôn gương mẫu trong công việc là những vấn đề mà nhân viên công ty quan tâm trong việc nâng cao sự gắn kết của họ đối với công ty. Kết quả

này hoàn toàn phù hợp với các nghiên cứu của Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018), Trương Thị Kim và Nguyễn Tri Khiêm (2020), Rozana Binti Othman và cộng sự (2019), Saumya Shirina và cộng sự (2022), Dajani (2015), Rina Masruroh và cộng sự (2017).

Đối với yếu tố Quan hệ đồng nghiệp, đây là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh thứ ba trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân ($\beta = 0.247$). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy rằng nhân viên sẽ cảm thấy được thoải mái, gắn kết hơn với công việc, với công ty khi họ được làm việc với những đồng nghiệp thân thiện và luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc cũng như phối hợp hiệu quả trong công việc. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với các nghiên cứu của Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018), Nguyễn Thị Phương Dung và cộng sự (2020), Trương Thị Kim và Nguyễn Tri Khiêm (2020).

Đối với yếu tố Lương thưởng và phúc lợi, đây là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh thứ hai trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân ($\beta = 0.353$). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy rằng chính sách lương thưởng của Công ty cần được quyết định dựa trên cơ sở năng lực của nhân viên và phải đảm bảo được nhu cầu cuộc sống của nhân viên. Ngoài ra, các chính sách phúc lợi cũng cần Công ty quan tâm bên cạnh các phúc lợi bắt buộc theo Luật định. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với các nghiên cứu của Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018), Trương Thị Kim và Nguyễn Tri Khiêm (2020), Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào (2013), Rozana Binti Othman và cộng sự (2019), Saumya Shirina và cộng sự (2022), Dajani (2015), Rina Masruroh và cộng sự (2017).

Đối với yếu tố Đặc điểm công việc, đây là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng yếu nhất trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân ($\beta = 0.184$). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy rằng khi công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của nhân viên; công việc có tính thách thức và công việc có nhiều cơ hội thăng tiến trong tương lai là những vấn đề quan

trọng ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên đối với công ty. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với các nghiên cứu của Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018), Nguyễn Thị Phương Dung và cộng sự (2020), Trương Thị Kim và Nguyễn Tri Khiêm (2020), Phạm Thế Anh và Nguyễn Thị Hồng Đào (2013), Saumya Shirina và cộng sự (2022).

TÓM TẮT CHƯƠNG 4

Chương 4 đã trình bày kết quả phân tích dữ liệu nghiên cứu được thu thập từ khảo sát 250 người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân. Dữ liệu nghiên cứu được phân tích qua các bước: Phân tích thống kê mô tả, Phân tích Cronbach's Alpha, Phân tích nhân tố khám phá, Phân tích hồi quy và Phân tích sự khác biệt. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên; Quan hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi và Đặc điểm công việc. Kết quả này sẽ là cơ sở để nghiên cứu đề xuất các hàm ý nhằm giúp cho ban lãnh đạo Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân trong việc hoàn thiện các chính sách nhằm nâng cao hơn nữa sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất của Công ty trong thời gian tới.

CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

5.1 Kết luận

Trong xu hướng quốc tế hóa nền kinh tế và cạnh tranh mạnh mẽ từ phía các doanh nghiệp đang có hoạt động sản xuất, kinh doanh lĩnh vực điện năng lượng trên địa bàn tỉnh Bình Thuận, nguồn nhân lực chính là yếu tố cốt lõi giúp cho các doanh nghiệp nói chung và Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân nói riêng ổn định hoạt động sản xuất, kinh doanh cũng như giúp Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân phát triển bền vững hơn trong thời gian tới. Theo đó, sự gắn kết của người lao động đối với Công ty luôn được xem là một trong những bài toán chiến lược mà lãnh đạo của Công ty cần dành nhiều sự quan tâm hơn trong tương lai. Nghiên cứu được thực hiện với mục đích giúp cho các nhà quản trị của Công ty nhiệt điện Vĩnh Tân nhìn nhận một cách chi tiết hơn những yếu tố quan trọng nào ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân để có những chiến lược quản trị nhân sự hợp lý hơn trong thời gian tới.

Thông qua cơ sở lý thuyết về sự gắn kết, các học thuyết liên quan đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức và các nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước có mục tiêu nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức, điển hình là các nghiên cứu của Phan Quốc Tấn và cộng sự (2018), Hà Nam Khánh Giao và cộng sự (2018), Trương Thị Kim và Nguyễn Tri Khiêm (2020), nghiên cứu xây dựng mô hình lý thuyết với 7 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, bao gồm: (i) Môi trường làm việc, (ii) Sự hỗ trợ của cấp trên, (iii) 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, (vii) Đặc điểm công việc.

Thông qua phân tích 234 quan sát hợp lệ được thu thập từ khảo sát 250 nhân viên đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, nghiên cứu đã xác định được 4 yếu tố ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, đó là: Sự hỗ trợ của cấp trên; Quan

hệ đồng nghiệp; Lương thưởng và phúc lợi và Đặc điểm công việc. Trong đó, yếu tố Sự hỗ trợ của cấp trên là yếu tố cho thấy sự ảnh hưởng mạnh nhất đến sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty ($\beta = 0.433$), kế đến là yếu tố Lương thưởng và phúc lợi ($\beta = 0.353$), kế đến nữa là yếu tố Quan hệ đồng nghiệp ($\beta = 0.247$), yếu tố ảnh hưởng yếu nhất đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân là Đặc điểm công việc ($\beta = 0.184$).

Kết quả của nghiên cứu cũng là cơ sở để tác giả đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân trong thời gian tới thông qua mức độ ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng.

5.2 Hàm ý quản trị

5.2.1 Đối với yếu tố “Sự hỗ trợ của cấp trên”

Yếu tố “Sự hỗ trợ của cấp trên” là yếu tố cho thấy sự tác động mạnh nhất đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân ($\beta = 0.433$). Trong xu thế hội nhập và sự phát triển nhanh về công nghệ thông tin, vai trò của người hướng dẫn, quản lý luôn giữ vị trí quan trọng đối với sự hòa nhập, phát triển của nhân viên cũng như giúp hoạt động của đội ngũ nhân sự công ty đạt được hiệu quả nhất định. Bên cạnh đó, người lãnh đạo cũng là những người giúp hoạt động của công ty đi đúng với định hướng, mục tiêu phát triển mà công ty đã đề ra. Cho nên, việc lãnh đạo có năng lực chuyên môn tốt, khả năng quản lý hiệu quả cũng như hỗ trợ tốt cho nhân viên trong công ty được người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân quan tâm cao. Theo phân tích dữ liệu, người lao động đánh giá cao các thành phần của yếu tố Sự hỗ trợ của cấp trên bao gồm:

LD1: Lãnh đạo có năng lực tốt. (Mean = 3.620)

LD2: Lãnh đạo luôn tôn trọng và tin tưởng nhân viên. (Mean = 3.761)

LD3: Lãnh đạo luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên. (Mean = 3.761)

LD4: Lãnh đạo luôn gương mẫu trong công việc. (Mean = 3.744)

Kết quả phân tích cho thấy người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất của công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân đánh giá thấp nhất nội dung LD1 với giá trị trung bình 3.620 so với 3 nội dung còn lại đo lường cho yếu tố Sự hỗ trợ của cấp trên. Cho nên, đây là nội dung mà các nhà quản trị của Công ty cần quan tâm nhiều hơn, bởi việc lãnh đạo có năng lực tốt sẽ hỗ trợ tốt hơn cho người lao động trong công ty hoàn thiện tốt hơn công việc của họ. Do đó, trong thời gian tới lãnh đạo của Công ty cần tích cực trong việc đăng ký tham gia các khóa huấn luyện, bồi dưỡng kỹ năng mềm để nâng cao kỹ năng quản lý, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng truyền cảm hứng, kỹ năng quản lý công việc, kỹ năng thuyết trình trước đám đông, nhanh nhạy xử lý trong các tình huống. Điều này sẽ giúp nâng cao hiệu quả công tác quản lý của đội ngũ lãnh đạo Công ty. Bên cạnh đó, việc thường xuyên được trau dồi, nâng cao kiến thức chuyên môn cũng là nền tảng để các nhà quản trị nâng cao khả năng hỗ trợ đội ngũ nhân viên cấp dưới trong công việc, định hướng công việc nhân viên đúng với mục tiêu và hiệu quả đặt ra của tổ chức. Ngoài ra, việc nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cũng là cơ sở để các lãnh đạo công ty định hướng cho nhân viên của mình trong công việc, hỗ trợ tốt nhất những khó khăn, vướng mắc mà nhân viên gặp phải cũng như giúp việc quản lý về chuyên môn được hiệu quả hơn. Đây cũng là hoạt động giúp nâng cao sự gắn kết của nhân viên với lãnh đạo và tổ chức.

Lãnh đạo của Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cần quan tâm hơn nữa trong việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và cả những điểm mạnh, điểm yếu của từng nhân viên trong công ty để có thể phân bổ nhân sự phù hợp với thế mạnh chuyên môn của từng nhân viên. Điều này không chỉ mang lại hiệu quả trong công việc của nhân viên mà còn mang lại động lực làm việc cho nhân viên tại các bộ phận khi họ được phân bổ đúng với năng lực chuyên môn của họ. Bên cạnh đó, để hiểu rõ nhân viên của mình, ban lãnh đạo phải quan tâm sâu sắc đến từng nhân viên để ngoài mối quan hệ gắn bó về mặt công việc còn tạo nên gắn bó về mặt tình cảm với nhân viên, giảm bớt khoảng cách giữa các cấp trong công ty.

5.2.2 Đối với yếu tố “Lương thưởng và phúc lợi”

Yếu tố “Lương thưởng và phúc lợi” là yếu tố tác động mạnh thứ hai trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân ($\beta = 0.353$). Do đó, bên cạnh các chính sách liên quan đến Lãnh đạo, chính sách liên quan đến thu nhập và phúc lợi của người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cũng cần được lãnh đạo Công ty dành nhiều sự quan tâm hơn bởi đây là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến cả công việc và đời sống của người lao động. Các nội dung mà người lao động đang làm việc tại Bộ phận sản xuất quan tâm bao gồm:

TN1: Lương thưởng được quyết định dựa trên cơ sở năng lực của nhân viên. (Mean = 3.812)

TN2: Thu nhập đảm bảo được nhu cầu cuộc sống. (Mean = 3.987)

TN4: Công ty tham gia đầy đủ các phúc lợi bắt buộc cho nhân viên. (Mean = 4.000)

TN5: Chương trình phúc lợi của Công ty đa dạng. (Mean = 3.701)

Kết quả phân tích cho thấy nội dung biến quan sát TN5 được nhân viên Bộ phận sản xuất của công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân đánh giá thấp nhất trong 4 nội dung đo lường cho yếu tố Lương thưởng và phúc lợi. Điều này có nghĩa rằng bên cạnh các chính sách phúc lợi công ty bắt buộc theo Luật định, việc đa dạng hóa các chương trình phúc lợi khác cũng là một trong những vấn đề quan trọng ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với Công ty. Do đó, trong thời gian tới lãnh đạo công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cần quan tâm nhiều hơn trong việc tạo điều kiện thuận lợi nhằm phát triển tổ chức Công đoàn của Công ty để làm cầu nối xây dựng các chương trình phúc lợi đa dạng, hợp lý, tạo sự thỏa mãn cao cho nhân viên trong Công ty và giúp nhân viên gắn kết cao hơn với công ty. Bên cạnh đó, việc xây dựng các chính sách phúc lợi cũng cần lấy cơ sở từ việc đánh giá hiệu quả công việc của nhân viên thông qua các tiêu chí đánh giá theo từng vị trí công việc của nhân viên để đảm bảo chính

sách phúc lợi công ty rõ ràng, công khai để nâng cao năng suất làm việc của người lao động cũng như nâng cao động lực và sự gắn kết tốt hơn giữa nhân viên đối với tổ chức.

Đối với chính sách tiền lương, sự công bằng trong chính sách tiền lương của Công ty cũng cần được lãnh đạo công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân dành nhiều sự quan tâm hơn để nâng cao sự gắn kết của người lao động trong Bộ phận sản xuất đối với Công ty. Bên cạnh đó, mặc dù mặt bằng lương của người lao động trong công ty so với thị trường lao động trên địa bàn tỉnh là cao hơn, tuy nhiên với đặc thù của ngành và với những nét riêng trong công việc của người lao động đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty thì chính sách lương cũng cần được lãnh đạo Công ty quan tâm hơn. Công ty cũng cần làm rõ hơn trong bảng mô tả công việc cho từng vị trí cụ thể. Có như vậy nhân viên mới cảm thấy mình được trả thu nhập một cách xứng đáng và công bằng.

Ngoài ra, để nâng cao hiệu quả của chính sách lương thưởng đối với sự gắn kết của người lao động, Công ty cần xây dựng thêm các chính sách khen thưởng cho nhân viên theo hiệu quả công việc đạt được, đặc biệt là các chính sách khen thưởng mang tính thời điểm. Việc xét duyệt tặng khen thưởng được chia làm ba loại: khen thưởng theo quý, theo năm và theo chương trình hoạt động hàng tháng. Căn cứ vào kết quả làm việc của nhân viên so với chỉ tiêu mà Công ty đề ra, lãnh đạo công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân sẽ có mức khen thưởng đối với các cá nhân, các tập thể vượt chỉ tiêu được giao. Dựa trên thành tích công việc đạt được, Công ty cũng cần có các mức thưởng khác nhau như thưởng đi du lịch, thưởng tiền nóng, thưởng quà ý nghĩa. Các tiêu chí để được khen thưởng càng được nêu ra rõ ràng để nhân viên có thể dễ dàng tham chiếu.

5.2.3 Đối với yếu tố “Quan hệ đồng nghiệp”

Yếu tố “Quan hệ đồng nghiệp” là yếu tố tác động mạnh thứ ba đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân ($\beta = 0.247$). Chính vì vậy, các nội dung liên quan đến yếu tố này cũng cần được các nhà quản trị của

công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân quan tâm trong việc cải thiện chính sách nhân sự nhằm nâng cao sự gắn kết của người lao động đối với công ty trong thời gian tới. Các nội dung liên quan đến yếu tố này bao gồm:

DN2: Đồng nghiệp thân thiện. (Mean = 3.684)

DN3: Đồng nghiệp hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc. (Mean = 3.603)

DN4: Đồng nghiệp phối hợp hiệu quả trong công việc. (Mean = 3.701)

Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát các nhân viên đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cho thấy biến quan sát DN3 với nội dung thể hiện sự hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau giữa các đồng nghiệp được người lao động đánh giá thấp nhất so với 2 biến quan sát còn lại cùng đo lường cho yếu tố Quan hệ đồng nghiệp. Do đó, để nâng cao hiệu quả công tác hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc giữa các đồng nghiệp trong Công ty, lãnh đạo Công ty cần chú ý nhiều hơn đến việc xây dựng môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng, hiệu quả. Nâng cao hiệu quả công tác đoàn thể trong Công ty trong việc thường xuyên tổ chức các hội thao, hội thi văn nghệ trong công ty để người lao động trong công ty có điều kiện gặp gỡ, trao đổi các vấn đề liên quan đến công việc, đời sống người lao động nhằm tạo sự gắn kết giữa nhân viên với nhân viên trong Công ty. Với đặc thù công việc mang nặng tính chuyên môn kỹ thuật như Bộ phận sản xuất của công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân, việc thường xuyên tổ chức các cuộc thi tay nghề liên quan đến công việc của nhân viên với tính chất đội nhóm cũng là một trong những giải pháp hữu hiệu giúp cho người lao động có nhiều hơn cơ hội gặp gỡ và gắn kết với nhau. Những hoạt động này không chỉ là cơ hội gặp gỡ và gắn kết với nhau, đây cũng là cơ hội để người lao động trao đổi, giải quyết các thắc mắc, khó khăn trong công việc của họ hoặc là cơ hội để người lao động hiểu nhau hơn, giúp ích nhiều hơn cho công việc của họ sau này.

Đối với các nhân viên mới được tuyển dụng vào Bộ phận sản xuất, lãnh đạo Công ty cũng cần quan tâm hơn trong việc tạo điều kiện để nhân viên mới hòa nhập tốt hơn vào hoạt động của tổ chức, lựa chọn người đào tạo từ những nhân viên cũ có

kinh nghiệm chuyên môn, giao phó rõ ràng trách nhiệm kèm cặp người mới cho họ. Khuyến khích nhân viên cùng nhìn nhận những điểm tốt của nhau và luôn cố gắng hoàn thành nhiệm vụ của mình. Đây là cơ sở để người lao động trong công ty gắn kết với nhau và gắn kết tốt hơn với tổ chức.

5.2.4 Đối với yếu tố “Đặc điểm công việc”

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy yếu tố Đặc điểm công việc là yếu tố ảnh hưởng yếu nhất trong 4 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân ($\beta = 0.184$). Do đó, để nâng cao sự gắn kết giữa người lao động tốt hơn nữa đối với tổ chức, các nhà quản lý của công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cũng cần dành nhiều sự quan tâm hơn đến các nội dung liên quan đến yếu tố này. Theo kết quả phân tích dữ liệu, các nội dung của yếu tố Đặc điểm công việc bao gồm:

CV1: Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của từng nhân viên.
(Mean = 3.833)

CV2: Công việc có tính thách thức. (Mean = 3.692)

CV3: Công việc có nhiều cơ hội thăng tiến trong tương lai. (Mean = 3.585)

Kết quả phân tích cho thấy nội dung của biến quan sát CV3 về công việc có nhiều cơ hội thăng tiến trong tương lai được người lao động đang làm việc tại công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân đánh giá thấp nhất trong 3 nội dung đo lường cho yếu tố Đặc điểm công việc. Điều này cho thấy rằng để nhân viên hài lòng, gắn kết hơn với công việc tại Công ty, lãnh đạo Công ty cũng cần quan tâm hơn trong việc giao cho từng nhân viên các công việc phù hợp với năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cũng như thể mạnh của họ nhằm giúp họ hoàn thiện công việc một cách hiệu quả, tạo cơ hội để họ thấy được tầm quan trọng của công việc họ đang đảm nhận, mục tiêu của tổ chức, làm cơ sở giúp nâng cao khả năng thăng tiến của nhân viên trong Công ty. Bên cạnh đó, lãnh đạo công ty cũng cần quan tâm nhiều hơn nữa trong việc thường xuyên tổ chức lấy ý kiến người lao động đang làm việc trong Bộ phận sản xuất của Công ty để

ghi nhận những đóng góp về công việc của họ nhằm kịp thời hiệu chỉnh vị trí công việc phù hợp hơn với chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên.

Ngoài ra, công việc mang tính thử thách cao cũng là một trong những nội dung mà người lao động làm việc tại Bộ phận sản xuất của công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân quan tâm và đánh giá chưa cao. Do đó, trong thời gian tới, Bộ phận tổ chức của Công ty cần phối hợp với Bộ phận sản xuất trong việc xây dựng và thiết kế hệ thống công việc đảm bảo tính thách thức, khuyến khích sáng tạo trong công việc. Tiêu chí này cần được xây dựng và hoàn thiện hiệu quả hơn trong hệ thống các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của người lao động trong Công ty để nâng cao sự gắn kết của nhân viên đối với công việc và tổ chức.

5.3 Hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo

Đề án đã cố gắng có những đóng góp tích cực đối với Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân trong việc nhận định những yếu tố chính ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty, tuy nhiên Đề án cũng có một số hạn chế nhất định, điển hình như:

(i) Do hạn chế về thời gian cũng như tài chính nên đề tài chỉ thực hiện khảo sát với số lượng mẫu còn thấp (250 nhân viên đang làm việc tại Bộ phận sản xuất của Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân) với việc phân tích 7 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với Công ty. Do đó, kết quả của nghiên cứu chưa thể hiện được đầy đủ các yếu tố ảnh hưởng;

(ii) Đề tài chỉ đưa ra các hàm ý dưới góc độ chung của nhà quản trị nên chưa đi sâu trong việc đưa ra các hàm ý dưới góc độ chuyên môn của lĩnh vực điện lực.

Do đó, để tăng tính tổng quát cho kết quả nghiên cứu, các đề tài nghiên cứu tiếp theo có thể được thực hiện ở nhiều tổ chức khác nhau với loại hình hoạt động khác nhau và ở các phạm vi, môi trường nghiên cứu khác với số lượng mẫu nghiên cứu lớn hơn để tăng tính phù hợp và đầy đủ hơn cho kết quả nghiên cứu. Bên cạnh đó, các nghiên cứu tiếp theo cũng nên tiến hành phân tích thêm những yếu tố khác

ngoài 7 yếu tố mà đề tài đã đề cập đến để có thể xác định tổng quát hơn các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức.

TÓM TẮT CHƯƠNG 5

Từ kết quả của nghiên cứu, Chương 5 đã rút ra các kết luận riêng cho đề tài cũng như khẳng định rằng đề tài đã trả lời được các câu hỏi nghiên cứu ban đầu đặt ra. Thông qua kết quả nghiên cứu, đề tài cũng đưa ra các kiến nghị giúp cho ban lãnh đạo Công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân có cơ sở trong việc đề ra các chính sách, chiến lược nhằm nâng cao sự gắn kết của người lao động đối với công ty. Ngoài ra, đề án cũng đã mạnh dạn nêu ra các hạn chế mà đề tài gặp phải cũng như đề xuất các hướng nghiên cứu cho các đề tài tiếp theo trong việc nâng cao sự gắn kết của người lao động đối với tổ chức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

- Đinh Phi Hồ (2019). *Nghiên cứu định lượng trong kinh tế và viết bài báo khoa học*, Nhà xuất bản Tài chính.
- Hà Nam Khánh Giao và Nguyễn Đăng Huyền Trân (2018). Các yếu tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại Trường Đại học Tài chính – Marketing. *Tạp chí Công thương*.
- Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. *Phân Tích Dữ Liệu Nghiên Cứu Với SPSS*. TPHCM: NXB Hồng Đức.
- Nguyễn Đình Thọ (2011). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. NXB: Lao Động – Xã Hội.
- Nguyễn Thị Phương Dung, Huỳnh Thị Cẩm Lý và Lê Thị Thu Trang (2014). Các yếu tố tác động đến sự gắn kết tổ chức của nhân viên khối văn phòng thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 30 (2014): 92-99.
- 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.
- Quan Minh Nhựt, Đặng Thị Đoan Trang (2015). Nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động có trình độ từ đại học trở lên trong các doanh nghiệp ở thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Phần D: Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật: 38 (2015): 1-9.
- 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).

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858.

Britt, T. W., & Bliese, P. D. (2003). Testing the stress-buffering effects of self engagement among soldiers on a military operation. *Journal of personality*, 71(2), 245-266.

Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules*. New York: Simon & Schuster.

Dajani, D., & Zaki, M. A. (2015). The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector.

Guest, D. (1995). Human resource management, trade unions and industrial relations.

Gorsuch, R. L., & Ortberg, J. (1983). Moral obligation and attitudes: Their relation to behavioral intentions. *Journal of personality and Social Psychology*, 44(5), 1025.

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.

Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11(3), 325-344.

- Masruroh, R., & Supriadi, Y. N. (2018). Analysis of Factors Affecting Employee Engagement.
- Maslach, C., Schaufeli, W. and Leiter, M.P. (2001), Job burnout, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 397-422.
- 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 behavior*, 14(2), 224-247.
- Othman, R. B., Rapi, R. B. M., Alias, N. E. B., Jahya, A. B., & Loon, K. W. (2019). Factors affecting employee engagement: A study among employees in the malaysian construction industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7), 784-797.
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004), Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293-315.
- Shirina, S., Sharma, R., Agarwal, R. N., & Sao, A. (2022). Factors affecting employee engagement in higher education institution-An empirical study in NCR. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 43(7), 1779-1800.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Experimental designs using ANOVA (Vol. 724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Vroom (1964). *Expetancy Theory: Motivation and Management*.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1 – DÀN BÀI THAM VẤN Ý KIẾN CHUYÊN GIA

Kính chào Anh/ Chị, tôi tên Phạm Ngọc Truyền, học viên cao học chuyên ngành Quản trị kinh doanh của Trường Đại học Phan Thiết. Hiện nay, tôi đang thực hiện đề tài “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân*”.

Rất cảm ơn Anh/ Chị đã dành chút thời gian cho buổi thảo luận này. Qua buổi gặp mặt này, tôi rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến chân thành của Anh/ Chị về các nội dung liên quan đến đề tài.

Mọi ý kiến của Anh/ Chị đều đóng góp vào sự thành công của nghiên cứu này.

NỘI DUNG THẢO LUẬN

Theo Anh/ Chị, các yếu tố nào ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân?

Ngoài những yếu tố mà Anh/ Chị đề cập đến, thông qua cơ sở lý thuyết cũng như các nghiên cứu trước đây, đề tài cũng đưa ra 07 yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân cũng như các khía cạnh đo lường cho các yếu tố đó và xin ý kiến đánh giá của Anh/ Chị về các yếu tố này:

1. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

Nhân viên được cung cấp đầy đủ trang thiết bị, công cụ làm việc.

Môi trường làm việc an toàn, khả năng xảy ra tai nạn lao động thấp.

Không khí và môi trường làm việc thoải mái.

Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc phù hợp.

2. SỰ HỖ TRỢ CỦA CẤP TRÊN

Lãnh đạo có năng lực tốt.

Lãnh đạo luôn tôn trọng và tin tưởng nhân viên.

Lãnh đạo luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên.

Lãnh đạo luôn gương mẫu trong công việc.

3. QUAN HỆ ĐỒNG NGHIỆP

Đồng nghiệp tin cậy.

Đồng nghiệp thân thiện.

Đồng nghiệp hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc.

Đồng nghiệp phối hợp hiệu quả trong công việc.

4. LƯƠNG THƯỞNG VÀ PHÚC LỢI

Lương thưởng được quyết định dựa trên cơ sở năng lực của nhân viên.

Thu nhập đảm bảo được nhu cầu cuộc sống.

Lương thưởng, phụ cấp phụ thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty.

Công ty tham gia đầy đủ các phúc lợi bắt buộc cho nhân viên.

Chương trình phúc lợi của Công ty đa dạng.

5. CƠ HỘI ĐÀO TẠO VÀ THĂNG TIẾN

Công ty có tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về công việc.

Nhân viên thường được tham gia các khóa đào tạo hàng năm.

Nhân viên hiểu và nắm được những điều kiện để thăng tiến trong Công ty.

Chính sách thăng tiến của Công ty minh bạch, rõ ràng.

Nhân viên có nhiều cơ hội thăng tiến trong Công ty.

6. SỰ ĐÁNH GIÁ VÀ CÔNG NHẬN

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.

Hệ thống đánh giá kết quả làm việc góp phần phát triển năng lực của nhân viên.

7. ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC

Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của từng nhân viên.

Công việc có tính thách thức.

Công việc có nhiều cơ hội thăng tiến trong tương lai.

Khuyến khích sáng tạo trong công việc.

8. SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN

Tự hào khi được làm việc tại Công ty.

Công ty là một gia đình thứ hai.

Ý định gắn bó lâu dài với Công ty.

Xin chân thành cảm ơn Quý Anh/Chị!

DANH SÁCH CHUYÊN GIA THAM VẤN THIẾT KẾ BẢNG CÂU HỎI PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN

STT	Họ và tên	Chức vụ	Địa chỉ email
1	Lê Việt Đức	Phó Giám đốc	duclv@vinhtantpc.genco3.vn
2	Đỗ Huỳnh Phong	Phó Giám đốc	phongdh@vinhtantpc.genco3.vn

3	Nguyễn Thị Mỹ Ngọc	Phó Trưởng P.HCLĐ	ngocntm@vinhtantpc.genco3.vn
4	Hồ Đình An	Trưởng P.KHVT	anhd@vinhtantpc.genco3.vn
5	Trần Phú Tân	Quản đốc Phân xưởng Hóa	tranpt@vinhtantpc.genco3.vn
6	Trần Ngọc Tuấn	Phó Trưởng P.HCLĐ (phụ trách phòng)	tuantn@vinhtantpc.genco3.vn
7	Lê Tấn Lợi	Quản đốc PX Nhiên liệu	loilt@vinhtantpc.genco3.vn
8	Nguyễn Thành Trí	Chuyên viên Đào tạo P.HCLĐ	trint@vinhtantpc.genco3.vn
9	Nguyễn Dũng Trí	Tổ trưởng P.KHVT	trind@vinhtantpc.genco3.vn
10	Nguyễn Đức Thắng	Tổ trưởng P.KHVT	thangnd@vinhtantpc.genco3.vn
11	Lê Anh Vũ	Trưởng ca PX Vận hành	vula@vinhtantpc.genco3.vn
12	Nguyễn Bá Đậu	Tổ trưởng PX Hóa	daunb@vinhtantpc.genco3.vn
13	Nguyễn Mai Chi	Chuyên viên P. Kỹ thuật	chinm@vinhtantpc.genco3.vn
14	Phạm Thị Quỳnh Trang	Chuyên viên P. KHVT	trangptq@vinhtantpc.genco3.vn
15	Huỳnh Thị Thu Thảo	Chuyên viên P.HCLĐ	thaohtt@vinhtantpc.genco3.vn
16	Trần Phú Tân	Quản đốc Phân xưởng Hóa	tranpt@vinhtantpc.genco3.vn
17	Huỳnh Thị Thùy Lam	Tổ phó P.HCLĐ	lamhtt@vinhtantpc.genco3.vn

PHỤ LỤC 2 – PHIẾU KHẢO SÁT

Xin chào Quý Anh/ Chị,

Tôi tên Phạm Ngọc Truyền, học viên cao học chuyên ngành Quản trị kinh doanh của Trường Đại học Phan Thiết. Hiện nay, tôi đang thực hiện đề tài “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân*”.

Rất cảm ơn Anh/ Chị đã dành chút thời gian cho buổi thảo luận này. Qua buổi gặp mặt này, tôi rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến chân thành của Anh/ Chị về các nội dung liên quan đến đề tài.

I. THÔNG TIN CHUNG

Quý Anh/ Chị vui lòng đánh dấu ✓ vào ô thích hợp, vui lòng không để trống.

Câu 1. Giới tính

☐ 1. Nữ

☐ 2. Nam

Câu 2. Độ tuổi

☐ 1. Dưới 30 tuổi

☐ 2. Từ 30 đến dưới 45 tuổi

☐ 3. Từ 45 tuổi trở lên

Câu 3. Trình độ học vấn

☐ 1. Phổ thông trở xuống

☐ 2. Trung cấp – Cao đẳng

☐ 3. Đại học

☐ 4. Trên đại học

Câu 4. Thâm niên

☐ 1. Dưới 3 năm

☐ 2. Từ 3 đến dưới 7 năm

☐ 3. Từ 7 năm trở lên

Câu 5. Thu nhập

☐ 1. Dưới 15 triệu đồng

☐ 2. Từ 15 đến dưới 25 triệu đồng

☐ 3. Từ 25 triệu đồng trở lên

II. ĐÁNH GIÁ NỘI DUNG

Quý Anh/ Chị vui lòng đánh dấu ✓ vào ô thích hợp cho mức độ đồng ý của mình về khía cạnh đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên Bộ phận sản xuất với công ty Nhiệt Điện Vĩnh Tân:

Mã hóa	Yếu tố	Rất không đồng ý (1)	Không đồng ý (2)	Bình thường (3)	Đồng ý (4)	Rất đồng ý (5)
MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC						
MT1	Nhân viên được cung cấp đầy đủ trang thiết bị, công cụ làm việc.					
MT2	Môi trường làm việc an toàn, khả năng xảy ra tai nạn lao động thấp.					
MT3	Không khí và môi trường làm việc thoải mái.					
MT4	Thời gian bắt đầu và kết thúc công việc phù hợp.					
SỰ HỖ TRỢ CỦA CẤP TRÊN						

LD1	Lãnh đạo có năng lực tốt.					
LD2	Lãnh đạo luôn tôn trọng và tin tưởng nhân viên.					
LD3	Lãnh đạo luôn hỗ trợ, giúp đỡ nhân viên.					
LD4	Lãnh đạo luôn gương mẫu trong công việc.					
QUAN HỆ ĐỒNG NGHIỆP						
DN1	Đồng nghiệp tin cậy.					
DN2	Đồng nghiệp thân thiện.					
DN3	Đồng nghiệp hỗ trợ, giúp đỡ nhau trong công việc.					
DN4	Đồng nghiệp phối hợp hiệu quả trong công việc.					
LƯƠNG THƯỞNG VÀ PHÚC LỢI						
TN1	Lương thưởng được quyết định dựa trên cơ sở năng lực của nhân viên.					
TN2	Thu nhập đảm bảo được nhu cầu cuộc sống.					
TN3	Lương thưởng, phụ cấp phụ thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty.					
TN4	Công ty tham gia đầy đủ các phúc lợi bắt buộc cho nhân viên.					
TN5	Chương trình phúc lợi của Công ty đa dạng.					
CƠ HỘI ĐÀO TẠO VÀ THĂNG TIẾN						

TT1	Công ty có tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về công việc.					
TT2	Nhân viên thường được tham gia các khóa đào tạo hàng năm.					
TT3	Nhân viên hiểu và nắm được những điều kiện để thăng tiến trong Công ty.					
TT4	Chính sách thăng tiến của Công ty minh bạch, rõ ràng.					
TT5	Nhân viên có nhiều cơ hội để thăng tiến trong Công ty.					
SỰ ĐÁNH GIÁ VÀ CÔNG NHẬN						
DG1	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc công bằng, chính xác.					
DG2	Kết quả làm việc của nhân viên được đánh giá và ghi nhận dựa trên mục tiêu cụ thể.					
DG3	Hệ thống đánh giá kết quả làm việc góp phần phát triển năng lực của nhân viên.					
ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC						
CV1	Công việc phù hợp với năng lực và chuyên môn của từng nhân viên.					
CV2	Công việc có tính thách thức.					
CV3	Công việc có nhiều cơ hội thăng tiến trong tương lai.					
CV4	Khuyến khích sáng tạo trong công việc.					

<i>SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN</i>						
GK1	Tự hào khi được làm việc tại Công ty.					
GK2	Công ty là một gia đình thứ hai.					
GK3	Ý định gắn bó lâu dài với Công ty.					

Xin chân thành cảm ơn Quý Anh/ Chị!

PHỤ LỤC 3 – KẾT QUẢ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU

PHÂN TÍCH THỐNG KÊ MÔ TẢ

Statistics						
		Gioitinh	DoTuoi	TrinhDo	Thamnien	Thunhap
N	Valid	234	234	234	234	234
	Missing	0	0	0	0	0

Gioitinh					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nữ	36	15.4	15.4	15.4
	Nam	198	84.6	84.6	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

DoTuoi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 30 tuổi	38	16.2	16.2	16.2
	Từ 30 đến dưới 45 tuổi	137	58.5	58.5	74.8
	Từ 45 tuổi trở lên	59	25.2	25.2	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

TrinhDo					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Phổ thông trở xuống	29	12.4	12.4	12.4
	Trung cấp – Cao đẳng	84	35.9	35.9	48.3
	Đại học	119	50.9	50.9	99.1
	Trên đại học	2	.9	.9	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Thamnien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 3 năm	54	23.1	23.1	23.1
	Từ 3 đến dưới 7 năm	127	54.3	54.3	77.4
	Từ 7 năm trở lên	53	22.6	22.6	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

Thunhap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 15 triệu đồng	56	23.9	23.9	23.9
	Từ 15 đến dưới 25 triệu đồng	118	50.4	50.4	74.4
	Từ 25 triệu đồng trở lên	60	25.6	25.6	100.0
	Total	234	100.0	100.0	

PHÂN TÍCH CRONBACH'S ALPHA

Thang đo “MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MT1	3.842	1.2346	234
MT2	3.902	1.0415	234
MT3	3.850	.8784	234
MT4	3.821	.9945	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MT1	11.573	4.306	.707	.509
MT2	11.513	4.998	.724	.514
MT3	11.564	8.376	.060	.856
MT4	11.594	5.598	.609	.594

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MT1	3.842	1.2346	234
MT2	3.902	1.0415	234
MT4	3.821	.9945	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MT1	7.722	3.360	.771	.766
MT2	7.662	3.967	.801	.733
MT4	7.744	4.646	.639	.877

Thang đo “SỰ HỖ TRỢ CỦA CẤP TRÊN”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LD1	3.620	1.0627	234
LD2	3.761	.9905	234
LD3	3.761	.9991	234
LD4	3.744	.9642	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LD1	11.265	5.869	.649	.757
LD2	11.124	6.161	.651	.756
LD3	11.124	6.109	.655	.754
LD4	11.141	6.585	.571	.792

Thang đo “QUAN HỆ ĐỒNG NGHIỆP”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DN1	3.705	1.1053	234
DN2	3.684	1.2406	234
DN3	3.603	1.1829	234
DN4	3.701	.9872	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DN1	10.987	10.365	.059	.934
DN2	11.009	6.120	.708	.619
DN3	11.090	5.833	.836	.539
DN4	10.991	6.833	.814	.587

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DN2	3.684	1.2406	234
DN3	3.603	1.1829	234
DN4	3.701	.9872	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DN2	7.303	4.641	.783	.977
DN3	7.385	4.332	.941	.840
DN4	7.286	5.304	.899	.892

Thang đo “LƯƠNG THUỜNG VÀ PHÚC LỢI”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TN1	3.812	1.0435	234
TN2	3.987	.9425	234
TN3	3.671	1.2038	234
TN4	4.000	.9761	234
TN5	3.701	1.0171	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TN1	15.359	8.240	.709	.633
TN2	15.184	8.794	.696	.647
TN3	15.500	11.848	.034	.887
TN4	15.171	8.537	.716	.637
TN5	15.470	8.722	.636	.664

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TN1	3.812	1.0435	234
TN2	3.987	.9425	234
TN4	4.000	.9761	234
TN5	3.701	1.0171	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TN1	11.688	6.619	.771	.848
TN2	11.513	7.187	.747	.858
TN4	11.500	6.946	.767	.850
TN5	11.799	6.908	.730	.864

Thang đo “CƠ HỘI ĐÀO TẠO VÀ THĂNG TIẾN”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TT1	3.936	.8391	234
TT2	3.927	.8124	234
TT3	3.893	.7305	234
TT4	3.838	.7522	234
TT5	3.940	.8866	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TT1	15.598	6.791	.699	.834
TT2	15.607	6.858	.713	.830
TT3	15.641	7.613	.596	.858
TT4	15.697	7.251	.675	.840
TT5	15.594	6.388	.753	.819

Thang đo “SỰ ĐÁNH GIÁ VÀ CÔNG NHẬN”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DG1	3.603	1.0065	234
DG2	3.658	1.0536	234
DG3	3.598	1.3525	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DG1	7.256	5.136	.491	.855
DG2	7.201	4.007	.775	.581
DG3	7.261	3.198	.695	.672

Thang đo “ĐẶC ĐIỂM CÔNG VIỆC”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
CV1	3.833	.9684	234
CV2	3.692	.9889	234
CV3	3.585	1.0123	234
CV4	3.667	.9979	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CV1	10.944	4.799	.633	.563
CV2	11.085	4.774	.618	.570
CV3	11.192	4.748	.601	.580
CV4	11.111	6.460	.191	.817

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
CV1	3.833	.9684	234
CV2	3.692	.9889	234
CV3	3.585	1.0123	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CV1	7.278	3.257	.648	.770
CV2	7.419	3.103	.683	.735
CV3	7.526	3.040	.678	.740

Thang đo “SỰ GẮN KẾT CỦA NHÂN VIÊN”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	234	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	234	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
GK1	3.739	.6780	234
GK2	3.671	.7402	234
GK3	3.692	.6928	234

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	7.363	1.614	.564	.726
GK2	7.432	1.474	.569	.725
GK3	7.410	1.445	.673	.605

PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ

Phân tích EFA – Biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.717
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	3873.634
	df
	300
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
MT1	1.000	.829
MT2	1.000	.849
MT4	1.000	.672
LD1	1.000	.669
LD2	1.000	.705
LD3	1.000	.678
LD4	1.000	.600
DN2	1.000	.801
DN3	1.000	.958
DN4	1.000	.921
TN1	1.000	.769
TN2	1.000	.748
TN4	1.000	.757
TN5	1.000	.733
TT1	1.000	.690
TT2	1.000	.709
TT3	1.000	.561
TT4	1.000	.664
TT5	1.000	.743
DG1	1.000	.524
DG2	1.000	.839
DG3	1.000	.812
CV1	1.000	.723
CV2	1.000	.747
CV3	1.000	.754

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.417	17.670	17.670	4.417	17.670	17.670	3.289	13.155	13.155
2	4.241	16.966	34.636	4.241	16.966	34.636	3.048	12.190	25.345
3	2.978	11.912	46.548	2.978	11.912	46.548	2.756	11.024	36.370
4	2.343	9.371	55.919	2.343	9.371	55.919	2.597	10.388	46.758
5	1.749	6.995	62.914	1.749	6.995	62.914	2.365	9.461	56.219
6	1.505	6.022	68.936	1.505	6.022	68.936	2.235	8.941	65.160
7	1.221	4.885	73.820	1.221	4.885	73.820	2.165	8.661	73.820
8	.847	3.386	77.207						
9	.646	2.585	79.791						
10	.629	2.514	82.306						
11	.578	2.310	84.616						
12	.557	2.227	86.843						
13	.478	1.913	88.756						
14	.432	1.730	90.486						
15	.403	1.612	92.097						
16	.363	1.453	93.550						
17	.314	1.254	94.805						
18	.289	1.156	95.960						
19	.247	.987	96.947						
20	.213	.853	97.800						
21	.182	.729	98.529						
22	.156	.624	99.153						
23	.134	.537	99.690						
24	.056	.225	99.915						
25	.021	.085	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
DG2	.591						
DG1	.584						
DN3	.574						
DN4							
MT2							
MT1							
MT4							
DN2							
LD1							
LD3							
LD4							
TN4		.576					
TN1		.574					
TT2		.570					
TN5							
TN2							
TT5			.653				
TT1			.641				
TT4			.615				
TT3			.553				
CV2				.809			
CV3				.786			
CV1				.729			
LD2							
DG3	.555						-.585

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 7 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
TT5	.845						
TT2	.812						
TT1	.802						
TT4	.801						
TT3	.737						
TN1		.853					
TN2		.850					
TN4		.843					
TN5		.837					
DN3			.944				
DN4			.926				
DN2			.857				
LD2				.799			
LD1				.789			
LD3				.769			
LD4				.761			
MT2					.896		
MT1					.872		
MT4					.782		
CV2						.855	
CV3						.853	
CV1						.840	
DG3							.875
DG2							.861
DG1							.627

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7
1	.239	.384	.449	.420	.437	.102	.464
2	.512	.538	-.412	.301	-.336	.033	-.273
3	.776	-.378	.292	-.362	-.125	.143	.043
4	-.106	.178	-.188	-.294	.216	.887	-.043
5	.133	-.598	-.480	.544	.199	.174	.172
6	-.204	-.157	.480	.442	-.572	.386	-.177
7	.085	-.084	.217	.156	.517	-.040	-.803

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.	.674
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	188.027
	df
	3
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
GK1	1.000	.646
GK2	1.000	.648
GK3	1.000	.759

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	2.053	68.431	68.431	2.053	68.431	68.431
2	.564	18.816	87.247			
3	.383	12.753	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
GK3	.871
GK2	.805
GK1	.804

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN

Correlations								
	F_GK	F_MT	F_LD	F_DN	F_TN	F_TT	F_DG	F_CV
F_GK Pearson	1	.248**	.576**	.268**	.518**	.181**	.290**	.203**
Correlation								
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.005	.000	.002
N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_MT Pearson	.248**	1	.108	.315**	.029	-.126	.421**	.103
Correlation								
Sig. (2-tailed)	.000		.099	.000	.660	.054	.000	.114
N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_LD Pearson	.576**	.108	1	.001	.358**	.115	.170**	-.046
Correlation								
Sig. (2-tailed)	.000	.099		.992	.000	.080	.009	.482
N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_DN Pearson	.268**	.315**	.001	1	-.076	.022	.423**	-.020
Correlation								
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.992		.249	.733	.000	.764
N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_TN Pearson	.518**	.029	.358**	-.076	1	.177**	.026	.080
Correlation								
Sig. (2-tailed)	.000	.660	.000	.249		.007	.687	.223
N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_TT Pearson	.181**	-.126	.115	.022	.177**	1	.012	.084
Correlation								
Sig. (2-tailed)	.005	.054	.080	.733	.007		.853	.199
N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_DG Pearson	.290**	.421**	.170**	.423**	.026	.012	1	.045
Correlation								
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.687	.853		.496
N	234	234	234	234	234	234	234	234
F_CV Pearson	.203**	.103	-.046	-.020	.080	.084	.045	1
Correlation								
Sig. (2-tailed)	.002	.114	.482	.764	.223	.199	.496	
N	234	234	234	234	234	234	234	234

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

PHÂN TÍCH HỒI QUY

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
F_GK	3.7009	.58169	234
F_MT	3.8547	.96469	234
F_LD	3.7212	.80401	234
F_DN	3.6624	1.07314	234
F_TN	3.8750	.86051	234
F_TT	3.9068	.64963	234
F_DG	3.6197	.96539	234
F_CV	3.7037	.84720	234

Correlations

		F GK	F MT	F LD	F DN	F TN	F TT	F DG	F CV
Pearson Correlation	F_GK	1.000	.248	.576	.268	.518	.181	.290	.203
	F_MT	.248	1.000	.108	.315	.029	-.126	.421	.103
	F_LD	.576	.108	1.000	.001	.358	.115	.170	-.046
	F_DN	.268	.315	.001	1.000	-.076	.022	.423	-.020
	F_TN	.518	.029	.358	-.076	1.000	.177	.026	.080
	F_TT	.181	-.126	.115	.022	.177	1.000	.012	.084
	F_DG	.290	.421	.170	.423	.026	.012	1.000	.045
	F_CV	.203	.103	-.046	-.020	.080	.084	.045	1.000
Sig. (1-tailed)	F_GK	.	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001
	F_MT	.000	.	.050	.000	.330	.027	.000	.057
	F_LD	.000	.050	.	.496	.000	.040	.005	.241
	F_DN	.000	.000	.496	.	.124	.367	.000	.382
	F_TN	.000	.330	.000	.124	.	.003	.343	.111
	F_TT	.003	.027	.040	.367	.003	.	.427	.099
	F_DG	.000	.000	.005	.000	.343	.427	.	.248
	F_CV	.001	.057	.241	.382	.111	.099	.248	.
N	F_GK	234	234	234	234	234	234	234	234
	F_MT	234	234	234	234	234	234	234	234
	F_LD	234	234	234	234	234	234	234	234
	F_DN	234	234	234	234	234	234	234	234
	F_TN	234	234	234	234	234	234	234	234

F_TT	234	234	234	234	234	234	234	234
F_DG	234	234	234	234	234	234	234	234
F_CV	234	234	234	234	234	234	234	234

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	F_CV, F_DN, F_LD, F_TT, F_MT, F_TN, F_DG ^b		Enter

a. Dependent Variable: F_GK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.570	.38143	1.893

a. Predictors: (Constant), F_CV, F_DN, F_LD, F_TT, F_MT, F_TN, F_DG

b. Dependent Variable: F_GK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.957	7	6.565	45.125	.000 ^b
	Residual	32.881	226	.145		
	Total	78.838	233			

a. Dependent Variable: F_GK

b. Predictors: (Constant), F_CV, F_DN, F_LD, F_TT, F_MT, F_TN, F_DG

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.144	.243		.594	.553		
	F_MT	.045	.030	.075	1.522	.130	.765	1.307
	F_LD	.313	.034	.433	9.184	.000	.830	1.205
	F_DN	.134	.026	.247	5.087	.000	.781	1.281
	F_TN	.239	.032	.353	7.526	.000	.839	1.192
	F_TT	.051	.040	.057	1.271	.205	.930	1.075
	F_DG	.037	.031	.062	1.216	.225	.709	1.410
	F_CV	.126	.030	.184	4.201	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: F_GK

Collinearity Diagnostics ^a											
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions							
				(Constant)	F_MT	F_LD	F_DN	F_TN	F_TT	F_DG	F_CV
1	1	7.706	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.094	9.043	.00	.04	.03	.24	.07	.02	.08	.03
	3	.053	12.008	.00	.01	.17	.00	.07	.00	.03	.55
	4	.048	12.643	.00	.37	.01	.49	.00	.06	.09	.00
	5	.035	14.764	.00	.39	.00	.11	.05	.02	.72	.02
	6	.028	16.610	.01	.02	.33	.01	.78	.09	.08	.00
	7	.026	17.166	.01	.10	.40	.12	.00	.41	.00	.27
	8	.009	29.891	.98	.08	.07	.03	.02	.40	.00	.11

a. Dependent Variable: F_GK

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3557	4.5779	3.7009	.44412	234
Residual	-1.29837	1.20841	.00000	.37566	234
Std. Predicted Value	-3.029	1.975	.000	1.000	234
Std. Residual	-3.404	3.168	.000	.985	234

a. Dependent Variable: F_GK

