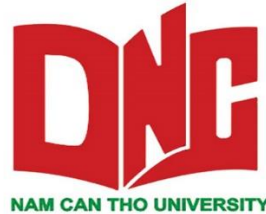


**TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ  
KHOA KINH TẾ**



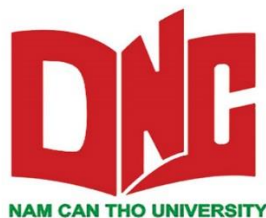
**CAO THỊ HUYỀN TRANG**

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG  
ĐẾN SỰ GẮN KẾT ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC  
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY  
XỔ SỐ KIẾN THIẾT HẬU GIANG**

**LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ  
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Cần Thơ, tháng 11/năm 2020**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ  
KHOA KINH TẾ**



**CAO THỊ HUYỀN TRANG**

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG  
ĐẾN SỰ GẮN KẾT ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC  
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY  
XỔ SỐ KIẾN THIẾT HẬU GIANG**

**LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ  
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC  
PGS, TS. ĐÀO DUY HUÂN**

**Cần Thơ, tháng 11/năm 2020**

## CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG

Luận văn này với tựa đề là “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết đối với công việc của người lao động tại Công ty Xổ số kiến thiết Hậu Giang*” do học viên Cao Thị Huyền Trang thực hiện theo sự hướng dẫn của PGS,TS. Đào Duy Huân. Luận văn đã được báo cáo và được Hội đồng thông qua ngày 31/10/2020.

Ủy viên  
(Ký tên)

Thư ký  
(Ký tên)

TS. LA NGUYỄN THÙY DUNG

TS. TRẦN THỊ THÙY

Phản biện 1  
(Ký tên)

Phản biện 2  
(Ký tên)

TS. NGUYỄN QUỐC NGHI

TS. NGUYỄN MINH TIẾN

Cán bộ hướng dẫn  
(Ký tên)

Chủ tịch Hội đồng  
(Ký tên)

PGS, TS. ĐÀO DUY HUÂN

PGS,TS. NGUYỄN TRI KHIÊM



## LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, xin được gửi lời cảm ơn đến Quý Thầy Cô Trường Đại học Nam Cần Thơ, Đại học Cần Thơ, Đại học Tây Đô,... đã giảng dạy tôi trong suốt hơn hai năm học tập tại trường. Và cũng xin được cảm ơn các Thầy Cô đến từ Thành phố Hồ Chí Minh, đặc biệt là Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh đã không ngại đường xa để đem đến cho tôi và các học viên khác những kiến thức và sự hiểu biết mới.

Xin cảm ơn Ban Giám đốc, các đồng nghiệp và toàn thể người lao động đang công tác tại Công ty Xổ số kiến thiết Hậu Giang đã hỗ trợ cho tôi rất nhiều trong việc thu thập số liệu.

Và đặc biệt xin chân thành cảm ơn các thầy đã tận tình hướng dẫn tôi thực hiện đề tài với tất cả sự nhiệt huyết, nhiệt tâm và đầy trách nhiệm của một nhà giáo, nhà khoa học chân chính.

Và cuối cùng xin được gửi lời cảm ơn đến các Thầy Cô trong Hội đồng bảo vệ luận văn thạc sĩ đã góp thêm ý kiến để tôi hoàn thành tốt hơn luận văn này.

Xin chân thành cảm ơn!

**Tác giả: Cao Thị Huyền Trang**

## TÓM TẮT

Đề tài “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết đối với công việc của người lao động tại Công ty Xổ số kiến thiết Hậu Giang*”, nhằm xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết đối với công việc của người lao động; đo lường mức độ tác động của từng yếu tố đến sự gắn kết đối với công việc và đưa ra một số hàm ý quản trị, nhằm hoàn thiện và nâng cao sự gắn kết đối với công việc của người lao động tại công ty.

Nghiên cứu được thực hiện bao gồm hai bước chính: nghiên cứu sơ bộ, nghiên cứu chính thức. Nghiên cứu sơ bộ là nghiên cứu định tính thông qua kỹ thuật thảo luận các vấn đề có liên quan nhằm mục đích hiệu chỉnh các biến quan sát dùng để đo lường các khái niệm nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng phương pháp định lượng thông qua kỹ thuật khảo sát tổng thể trực tiếp 100 người lao động đang làm việc tại công ty, xử lý số liệu (thống kê mô tả, kiểm định hệ số Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy). Kết quả nghiên cứu cho thấy 06 yếu tố tác động đến sự gắn kết: điều kiện làm việc có tác động mạnh nhất đến sự gắn kết đối với công việc của người lao động, quan hệ với đồng nghiệp, tiền lương thưởng và phúc lợi, sự công nhận trong công việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến, phong cách lãnh đạo.

Dựa trên kết quả khảo sát, nghiên cứu đã đề xuất một số hàm ý quản trị cụ thể liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng nhằm tăng sự gắn kết đối với công việc của người lao động tại Công ty.

Tuy nhiên, đề tài cũng còn một số hạn chế nhất định, đây là cơ sở tiền đề cho các nghiên cứu tiếp sau.

*Từ khóa: Sự gắn kết công việc, Công ty Xổ số kiến thiết Hậu Giang*

## ABSTRACT

The research '*The factors affecting on work connection of the employees in Hau Giang Lottery Company*' defines the factors affecting on work connection of the employees, measures influence level of each factor on work connection, and provides administrative implications in order to complete and enhance the work connection of the employees in the company.

The research was completed by two main steps: preliminary research and official research. Preliminary research is the Qualitative research which through the discussion of related issues to edit observed variables and measure research concept. Quantitative research was completed by Quantitative method through direct general survey technique of 100 employees working in the company and data processing (descriptive statistics, test the Alpha coefficient, explore factor analysis EFA, and regression analysis).

The consequence of the research point out 6 factors affecting on work connection such as: working condition has the strongest impact on the work connection of the employees; colleague relationship; the salary, bonus and benefits; recognition at work; training and promotion opportunities; and leadership style.

Basing on the survey results, the research has pointed out specific administrative implications related to the influence factors. This is helpful in increasing work connection of the employees in the company.

However, the research has also some limitations and it is the foundation for further studies.

*Keywords: Coherence of the work, Hau Giang Lottery Company*

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

*Cần Thơ, ngày 11 tháng 11 năm 2020*

**TÁC GIẢ LUẬN VĂN**

**Cao Thị Huyền Trang**



## MỤC LỤC

CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG .....	i
NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC .....	ii
LỜI CẢM ƠN.....	iii
TÓM TẮT .....	iv
ABSTRACT.....	v
LỜI CAM ĐOAN.....	vi
MỤC LỤC .....	vii
<b>DANH MỤC CÁC BẢNG.....</b>	<b>x</b>
DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ .....	xi
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT .....	xii
<b>CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Lý do chọn đề tài.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Mục tiêu nghiên cứu .....</b>	<b>2</b>
<i>1.2.1 Mục tiêu tổng quát.....</i>	<i>2</i>
<i>1.2.2 Mục tiêu cụ thể.....</i>	<i>2</i>
<i>1.2.3 Câu hỏi nghiên cứu.....</i>	<i>2</i>
<b>1.3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....</b>	<b>3</b>
<i>1.3.1 Đối tượng nghiên cứu .....</i>	<i>3</i>
<i>1.3.2 Phạm vi nghiên cứu.....</i>	<i>3</i>
<b>1.4 .Sơ lược phương pháp nghiên cứu .....</b>	<b>3</b>
<b>1.5 Những đóng góp mới của đề tài .....</b>	<b>4</b>
<i>1.5.1 Những đóng góp về mặt lý luận.....</i>	<i>4</i>
<i>1.5.2 Những đóng góp về mặt thực tiễn .....</i>	<i>4</i>
<b>1.6 Cấu trúc của đề tài.....</b>	<b>4</b>
<b>CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Cơ sở lý thuyết về sự gắn kết của nhân viên.....</b>	<b>6</b>
<i>2.1.1 Khái niệm về sự gắn kết với tổ chức của nhân viên .....</i>	<i>6</i>
<i>2.1.2 Các thành phần của sự gắn kết với tổ chức của nhân viên.....</i>	<i>7</i>

2.1.3	<i>Sự gắn kết với công việc của nhân viên</i> .....	9
2.1.4	<i>Phân loại mức độ gắn kết của nhân viên với công việc</i> .....	10
2.1.5	<i>Cách thức tạo sự gắn kết</i> .....	10
2.2	<b>Các lý thuyết liên quan đến sự gắn kết</b> .....	12
2.2.1	<i>Thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow (1943)</i> .....	12
2.2.2	<i>Thuyết hai yếu tố của F.Herzberg (1959)</i> .....	14
2.2.3	<i>Thuyết thành tựu của McClelland (1988)</i> .....	15
2.2.4	<i>Mô hình đặc điểm công việc của Hackman &amp; Oldham (1974)</i> .....	15
2.2.5	<i>Lý thuyết về quyền tự quyết</i> .....	17
2.3	<b>Lược khảo một số nghiên cứu trước có liên quan đề tài</b> .....	18
2.3.1	<i>Một số nghiên cứu nước ngoài</i> .....	18
2.3.2	<i>Một số nghiên cứu trong nước</i> .....	19
2.3.3	<i>Tổng kết các nghiên cứu trước</i> .....	22
2.4	<b>Các thành phần, giả thuyết và mô hình nghiên cứu</b> .....	24
2.4.1	<i>Các thành phần, giả thuyết</i> .....	24
2.4.2	<i>Mô hình nghiên cứu đề xuất</i> .....	29
	<b>CHƯƠNG 3: THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU</b> .....	30
3.1	<b>Quy trình nghiên cứu</b> .....	30
3.2	<b>Phương pháp nghiên cứu</b> .....	31
3.2.1	<i>Phương pháp nghiên cứu định tính</i> .....	31
3.2.2	<i>Phương pháp nghiên cứu định lượng</i> .....	31
3.3	<b>Xây dựng thang đo</b> .....	32
3.4	<b>Dữ liệu nghiên cứu</b> .....	34
3.4.1	<i>Mẫu nghiên cứu</i> .....	34
3.4.2	<i>Thu thập dữ liệu</i> .....	34
3.4.3	<i>Phương pháp phân tích dữ liệu</i> .....	35
	<b>CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN</b> .....	38
4.1	<b>Giới thiệu nơi nghiên cứu</b> .....	38
4.1.1	<i>Khái quát chung về Công ty Xổ số kiến thiết Hậu Giang</i> .....	38

4.1.2 Tình hình hoạt động kinh doanh .....	40
4.1.3 Chính sách quản trị nguồn nhân lực tại Công ty.....	43
4.2 Thống kê mô tả .....	45
4.3 Kiểm định thang đo với hệ số tin cậy Cronbach's Alpha .....	47
4.4 Phân tích nhân tố khám phá EFA .....	49
4.4.1 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA các nhân tố độc lập .....	50
4.4.2 Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA nhân tố phụ thuộc.....	52
4.5 Kiểm định mô hình nghiên cứu qua phân tích hồi quy.....	53
4.5.1 Phân tích hệ số tương quan.....	54
4.5.2 Đánh giá và kiểm định độ phù hợp của mô hình .....	55
4.6 Kiểm định sự khác nhau.....	57
4.6.1 Kiểm định về sự khác biệt Giới tính bằng kiểm định Independent - sample T- test.....	57
4.6.2 Kiểm định về sự khác biệt về sự gắn kết của nhân viên theo độ tuổi, thời gian công tác, thu nhập.....	58
4.7 Thảo luận kết quả .....	59
<b>CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kết luận.....	62
5.2 Đề xuất một số hàm ý quản trị cho lãnh đạo Công ty .....	63
5.2.1 Yếu tố “Điều kiện làm việc” (0,494).....	63
5.2.2 Yếu tố “Quan hệ với đồng nghiệp” ( 0,245) .....	63
5.2.3 Lương, thưởng và phúc lợi (0,133).....	64
5.2.4 Sự công nhận trong công việc (0,111).....	64
5.2.5 Yếu tố “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” (0,075) .....	65
5.2.6 Phong cách lãnh đạo (0,065).....	65
5.3 Hạn chế của đề tài và đề xuất cho những nghiên cứu tiếp theo.....	66
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>67</b>
<b>PHỤ LỤC 1: DÀN BÀI THẢO LUẬN NHÓM.....</b>	<b>69</b>
<b>PHỤ LỤC 2: BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT .....</b>	<b>72</b>
<b>PHỤ LỤC 3: KẾT QUẢ XỬ LÝ DỮ LIỆU BẰNG SPSS .....</b>	<b>76</b>