

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**



DƯƠNG HUY HOÀNG

**PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
SỰ GẮN BÓ VỚI TỔ CHỨC CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH
TỶ XUÂN**

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

Cần Thơ, tháng 11/2020

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ**



DƯƠNG HUY HOÀNG

**PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
SỰ GẮN BÓ VỚI TỔ CHỨC CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY TNHH
TỶ XUÂN**

**LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ NGÀNH: 8340101**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC
PGS.TS. LƯU THANH ĐỨC HẢI**

Cần Thơ, tháng 11/2020

CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG

Luận văn này, với đề tựa là “Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với tổ chức của người lao động tại Công ty TNHH Tỷ Xuân”, do học viên DƯƠNG HUY HOÀNG thực hiện theo sự hướng dẫn của PGS.TS. LƯU THANH ĐỨC HẢI. Luận văn đã báo cáo và được Hội đồng chấm luận văn thông qua ngày

Ủy viên
(*ký tên*)

Thư ký
(*ký tên*)

Phản biện 1
(*ký tên*)

Phản biện 2
(*ký tên*)

Cán bộ hướng dẫn
(*ký tên*)

Chủ tịch Hội đồng
(*ký tên*)

LỜI CẢM ƠN

Sau thời gian học tập và rèn luyện tại Trường Đại học Nam Cần Thơ, được sự chỉ bảo và giảng dạy của các thầy cô, em đã thu nhận được rất nhiều kiến thức cả về lý thuyết lẫn thực tế. Và trong thời gian thực hiện luận văn em cũng đã có cơ hội để áp dụng những kiến thức học được ở trường để hoàn thành luận văn. Từ những kết quả đạt được, em xin chân thành cảm ơn:

- Các thầy cô đã dạy dỗ và truyền đạt cho em những kiến thức vô cùng bổ ích trong thời gian qua. Đặc biệt là thầy PGS. TS. Lưu Thanh Đức Hải đã tận tình hướng dẫn để em hoàn thành bài luận văn của mình một cách tốt nhất.

- Cảm ơn ban lãnh đạo Công ty TNHH Tỷ Xuân đã tạo điều kiện để em được hoàn thành luận văn này.

Tuy nhiên, trong bài luận văn này sẽ còn rất nhiều điều thiếu sót, em rất mong nhận được sự góp ý của quý thầy (cô), anh chị và mọi người.

Em xin chân thành cảm ơn!

Cần Thơ, ngày tháng năm 202...

Học viên thực hiện

TÓM TẮT

Trong nghiên cứu, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với tổ chức của người lao động tại Công ty TNHH Tỷ Xuân với mô hình nghiên cứu đề xuất gồm 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với tổ chức của người lao động tại công ty TNHH Tỷ Xuân bao gồm: (i) *Thu nhập từ công việc (TN)*; (ii) *Tâm lý thay đổi công việc (TL)*; (iii) *Quan hệ trong công việc (QH)*; (iv) *Điều kiện làm việc (DKLV)*; (v) *Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DTTT)* được đo lường bằng 27 biến quan sát và 5 biến quan sát đo lường cho nhân tố sự gắn bó với tổ chức của người lao động. Thông qua việc phỏng vấn 350 người lao động đang làm việc tại Công ty TNHH Tỷ Xuân tại Vĩnh Long, các phương pháp xử lý số liệu được áp dụng trong nghiên cứu như thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố EFA và phân tích hồi qui tuyến tính bội. Kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó với tổ chức của người lao động Công ty TNHH Tỷ Xuân tại Vĩnh Long bao gồm: *Thu nhập từ công việc (TN)*; *Tâm lý thay đổi công việc (TL)*; *Điều kiện làm việc (DKLV)*; *Quan hệ trong công việc (QHCV)*. Từ đó tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao sự gắn bó với tổ chức của người lao động Công ty TNHH Tỷ Xuân tại Vĩnh Long nhằm góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ty như: (i) *Tăng thu nhập*; (ii) *Bình ổn tâm lý thay đổi công việc*; (iii) *Tạo điều kiện làm việc tốt nhất có thể*. (iv) *Nâng cao mối quan hệ tốt đẹp trong công việc*;

Từ khóa: Gắn bó, Gắn bó với tổ chức

ABSTRACT

In the study, analyzing the factors affecting the employee's organizational attachment at Ty Xuan Co., Ltd. with the proposed research model including 5 factors affecting the employee's organizational attachment. employees at Ty Xuan Company Limited include: (i) Income from work (TN); (ii) Job change psychology (TL); (iii) Relationship at work (QH); (iv) Working conditions (DKLV); (v) Training and promotion opportunities (DTTT) are measured by 27 observed variables and 5 observed variables for the employee's organizational commitment. Through interviews with 350 employees working at Ty Xuan Co., Ltd. in Vinh Long, the data processing methods applied in the research such as descriptive statistics, Cronbach's Alpha reliability testing, factor analysis EFA and linear multiple regression analysis. The research results show that there are 4 factors affecting the employee's organizational attachment of Ty Xuan Company Limited in Vinh Long including: Income from work (TN); Psychological change of work (TL); Working conditions (DKLV); Relationship at work (QHCV). Since then, the author proposes some governance implications to enhance the organizational attachment of employees of Ty Xuan Co., Ltd. in Vinh Long to contribute to improving the business performance of the company such as: (i) Increase income; (ii) Psychological stabilization for job change; (iii) Provide the best possible working conditions. (iv) Improving good working relationships;

Keywords: Attachment, Organizational attachment

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài luận văn này là do chính tôi thực hiện, các số liệu thu thập và kết quả phân tích được thể hiện trong đề tài là trung thực, đề tài không trùng với bất kỳ đề tài nghiên cứu khoa học nào.

Cần Thơ, ngày tháng năm 2020

Học viên thực hiện

MỤC LỤC

MỤC LỤC	vii
DANH MỤC BIỂU BẢNG	ix
DANH MỤC CÁC HÌNH	x
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	xi
Chương 1	1
GIỚI THIỆU	1
1.1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI	1
1.2. MỤC TIÊU VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU	2
1.2.1. Mục tiêu	2
1.3.1.1. Mục tiêu tổng quát	2
1.2.1.2. Mục tiêu cụ thể	2
1.2.2. Câu hỏi nghiên cứu	3
1.3. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI NGHIÊN CỨU	3
1.3.1 Đối tượng nghiên cứu	3
1.3.2 Phạm vi nghiên cứu	3
1.4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	4
1.5. Ý NGHĨA KHOA HỌC CỦA NGHIÊN CỨU	4
1.5.1. Ý nghĩa về lý thuyết	4
1.5.2. Ý nghĩa về thực tiễn	4
1.5.3. Ý nghĩa bản thân nhà nghiên cứu	4
1.6. KẾT CẤU LUẬN VĂN	4
Chương 2	6
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	6
2.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ GẮN BÓ TỔ CHỨC	6
2.1.1. Khái niệm về sự gắn bó	6
2.1.1.1. Gắn bó	6
2.1.1.2. Gắn bó tổ chức	6
2.1.2. Đo lường sự gắn bó	7
2.1.3. Một số lý thuyết liên quan đến sự gắn bó tổ chức	9
2.1.3.1. Thuyết thành tựu của McClelland (1988)	9
2.1.3.2. Thuyết công bằng của Adam (1963)	9
2.1.3.3. Thuyết kỳ vọng của Vroom (1964)	10
2.1.3.4. Thuyết hai nhân tố của Herzberg (1959)	11
2.1.3.5. Thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow	12
2.1.4. Tổng quan các nghiên cứu trước	13
2.2. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	17
2.2.1. Cơ sở hình thành mô hình nghiên cứu	17
2.2.2. Diễn giải các nhân tố và đặt giả thuyết	18
2.2.3. Đề xuất thang đo	20
Chương 3	24
PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	24
3.1. QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU	24
3.2. PHƯƠNG PHÁP ĐỊNH TÍNH	25
3.2.1. Kết quả thảo luận chuyên gia về mô hình	25
3.2.2. Kết quả thảo luận chuyên gia về thang đo	26
3.2. PHƯƠNG PHÁP ĐỊNH LƯỢNG	29
3.2.1. Phương pháp chọn vùng và mẫu nghiên cứu	29
3.2.2. Phương pháp thu thập số liệu	31

3.2.3 Phương pháp kỹ thuật phân tích	31
Chương 4	36
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN.....	36
4.1 MÔ TẢ ĐỊA BÀN NGHIÊN CỨU	36
4.1.1 Giới thiệu	36
4.1.2 Số liệu về biến động lao động giai đoạn 2017 – 2019	37
4.1.3 Một số chính sách nhân sự của Công ty	38
4.1.4 Thuận lợi và Khó khăn của công ty.....	41
4.1.4.1 Thuận lợi.....	41
4.1.4.2 Khó khăn.....	42
4.2 KẾT QUẢ PHÂN TÍCH	43
4.2.1 Thông tin mẫu khảo sát	43
4.2.2 Kiểm định độ tin cậy của thang đo	50
4.2.3. Phân tích nhân tố	52
4.2.3.1. Nhân tố độc lập	52
4.2.3.2. Phân tích nhân tố biến phụ thuộc.....	54
4.2.4. Phân tích hồi qui tuyến tính bội.....	56
4.2.4.1. Phân tích tương quan	56
4.2.4.2. Kết quả phân tích hồi qui tuyến tính bội	57
4.2.5 Kiểm định sự khác biệt.....	63
4.3. THẢO LUẬN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	65
4.3.1. Đánh giá điểm trung bình các biến quan sát.....	65
4.3.2. So sánh kết quả nghiên cứu trước.....	68
4.3.3. So sánh kết quả nghiên cứu với thực tế đang diễn ra tại doanh nghiệp	69
Chương 5	71
KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ	71
5.1 KẾT LUẬN	71
5.2 HÀM Ý QUẢN TRỊ.....	72
5.2.1 Cơ sở hình thành hàm ý quản trị	72
5.2.2. Một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao sự gắn bó công việc của người lao động Công ty TNHH Tỷ Xuân tại Vĩnh Long.....	73
5.2.2.1. Tăng thu nhập.....	73
5.2.2.2. Bình ổn tâm lý thay đổi công việc	74
5.2.2.3. Tạo điều kiện làm việc tốt nhất có thể.....	75
5.2.2.4. Nâng cao mối quan hệ tốt đẹp trong công việc.....	76
TÀI LIỆU THAM KHẢO	78