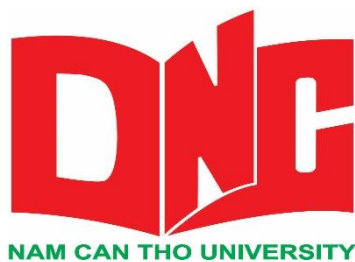


TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ

KHOA KINH TẾ



TRƯỜNG THỊ KIM

**PHÂN TÍCH 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**

**LUẬN VĂN THẠC SỸ
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

Cần Thơ, tháng 10/2020

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ

KHOA KINH TẾ



TRƯƠNG THỊ KIM

MSHV: 1810567

**PHÂN TÍCH 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**

LUẬN VĂN THẠC SỸ

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã ngành: 8340101

NHDKH: PGS-TS. NGUYỄN TRI KHIÊM



Cần Thơ, tháng 10/2020

CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG

Luận văn này, với đề tựa là **“Phân tích 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”**, do học viên *Truong Thị Kim* thực hiện theo sự hướng dẫn của PGS.TS. Nguyễn Tri Khiêm. Luận văn đã được báo cáo và được Hội đồng chấm luận văn thông qua ngày/...../2020.

Ủy viên

(Ký tên)

Ủy viên Thư ký

(Ký tên)

Phản biện 1

(Ký tên)

Phản biện 2

(Ký tên)

Người hướng dẫn khoa học

(Ký tên)

Chủ tịch hội đồng

(Ký tên)

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn thầy PGS-TS. Nguyễn Tri Khiêm đã tận tình hướng dẫn tôi trong suốt thời gian tôi làm đề cương và bài luận văn hoàn chỉnh, xin chân thành cảm ơn các thành viên Hội đồng đã góp ý đề cương để tôi hoàn thành bài luận văn tốt hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn các Thầy/Cô đã trang bị cho tôi kiến thức quý báu trong suốt quá trình học tại nhà trường.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban Lãnh Đạo trường, quý thầy cô Trường Đại học Nam Cần Thơ đã tạo điều kiện, động viên, giúp đỡ để tôi hoàn thành bài luận văn này.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng để hoàn thiện đề cương này nhưng vẫn không tránh khỏi những sai sót. Vì vậy tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp quý báu của Hội Đồng để bài luận văn được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng xin kính chúc thầy PGS-TS. Nguyễn Tri Khiêm, Ban Lãnh đạo nhà trường, Quý Thầy/Cô thật nhiều sức khỏe và luôn thành đạt.

Cần Thơ, ngày tháng 10 năm 2020
Học viên thực hiện

Trương Thị Kim

TÓM TẮT

Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ được nghiên cứu dựa trên mô hình gắn kết với tổ chức của Sundaray và khảo sát 238 giảng viên, nhân viên đang làm việc tại trường. Phân tích cho thấy có 5 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức theo mức độ từ cao đến thấp gồm: Tiền lương và sự công bằng, Phong cách lãnh đạo, Sự hỗ trợ công việc, Cân bằng giữa công việc và cuộc sống, Cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Nhân tố Bản chất công việc, Môi trường làm việc, Chính sách khen thưởng và phúc lợi không ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của người lao động đang làm việc tại Trường Đại học Nam Cần Thơ trong nghiên cứu này. Phân tích hồi quy đa biến, kiểm định T-Test, ANOVA cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ gắn kết với tổ chức của người lao động theo vị trí công việc giảng viên và nhân viên, giới tính, tình trạng hôn nhân và độ tuổi.

ABSTRACT

Factors influencing the organizational commitment of employees working at Nam Can Tho University were analyzed using the modified Sundaray organizational commitment model and a survey of 238 lecturers and employees who are working at the University. The analysis showed that the five factors affecting organizational commitment are salary and equity, leadership style, job support, work and life, career development, and training opportunities. The three factors nature of work, working environment, bonus welfare policies do not affect the organizational commitment of employees working at Nam Can Tho University. Regression analysis, T-Test, ANOVA showed that there was no statistically significant difference in employee's commitment to organizational commitment by job position, gender, marital status, and age.

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 10 năm 2020

Học viên thực hiện

Trương Thị Kim

MỤC LỤC

TÓM TẮT-----	6
ABTRACT-----	6
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT-----	10
DANH MỤC CÁC BIỂU BẢNG-----	11
DANH MỤC HÌNH-----	12
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU-----	13
1.1 Lý do chọn đề tài-----	13
1.1.1 Đặt vấn đề-----	13
1.1.2 Sự cần thiết nghiên cứu-----	13
1.2 Mục tiêu nghiên cứu-----	13
1.3 Câu hỏi nghiên cứu-----	14
1.4 Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu-----	14
1.5 Những đóng góp của đề tài nghiên cứu-----	15
1.5.1 Ý nghĩa về lý thuyết-----	15
1.5.2 Ý nghĩa về thực tiễn-----	15
1.5.3 Ý nghĩa bản thân nhà nghiên cứu-----	15
1.6 Bố cục luận văn:-----	15
TÓM TẮT CHƯƠNG 1:-----	15
CHƯƠNG 2:-----	16
CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU-----	16
2.1 Cơ sở lý thuyết-----	16
2.1.1. Khái niệm sự gắn kết-----	16
2.1.2. Khái niệm sự gắn kết với tổ chức-----	16
2.2 Tầm quan trọng của sự gắn kết giữa người lao động với tổ chức-----	18
2.3 Các nghiên cứu liên quan sự gắn kết với tổ chức-----	18
2.3.1 Nghiên cứu nước ngoài-----	18
2.3.2 Nghiên cứu trong nước-----	22
2.3.3 Kê hở trong nghiên cứu-----	26
2.4. Mô hình nghiên cứu đề xuất và căn cứ đề xuất-----	28
2.4.1. Căn cứ đề xuất-----	28
2.4.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất và các giả thuyết nghiên cứu-----	29
TÓM TẮT CHƯƠNG 2:-----	36
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU-----	37
3.1. Bối cảnh nghiên cứu-----	37

3.1.1	Giới thiệu lịch sử hình thành và phát triển Trường Đại học Nam Cần Thơ	37
3.1.2	Sứ mạng, tầm nhìn và mục tiêu phát triển của Trường	37
3.1.3	Đội ngũ nhân sự và cơ sở vật chất	38
3.1.4	Những thuận lợi và khó khăn của Trường	41
3.2.	Phương pháp nghiên cứu	42
3.2.1	Quy trình nghiên cứu	42
3.2.2	Phương pháp nghiên cứu định tính	42
3.2.3	Phương pháp nghiên cứu định lượng	43
3.3.	Kiểm định sự khác biệt trong nghiên cứu	48
TÓM TẮT CHƯƠNG 3:		48
CHƯƠNG 4		49
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN		49
4.1.	Thông tin đáp viên	49
4.2.	Kết quả thực trạng mức độ gắn kết với tổ chức:	51
4.3.	Kết quả nghiên cứu định tính	55
4.4.	Kết quả nghiên cứu định lượng các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết	57
4.4.1.	Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo với hệ số Cronbach's Alpha	57
4.4.2.	Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA	60
4.4.3.	Kiểm định mức độ tác động của các nhân tố độc lập đến sự gắn kết với tổ chức của nhân viên, giảng viên Trường ĐH Nam Cần Thơ	63
4.4.4.	Kết quả mô hình hồi quy sau phân tích EFA	66
4.4.5.	Kết quả phân tích nhân tố hồi quy đa biến	67
4.4.6.	Kiểm định sự khác biệt về vị trí công việc, đặc điểm cá nhân	67
CHƯƠNG 5:		70
KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT HÀM Ý QUẢN TRỊ		70
5.1.	Kết luận	70
5.2.	Đề xuất hàm ý quản trị	70
5.3.	Kiến nghị	71
5.4.	Những hạn chế của đề tài nghiên cứu và định hướng nghiên cứu	72
TÀI LIỆU THAM KHẢO		73
	Tài liệu tiếng Việt	73
	Tài liệu tiếng Anh	74
	Các website	75
PHỤ LỤC		76