

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



**LÊ HOÀNG HƯNG**

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG  
ĐẾN SỰ GẮN KẾT VỚI TỔ CHỨC  
CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ  
TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN PHONG ĐIỀN  
THÀNH PHỐ CẦN THƠ**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ  
Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh**

**CẦN THƠ, NĂM 2022**

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



**LÊ HOÀNG HƯNG**

**CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG  
ĐẾN SỰ GẮN KẾT VỚI TỔ CHỨC  
CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ  
TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN PHONG ĐIỀN  
THÀNH PHỐ CẦN THƠ**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh**

**Mã số: 8340101**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC**

**TS. NGUYỄN HỒNG GÁM**

**CẦN THƠ, NĂM 2022**

**CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG**

Luận văn “**Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của Cán bộ, Công chức cấp Xã trên địa bàn huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ**”, do học viên Lê Hoàng Hưng thực hiện theo sự hướng dẫn của TS Nguyễn Hồng Gấm. Luận văn đã thông qua ngày .....

Ủy viên

Thư ký

Phản biện 1

Phản biện 2

Cán bộ hướng dẫn

Chủ tịch hội đồng

**NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Cần Thơ, ngày 06 tháng 4 năm 2022*

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC**

TS. Nguyễn Hồng Gấm

## **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 06 tháng 4 năm 2022

**HỌC VIÊN THỰC HIỆN**

Lê Hoàng Hưng

**LỜI CẢM ƠN**

Trước tiên, Tôi xin bày tỏ lòng cảm ơn sâu sắc tới quý Thầy, Cô trường Đại học Nam Cần Thơ đã tận tình giảng dạy và truyền đạt kiến thức quý báu cho tôi trong suốt quá trình học. Tôi xin cảm ơn TS. Nguyễn Hồng Gấm đã tận tình hướng dẫn tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu này.

Tôi xin chân thành cảm ơn tất cả bạn bè, các anh chị học viên lớp đã cùng tôi trao đổi học tập, chia sẻ kinh nghiệm, giúp đỡ tôi trong quá trình thực hiện đề tài luận văn.

Sau cùng là người thân trong gia đình đã luôn ủng hộ, chia sẻ và động viên tinh thần cho tôi trong suốt quá trình học tập và thực hiện đề tài luận văn.

Xin chân thành cảm ơn.

*Cần Thơ, ngày 06 tháng 4 năm 2022*

**TÁC GIẢ**

Lê Hoàng Hưng

## TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm xác định Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của Cán bộ, Công chức cấp Xã trên địa bàn huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ, trên cơ sở đó đề xuất các hàm ý quản trị để nâng cao sự gắn kết với tổ chức của Cán bộ, Công chức cấp Xã trên địa bàn huyện Phong Điền thành phố Cần Thơ. Nghiên cứu được thực hiện với phương pháp chọn mẫu toàn bộ với cỡ mẫu là 150 CBCC. Mô hình nghiên cứu gồm 07 biến độc lập: Đặc điểm công việc; Đào tạo và thăng tiến; Lương, thưởng và Phúc lợi; Lãnh đạo; Đồng nghiệp; Môi trường làm việc và Sự tự hy sinh. Kết quả phân tích thực hiện qua các bước: thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích tương quan, phân tích hồi quy tuyến tính bội, đã xác định được 05 nhân tố ảnh hưởng đến biến phụ thuộc sự gắn kết với tổ chức của CBCC là: Sự tự hy sinh; Đồng nghiệp; Đào tạo và thăng tiến; Lãnh đạo; Lương thưởng và phúc lợi. Tuy nhiên, biến biến Đặc điểm công việc và Môi trường làm việc không có tác động đến sự gắn kết với tổ chức của CBCC cấp xã. Nghiên cứu cũng đã xác định không có sự khác biệt về mức độ gắn kết của CBCC theo các đặc điểm cá nhân là: giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thâm niên làm việc và mức thu nhập. Trên cơ sở nghiên cứu, tác giả đưa ra các hàm ý quản trị nhằm gia tăng sự gắn kết với tổ chức của CBCC cấp Xã trên địa bàn huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ. Đồng thời đưa ra các hạn chế của đề tài và hướng nghiên cứu tiếp theo.

*Từ khóa: cán bộ, công chức, sự gắn kết, viên chức.*

**ABSTRACT**

The study aims to determine Factors affecting organizational cohesion of commune-level cadres and civil servants in Phong Dien district, Can Tho city, on that basis, proposing managerial implications. To improve the cohesion with the organization of commune-level cadres and civil servants in Phong Dien district, Can Tho city. The study was carried out with the entire sampling method with a sample size of 150 officials and civil servants. The research model includes 07 independent variables: Job characteristics; Training and promotion; Salary, bonus and Welfare; Leadership; Colleagues; Working environment and Self-sacrifice. The results of the analysis were performed through the following steps: descriptive statistics, reliability testing of the scale, exploratory factor analysis (EFA), correlation analysis, multiple linear regression analysis, and 05 were identified factors affecting the dependent variable of organizational commitment of public officials are Self-sacrifice, Colleagues, Training and promotion, Leadership, Salary and benefits. However, the variables of job characteristics and working environment have no impact on the organizational commitment of commune-level cadres and civil servants. The study also determined that there was no difference in the level of engagement of cadres and civil servants according to individual characteristics: gender, age, education level, working seniority and income level. Based on the research, the author gives management implications to increase the cohesion with the organization of commune-level cadres and civil servants in Phong Dien district, Can Tho city. At the same time, the limitations of the study and directions for future research are presented.

*Keywords: cadres, civil servants, cohesion, officials.*



## MỤC LỤC

CHẤP THUẬN CỦA HỘI ĐỒNG.....	i
NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC .....	ii
LỜI CAM ĐOAN .....	iii
LỜI CẢM ƠN.....	iv
TÓM TẮT.....	v
ABSTRACT .....	vi
MỤC LỤC .....	vii
DANH MỤC BẢNG .....	xi
DANH MỤC HÌNH, SƠ ĐỒ, ĐỒ THỊ .....	xiii
DANH SÁCH TỪ VIẾT TẮT .....	xiv
<b>CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU .....</b>	<b>1</b>
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 .....	2
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
1.5.1 Nghiên cứu định tính .....	3
1.5.2 Nghiên cứu định lượng .....	3
1.6 ĐÓNG GÓP CỦA LUẬN VĂN .....	4
1.6.1 Những đóng góp về mặt lý luận .....	4
1.6.2 Những đóng góp về mặt thực tiễn .....	4
1.7 BỐ CỤC CỦA LUẬN VĂN .....	4
<b>Kết luận chương 1.....</b>	<b>5</b>
<b>CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU .....</b>	<b>6</b>
2.1 CƠ SỞ LÝ THUYẾT.....	6
2.1.1 Khái niệm Công chức .....	6
2.1.2 Khái niệm sự gắn kết .....	8

2.1.3 Các thành phần của sự gắn kết với tổ chức .....	9
2.1.4 Đặc điểm cá nhân ảnh hưởng đến sự gắn kết .....	10
2.1.5 Tầm quan trọng của sự gắn kết với tổ chức.....	11
2.1.6 Đo lường và tạo sự gắn kết với tổ chức.....	12
2.2 LÝ THUYẾT LIÊN QUAN ĐẾN SỰ GẮN KẾT ĐỐI VỚI TỔ CHỨC .....	14
2.2.1 Thuyết nhu cầu của Maslow .....	14
2.2.2 Thuyết về nhu cầu của David McClelland .....	16
2.2.3 Thuyết hai nhân tố của Herzberg, Mausner và Snyderman (1959).....	17
2.2.4 Thuyết công bằng của Adam (1963).....	18
2.2.5 Thuyết kỳ vọng của Vroom (1964).....	19
2.2.6 Động lực phụng sự công (PSM) .....	20
2.2.7 Mô hình quản lý công .....	21
2.3 LƯỢC KHẢO CÁC NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN .....	22
2.3.1 Tài liệu nghiên cứu ngoài nước .....	22
2.3.2 Tài liệu nghiên cứu trong nước.....	22
2.3.3 Tổng hợp tài liệu lược khảo có liên quan .....	24
2.4 GIẢ THIẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT .....	26
2.4.1 Giả thuyết nghiên cứu.....	26
2.4.2 Cơ sở đề xuất mô hình nghiên cứu .....	30
<b>Kết luận chương 2.....</b>	<b>31</b>
<b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>32</b>
3.1 QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU .....	32
3.2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU .....	33
3.2.1 Phương pháp nghiên cứu định tính.....	33
3.2.2 Phương pháp nghiên cứu định lượng.....	38
3.2.3 Phương pháp thu thập dữ liệu.....	39
3.2.4 Phương pháp xác định cỡ mẫu.....	39
3.2.5 Các phương pháp phân tích dữ liệu .....	39
<b>Kết luận chương 3.....</b>	<b>44</b>
<b>CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN .....</b>	<b>45</b>
4.1 TỔNG QUAN VỀ HUYỆN PHONG ĐIỀN THÀNH PHỐ CẦN THƠ.....	45
4.1.1 Vị trí địa lí.....	45

4.1.2 Đặc điểm kinh tế - xã hội.....	45
4.1.3 Thực trạng sự gắn kết của cán bộ, công chức trên địa bàn.....	46
4.2 THỐNG KÊ MÔ TẢ DỮ LIỆU NGHIÊN CỨU.....	49
4.2.1 Thống kê về Giới tính.....	49
4.2.2 Kết quả thống kê về Độ tuổi.....	50
4.2.3 Kết quả thống kê về Trình độ học vấn.....	50
4.2.4 Kết quả thống kê về Thâm niên làm việc.....	50
4.2.5 Kết quả thống kê về Thu nhập.....	51
4.3 KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ SỰ GẮN KẾT CỦA CBCC QUA CÁC THANG ĐO	51
4.3.1 Đánh giá của CBCC về thang đo Đặc điểm công việc.....	51
4.3.2 Đánh giá của CBCC về thang đo Lương thưởng và Phúc lợi.....	52
4.3.3 Đánh giá của CBCC về thang đo Lãnh đạo.....	52
4.3.4 Đánh giá của CBCC về thang đo Đào tạo và thăng tiến.....	53
4.3.5 Đánh giá của CBCC về thang đo Môi trường làm việc.....	53
4.3.6 Đánh giá của CBCC về thang đo Sự tự hy sinh.....	54
4.3.7 Đánh giá của CBCC về thang đo Đồng nghiệp.....	54
4.3.8 Đánh giá của CBCC về thang đo Sự gắn kết.....	55
4.4 KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO.....	55
4.4.1 Đánh giá độ tin cậy thang đo các nhân tố độc lập.....	55
4.4.2 Đánh giá độ tin cậy thang đo nhân tố phụ thuộc.....	59
4.5 PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ EFA.....	59
4.5.1 Phân tích nhân tố khám phá cho nhân tố độc lập.....	59
4.5.2 Phân tích nhân tố khám phá cho nhân tố phụ thuộc.....	61
4.5.3 Tạo biến đại diện sau phân tích nhân tố khám phá (EFA).....	62
4.6 PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN.....	63
4.7 PHÂN TÍCH HỒI QUY TUYẾN TÍNH.....	63
4.7.1 Kiểm định mô hình và giả thuyết nghiên cứu.....	63
4.7.2 Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính.....	64
4.7.3 Kiểm định phân phối chuẩn của phần dư.....	65
4.8 KIỂM ĐỊNH SỰ KHÁC BIỆT.....	66
4.8.1 Kiểm định sự khác biệt về sự gắn kết của CBCC theo Giới tính.....	66
4.8.2 Kiểm định sự khác biệt về sự gắn kết của CBCC theo Độ tuổi.....	67

4.8.3 Kiểm định sự khác biệt về sự gắn kết của CBCC theo Trình độ học vấn .....	67
4.8.4 Kiểm định sự khác biệt về sự gắn kết của CBCC theo Thâm niên .....	68
4.8.5 Kiểm định sự khác biệt về sự gắn kết của CBCC theo Thu nhập .....	68
4.8.6 Kết luận kiểm định sự khác biệt về sự gắn kết của CBCC.....	69
4.9 KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU.....	69
4.9.1 Mô hình nghiên cứu hiệu chỉnh .....	69
4.9.2 Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.....	70
4.10 SO SÁNH VỚI NGHIÊN CỨU CỦA HÀ KIÊN TÂN (2013) .....	73
<b>Kết luận chương 4.....</b>	<b>73</b>
<b>CHƯƠNG 5: KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ .....</b>	<b>74</b>
5.1 KẾT LUẬN .....	74
5.2 HÀM Ý QUẢN TRỊ.....	75
5.2.1 Sự tự hy sinh .....	75
5.2.2 Đồng nghiệp.....	76
5.2.3 Đào tạo và thăng tiến .....	76
5.2.4 Lãnh đạo .....	77
5.2.5 Lương, thưởng và Phúc lợi .....	78
5.3 HẠN CHẾ CỦA NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO ..	79
5.3.1 Hạn chế của nghiên cứu.....	79
5.3.2 Hướng nghiên cứu tiếp theo .....	79
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>80</b>
<b>PHỤ LỤC 1: DANH SÁCH CHUYÊN GIA .....</b>	<b>84</b>
<b>PHỤ LỤC 2: DÀN BÀI PHỎNG VẤN CHUYÊN GIA.....</b>	<b>85</b>
<b>PHỤ LỤC 3: BẢNG CÂU HỎI KHẢO SÁT .....</b>	<b>86</b>
<b>PHỤ LỤC 4: CÁC BẢNG CHẠY DỮ LIỆU SPSS.....</b>	<b>89</b>

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 2. 1: Các quan điểm đo lường ý thức gắn kết đối với tổ chức .....	9
Bảng 2. 2: Các yếu tố động viên và duy trì của F.Herzberg .....	18
Bảng 2. 3: Tổng hợp các nghiên cứu có liên quan .....	24
Bảng 3. 1: Thang đo về Đặc điểm công việc .....	36
Bảng 3. 2: Thang đo về Lương, thưởng và Phúc lợi .....	36
Bảng 3. 3: Thang đo về Lãnh đạo .....	36
Bảng 3. 4: Thang đo về Đào tạo thăng tiến .....	37
Bảng 3. 5: Thang đo về Đồng nghiệp .....	37
Bảng 3. 6: Thang đo về Môi trường làm việc .....	37
Bảng 3. 7: Thang đo về Sự tự hy sinh .....	38
Bảng 3. 8: Thang đo về Sự gắn kết .....	38
Bảng 4. 1: Thống kê diện tích, dân số đơn vị hành chính huyện Phong Điền .....	46
Bảng 4. 2: Kết quả thống kê về Giới tính .....	49
Bảng 4. 3: Kết quả thống kê về Độ tuổi .....	50
Bảng 4. 4: Kết quả thống kê về Trình độ học vấn .....	50
Bảng 4. 5: Kết quả thống kê về Thâm niên làm việc .....	51
Bảng 4. 6: Kết quả thống kê về Thu nhập .....	51
Bảng 4. 7: Đánh giá của đáp viên về thang đo Đặc điểm công việc .....	52
Bảng 4. 8: Đánh giá của đáp viên về thang đo Lương thưởng và Phúc lợi .....	52
Bảng 4. 9: Đánh giá của đáp viên về thang đo Lãnh đạo .....	53
Bảng 4. 10: Đánh giá của đáp viên về thang đo Đào tạo và thăng tiến .....	53
Bảng 4. 11: Đánh giá của đáp viên về thang đo Môi trường làm việc .....	54
Bảng 4. 12: Đánh giá của đáp viên về thang đo Sự tự hy sinh .....	54
Bảng 4. 13: Đánh giá của đáp viên về thang đo Đồng nghiệp .....	55
Bảng 4. 14: Đánh giá của đáp viên về thang đo Sự gắn kết .....	55
Bảng 4. 15: Độ tin cậy thang đo Đặc điểm công việc .....	56
Bảng 4. 16: Độ tin cậy thang đo Lương thưởng và Phúc lợi .....	56
Bảng 4. 17: Độ tin cậy thang đo Lãnh đạo .....	57
Bảng 4. 18: Độ tin cậy thang đo Đào tạo và thăng tiến .....	57
Bảng 4. 19: Độ tin cậy thang đo Môi trường làm việc .....	58
Bảng 4. 20: Độ tin cậy thang đo Sự tự hy sinh .....	58

Bảng 4. 21: Độ tin cậy thang đo Đồng nghiệp .....	59
Bảng 4. 22: Độ tin cậy thang đo Sự gắn kết .....	59
Bảng 4. 23: Kiểm định KMO và Bartlett's.....	60
Bảng 4. 24: Kết quả phân tích thông số Eigenvalues .....	60
Bảng 4. 25: Ma trận xoay nhân tố .....	60
Bảng 4. 26: Kiểm định KMO và Bartlett's.....	61
Bảng 4. 27: Kết quả phân tích thông số Eigenvalues .....	62
Bảng 4. 28: Ma trận xoay nhân tố .....	62
Bảng 4. 29: Tạo biến đại diện cho các nhân tố.....	62
Bảng 4. 30: Kết quả phân tích tương quan .....	63
Bảng 4. 31: Phân tích phương sai (ANOVA) .....	63
Bảng 4. 32: Chỉ tiêu đánh giá độ phù hợp của mô hình .....	64
Bảng 4. 33: Kết quả phân tích hồi quy .....	64
Bảng 4. 34: Kiểm định sự khác biệt về sự gắn kết theo giới tính.....	67
Bảng 4. 35: Kiểm tra tính đồng nhất của phương sai .....	67
Bảng 4. 36: Bảng Anova theo Độ tuổi.....	67
Bảng 4. 37: Kiểm tra tính đồng nhất của phương sai .....	67
Bảng 4. 38: Bảng Anova theo Trình độ học vấn .....	68
Bảng 4. 39: Kiểm tra tính đồng nhất của phương sai .....	68
Bảng 4. 40: Bảng Anova theo Thâm niên.....	68
Bảng 4. 41: Kiểm tra tính đồng nhất của phương sai .....	69
Bảng 4. 42: Bảng Anova theo Thâm niên.....	69
Bảng 4. 43: Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu .....	70

**DANH MỤC HÌNH, SƠ ĐỒ, ĐỒ THỊ**

Hình 2. 1: Thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow.....	16
Hình 2. 2: Thuyết kỳ vọng của Vroom .....	19
Hình 2. 3: Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	31
Hình 3. 1: Quy trình thực hiện nghiên cứu.....	32
Hình 4. 1: Biểu đồ tần số của phân dư chuẩn hóa .....	65
Hình 4. 2: Biểu đồ phân dư chuẩn hoá .....	65
Hình 4. 3: Biểu đồ phân tán của phân dư .....	66
Hình 4. 4: Mô hình nghiên cứu chính thức.....	70

**DANH SÁCH TỪ VIẾT TẮT**

<b>Viết tắt</b>	<b>Viết đầy đủ</b>
CB	Cán bộ
CBCC	Cán bộ, công chức
CC	Công chức
CP	Chính phủ
ĐLLV	Động lực làm việc
EFA	Phân tích nhân tố khám phá
HCM	Hồ Chí Minh
NLD	Người lao động
NQ	Nghị quyết
PSM	Động lực phụng sự công
QH	Quốc hội
TPCT	Thành phố Cần Thơ
UBND	Ủy ban nhân dân
VC	Viên chức
VIF	Hệ số phóng đại phương sai
VN	Việt Nam