



ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

LÊ CÔNG LUẬN

**NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
SỰ GẮN BÓ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN XI MĂNG VICEM HẢI VÂN**

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

Mã số: 60.34.01.02

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng - Năm 2017

Công trình được hoàn thành tại
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐHQĐHN

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN QUỐC TUẤN

Phản biện 1: TS. Nguyễn Xuân Lãn

Phản biện 2: PGS. TS. Nguyễn Thị Như Liêm

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 20 tháng 8 năm 2017.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin – Học liệu, Đại học Đà Nẵng;
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập, làn sóng đầu tư của các doanh nghiệp nước ngoài vào nước ta ngày càng gia tăng, dẫn tới thị trường lao động càng cạnh tranh gay gắt, các doanh nghiệp trong nước càng gặp khó khăn hơn trong việc duy trì và quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Trước tình hình đó, để tồn tại và phát triển, các doanh nghiệp cần phải có đội ngũ nhân viên giỏi. Điều đó đồng nghĩa với việc doanh nghiệp phải đặt công tác quản trị nguồn nhân sự lên hàng đầu. Lâu nay, nhân lực luôn được xem là một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu tạo nên sự thành công của doanh nghiệp. Một doanh nghiệp có thể có công nghệ hiện đại, chất lượng dịch vụ tốt, cơ sở hạ tầng vững chãi nhưng nếu thiếu lực lượng lao động giỏi thì doanh nghiệp đó khó có thể tồn tại lâu dài và tạo dựng được lợi thế cạnh tranh, bởi lẽ con người chính là yếu tố tạo ra sự khác biệt giữa các doanh nghiệp. Trong giai đoạn hiện nay đã có một sự thay đổi rất lớn về nhận thức của người quản lý doanh nghiệp đối với người lao động trong doanh nghiệp. Nếu như trước đây người lao động được xem như là chi phí đầu vào thì hiện nay người lao động được xem như tài sản, nguồn lực vô cùng quý giá quyết định sự thành bại của một doanh nghiệp.

Đối với Công ty Cổ phần xi măng Vicem Hải Vân (XM-VCHV) có hơn 25 năm kinh nghiệm về cung cấp các loại xi măng, năng lực sản xuất 900.000 tấn/năm và với đội ngũ cán bộ công nhân viên gần 800 người. Hoạt động trong lĩnh vực đòi hỏi yêu cầu công nghệ cao, XM-VCHV đã đầu tư rất bài bản về cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ cho sản xuất. Tuy nhiên vấn đề về quản lý

nguồn nhân lực của công ty chưa được giải quyết một cách thật sự hợp lý, tình trạng công nhân và kỹ sư giỏi của công ty nghĩ việc vẫn diễn ra trong khi công ty đang mở rộng ra các thị trường mới lại cần một lượng lớn công nhân kỹ thuật cao, kỹ sư và chuyên gia giỏi, công ty phải mất rất nhiều chi phí để thuê chuyên gia, chi phí đào tạo nguồn nhân lực giỏi phục vụ cho các dự án. Vì những mong muốn cá nhân mà người lao động vẫn chưa thực sự gắn bó với công ty nên việc tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động trong công ty đang là một vấn đề cần được giải quyết hiện nay của công ty. Đó là lý do của việc lựa chọn đề tài: “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động trong Công ty Cổ phần Xi măng Vicem Hải Vân” làm luận văn tốt nghiệp thạc sỹ của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động và đưa ra các hàm ý, chính sách nâng cao sự gắn bó của người lao động trong công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Tập hợp những cơ sở lý thuyết về sự gắn bó của người lao động trong các doanh nghiệp.

Tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó và phương pháp tiến hành đánh giá sự gắn bó của người lao động trong công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân.

Phân tích và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động trong công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân.

Đưa ra các hàm ý, chính sách cho các nhà quản lý nhằm nâng cao sự gắn bó của người lao động trong công ty cổ phần xi măng

Vicem Hải Vân.

3. Cách tiếp cận, phương pháp và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

Là các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động trong công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân.

Phạm vi nghiên cứu:

Khảo sát thái độ của người lao động đã và đang làm việc tại Công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân.

Phạm vi thời gian:

Thông tin thứ cấp thu thập từ năm 2013 đến 2015 từ nguồn xi măng Vicem Hải Vân và các nguồn bên ngoài khác. Thông tin sơ cấp thu thập từ phỏng vấn bảng câu hỏi từ ngày 20/01 - 05/03/2017.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện qua 2 bước: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính:

Đề tài sử dụng cơ sở lý thuyết về sự gắn bó của người lao động và tham khảo mô hình nghiên cứu liên quan đến đề tài để xây dựng các thang đo.

Thực hiện khảo sát câu hỏi mở cho một nhóm 8-10 người tại công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân. Trên cơ sở của nội dung đã khảo sát, đề tài đã tiến hành điều chỉnh và bổ sung một số thang đo cho phù hợp với yêu cầu của luận văn. Từ đó, rút ra các nhân tố tác động đến sự gắn bó của người lao động. Bảng câu hỏi mở được dùng là bảng câu hỏi định tính. Bước tiếp theo là thực hiện nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định lượng:

Sau khi rút ra được các nhân tố tác động đến sự gắn bó của người lao động trong công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân, tiến hành nghiên cứu điều tra mở rộng cho nhiều đối tượng, thu thập và thống kê ý kiến của người lao động về các nhân tố ảnh hưởng đến các nhân tố tác động đến sự gắn bó của người lao động thông qua bảng câu hỏi định lượng được thiết kế với thang đo Likert 5 mức độ để đo lường mức độ quan trọng của các nhân tố đã rút ra từ nghiên cứu định tính. Kế đó sử dụng kiểm định thang đo với các giả thuyết đề ra bằng hệ số tin cậy Cronbach alpha, qua đó các biến rác sẽ bị loại nếu hệ số tương quan biến tổng nhỏ (<0.3). Thang đo sẽ được chấp nhận khi hệ số Cronbach alpha đạt yêu cầu (>0.6) và phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích hồi quy. Mục đích của nghiên cứu này là vừa để sàng lọc các biến quan sát, vừa để xác định giá trị và độ tin cậy của thang đo cũng như tác động của các nhân tố đến các nhân tố tác động đến sự gắn bó của người lao động trong công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân.

4. Ý nghĩa thực tiễn của đề tài

Hệ thống hóa một số cơ sở lý luận chủ yếu về sự gắn bó của người lao động đối với công ty cổ phần Xi măng Vicem Hải Vân. Từ đó, giúp công ty xác định được các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của nhân viên đối với công ty.

Qua kết quả nghiên cứu, giúp cho những nhà quản trị thấy được mức độ quan trọng từ cao đến thấp của các nhân tố để có thể đưa ra các chính sách giữ chân người tài, làm cho nhân viên gắn bó với công ty hơn, chất lượng tốt hơn và nâng cao lợi thế cạnh tranh của công ty.

5. Bố cục đề tài

Đề tài được chia thành các phần như sau:

MỞ ĐẦU

Phần mở đầu được trình bày tính cấp thiết của đề tài, qua đó nêu lên mục tiêu mà đề tài hướng đến, phạm vi nghiên cứu, đồng thời cũng nêu lên mức giới hạn, bố cục của đề tài

Chương 1: Cơ sở lý thuyết

Chương 2: Thiết kế nghiên cứu

Chương 3: Kết quả nghiên cứu

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Trong quá trình thực hiện đề tài, tác giả đã tìm hiểu, tham khảo một số tài liệu, công trình nghiên cứu như sau:

6.1. Nghiên cứu của Alan M. Saks và cộng sự(2006), “Antecedents and consequences of employee engagement”

6.2. Nghiên cứu của viện nghiên cứu phát triển IDS(2007), “Sự gắn bó của nhân viên với hiệu quả của tổ chức”

6.3. Nghiên cứu của Robinson (2004), “Employee Engagement - A review of current and its implication”

6.4. Nghiên cứu của Difeng Yu (2013), “A Case Study of Employee Engagement in AkzoNobel Corporate HR”

6.5. Báo cáo nghiên cứu xã hội để quản lý nguồn nhân lực (SHRM, 2013), “Sự thỏa mãn và gắn bó công việc của người lao động”

6.6. Nghiên cứu của Hồ Huy Tựu và Phạm Hồng Liêm(2012), “Sự gắn bó của nhân viên đối với Công ty Du Lịch Khánh Hòa”

6.7. Nghiên cứu của Quan Minh Nhựt và Đặng Thị Đoàn 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”

6.8. Nghiên cứu của TS. Đỗ Phú Trần Tình & CN. Nguyễn Văn Nên & CN. Nguyễn Thị Diệu Hiền(2012), “ Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên trẻ với doanh nghiệp”

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ THUYẾT

1.1. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ SỰ GẮN BÓ CỦA NHÂN VIÊN

1.1.1. Khái niệm sự gắn bó

Gallup (2009) định nghĩa sự gắn bó đó là khi “mỗi cá nhân tham gia và thỏa mãn với nơi làm việc như họ cảm nhận”. Macleod và Clarke (2009) định nghĩa gắn bó là “cách tiếp cận trong thiết kế nơi làm việc để đảm bảo rằng người lao động cam kết”.

Armstrong (2011) sự gắn bó là tình trạng sẵn sàng của nhân viên với công việc, với tổ chức và được thúc đẩy để đạt thành tích cao. Những người gắn bó năng động, quan tâm, hào hứng và chuẩn bị những nỗ lực cho thực hiện công việc. Những người gắn bó sẽ chủ động tham gia và thực hiện công việc theo cách họ liên kết với mục tiêu của tổ chức.

1.1.2. Tầm quan trọng của sự gắn bó

1.1.3. Các thành phần của sự gắn bó với tổ chức

1.1.4. Mối quan hệ giữa gắn bó và hành vi nổi trội của người lao động

1.2. MỘT SỐ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ SỰ GẮN BÓ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.2.1. Nghiên cứu bởi IDS(2007)

Viện nghiên cứu phát triển IDS(2007) (Institutes of Development Studies - IDS)xác định hai yếu tố then chốt tạo nên sự gắn bó.

Đầu tiên là về mặt logic, được thể hiện bằng sự hiểu biết của nhân viên về vai trò của họ trong công ty, vị trí của họ trong tầm nhìn chung của công ty và vị trí tương quan trong mục tiêu phát triển của

doanh nghiệp.

Thứ hai là yếu tố cảm xúc, thể hiện ở chỗ người lao động cảm nhận về tổ chức, nơi mà công việc cho họ cảm nhận sự hoàn thiện bản thân, và họ liên kết như thế nào đến nhà quản trị.

1.2.2. Mô hình nghiên cứu “Antecedents and consequences of employee engagement” (Tạm dịch: Tiền đề và kết quả sự gắn bó nhân viên)

Nghiên cứu đã được thực hiện công phu bằng phương pháp định lượng, để kiểm định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động với công việc và tổ chức dựa trên lý thuyết trao đổi xã hội (SET-Social Exchange Theory).

1.2.3. Nghiên cứu bởi Gallup, Towers Perrin, Blessing White, Hội đồng lãnh đạo doanh nghiệp (2006)

Gallup, Towers Perrin, Blessing White, Hội đồng lãnh đạo doanh nghiệp xác định các nhân tố chính ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động như:

- Tin tưởng và thẳng thắn
- Bản chất của công việc
- Hiệu suất làm việc của người lao động và hiệu suất công ty
- Cơ hội phát triển nghề nghiệp
- Tự hào công ty
- Đồng nghiệp/ thành viên trong nhóm - mối quan hệ với các đồng nghiệp tăng cường mức độ tham gia của nhân viên.

1.2.4. Nghiên cứu của Difeng Yu (2013), “A Case Study of Employee Engagement in AkzoNobel Corporate HR”

Nghiên cứu đã đưa ra 7 nhân tố tác động đến sự gắn bó của nhân viên: Phong cách lãnh đạo (Management behavior), Chủ động trong công việc (Job Autonomy) , Cơ hội phát triển (Development

support), Cơ hội thăng tiến (Challenging work), Hiệu ứng công việc (Performance feedback), Phù hợp với bản thân (Work- person fit), Quan hệ với đồng nghiệp(Connection with co-work).

1.2.5. Nghiên cứu bởi Robinson (2004)

Ronbinson và cộng sự (2004) nhấn mạnh tầm quan trọng cảm nhận của nhân viên đó như là một động lực chính của sự gắn kết

1.2.6. Nghiên cứu từ một bài báo của SHRM (Society for human resource management)

1.2.7. Mô hình nghiên cứu “ Nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động có trình độ Đại học trở lên trong các doanh nghiệp ở thành phố Cần Thơ”

1.2.8. Mô hình nghiên cứu của Hồ Huy Tựu và Phạm Hồng Liêm trên tạp chí Phát triển kinh tế (2012) với tên đề tài “Sự gắn bó của nhân viên đối với công ty du lịch Khánh Hòa”

Nghiên cứu đã phát hiện ra 05 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó lâu dài của nhân viên đối với doanh nghiệp là: cơ hội thăng tiến, chính sách khen thưởng và phúc lợi, quan hệ với lãnh đạo, điều kiện làm việc và mức độ phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp. Trong đó, cơ hội thăng tiến là yếu tố tác động mạnh nhất.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN BÓ CỦA NHÂN VIÊN TRONG TỔ CHỨC

1.3.1. Bản thân công việc

1.3.2. Môi trường làm việc

1.3.3. Lãnh đạo

1.3.4. Cơ hội thăng tiến

1.3.5. Chính sách khen thưởng và phúc lợi

1.3.6. Trao quyền

1.3.7. Thu nhập

CHƯƠNG 2

THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN XI MĂNG VICEM HẢI VÂN

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Công ty Cổ phần xi măng Vicem Hải Vân

2.1.2. Cơ cấu tổ chức

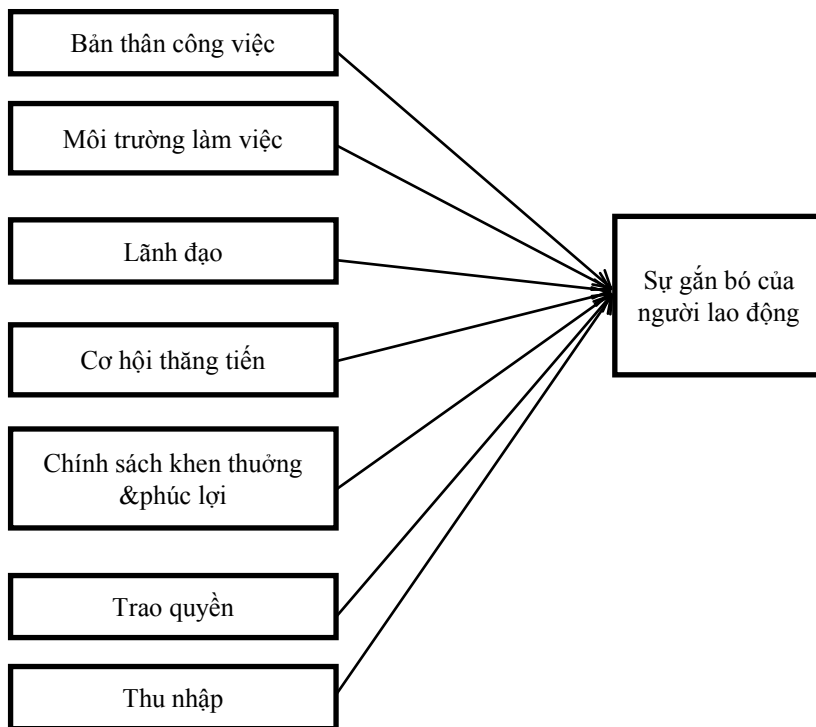
2.2. MÔ HÌNH VÀ GIẢ THIẾT NGHIÊN CỨU VỀ SỰ GẮN BÓ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XI MĂNG VICEM HẢI VÂN

2.2.1. Cơ sở xây dựng mô hình

Dựa trên cơ sở lý thuyết của các nhà nghiên cứu trước đây và những thang đo họ đã chọn khi nghiên cứu về sự gắn bó của người lao động trong tổ chức. Tác giả đã kế thừa và phát triển trong việc sử dụng kết hợp và chọn lọc một số cơ sở lý thuyết và nghiên cứu thang đo của các nhà khoa học đi trước nhưng phù hợp với mục tiêu nghiên cứu của đề tài. Cùng với đó, xây dựng mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động với tổ chức phù hợp với đặc thù nghiên cứu tại công ty Cổ phần xi măng Vicem Hải Vân. Từ đó, tác giả đưa ra được cơ sở hình thành mô hình nghiên cứu như sau:

2.2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất

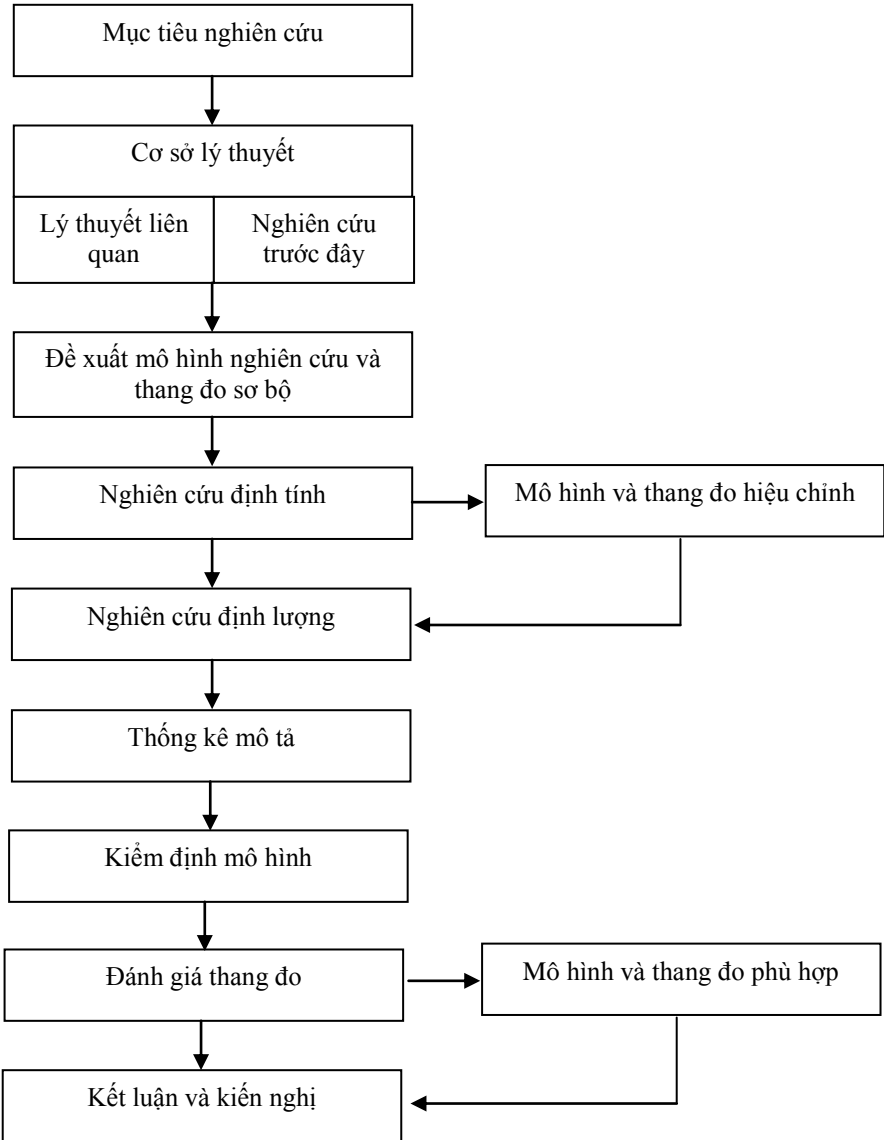
Kế thừa và hiệu chỉnh dựa trên các mô hình tham khảo, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 2.3. Mô hình nghiên cứu đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động trong tổ chức

2.2.3. Giả thuyết nghiên cứu

2.3. QUY TRÌNH NGHIÊN CỨU



Hình 2.4. Quy trình nghiên cứu

2.3.1. Nghiên cứu định tính

2.3.2. Nghiên cứu định lượng

2.4. XÂY DỰNG THANG ĐO

Thiết kế thang đo cho bản câu hỏi

Thang đo định danh dùng để mô tả thông tin cá nhân của người lao động được hỏi cũng như hiểu biết của người lao động đối với sự gắn bó của người lao động trong công ty cổ phần xi măng Vicem Hải Vân.

Thang đo likert từ giá trị 1 là rất không đồng ý đến 5 là rất đồng ý được dùng để đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động.

Thang đo các biến độc lập

Thang đo sự gắn bó của nhân viên

2.5. KÍCH THƯỚC MẪU - CHỌN MẪU

Kích thước mẫu

Chọn mẫu

2.6. CHUẨN BỊ DỮ LIỆU VÀ PHÂN TÍCH

CHƯƠNG 3

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. THU THẬP DỮ LIỆU

3.2. THỐNG KÊ MÔ TẢ

Đề có được 180 phiếu câu hỏi, tổng bảng câu hỏi thực tế phát ra là 200 bảng. Tổng hợp các bảng câu hỏi thu thập được là 185 bảng, chỉ có 179 bảng câu hỏi hợp lệ. Có 6 bảng không hợp lệ câu hỏi bỏ trống quá nhiều, một câu hỏi nhân viên chọn nhiều đáp án,.. . Tỷ lệ hồi đáp là 89.5%.

3.3. KIỂM TRA PHÂN PHỐI CHUẨN CỦA DỮ LIỆU NGHIÊN CỨU

3.4. KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY CỦA THANG ĐO

3.4.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động

- a. Bản thân công việc*
- b. Môi trường làm việc*
- c. Lãnh đạo*
- d. Cơ hội thăng tiến*
- e. Chính sách khen thưởng và phúc lợi*
- f. Trao quyền*
- g. Thu nhập*

3.4.2. Thang đo sự gắn bó của người lao động

Kết quả phân tích đánh giá độ tin cậy của thang đo trong mô hình nghiên cứu bằng hệ số Cronbach's Alpha có những điểm chính sau:

- Các thang đo đều có hệ số Cronbach's Alpha > 0.6.
- Các hệ số tương quan biến – tổng đều lớn hơn 0.3.
- Không có biến nào bị loại ra khỏi mô hình.

- Các thang đo đều đạt độ tin cậy cho những nghiên cứu tiếp theo.

3.5. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ

3.5.1. Phân tích EFA đối với các biến số ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động của nhân viên

3.5.2. Phân tích EFA đối với các biến số sự gắn bó của người lao động của nhân viên

3.6. HIỆU CHỈNH MÔ HÌNH SAU PHÂN TÍCH EFA VÀ CRONBACH'S ALPHA

Từ 31 biến quan sát đo lường cho 7 nhóm nhân tố ban đầu sau khi phân tích EFA và kiểm định thang đo bằng Cronbach's Alpha còn 27 biến trích được 7 nhân tố. Các nhân tố được xác định tên là

- Bản thân công việc gồm có 5 biến quan sát
- Môi trường làm việc gồm 3 biến quan sát
- Lãnh đạo gồm 4 biến quan sát
- Cơ hội thăng tiến còn 4 biến
- Khen thưởng phúc lợi có 5 biến
- Trao quyền có 3 biến quan sát
- Thu nhập có 3 biến.

Nhìn chung mô hình sau khi nghiên cứu thực tế không thay đổi so với mô hình lý thuyết ban đầu.

3.7. MÔ HÌNH HỒI QUY VÀ KIỂM ĐỊNH CÁC GIẢ THUYẾT

3.7.1. Mô hình hồi quy bội và kiểm định độ phù hợp của mô hình

Mô hình hồi quy bội được xây dựng như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7$$

Trong đó:

Y: (Mức độ gắn bó của nhân viên) là biến phụ thuộc.

- X1 - Bản thân công việc: Biến độc lập
 X2 - Môi trường làm việc : Biến độc lập
 X3 - Lãnh đạo : Biến độc lập
 X4 - Cơ hội thăng tiến : Biến độc lập
 X5 - Khen thưởng và phúc lợi : Biến độc lập
 X6 - Trao quyền : Biến độc lập
 X7 - Thu nhập : Biến độc lập
 - Mô hình hồi quy đã chuẩn hóa:

Mức độ sự gắn bó của nhân viên(GB) = 0.216Bản thân công việc + 0.129Môi trường làm việc + 0.187Lãnh đạo + 0.250Cơ hội thăng tiến + 0.123Khen thưởng và phúc lợi+ 0.200Thu nhập

3.7.2. Thống kê hiện tượng tự tương quan và đa cộng tuyến trong mô hình

3.7.3. Kiểm định giả thuyết trong mô hình hồi quy bội

Có 7 thành phần ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động tương đương với 7 giả thuyết cần kiểm chứng.

Tóm lại:

+ *Mô hình hồi quy bội của đề tài đã tìm ra được 6 nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động của người lao động đó là Bản thân công việc (X1), Môi trường làm việc (X2), Lãnh đạo (X3), Cơ hội thăng tiến (X4), Khen thưởng và phúc lợi (X5), Trao quyền (X6), Thu nhập (X7)*

+ *76.9% sự biến thiên của biến phụ thuộc là sự gắn bó của người lao động được giải thích bởi biến thiên của 6 biến độc lập nêu trên.*

+ *Mô hình hồi quy không xảy ra hiện tượng tự tương quan hoặc đa cộng tuyến.*

+ Các hệ số hồi quy (β) của biến độc lập có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy 95%.

+ Riêng hệ số hồi quy của biến X6 (Trao quyền) không đảm bảo về mặt thống kê.

3.8. PHÂN TÍCH MÔ TẢ CÁC THANG ĐO TRONG MÔ HÌNH HỒI QUY

3.8.1. Bản thân công việc

Bảng 3.24. Giá trị trung bình của thang đo Bản thân công việc

Mã hóa	Bản thân công việc	Trung bình	Ý nghĩa
CV1	Công việc giúp anh (chị) phát huy tốt năng lực cá nhân	3.44	Khá đồng ý
CV2	Công việc của anh (chị) có nhiều thách thức	3.41	Bình thường
CV3	Anh(chị) tìm thấy ý nghĩa cá nhân và thỏa mãn trong công việc của anh (chị)	3.34	Bình thường
CV4	Anh(chị) được chủ động trong công việc	3.41	Bình thường
CV5	Anh(chị) cảm thấy công việc hiện tại của mình rất thú vị	3.24	Bình thường

3.8.2. Môi trường làm việc

Bảng 3.25. Giá trị trung bình của thang đo Môi trường làm việc

Mã hóa	Môi trường làm việc	Trung bình	Ý nghĩa
MT1	Điều kiện và trang thiết bị làm việc của công ty rất tốt	3.50	Khá đồng ý
MT2	Anh(chị) cảm thấy nơi làm việc rất an toàn	3.45	Khá đồng ý
MT3	Môi trường, đồng nghiệp và quan hệ trong công ty Anh(chị) rất thân thiện	3.50	Khá đồng ý

3.8.3. Lãnh đạo

Bảng 3.26. Giá trị trung bình của thang đo Lãnh đạo

Mã hóa	Lãnh đạo	Trung bình	Ý nghĩa
LD1	Lãnh đạo luôn sẵn lòng lắng nghe những vấn đề liên quan đến công việc của Anh(chị)	3.59	Đồng ý
LD2	Có được sự tôn trọng và tin cậy từ phía lãnh đạo	3.68	Đồng ý
LD3	Quản lý anh (chị) luôn truyền cảm hứng cho anh (chị) để làm tốt công việc	3.77	Đồng ý
LD4	Lãnh đạo luôn tỏ ra thân thiện và dễ tiếp cận	3.77	Đồng ý

3.8.4. Cơ hội thăng tiến

Bảng 3.27. Giá trị trung bình của thang đo cơ hội học tập và thăng tiến

Mã hóa	Cơ hội thăng tiến	Trung bình	Ý nghĩa
TT1	Có nhiều cơ hội thăng tiến khi làm việc tại công ty	3.08	Bình thường
TT2	Chính sách thăng tiến công bằng	3.12	Bình thường
TT3	Anh(chị) được tham gia đề bạt	3.23	Bình thường
TT4	Anh(chị) biết những điều kiện cần và có để thăng tiến trong công việc	3.25	Bình thường

3.8.5. Khen thưởng và phúc lợi

Bảng 3.28. Giá trị trung bình của thang đo khen thưởng và phúc lợi

Mã hóa	Khen thưởng và phúc lợi	Trung bình	Ý nghĩa
KTPL1	Cấp trên luôn có những lời khen kịp thời, chính xác và chân thành ngay khi Anh(chị) vừa đạt thành tích	3.33	Bình thường
KTPL2	Cấp trên luôn tuyên dương những nhân viên hoàn thành tốt công việc trong những buổi họp	3.37	Bình thường
KTPL3	Phúc lợi được thực hiện đầy đủ và hấp dẫn người lao động	3.32	Bình thường
KTPL4	Chính sách thưởng công bằng và thỏa đáng	3.39	Bình thường
KTPL5	Chính sách phúc lợi thể hiện sự quan tâm chu đáo của công ty đối với người lao động	3.33	Bình thường

3.8.6. Thu nhập

Bảng 3.29. Giá trị trung bình của thang đo thu nhập

Mã hóa	Thu nhập và phúc lợi	Trung bình	Ý nghĩa
TN1	Mức lương hiện tại của tôi là tương xứng với năng lực của tôi	3.58	Khá đồng ý
TN2	Anh (chị) hài lòng với mức tiền lương của công ty	3.53	Khá đồng ý
TN3	Cách trả lương của công ty tôi là rất công bằng	3.48	Khá đồng ý

3.8.7. Thang đo sự gắn bó của người lao động

Bảng 3.30. Giá trị trung bình của thang đo sự gắn bó của người lao động

Mã hóa	Yếu tố sự gắn bó của người lao động	Trung bình	Ý nghĩa
DL1	Anh/chị hài lòng với công việc hiện tại	3.15	Bình thường
DL2	Anh/chị hoàn toàn cảm thấy thoải mái khi làm công việc của mình	3.23	Bình thường
DL3	Anh/chị luôn nỗ lực hết mình trong công việc	3.32	Bình thường
DL4	Anh/chị muốn gắn bó lâu dài với Công ty	3.25	Bình thường

KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

1. KẾT LUẬN

+ Từ mô hình nghiên cứu sau nghiên cứu sơ bộ (gồm 7 nhân tố và 31 biến quan sát), qua khảo sát thực tế xác định được mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động tại Công ty Cổ phần xi măng Vicem Hải Vân gồm 7 nhân tố và 31 biến quan sát. Các nhân tố này là (1) Bản thân công việc, được đo lường bởi 5 biến quan sát; (2) Môi trường làm việc – có 3 biến quan sát; (3) Lãnh đạo – có 4 biến quan sát; (4) Cơ hội thăng tiến – có 4 biến quan sát; (5) Chính sách khen thưởng và phúc lợi– có 5 biến quan sát; (6) Trao quyền – có 3 biến quan sát; (7) Thu nhập – có 3 biến quan sát

+ Kết quả thống kê từ mô hình hồi quy đã chuẩn hóa có thể xác định thứ tự ảnh hưởng của các nhân tố đến sự gắn bó như sau:

Mức độ ảnh hưởng của các nhân tố

Nhân tố	Hệ số beta	Mức độ ảnh hưởng
<i>Cơ hội thăng tiến</i>	0.250	I
Bản thân công việc	0.216	II
Thu nhập	0.200	III
Lãnh đạo	0.187	IV
Môi trường làm việc	0.129	V
Khen thưởng và phúc lợi	0.123	VI

2.HÀM Ý CHÍNH SÁCH NHẪM NÂNG CAO SỰ GẮN BÓ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XI MĂNG VICEM HẢI VÂN

Từ những kết luận nói trên tác giả có 1 số kiến nghị đối với lãnh đạo công ty Cổ phần xi măng Vicem hải Vân như sau:

Cơ hội thăng tiến

Nhân tố cơ hội thăng tiến ảnh hưởng nhiều nhất đến sự gắn bó của người lao động. Do đó, công ty nên đưa ra những chính sách sao cho phù hợp với nhu cầu của từng nhóm đối tượng lao động một cách linh hoạt nhất.

Bản thân công việc

Bản thân công việc là nhân tố tiếp theo ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động. Bản thân công việc thể hiện sự phù hợp giữa năng lực làm việc của người lao động và nội dung công việc đó. Ban giám đốc Công ty cần xác định đúng nội dung, bản chất công việc, phân chia công việc một cách hợp lý.

Thu nhập

Thời gian vừa qua, Thu nhập của người lao động tại Công ty Cổ phần xi măng Vicem Hải Vân thực hiện khá tốt, tuy nhiên nó vẫn còn tồn tại một số vấn đề ảnh hưởng tới sự gắn bó của người lao động. Đây cũng là yếu tố được đánh giá khá thấp trong các yếu tố điều tra với trung bình mẫu bằng 3.0 ở bình thường. Trong thời gian tới, Công ty cần có chính sách điều chỉnh chế độ tiền lương, thưởng và phúc lợi cho phù hợp.

Lãnh đạo

Lãnh đạo công ty cần nắm bắt hơn nữa tâm lý của người lao động, nhất là công việc động viên tinh thần nhân viên bằng nhiều

hình thức gửi email, lời nói trực tiếp, lời động viên... mục đích cuối cùng là tạo cho người lao động thấy rằng được công ty là nơi để họ phải gắn bó. Bên cạnh đó, lãnh đạo cần có những chính sách luân phiên công việc giữa các bộ phận phụ trách tương tự nhau để tránh tình trạng nhàm chán trong công việc.

Môi trường làm việc

Công ty cần phải có sự điều chỉnh phù hợp trang thiết bị làm việc và điều kiện làm việc đảm bảo phù hợp với người lao động. Công ty cần sắp xếp tổ chức hệ thống sản xuất kinh doanh, quản lý vận hành và điều hành hợp lý. Bên cạnh đó, lãnh đạo công ty phải có sự quan tâm khác nhau giữa nhóm nhân viên.

Hoàn thiện các chính sách khen thưởng - phúc lợi

Khen thưởng -phúc lợi luôn là một trong những điều quan trọng nhất đối với người lao động và cũng là mối bận tâm hàng đầu đối với các doanh nghiệp. Một trong những loại phàn nàn thường gặp nhất từ người lao động chính là việc họ không mãn nguyện chính sách khen thưởng - phúc lợi của doanh nghiệp. Do đó, công ty nên cung ứng những lợi ích được lựa chọn sao cho phù hợp với nhu cầu của từng nhóm đối tượng lao động một cách linh hoạt nhất.

3. ĐÓNG GÓP CỦA ĐỀ TÀI

Đề tài nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động tại công ty Cổ phần xi măng Vicem Hải Vân qua hai phương pháp: nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng với 180 mẫu khảo sát.

Bằng phương pháp đánh giá độ tin cậy của thang đo (Cronbach Alpha) phân tích nhân tố (EFA) và phân tích hồi quy tuyến tính. Đề tài đã xác định được các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn

bó của người lao động là: Cơ hội thăng tiến, bản thân công việc, thu nhập, lãnh đạo, môi trường làm việc, chính sách khen thưởng và phúc lợi tại công ty với mức ý nghĩa 5%. Trong đó, Yếu tố cơ hội thăng tiến tác động mạnh đến sự gắn bó của người lao động tại công ty Cổ phần xi măng Vicem Hải Vân.

4. HẠN CHẾ VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

4.1. Hạn chế của đề tài

Hạn chế đầu tiên của đề tài là phạm vi nghiên cứu

Hạn chế thứ hai là nghiên cứu chỉ xem xét tác động của các yếu tố như: Cơ hội thăng tiến, bản thân công việc, thu nhập, lãnh đạo, môi trường làm việc, chính sách khen thưởng và phúc lợi, trao quyền. Trong đó, còn nhiều yếu tố khác cũng tác động đến sự gắn bó của người lao động đối với tổ chức như sự phù hợp mục tiêu, văn hóa tổ chức.....thì chưa đề cập đến

4.2. Đề xuất hướng nghiên cứu tiếp theo

Qua phân tích những điểm còn hạn chế ở trên, tác giả xin đề xuất cho các nghiên cứu tiếp theo như sau:

Các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng mẫu điều tra, thay vì chỉ 180 mẫu như đã nghiên cứu, nhằm giúp cho dữ liệu thu được có độ chính xác cao hơn, phản ánh được tất cả các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động.

Các nghiên cứu tiếp theo có thể nghiên cứu sự gắn bó của người lao động trong ngành xi măng đồng thời bổ sung thêm các yếu tố khác như thương hiệu công ty, văn hóa tổ chức, đào tạo. Đồng thời, nghiên cứu sâu hơn với mô hình phức tạp hơn để có thể sử dụng các phân tích khẳng định(phân tích nhân tố khẳng định CFA và kiểm định mô hình SEM).