

PHÂN TÍCH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN HÀNH CHÍNH VĂN PHÒNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÂY ĐÔ

Đào Duy Huân^{1*}, Nguyễn Thị Kim An^{2**},
Nguyễn Xuân Tiền² và Huỳnh Thị Phương Diễm²
¹Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Tây Đô
²Phòng Quản trị thiết bị, Trường Đại học Tây Đô
(*Email: ngkiman2001@gmail.com)

Ngày nhận: 15/5/2020

Ngày phản biện: 04/7/2020

Ngày duyệt đăng: 16/9/2020

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên hành chính văn phòng Trường Đại học Tây Đô dựa trên thang đo sự gắn kết của nhân viên trong tổ chức của Smith (1969). Mẫu được thu thập trên cơ sở chọn mẫu thuận tiện từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường. Kết quả phân tích Cronbach Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hồi quy tuyến tính đa biến cho thấy có ba nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên văn phòng là: (1) Bản chất công việc, (2) Quan hệ đồng nghiệp, (3) Phong cách lãnh đạo. Kết quả nghiên cứu có ý nghĩa trong việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên văn phòng, giúp nhà quản trị hiểu rõ hơn về các nhân tố này để đưa ra những chiến lược thích hợp, nâng cao mức độ gắn kết công việc của nhân viên. Dựa trên kết quả phân tích tác giả cũng đề xuất một số giải pháp nâng cao mức độ gắn kết công việc của nhân viên hành chính Trường Đại học Tây Đô.

Từ khoá: Bản chất công việc, mức độ hài lòng, sự gắn kết

Trích dẫn: Đào Duy Huân, Nguyễn Thị Kim An, Nguyễn Xuân Tiền và Huỳnh Thị Phương Diễm, 2020. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên hành chính văn phòng tại Trường Đại học Tây Đô. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 09: 80-97.

*PGS.TS. Đào Duy Huân – Trưởng Khoa QTKD, Trường Đại học Tây Đô

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, nguồn lực con người Việt Nam càng trở nên có ý nghĩa quan trọng, quyết định sự thành công của công cuộc phát triển đất nước. Giáo dục ngày càng có vai trò và nhiệm vụ quan trọng trong việc xây dựng một thế hệ người Việt Nam mới, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Thêm vào đó, cùng với sự phát triển nhanh chóng của xã hội, nhu cầu học tập của người dân ngày càng cao. Chính điều này làm cho nhiều trường đại học, cao đẳng, dạy nghề được mở ra. Hơn nữa, khi Việt Nam gia nhập WTO, các trường nước ngoài vào Việt Nam thành lập ngày càng nhiều, khiến cho cạnh tranh trong việc thu hút người học giữa các trường càng trở nên gay gắt.

Ngoài ra, trong môi trường giáo dục, để có thể nâng cao chất lượng đào tạo thì lòng yêu nghề, nhiệt huyết của giáo viên là vô cùng quan trọng. Một trường học mà hầu hết các giáo viên đều rất say mê, tận tụy, trách nhiệm cao với công việc, hay người lãnh đạo, quản lý cấp trên luôn kỳ vọng nhân viên của mình gắn bó với tổ chức thì chắc chắn sẽ tạo ra một quy tắc bất thành văn, từ đó các giáo viên mới tuyển về sẽ tiếp tục noi theo, gắn bó tâm huyết với trường. Đây chính là chuẩn mực của tổ chức. Các chuẩn mực của tổ chức cũng có thể ảnh hưởng đến sự gắn bó của cán bộ công nhân viên với tổ chức.

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích xác định các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ gắn kết công việc của nhân viên hành chính văn phòng Trường Đại học Tây Đô dựa trên sự cần thiết phải nắm bắt sự hài lòng của nhân viên đối với điều kiện làm việc, cơ sở vật chất trang thiết bị, từ đó tìm ra các giải pháp có tính chiến lược cho quá trình thực hiện mục tiêu và phát triển bền vững của nhà trường.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Từ cơ sở các học thuyết và các nghiên cứu liên quan, trên cơ sở kế thừa và chọn lọc các nhân tố ảnh hưởng để tìm hiểu mối tương quan của các nhân tố với sự gắn kết của nhân viên trong tổ chức, tác giả sử dụng các thành phần của chỉ số mô tả công việc JDI của Smith (1969), nghiên cứu thực nghiệm của Kahn (1990) và Maslach và cộng sự (2001) và kế thừa các nghiên cứu có liên quan để đề xuất mô hình nghiên cứu của mình, bổ sung thêm yếu tố có mối liên hệ và có khả năng ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức là văn hóa công ty, nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Hiền (2014) nhận định yếu tố văn hóa là quan trọng đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức

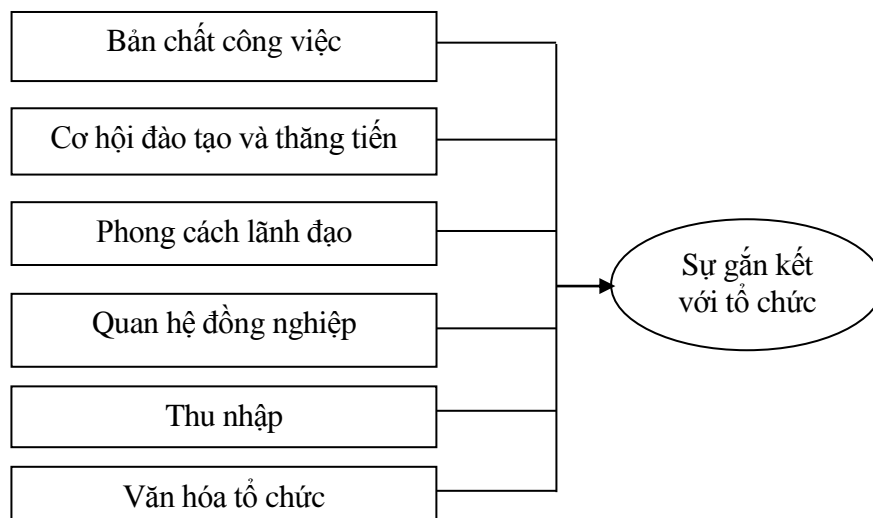
2.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

Mục đích nghiên cứu định tính là xem xét các thang đo được sử dụng trong nghiên cứu có phù hợp với môi trường của Đại học Tây Đô, đồng thời đánh giá cách sử dụng thuật ngữ trong bảng câu

hỏi, làm rõ hơn ý nghĩa của từng câu hỏi trước khi nghiên cứu chính thức.

Nhóm tác giả thực hiện thảo luận nhóm với 8 lãnh đạo, nhân viên đang công tác toàn thời gian tại Đại học Tây Đô. Kết quả thảo luận nhóm cho thấy các gợi ý đưa ra để đo lường các thang

đo hầu như khá đầy đủ và các thang đo được giữ nguyên như mô hình đề xuất ban đầu. Ngoài ra, nhóm thảo luận thống nhất với thang đo sự gắn kết với tổ chức của Meyer và Allen (1991) phù hợp với nghiên cứu tại Đại học Tây Đô.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

2.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

Giai đoạn nghiên cứu chính thức được thực hiện thông qua phương pháp thu thập số liệu qua sử dụng bảng câu hỏi điều tra. Bước nghiên cứu này nhằm đánh giá các thang đo, các mối quan hệ giữa các yếu tố, đo lường sự gắn kết của nhân viên đối với từng yếu tố liên quan, dự đoán mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trong mô hình.

Bảng câu hỏi khảo sát gồm 7 phần với 35 biến quan sát cho 6 yếu tố thành phần và 05 biến quan sát thể hiện sự gắn kết của nhân viên, và có 7 câu hỏi liên quan đến thông tin nhân viên được khảo sát,

những thông tin này hỗ trợ cho thống kê mô tả.

Mẫu quan sát trong nghiên cứu này được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện (phi xác suất). Thông tin khảo sát nhân viên lấy từ dữ liệu năm 2018, được thu thập qua các hình thức gặp mặt trao đổi.

Kích thước mẫu quan sát được xác định theo nghiên cứu của Hair và cộng sự (2006) đối với nhân tố khám phá (EFA) thì số lượng mẫu tối thiểu đảm bảo theo công thức $n \geq 5 * x$ (n là cỡ mẫu, x là tổng số biến quan sát). Bảng câu hỏi nghiên cứu chính thức gồm 35 biến quan sát và 3 biến quan sát cho sự gắn kết

nhân viên nên số mẫu tối thiểu là: $n \geq 5 * 35 = 175$ quan sát. Bảng câu hỏi khảo sát thu về được kiểm tra, sàng lọc và loại đi những bảng câu hỏi không đạt yêu cầu. Từ 175 quan sát được gửi đi, thu hồi lại 175 quan sát, không có phiếu không hợp lệ. Phân tích nhân tố bao gồm các bước:

Bước 1: Kiểm định thang đo cùng với lý thuyết được nêu ra và được sử dụng phương pháp thống kê mô tả với các chỉ tiêu như số trung bình, tần suất.

Bước 2: Đánh giá độ tin cậy của số liệu sử dụng trong thang đo, sử dụng phương pháp phân tích Cronbach's alpha để loại bớt biến không phù hợp

Bước 3: Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis) dùng để rút gọn một tập hợp nhiều biến quan sát phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến (gọi là các nhân tố) có ý nghĩa hơn.

Bước 4: Phân tích tương quan, phân tích hồi quy tuyến tính để xác định mối quan hệ giữa các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên văn phòng Trường Đại học Tây Đô, tác giả xây dựng mô hình:

$$SGK = a + b_1 * BCCV + b_2 * QHĐN + b_3 * CHĐTTT + b_4 * VHTC + b_5 * PCLĐ + b_6 * TN$$

Trong đó:

- SGK là sự gắn kết
- a: Sai số của mô hình
- $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$: hệ số hồi quy riêng phần
- BCCV: Bản chất công việc
- QHĐN: Quan hệ đồng nghiệp
- CHĐTTT: Cơ hội đào tạo thăng tiến
- VHTC: Văn hóa tổ chức
- PCLĐ: Phong cách lãnh đạo
- TN: Thu nhập

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Phân tích khái quát mẫu khảo sát

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được khảo sát 175 nhân viên với những thông tin cụ thể được thể hiện qua Bảng 1 như sau:

Bảng 1. Đặc điểm cơ bản của đáp viên qua mẫu khảo sát

Phân theo	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	51	47
	Nữ	57	53
Tuổi	Từ 20 đến dưới 30 tuổi	10	9
	Từ 30 đến dưới 40 tuổi	58	54
	Từ 40 đến dưới 50 tuổi	23	21
	Trên 50 tuổi	17	16
Đơn vị công tác	Thư viện	5	5
	Phòng tổ chức hành chính	7	6
	Phòng đào tạo	8	7
	Phòng Quản trị thiết bị	10	9
	Phòng công tác quản lý sinh viên	6	6
	Phòng tài chính kế hoạch	6	6
	Khoa Kế toán - Tài chính – Ngân hàng	5	5
	Khoa Quản trị kinh doanh	5	5
	Trung tâm chuẩn đầu ra	4	4
	Ban Tư vấn tuyển sinh	5	5
	Phòng Y tế	2	2
	Khoa Sinh học ứng dụng	5	5
	Trung tâm Khảo thí chất lượng	4	4
	Khoa dược và điều dưỡng	8	7
	Khoa Ngữ văn	7	6
	Khoa Cơ bản	8	7
Khoa Kỹ thuật - Công nghệ	9	8	
Khoa Đào tạo thường xuyên	4	4	

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Qua Bảng 1, kết quả khảo sát cho thấy: số lượng nhân viên nam được phỏng vấn là 51 nhân viên chiếm tỉ lệ (47%), và nhân viên nữ là 57 sinh viên và chiếm tỉ lệ là 53%. Trong đó, số lượng nhân viên được khảo sát thì nhân viên trong độ tuổi từ 20 đến dưới 30 tuổi chiếm (9%), nhân viên trong độ tuổi từ 30 đến dưới 40 chiếm (54%), nhân viên trong độ tuổi từ 40 đến dưới 50 chiếm

(21%), nhân viên trên 50 tuổi chiếm (16%).

Như vậy, trong tổng số lượng nhân viên khảo sát thì nhân viên Thư viện chiếm (5%), nhân viên phòng Tổ chức hành chính chiếm (6%), nhân viên phòng Đào tạo chiếm (7%), nhân viên phòng Quản trị thiết bị chiếm (9%), nhân viên phòng Công tác quản lý sinh viên chiếm (6%), nhân viên phòng Tài

chính kế hoạch chiếm (6%), nhân viên Khoa Kế toán -TCNH chiếm (5%), nhân viên Khoa quản trị kinh doanh chiếm (5%), nhân viên Trung tâm chuẩn đầu ra chiếm (4%), nhân viên Ban tư vấn tuyển sinh chiếm (5%), nhân viên phòng Y tế chiếm (2%), nhân viên Khoa sinh học ứng dụng chiếm (5%), nhân viên Trung tâm khảo thí chiếm (4%), nhân viên Khoa Dược – Điều dưỡng chiếm (7%), nhân viên Khoa Ngữ văn chiếm (6%), nhân viên Khoa cơ bản chiếm (7%), nhân viên Khoa Kỹ thuật công nghệ chiếm (8%), Nhân viên Khoa Đào tạo thường xuyên chiếm (4%).

3.1.1. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với tiêu chí Bản chất công việc

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được khảo sát 175 nhân viên với những thông tin cụ thể được thể hiện qua Bảng 2.

Bảng 2 cho thấy, nhân viên tỏ ra đồng ý với các yếu tố: Kết quả kiểm tra độ tin cậy thang đo “Bản chất công việc”, hệ số Cronbach’s Alpha của thang đo là 0,896 (lớn hơn 0,6), các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,4 và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach’s Alpha của thang đo này lớn hơn 0,896.

Bảng 2. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với chỉ tiêu bản chất công việc

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại bỏ biến	Phương sai thang đo nếu loại bỏ biến	Tương quan biến tổng	Cronbach’s Alpha nếu loại bỏ biến
BCCV1	18,5833	28,936	0,787	0,883
BCCV2	18,5556	28,368	0,707	0,896
BCCV3	18,2500	27,393	0,775	0,885
BCCV4	18,4444	28,940	0,753	0,888
BCCV5	18,2222	30,635	0,670	0,889

Hệ số Cronbach’s Alpha = 0,896

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

3.1.2. Mức gắn kết của nhân viên đối với tiêu chí Cơ hội đào tạo và thăng tiến.

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được khảo sát 175 nhân viên với những thông tin cụ thể được thể hiện qua Bảng 3 như sau:

Bảng 3. Mức độ gắn kết của viên đối với chỉ tiêu Cơ hội đào tạo và thăng tiến

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại bỏ biến	Phương sai thang đo nếu loại bỏ biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến
CHDTTT1	13,5833	12,079	0,241	0,881
CHDTTT2	12,8333	11,457	0,622	0,733
CHDTTT3	13,0833	10,250	0,755	0,686
CHDTTT4	13,1944	11,304	0,610	0,735
CHDTTT5	13,1944	10,275	0,770	0,682
Hệ số Cronbach's Alpha =0,787				

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Bảng 3 cho thấy Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,787 (lớn hơn 0,6), hệ số tương quan biến tổng của biến quan sát CHDTTT1 trong thang đo là $0,241 < 0,3$ và nếu loại bỏ biến quan sát CHDTTT1 thì hệ số Cronbach's Alpha của thang đo này sẽ tăng lên 0,881. Vì vậy, biến quan sát CHDTTT1 bị loại khỏi thang đo.

Tiến hành kiểm tra lại độ tin cậy của thang đo “Cơ hội đào tạo và thăng tiến” sau khi đã loại biến quan sát CHDTTT1 với kết quả hệ số Cronbach's Alpha của

thang đo là 0,881 (lớn hơn 0,6), các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,4 và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này lớn hơn 0,881.

3.1.3. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với tiêu chí Phong cách lãnh đạo

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được khảo sát 175 nhân viên với những thông tin cụ thể được thể hiện qua Bảng 4 như sau:

Bảng 4. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với chỉ tiêu đánh giá Phong cách lãnh đạo

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại bỏ biến	Phương sai thang đo nếu loại bỏ biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến
PCLD1	18,6111	10,302	0,530	0,444
PCLD2	19,8889	12,444	-0,016	0,710
PCLD3	19,1389	12,237	0,025	0,680
PCLD4	18,6389	9,837	0,604	0,410
PCLD5	18,5833	10,193	0,595	0,424
PCLD6	18,4722	10,371	0,608	0,428
Hệ số Cronbach's Alpha =0,573				

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Bảng 4 cho thấy Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,573 (nhỏ hơn 0,6), hệ số tương quan biến tổng của biến quan sát PCLD2 trong thang đo là $-0,016 < 0,3$ và nếu loại bỏ biến quan sát PCLD2 thì hệ số Cronbach's Alpha của thang đo này sẽ tăng lên 0,710. Vì vậy, biến quan sát PCLD2 bị loại khỏi thang đo.

Tiến hành kiểm tra lại độ tin cậy của thang đo “Phong cách lãnh đạo” sau khi đã loại biến quan sát PCLD2 với kết quả hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,710 (lớn hơn 0,6). Tuy nhiên, biến quan sát PCLD3 có hệ số tương quan biến tổng là $0,1349 < 0,4$ và nếu loại biến quan sát PCLD3 thì hệ số Cronbach's Alpha sẽ tăng lên 0,846 vì vậy, biến PCLD3 bị loại khỏi thang đo “Phong cách lãnh đạo”.

Kết quả kiểm tra độ tin cậy thang đo “Phong cách lãnh đạo” sau khi đã loại biến PCLD2, PCLD3. Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,846 (lớn hơn 0,6), các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,4 và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này lớn hơn 0,846.

3.1.4. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với tiêu chí Quan hệ với đồng nghiệp

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được khảo sát 175 với những thông tin cụ thể được thể hiện qua Bảng 5 như sau:

Bảng 5. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với chỉ tiêu Quan hệ với đồng nghiệp

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại bỏ biến	Phương sai thang đo nếu loại bỏ biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến
QHDN1	16,3333	7,886	0,567	0,605
QHDN2	16,1944	7,075	0,682	0,549
QHDN3	16,4444	6,711	0,719	0,524
QHDN4	16,3056	7,933	0,623	0,592
QHDN5	17,3889	9,559	0,001	0,881
Hệ số Cronbach's Alpha = 0,695				

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Bảng 5 cho thấy độ tin cậy của thang đo “Quan hệ đồng nghiệp” sau khi đã loại biến quan sát QHDN5 với kết quả hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,881 (lớn hơn 0,6), các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,4 và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào

có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này lớn hơn 0,881.

3.1.5. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với tiêu chí Thu nhập

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được khảo sát 175 với những thông tin cụ thể được thể hiện qua Bảng 6 như sau:

Bảng 6. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với chỉ tiêu Thu nhập

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại bỏ biến	Phương sai thang đo nếu loại bỏ biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến
TN1	12,6111	9,730	0,395	0,379
TN2	13,6111	12,187	-0,091	0,709
TN3	12,7500	9,736	0,390	0,381
TN4	12,8056	9,075	0,549	0,294
TN5	13,1111	8,444	0,358	0,382
Hệ số Cronbach's Alpha = 0,501				

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,501 (nhỏ hơn 0,6), hệ số tương quan biến tổng của biến quan sát TN2 trong thang đo là $-0,091 < 0,3$ và nếu loại bỏ biến quan sát TN2 thì hệ số Cronbach's Alpha của thang đo này sẽ tăng lên 0,709. Vì vậy, biến quan sát TN2 bị loại khỏi thang đo.

Tiến hành kiểm tra lại độ tin cậy của thang đo "Thu nhập" sau khi đã loại biến quan sát TN2 với kết quả hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,709 (lớn hơn 0,6). Tuy nhiên, biến quan sát TN5 có hệ số tương quan biến tổng là $0,248 < 0,3$ và nếu loại biến quan sát TN5 thì hệ số Cronbach's Alpha sẽ tăng lên 0,832 vì vậy, biến TN5 bị loại khỏi thang đo "Thu nhập".

Kết quả kiểm tra độ tin cậy thang đo "Thu nhập" sau khi đã loại biến TN2, TN5. Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,832 (lớn hơn 0,6), các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,4 và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này lớn hơn 0,832.

3.1.6. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với tiêu chí Văn hóa tổ chức

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được khảo sát 175 với những thông tin cụ thể được thể hiện qua Bảng 7 như sau:

Bảng 7. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với chỉ tiêu Văn hóa tổ chức

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại bỏ biến	Phương sai thang đo nếu loại bỏ biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến
VHTC1	12,4444	7,054	0,868	0,724
VHTC2	12,4167	7,793	0,596	0,846
VHTC3	12,1667	8,657	0,630	0,829
VHTC4	12,4722	7,513	0,671	0,812
Hệ số Cronbach's Alpha = 0,846				

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Kết quả kiểm tra độ tin cậy thang đo "Văn hóa tổ chức". Ta thấy, hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0,846 các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,4 và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach's Alpha của thang đo này lớn hơn 0,846.

3.1.7. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với tiêu chí Sự gắn kết

Số liệu sơ cấp sử dụng trong nghiên cứu được khảo sát 175 với những thông tin cụ thể được thể hiện qua Bảng 8 như sau:

Bảng 8. Mức độ gắn kết của nhân viên đối với chỉ tiêu Sự gắn kết

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại bỏ biến	Phương sai thang đo nếu loại bỏ biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại bỏ biến
SGK1	13.75	5.805	0.555	0.794
SGK2	13.84	5.705	0.494	0.807
SGK3	13.92	5.432	0.599	0.800
SGK4	14.10	5.690	0.539	0.814
SGK5	13.86	5.677	0.603	0.809
Hệ số Cronbach's Alpha = 0,832				

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Kết quả kiểm tra độ tin cậy thang đo “Sự gắn kết”, Hệ số Cronbach’s Alpha của thang đo là 0,832 (lớn hơn 0,6), các hệ số tương quan biến tổng của các biến quan sát trong thang đo đều lớn hơn 0,3 và không có trường hợp loại bỏ biến quan sát nào có thể làm cho Cronbach’s Alpha của thang đo này lớn hơn 0,832. Vì vậy, tất cả các biến quan sát còn lại đều được chấp nhận và sẽ được sử dụng trong phân tích nhân tố tiếp theo.

3.2. Kết quả Phân tích nhân tố EFA

3.2.1. Kết quả Phân tích nhân tố EFA đối với các yếu tố độc lập

Thông qua kết quả kiểm định hệ số Cronbach’s Alpha của các nhân tố, các thang đo đạt yêu cầu tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố (24 biến) để tạo thành các nhóm nhân tố mới phù hợp với bối cảnh nghiên cứu hiện tại.

Kết quả phân tích nhân tố

Kết quả thực hiện phân tích nhân tố với 4 bước kiểm định như sau:

(1) Hệ số tải nhân tố của các biến

quan sát đa phần đều lớn hơn 0,7 chứng tỏ các biến quan sát này có độ tin cậy cao.

(2) Hệ số KMO = 0,702 > 0,5 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố nếu $0,5 \leq KMO \leq 1$ (Hair và cộng sự, 1998) (Trích bởi Trọng và Ngọc, 2008).

(3) Hệ số Sig. = 0,000 < 0,005 của kiểm định Bartlett cho biết có các biến quan sát tương quan với nhau trong tổng thể có ý nghĩa thống kê, do đó các quan sát phù hợp cho việc phân tích nhân tố.

(4) Kết quả của ma trận xoay nhân tố ta thấy trị số phương sai trích hay là phương sai cộng dồn của 6 nhân tố được rút trích = 74,47%, điều này có nghĩa là 74,47% phương sai toàn bộ được giải thích bởi các nhân tố hay sự thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát và theo Gerbing và Anderson (1988), phương sai cộng dồn này lớn hơn 50% là thích hợp cho phân tích nhân tố.

Kết quả Bảng 9 cho thấy, có 6 nhóm nhân tố được khám phá gồm những biến có mối tương quan chặt chẽ, cụ thể như sau:

Bảng 9. Kết quả EFA của các yếu tố độc lập sau khi loại biến có trọng số nhỏ

Biến quan Sát	Nhân tố					
	F1	F2	F3	F4	F5	F6
BCCV1	0,866					
BCCV5	0,858					
BCCV3	0,839					
BCCV2	0,796					
BCCV4	0,785					
QHDN4		0,858				
QHDN1		0,839				
QHDN3		0,831				
QHDN2		0,831				
CHDTT5			0,903			
CHDTT3			0,883			
CHDTT2			0,809			
CHDTT4			0,796			
VHTC1				0,941		
VHTC4				0,842		
VHTC3				0,757		
VHTC2				0,715		
PCLD6					0,839	
PCLD1					0,820	
PCLD4					0,809	
PCLD5					0,666	
TN3						0,820
TN4						0,808
TN1						0,779
Phương sai trích (%)	74,47%					
Hệ số KMO	0,702					
Mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett	0,000					

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

3.2.2. Kết quả Phân tích nhân tố EFA đối với yếu tố Sự gắn kết

Kết quả thực hiện phân tích nhân tố với 4 bước kiểm định như sau:

(1) Hệ số tải nhân tố của các biến quan sát đa phần đều lớn hơn 0,7 chứng tỏ các biến quan sát này có độ tin cậy cao.

(2) Hệ số KMO = 0,722 > 0,5 thỏa mãn tính thích hợp của phân tích nhân tố nếu $0,5 \leq KMO \leq 1$ (Hair và cộng sự, 1998) (Trích bởi Trọng và Ngọc, 2008).

(3) Hệ số Sig. = 0,000 < 0,005 của kiểm định Bartlett cho biết có các biến

quan sát tương quan với nhau trong tổng thể có ý nghĩa thống kê, do đó các quan sát phù hợp cho việc phân tích nhân tố.

(4) Trị số phương sai trích hay là phương sai cộng dồn của 1 nhân tố được rút trích = 69,04%, điều này có nghĩa là 69,04% phương sai toàn bộ được giải thích bởi các nhân tố hay sự thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát và theo Gerbing và Anderson (1988), phương sai cộng dồn này lớn hơn 50% là thích hợp cho phân tích nhân tố.

Bảng 10. Kết quả EFA của các yếu tố Sự gắn kết sau khi loại biến có trọng số nhỏ

	Nhân tố	
	1	
SGK5		0.771
SGK4		0.761
SGK2		0.729
SGK3		0.722
SGK1		0.675
Phương sai trích (%)	69,035%	
Hệ số KMO	0,722	
Mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett	0,000	

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên năm 2018)

3.3. Phân tích hồi quy tuyến tính

Các biến độc lập được đưa vào phân tích hồi quy với phương pháp đưa tất cả các biến vào một lượt (Enter). Biến độc

lập và biến phụ thuộc của mô hình là các biến được rút trích từ phương pháp phân tích nhân tố.

Bảng 11. Tóm tắt mô hình (Model Summary)

Mô hình	R	R bình phương	R bình phương điều chỉnh	Sai số chuẩn của đo lường	Hệ số Durbin-Watson
1	.899	.808	.796	.451	2.769

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Hệ số xác định của mô hình hồi quy $R^2 = 0,808$ cho biết khoảng 80,8% sự dao động của biến “Sự gắn kết” có thể được giải thích từ mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập trong mô hình. Hệ số Durbin Watson = 2,769 gần với giá trị $d = 2$ do đó trong mô hình không có tự tương quan giữa các phần dư.

Đồ thị phân tán ở biểu đồ cho thấy phần dư phân tán ngẫu nhiên xung quanh

đường đi qua tung độ 0 chứ không tạo nên hình dạng nào. Như vậy, giả định phương sai không đổi của mô hình hồi quy không bị vi phạm.

Kết quả phân tích cho thấy giá trị Mean rất nhỏ (gần bằng 0) và độ lệch chuẩn xấp xỉ bằng 1 nên có thể kết luận rằng giải thiết phân phối chuẩn không bị vi phạm.

Bảng 12. Phân tích phương sai (ANOVA)

Mô hình		Tổng bình phương	df	Bình phương trung bình	F	Sig.
1	Hồi quy	86.418	6	14.403	70.677	.000
	Sai số	20.582	101	204		
	Tổng	107.000	107			

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Kết quả phân tích phương sai cho thấy giá trị kiểm định $F = 20,129$ và $Sig. = 0,000$ cho biết mô hình hồi quy phù hợp với bộ dữ liệu thu thập được, nghĩa

là tồn tại mối quan hệ tuyến tính giữa biến phụ thuộc Suhailong với ít nhất một trong các biến độc lập trong mô hình.

Bảng 13. Tóm tắt các hệ số hồi quy

	Hệ số chưa chuẩn hoá		Hệ số đã chuẩn hoá	Giá trị t	Mức ý nghĩa	Hệ số phóng đại phương sai VIF
	B	Sai số chuẩn	Beta			
Hệ số chặn	.278	.295		.844	.367	
Bản chất công việc	.575	.038	.575	5.544	.000	1.045
Quan hệ đồng nghiệp	.529	.034	.529	5.926	.000	1.100
Cơ hội đào tạo và thăng	.116	.032	.128	4.481	0.160	1.189
Văn hóa tổ chức	.219	.030	.124	6.006	0.672	1.048
Phong cách lãnh đạo	.431	.033	.431	3.843	0.000	1.072
Thu nhập	.308	.037	.231	2.357	0.864	1.089

(Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế từ 175 nhân viên đang làm việc tại Trường năm 2018)

Dựa vào hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến trong bảng trên, nhận thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra vì VIF của các biến đều nhỏ hơn 10.

4. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

4.1. Kết luận

Trên cơ sở tiếp cận những cơ sở lý thuyết nghiên cứu sự hài lòng của người lao động trước đây, đề tài đã xây dựng được mô hình gồm 6 thang đo lường và 39 biến quan sát ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên văn phòng tại trường Đại học Tây Đô. Bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA cho thấy mô hình ban đầu được giữ lại 7 nhân tố đo lường sự gắn kết công việc của nhân viên văn phòng

Thông qua việc phân tích hồi quy tuyến tính được tiến hành với phương pháp bình phương bé nhất thông thường

OSL để xác định mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến sự gắn kết công việc của nhân viên văn phòng tại Đại học Tây Đô kết quả thực nghiệm cho thấy có ba nhân tố chính thật sự có tác động đến sự gắn kết công việc của nhân viên theo thứ tự quan trọng sau:

- Bản chất công việc
- Quan hệ đồng nghiệp
- Phong cách lãnh đạo

4.2. Hàm ý quản trị

4.2.1. Bản chất công việc

Qua phân tích kết quả khảo sát sự hài lòng Bản chất công việc là yếu tố thứ nhất có ảnh hưởng lớn đến gắn kết công việc của nhân viên văn phòng đối với trường.

Để nhân viên có động lực động viên làm việc, giúp người lao động thoải mái, tự tin, có trách nhiệm hơn đối với hoạt

động của trường, nhà trường cần tập trung vào các yếu tố:

(1) Phân công trách nhiệm công việc rõ ràng

(2) Giao việc phù hợp với khả năng và năng lực

(3) Tạo môi trường tự do để nhân viên vẫn phòng phát huy hết khả năng sáng tạo trong công việc của họ

4.2.2. Quan hệ đồng nghiệp của nhân viên

Để mối quan hệ giữa nhân viên văn phòng nói riêng và cán bộ nói chung tại trường Đại học Tây Đô được tốt đẹp. Nhà trường cần:

+ Tổ chức các cuộc giao lưu, du lịch, sinh hoạt nội bộ Đại học Tây Đô giúp các nhân viên gần gũi nhau hơn.

+ Tổ chức những sân chơi, cuộc thi như văn nghệ, thể thao, để tập thể cán bộ công nhân viên có một sân chơi giải trí lành mạnh, bồi dưỡng tình đồng nghiệp.

4.2.3. Phong cách lãnh đạo

Tham gia một phiên họp hội ý: Khi bước lên vị trí cao hơn, nhà lãnh đạo có thể không còn làm việc thường xuyên với các đồng nghiệp cấp dưới như trước. Khi chủ động tham gia vào các cuộc họp hội ý với các nhân viên cấp dưới, nhà quản lý sẽ làm việc hiệu quả với họ hơn sau đó. Nhân viên cũng sẽ cảm thấy rằng sắp đang thật sự chia sẻ gánh nặng công việc với họ.

Hiểu được khi nào nên giao phó công việc: Đây luôn là một lời khuyên quan trọng về vấn đề tin tưởng và trao quyền

cho nhân viên. Một trong những nguyên tắc quản lý hàng đầu là nên giao phó một công việc cho nhân viên nếu nhân viên có thể làm tốt công việc ấy để nhân viên thể hiện khả năng của mình và họ cảm thấy được tin tưởng, cảm kích. Vấn đề là trước khi quyết định giao phó một công việc, cần xác định đúng năng lực của mỗi nhân viên để giao phó công việc phù hợp.

Tham gia vào các hoạt động rèn luyện sức khỏe cùng nhân viên: yếu tố hàng đầu tác động đến sự hài lòng của nhân viên về môi trường làm việc là sức khỏe. Nhân viên khó có thể làm việc hăng say và hứng thú nếu họ đang ở trong tình trạng sức khỏe tâm lý và thể chất kém.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abdulaziz R. and Nazarmahd F., 2011. Quality of work Life of Librarians in government academic libraries in the KlangValley, Malaysia. Journal home page, 43:149-158.

2. Allen, N. and J Meyer, 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63: 1-18.

3. Allen and Meyer J.P., 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 23(5): 71-87.

4. Antonakis, J. and et al., 2003. Context and Leadership: an examination of the nine – factor full – range

leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire, Science Direct. The Leadership, 14: 261-295.

5. Anbarasan, V. and N. Mehta, 2010. Importance of Emotional Intelligence for Enhancing Employee's Perception on Quality of Working Life. Synergy, 8(2): 24-42.

6. Avazpur A., 2007. Organizational commitment. Management Monthly, 128: 31-48.

7. Ayesha Tabassum and et al., 2011. Quality of Working Life Among Male and Female Employees of Private Commercial Banks in Bangladesh. Journal of Economics and Management, 5(1): 266-282.

8. Dessler, G., 1997. Human resource management. Sevent edition. London: Prentice Hall International, 385-387.

9. Đặng Thị Ngọc Hà, 2010. Ảnh hưởng của mức độ thỏa mãn công việc đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại các đơn vị vận tải đường bộ trên địa TP.HCM. Luận văn thạc sĩ. Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

10. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. Thống kê ứng dụng trong Kinh tế - Xã hội. Nhà xuất bản Thống kê.

11. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008. Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS. Nhà xuất bản Hồng Đức.

12. Nguyễn Đình Thọ, 2011. Phương pháp nghiên cứu khoa học trong quản trị kinh doanh. Nhà xuất bản Lao động xã hội.

13. Nguyễn Đình Thọ và Nguyễn Thị Mai Trang, 2009. Nghiên cứu thị trường. Nhà xuất bản Lao động.

14. Thái Kim Phong, 2011. Ảnh hưởng của chất lượng cuộc sống công việc đến sự gắn kết của nhân viên trong tổ chức. Luận văn thạc sĩ. Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Trần Thị Cẩm Thúy, 2011. Ảnh hưởng của lãnh đạo tạo sự thay đổi đến sự thỏa mãn với công việc và lòng trung thành đối với tổ chức của nhân viên. Luận văn thạc sĩ. Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE ENGAGEMENT OF OFFICE STAFF AT TAY DO UNIVERSITY

Dao Duy Huan¹, Nguyen Thi Kim An^{2*}, Nguyen Xuan Tien²
and Huynh Thi Phuong Diem²

¹*Faculty of Business Administration, Tay Do University*

²*Department of Facilities Management, Tay Do University*

(*Email: ngkiman2001@gmail.com)

ABSTRACT

This study was conducted to determine the factors affecting the employee engagement of Tay Do University office staff based on the Smith's organizational scale. Samples were collected by a convenient sampling method from 175 Tay Do University staff. Analysis results of Cronbach Alpha, exploratory factor analysis (EFA), multivariate linear regression analysis showed that there were three factors that affect the employee engagement: (1) Nature of work, (2) Colleague relations, (3) Leadership style. The research results were significant in determining the factors affecting the employee engagement of Tay Do University office staff to support the managers for giving out appropriate strategies, improving the employee engagement. Based on the analysis results, the author proposed a number of solutions to improve the employee engagement level of the office staff of Tay Do University.

Keywords: *Engagement, nature of work, satisfaction level*