

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

---📖---



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

**ĐO LƯỜNG CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN MỨC ĐỘ
CAM KẾT GẮN BÓ VỚI TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY SẢN ĐÀ NẴNG**

PHAN THỊ THANH LIÊU

NIÊN KHÓA: 2015 - 2019

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

---📖---



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**ĐO LƯỜNG CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN MỨC ĐỘ
CAM KẾT GẮN BÓ VỚI TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỦY SẢN ĐÀ NẴNG**

Sinh viên thực hiện

Phan Thị Thanh Liễu

Lớp: QTKD K49 – QT

Niên khóa: 2015 - 2019

Giáo viên hướng dẫn

TS. Lê Thị Phương Thảo

Huế, tháng 5 năm 2019

MỤC LỤC

PHẦN 1: ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Lý do chọn đề tài:	1
2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu:	2
2.1. Mục tiêu chung:	2
2.2. Mục tiêu nghiên cứu:	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:	2
4. Phương pháp nghiên cứu:	3
4.1. Xây dựng khung nghiên cứu:	3
4.2. Phương pháp thu thập dữ liệu:	5
4.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp:	5
4.2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp:	5
4.2.3. Phương pháp điểu tra:	5
4.2.4. Thời tiết khảo sát:	5
4.3. Phương pháp phân tích:	6
4.4. Ý nghĩa thực tiễn của đề tài:	8
5. Kết cấu đề tài:	8
PHẦN 2: NỘI DUNG KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	10
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU	10
1.1. Cơ sở lý thuyết:	10
1.1.1. Nhân lực và vai trò của nguồn nhân lực:	10
1.1.2. Sự thay đổi của nhân viên đối với công việc:	10
1.1.3. Các quan niệm về cam kết gắn bó với tổ chức:	11
1.2. Các nghiên cứu liên quan và mối quan hệ giữa các yếu tố với mức độ cam kết gắn bó với tổ chức:	12
1.2.1. Cam kết gắn bó với tổ chức:	12
1.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức:	16
1.3. Cơ sở thực tiễn:	20

1.3.1. Tầm quan trọng của nghiên cứu liên quan với mối quan hệ giữa các yếu tố với mức độ cam kết gắn bó với tổ chức:.....	20
1.4. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu:.....	25
1.4.1. Mô hình nghiên cứu liên quan:.....	25
1.4.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất:.....	27
Chương 2: ĐO LƯỜNG CÁC NHÂN TỐ TRONG HỆ THỐNG ĐO LƯỜNG MỨC ĐỘ CAM KẾT GẮN BÓ CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG SỞ NĐA NG	32
2.1. Tầm quan trọng của công ty cổ phần thương sở nđa ng:.....	32
2.1.1. Giới thiệu công ty cổ phần thương sở nđa ng:	32
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận.....	32
2.1.3. Quá trình hình thành và phát triển của công ty cổ phần thương sở nđa ng:	35
2.1.4. Doanh thu của công ty cổ phần thương sở nđa ng giai đoạn 2016 - 2018: 37	
2.1.5. Tình hình sản xuất lao động:.....	38
2.2. Đánh giá các nhân tố trong hệ thống đo lường mức độ cam kết gắn bó của nhân viên tại công ty cổ phần thương sở nđa ng:.....	39
2.2.1. Làm sạch và mã hóa dữ liệu.....	39
2.2.2. Mô hình mẫu nghiên cứu.....	40
2.2.2.1. Các câu mẫu theo giới tính	40
2.2.2.2 Các câu mẫu theo độ tuổi.....	41
2.2.2.3. Các câu mẫu theo trình độ học vấn.....	42
2.2.2.4 Các câu mẫu theo bộ phận làm việc	42
2.2.2.5. Các câu mẫu theo thời gian làm việc	43
2.2.2.6. Các câu mẫu theo thu nhập	43
2.2.3. Đánh giá của nhân viên về các nhân tố trong hệ thống đo lường mức độ cam kết gắn bó với tổ chức.....	44
2.2.3.1. Đánh giá của nhân viên về yếu tố thu nhập:.....	44
2.2.3.2. Đánh giá của nhân viên về yếu tố phúc lợi:	45
2.2.3.3. Đánh giá của nhân viên về yếu tố điều kiện làm việc:	46
2.2.3.4 Đánh giá của nhân viên về yếu tố đồng nghiệp:.....	47
2.2.3.5. Đánh giá của nhân viên về yếu tố đào tạo và thăng tiến:	48
2.2.3.6. Đánh giá của nhân viên về yếu tố nhân viên và cấp trên:	49

2.2.3.7. Đánh giá cá nhân viên với yếu tố bên chất công việc:	50
2.2.4. Kiểm định độ tin cậy thang đo	51
2.2.5. Phân tích nhân tố khám phá EFA	56
2.2.6. Phân tích nhân tố khẳng định CFA	60
2.2.7. Điều chỉnh mô hình nghiên cứu	66
2.2.8. Đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên:	67
2.2.8.1. Phân tích và kiểm định độ thích hợp của mô hình với dữ liệu thực nghiệm	67
2.2.8.2. Phân tích Bootstrap	67
2.2.8.3. Phân tích và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu	69
2.2.8.4. Thảo luận các giả thuyết nghiên cứu	73
2.4. Nhận xét chung:	73
Chương 3	75
ĐÌNH HẠNG VÀ GIỚI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÓM NÂNG CAO MỨC ĐỘ CAM KẾT GẮN BÓ VỚI TỔ CHỨC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG SỞN ĐÀ NẴNG	75
3.1. Đình hướng nhóm nâng cao mức độ cam kết gắn bó của nhân viên tại công ty cổ phần thương sởn Đà Nẵng	75
3.1.1. Đình hướng chung:	75
3.1.2. Nhóm thu hút lợi và khó khăn:	75
3.2. Giới pháp phát triển nhóm nâng cao mức độ cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức tại công ty cổ phần thương sởn Đà Nẵng:	76
3.2.1. Nhóm giới pháp liên quan đến thu nhập:	76
3.2.2. Nhóm giới pháp liên quan đến phúc lợi:	77
3.2.3. Nhóm giới pháp liên quan đến đào tạo và thăng tiến:	78
3.2.4. Nhóm giới pháp liên quan đến cấp trên:	78
3.2.5. Nhóm giới pháp liên quan đến điều kiện làm việc và đời sống:	79
3.2.6. Nhóm giới pháp liên quan đến bên chất công việc:	80
PHẦN III	81
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	81
1. Kết luận:	81
2. Kiến nghị:	82

2.1. Đối với chính quyền địa phương:.....	82
2.2. Đối với công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng:	82

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TN	Thu nhập
PL	Phúc lợi
BCCV	Bên chủ công việc
DTTT	Đào tạo và thăng tiến
NVCT	Nhân viên văn phòng trên
DN	Đơn vị nghiên cứu
DKLV	Điêu kiện làm việc
CKTC	Cam kết tình cảm
CKTT	Cam kết tín thác
CKDD	Cam kết đạo đức
EFA	Exploratory Factor Analysis
CFA	Confirmatory Factor Analysis
SEM	Structural Equation Modeling
P_value	Mức ý nghĩa
Sig. (2-tailed)	Significance (2-tailed) (Mức ý nghĩa 2 chi u)

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1: Tóm tắt cấu trúc bảng câu hỏi khảo sát cho nghiên cứu chính thức.....	6
Bảng 2: Các yếu tố trong bậc thang nhu cầu của Maslow	23
Bảng 3: Doanh thu công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng giai đoạn 2016 - 2018	37
Bảng 4: Tình hình số lượng lao động công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng giai đoạn 2016 - 2018.....	38
Bảng 5: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha.....	52
Bảng 6. Phân tích nhân tố EFA lần 1 các thang đo của mô hình nghiên cứu	56
Bảng 7. Phân tích nhân tố EFA lần 2 các thang đo của mô hình nghiên cứu	58
Bảng 8. Quy tắc đánh giá mức độ phù hợp của mô hình cấu trúc.....	61
Bảng 9 . Tổng hợp hệ số tin cậy tổng hợp và tổng phương sai trích được.....	63
Bảng 10: Các hệ số đã chuẩn hóa.....	64
Bảng 11. Điểm điểm mẫu nghiên cứu	40
Bảng 12: Phân tích Bootstrap	68
Bảng 13: Hệ số hội quy chuẩn hóa.....	69
Bảng 14: Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.....	71

DANH MỤC HÌNH

Hình 1 : Quy trình nghiên cứu.....	4
Hình 2: Mô hình nghiên cứu liên quan (1).....	25
Hình 3: Mô hình nghiên cứu liên quan (2).....	26
Hình 4: Mô hình nghiên cứu liên quan (3).....	27
Hình 5: Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	28
Hình 6: Sơ đồ tổ chức bộ máy Công ty.....	33
Hình 7: Kết quả phân tích nhân tố bằng phương pháp CFA chuẩn hóa.....	62
Hình 8: Các câu hỏi kiểm tra độ tin cậy nội tại.....	41
Hình 9: Các câu hỏi kiểm tra độ tin cậy nội tại.....	41
Hình 10: Các câu hỏi kiểm tra độ tin cậy nội tại.....	42
Hình 11: Các câu hỏi kiểm tra độ tin cậy nội tại.....	43
Hình 12: Các câu hỏi kiểm tra độ tin cậy nội tại.....	43
Hình 13: Các câu hỏi kiểm tra độ tin cậy nội tại.....	44
Hình 14. Đánh giá của nhân viên về các yếu tố thu nhập.....	44
Hình 15. Đánh giá nhân viên về yếu tố phúc lợi.....	45
Hình 16. Đánh giá của nhân viên về yếu tố điều kiện làm việc.....	46
Hình 17. Đánh giá của nhân viên về yếu tố môi trường.....	47
Hình 18. Đánh giá của nhân viên về yếu tố đào tạo và thăng tiến.....	48
Hình 19. Đánh giá của nhân viên về yếu tố nhân viên và cấp trên.....	49
Hình 20. Đánh giá của nhân viên về yếu tố bản chất công việc.....	50
Hình 21: Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM.....	67

PHẦN 1: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do chọn đề tài:

“Nhân viên là tài sản quý giá nhất của công ty”. Quản trị nhân sự rõ ràng là vấn đề quan tâm của mọi doanh nghiệp ở mọi thời điểm. Đặc biệt, khi nền kinh tế đang ở trong giai đoạn đầy biến động, cạnh tranh gay gắt và khốc liệt như ngày hôm nay, quản lý nhân sự càng cần được quan tâm hơn bao giờ hết.

Trong những năm qua, điều kiện kinh tế khó khăn đã khiến các chủ doanh nghiệp phải tiến hành các chính sách thắt lưng buộc bụng và làm nhiều hơn với ít hơn (do more with less). Điều đó đồng nghĩa với việc các doanh nghiệp có rất nhiều chủ sở hữu phát triển kinh doanh nhưng cũng gặp rất nhiều thách thức trong cạnh tranh. Đặc biệt là trong xu thế hiện nay, hiện tượng nhảy việc, từ việc “đồng núi này trông núi nọ” của nhân viên đang là thách thức lớn đối với doanh nghiệp. Tất cả những nhà quản lý doanh nghiệp đều nhìn nhận rằng họ phải luôn trả giá rất cao cho sự ra đi của những công nhân then chốt. Các nghiên cứu cho thấy có đến 70% lý do khách hàng rời bỏ doanh nghiệp đều liên quan đến sự ra đi của các nhân viên then chốt. Không những thế, điều này còn có thể gây nên những cơn sóng ngầm ra đi của các nhân viên còn lại trong tổ chức. Với các nhà lãnh đạo doanh nghiệp thuộc mọi quy mô khác nhau, nên có một biểu ngữ trên tường: “Bạn có thể kiếm tiền và tìm kiếm tiền bằng cách làm cho nhân viên gắn bó với công ty”. Cùng với đạo luật Sarbanes-Oxley yêu cầu các doanh nghiệp cung cấp tài liệu chứng minh về mối quan hệ giữa việc quản lý nhân viên trong công ty với mức độ hài lòng của khách hàng, chủ nhà bao gồm các nhà lãnh đạo công ty cần phải thay đổi thái độ là việc quan tâm tới nhân viên như bây giờ. Theo nghiên cứu của hai công ty Walker Information và Hodson Institute vài năm gần đây cung cấp một số thông tin với sự trung thành của nhân viên trong doanh nghiệp như sau: (Theo BT113-28- Tờ số trung thành của các công nhân, www.ctct.ueh.edu.vn/modules.php?name=News&op=viewst)

Chỉ có 24% nhân viên thấy rằng họ thật sự trung thành, thật sự cam kết đóng góp vào những mục tiêu, những hoạt động của công ty và sẵn sàng ở lại doanh nghiệp ít nhất 2 năm.

Có đến 33% nhân viên không hề có một cam kết, một kế hoạch tìn tui trong doanh nghiệp lâu dài.

Có đến 39% nhân viên được xem là miễn cưỡng làm việc. Họ ở lại làm việc chỉ vì một nguyên nhân nào đó (lười biếng, vụng, quen biết...).

Như vậy, ngoài việc tuyển mộ, tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng cao, các nhà lãnh đạo cần làm mọi cách có thể để giữ chân nhân viên, tránh hiện tượng “Chảy máu chất xám” và hiện tượng nhảy việc trong nhân viên. Vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp là phải nghiên cứu, xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức, từ đó đưa ra các chính sách, hình thức phù hợp trong công tác quản trị nguồn nhân lực và có thể giữ chân được các nhân tài trong doanh nghiệp, đảm bảo sự phát triển của

doanh nghiệp.

Tuy nhiên tại công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng sau khi chuyển cổ phần hóa đến nay, trong điều kiện tình hình kinh tế thế giới có nhiều biến động, khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế thế năm 2008 đến nay chưa phải hiếm, đã ảnh hưởng rất lớn đến với các hoạt động của doanh nghiệp Việt Nam nói chung, trong đó có công ty Cổ phần Thủy sản Đà Nẵng nói riêng. Trước tình hình đó, vấn đề sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả và lòng trung thành của nhân viên đến với tổ chức là vấn đề cấp thiết. Nhận thức được vấn đề này trong thời gian thực tập tại công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng, tôi quyết định chọn đề tài: **“Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên công ty Cổ phần thủy sản Đà Nẵng”**. Đề tài nhằm mục đích tìm hiểu nhu cầu nhân tố chính yếu quan trọng ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó của nhân viên với công ty, từ đó đề xuất một số giải pháp phù hợp cho doanh nghiệp trong việc thu hút và giữ chân nhân viên. Hy vọng rằng kết quả nghiên cứu sẽ giúp cho lãnh đạo công ty có thể giải quyết và thu hút thêm nhiều nhân viên có năng lực và làm việc cho công ty.

2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu:

2.1. Mục tiêu chung:

Đánh giá sự tác động của từng nhân tố tới mức độ cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng nhằm đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên.

2.2. Mục tiêu nghiên cứu:

- Hiểu thế nào hóa nhu cầu vấn đề lý luận và thực tiễn về cam kết gắn bó của nhân viên với tổ chức.
- Xác định và đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên tại công ty Cổ phần thủy sản Đà Nẵng
- Khảo sát thái độ cam kết gắn bó của các nhân viên trong tổ chức đối với tác động của các yếu tố ảnh hưởng
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên tại công ty Cổ phần thủy sản Đà Nẵng.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu: Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng

- Đối tượng điều tra: Nhân viên công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng
- Phạm vi nghiên cứu:

Phạm vi không gian: Nghiên cứu được tiến hành trong phạm vi công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng

Phạm vi thời gian:

- + Dữ liệu thứ cấp được thu thập trong phạm vi thời gian từ năm 2016 đến 2018.
- + Các dữ liệu sơ cấp được thu thập từ tháng 2/2019 đến tháng 4/2019

4. Phương pháp nghiên cứu:

4.1. Xây dựng khung nghiên cứu:

Quy trình nghiên cứu có thể tóm tắt theo sơ đồ sau:



Hình 1 : Quy trình nghiên cứu

4.2. Phương pháp thu thập dữ liệu:

4.2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp:

Thu thập các thông tin về tình hình tài chính, cấu trúc doanh nghiệp, thông tin nhân sự, ... từ phòng hành chính- nhân sự, phòng kế toán, Website: www.seafish.com/sfcdn@dng.vnn.vn của công ty và cơ quan thuế Đà Nẵng.

Tham khảo sách báo, khóa luận liên quan, tạp chí nghiên cứu kinh tế: Journal of vocational behavior (2002) 61, 20-52, Journal of occupational psychology (1990) 63,1-18.

4.2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp:

Thông tin được thu thập từ việc thực hiện nghiên cứu khảo sát đối với người lao động trong công ty Công phần thủy sản Đà Nẵng.

Cách thức thu thập thông tin:

- Nghiên cứu định tính: thu thập, đánh giá các thông tin về thực trạng biến động nhân sự trên thị trường và tại công ty Công phần thủy sản Đà Nẵng; thực hiện xây dựng bảng câu hỏi, phỏng vấn để kiểm tra bảng câu hỏi.

- Nghiên cứu định lượng: tiến hành phỏng vấn các nhân viên tại công ty Công phần thủy sản Đà Nẵng, thu thập dữ liệu định lượng từ Bảng câu hỏi, dùng SPSS để xử lý và phân tích dữ liệu định lượng.

4.2.3. Phương pháp điều tra:

Điều tra toàn bộ

Lý do: Theo nguồn thông tin phòng nhân sự công ty Công phần thủy sản Đà Nẵng thì do tính đặc thù và quy mô của công ty, tình hình nhân sự trong công ty luôn luôn biến động. Tất cả thời điểm tiến hành khảo sát công ty có 187 lao động phân bố vào các bộ phận khác nhau. Nên ta tiến hành điều tra tổng thể.

4.2.4. Thiết kế bảng hỏi:

Công cụ thu thập thông tin là bảng câu hỏi dùng để thăm dò ý kiến của các đối tượng, trong đó:

Định câu hỏi là câu hỏi cấu trúc (đóng) với các loại câu hỏi và câu trả lời đã liệt kê sẵn và người trả lời chỉ việc chọn, bao gồm: Câu hỏi hai trả lời, chọn một; câu hỏi nhiều trả lời, một hoặc nhiều; đánh giá theo thang điểm cho trả lời. Và nội dung bảng câu hỏi bao gồm 3 phần chính:

Phần 1: Thiết kế để thu thập những thông tin liên quan đến ý kiến của nhân viên về các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ cam kết gắn bó với tổ chức.

Phần 2: Thiết kế để thu thập những thông tin liên quan đến ý kiến của nhân viên về mức độ cam kết gắn bó với tổ chức.

Phần 3: Thiết kế để thu thập thông tin mô tả đối tượng tham gia trả lời

Bảng 1: Tóm tắt cấu trúc bảng câu hỏi khảo sát cho nghiên cứu chính thức

Thành phần	Biên	Thang đo
Thông tin ý kiến của nhân viên về các khía cạnh như hình ảnh đến mức độ cam kết từ chối	-Ban tổ chức -Cơ hội đào tạo và thăng tiến -Lãnh đạo -Động nghiệp -Điều kiện làm việc -Thu nhập -Phúc lợi xã hội	Thang đo likert năm mức độ từ 1 = “Rất không đồng ý” đến 5 = “Rất đồng ý”
Thông tin ý kiến của nhân viên về mức độ cam kết gắn bó với tổ chức	-Cam kết tình cảm_Affective Commitment -Cam kết tiếp tục_Continuance Commitment -Cam kết đạo đức_Normative Commitment	Thang đo likert năm mức độ từ 1 = “Rất không đồng ý” đến 5 = “Rất đồng ý”
Thông tin cá nhân của các đối tượng nghiên cứu	-Giới tính -Trình độ học vấn -Tuổi -Bộ phận chuyên môn -Thời gian làm việc -Thu nhập	-Định danh -Định danh -Khoảng cách -Định danh -Khoảng cách -Khoảng cách

Các giai đoạn thiết kế bảng câu hỏi:

Bảng câu hỏi được thiết kế và kiểm nghiệm qua một số giai đoạn nhằm đảm bảo độ tin cậy thông tin cần thiết thu thập đáng tin cậy phục vụ cho quá trình phân tích dữ liệu.

Giai đoạn 1: Xây dựng bảng câu hỏi ban đầu dựa trên nền tảng các thông tin cần thu thập trong mô hình lý thuyết và các nghiên cứu trước có liên quan.

Giai đoạn 2: Đánh giá nội dung bảng câu hỏi bằng cách kiểm tra mức độ hiểu các câu hỏi, việc đánh giá được thực hiện bằng cách gửi trực tiếp cho một số nhân viên đang làm việc tại công ty để xác định mức độ trả lời.

Giai đoạn 3: Hiểu chính nội dung các câu hỏi và hoàn tất bảng câu hỏi khảo sát, sau đó tiến hành khảo sát trực tiếp. Các câu hỏi đo lường các yếu tố như hình ảnh đến cam kết từ chối và các câu hỏi đo lường mức độ cam kết được thiết kế trên câu hỏi khảo sát của các nghiên cứu liên quan đến lĩnh vực cam kết.

4.3. Phương pháp phân tích:

Phương pháp thống kê mô tả: là phương pháp dùng để tổng hợp các phương pháp đo lường, mô tả và trình bày số liệu để có được tổng quan vào lĩnh vực kinh tế.

Trước tiên để mô tả là tìm hiểu và đặc tính phân phối của một bộ số liệu và lập bảng phân phối tần số. Tần số là số lần xuất hiện của một quan sát, tần số của một tính là số lần quan sát rơi vào giá trị đó.

Bảng thống kê là hình thức trình bày số liệu thống kê và thu thập thông tin đã thu thập làm cơ sở để phân tích và kết luận, cũng là bảng trình bày nghiên cứu, nhờ đó mà các nhà quản trị có thể nhận xét tổng quan về vấn đề nghiên cứu.

Phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA – Exploratory Factor Analysis): để có số dòng để rút gọn tập nhiều biến quan sát phức tạp thành một tập biến (gọi là các nhân tố) ít hơn để chúng có ý nghĩa thống kê và vận chuyển để hiểu hơn về thông tin của tập biến ban đầu (Hair và các tác giả, 1998). Phân tích nhân tố nhằm xem xét xem liệu các biến dùng đánh giá các nhân tố riêng biệt và các thành phần cam kết gắn bó có đủ kết dính cao hay không và chúng có thể gom lại thành một số ít nhân tố để xem xét không. Trong nghiên cứu này sau khi phân tích EFA, kết quả số để có số để tiếp tục cho phân tích nhân tố khẳng định CFA và SEM nên ta sẽ dùng phương pháp trích Maximum Likelihood. Phân tích nhân tố để có coi là phù hợp khi đạt các tiêu chuẩn: hệ số tải nhân tố (Factor Loading) lớn nhất của mỗi thang đo > 0.5; tổng phương sai trích > 50% (Gerbing & Anderson, 1998); hệ số KMO > 0.5 và kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê.

Số lượng nhân tố: để có xác định dựa trên chỉ số Eigenvalue để đi đến cho phần biến thiên để có giá trị thích hợp của nhân tố. Theo tiêu chuẩn Kaiser thì nhân tố có Eigenvalue nhỏ hơn 1 sẽ bỏ loại khỏi mô hình nghiên cứu.

Phương pháp trích hệ số để có số để trong nghiên cứu này là Principal Axis Factoring với phép xoay Promax. Đây là một trong các phương pháp để có số để phương pháp Principal Components Factoring với phép xoay Varimax. Phương pháp Principal Axis Factoring sẽ cho ta số lượng nhân tố là ít nhất để giá trị thích hợp sai chung của tập hợp biến quan sát trong số tác để qua lại giữa chúng.

0.8 ≤	Cronbach Alpha	≤ 1	Thang đo lường tốt
0.7 ≤	Cronbach Alpha	≤ 0.8	Thang đo có thể sử dụng được
0.6 ≤	Cronbach Alpha	≤ 0.7	Có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới để và việc nghiên cứu trong bối cảnh nghiên cứu.

Nghiên cứu sẽ dùng phần mềm SPSS 18.0 để phân tích nhân tố khám phá EFA và đánh giá độ tin cậy thang đo để tiến hành loại bỏ biến không phù hợp.

Kết quả phân tích của nghiên cứu để có xây dựng dựa trên nền tảng lý thuyết mô hình

phân tích trình cấu trúc SEM (Structural Equation Modeling) và sử dụng phần mềm SPSS 18.0 và phần mềm AMOS 16.0 (Analysis Of Moment Structures). Với kết quả phân tích này sẽ dựa qua đa dạng trong mô hình và sự tin cậy của dữ liệu thì trình cũng được xem xét thông qua các sai số đo lường.

Kiểm định One- Way ANOVA nhằm tìm ra sự khác biệt trong đánh giá của nhân viên nhân viên khác nhau đối với từng tiêu chí trong các thành phần cam kết gắn bó khác nhau. Kiểm định One- Way ANOVA có thể sử dụng khi các tiêu chí đưa vào kiểm định có phân phối chuẩn (giá trị Kurtosis và Skewness nằm trong khoảng (-2;2)) và phương sai các nhóm nhân viên đồng nhất với nhau (giá trị Sig trong Levene test lớn hơn 0.05).

Kết quả phân tích nhân tố bằng định CFA (Confirmation Factor Analysis) dùng để kiểm tra mô hình đo lường có đáp ứng yêu cầu không, các thang đo có đáp ứng yêu cầu của một thang đo tốt hay không. Để đo lường mức độ phù hợp của mô hình với thông tin thu thập được, ta sử dụng chỉ số Chi-square (CMIN), Chi-square điều chỉnh theo bậc tự do (CMIN/df), chỉ số thích hợp so sánh CFI, chỉ số Tucker & Lewis TLI, chỉ số RMSEA. Mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thu thập được khi kiểm định Chi-square có P-value < 0.05. Nếu một mô hình nhận được các giá trị TLI, CFI > 0.9 (Bentler & Bonett, 1980); CMIN/df < 2 hoặc có thể < 3 (Carmines & McIver, 1981); RMSEA < 0.08 (Steiger, 1990) được xem là phù hợp với dữ liệu thu thập được. ngoài ra khi phân tích CFA còn thể hiện các đánh giá khác như đánh giá độ tin cậy thang đo, tính đơn nguyên, đơn hướng, giá trị hội tụ, giá trị phân biệt của thang đo.

4.4. Ý nghĩa thực tiễn của đề tài:

Thông qua khảo sát và đánh giá về các nhân tố và mức độ cam kết gắn bó, đề tài mang lại những ý nghĩa thực tiễn sau:

Thứ nhất là cho việc nâng cao sự thỏa mãn cũng như hài lòng chung của nhân viên đang làm việc tại công ty nhằm gia tăng sự cam kết gắn bó của họ đối với công ty.

Qua nghiên cứu, xác định các nguyên nhân của hiện tượng nhân viên nghỉ việc, rồi từ đó công ty giúp cho lãnh đạo công ty có cơ sở để đưa ra những sự điều chỉnh cần thiết trong chính sách, chính sách nhân sự nhằm giữ lại quy mô vốn đề này.

Đề tài này có thể thể hiện những năm gần đây một biến pháp đánh giá hoạt động quản trị nhân sự tại công ty. Nó cũng là một cơ hội để người lao động nói lên quan điểm và ý kiến của mình, giúp cho bộ phận nhân sự đi sâu sát với với tình hình thực tế có những kiến nghị với lãnh đạo về các chính sách nhân sự.

5. Kết cấu đề tài:

Phần I: Đặt vấn đề

Nêu ra lý do chọn đề tài, mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu, phạm vi, đối tượng và phương pháp nghiên cứu, ý nghĩa thực tiễn của đề tài.

Phần II: Nội dung và kết quả nghiên cứu

Chương 1: Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Trình bày các lý thuyết về nhân lực, nguồn nhân lực, sự thỏa mãn của nhân viên đối với công việc, các quan niệm về cam kết gắn bó. Bình luận các nghiên cứu liên quan và đưa ra mô hình nghiên cứu cho đề tài.

Chương 2: Đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ cam kết gắn bó và tỉ lệ chấp nhận của nhân viên công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng

Tổng quan về công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng

Đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ cam kết gắn bó và tỉ lệ chấp nhận của nhân viên công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng

Chương 3: Định hướng và giải pháp

Tổng kết luận nghiên cứu để xuất phát từ giải pháp nhằm nâng cao sự cam kết gắn bó và tỉ lệ chấp nhận của nhân viên

Phần III: Kết luận và kiến nghị

Kết quả nghiên cứu đã đáp ứng được những mục tiêu nào của đề tài, đưa ra các kết luận về việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết gắn bó và tỉ lệ chấp nhận của nhân viên công ty cổ phần thủy sản Đà Nẵng. Từ công ty này có những yếu tố nào tác động đến mức độ cam kết gắn bó và mức độ ảnh hưởng ra sao. Từ việc xem xét các yếu tố đó để đưa ra các kiến nghị đối với các tổ chức có liên quan đối với bản thân công ty.

PHẦN 2: NỘI DUNG KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

1.1. Cơ sở lý thuyết:

1.1.1. Nhân lực và vai trò của nguồn nhân lực:

Khái niệm về nhân lực:

Nhân lực được hiểu là toàn bộ các khả năng và trí tuệ của con người được vận dụng ra trong quá trình lao động sản xuất. Nó cũng được xem là sức lao động của con người – một nguồn lực quý giá nhất trong các yếu tố sản xuất của doanh nghiệp. Nhân lực của doanh nghiệp bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong doanh nghiệp. (Nguồn: TS. Hà Văn Hải (Quantri.vn biên tập và hệ thống hóa)).

Vai trò của nguồn nhân lực:

Nguồn nhân lực là nhân tố chủ yếu tạo lợi nhuận cho doanh nghiệp. Nguồn nhân lực đem đến mọi nguồn sáng tạo trong tổ chức. Chỉ có con người mới sáng tạo ra các hàng hóa dịch vụ và kiểm tra được quá trình sản xuất kinh doanh đó. Mặc dù trang thiết bị, tài sản, nguồn tài chính là những nguồn tài nguyên mà các tổ chức đều cần phải có, nhưng trong đó tài nguyên nhân văn – con người lại là điều quyết định quan trọng. Không có những con người làm việc hiệu quả thì tổ chức đó không thể nào đạt được mục tiêu.

Nguồn nhân lực là nguồn lực mang tính chiến lược. Trong điều kiện xã hội đang chuyển sang nền kinh tế tri thức, thì các nhân tố công nghệ, nguyên vật liệu đang giảm dần vai trò của nó. Bên cạnh đó, nhân tố tri thức của con người ngày càng chiếm vị trí quan trọng: Nguồn nhân lực có tính năng động, sáng tạo và hoạt động trí óc của con người ngày càng trở nên quan trọng.

Nguồn nhân lực là nguồn lực vô tận: Xã hội không ngừng tiến lên, doanh nghiệp ngày càng phát triển và nguồn lực con người là vô tận. Nếu biết khai thác nguồn lực này đúng cách sẽ tạo ra nhiều của cải vật chất cho xã hội, thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của con người.

(Nguồn: TS. Hà Văn Hải (Quantri.vn biên tập và hệ thống hóa)).

1.1.2. Sự thỏa mãn của nhân viên đối với công việc:

E.A.Locke (Đài học Maryland, Mỹ) cho rằng: “Sự hài lòng trong công việc là trạng thái cảm xúc thú vị từ kết quả thẩm định công việc hoặc kinh nghiệm làm việc của một người”.

Milton Friedman (nhà kinh tế học đoạt giải Nobel) và John Arnold (nhà đầu tư) nhận định: Sự hài lòng trong công việc được định nghĩa là sự đồng ý của cá nhân tích cực nói chung hoặc cảm xúc mà cá nhân đối với công việc của mình.

Còn theo nhà nghiên cứu Andrew Bin, sự hài lòng chính là yếu thích công việc: “Nếu bạn thích công việc của mình, bạn sẽ có được sự hài lòng”.

Luddy (2005) cho rằng sự thỏa mãn công việc là phần lớn vì mặt tình cảm và cảm xúc đối với các khía cạnh khác nhau của công việc. Luddy nhận thấy các nguyên nhân của sự thỏa mãn bao gồm: vị trí công việc, sự giám sát của cấp trên, mối quan hệ với đồng nghiệp, nội dung công việc, sự đãi ngộ và các phần thưởng gồm: thăng tiến, điều kiện vật chất của môi trường làm việc, điều kiện tài chính.

1.1.3. Các quan niệm về cam kết gắn bó với tổ chức:

Cam kết tổ chức là thái độ nhận thức thường xuyên thể hiện hai trong hành vi tổ chức thì nên làm việc, nhưng nó ít được chú ý hơn so với sự thỏa mãn công việc. Cam kết tổ chức có phạm vi rộng hơn sự thỏa mãn công việc, cái mà được cho rằng mục tiêu là “tổ chức” thay vì “công việc”. Hơn nữa người ta thường cho rằng, cam kết tổ chức là ổn định theo thời gian hơn sự thỏa mãn công việc, thỏa mãn công việc là cái giao động hàng ngày hoặc hàng giờ thay đổi theo công việc. Cam kết tổ chức không hay giao động. Cam kết tổ chức có thể được định nghĩa như là sự liên quan sâu gần bó của một cá nhân với sự tham gia vào một tổ chức cụ thể (theo Paul E. Levy 2009).

Cam kết gắn bó với tổ chức: ví dụ như người làm công việc thấy thỏa mãn được những mục tiêu cá nhân trong lợi ích chung của doanh nghiệp hay không. Và doanh nghiệp có chính trị được sự tôn trọng cam kết và lòng trung thành đối với những nhân viên của mình không (theo Doanh Nhân).

Allen và Meyer (1990) đã định nghĩa cam kết gắn bó với tổ chức là một trạng thái tâm lý mà biểu hiện mối quan hệ của nhân viên với tổ chức, liên hệ một thiết định quyết định duy trì là thành viên trong tổ chức.

Một số nhà của cá nhân với tổ chức bao gồm ý thức về cam kết với công việc, lòng trung thành và niềm tin vào các giá trị của tổ chức (O'Reilly, 1986).

Và theo quan điểm của Mowday, Steers & Porter (1979), cam kết gắn bó với tổ chức được định nghĩa là sự liên kết của định danh (identification) của cá nhân với tổ chức và sự tham gia tích cực (involvement) trong tổ chức; những nhân viên mà bày tỏ mức độ cao sự cam kết gắn bó với tổ chức sẽ hài lòng với công việc của họ, sẽ rất ít liên rớt công việc và ít khi rời khỏi tổ chức.

Nghiên cứu của Rajendran Muthuveloo và Raduan Che Rose (2005) đã tìm thấy kết quả cho rằng cam kết gắn bó với tổ chức ảnh hưởng quan trọng đến các kết quả của tổ chức. Cam kết gắn bó với tổ chức càng cao đến đến sự trung thành càng cao, giảm căng thẳng do công việc và khuyến khích người làm tổ chức thành công.

Cam kết gắn bó với công ty là sẵn sàng làm việc vượt quá với nhiệm vụ cao (theo GS Dave Ulrich)

Vậy, cam kết gắn bó là một thái độ trung thành, niềm tin của nhân viên doanh nghiệp. Điều có thể được đo lường sự cam kết gắn bó với tổ chức của nhân viên, các nhà quản trị cần xây dựng, thiết lập mối quan hệ tích cực giữa nhân viên và doanh nghiệp để người quản lý khuyến khích nhân viên coi trọng lòng trung thành, tận tâm với doanh nghiệp. Nhân viên càng đánh

giá cao vì có trở thành là một phần của tổ chức và tổ chức là thành viên trong tổ chức, thì họ càng chấp nhận việc phát triển lâu dài cùng với tổ chức.

Nguồn trích dẫn	Khái niệm
Becker (1960)	"Cam kết hình thành khi một cá nhân, bằng cách đặt cuộc vào tổ chức, kết nối tất cả các lợi ích không liên quan với một chuỗi những hành động phù hợp" (p.32)
Kanter (1968)	Cam kết là "thứ đi kèm của những cảm xúc thuộc về một cá nhân với tổ chức" (p.507)
Hrebiniak and Alutto (1972)	Cam kết là "một hiện tượng mang tính kết cấu xuất hiện như một kết quả của những giao dịch giữa tổ chức - cá nhân và quá trình biến đổi giữa các bên hay sự đầu tư theo thời gian" (p.556)
Porter (1974)	Cam kết là "sức mạnh của sự gắn bó chặt chẽ của một cá nhân và sự tham gia của cá nhân đó với tổ chức" (p.604)
Marsh và Mannari (1977)	"Những người lao động có cam kết gắn bó với tổ chức xem xét sự đúng đắn khi ở lại với một tổ chức dựa trên phương diện đạo đức mà không chú ý tới mức độ để cao về địa vị hay sự thỏa mãn mà những tổ chức mang lại cho anh ta/hay cô ta trong quãng thời gian đã qua" (p.59)
Salancik (1977)	Cam kết là "một trạng thái trong đó mỗi cá nhân bị giới hạn bởi những hành động của họ"
Meyer và Allen (1991)	Cam kết là "một trạng thái tâm lý trong đó (a) đặc biệt cho mối quan hệ giữa người lao động với tổ chức, và (b) bao gồm những tác động đối với quyết định tiếp tục hay không tiếp tục gắn bó với tổ chức" (p.67)
Meyer và Herscovitch (2001)	"Cam kết là sức mạnh ràng buộc các cá nhân trong quá trình hành động một cách phù hợp với một hoặc nhiều mục tiêu khác nhau" (p.301)
Pool (2007)	"Cam kết với tổ chức phản ánh mức độ một cá nhân gắn bó với một tổ chức và cam kết nhằm thực hiện những mục tiêu của tổ chức" (p.353)
Aydin (2011)	"Cam kết với tổ chức là việc xác định mong muốn duy trì mối quan hệ với tổ chức, sự gắn bó chặt chẽ với những mục tiêu, những thành công của tổ chức, lòng trung thành của người lao động, và sự sẵn lòng nỗ lực một cách hết mình vì lợi ích của tổ chức" (p.628)

Nguồn: Yahaya và Ebrahim (2016)

1.2. Các nghiên cứu liên quan với mối quan hệ giữa các yếu tố với mức độ cam kết gắn bó với tổ chức:

1.2.1. Cam kết gắn bó với tổ chức:

Cam kết tổ chức là thái độ nhận thức thể hiện xuyên suốt hai trong hành vi tổ chức thì nó làm việc, nhận nó để chú ý hơn so với sự thỏa mãn công việc. Cam kết tổ chức có phạm vi rộng hơn sự thỏa mãn công việc, cái mà để cho rằng mục tiêu là "tổ chức" thay vì "công việc". Hơn nữa người ta thể hiện cho rằng, cam kết tổ chức là ổn định theo thời gian hơn sự thỏa mãn công việc, thỏa mãn công việc là cái dao động hàng ngày hoặc hàng giờ thay đổi theo công việc. Cam kết tổ chức không hay dao động. Cam kết tổ chức có thể được định nghĩa là sự liên quan sự gắn bó của một cá nhân với sự tham gia vào một tổ chức cụ thể (theo Paul E. Levy 2009).

Cam kết gắn bó với tổ chức: ví dụ như những người làm công việc thoải mái để có những mục tiêu cá nhân trong lợi ích chung của doanh nghiệp hay không. Và doanh nghiệp có những điều kiện tôn trọng cam kết và lòng trung thành đối với những nhân viên của mình không (theo Doanh Nhân).