

THÔNG TIN VỀ LUẬN VĂN THẠC SĨ

1. Tên đề tài: “Giải pháp tăng cường sự gắn kết của người lao động với tổ chức tại Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ và Sản xuất Lâm Hiệp Hưng”

2. Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh

3. Mã số: 8340101

4. Họ và tên học viên: Phạm Trung Thủy

5. Khóa đào tạo: 08 (2020 - 2022)

6. Người hướng dẫn khoa học: TS. Trần Văn Đạt

7. Tên cơ sở đào tạo: Trường đại học Thủ Dầu Một

8. Tóm tắt các kết quả nghiên cứu của luận văn

8.1. Những đóng góp về mặt học thuật, lý luận

Ý nghĩa khoa học: Nghiên cứu hệ thống hoá cơ sở lý luận về sự gắn kết của người lao động với tổ chức tại Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ và Sản xuất Lâm Hiệp Hưng (LHH), góp phần khám phá và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến gắn kết với tổ chức của người lao động tại Công ty.

Ý nghĩa thực tiễn: Nghiên cứu kinh nghiệm, ưu khuyết về sự gắn kết của người lao động với tổ chức trong doanh nghiệp, phân tích, đánh giá thực trạng tại LHH, từ đó đề xuất một số giải pháp tổng thể chung và giải pháp cụ thể để góp phần tăng cường sự gắn kết của người lao động với tổ chức tại LHH, khắc phục những khó khăn trong hoạt động nhân sự hiện tại và nâng cao khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững trong tương lai tại công ty trong thời kỳ mới.

Bên cạnh đó nghiên cứu cũng đưa ra một số thông tin tham khảo bổ ích cho các nhà máy sản xuất và các tổ chức có hoạt động sản xuất kinh doanh tương đồng về quy mô cùng ngành nhằm nâng cao sự gắn kết với tổ chức của người lao động tại đơn vị.

8.2. Những điểm mới rút ra từ các kết quả nghiên cứu, khảo sát

Đề tài nghiên cứu với kết quả kiểm định thang đo của các yếu tố tạo nên sự hài lòng trong công việc và sự gắn kết với tổ chức của người lao động đảm bảo đạt yêu cầu và các thang đo có sự tin cậy cao, được sử dụng trong phân tích hồi quy.

Mô hình nghiên cứu ban đầu gồm có 06 thành phần giả thuyết được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết về sự hài lòng trong công việc, sự gắn kết của

nhân viên với tổ chức qua hai hình thức:

(1) Nghiên cứu sơ bộ: nghiên cứu định tính được thực hiện nhằm điều chỉnh, bổ sung biên quan sát cho các thang đo.

(2) Nghiên cứu chính thức: nghiên cứu định lượng bằng kỹ thuật phỏng vấn trực tiếp, sử dụng dữ liệu với tập mẫu có số lượng là 200.

Thang đo được đánh giá sơ bộ thông qua phương pháp độ tin cậy Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA. Phương trình hồi quy được sử dụng để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy có 4 yếu tố trong hài lòng công việc tác động đến gắn kết của nhân viên tại công ty LHH. Trong đó tác động của thành phần lần lượt là Quan hệ đồng nghiệp (cao nhất với $\beta = 0,382$), Phong cách lãnh đạo chuyển đổi (cao nhì với $\beta = 0,353$), Đặc điểm công việc (thứ ba với $\beta = 0,291$), cuối cùng là Văn hóa tổ chức kết nối và Chính sách lương thưởng, đãi ngộ ($\beta = 0,267$). Từ kết quả nghiên cứu trên tác giả đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường sự gắn kết của người lao động với tổ chức tại LHH.

Nghiên cứu giúp ban lãnh đạo Công ty chú trọng hơn đến tầm quan trọng trong việc tạo dựng văn hóa giao tiếp trong mối quan hệ giữa các nhân viên với nhau, giữa nhân viên với cấp trên cũng như mối quan hệ giữa các phòng ban trong việc tăng cường sự gắn kết của người lao động với tổ chức

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

TS. TRẦN VĂN ĐẠT

HỌC VIÊN

PHẠM TRUNG THỦY