

NGHIÊN CỨU CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI SỰ GẮN KẾT CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN KHỐI KỸ THUẬT ĐỐI VỚI NHÀ TRƯỜNG - NGHIÊN CỨU TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THỰC PHẨM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH QUA MÔ HÌNH ĐỊNH LƯỢNG CẤU TRÚC TUYẾN TÍNH (PLS-SEM)

● ĐÌNH KIÊM - NGUYỄN THỊ HẰNG

TÓM TẮT:

Nghiên cứu thực hiện nhằm mục đích đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của đội ngũ giảng viên khối kỹ thuật - Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh (HUFI). Số liệu nghiên cứu được thu thập, khảo sát từ 160 giảng viên. Phương pháp mô hình cấu trúc tuyến tính (PLS-SEM) được ứng dụng trong nghiên cứu này, kết quả thực hiện đã cho thấy có 5 yếu tố trong 8 yếu tố đề xuất có tác động đến sự gắn kết với tổ chức thông qua biến trung gian là sự hài lòng trong công việc, đó là: Đào tạo phát triển; Thu nhập và phúc lợi; Danh tiếng nhà trường; Quan hệ đồng nghiệp; Công nhận bằng vật chất tinh thần; trong đó yếu tố Đào tạo phát triển, có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng và sự gắn kết với tổ chức của giảng viên.

Từ khóa: nhân tố ảnh hưởng, sự hài lòng, sự gắn kết với tổ chức, Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Đặt vấn đề

Hầu hết ở các quốc gia đang vận động phát triển, giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) luôn được đặt ở vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Đặc biệt, trong điều kiện phát triển nền kinh tế tri thức như hiện nay, khi nguồn lực con người đang ngày càng chiếm vị trí trung tâm, nhân tố quyết định cho sự sáng tạo, đổi mới và phát triển thì vai trò của GD-ĐT trong các trường đại

học ngày càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Để có thể tạo ra những con người có tài, có đức, mấu chốt là nguồn nhân lực trong các trường đại học phải chất lượng. Đội ngũ cán bộ giảng viên trong Nhà trường phải được xem là nhân tố quyết định đóng vai trò quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh (HUFI) với bề dày lịch sử 40 năm xây dựng

và phát triển đã định hình tầm nhìn thành một trường đại học định hướng kinh tế - kỹ thuật ứng dụng hàng đầu ở Việt Nam vào năm 2035. Năm học 2021 - 2022, nhân lực của Trường có 744 cán bộ nhân viên, trong đó có 02 Giáo sư, 21 Phó Giáo sư, 107 Tiến sĩ và 424 thạc sĩ, đây thực sự là nguồn nhân lực quý hiếm. Hiện tại trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đang có sự cạnh tranh về uy tín hoạt động của các trường thông qua việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên để tiến đến đạt chuẩn chất lượng trong đào tạo. Hiện tượng “săn đầu người” lôi kéo những giảng viên giỏi nói chung và khối kỹ thuật công nghệ nói riêng đang diễn ra rất khốc liệt, hiện tượng giảng viên “nhảy trường” đang diễn ra ngày càng phổ biến. Đứng trước tình hình đó, các trường đại học nói chung buộc phải nhanh chóng soát xét lại vấn đề nhân sự, xem sự gắn kết của giảng viên là yếu tố sống còn trong hoạt động ổn định của các nhà trường. Nghiên cứu này nhóm tác giả sử dụng mô hình định lượng PLS-SEM nhằm tập trung phân tích khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của giảng viên khối kỹ thuật. Thông qua phân tích hiện trạng quản trị nguồn nhân lực tại HUFV và kết quả nghiên cứu để gợi ý một số hàm ý quản trị giúp cho việc nâng cao sự gắn kết của giảng viên với Nhà trường hiện tại cũng như trong các giai đoạn sắp tới.

2. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Khung lý thuyết nghiên cứu

Sự gắn kết là mối liên hệ chặt chẽ giữa cá nhân và tổ chức của mình, trong đó một cá nhân gắn kết với tổ chức thường cảm thấy sự kết nối mật thiết của mình với tổ chức của họ, họ cảm thấy mình phù hợp với tổ chức đó mong muốn gắn bó với tổ chức lâu dài, thấu hiểu mục tiêu của tổ chức, đặt mục tiêu phát triển của tổ chức là mục tiêu phát triển của bản thân.

Allen & Meyer (1990) đã phát triển một mô hình lý thuyết mô tả khái niệm sự gắn kết theo 3 thành tố dựa trên những quan sát và nghiên cứu các định nghĩa về sự gắn kết trước đó bao gồm: Sự gắn kết tình cảm phản ánh sự gắn bó mang tính cảm xúc của mỗi nhân viên đối với tổ chức của mình, sự gắn kết mang tính duy trì phản ánh sự so sánh về chi phí cơ hội giữa việc gắn bó và rời bỏ tổ chức và dạng gắn kết thứ ba là gắn kết mang

tính đạo đức như một nghĩa vụ cần ở lại tổ chức để đáp ứng việc duy trì tổ chức. Các thành phần của sự gắn kết nhân viên với tổ chức: Theo Meyer and Allen (1991), nghiên cứu chỉ ra rằng: “Những nhân viên gắn kết bằng tình cảm với tổ chức thường sẽ ở lại với tổ chức vì họ muốn như vậy, những nhân viên gắn kết trên cơ sở tính toán cân nhắc lợi ích của cá nhân với tổ chức sẽ ở lại với tổ chức vì họ cần như vậy và những nhân viên gắn bó vì trách nhiệm sẽ ở lại tổ chức vì họ cảm thấy họ phải làm như vậy”.

Ở Việt Nam cũng có nhiều nghiên cứu về vấn đề này với những kết quả tiêu biểu như công trình nghiên cứu của các tác giả Hà Nam Khánh Giao và Bùi Nhất Vương (2016) đã có nghiên cứu thực hiện mục tiêu kiểm định mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành văn hóa doanh nghiệp và cam kết gắn bó của nhân viên Công ty Cổ phần CMC Telecom Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu của Đinh Kiệm và Dương Lê Cẩm Thúy (2020) dựa trên phương pháp định lượng PLS-SEM, nghiên cứu này tập trung vào việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên Trường Đại học Lao động - Xã hội (CS II) Thành phố Hồ Chí Minh. Số liệu nghiên cứu được thu thập từ 140 giảng viên đang giảng dạy tại các khoa chuyên ngành của Nhà trường. Kết quả chỉ ra có 6 yếu tố đều ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên gồm: Đặc điểm công việc; Cơ hội đào tạo và phát triển; Tiền lương và sự công bằng; Sự trao quyền; Thương hiệu tổ chức; Sự công nhận và khen thưởng thành tích đều tạo nên sự hài lòng. Và sự hài lòng tạo nên sự gắn kết.

2.2. Mô hình nghiên cứu

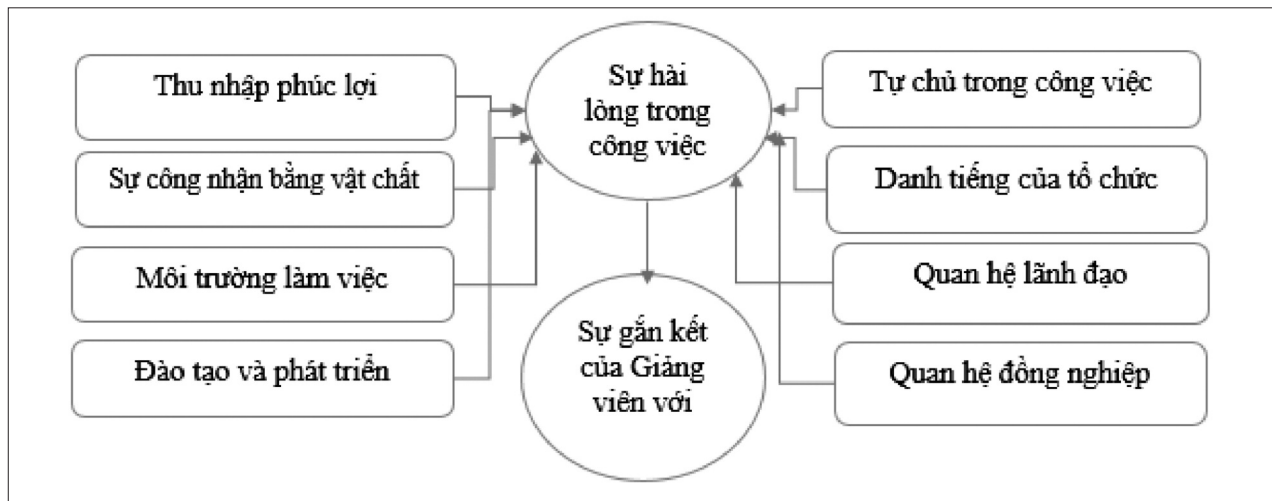
Nhóm tác giả đã so sánh những nét tương đồng và khác biệt đối với nghiên cứu (NC) đặc thù của mình so với các NC hiện có, từ đó chọn lọc hoặc bổ sung các nhân tố mang tính thực tiễn và phù hợp hơn. Kế thừa kết quả nghiên cứu của các tác giả trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất bao gồm 10 yếu tố cụ thể như trình bày tại Hình 1.

3. Thiết kế nghiên cứu

3.1. Nghiên cứu định tính

Phương pháp nghiên cứu định tính dùng để xây dựng nội dung cũng như khám phá các thành phần cơ bản của thang đo sơ bộ thông qua phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm nhằm hiệu chỉnh, bổ

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



sung thang đo và bảng câu hỏi sử dụng cho phỏng vấn. Kết quả nghiên cứu sơ bộ là bảng câu hỏi chính thức dùng cho nghiên cứu.

3.2. Nghiên cứu định lượng

Các biến quan sát trong bảng câu hỏi khảo sát được xây dựng dựa trên kết quả nghiên cứu định tính, thang đo về sự gắn kết của giảng viên kết hợp với biến trung gian là sự hài lòng của giảng viên được sử dụng từ thang đo Likert 5 mức độ.

Phương pháp chọn mẫu:

Chọn mẫu trong nghiên cứu này là phi xác suất (thuận tiện). Khảo sát được tiến hành từ tháng 4/2022 đến tháng 7/2022. Kích thước mẫu cho phương pháp ước lượng được sử dụng trong mô hình cấu trúc tuyến tính (PLS-SEM). Theo Hair và cộng sự (2014), trong nghiên cứu với PLS - SEM, kích thước mẫu tối thiểu là từ 99 trở lên là đạt yêu cầu, tuy nhiên, để tăng độ tin cậy của dữ liệu trong nghiên cứu, tác giả đã phát 170 phiếu và thu được 160 phiếu hợp lệ.

Thông tin đặc điểm mẫu nghiên cứu:

Trong 160 giảng viên khối kỹ thuật: Về giới tính, tỷ lệ nam chiếm 54%; nữ chiếm 46%; Về tình trạng hôn nhân, độc thân chiếm 12.5% và có gia đình 87.5%. Độ tuổi dưới 30 chiếm 5%; từ 30 tuổi đến 50 tuổi chiếm 89%; trên 51 tuổi chiếm 6%. Trình độ học vấn của giảng viên đa phần là trên Đại học, Giáo sư, phó GS chiếm 6%, tiến sĩ chiếm 62%; thạc sĩ chiếm 32%; Về thâm niên công tác, thời gian làm việc dưới 3 năm chiếm tỉ lệ thấp nhất 11%; từ 3 đến 5 năm chiếm 26%; trên 5 năm chiếm

63%; Về mức thu nhập, mức thu nhập từ 10- 20 triệu đồng chiếm 28%, mức thu nhập từ 20-30 triệu đồng chiếm 50%, mức thu nhập dưới 30 triệu đồng chiếm 22%.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Phân tích và kiểm định tổng quát mô hình cấu trúc tuyến tính (PLS-SEM)

Phương pháp phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM bằng phần mềm Smart PLS 3.2.9 được sử dụng để kiểm định mô hình nghiên cứu. Kết quả kiểm định mức độ tác động thứ tự cao đến thấp gồm 8 nhân tố độc lập và 1 biến trung gian: Trong 8 yếu tố từ mô hình ban đầu có 5 yếu tố có ý nghĩa thống kê ($P\text{-value} < 0.05$) cho thấy có sự tác động của các nhân tố đến sự gắn kết của đội ngũ giảng viên khối kỹ thuật đối với Nhà trường, lần lượt có vị trí tác động từ cao đến thấp là: (1) Đào tạo và phát triển, (2) Thu nhập và phúc lợi, (3) Danh tiếng nhà trường, (4) Quan hệ với đồng nghiệp, (5) Sự công nhận bằng vật chất và tinh thần, Có 3 yếu tố không có ý nghĩa thống kê (Quan hệ với lãnh đạo; Môi trường làm việc; Tự chủ trong công việc).

Kiểm định Cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy các thành phần của thang đo đều có Cronbach's Alpha $> 0,6$ và chỉ có những biến bị loại hệ số Cronbach's Alpha nhỏ không đạt yêu cầu.

Kiểm định mô hình đo lường

Để đánh giá độ tin cậy của thang đo, nghiên cứu sử dụng hệ số tin cậy tổng hợp CR, tổng phương sai

trích AVE và hệ số tải nhân tố đơn lẻ (outer loading). Trong đó, hệ số tin cậy tổng hợp phải lớn hơn 0,7 (Hair et al., 2014) có ý nghĩa về giá trị tin cậy. Ngoài ra, theo Fornell and Larcker (1981), tổng phương sai trích lớn hơn mức 0,5 sẽ khẳng định được độ tin cậy và độ giá trị hội tụ của thang đo. Kết quả tính toán về độ tin cậy tổng hợp, hệ số tải nhân tố và phương sai trích của các thang đo thành phần trong mô hình cho thấy các thang đo của khái niệm đều đạt yêu cầu về độ tin cậy và giá trị hội tụ. (Bảng 1)

Kết quả phân tích VIF cho thấy trong nhóm biến quan sát thì biến Công nhận bằng vật chất tinh thần có giá trị VIF cao nhất là 3,944 và nhỏ nhất là 1,320. Như vậy giá trị VIF của các biến quan sát thống nhất dưới ngưỡng giá trị 5 (theo Hair và ctg). Do vậy, cho phép kết luận, cộng tuyến không đạt mức độ giới hạn trong bất kỳ khái niệm nghiên cứu nguyên nhân nào và không thành vấn đề đối với ước lượng của mô hình đường dẫn trong nghiên cứu các nhân tố tác động đến sự gắn kết của giảng viên với tổ chức. (Bảng 2)

Bảng 1. Kết quả độ tin cậy và giá trị hội tụ của thang đo

Yếu tố	Hệ số Cronbach's Alpha	Hệ số tin cậy tổng hợp (CR)	Phương sai trích trung bình (AVE)
Công nhận bằng vật chất tinh thần	0,730	0,822	0,538
Danh tiếng nhà trường	0,798	0,862	0,562
Môi trường làm việc	0,502	0,787	0,654
Quan hệ lãnh đạo	0,830	0,884	0,657
Quan hệ đồng nghiệp	0,700	0,818	0,533
Thu nhập phúc lợi	0,670	0,798	0,500
Tự chủ trong công việc	0,832	0,889	0,670
Đào tạo phát triển	0,605	0,781	0,553
Hài lòng trong công việc	0,860	0,905	0,705
Sự gắn kết của giảng viên với nhà trường	0,869	0,905	0,656

Nguồn: Kết quả xử lý bằng số liệu SmartPLS 3.3.3

Giá trị phân biệt (discriminant validity)

Để đánh giá tính phân biệt của thang đo dựa vào kết quả từ bảng hệ số Fornell và Larcker cho thấy giá trị căn bậc hai của phương sai trích của mỗi nhân tố (giá trị phân biệt - được thể hiện bằng số nằm đường chéo hầu hết đều lớn hơn tất cả các hệ số tương quan của các nhân tố khác) được thể hiện trong cùng một cột hoặc hàng. Như vậy, thang đo đã đảm bảo giá trị phân biệt theo tiêu chuẩn Fornell và Larcker (1981).

Kiểm định mô hình cấu trúc

Việc ước lượng hệ số đường dẫn dựa trên hồi quy của từng biến phụ thuộc và biến dự báo (Hair và cộng sự, 2014).

Bảng 2. Kiểm định về giả định vi phạm đa cộng tuyến (Multicollinearity)

Yếu tố	VIF	Đánh giá
Công nhận bằng vật chất tinh thần	3.944	< 5: Không vi phạm
Danh tiếng nhà trường	2.212	< 5: Không vi phạm
Môi trường làm việc	1.320	< 5: Không vi phạm
Quan hệ lãnh đạo	1.840	< 5: Không vi phạm
Quan hệ đồng nghiệp	1.894	< 5: Không vi phạm
Thu nhập phúc lợi	2.623	< 5: Không vi phạm
Tự chủ trong công việc	1.320	< 5: Không vi phạm
Đào tạo phát triển	3.524	< 5: Không vi phạm

Nguồn: Kết quả xử lý bằng số liệu SmartPLS 3.3.3

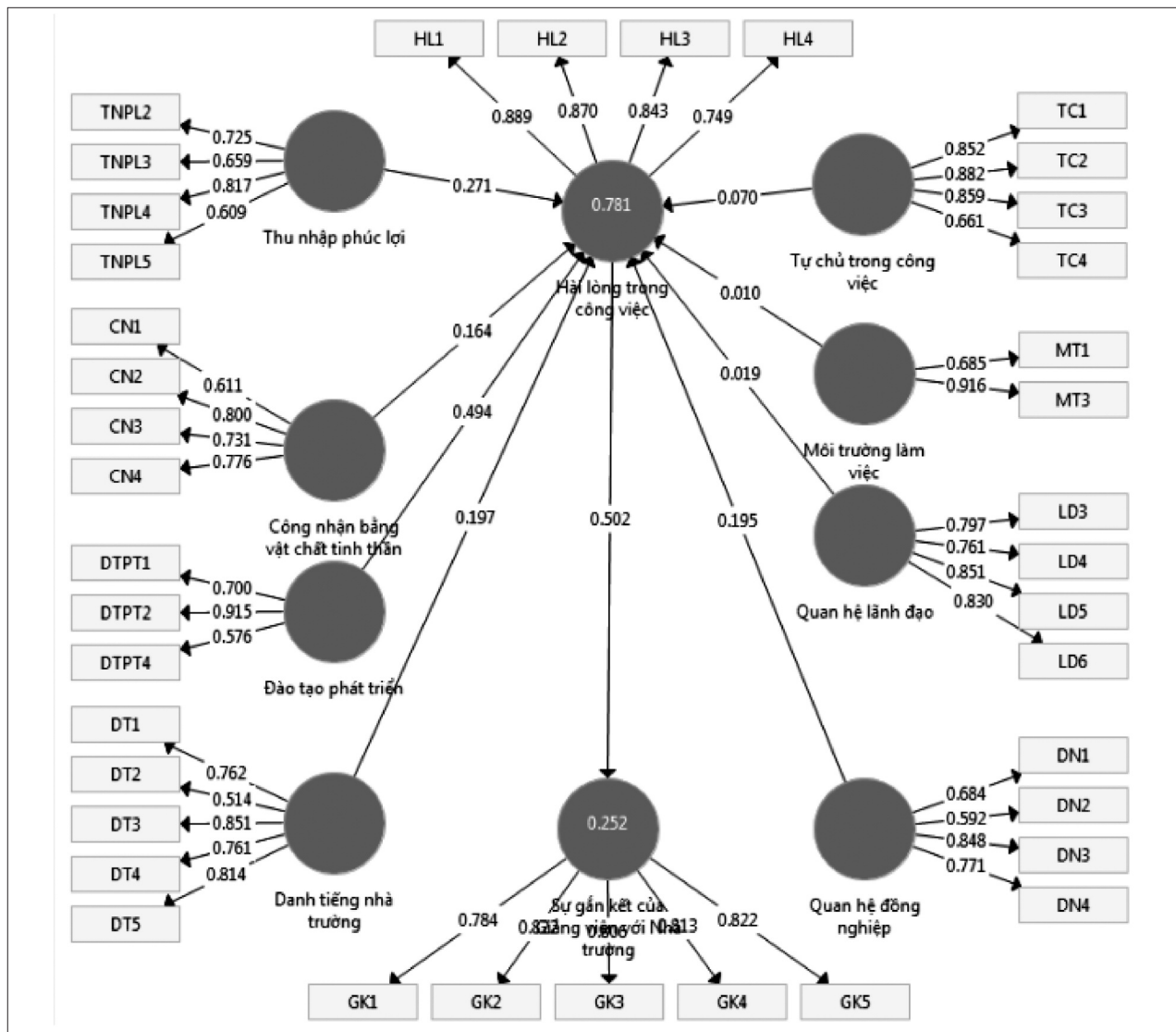
Kiểm định bootstrapping

Vì dữ liệu được phân tích trong PLS được giả định là không phân phối chuẩn, nên ý nghĩa của các hệ số như hệ số đường dẫn không thể được kiểm tra bằng cách sử dụng phép thử quan trọng tham số trong phân tích hồi quy.

Trong phân tích PLS-SEM, khả năng giải thích của mô hình cấu trúc được đánh giá bởi đường dẫn cấu trúc và hệ số R^2 của biến phụ thuộc. Sử dụng phân tích phi tham số bằng kỹ thuật bootstrapping lặp lại 5000 lần kết quả. Theo Hair và cộng sự (2014), giá trị R^2 là 0,25 thể hiện cấu trúc nội sinh yếu, mức 0,5 thì tương đối và 0,75 thì ở mức cao.

Kết quả phân tích cho thấy, giá trị R^2 điều chỉnh của mô hình tương ứng sự hài lòng của giảng viên là 0,781 và giá trị R^2 của mô hình về sự gắn kết với Nhà trường HUFU là 0,252. Thông qua phân tích mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến sự gắn kết của giảng viên khối kỹ thuật cho thấy các yếu tố: Đào tạo và phát triển, Thu nhập và phúc lợi, Danh tiếng nhà trường, Quan hệ với đồng nghiệp, Sự công nhận bằng vật chất và tinh thần, tham gia giải thích được 78% sự biến thiên của sự gắn kết giảng viên nhà trường HUFU tại mức ý nghĩa thống kê 5% và còn lại 22% chưa giải thích được là do các yếu tố khác chưa đưa vào mô hình. (Hình 2)

Hình 2: Sơ đồ biểu diễn các khái niệm trong mô hình cấu trúc tuyến tính PLS-SEM



Nguồn: Kết quả xử lý số liệu bằng SmartPLS 3

4.2. Kiểm định các giả thuyết và đánh giá mối quan hệ tác động

Từ Bảng 3, cho thấy có 8 mối quan hệ tác động trực tiếp từ các nhân tố đến biến trung gian HÀi lòng trong công việc. Trong 8 nhân tố đưa vào mô hình, chỉ có 5 mối quan hệ tác động tương ứng đến sự HÀi lòng trong công việc với có ý nghĩa thống kê mức 5% và 10% thứ tự lần lượt từ cao đến thấp đó là: Đào tạo phát triển → Sự HÀi lòng trong công việc ($\beta = 0.248$); Thu nhập và phúc lợi → Sự HÀi lòng trong công việc ($\beta = 0.136$); Danh tiếng nhà trường → Sự HÀi lòng trong công việc ($\beta = 0.099$); Quan hệ đồng nghiệp → Sự HÀi lòng trong công việc ($\beta = 0.098$); Công nhận bằng vật chất tinh thần → Sự HÀi lòng trong công việc ($\beta = 0.083$);

Nội dung tương đối phù hợp thực tế với những đặc điểm về hành vi về sự HÀi lòng trong công việc của giảng viên khối kỹ thuật Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh.

Tương tự Xét ảnh hưởng tác động gián tiếp: So sánh mức độ tác động của các biến này đến biến phụ thuộc là sự gắn kết của giảng viên, có 6 biến có ý nghĩa thống kê mức 5% và 10% như ở tác động trực tiếp. Tóm lại, kết quả cho thấy thể hiện nội dung phù hợp với những đặc điểm về hành vi từ sự HÀi lòng trong công việc dẫn đến sự gắn kết với nhà trường của giảng viên khối kỹ thuật là phù hợp với tình hình thực tế quản trị nhận sự hiện nay ở đơn vị. (Bảng 4)

Từ những phân tích trên, nhóm tác giả kết luận mô hình lý thuyết phù hợp với dữ liệu nghiên cứu

Bảng 3. Kết quả tác động trực tiếp của các mối quan hệ trong mô hình

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy (O) = β	Trung bình mẫu (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Giá trị T (O/STDEV)	P Values
H1	Thu nhập phúc lợi → HÀi lòng trong công việc	0,136	0,142	0,050	2,693	0,007
H2	Công nhận bằng vật chất tinh thần → HÀi lòng trong công việc	0,083	0,081	0,046	1,785	0,074
H3	Môi trường làm việc → HÀi lòng trong công việc	0,005	0,004	0,023	0,230	0,818
H4	Đào tạo phát triển → HÀi lòng trong công việc	0,248	0,249	0,040	6,256	0,000
H5	Tự chủ trong công việc → HÀi lòng trong công việc	0,035	0,035	0,024	1,500	0,134
H6	Danh tiếng nhà trường → HÀi lòng trong công việc	0,099	0,094	0,033	3,009	0,003
H7	Quan hệ với lãnh đạo → HÀi lòng trong công việc	0,009	0,009	0,031	0,309	0,757
H8	Quan hệ đồng nghiệp → HÀi lòng trong công việc	0,098	0,097	0,035	2,790	0,005

Nguồn: Xử lý định lượng bootstrap trong mô hình

Bảng 4. Kết quả tác động gián tiếp của các mối quan hệ trong mô hình

Giả thuyết	Mối quan hệ	Hệ số hồi quy (O) = β	Trung bình mẫu (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Giá trị T (O/STDEV)	P Values
H1.1	Thu nhập phúc lợi → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,136	0,142	0,050	2,693	0,007
H1.2	Công nhận bằng vật chất tinh thần → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,083	0,081	0,046	1,785	0,074
H1.3	Môi trường làm việc → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,005	0,004	0,023	0,230	0,818
H1.4	Đào tạo phát triển → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,248	0,249	0,040	6,256	0,000
H1.5	Tự chủ trong công việc → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,035	0,035	0,024	1,500	0,134
H1.6	Danh tiếng nhà trường → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,099	0,094	0,033	3,009	0,003
H1.7	Quan hệ với lãnh đạo → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,009	0,009	0,031	0,309	0,757
H1.8	Quan hệ đồng nghiệp → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,098	0,097	0,035	2,790	0,005
H9	Hài lòng trong công việc → Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,502	0,508	0,073	6,920	0,000

Nguồn: Xử lý định lượng bootstrap trong mô hình

và có 5 giả thuyết nghiên cứu được chấp nhận (có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy 95% và 90%). Qua kết quả kiểm định mô hình lý thuyết, giả thuyết theo mô hình được điều chỉnh như sau:

+H1: Đào tạo phát triển tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc và đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên.

+H2: Thu nhập và phúc lợi tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc và đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên

+H3: Danh tiếng nhà trường tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc và đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên

+ H4: Quan hệ đồng nghiệp tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc và đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên

+ H5: Sự công nhận bằng vật chất tinh thần tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc và đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên

+H6: Sự hài lòng trong công việc tác động tích cực đến sự gắn kết của giảng viên.

Kiểm định sự phù hợp mô hình (model fit)

Sự phù hợp của mô hình được kiểm định bằng: giá trị R^2 , sự liên quan dự báo Q^2 và hệ số tác động F^2 (Theo: Hair & Cộng sự, 2014).

Hệ số R^2 được để dùng đo lường phương sai giải thích tổng thể, nhằm giải thích trong cấu trúc nội sinh mục tiêu là Sự hài lòng trong công việc và Sự gắn kết của giảng viên trong Nhà trường được tác động bởi các cấu trúc ngoại sinh, do đó cũng là thước đo độ chính xác trong việc giải thích cũng như dự đoán của mô hình lý thuyết. Trong

Bảng 5. Kết quả R^2 và Q^2

Biến phụ thuộc	R^2 Square	R^2 Square Adjusted	Q^2
Hài lòng trong công việc	0,781	0,770	0.530
Sự gắn kết của Giảng viên với Nhà trường	0,252	0,247	0.157

Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả

nguyên cứu này, điều chỉnh của Sự hài lòng trong công việc là 0.770 và của sự gắn kết của Giảng viên khối kỹ thuật là 0.247. Điều này chỉ ra rằng, 77% sự hài lòng trong công việc được giải thích bởi các biến tiềm ẩn nội, ngoại sinh và 24.7% sự thay đổi về Sự gắn kết của Giảng viên được giải thích bởi sự hài lòng trong công việc. Kết quả này cho thấy phản ánh đúng cả về lý thuyết và thực tiễn. (Bảng 5)

Bên cạnh giá trị R^2 , Q^2 là một đánh giá bổ sung cho mô hình phù hợp (Geisser, 1974; Stone, 1974). Giá trị Q^2 lớn hơn 0 đối với một biến tiềm ẩn nội sinh kết quả cụ thể chỉ ra sự liên quan dự báo của mô hình đường dẫn đối với khái niệm phụ thuộc cụ thể này (Chin, 2010). Để có được giá trị Q^2 , phương pháp Blindfolding được sử dụng trong PLS để đo lường. Kết quả cho thấy sự liên quan dự báo Q^2 của nghiên cứu này đối với tất cả các cấu trúc lớn hơn 0 (0,157 và 0,530), chỉ ra rằng tất cả

các biến phụ thuộc trong mô hình đều có mức độ liên quan tiên đoán.

Hệ số f^2 là mức độ ảnh hưởng của từng cấu trúc tiềm ẩn ngoại sinh đến cấu trúc tiềm ẩn nội sinh. Các giá trị f^2 với: 0.35 (hiệu ứng mạnh), 0.15 (hiệu ứng vừa phải) và 0.02 (hiệu ứng yếu) (Theo Cohen & J, 1988). Kết quả kiểm định (Bảng 6), hệ số f^2 của các yếu tố đa số đều lớn hơn 0,02 và nằm trong khoảng 0,017 - 0,316 cho thấy các yếu tố đều có tác động đến sự gắn kết của giảng viên đối với nhà trường.

Kiểm định sự khác biệt về đặc điểm nhân khẩu học giảng viên so với sự gắn kết với nhà trường

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy: Các biến điều tiết không có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 5% vì: (1) Giới tính, (2) Tình trạng hôn nhân, (3) Độ tuổi, (4) Trình độ chuyên môn, (5) Thâm niên công tác, (6) Mức thu nhập đều có giá trị thống kê P-value lớn. Như vậy cho ta kết luận: Các biến nói

Bảng 6. Kết quả giá trị f^2 và mức độ ảnh hưởng

Mối quan hệ giữa các yếu tố	F^2	Mức độ ảnh hưởng
Hài lòng trong công việc → Sự gắn kết của giảng viên với nhà trường	0,337	Tác động lớn
Đào tạo phát triển → Hài lòng trong công việc	0,316	Tác động lớn
Thu nhập phúc lợi → Hài lòng trong công việc	0,128	Tác động trung bình
Quan hệ đồng nghiệp → Hài lòng trong công việc	0,092	Tác động nhỏ
Danh tiếng nhà trường → Hài lòng trong công việc	0,080	Tác động nhỏ
Công nhận bằng vật chất tinh thần → Hài lòng trong công việc	0,031	Tác động lớn
Tự chủ trong công việc → Hài lòng trong công việc	0,017	Tác động nhỏ
Quan hệ lãnh đạo → Hài lòng trong công việc	0,001	Tác động rất nhỏ
Môi trường làm việc → Hài lòng trong công việc	0,000	Không tác động

Nguồn: Kết quả xử lý bằng SmartPls 3.3.3

trên: “Không đóng vai trò điều tiết về sự khác biệt dựa trên đặc điểm nhân khẩu học trong mối quan hệ giữa Sự hài lòng trong công việc và Sự gắn kết với tổ chức của giảng viên khối kỹ thuật Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh”.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Như vậy qua nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của giảng viên khối kỹ thuật Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy, mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố cụ thể tác động đến sự gắn kết với tổ chức của giảng viên ở đây có những tương đồng và khác biệt so với nhiều nghiên cứu trước, kết quả cho thấy tính tương đồng khá sát với mô hình về động lực của K. S. Kovach. So với nhiều nghiên cứu trong nước, ở nghiên cứu này có đến 5 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc cụ thể là: Đào tạo phát triển; Thu nhập và phúc lợi; Danh tiếng nhà trường; Quan hệ đồng nghiệp; Công nhận bằng vật chất tinh thần; trong đó yếu tố đào tạo thăng tiến, có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng và sự gắn kết với tổ chức của giảng viên.

5.2. Hàm ý quản trị

Dựa vào đặc thù trong quản trị nhân sự của Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Thành phố Hồ Chí Minh, nhóm tác giả tập trung đưa ra nhận xét hàm ý đến 3 nhân tố có ảnh hưởng mạnh nhất gồm:

Thứ nhất về Đào tạo phát triển. Với trọng số tác động cao nhất, điều này nói lên vai trò và giá trị của đào tạo trong sự nghiệp giáo dục được tập thể ghi nhận. Đào tạo giúp người thầy nâng cao kiến thức, kỹ năng trong giảng dạy, người thầy sẽ được bổ sung những kỹ năng chuyên sâu, hữu ích và thú vị hơn với sinh viên sau khi được đào tạo về. Một khi thực hiện tốt vai trò giảng dạy, uy tín nâng cao sẽ có cơ hội thăng tiến trong công tác và được cất nhắc. Đào tạo phát triển giữ vai trò quan trọng hàng đầu. Chính vì vậy, để phát huy được tác dụng của nó, Nhà trường cần có thêm những chính sách ưu đãi mới, cụ thể như sau: (1) khuyến khích, tăng mức thưởng mỗi năm đối với giảng viên sau khi đi đào tạo về; (2) Nhằm khuyến khích giảng viên học tập nâng cao năng lực

chuyên môn, Nhà trường cần tăng lương gắn liền với chức danh nghề nghiệp của giảng viên; (3) khuyến khích cán bộ giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, học tập nâng cao kỹ năng chuyên ngành, chuyên sâu gắn với công tác quy hoạch đề bạt những vị trí công tác tương xứng. Cần có kế hoạch đào tạo, sắp xếp nhân sự hợp lý đối với giảng viên được cử đi học nhưng vẫn kiêm nhiệm công tác tại trường. Chính sách hỗ trợ giảng viên học tập cần thiết thực và linh hoạt để giảng viên yên tâm học tập; (4) Nhằm giữ chân nhân tài Nhà trường cần có những chính sách đặc biệt như cơ cấu nhân sự, quy hoạch nhân sự đối với giảng viên sau khi họ đi đào tạo về.

Thứ hai về Thu nhập và phúc lợi. Thu nhập phúc lợi là yếu tố quan trọng thứ hai, điều này nói lên vai trò quan trọng của thu nhập đến sự gắn kết. Qua khảo sát, kết quả cho thấy mức độ hài lòng về yếu tố “thời gian nâng lương và các khoản phúc lợi” chưa cao, điều này nói lên thời gian nâng lương, truy lĩnh lương vừa qua còn tồn tại bất cập. Ban lãnh đạo Nhà trường cần khắc phục tránh những lỗi nhỏ trong công tác làm lương ảnh hưởng đến sự gắn kết quả giảng viên thông qua quyền lợi chính đáng họ được hưởng; Nhà trường cũng cần áp dụng thêm một số chính sách như sau: (1) Nhà trường cần quan tâm và xây dựng, phổ biến các quy định, cách tính lương, đơn giản, dễ hiểu, chính sách về thu nhập công bằng, hợp lý; (2) Chi trả đầy đủ lương và phụ cấp, nhất là phải minh bạch và công khai, thực hiện nâng lương đúng thời hạn quy định; (3) Xây dựng thang bảng lương theo chức danh công việc cụ thể, hợp lý tạo cho giảng viên niềm tin vào lãnh đạo, từ đó tăng lên sự gắn kết lâu dài; (4) Xây dựng nhiều chính sách phúc lợi, thu nhập mở cho giảng viên tùy theo tình hình tuyển sinh của Nhà trường, có chính sách quan tâm đến gia đình của giảng viên như giảm học phí, trao học bổng riêng cho con giảng viên có kết quả học tập tốt, hỗ trợ người thân cùng tham gia nghỉ dưỡng với Nhà trường... (5) Đảm bảo thu nhập cho giảng viên đủ trang trải cuộc sống và phù hợp với mặt bằng chung của Thành phố Hồ Chí Minh như hiện nay.

Thứ ba về Danh tiếng nhà trường. Là nhân tố có mức độ ảnh hưởng lớn thứ ba đến sự gắn kết với tổ chức của giảng viên. Qua kết quả khảo sát cho

thầy giảng viên rất quan tâm tới thương hiệu của trường mình đang công tác, vì đó không chỉ là nơi họ gắn bó, lao động, cống hiến mà còn là nơi tạo cho họ nhiều cơ hội mở rộng các mối quan hệ, thu nhập cũng như khẳng định giá trị của bản thân. Với thế mạnh là nguồn tuyển sinh tăng, đội ngũ nhân sự đặc biệt là nhân sự chất lượng cao ngày càng tăng về số lượng, chất lượng, tuy nhiên đứng trước tình hình cạnh tranh gay gắt của nhóm trường top đầu tương đương, đang có mức độ cạnh tranh về tuyển sinh cao như: Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh; Đại học Văn Lang; Đại học Hồng Bàng; Đại học Tôn Đức Thắng... với những chính sách “săn đầu người” của đối thủ nhất là lực lượng giảng viên khối kỹ thuật giỏi, Nhà trường cũng cần soát xét để đưa ra những chiến lược phù hợp như: (1) Đẩy mạnh phát triển ngành Công nghệ Thông tin vì ngành này hiện là ngành đào tạo

chủ lực góp phần quan trọng cho việc quảng bá thương hiệu; (2) Cơ sở vật chất luôn được bảo dưỡng, duy trì, đầu tư mới và mở rộng, đặc biệt cần chú trọng đầu tư các thiết bị công nghệ cho giảng dạy và các cơ sở thí nghiệm thực hành nhằm phục vụ tốt hơn cho hoạt động đào tạo; (3) Với mục tiêu đến năm 2035, HUFI sẽ trở thành cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng hàng đầu của quốc gia, xác lập vị thế đào tạo trong khu vực và quốc tế, luôn tiên phong trong lĩnh vực khoa học và công nghệ thực phẩm thì vấn đề đầu tư hệ thống thí nghiệm thực hành, liên kết với các doanh nghiệp để việc đào tạo nền tảng lý thuyết gắn liền với thực tế là vô cùng quan trọng; (4) Tăng tỷ lệ mức thưởng cho các bài báo quốc tế, cũng như các hoạt động phong trào nghiên cứu khoa học theo hướng ứng dụng cho sinh viên và giảng viên sẽ góp phần thúc đẩy uy tín, nâng cao vị thế của Nhà trường ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Anderson, J.C & Gerbing, D.W. (1998). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3): 411-423.
2. Đinh Kiệm và Dương Lê Cẩm Thúy (2020). Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII) TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Công Thương*.
3. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
4. Hà Nam Khánh Giao và Bùi Nhất Vương (2019). *Phương pháp Nghiên cứu khoa học trong kinh doanh - cập nhật SmartPLS*, NXB Tài chính.
5. Lê Thanh Hà (2009), *Quản trị nhân lực*, NXB Lao Động - Xã hội, Trường Đại học Lao động - Xã hội.
6. Trần Kim Dung và Nguyễn Ngọc Lan Vy (2011), Thang đo động viên nhân viên, *Tạp chí Phát triển Kinh tế*, số: 244 tháng 2/2011.
7. Kenneth S. Kovach. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, 30(5), 58-65.
8. Đinh Kiệm và Dương Lê Cẩm Thúy (2019). Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết tổ chức của giảng viên Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII) TP. Hồ Chí Minh. *Tạp chí Công Thương*, 19, 162-171.

Ngày nhận bài: 5/8/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/9/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 13/9/2022

Thông tin tác giả:

1. TS. ĐINH KIÊM

Nguyên Trưởng khoa Quản lý Nguồn nhân lực

Trường Đại học Lao động Xã hội (CSII) TP. Hồ Chí Minh

2. NGUYỄN THỊ HẰNG

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh

**A STUDY ON THE FACTORS AFFECTING
THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TECHNICAL
LECTURERS AT HO CHI MINH CITY UNIVERSITY OF FOOD
INDUSTRY WITH THE USE OF PARTIAL LEAST SQUARES
STRUCTURAL EQUATION MODELING ANALYSIS (PLS-SEM)**

● Ph.D **DINH KIEM**¹

● **NGUYEN THI HANG**²

¹Former Dean, Faculty of Human Resources Management
University of Labour & Social Affairs - Ho Chi Minh City Campus

²Ho Chi Minh City University of Food Industry

ABSTRACT:

This study evaluates the factors affecting the organizational commitment of technical lecturers at Ho Chi Minh City University of Food Industry. The study's data is collected from a survey of 160 lecturers and the partial least squares structural equation modeling analysis is used. The study finds out that there are 5 factors out of 8 proposed factors affecting the organizational commitment of technical lecturers through the intermediate variable of job satisfaction. These five factors are training and development, income and benefits, school reputation, colleague relationship, and physical & mental recognition and rewards. In which, the factor of training and development has the strongest impact on the satisfaction and the organizational commitment of technical lecturers at Ho Chi Minh City University of Food Industry

Keywords: influencing factors, satisfaction, organizational commitment, Ho Chi Minh City University of Food Industry.