

Các yếu tố tác động đến sự gắn kết trong công việc của nhân viên khối văn phòng: Nghiên cứu tại Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

Nguyễn Quốc Dũng^{1*} và Phạm Ngọc Dương²

¹Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

²Trường Đại học Tài chính - Marketing

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng sự gắn kết của nhân viên đối với công việc trong các tổ chức và nhu cầu phát triển một thang đo đáng tin cậy cho sự gắn kết với công việc của nhân viên. Nghiên cứu nhằm tổng hợp các nghiên cứu trước đó và phát triển một thang đo phù hợp cho ngữ cảnh của Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng. Các kết quả cho thấy sự gắn kết với công việc của nhân viên trong bộ phận văn phòng tại trường đại học bị ảnh hưởng bởi sáu yếu tố: tham gia công việc, lợi ích từ công việc, điều kiện làm việc, cân bằng công việc-gia đình, đồng nghiệp và sự phát triển nghề nghiệp.. Nghiên cứu cung cấp thông tin để quản lý của trường nâng cao sự gắn kết với công việc của nhân viên khối văn phòng. Những phát hiện này nhấn mạnh tầm quan trọng của yếu tố như sự hài lòng công việc, cơ hội phát triển sự nghiệp và cân bằng giữa công việc và cuộc sống trong việc thúc đẩy sự gắn kết công việc của nhân viên văn phòng. Nghiên cứu đóng góp vào những nghiên cứu hiện có về sự gắn kết công việc của nhân viên và cung cấp thông tin hữu ích cho tổ chức trong việc cải thiện sự gắn kết công việc của nhân viên văn phòng trong môi trường một trường đại học.

Từ khóa: sự gắn kết của nhân viên với công việc, các điều kiện liên quan đến công việc, ý nghĩa công việc, quyền lợi liên quan đến công việc

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngày nay, trọng tâm của quản trị đã chuyển sự chú ý vào lực lượng lao động, thúc đẩy sự thích nghi của người lao động với những thay đổi liên tục của môi trường. Rachmadini và Riyanto [1] cho rằng sự gắn kết của nhân viên là chìa khóa để tăng sự thành công của một tổ chức. Các tổ chức cần những nhân viên thích ứng với những thay đổi, năng động, sáng tạo và kiên trì trong thời gian thử thách [2]. Các nhà quản trị phải chịu áp lực về việc đưa ra các phương pháp, thang đo có ý nghĩa và kỹ thuật đo lường hiệu quả để tuyển dụng và duy trì một lực lượng lao động đầy đủ và tài năng. Để giải quyết những áp lực này, việc xây dựng thang đo sự gắn kết của người lao động trở nên ngày càng cần thiết. Sự gắn kết của người lao động, do đó nhận được sự quan tâm rộng rãi từ những người làm quản trị, các công ty tư vấn và các nhà nghiên cứu.

Sự gắn kết của người lao động với công việc là yếu tố dự báo mạnh mẽ về hiệu quả hoạt động của tổ chức. Những người lao động gắn kết với công việc trong tổ chức sẽ tham gia rất nhiều vào công việc với sự nhiệt tình cao vì sự thành công của tổ chức, vượt xa thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Đã có nhiều nghiên cứu về sự gắn kết với công việc, tuy

nhưng không có đồng thuận chung nào về định nghĩa về sự gắn kết giữa các nhà nghiên cứu hay các nhà quản trị.

Mặt khác, tuy đã có nhiều nghiên cứu về sự gắn kết, nhưng hầu hết những nghiên cứu đó thường chỉ được thực hiện tại các doanh nghiệp kinh doanh, các nhà máy hay các tổ chức như bảo hiểm xã hội hay ngân hàng... mà hiện nay không có nhiều nghiên cứu về sự gắn kết của người lao động mà cụ thể là nhân viên khối văn phòng trong tổ chức giáo dục, đặc biệt là ở môi trường đại học quốc tế tại Việt Nam, và đây là một nghiên cứu cần thu hút thêm nhiều các nghiên cứu khác.

Với mục tiêu, góp phần cung cấp thêm nghiên cứu về sự gắn kết của người lao động trong tổ chức giáo dục, nghiên cứu này xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tác động tới sự gắn kết với công việc của nhân viên văn phòng đối với công việc tại Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng. Kết quả nghiên cứu góp phần thêm luận cứ khoa học cho định hướng, chính sách phù hợp trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

Tác giả liên hệ: Nguyễn Quốc Dũng

Email: dungmire229@gmail.com

2. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

2.1. Khái niệm sự gắn kết

Trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực, cho đến nay có nhiều định nghĩa về sự gắn kết của nhân viên. Khái niệm về sự gắn kết của nhân viên với công việc được xây dựng từ lý thuyết của Homan [3], sau đó được phát triển bởi lý thuyết của Becker [4] và ngày càng trở thành đề tài quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu về sau. Kahn [5] cho rằng ý nghĩa, sự an toàn, lợi ích và khả năng sẵn sàng là những lĩnh vực chính giải thích lý do tại sao các cá nhân gắn kết với công việc. Schaufeli và cộng sự [6] định nghĩa sự gắn kết là “một hành động tích cực, thỏa mãn và trạng thái tâm trí liên quan đến công việc được đặc trưng bởi sự hăng hái, cống hiến và chú tâm”. Harter và cộng sự [7] đưa ra định nghĩa về sự gắn kết với công việc là “sự gắn kết của cá nhân và sự hài lòng cũng như sự nhiệt tình đối với công việc”. Theo Britt [8] định nghĩa gắn kết với công việc là việc chịu trách nhiệm cá nhân và cam kết thực hiện công việc. Schaufeli và Bakker [9] cho rằng gắn kết công việc là trạng thái tinh thần tích cực, thỏa mãn, có liên quan đến công việc được đặc trưng bởi các thuộc tính sự hăng hái cống hiến và say mê. Newman và Harrison [10] khái niệm sự gắn kết của người lao động như một thang phản ánh sự hài lòng trong công việc. Zigarmi và cộng sự [11] định nghĩa sự gắn kết với công việc là niềm đam mê làm việc của người lao động liên quan đến “một cá nhân sự bền bỉ, tích cực về mặt cảm xúc, dựa trên ý nghĩa và trạng thái hạnh phúc bắt nguồn từ tái đánh giá nhận thức và tình cảm về các tình huống công việc khác nhau dẫn đến các ý định và hành vi làm việc nhất quán”. Từ những khái niệm “Sự gắn kết với công việc” nêu trên có thể rút ra, sự gắn kết với công việc không chỉ đơn thuần là sự thỏa mãn, hài lòng trong công việc hiện tại, mà đó còn chính là sự hết lòng, tận tụy với công việc, luôn làm việc với hết lòng nhiệt huyết, bằng hết khả năng trong khuôn khổ quy định [12].

2.2. Các thành phần của sự gắn kết với công việc

Theo Meyer và Allen [13] đề xuất ba thành phần gắn kết: Sự gắn kết vì tình cảm - Cảm xúc gắn kết, đồng nhất và dẫn thân trong tổ chức; Sự gắn kết để duy trì - Nhân viên nhận thấy sẽ mất mát khi rời khỏi tổ chức; Sự gắn kết vì đạo đức - Cảm giác có nghĩa vụ tiếp tục công việc. Mayer và Schoorman [14] đề xuất hai thành phần gắn kết: Giá trị - Niềm tin và sự chấp nhận các mục tiêu và giá trị của tổ chức và sự sẵn sàng nỗ lực cho tổ chức; Sự duy trì - Mong muốn duy trì vai trò thành viên của tổ chức. Jaros và cộng sự [15] đề xuất ba thành phần gắn kết: Tình cảm - Mức độ mà một cá nhân gắn kết về

mặt tâm lý với tổ chức thông qua những cảm giác như lòng trung thành, cảm thấy yêu mến tổ chức, nhiệt tình vì tổ chức, hài lòng và cảm thấy mình thuộc về tổ chức; Sự duy trì - Mức độ mà cá nhân cảm thấy phải gắn kết với tổ chức vì họ cảm thấy mất mát quá nhiều thứ nếu rời bỏ tổ chức; Sự gắn kết vì đạo đức - Mức độ cá nhân gắn kết về mặt tâm lý với tổ chức thông qua việc tiếp thu mục tiêu, giá trị và sứ mạng của tổ chức. Theo Trần Kim Dung và Abraham Morris [16] sự gắn kết với tổ chức thể hiện ở ba thành phần sau: Nỗ lực - nỗ lực để hoàn thành trách nhiệm; Tự hào - tự hào vì là thành viên của tổ chức; Trung thành - mong muốn duy trì là thành viên của tổ chức.

Trong nghiên cứu này, tác giả đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên văn phòng với Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng dựa trên mối tương quan của các nhân tố với sự gắn bó của người lao động trong tổ chức, theo Meyer và Allen [13] đề xuất 3 thành phần gắn kết: Sự gắn kết vì tình cảm - Cảm xúc gắn kết, đồng nhất và dẫn thân vào trong tổ chức; Sự gắn kết để duy trì - Nhân viên nhận thấy sẽ mất mát chi phí khi rời khỏi tổ chức; Sự gắn kết vì đạo đức - Cảm giác có nghĩa vụ tiếp tục công việc.

2.3. Các giả thuyết và mô hình nghiên cứu

2.3.1. Cơ sở để xây dựng mô hình nghiên cứu

Từ cơ sở các lý 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 người lao động trong tổ chức, tác giả kết hợp sử dụng các nhân tố trong các nghiên cứu thực nghiệm trước và sử dụng thang đo của Meyer và Allen [13] đề xuất sáu thang đo thuộc ba thành phần gắn kết:

- Sự gắn kết vì tình cảm - Cảm xúc gắn kết, đồng nhất và dẫn thân vào trong tổ chức bao gồm các yếu tố như: Đồng nghiệp (DN).
- Sự gắn kết để duy trì - Nhân viên nhận thấy sẽ mất mát khi rời khỏi tổ chức: Lợi ích từ công việc (LI), Sự phát triển nghề nghiệp (PT), Điều kiện làm việc (DK), Sự cân bằng giữa công việc và gia đình (CB)
- Sự gắn kết vì đạo đức - Cảm giác có nghĩa vụ tiếp tục công việc bao gồm Ý nghĩa công việc (YN).

Căn cứ vào kết quả nghiên cứu, mô hình nghiên cứu được tác giả đề xuất bao gồm sáu biến độc lập: Đồng nghiệp (DN), Lợi ích từ công việc (LI), Sự phát triển nghề nghiệp (PT), Điều kiện làm việc (DK), Sự cân bằng giữa công việc và gia đình (CB), Ý nghĩa công việc (YN).

2.3.2. Diễn giải các thang đo

• Điều kiện làm việc

Điều kiện làm việc là môi trường và các yếu tố vật chất cũng như phi vật chất mà nhân viên phải làm việc trong đó. Từ định nghĩa về sự gắn kết với công việc, các nghiên cứu trước, nhận thấy thang đo Điều kiện làm việc của Gallup Workplace Audit (GWA) có nhiều yếu tố gần với khái niệm về Điều kiện làm việc được nêu trên, tác giả sử dụng thang đo này có sự điều chỉnh theo các nghiên cứu trước và đặc điểm thực tế của người lao động làm việc trong trường đại học. Trong nhân tố Điều kiện làm việc (DK), thì các câu hỏi nhằm xác định nhân tố này bao gồm : DK1: Môi trường làm việc trong Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng rất tốt [17]; DK2: Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng đảm bảo an toàn và sức khỏe cho nhân viên văn phòng (GWA); DK3: Chế độ làm việc trong Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng rất tốt (GWA); DK4: Nhân viên văn phòng trong Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng đối xử với nhau bằng sự tôn trọng (GWA); DK5: Tôi được cung cấp đầy đủ các trang thiết bị cần thiết cho công việc (GWA). Nhân tố này tác động cùng chiều tới Sự gắn kết với tổ chức (GK).

• Ý nghĩa công việc

Ý nghĩa công việc là mức độ mà một công việc đáp ứng được nhu cầu và mong muốn của người lao động. Ý nghĩa công việc đối với người lao động là ý thức được công việc họ đang làm mang nhiều ý nghĩa với bản thân họ, với tổ chức và với xã hội [17]. Việc đo lường nhân tố Ý nghĩa công việc (YN) trong nghiên cứu này được dựa theo các câu hỏi gồm YN1: Tôi được truyền cảm hứng trong công việc [17]; YN2: Nhà trường phù hợp với nghề nghiệp của tôi [17]; YN3: Tôi hài lòng với kế hoạch nghỉ hưu khi làm việc tại đây [17]; YN4: Tôi hiểu công việc của mình tác động như thế nào đến mục tiêu của Nhà trường [17]; YN5: Nhà trường của tôi hoạt động có trách nhiệm với xã hội [17]. Nhân tố này tác động cùng chiều với Sự gắn kết tổ chức (GK).

• Lợi ích từ công việc

Trong nghiên cứu này, lợi ích từ công việc có thể hiểu là thù lao mà người lao động được hưởng từ công việc của họ. Thù lao được hưởng trong nghiên cứu này được hiểu là tiền lương, và đây chính là giá cả sức lao động [18]. Nhân tố lợi ích công việc (LI) trong nghiên cứu này được đo lường thông qua các câu hỏi gồm: LI1: tôi hài lòng với mức thu nhập của mình tại Nhà trường [17]; LI2: tôi được trả thu nhập công bằng so với thị trường lao động [17]; LI3: thu nhập gắn với hiệu quả công việc được giao (kết quả thảo luận của tác giả và giảng viên hướng dẫn); LI4: các khoản thu nhập của tôi

trả đầy đủ và đúng hạn (kết quả thảo luận của tác giả và giảng viên hướng dẫn); LI5: tôi hài lòng với các khoản phúc lợi ngoài lương mà Nhà trường cung cấp (kết quả thảo luận của tác giả và giảng viên hướng dẫn). Nhân tố này tác động cùng chiều với Sự gắn kết với tổ chức (GK).

• Sự phát triển nghề nghiệp

Sự phát triển nghề nghiệp là quá trình mà một cá nhân tiếp tục học hỏi, trau dồi kiến thức và kỹ năng, nâng cao khả năng và tiến bộ trong công việc của mình. Nó bao gồm việc tìm hiểu về các lĩnh vực liên quan, tham gia vào các khóa huấn luyện và đào tạo, xây dựng mạng lưới quan hệ và liên tục áp dụng những kiến thức mới vào công việc hàng ngày. Theo Robbins và cộng sự [19] đào tạo có định hướng vào hiện tại, chú trọng vào công việc hiện thời của cá nhân, giúp các cá nhân có ngay các kỹ năng cần thiết để thực hiện tốt công việc hiện tại. Còn phát triển nhân viên là nhằm chú trọng lên các công việc tương lai trong tổ chức, doanh nghiệp. Việc đo lường nhân tố Sự phát triển nghề nghiệp (PT) trong nghiên cứu này được dựa vào nghiên cứu của Idam [20] gồm: PT1: Nhà trường cho phép anh/chị đi học nâng cao trình độ; PT2: Anh/chị được Nhà trường cử đi bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết cho công việc; PT3: Trường chi trả cho các chương trình đào tạo Anh/chị tham gia. PT4: ĐHQT Hồng Bàng có môi trường làm việc thuận lợi để phát triển nghề. PT5: Anh/chị luôn có cơ hội tham gia vào các dự án và hoạt động mới. Nhân tố này tác động cùng chiều với Sự gắn kết với tổ chức (GK).

• Đồng nghiệp

Mối quan hệ với đồng nghiệp chỉ sự tương tác và liên kết giữa các thành viên trong một tổ chức, công ty hoặc phòng ban cụ thể. Khi nhân viên làm việc trong một môi trường mà có được sự quan tâm hỗ trợ tối đa từ đồng nghiệp thì họ có xu hướng gắn kết nhiều hơn với công việc trong tổ chức [20]. Việc đo lường nhân tố Đồng nghiệp (DN) trong nghiên cứu này được dựa vào nghiên cứu của Idam [20] bao gồm: DN1; Đồng nghiệp của anh/chị thoải mái, dễ chịu, thân thiện và luôn sẵn lòng giúp đỡ lẫn nhau; DN2: Đồng nghiệp của anh/chị có trình độ chuyên môn đảm bảo; DN3: Đồng nghiệp của Anh/chị phối hợp làm việc tốt với Anh/chị. DN4: Nhân viên văn phòng luôn nhận thức cao về mức độ tin cậy và tôn trọng lẫn nhau giữa các đồng nghiệp. DN5. Nhân viên văn phòng thường xuyên giao tiếp và chia sẻ kiến thức với nhau qua các kênh chính thức hoặc không chính thức. Nhân tố này tác động cùng chiều tới Sự gắn kết với tổ chức (GK).

• Sự cân bằng giữa công việc và gia đình

Sự cân bằng giữa công việc và gia đình là trạng thái

mà một người có thể đạt được khi thể hiện sự đồng nhất và sự cân đối giữa nhu cầu công việc và nhu cầu gia đình của mình. Sự cân bằng trong cuộc sống công việc (CB), theo Sui Pheng và Chua [21] đó là “sự hoàn thành các kỳ vọng liên quan đến vai trò được đàm phán và chia sẻ giữa một cá nhân và các đối tác liên quan đến vai trò của họ trong công việc và gia đình”. Việc đo lường Sự cân bằng giữa công việc và gia đình (CB) trong nghiên cứu này được dựa vào nghiên cứu Sánchez-Hernández và cộng sự [22] bao gồm: CB1: Trường tạo điều kiện cho Anh/chị làm việc từ xa; CB2: Anh/chị có thời gian linh hoạt, có thể làm việc bán thời gian và làm việc linh động theo vị trí công việc; CB3: Trường hỗ trợ các khoản tiền để trang trải các hoạt động tại nhà cho Anh/chị; CB4: Trường có sự hỗ trợ kinh tế để Anh/chị trang trải các chi phí phát sinh từ việc chăm sóc người già và con cái trong gia đình; CB5: Trường có tổ chức các lớp đào tạo WLB để giúp tìm sự cân bằng giữa công việc và gia đình. Nhân tố này tác động cùng chiều tới Sự gắn kết với tổ chức (GK).

• *Sự gắn kết với tổ chức (GK).*

Việc đo lường nhân tố Gắn kết công việc gồm được phỏng theo thang đo GWA- Gallup Workplace Audit (được Harter và cộng sự [7] sử dụng). Các câu hỏi nhằm xác định nhân tố gắn kết công việc gồm : GK1: Tôi cảm thấy hài lòng với môi trường làm việc và chính sách của Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng (GWA); GK2: Tôi nhận thức rõ về giá trị và mục tiêu của Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng (GWA); GK3: Tôi cảm thấy được tôn trọng và công bằng trong quá trình làm việc tại trường ĐHQT Hồng

Bàng (GWA); GK4: Tôi cảm thấy được sự phát triển và tiến bộ trong công việc của mình không khi làm việc tại trường (GWA); GK5: Tôi cam kết và tận tụy với Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng (GWA).

2.3.3. Các giả thiết nghiên cứu

Từ các nghiên cứu trước, tác giả đề xuất các giả thiết nghiên cứu sau:

Giả thuyết H1: Điều kiện làm việc (DK) có tác động tích cực đến sự gắn kết (GK) của nhân viên văn phòng với Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

Giả thuyết H2: Ý nghĩa công việc (YN) có tác động tích cực đến sự gắn kết (GK) của nhân viên văn phòng với Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

Giả thuyết H3: Lợi ích từ công việc (LI) có tác động tích cực đến sự gắn kết (GK) của nhân viên văn phòng với Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

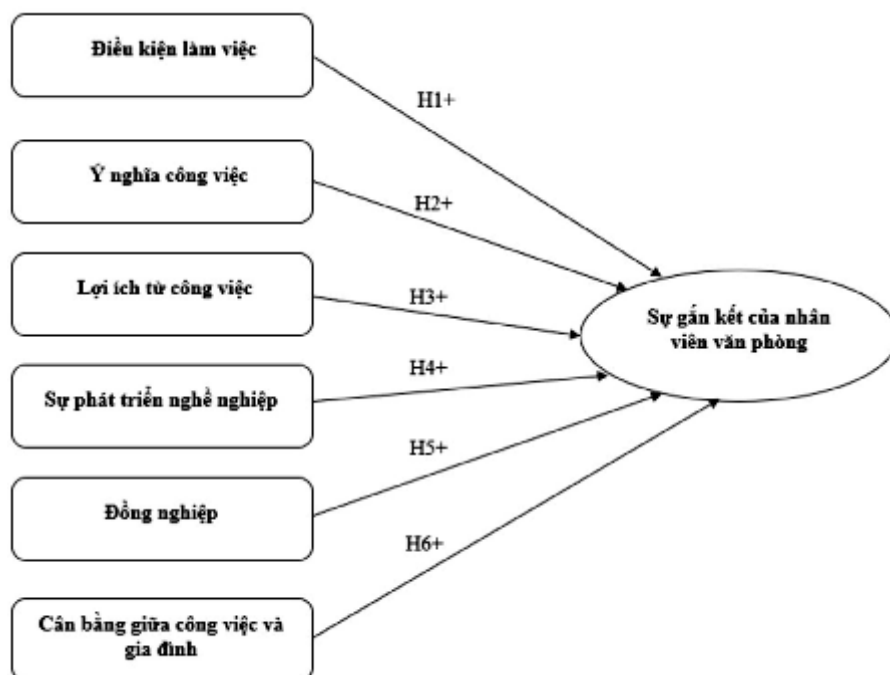
Giả thuyết H4: Sự phát triển nghề nghiệp (PT) có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên văn phòng với Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

Giả thuyết H5: Đồng nghiệp (DN) có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên văn phòng với Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

Giả thuyết H6: Sự cân bằng giữa công việc và gia đình (CB) có tác động tích cực đến sự gắn kết của nhân viên văn phòng với Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng.

2.3.4. Mô hình nghiên cứu

Với các giả thuyết nghiên cứu như trên, mô hình nghiên cứu các nhân tố tác động tới sự gắn kết công việc được tác giả đề xuất như dưới đây.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Mẫu nghiên cứu

Để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với công việc của nhân viên văn phòng. Trong nghiên cứu này, tổng thể mẫu nghiên cứu là toàn bộ nhân viên văn phòng đang làm việc tại Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng trong thời điểm từ tháng 09/2023 đến tháng 10/2023.

Để đo lường GK (Sự gắn kết của giảng viên và nhân viên), tác giả sử dụng thang đo các nhân tố sau: DK (Điều kiện làm việc), PT (Sự phát triển nghề nghiệp), LI (Lợi ích công việc), DN, (Đồng nghiệp), YN (Ý nghĩa công việc), CB (Sự cân bằng giữa công việc và gia đình). Mẫu được lấy theo phương pháp thuận tiện.

Kích thước mẫu (n): là số đối tượng nghiên cứu trong dữ liệu để giúp nghiên cứu có độ tin cậy nhất định. Đối với phân tích hồi quy đa biến, ước lượng cỡ mẫu trung bình phải có thể được xác định theo công thức là $n = 50 + 8 * m$, trong đó m là biến độc lập [23]. Nghiên cứu được thực hiện với 6 biến độc lập và một biến phụ thuộc nên kích cỡ mẫu tối ưu sẽ là: $50 + 8 * 6 = 98$. Trong nghiên cứu này, nhằm bảo đảm độ tin cậy cao, tác giả sử dụng cỡ mẫu sau khi đã làm sạch sẽ là 207 quan sát.

3.2. Phương pháp phân tích định lượng

3.2.1. Đánh giá độ tin cậy Cronbach's Alpha

Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng khi Cronbach's Alpha đạt 0.8 trở lên đến gần 1 là thang đo khá tốt nhưng nếu Cronbach's Alpha rất lớn (> 0.95) thì sẽ gây ra sự trùng lặp trong thang đo lường; khoảng 0.7 đến gần 0.8 là tốt, khoảng 0.6 trở đi là không dùng được. Các biến đo lường có hệ số tương quan biến tổng (Corrected item - total correlation) nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại bỏ.

3.2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Khi phân tích kết quả EFA, chỉ có các nhân tố quan sát có Eigenvalue > 1 mới có thể còn giá trị trong quá trình nghiên cứu và đánh giá được tổng phương sai trích, tổng phương sai trích $\geq 50\%$ [24]. Phương pháp trích Principal Component Analysis với phép xoay Varimax được chọn để trong phân tích giá trị hội tụ và giá trị phân biệt trong phân tích EFA. Theo Iskanto và cộng sự [24], Factor loading ≥ 0.3 . Tại mỗi Item, chênh lệch giữa Factor loading lớn nhất và nhỏ nhất ≥ 0.3 . Tổng phương sai trích $\geq 50\%$. KMO ≥ 0.5 , kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê khi giá trị sig < 0.5 .

3.2.3. Phân tích hồi quy

Phân tích chi tiết mức độ ảnh hưởng của nhóm nhân tố. Những nhân tố nào có chỉ số Beta lớn hơn sẽ có mức độ ảnh hưởng cao hơn. Những nhân tố có chỉ số

Beta là dương sẽ có ảnh hưởng cùng chiều và trái lại.

4. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

4.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Sau khi thực hiện thống kê mô tả các biến, để đảm bảo các thang đo có giá trị, nghiên cứu tiến hành đánh giá độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha. Kiểm định độ tin cậy thang đo cho kết quả các thang đo có chỉ số Cronbach's Alpha thấp nhất là 0.574, hệ số tương quan biến-tổng thấp nhất và cao nhất là 0.430. Vì vậy, thang đo đạt chất lượng tốt, các biến quan sát trong thang đo có thể được giữ nguyên và đưa vào thực hiện các phân tích tiếp theo.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá

4.2.1. Phân tích nhân tố khám phá các biến độc lập

Phân tích EFA các biến độc lập cho kết quả hệ số KMO là 0.766, vì vậy dữ liệu được coi là thích hợp cho EFA. Kiểm định Bartlett's của Sphericity cho thấy hệ số Sig. = 0.000 < 0.05 , do đó kết luận giữa các biến quan sát trong thang đo có mối quan hệ có ý nghĩa thống kê. Kết quả rút trích nhân tố EFA cho thấy dựa trên tiêu chuẩn giá trị Eigenvalue > 1 , có sáu nhân tố được rút trích với % Phương sai tích lũy đạt 64.025%, nghĩa là sáu nhân tố này giải thích được 64.025% sự biến thiên phương sai của dữ liệu. Số lượng nhân tố được trích xuất là 6, vì có 6 cột trong bảng kết quả, với các biến trong mỗi thang đo đều chia sẻ chung một khái niệm. Tất cả các biến trong các thang đo đều có hệ số tải (Factor Loading) > 0.5 thỏa yêu cầu phân tích EFA của thang đo biến phụ thuộc. Do vậy, các thang đo mới này có cấu trúc giống với thang đo ban đầu nên tên thang đo được giữ nguyên khi đưa vào phân tích trong bước tiếp theo.

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc

Sau khi kiểm định độ tin cậy các thang đo biến phụ thuộc Sự gắn kết với công việc của nhân viên văn phòng có hệ số KMO là 0.766, vì vậy dữ liệu được coi là tốt thích hợp cho EFA. Kiểm định Bartlett's của Sphericity cho thấy hệ số Sig. = 0.000 < 0.05 do đó kết luận giữa các biến quan sát trong thang đo có mối quan hệ có ý nghĩa thống kê. Kết quả EFA cho thang đo biến phụ thuộc có số lượng nhân tố được trích xuất là 1, vì chỉ có 1 nhân tố có giá trị riêng lớn hơn 1. Nhân tố này có giá trị riêng là 2.530. Tổng phương sai được giải thích bởi nhân tố là 50.608% $> 50\%$. Điều này cho thấy 50.608% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi một nhân tố. Các biến quan sát được gom thành một nhân tố (sự gắn kết của nhân viên văn phòng), tất cả các biến trong thang đo đều có hệ số tải (Factor Loading) > 0.5 thỏa yêu cầu phân tích EFA của thang đo biến phụ thuộc.

4.3. Phân tích hồi quy

Sau khi phân tích nhân tố EFA tác giả tiến hành phân tích hồi quy bội gồm thang đo biến phụ thuộc là Sự gắn kết của nhân viên văn phòng (GK) theo các thang đo biến độc lập là: GK (Sự gắn kết),

DK (Điều kiện làm việc), PT (Phát triển nghề nghiệp), LI (Lợi ích công việc), DN (Đồng nghiệp), YN (Ý nghĩa công việc), CB (Sự cân bằng giữa công việc và gia đình). Kết quả hồi quy được trình bày cụ thể trong Bảng 1.

Bảng 1. Kết quả hồi quy

Biến	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Std. Error	Beta			Dung sai	VIF
PT	0.244	0.048	0.244	5.029	0.000	1.000	1.000
DK	0.373	0.048	0.373	7.700	0.000	1.000	1.000
YN	0.219	0.048	0.219	4.517	0.000	1.000	1.000
LI	0.391	0.048	0.391	8.068	0.000	1.000	1.000
CB	0.255	0.048	0.255	5.256	0.000	1.000	1.000
DN	0.251	0.048	0.251	5.167	0.000	1.000	1.000
R						0.726	
R ²						0.527	
R ² hiệu chỉnh						0.513	
Sai số chuẩn						0.696	
Hệ số Durbin-Watson						1.840	

Theo kết quả nghiên cứu, LI có Beta cao nhất là 0.391, vì vậy LI có ảnh hưởng lớn nhất lên GK; Tất cả các giá trị t đều lớn hơn 1.96 và các giá trị Sig. đều bằng 0.000 < 0.05, vì vậy tất cả các B đều có ý nghĩa thống kê. Tất cả các VIF đều < 5, vì vậy không có sự đa cộng tuyến R² bằng 0.527, vì vậy mô hình của bạn có thể giải thích được 52.7% phương sai của biến phụ thuộc GK. Hệ số Durbin-Watson bằng 1.840. vì vậy các sai số của mô hình không có sự tương quan.

Tóm lại, tất cả các biến độc lập đều có ảnh hưởng đến biến phụ thuộc và có ý nghĩa thống kê. Biến có ảnh hưởng lớn nhất là LI, với Beta bằng 0.391. Mô hình có sức mạnh ở mức trung bình, với R bằng 0.726; R² bằng 0.527, R² hiệu chỉnh bằng 0.513; sai số tiêu chuẩn bằng 0.696 và hệ số Durbin-Watson bằng 1.840.

4.4. Các kiểm định của mô hình hồi quy

4.4.1. Kiểm định ý nghĩa các hệ số hồi quy

Giá trị Sig. là giá trị cho biết xác suất của hệ số chưa chuẩn hóa bằng không. Giá trị Sig. càng nhỏ thì B càng khác biệt so với không. Một quy tắc chung là nếu giá trị Sig. nhỏ hơn 0.05 thì B được coi là có ý nghĩa thống kê. Theo kết quả của Bảng 1, tất cả các giá trị Sig. đều bằng 0.000. hay nói cách khác, các hệ số hồi quy đều có xác suất thống kê t (giá trị Sig.) rất nhỏ (< 0.01). Từ kết quả hồi quy cho thấy tất cả các giá trị Sig. đều bằng 0.000; vì vậy, tác giả có cơ sở để

kết luận các hệ số hồi quy có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy 99%. Kết quả phân tích ANOVA cho thấy mô hình hồi quy có xác suất thống kê F (Sig.) = 0.000. nhỏ hơn 0.05, vì vậy ta có thể bác bỏ H₀ và chấp nhận H₁, tức là mô hình có ý nghĩa thống kê.

4.4.2. Mức độ giải thích của mô hình

Kết quả hồi quy chỉ ra rằng R² hiệu chỉnh bằng 0.513, gần bằng R², vì vậy mô hình của Nghiên cứu không có sự quá khớp. Giá trị R² hiệu chỉnh bằng 0.513, kết quả này có nghĩa tổng mức biến thiên của các thang đo độc lập giải thích được 51.3% sự biến thiên của thang đo phụ thuộc.

4.4.3. Kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến

Các hệ số VIF đều nhỏ hơn hai. Từ đó có thể kết luận, kết quả hồi quy không vi phạm giả thiết về đa cộng tuyến của mô hình hồi quy OLS.

4.4.4. Kiểm định tự tương quan

Hệ số Durbin-Watson bằng 1,840. Vì vậy các sai số của mô hình không có sự tương quan.

4.4.5. Kiểm định hiện tượng phương sai phần dư thay đổi

Kết quả kiểm định Spearman's rho cho thấy giá trị xác suất Sig.(2-tailed) của tất cả các biến độc lập đều lớn hơn 0.05, vì vậy ta không thể bác bỏ H₀ và

chấp nhận H_1 , tức là không có sự tương quan giữa các biến độc lập và sai số tuyệt đối (ABSRES) của mô hình. Kết quả kiểm định Spearman's rho cũng cho thấy giá trị hệ số tương quan của tất cả các biến độc lập đều rất gần với 0. giá trị tuyệt đối từ 0.023 đến 0.117, vì vậy ta có thể kết luận rằng mức độ tương quan giữa các biến độc lập và ABSRES là rất yếu.

4.5. Kết luận về kết quả hồi quy

Qua các bước kiểm định, kết quả cho thấy mô hình hồi quy không vi phạm các giả thiết của hồi quy OLS. Dấu của các hệ số hồi quy đều dương cho thấy các giả thiết nghiên cứu đưa ra ban đầu là phù hợp. Theo kết quả tại Bảng 1 ở phần kết quả hồi quy chưa chuẩn hóa, khi các nhân tố độc lập khác không đổi, nếu các nhân tố biến độc lập PT, DK, YN, LI, CB, DN được đánh giá tăng thêm một mức, thang đo biến phụ thuộc GK sẽ tăng một mức tương ứng là 0.244; 0.373; 0.219; 0.391; 0.255; 0.251. Từ kết quả mô hình hồi quy đã chuẩn hóa (Bảng 1), tác giả xây dựng được phương trình hồi quy dạng ngẫu nhiên như sau:

$$GK = 0.244*PT + 0.373*DK + 0.219*YN + 0.391*LI + 0.255*CB + 0.251*DN + e$$

Theo kết quả phân tích thì lợi ích từ công việc (LI) có tác động lớn nhất, chiếm 22.56 % sự ảnh hưởng của các nhân tố đến Sự Gắn kết (GK). Với mức độ tác động lớn thứ hai là nhân tố Điều kiện làm việc (DK) với mức độ ảnh hưởng chiếm 21.52%. Nhân tố Sự cân bằng giữa công việc và gia đình (CB) có mức độ tác động lớn thứ ba chiếm 14.72% ảnh hưởng trong tổng của các nhân tố đến Sự gắn kết (GK). Nhân tố Đồng nghiệp (DN) có mức độ tác động lớn thứ tư trong tổng của các nhân tố đến Sự hài lòng (GK) chiếm 14.48%. Ảnh hưởng lớn thứ năm trong các nhân tố đến Sự gắn kết (GK) là nhân tố Sự phát triển nghề nghiệp (PT) chiếm 14.08%. Và cuối cùng là Ảnh hưởng lớn thứ sáu trong các nhân tố đến Sự gắn kết (GK) là nhân tố Ý nghĩa công việc (YN) chiếm 12.64%. Kết quả kiểm định Kruskal-Wallis của nhóm giới tính (Sex) có mức ý nghĩa của các thống kê Chi-bình phương Asymp. Sig. > 0.10; Do đó, tác giả có cơ sở để kết luận: Không có sự khác biệt về sự gắn kết giữa các nhóm khác nhau về giới tính, thu nhập và thâm niên công tác.

4.6. Kiểm định các giả thiết nghiên cứu

Kết quả hồi quy cho thấy mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc đều có ý nghĩa thống kê với độ tin cậy 95%. Dấu của các hệ số hồi quy cho thấy các giả thiết nghiên cứu đã nêu được chấp nhận.

5. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

5.1. Kết luận

Mục tiêu trọng tâm của nghiên cứu nhằm đánh giá những nhân tố tác động đến Sự gắn kết của nhân viên văn phòng tại Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng với công việc. Kết quả phân tích cho thấy: Sự gắn kết của NLD với công việc chịu tác động cùng chiều của 6 yếu tố. Các yếu tố đó là: Đồng nghiệp (DN), Lợi ích từ công việc (LI), Sự phát triển nghề nghiệp (PT), Điều kiện làm việc (DK), Sự cân bằng giữa công việc và gia đình (CB); Ý nghĩa công việc (YN).

Nghiên cứu này nhằm mục đích khảo sát những yếu tố ảnh hưởng đến sự tận tụy công việc của nhân viên văn phòng tại Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng. Nghiên cứu đã phát triển một thang đo đáng tin cậy để đo lường sự tận tụy công việc trong ngữ cảnh của trường đại học. Kết quả cho thấy, sự tận tụy công việc của nhân viên văn phòng bị ảnh hưởng bởi sáu yếu tố: tham gia công việc, lợi ích công việc, điều kiện làm việc, cân bằng giữa công việc và gia đình, đồng nghiệp và phát triển sự nghiệp. Nghiên cứu cung cấp thông tin quý giá cho quản lý trường học để nâng cao sự tận tụy công việc của nhân viên văn phòng. Những phát hiện này nhấn mạnh tầm quan trọng của yếu tố như sự hài lòng công việc, cơ hội phát triển sự nghiệp và cân bằng giữa công việc và cuộc sống trong việc thúc đẩy sự tận tụy công việc. Nghiên cứu đóng góp vào văn học hiện có về tình hình tận tụy của nhân viên và cung cấp thông tin hữu ích cho tổ chức trong việc cải thiện sự tận tụy của nhân viên trong môi trường văn phòng.

5.2. Khuyến nghị

Từ kết quả nghiên cứu và kết quả thảo luận chuyên gia, tác giả đưa ra những hàm ý quản trị của nghiên cứu nhằm nâng cao sự gắn kết của nhân viên văn phòng với công việc như sau:

Thứ nhất, Nhà trường cần quan tâm đến lợi ích của nhân viên văn phòng. Nhà trường nên khảo sát thu nhập trên thị trường của các công việc mà nhân viên văn phòng trong Nhà trường đang thực hiện. Nhà trường cũng cần công bố kết quả khảo sát và mức thu nhập của nhân viên văn phòng để họ thấy rằng mức thu nhập mà họ nhận được là công bằng. Nhà trường cần có phương pháp trả thu nhập phụ thuộc vào hiệu quả công việc được giao sẽ khuyến khích nhân viên văn phòng làm việc hiệu quả hơn, tránh được tính ỷ lại hay bất mãn khi so sánh hiệu quả công việc với thu nhập giữa các nhân viên. Tiền lương cần được trả đầy đủ đúng hạn cũng sẽ là nguồn động viên quan trọng đối với

nhân viên văn phòng. Nhà trường cũng cần quan tâm đến các khoản phúc lợi ngoài lương cho nhân viên văn phòng.

Thứ hai, Nhà trường cần quan tâm đó là tạo điều kiện để cho nhân viên văn phòng có thể hoàn thành tốt công việc. Nhà trường cần cung cấp trang thiết bị đầy đủ với chất lượng tốt, giúp cho nhân viên văn phòng được làm việc thoải mái. Nhà trường nên tổ chức phân tích các mối nguy hiểm trong công việc, từ đó cung cấp những trang thiết bị và hướng dẫn cần thiết cho nhân viên văn phòng. Các quy trình làm việc phải được phân tích, đánh giá để đưa ra quy trình làm việc hợp lý nhất, giúp giảm thiểu hao phí sức lao động của công nhân. Nhà trường cần tạo môi trường làm việc cởi mở, trong đó nhân viên văn phòng sẵn sàng giúp đỡ những người khác khi cần thiết, lãnh đạo và nhân viên văn phòng có mối quan hệ tốt, thân thiện. Nhà trường cần xây dựng được quy trình nhân và phản hồi thông tin hiệu quả để nhân viên văn phòng có thể nhanh chóng phản ánh những thắc mắc, kiến nghị với ban lãnh đạo và nhanh chóng nhận được sự phản hồi thích đáng.

Thứ ba, Nhà trường cần đảm bảo sự an toàn, ổn định công việc cho nhân viên văn phòng. Nhân viên văn phòng sẽ không phải sợ hãi bị thiệt hại về mặt vật chất hay tinh thần khi đưa ra các quyết định liên quan đến công việc của họ. Nhân viên văn phòng được làm việc theo những quy định rõ ràng mà

Nhà trường đưa ra. Nhân viên văn phòng không phải chịu áp lực về vật chất hay tinh thần từ các cá nhân bên trong hay bên ngoài Nhà trường muốn lợi dụng vị thế của mình để chèn ép nhân viên văn phòng phải làm theo yêu cầu phục vụ cho lợi ích cá nhân họ. Lãnh đạo Nhà trường cần phải năng động, sáng tạo để đảm bảo duy trì nguồn công việc và thu nhập ổn định cho nhân viên văn phòng để họ yên tâm làm việc.

Thứ tư, Nhà trường cần duy trì khả năng sẵn sàng làm việc của nhân viên văn phòng. Nhân viên văn phòng cũng cần được truyền cảm hứng trong công việc. Sức khỏe nhân viên văn phòng cần được theo dõi và đảm bảo, được bố trí phù hợp với khả năng thể chất, đặc điểm tâm lý của mỗi người. Lãnh đạo cần thường xuyên thăm hỏi động viên nhân viên văn phòng, cần tạo điều kiện về thể chất và tinh thần ở mức cao để nhân viên văn phòng luôn sẵn sàng làm việc một cách hăng hái, tự nguyện.

Thứ năm, Nhà trường cần cho nhân viên văn phòng nhận thức rõ ý nghĩa công việc đối với bản thân họ, với Nhà trường và với xã hội. Họ cần nhận thấy vai trò công việc của họ tác động như thế nào đến mục tiêu của Nhà trường. Nhà trường cần sẵn sàng đứng ra bảo vệ danh dự, nhân phẩm của nhân viên văn phòng nếu danh dự cá nhân, nghề nghiệp của họ bị xúc phạm. Nhân viên văn phòng cần được giáo dục về ý nghĩa của mỗi công việc đều là đóng góp cho xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] F. Rachmadini và S. Riyanto, "The impact of work-life balance on employee engagement in generation z", *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, vol 25, số p.h 5, tr 62-66, 2020.
- [2] O. M. A. Ababneh, "Conceptualizing and measuring employee engagement, and examining the antecedents of leadership styles and personality attributes", Thesis, Auckland University of Technology, 2015. Truy cập: 21 Tháng mười 2023. [Online]. Available at: <https://openrepository.aut.ac.nz/handle/10292/9651>
- [3] F. D. Homan, "Inheritance in the Kenya Native Land Units", *J. Afr. Admin.*, vol 10, tr 131, 1958.
- [4] H. S. Becker, "Notes on the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, vol 66, số p.h 1, tr 32-40, tháng 7 1960, doi: 10.1086/222820.
- [5] W. A. Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *AMJ*, vol 33, số p.h 4, tr 692-724, tháng 12 1990, doi:

10.5465/256287.

- [6] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-romá, và A. B. Bakker, "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, vol 3, số p.h 1, tr 71-92, tháng 3 2002, doi: 10.1023/A:1015630930326.

- [7] J. K. Harter, F. L. Schmidt, và T. L. Hayes, "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, vol 87, số p.h 2, tr 268-279, 2002, doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268.

- [8] T. W. Britt, "Aspects of Identity Predict Engagement in Work Under Adverse Conditions", *Self and Identity*, vol 2, số p.h 1, tr 31-45, tháng 1 2003, doi: 10.1080/15298860309022.

- [9] W. B. Schaufeli và A. B. Bakker, "Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the

concept”, *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, vol 12, tr 10-24, 2010.

[10] D. A. Newman và D. A. Harrison, “Been There, Bottled That: Are State and Behavioral Work Engagement New and Useful Construct 'Wines'?”, *Industrial and Organizational Psychology*, vol 1, số p.h 1, tr 31-35, 2008, doi: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00003.x>.

[11] D. Zigarmi, K. Nimon, D. Houson, D. Witt, và J. Diehl, “Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion”, *Human Resource Development Review*, vol 8, số p.h 3, tr 300-326, tháng 9 2009, doi: [10.1177/1534484309338171](https://doi.org/10.1177/1534484309338171).

[12] A. B. Bakker và M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press, 2010. Truy cập: 21 Tháng Mười 2023. [Online]. Available at: <https://books.google.com/books?hl=vi&lr=&id=IZJ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bakker+%26+Leiter,+2010&ots=NOUG7Llg8P&sig=327-IRgyihax0LOWZwH1PL1AOIs>

[13] J. P. Meyer và N. J. Allen, “A three-component conceptualization of organizational commitment”, *Human resource management review*, vol 1, số p.h 1, tr 61-89, 1991.

[14] R. C. Mayer và F. D. Schoorman, “Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment.”, *Academy of Management Journal*, vol 35, số p.h 3, tr 671-684, tháng 8 1992, doi: [10.2307/256492](https://doi.org/10.2307/256492).

[15] S. J. Jaros, J. M. Jermier, J. W. Koehler, và T. Sincich, “Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equation models.”, *Academy of Management Journal*, vol 36, số p.h 5, tr 951-995, tháng 10 1993, doi: [10.2307/256642](https://doi.org/10.2307/256642).

[16] T. K. Dung và A. Morris, “Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam”, *Hội nghị khoa học quốc tế tháng*, vol 9, tr

2005, 2005.

[17] SurveyMonkey Enterprise, “SurveyMonkey Enterprise”, SurveyMonkey. Truy cập: 22 Tháng mười một 2023. [Online]. Available at: <https://www.surveymonkey.com/welcome/enterprise/>

[18] T. K. Dung, “Quản trị nguồn nhân lực”, *Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội*, 2011, Truy cập: 21 Tháng Mười 2023. [Online]. Available at: <https://cuuduongthancong.com/dlf/832328/quan-tri-nhan-luc/ngo-quy-nham/hrm-tex.pdf>

[19] S. P. Robbins, M. Coulter, và D. A. De Cenzo, “Organizational structure and design”, *Management*. New York: PrenticeHall, 2002, Truy cập: 21 Tháng Mười 2023. [Online]. Available at: https://www.academia.edu/download/30655162/mohd_zamani_2013_engineering_management_-_Organisational_Structure_and_Design.pdf

[20] C. A. Idam, “The Role of Diversity in Influencing Employee Engagement in Multinational Corporations in Nigeria”, PhD Thesis, Dublin, National College of Ireland, 2020. Truy cập: 21 Tháng Mười 2023. [Online]. Available at: <https://norma.ncirl.ie/4601/>

[21] L. Sui Pheng và B. K. Q. Chua, *Work-Life Balance in Construction: Millennials in Singapore and South Korea*. trong Management in the Built Environment. Singapore: Springer Singapore, 2019. doi: [10.1007/978-981-13-1918-1](https://doi.org/10.1007/978-981-13-1918-1).

[22] M. I. Sánchez-Hernández, Ó. R. González-López, M. Buenadicha-Mateos, và J. L. Tato-Jiménez, “Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work”, *International journal of environmental research and public health*, vol 16, số p.h 24, tr 5122, 2019.

[23] B. G. Tabachnick và L. S. Fidell, “Using multivariate statistics. Northridge”, *Cal.: Harper Collins*, 1996.

[24] D. Iskamto, P. L. Ghazali, A. Aftanorhan, và A. T. Bon, “Exploratory Factor Analysis (EFA) To Measure Entrepreneur Satisfaction”, trong *The International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Detroit, MI, USA, 2020, tr 9.

Factors affecting the work engagement of office staff: Research at Hong Bang International University

Nguyen Quoc Dung and Pham Ngoc Duong

ABSTRACT

This study highlights the importance of employee engagement for work in organizations and the need to develop a reliable scale for employee engagement at work. The study aimed to synthesize previous research and develop a scale appropriate for the context of Hong Bang International University. The results showed that employee engagement in the office department at the university was influenced by

six factors: job participation, job benefits, working conditions, work-family balance, colleagues, and career development. These findings highlight the importance of factors such as job satisfaction, career development opportunities, and work-life balance in promoting office worker engagement. The study contributes to existing research on employee engagement and provides useful information for organizations in improving office worker engagement in a university environment.

Keywords: *employee engagement with work, work-related conditions, job meaning, work-related benefits*

Received: 13/12/2023

Revised: 04/01/2024

Accepted for publication: 05/01/2024