

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2).
2. Aquino, P. G., Jalagat Jr, R. C., Thanh Truc, N., Khắc Quang Si, L., Thi Hoang My, L., & Hong Le, D. (2021). Factors affecting employees' motivation. *Management Science Letters*, 11, 1063–1070. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.0033>
3. Gupta, B., & Subramanian, J. (2014). Factors Affecting Motivation among Employees in Consultancy Companies. *International Journal of Engineering Science Invention*, 3(11), 2319–6734. www.ijesi.org
4. Hà, N. K. G., & Lê, H. T. (2021). Động lực làm việc của nhân viên trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp Chí Công Thương*, 1.
5. Hà, N. K. G., & Nguyễn, T. B. N. (2018). Động lực làm việc của công chức, viên chức tại sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Đồng Nai. *Tạp Chí Công Thương*, 15. <http://tapchicongthuong.vn>
6. Hackman, R., & Oldham, G. (1974). *Job Characteristics Model*.
7. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1969). *The motivation to work*.
8. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50.
9. McClelland. (1953). *Toward a theory of motivation*.
10. Ngô, Q. H. (2021). *Các yếu tố tác động đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Viễn thông Thế Kỷ*.
11. Nguyễn, K. H. (2010). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên. Nghiên cứu trường hợp tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Á Châu, chi nhánh Huế. *Tạp Chí Khoa Học - Đại Học Huế*, 60.

12. Perry, J. L., & Porter, L. W. (1982). Factors Affecting the Context for Motivation in Public Organizations. *Academy of Management Review*, 7(1), 89–98.
<https://www.proquest.com/docview/230061632?fromopenview=true&pq-origsite=gscholar>
13. Robbins S.P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Prentice-Hall, Inc.,.
14. Tran, T. P. T., & Tran, T. B. N. (2018). Factors affecting work motivation of office workers – a study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Business & IT*, 2(8), 2570–7434.
15. Trần, T. T. H. (2020). *Các yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên tại Công ty TNHH Linh Pang*.
16. Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. In *Hardcover- January 1*.

PHỤ LỤC
PHỤ LỤC 1
THẢO LUẬN NHÓM

Xin chào quý Anh/Chị!

Tôi là Vũ Thị Liên Hợp, sinh viên Khoa Quản trị Kinh Doanh – Trường Đại học Nguyễn Tất Thành. Hiện tại, tôi đang tiến hành thực hiện nghiên cứu đề tài: **“Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ Phần Công nghệ Windsoft Việt Nam”**.

Tác giả mong muốn xác định và đo lường các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ Phần Công nghệ Windsoft Việt Nam. Qua đó góp phần đóng góp ý kiến với đơn vị nơi tác giả đang công tác một số hàm ý quản trị nhằm góp phần nâng cao động lực làm việc của nhân viên.

Nhằm phục vụ cho đề tài nghiên cứu, tác giả rất mong Anh/Chị bớt chút thời gian để tham gia thảo luận và đưa ra ý kiến cho các câu hỏi dưới đây để đề tài có thể bám sát với tình hình thực tế tại công ty.

Cách thức thảo luận nhóm:

Tác giả sẽ đưa ra các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên và giải thích cụ thể cho từng yếu tố, Anh/Chị vui lòng cho biết ý kiến của mình về các yếu tố này (loại bỏ, điều chỉnh hay bổ sung cho phù hợp).

Yếu tố	Thang đo	Đồng ý	Không đồng ý	Điều chỉnh
Môi trường làm việc	Lãnh đạo và nhân viên ở Windsoft rất hòa đồng với nhau trong công việc.			
	Nhân viên trong Windsoft phối hợp làm việc tốt.			

	Nhân viên trong Windsoft sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm với nhau.			
	Nhân viên được cung cấp đầy đủ công cụ phục vụ cho công việc khi làm việc tại Windsoft.			
	Môi trường làm việc tại Windsoft đảm bảo an toàn lao động cho nhân viên.			
	Không gian làm việc ở Windsoft thoải mái.			
	Thời gian làm việc cho nhân viên ở Windsoft được sắp xếp phù hợp.			
	Ý kiến bổ sung			
Thu nhập	Mức lương hiện nay của nhân viên ở Windsoft phù hợp với năng lực đóng góp của tôi vào công ty.			
	Nhân viên được Windsoft đóng bảo hiểm đầy đủ.			

	Nhân viên được thưởng tương xứng với thành tích đóng góp vào Windsoft.			
	Công ty có chính sách phúc lợi đa dạng cho nhân viên.			
	Nhân viên nhận được tiền thưởng trong các dịp lễ, tết			
	Ý kiến bổ sung			
Đào tạo và phát triển	Windsoft có chính sách đào tạo nâng cao năng lực cho nhân viên hàng tháng.			
	Windsoft luôn tạo điều kiện cho nhân viên có cơ hội thăng tiến.			
	Windsoft có chính sách thăng tiến công bằng cho nhân viên.			
	Windsoft có chính sách thăng tiến công khai, minh bạch cho nhân viên.			
	Ý kiến bổ sung			

Sự công nhận	Windsoft có chính sách khen thưởng cho nhân viên khi hoàn thành nhiệm vụ.			
	Windsoft luôn thực hiện nghiêm túc chính sách khen thưởng cho nhân viên của công ty.			
	Chính sách khen thưởng được thực hiện công bằng.			
	Lãnh đạo ở Windsoft công nhận sự đóng góp của nhân viên vào sự phát triển của công ty.			
	Lãnh đạo công ty ở Windsoft đánh giá đúng năng lực của nhân viên trong công việc.			
	Ý kiến bổ sung			
Tính chất công việc	Công việc ở Windsoft phù hợp với năng lực của nhân viên.			
	Công việc ở Windsoft phù hợp với định hướng phát triển của nhân viên.			
	Công việc ở Windsoft mang tính ổn định.			

	Công việc ở Windsoft có bản mô tả công việc rõ ràng.			
	Ý kiến bổ sung			
Động lực làm việc	Nhân viên thường làm việc ở Windsoft với tâm trạng tốt nhất.			
	Nhân viên cảm thấy hứng thú với công việc ở Windsoft.			
	Khi làm việc ở Windsoft nhân viên luôn nỗ lực hết mình để hoàn thành nhiệm vụ được giao.			
	Nhân viên cảm thấy phải có trách nhiệm làm việc lâu dài với Windsoft.			
	Nhân viên luôn học hỏi để nâng cao năng lực làm việc			
	Nhân viên hài lòng với chính sách động viên nhân viên của công ty			
	Ý kiến bổ sung			

PHỤ LỤC 2
DANH SÁCH THẢO LUẬN NHÓM

STT	Họ và tên	Chức vụ
1	Đào Thị Khánh Huyền	Trưởng phòng Nhân sự
2	Lê Thị Thu Thảo	Trưởng phòng Kinh doanh
3	Nguyễn Thị Hồng Thắm	Trưởng nhóm bán hàng
4	Trần Thị Linh	Trưởng nhóm bán hàng
5	Đào Thị Hương Quỳnh	Trưởng nhóm bán hàng
6	Phạm Quỳnh Giao	Nhân viên Kinh doanh
7	Nguyễn Thị Lan Anh	Nhân viên Kinh doanh
8	Đỗ Thị Xuân Mỹ	Nhân viên Kinh doanh
9	Lê Thị Hồng Gấm	Nhân viên Kinh doanh
10	Ngô Thị Lan	Nhân viên Kinh doanh

PHỤ LỤC 3
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH

	Nội dung	Nguồn tham khảo	Số người tham dự phỏng vấn	Số người đồng ý	Tỷ lệ đồng ý	Thang đo tăng/giảm theo thảo luận nhóm
Môi trường làm việc	Lãnh đạo và nhân viên ở Windsoft rất hòa đồng với nhau trong công việc.	Ngô (2021); Tran & Tran (2018)	10	7	70%	
	Nhân viên trong Windsoft phối hợp làm việc tốt.		10	8	80%	
	Nhân viên trong Windsoft sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm với nhau.		10	8	80%	
	Nhân viên được cung cấp đầy đủ công cụ phục vụ cho công việc khi làm việc tại Windsoft.		10	9	90%	
	Môi trường làm việc tại Windsoft đảm bảo an toàn lao động cho nhân viên.		10	9	90%	

	Không gian làm việc ở Windsoft thoải mái.		10	9	90%	
	Thời gian làm việc cho nhân viên ở Windsoft được sắp xếp phù hợp.		10	7	70%	
	Ý kiến bổ sung		10	0	0%	Loại biến
Thu nhập	Mức lương hiện nay của nhân viên ở Windsoft phù hợp với năng lực đóng góp của tôi vào công ty.	Ngô (2021)	10	8	80%	
	Nhân viên được Windsoft đóng bảo hiểm đầy đủ.		10	8	80%	
	Nhân viên được thưởng tương xứng với thành tích đóng góp vào Windsoft.		10	9	90%	
	Công ty có chính sách phúc lợi đa dạng cho nhân viên.		10	9	90%	
	Nhân viên nhận được tiền thưởng trong các dịp lễ, tết		10	2	20%	Loại biến
	Ý kiến bổ sung		10	0	0%	Loại biến
Đào tạo và	Windsoft có chính sách đào tạo nâng	Tran & Tran (2018)	10	9	90%	

phát triển	cao năng lực cho nhân viên hàng tháng.					
	Windsoft luôn tạo điều kiện cho nhân viên có cơ hội thăng tiến.		10	9	90%	
	Windsoft có chính sách thăng tiến công bằng cho nhân viên.		10	9	90%	
	Windsoft có chính sách thăng tiến công khai, minh bạch cho nhân viên.		10	1	10%	Loại biến
	Ý kiến bổ sung		10	0	0%	Loại biến
Sự công nhận	Windsoft có chính sách khen thưởng cho nhân viên khi hoàn thành nhiệm vụ.		10	7	70%	
	Windsoft luôn thực hiện nghiêm túc chính sách khen thưởng cho nhân viên của công ty.	Ngô (2021); Tran & Tran (2018)	10	8	80%	
	Chính sách khen thưởng được thực hiện công bằng.		10	8	80%	

	Lãnh đạo ở Windsoft công nhận sự đóng góp của nhân viên vào sự phát triển của công ty.		10	9	90%	
	Lãnh đạo công ty ở Windsoft đánh giá đúng năng lực của nhân viên trong công việc.		10	7	70%	
	Ý kiến bổ sung		10	0	0%	Loại biến
Tính chất công việc	Công việc ở Windsoft phù hợp với năng lực của nhân viên.	Ngô (2021; Trần (2020)	10	9	90%	
	Công việc ở Windsoft phù hợp với định hướng phát triển của nhân viên.		10	9	90%	
	Công việc ở Windsoft mang tính ổn định.		10	8	80%	
	Công việc ở Windsoft có bản mô tả công việc rõ ràng.		10	9	90%	
	Ý kiến bổ sung		10	0	0%	Loại biến
Động lực làm việc	Nhân viên thường làm việc ở Windsoft với tâm trạng tốt nhất.	Ngô (2021; Trần (2020)	10	9	90%	

Nhân viên cảm thấy hứng thú với công việc ở Windsoft.	10	9	90%	
Khi làm việc ở Windsoft nhân viên luôn nỗ lực hết mình để hoàn thành nhiệm vụ được giao.	10	10	100%	
Nhân viên cảm thấy phải có trách nhiệm làm việc lâu dài với Windsoft.	10	9	90%	
Nhân viên luôn học hỏi để nâng cao năng lực làm việc	10	8	80%	
Nhân viên hài lòng với chính sách động viên nhân viên của công ty	10	2	20%	Loại biến
Ý kiến bổ sung	10	0	0%	Loại biến

PHỤ LỤC 4
KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH
TỪ NĂM 2020 – 2022

1. Kết quả hoạt động kinh doanh năm 2020

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	120.529.158.708	106.121.588.276
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	184.545.836	174.436.288
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ	120.344.612.872	105.947.151.988
4. Giá vốn hàng bán	75.766.519.912	67.127.949.686
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ	44.578.091.960	38.819.202.302
6. Doanh thu hoạt động tài chính	1.773.580.464	1.483.618.050
7. Chi phí tài chính	63.787.050	165.914.479
8. Chi phí bán hàng	20.038.431.987	19.476.521.396
9. Chi phí quản lý kinh doanh	17.166.357.635	15.150.011.105
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	9.083.096.752	5.510.373.372
11. Thu nhập khác	194.633	9.184.309
12. Chi phí khác	1.194.520.753	71.349.307
13. Lợi nhuận khác	(1.194.326.120)	(62.164.998)
14. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	7.888.770.632	5.448.208.374
15. Chi phí thuế TNDN	1.855.051.328	799.452.943
16. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp	6.033.719.304	4.648.755.431

2. Kết quả hoạt động kinh doanh năm 2021

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	106.121.588.276	84.842.244.029
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	174.436.288	338.127.471
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ	105.947.151.988	84.504.116.558
4. Giá vốn hàng bán	67.127.949.686	55.612.300.386
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ	38.819.202.302	28.891.816.172
6. Doanh thu hoạt động tài chính	1.483.618.050	1.128.378.977
7. Chi phí tài chính	165.914.479	29.587.497
8. Chi phí bán hàng	19.476.521.396	14.469.276.250
9. Chi phí quản lý kinh doanh	15.150.011.105	14.990.255.666
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	5.510.373.372	531.075.736
11. Thu nhập khác	9.184.309	204.600.014
12. Chi phí khác	71.349.307	25.408.223
13. Lợi nhuận khác	(62.164.998)	179.191.791
14. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	5.448.208.374	710.267.527
15. Chi phí thuế TNDN	799.452.943	103.127.825
16. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp	4.648.755.431	607.139.702

3. Kết quả hoạt động kinh doanh năm 2022

Chỉ tiêu	Năm 2019	Năm 2020
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	84.842.244.029	130.059.418.724
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	338.127.471	1.178.214.824
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ	84.504.116.558	128.881.203.900
4. Giá vốn hàng bán	55.612.300.386	78.617.683.260
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ	28.891.816.172	50.263.520.640
6. Doanh thu hoạt động tài chính	1.128.378.977	1.115.344.282
7. Chi phí tài chính	29.587.497	71.296.983
8. Chi phí bán hàng	14.469.276.250	24.305.340.173
9. Chi phí quản lý kinh doanh	14.990.255.666	21.313.689.798
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	531.075.736	5.688.537.968
11. Thu nhập khác	204.600.014	331.001
12. Chi phí khác	25.408.223	810.232.334
13. Lợi nhuận khác	179.191.791	(809.901.333)
14. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	710.267.527	4.878.636.635
15. Chi phí thuế TNDN	103.127.825	1.182.051.471
16. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp	607.139.702	3.696.585.164

PHỤ LỤC 5

PHIẾU KHẢO SÁT

BẢNG KHẢO SÁT CÁC YẾU TỐ ĐẾN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHỆ WINDSOFT VIỆT NAM

Xin chào anh/chị, tôi tên là Vũ Thị Liên Hợp hiện đang công tác tại phòng Kinh danh thuộc Công ty Cổ phần Công nghệ Windsoft và là sinh viên khoá 2020 Chuyên ngành Quản trị Kinh doanh tổng hợp Khoa Quản trị Kinh doanh của Trường đại học Nguyễn Tất Thành. Hiện nay, tôi đang tiến hành một cuộc nghiên cứu cho khóa luận tốt nghiệp Đại học với đề tài: *“Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Công nghệ Windsoft Việt Nam”*. Sự tham gia của anh/chị có ý nghĩa rất quan trọng đối với nghiên cứu này.

Tôi xin cam đoan mọi thông tin mà anh/chị cung cấp sẽ được giữ bí mật tuyệt đối và chỉ sử dụng để phục vụ cho nghiên cứu này. Rất mong nhận được sự giúp đỡ từ anh/chị.

****Vui lòng đánh dấu vào ô các anh/chị lựa chọn:***

BẠN CÓ PHẢI NHÂN VIÊN ĐANG LÀM VIỆC TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHỆ WINDSOFT VIỆT NAM KHÔNG?

Đúng

Sai

I. MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC ĐỐI VỚI ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC:

*Xin vui lòng xác định mức độ đồng ý của anh/chị đối với các ý kiến sau
(1 = hoàn toàn không đồng ý; 2 = không đồng ý; 3 = trung lập;
4 = đồng ý; 5 = hoàn toàn đồng ý)*

Lãnh đạo và nhân viên ở Windsoft rất hòa đồng với nhau
trong công việc?

1 2 3 4 5

Nhân viên trong Windsoft phối hợp làm việc tốt?

1 2 3 4 5

Nhân viên trong Windsoft sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm với nhau?	1	2	3	4	5
Nhân viên được cung cấp đầy đủ công cụ phục vụ cho công việc khi làm việc tại Windsoft?	1	2	3	4	5
Môi trường làm việc tại Windsoft đảm bảo an toàn lao động cho nhân viên?	1	2	3	4	5
Không gian làm việc ở Windsoft thoải mái?	1	2	3	4	5
Thời gian làm việc cho nhân viên ở Windsoft được sắp xếp phù hợp?	1	2	3	4	5

II. THU NHẬP ĐỐI VỚI ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC:

Xin vui lòng xác định mức độ đồng ý của anh/chị đối với các ý kiến sau (1 = hoàn toàn không đồng ý; 2 = không đồng ý; 3 = trung lập; 4 = đồng ý; 5 = hoàn toàn đồng ý)

Mức lương hiện nay của nhân viên ở Windsoft phù hợp với năng lực đóng góp của tôi vào công ty?	1	2	3	4	5
Nhân viên được Windsoft đóng bảo hiểm đầy đủ?	1	2	3	4	5
Nhân viên được thưởng tương xứng với thành tích đóng góp vào Windsoft?	1	2	3	4	5
Công ty có chính sách phúc lợi đa dạng cho nhân viên?	1	2	3	4	5

III. ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỐI VỚI ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC:

Xin vui lòng xác định mức độ đồng ý của anh/chị đối với các ý kiến sau (1 = hoàn toàn không đồng ý; 2 = không đồng ý; 3 = trung lập; 4 = đồng ý; 5 = hoàn toàn đồng ý)

Windsoft có chính sách đào tạo nâng cao năng lực cho nhân viên hàng tháng?	1	2	3	4	5
Windsoft luôn tạo điều kiện cho nhân viên có cơ hội thăng tiến?	1	2	3	4	5
Windsoft có chính sách thăng tiến công bằng cho nhân viên?	1	2	3	4	5

IV. SỰ CÔNG NHẬN ĐỐI VỚI ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC:

*Xin vui lòng xác định mức độ đồng ý của anh/chị đối với các ý kiến sau
(1 = hoàn toàn không đồng ý; 2 = không đồng ý; 3 = trung lập;
4 = đồng ý; 5 = hoàn toàn đồng ý)*

Windsoft có chính sách khen thưởng cho nhân viên khi hoàn thành nhiệm vụ?	1	2	3	4	5
Windsoft luôn thực hiện nghiêm túc chính sách khen thưởng cho nhân viên của công ty?	1	2	3	4	5
Chính sách khen thưởng được thực hiện công bằng?	1	2	3	4	5
Lãnh đạo ở Windsoft công nhận sự đóng góp của nhân viên vào sự phát triển của công ty?	1	2	3	4	5
Lãnh đạo công ty ở Windsoft đánh giá đúng năng lực của nhân viên trong công việc?	1	2	3	4	5

V. TÍNH CHẤT CÔNG VIỆC ĐỐI VỚI ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC:

*Xin vui lòng xác định mức độ đồng ý của anh/chị đối với các ý kiến sau
(1 = hoàn toàn không đồng ý; 2 = không đồng ý; 3 = trung lập;
4 = đồng ý; 5 = hoàn toàn đồng ý)*

Công việc ở Windsoft phù hợp với năng lực của nhân viên?	1	2	3	4	5
Công việc ở Windsoft phù hợp với định hướng phát triển của nhân viên?	1	2	3	4	5
Công việc ở Windsoft mang tính ổn định?	1	2	3	4	5
Công việc ở Windsoft có bản mô tả công việc rõ ràng?	1	2	3	4	5

VI. ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC:

*Xin vui lòng xác định mức độ đồng ý của anh/chị đối với các ý kiến sau
(1 = hoàn toàn không đồng ý; 2 = không đồng ý; 3 = trung lập;
4 = đồng ý; 5 = hoàn toàn đồng ý)*

Nhân viên thường làm việc ở Windsoft với tâm trạng tốt nhất?	1	2	3	4	5
Nhân viên cảm thấy hứng thú với công việc ở Windsoft?	1	2	3	4	5

Khi làm việc ở Windsoft nhân viên luôn nỗ lực hết mình để hoàn thành nhiệm vụ được giao?	1	2	3	4	5
Nhân viên cảm thấy phải có trách nhiệm làm việc lâu dài với Windsoft?	1	2	3	4	5
Nhân viên luôn học hỏi để nâng cao năng lực làm việc	1	2	3	4	5

***THÔNG TIN CÁ NHÂN:**

Nơi công tác: Hà Nội Thành phố Hồ Chí Minh Hải Phòng

Giới tính: Nam Nữ

Thâm niên làm việc: Dưới 1 năm 1 – 3 năm Trên 3 năm

Phòng/ban làm việc:

Phòng Kinh doanh

Phòng Marketing

Phòng Triển khai

Phòng Nhân sự

Khác

Chức vụ:

Cộng tác viên

Thực tập sinh

Nhân viên

Trưởng/phó phòng

Giám đốc

Khác

Tình trạng hôn nhân:

Đã kết hôn

Độc thân

Xin chân thành cảm ơn các anh/chị!

PHỤ LỤC 6

THỐNG KÊ ĐẶC ĐIỂM MẪU KHẢO SÁT

Statistics

		Nơi công tác	Giới tính	Thâm niên làm việc	Phòng ban làm việc	Chức vụ	Tình trạng hôn nhân
N	Valid	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1,95	1,48	1,63	1,99	2,43	1,57
Std. Deviation		,572	,501	,691	1,090	,755	,496

Nơi công tác

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hà Nội	28	18,7	18,7	18,7
	Thành phố Hồ Chí Minh	101	67,3	67,3	86,0
	Hải Phòng	21	14,0	14,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Giới tính

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nam	78	52,0	52,0	52,0
	Nữ	72	48,0	48,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Thâm niên làm việc

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 1 năm	74	49,3	49,3	49,3
	Từ 1 - 3 năm	58	38,7	38,7	88,0
	Trên 3 năm	18	12,0	12,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Phòng ban làm việc

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Phòng Kinh doanh	68	45,3	45,3	45,3
Phòng Marketing	34	22,7	22,7	68,0
Valid Phòng Triển khai	31	20,7	20,7	88,7
Phòng Nhân sự	15	10,0	10,0	98,7
Khác	2	1,3	1,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Chức vụ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cộng tác viên	20	13,3	13,3	13,3
Thực tập sinh	49	32,7	32,7	46,0
Valid Nhân viên	77	51,3	51,3	97,3
Trưởng/Phó phòng	4	2,7	2,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Tình trạng hôn nhân

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Đã kết hôn	64	42,7	42,7	42,7
Valid Độc thân	86	57,3	57,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

PHỤ LỤC 7

THỐNG KÊ MÔ TẢ

1. Môi trường làm việc

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
MT1	150	3,89	,876
MT2	150	3,73	1,079
MT3	150	3,69	1,018
MT4	150	3,83	,981
MT5	150	3,82	,927
MT6	150	3,78	1,080
MT7	150	3,71	1,027
Valid N (listwise)	150		

2. Thu nhập

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
TN1	150	4,13	,780
TN2	150	3,45	,945
TN3	150	4,07	,857
TN4	150	4,18	,795
Valid N (listwise)	150		

3. Đào tạo và phát triển

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ĐT1	150	4,05	,754
ĐT2	150	3,94	,837
ĐT3	150	4,01	,760
Valid N (listwise)	150		

4. Sự công nhận

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
CN1	150	4,11	,807
CN2	150	3,85	,885
CN3	150	3,64	,922
CN4	150	3,64	,929
CN5	150	4,01	,875
Valid N (listwise)	150		

5. Tính chất công việc

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
TC1	150	3,94	,892
TC2	150	3,62	1,021
TC3	150	3,55	,871
TC4	150	3,66	,975
Valid N (listwise)	150		

6. Động lực làm việc

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ĐL1	150	4,13	,780
ĐL2	150	3,45	,945
ĐL3	150	4,07	,857
ĐL4	150	4,18	,795
ĐL5	150	4,21	,854
Valid N (listwise)	150		

PHỤ LỤC 8
KIỂM ĐỊNH ĐỘ TIN CẬY THANG ĐO
CRONBACH'S ALPHA

1. Môi trường làm việc

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MT1	22,55	15,282	,358	,710
MT2	22,71	13,857	,434	,694
MT3	22,76	13,902	,470	,684
MT4	22,62	14,640	,386	,704
MT5	22,63	14,544	,438	,693
MT6	22,67	13,566	,474	,683
MT7	22,74	13,737	,488	,680

2. Thu nhập

– **Lần 1:**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,694	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TN1	11,70	3,983	,447	,649
TN2	12,37	3,766	,361	,714
TN3	11,76	3,351	,605	,545
TN4	11,65	3,733	,527	,602

– **Lần 2**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TN1	8,25	2,133	,450	,702
TN3	8,31	1,731	,577	,567
TN4	8,19	1,875	,578	,569

3. Đào tạo và phát triển

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ĐT1	7,95	1,763	,545	,550
ĐT2	8,06	1,506	,591	,479
ĐT3	7,99	2,000	,394	,681

4. Sự công nhận

– Lần 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CN1	15,15	6,931	,311	,706

CN2	15,41	5,840	,533	,619
CN3	15,62	5,955	,467	,648
CN4	15,62	5,781	,506	,630
CN5	15,25	6,120	,467	,648

– **Lần 2**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CN2	11,29	4,397	,472	,655
CN3	11,51	4,064	,543	,610
CN4	11,51	4,131	,513	,629
CN5	11,13	4,532	,439	,674

5. Tính chất công việc

– **Lần 1**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,601	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TC1	10,83	4,113	,429	,496
TC2	11,15	3,647	,453	,470
TC3	11,22	4,669	,274	,604
TC4	11,11	4,034	,376	,535

– Lần 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,604	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TC1	7,28	2,579	,452	,454
TC2	7,60	2,201	,470	,414
TC4	7,56	2,678	,326	,602

6. Động lực làm việc

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DL1	15,91	6,179	,453	,689
DL2	16,58	5,869	,388	,719
DL3	15,97	5,415	,600	,629
DL4	15,85	5,777	,558	,649
DL5	15,83	5,983	,438	,694

PHỤ LỤC 9
PHÂN TÍCH YẾU TỐ KHÁM PHÁ (EFA)
CÁC BIẾN ĐỘC LẬP

1. Biến độc lập

a. Lần thứ nhất

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,774
	Approx. Chi-Square	826,552
Bartlett's Test of Sphericity	df	190
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
MT1	1,000	,637
MT2	1,000	,520
MT3	1,000	,436
MT4	1,000	,564
MT5	1,000	,518
MT6	1,000	,490
MT7	1,000	,595
TN1	1,000	,556
TN3	1,000	,624
TN4	1,000	,640
ĐT1	1,000	,547
ĐT2	1,000	,589
ĐT3	1,000	,472
CN2	1,000	,551
CN3	1,000	,701
CN4	1,000	,582
CN5	1,000	,519
TC1	1,000	,612
TC2	1,000	,610
TC4	1,000	,506

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,451	22,253	22,253	4,451	22,253	22,253	2,921	14,604	14,604
2	2,916	14,579	36,832	2,916	14,579	36,832	2,388	11,940	26,544
3	1,648	8,242	45,074	1,648	8,242	45,074	2,378	11,889	38,432
4	1,175	5,876	50,950	1,175	5,876	50,950	2,043	10,214	48,647
5	1,078	5,392	56,342	1,078	5,392	56,342	1,539	7,695	56,342
6	,931	4,657	60,999						
7	,877	4,383	65,382						
8	,835	4,177	69,559						
9	,758	3,791	73,350						
10	,709	3,546	76,897						
11	,675	3,377	80,274						
12	,660	3,299	83,573						
13	,546	2,729	86,302						
14	,520	2,600	88,902						
15	,466	2,329	91,232						
16	,427	2,135	93,367						
17	,394	1,971	95,337						
18	,354	1,768	97,105						
19	,312	1,560	98,665						
20	,267	1,335	100,000						

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
CN2	,666				
CN5	,665				
TN3	,652				
TN4	,648				
DT2	,632				
CN4	,592				
CN3	,576				

DT1	,572				
TC4	,572				
TN1	,530				
DT3	,508				
TC2	,504				
MT6		,652			
MT7		,640			
MT5		,626			
MT3		,585			
MT2		,572			
MT4		,518			
MT1		,503			
TC1					

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
CN3	,744				
CN4	,733				
DT1	,725				
DT2	,714				
DT3	,616				
MT7		,764			
MT5		,696			
MT6		,669			
MT3		,557			
MT2		,508			
TN3			,741		
TN1			,728		
TN4			,664		
CN2			,508		
CN5					
TC2				,752	
TC1				,620	
TC4				,613	
MT1					,772
MT4					,713

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	,654	,013	,588	,474	,040

2	-,252	,822	,075	,192	,468
3	,707	,300	-,426	-,464	,114
4	,068	-,424	-,433	,396	,687
5	-,066	-,236	,529	-,605	,542

b. Lần thứ hai

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,756
	Approx. Chi-Square	752,199
Bartlett's Test of Sphericity	df	171
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
MT1	1,000	,612
MT2	1,000	,522
MT3	1,000	,441
MT4	1,000	,597
MT5	1,000	,512
MT6	1,000	,493
MT7	1,000	,595
TN1	1,000	,569
TN3	1,000	,642
TN4	1,000	,644
ĐT1	1,000	,551
ĐT2	1,000	,588
ĐT3	1,000	,475
CN2	1,000	,545
CN3	1,000	,706
CN4	1,000	,586
TC1	1,000	,621
TC2	1,000	,605
TC4	1,000	,532

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,074	21,444	21,444	4,074	21,444	21,444	2,865	15,080	15,080
2	2,903	15,277	36,721	2,903	15,277	36,721	2,365	12,449	27,530
3	1,616	8,503	45,224	1,616	8,503	45,224	2,202	11,588	39,118
4	1,172	6,169	51,393	1,172	6,169	51,393	1,880	9,897	49,015
5	1,072	5,640	57,033	1,072	5,640	57,033	1,523	8,018	57,033
6	,930	4,895	61,928						
7	,864	4,548	66,476						
8	,825	4,340	70,816						
9	,754	3,969	74,784						
10	,707	3,722	78,507						
11	,661	3,481	81,988						
12	,565	2,974	84,962						
13	,541	2,845	87,807						
14	,509	2,681	90,488						
15	,462	2,431	92,919						
16	,394	2,075	94,995						
17	,354	1,862	96,856						
18	,326	1,715	98,571						
19	,272	1,429	100,000						

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
TN3	,655				
CN2	,653				
TN4	,645				
DT2	,641				
CN4	,601				
DT1	,593				
CN3	,579				
TC4	,565				
TN1	,535				
DT3	,507				
TC2					
MT6		,653			
MT7		,636			

MT5		,625		
MT3		,574		
MT2		,562		
MT4		,514		
MT1				
TC1				

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
CN3	,746				
CN4	,735				
DT1	,728				
DT2	,718				
DT3	,620				
MT7		,767			
MT5		,692			
MT6		,669			
MT3		,553			
MT2		,505			
TN3			,748		
TN1			,736		
TN4			,665		
CN2			,504		
TC2				,747	
TC1				,632	
TC4				,618	
MT1					,757
MT4					,738

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	,681	,054	,572	,447	,076
2	-,295	,813	,061	,196	,459
3	,663	,331	-,465	-,473	,105
4	,074	-,409	-,469	,425	,654
5	-,059	-,245	,482	-,598	,588

2. Biến phụ thuộc

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,758
Approx. Chi-Square		145,334
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
ĐL1	1,000	,442
ĐL2	1,000	,337
ĐL3	1,000	,635
ĐL4	1,000	,595
ĐL5	1,000	,410

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,419	51,387	51,387	2,419	51,387	51,387
2	,805	15,096	66,483			
3	,725	13,507	79,99			
4	,641	11,815	91,805			
5	,410	8,195	100,000			

Component Matrix^a

	Component
	1
ĐL3	,797
ĐL4	,771
ĐL1	,665
ĐL5	,640
ĐL2	,581

PHỤ LỤC 10

PHÂN TÍCH TƯƠNG QUAN

Correlations

	ĐKLV	MTLV	TNKT	TCCV	PCLĐ	ĐLLV
Pearson Correlation	1	-,058	,430**	,254**	-,026	,489**
ĐKLV Sig. (2-tailed)		,480	,000	,002	,749	,000
N	150	150	150	150	150	150
Pearson Correlation	-,058	1	,045	,179*	,414**	,029
MTLV Sig. (2-tailed)	,480		,586	,029	,000	,726
N	150	150	150	150	150	150
Pearson Correlation	,430**	,045	1	,511**	,060	,877**
TNKT Sig. (2-tailed)	,000	,586		,000	,463	,000
N	150	150	150	150	150	150
Pearson Correlation	,254**	,179*	,511**	1	,125	,447**
TCCV Sig. (2-tailed)	,002	,029	,000		,129	,000
N	150	150	150	150	150	150
Pearson Correlation	-,026	,414**	,060	,125	1	,005
PCLĐ Sig. (2-tailed)	,749	,000	,463	,129		,950
N	150	150	150	150	150	150
Pearson Correlation	,489**	,029	,877**	,447**	,005	1
ĐLLV Sig. (2-tailed)	,000	,726	,000	,000	,950	
N	150	150	150	150	150	150

PHỤ LỤC 11

PHÂN TÍCH HỒI QUY

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TCCV, ĐKLV, TNKT ^b		Enter

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,885 ^a	,784	,780	,27444	,784	176,666	3	146	,000

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,917	3	13,306	176,666	,000 ^b
	Residual	10,996	146	,075		
	Total	50,913	149			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,390	,177		2,199	,029					

DKL				3,22						
V	,130	,040	,137	1	,002	,489	,258	,124	,813	1,229
TNK				17,1						
T	,774	,045	,821	20	,000	,877	,817	,658	,642	1,557
TCC				-						
V	-,006	,036	-,007	,167	,867	,447	,014	-,006	,737	1,356

