

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC BẢNG.....	viii
DANH MỤC HÌNH.....	ix
PHẦN MỞ ĐẦU: TỔNG QUAN VỀ ĐỀ TÀI.....	x
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU	1
1.1 Khái niệm về sự gắn bó và sự hài lòng	1
1.1.1 Khái niệm về sự gắn bó.....	1
1.1.2 Khái niệm về sự hài lòng	1
1.1.3 Tác động của sự hài lòng đến sự gắn bó.....	2
1.1.4 Tầm quan trọng của sự gắn bó	3
1.2 Các lý thuyết liên quan	3
1.2.1 Học thuyết 2 nhân tố của Herzberg (1959).....	3
1.2.2 Thuyết kỳ vọng của Vroom (1964).....	4
1.2.3 Lý thuyết công bằng về động lực (1965)	5
1.2.4 Mô hình tăng cường trải nghiệm nhân viên (2017)	6
1.3 Tổng quan các nghiên cứu tác động đến sự hài lòng	6
1.3.1 Nghiên cứu trong nước	6
1.3.2 Nghiên cứu ngoài nước	7
1.4 Tổng quan các nghiên cứu tác động đến sự gắn bó	12
1.4.1 Nghiên cứu trong nước	12
1.4.2 Nghiên cứu ngoài nước	13
1.5 Tổng hợp sự đồng thuận.....	17
1.6 Các khái niệm liên quan trong mô hình.....	20
1.6.1 Lương thưởng phúc lợi.....	20
1.6.2 Đào tạo thăng tiến:.....	21

1.6.3 Môi trường làm việc:	22
1.6.4 Phong cách lãnh đạo:	22
1.7 Đề xuất mô hình nghiên cứu	24
CHƯƠNG 2: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY TNHH THIẾT KẾ VÀ XÂY	
DỰNG BUILDITECT.....	26
2.1 Tổng quan về Công ty TNHH Thiết Kế Và Xây Dựng Builditect	26
2.1.1 Thông tin chung về công ty	26
2.1.2 Lịch sử hình thành và phát triển	26
2.1.3 Sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị cốt lõi	27
2.1.4 Sản phẩm và dịch vụ	27
2.2 Cơ cấu tổ chức	28
2.3 Phân tích kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp 3 năm gần nhất của Công ty TNHH Thiết Kế Và Xây Dựng Builditect (2021-2023). 31	
2.4 Thực trạng một số chính sách tại Công ty TNHH Thiết kế và Xây dựng Builditect	33
2.4.1 Thực trạng về môi trường làm việc cũng như cơ sở vật chất tại Builditect	33
2.4.2 Quy định về nghỉ phép.....	34
2.4.3 Chính sách đào tạo nâng cao trình độ và kỹ năng làm việc cho nhân viên của Builditect đối với các phòng ban làm việc tại văn phòng	34
2.5 Thiết kế nghiên cứu.....	35
2.5.1 Quy trình nghiên cứu.....	35
2.5.2 Thiết kế bảng câu hỏi (Phiếu khảo sát định tính)	40
2.5.3 Diễn đạt và mã hóa thang đo.....	47
2.6 Kết quả nghiên cứu	50
2.6.1 Thống kê mô tả	50

2.6.2 Phân tích độ tin cậy thang đo – kiểm định hệ số cronbach’s alpha	52
2.6.3 Phân tích nhân tố khám phá EFA	53
2.6.4 Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)	63
2.6.5 Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)	68
CHƯƠNG 3: NHẬN XÉT VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP.....	73
3.1 Hàm ý giải pháp	73
3.1.1 Hàm ý giải pháp dựa trên kết quả kiểm định giả thuyết về tác động của lương thưởng phúc lợi tác động trực tiếp đến sự hài lòng và sự gắn bó	73
3.1.2 Hàm ý giải pháp dựa trên kết quả kiểm định giả thuyết về tác động của đào tạo thăng tiến tác động trực tiếp đến sự hài lòng và sự gắn bó.....	74
3.1.3 Hàm ý giải pháp dựa trên kết quả kiểm định giả thuyết về tác động của môi trường làm việc tác động trực tiếp đến sự hài lòng và sự gắn bó	75
3.1.4 Hàm ý giải pháp dựa trên kết quả kiểm định giả thuyết về tác động của phong cách lãnh đạo tác động trực tiếp đến sự hài lòng và sự gắn bó	76
3.1.5 Hàm ý giải pháp dựa trên kết quả kiểm định giả thuyết về tác động của sự hài lòng trực tiếp đến sự gắn bó	77
3.2 Những đóng góp của đề tài.....	78
3.2.1 Về lý thuyết	78
3.2.2 Về tính thực tiễn	79
3.2.3 Về tính mới.....	79
3.3 Hạn chế đề tài	79
3.4 Đề xuất hướng nghiên cứu tiếp theo.....	80

KẾT LUẬN	81
TÀI LIỆU THAM KHẢO TRONG NƯỚC.....	83
TÀI LIỆU THAM KHẢO NGOÀI NƯỚC.....	85
PHỤ LỤC 1	88
PHỤ LỤC 2.....	95
PHỤ LỤC 4.....	113
PHỤ LỤC 5.....	120