

SỰ GẮN KẾT NHÂN VIÊN TRONG THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

EMPLOYEE ENGAGEMENT IN THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN VIETNAMESE UNIVERSITIES

Tạ Huy Hùng^{1,*}

DOI: <https://doi.org/10.57001/huieh5804.2025.104>

TÓM TẮT

Trường đại học đóng vai trò quan trọng trong việc cung ứng nhân lực chất lượng cao và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia. Trong bối cảnh tự chủ đại học, các trường đại học cần chú trọng tối thực hiện trách nhiệm xã hội để xây dựng hình ảnh, uy tín của trường đại học với cộng đồng nhằm nâng cao lợi thế cạnh tranh. Với đặc thù trong lĩnh vực giáo dục, duy trì sự gắn kết của người lao động và cải thiện sự trung thành của người lao động với trường đại học đóng vai trò quan trọng để các Trường đại học duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao. Bài báo này làm rõ mối quan hệ giữa các khía cạnh của trách nhiệm xã hội trong trường đại học với sự gắn kết và sự trung thành của người lao động. Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng để làm rõ mối quan hệ giữa các khía cạnh trách nhiệm xã hội của trường đại học với sự gắn kết của người lao động và sự trung thành của họ với tổ chức. Kết quả nghiên cứu gợi ý và hàm ý nhiều giải pháp đóng góp vào việc thực hiện trách nhiệm xã hội của trường đại học và cải thiện sự gắn kết của người lao động và trường đại học trong thời gian tiếp theo.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội trường đại học; sự gắn kết người lao động; sự trung thành người lao động.

ABSTRACT

Universities are increasingly playing a pivotal role in providing high-quality human resources and fostering the socio-economic development of nations. In the context of higher education autonomy, universities are required to prioritize the implementation of University Social Responsibility (USR) as a strategic approach to building institutional reputation and public trust, thereby establishing and sustaining a competitive advantage. Given the professional nature of academic and administrative roles within the education sector, maintaining employee engagement and enhancing employee commitment to the university are critical for retaining a high-quality workforce. This article examines the relationship between various dimensions of USR and employees' organizational commitment and loyalty within higher education institutions. Employing a quantitative research design, the author explores how different aspects of USR impact employee engagement and organizational loyalty. The findings offer several important insights and practical implications that contribute to the advancement of USR implementation and the strengthening of employee-university relationships in the future.

Keywords: University social responsibility; employee engagement; employee loyalty.

¹Trường Quốc tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

*Email: hungth@vnuis.edu.vn

Ngày nhận bài: 10/3/2025

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 18/4/2025

Ngày chấp nhận đăng: 25/4/2025

1. GIỚI THIỆU

Trường đại học (TĐH) đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia thông qua cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội cũng như thực hiện các nghiên cứu và chuyển giao các nghiên cứu để tạo ra giá trị gia tăng cho xã hội. Trách nhiệm xã

hội (TNXH) là chủ đề được nhiều học giả phương Tây nghiên cứu trong những năm gần đây [1]. Các học giả nhận thấy rằng TNXH tạo ra giá trị gia tăng cho tổ chức để nâng cao uy tín, thu hút nhân tài, tăng cường sự trung thành của khách hàng, cũng như cải thiện mối quan hệ với các bên liên quan. Lĩnh vực giáo dục đã nhận thức

được tầm quan trọng của việc áp dụng trách nhiệm xã hội [2]. Vai trò của TNXH trong các TĐH không chỉ giới hạn ở việc cung cấp dịch vụ giáo dục, mà còn nhằm đạt được một tiêu chuẩn hoạt động nhất định để đáp ứng những nhu cầu mới của xã hội [3]. Trong bối cảnh giáo dục đại học, thuật ngữ TNXH của TĐH được phát triển từ khái niệm TNXH doanh nghiệp để đề cập tới nội dung các tổ chức tự nguyện đảm nhận những trách nhiệm vượt ra ngoài các nghĩa vụ kinh tế và pháp lý [4]. Mặc dù lý thuyết về TNXH không mới nhưng chủ yếu tập trung trong các nghiên cứu ở bối cảnh các quốc gia phương Tây, chưa có nhiều công trình chưa làm rõ tại bối cảnh các quốc gia phương đông và các quốc gia đang phát triển [5].

Trong các TĐH, nơi giáo dục được xem là giá trị cốt lõi nhằm đóng góp vào sự phát triển của xã hội và quốc gia, sự cạnh tranh trong lĩnh vực này trong những năm gần đây ngày càng trở nên khốc liệt. TĐH cần không ngừng cải thiện chất lượng chương trình đào tạo, ứng dụng công nghệ hoặc cơ sở hạ tầng nhằm thu hút sinh viên so với các đối thủ cạnh tranh khác [6]. Trong đó, nguồn nhân lực là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng của bất kỳ TĐH nào [7]. Trong các TĐH, sự gắn kết và sự trung thành của người lao động (NLD) tạo ra nhiều giá trị do TĐH là một tổ chức đặc thù gắn với sự phát triển bền vững và có nhiều giá trị riêng biệt. Để có thể thực hiện được nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các nhiệm vụ khác, người lao động trong trường đại học cần nhiều thời gian học tập, bồi dưỡng để thực hiện tốt những nhiệm vụ trên. Do đó, sự gắn kết và sự trung thành với TĐH là một trong những điều kiện quan trọng để phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức cũng như thực hiện TNXH của TĐH để nâng cao vị thế, uy tín và lợi thế cạnh tranh. Trong nghiên cứu này, tác giả phân tích và làm rõ sự tác động giữa TNXH của trường Đại học với sự gắn kết và sự trung thành của người lao động trong các trường đại học ở Việt Nam.

2. ĐỊNH NGHĨA VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

2.1. Định nghĩa

Trách nhiệm xã hội trong trường đại học

Parsons cho rằng TNXH của TĐH là chiến lược được áp dụng nhằm giám sát hoạt động của trường ở khía cạnh nội bộ, đồng thời nâng cao uy tín và hình ảnh của trường ở bên ngoài [8]. TNXH của TĐH là cam kết của TĐH trong việc nhận thức các lợi ích của xã hội và hành động của TĐH để nâng cao phúc lợi của các thành viên thông qua việc cung cấp các dịch vụ giáo dục chất lượng [9]. TNXH của TĐH là việc tích hợp tất cả các chức năng và hoạt động của TĐH với các nhu cầu xã hội thông qua sự gắn

kết chủ động với cộng đồng, được thực hiện một cách đạo đức và minh bạch, nhằm đáp ứng kỳ vọng của tất cả các bên liên quan. TNXH của TĐH có thể được đo lường dựa trên mức độ mà TĐH chú trọng đến trách nhiệm đạo đức, trách nhiệm trong nghiên cứu và phát triển và các hoạt động từ thiện [9]. Ngoài ra, TNXH của TĐH là triết lý, là phương pháp tiếp cận đạo đức và cộng đồng toàn cầu nhằm mang lại sự phát triển xã hội, sinh thái, môi trường, kinh tế, kỹ thuật [10]. Các khía cạnh bao gồm:

(i) Khía cạnh trách nhiệm vận hành (TNVH) nhằm đo lường mức độ thực hiện trách nhiệm vận hành gồm: nâng cao chất lượng giáo dục, cải thiện điều kiện làm việc, phân bổ nguồn lực hợp lý, khuyến khích học thuật, xây dựng quy trình tổ chức sai phạm, và ngăn chặn các hành vi không công bằng [9].

(ii) Khía cạnh trách nhiệm đối với các bên liên quan nội bộ (TNNB) nhằm thực hiện trách nhiệm đối với các bên liên quan khác nhau trong nội bộ gồm hai nhóm đối tượng chính: người lao động và sinh viên.

(iii) Trách nhiệm pháp lý (TNPL) là cách thức các TĐH thực hiện hoạt động để đáp ứng các nghĩa vụ pháp lý theo quy định hiện hành.

(iv) Trách nhiệm nghiên cứu và phát triển (TNNC) đo lường mức độ TĐH thực hiện trách nhiệm trong lĩnh vực nghiên cứu và phát triển, bao gồm: hỗ trợ tài chính cho nghiên cứu, xây dựng liên kết với doanh nghiệp, thực hiện các nghiên cứu có tác động xã hội và kinh tế, cũng như thúc đẩy sự tham gia của công chúng vào các hoạt động nghiên cứu.

Sự gắn kết với công việc trong tổ chức sự trung thành của người lao động

Kahn định nghĩa sự gắn kết là trạng thái NLD huy động toàn bộ năng lực thể chất, cảm xúc và trí tuệ của bản thân vào quá trình thực hiện công việc [11]. Bên cạnh đó, sự gắn kết là trạng thái tâm lý tích cực, thỏa mãn trong công việc, thể hiện thông qua tinh thần làm việc, sự tận tâm và khả năng tập trung trong công việc. Bedarkar và Pandita cho rằng sự gắn kết là mức độ quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động xét trên các khía cạnh phát triển thể chất, cảm xúc và nhận thức [12]. Saleem và cộng sự cho rằng sự gắn kết góp phần tăng cường sự liên kết giữa mục tiêu cá nhân của nhân viên và mục tiêu chung của tổ chức, qua đó giúp ngăn ngừa tình trạng kiệt sức, thái độ tiêu cực và các hành vi phi đạo đức tại nơi làm việc [13]. Trong trường đại học, sự gắn kết thể hiện qua gắn kết về công việc và gắn kết với tổ chức được thể hiện thông qua NLD sử dụng toàn bộ năng lực thể chất, cảm

xúc và trí tuệ của bản thân để tích cực tham gia vào các hoạt động của TĐH và thể hiện tinh thần hợp tác trong nội bộ tổ chức.

Sự trung thành của NLD

Bloemer và Odekerken cho rằng sự trung thành của NLD là yếu tố then chốt góp phần vào sự phát triển của tổ chức [14]. Cooil và cộng sự khẳng định các tổ chức mà NLD có mức độ trung thành cao thường đạt được những thành công lớn hơn, khả năng tồn tại lâu dài và lợi thế cạnh tranh vượt trội so với các đối thủ khác [15]. Khi NLD tin tưởng vào các giá trị và mục tiêu của tổ chức, họ có những phản ứng tích cực về mặt thái độ và hành vi, từ đó làm tăng tỷ lệ giữ chân nhân viên [16]. Bên cạnh đó, Becker và cộng sự định nghĩa lòng trung thành là mức độ sẵn sàng nỗ lực ở mức cao vì lợi ích của tổ chức, và niềm tin vững chắc cũng như sự chấp nhận các giá trị và mục tiêu của tổ chức [17]. Dick và Basu phân loại lòng trung thành thành bốn nhóm: không có lòng trung thành, lòng trung thành giả tạo, lòng trung thành tiềm ẩn và lòng trung thành thực sự [18]. Ngoài ra, sự trung thành của NLD gồm sự trung thành hành vi và sự trung thành thái độ [19]. Trong đó, sự trung thành thái độ tập trung vào thái độ của cá nhân đối với tổ chức [20]. Sự trung thành về hành vi là sự chuyển đổi từ thái độ với công việc và tổ chức thành những hành vi cụ thể để thể hiện tình yêu và sự cam kết với tổ chức. Trong nghiên cứu này, sự trung thành của NLD với TĐH được tiếp cận theo hướng sự trung thành về hành vi và được định nghĩa là những hành động thể hiện tình cảm của NLD, mức độ sẵn sàng đóng góp và bảo vệ hình ảnh tổ chức với nhà trường và sự cam kết lâu dài với nhà trường.

2.2. Giả thuyết nghiên cứu

2.2.1. Mối quan hệ giữa TNVH của TĐH và sự gắn kết của NLD

(i) Mối quan hệ giữa TNVH và sự gắn kết của người lao động

TNVH thể hiện qua việc đảm bảo hoạt động nội bộ của trường diễn ra hiệu quả, công bằng và có trách nhiệm. TNVH tạo ra một môi trường làm việc công bằng, minh bạch để người lao động được tham gia vào quy trình ra quyết định, có cơ hội học hỏi và đóng góp ý kiến, sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho sự gắn kết công việc [11, 21]. Ngoài ra, TĐH thực hiện đầy đủ TNVH giúp NLD cảm thấy được tôn trọng và coi trọng. Điều này thúc đẩy sự tận tâm và tự hào nghề nghiệp để gắn kết NLD. Shuck và Reio phát hiện rằng môi trường làm việc công bằng, an toàn và được quản lý tốt là yếu tố dự báo tới sự gắn kết trong

môi trường giáo dục [22]. Như vậy, nhóm tác giả đề xuất: Giả thuyết 1a: TNVH tác động tích cực tới sự gắn kết về công việc của NLD và Giả thuyết 2a: TNVH tác động tích cực tới sự gắn kết với tổ chức của NLD.

(ii) Mối quan hệ giữa TNNB và sự gắn kết của người lao động

TNNB thể hiện qua các hành động như đảm bảo điều kiện làm việc công bằng, hỗ trợ phát triển nghề nghiệp, cung cấp phúc lợi hợp lý, và tạo môi trường học tập, làm việc tích cực, tôn trọng giá trị con người. Khi NLD cảm thấy tổ chức quan tâm đến phúc lợi và sự phát triển cá nhân của họ thông qua cơ hội thăng tiến, cân bằng công việc và cuộc sống, môi trường làm việc lành mạnh điều đó tác động sự tận tâm và sẵn sàng cống hiến của NLD [23,24]. Ngoài ra, NLD được tổ chức hỗ trợ và đánh giá công bằng có mức độ gắn kết công việc cao hơn, đặc biệt ở các cơ sở giáo dục đại học [25]. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất: Giả thuyết 1b: TNNB tác động tích cực tới sự gắn kết về công việc và Giả thuyết 2b: TNNB tác động tích cực tới sự gắn kết với tổ chức

(iii) Mối quan hệ giữa TNPL và sự gắn kết của người lao động

TNPL tạo ra môi trường làm việc với đầy đủ điều kiện làm việc an toàn, chính sách tuyển dụng công bằng, và tuân thủ quy trình kỷ luật minh bạch giúp cho người lao động cảm thấy được tôn trọng và an toàn, đây là tiền đề quan trọng tạo nên sự gắn kết công việc [11]. Ngoài ra, TNPL thúc đẩy niềm tin vào tổ chức khi đặc thù các TĐH là nơi đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động. Sự tuân thủ luật pháp giúp củng cố niềm tin vào tổ chức là yếu tố để gắn kết NLD với công việc và tổ chức [23]. Đặc biệt, TNPL góp phần hình thành văn hóa tổ chức tích cực khiến cho nhân viên cảm nhận được sự công bằng, vai trò của họ với TĐH [26]. Nhóm tác giả đề xuất: Giả thuyết 1c: TNPL tác động tích cực tới sự gắn kết về công việc và Giả thuyết 2c: TNPL tác động tích cực tới sự gắn kết với tổ chức.

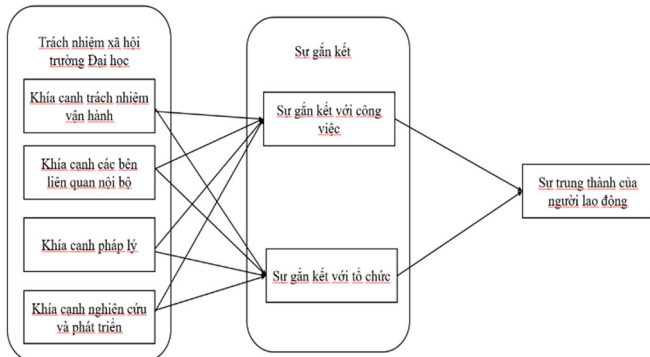
(iv) Mối quan hệ giữa TNNC và sự gắn kết của người lao động

TNNC mang lại cơ hội phát triển chuyên môn cho NLD trong TĐH. TĐH đầu tư vào các chương trình nghiên cứu và liên kết với doanh nghiệp mang đến cơ hội nâng cao chuyên môn, mở rộng mạng lưới nghề nghiệp và gia tăng giá trị cá nhân trong tổ chức [25]. Ngoài ra, TNNC giúp tăng thêm cảm nhận ý nghĩa công việc khi NLD được tham gia vào các nghiên cứu và tạo sự tác động tới xã hội từ các đóng góp của họ vì đóng góp đó tạo ra giá trị vượt

trội và thúc đẩy sự tận tâm và gắn bó với công việc và tổ chức [23]. Bên cạnh đó TNNC được hình thành trong các TĐH nơi chú trọng tới sự đổi mới và đề cao tư duy học tập liên tục từ đó nuôi dưỡng sự đam mê công việc [27]. Nhóm tác giả đề xuất: Giả thuyết 1d: TNNC tác động tích cực tới sự gắn kết về công việc và Giả thuyết 2d: TNNC tác động tích cực tới sự gắn kết với tổ chức.

2.2.2. Mối quan hệ giữa sự gắn kết và sự trung thành của người lao động

Theo Kennedy và Daim, sự gắn kết dẫn đến việc giữ chân nhân viên, một yếu tố có liên quan trực tiếp đến lòng trung thành [28]. Bên cạnh đó, sự gắn kết có tác động trái chiều tới tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên [29]. Mặt khác, tỷ lệ nghỉ việc lại có mối quan hệ chặt chẽ với lòng trung thành của NLĐ. Một trong những đặc điểm của NLĐ có mức độ trung thành cao là họ có ý định nghỉ việc thấp hơn. Ngoài ra, sự gắn kết có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa đến việc giữ chân nhân viên [30]. Như vậy, có thể lập luận rằng sự gắn kết là một yếu tố tiên quyết dẫn đến lòng trung thành của nhân viên. Tác giả đề xuất Giả thuyết 3a: sự gắn kết về công việc của NLĐ tác động tích cực thuận chiều tới sự trung thành và Giả thuyết 3b: sự gắn kết với tổ chức tác động tích cực thuận chiều tới sự trung thành của NLĐ.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thu thập dữ liệu

Bảng hỏi được thiết kế vào tháng 6/2024 dựa trên mô hình nghiên cứu được thiết lập, nhóm tác giả tiến hành phỏng vấn sơ bộ với 30 mẫu là chuyên gia và nhà quản lý các trường đại học để điều chỉnh bảng hỏi. Sau khi khảo sát sơ bộ, nhóm tác giả tiến hành khảo sát chính thức từ 9/2024 - 02/2025. Kích thước mẫu sử dụng cho nghiên cứu tương quan tối thiểu gấp 5 lần tổng số biến quan sát (BQS), trong nghiên cứu này, số BQS là 43, tổng số phiếu khảo sát phát ra và được thu thập qua đường link online

là 400 phiếu và số phiếu thu về có giá trị sử dụng là 353. Đối tượng được khảo sát gồm các người lao động làm việc tại các 15 TĐH gồm 5 TĐH ở Miền Bắc, 5 trường ở Miền Nam và 5 trường ở Miền Trung. Trong đó, nhóm tác giả thu thập thông tin từ 10 TĐH tham gia bảng xếp hạng phát triển bền vững và 5 TĐH công bố thông tin về tỉ lệ sinh viên có việc làm có tỉ lệ trên 90%.

Bảng 1. Đặc điểm mẫu khảo sát (N = 353)

Đặc tính	Tiêu chí	Số lượng	Tỉ lệ
Giới tính	Nam	143	40,51%
	Nữ	210	59,49%
Độ tuổi	< 25	2	0,57%
	25-30	18	5,10%
	31-35	38	10,76%
	36-45	166	47,03%
	46-55	89	25,21%
	Trên 55	40	11,33%
Trình độ	Đại học	21	5,95%
	Thạc sỹ	54	15,30%
	Tiến sỹ	278	78,75%
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 5 năm	16	4,53%
	5-10 năm	43	12,18%
	11-15 năm	144	40,79%
	> 15 năm	150	42,49%

Nguồn: Nhóm tác giả

3.2. Thang đo biến nghiên cứu

TNXH của TĐH được kế thừa trong nghiên cứu của Latif [9] gồm gồm 4 khía cạnh: Hoạt động (8BQS) mã hóa OPE; TNNB mã hóa INR gồm 6 BQS; Trách nhiệm pháp lý (mã hóa ETH) gồm 7 BQS và Trách nhiệm nghiên cứu (mã hóa RES) gồm 5BQS. Thang đo Sự gắn kết gồm gắn kết với công việc mã hóa JEN gồm 8BQS và gắn kết với tổ chức mã hóa OE gồm 6BQS và thang đo sự trung thành với tổ chức (3BQS) được kế thừa từ nghiên cứu của Nguyen và Ha [31].

Bảng 2. Tổng hợp thang đo và kết quả đánh giá thang đo

BQS	Hệ số tải	BQS	Hệ số tải	BQS	Hệ số tải
Trách nhiệm hoạt động(OPE)		Trách nhiệm các bên liên quan nội bộ (INR):		Trách nhiệm pháp lý (ETH)	
CA = 0,919; CR = 0,935; AVE = 0,675		CA = 0,916; CR = 0,920; AVE = 0,750		CA = 0,886; CR = 0,913; AVE = 0,638	
OPE1	0,756	INR1	0,601	ETH1	0,628
OPE2	0,820	INR2	0,856	ETH2	0,795

OPE3	0,821	INR3	0,844	ETH3	0,823
OPE4	0,865	INR4	0,853	ETH4	0,881
OPE5	0,834	INR5	0,880	ETH5	0,783
OPE6	0,852	INR6	0,895	ETH6	0,846
OPE7	0,608			ETH7	0,720
Trách nhiệm nghiên cứu (RES): CA = 0,927; CR = 0,945; AVE = 0,773		Sự gắn kết với công việc (JEN): CA = 0,943; CR = 0,953; AVE = 0,715		Sự gắn kết với tổ chức (OE): CA = 0,937; CR = 0,950; AVE = 0,760	
RES1	0,842	JEN1	0,818	OE1	0,844
RES2	0,890	JEN2	0,859	OE2	0,866
RES3	0,894	JEN3	0,856	OE3	0,891
RES4	0,900	JEN4	0,886	OE4	0,890
RES5	0,870	JEN5	0,873	OE5	0,849
		JEN6	0,872	OE6	0,889
		JEN7	0,809		
		JEN8	0,786		
Sự trung thành của nhân viên (LOY) CA = 0,913; CR = 0,945; AVE = 0,851					
LOY1	0,833	LOY2	0,875	LOY3	0,890

Nguồn: Nhóm tác giả

3.2.1. Đánh giá mô hình đo lường

Kết quả về chất lượng biến quan sát: Hệ số tải các biến quan sát cần đạt được là 0,708, trong nghiên cứu này ba biến quan sát gồm OPE7; INR1; ETH1 bị loại bỏ do không đáp ứng được yêu cầu giá trị thấp hơn 0,708.

Độ tin cậy thang đo: Độ tin cậy tổng hợp được thể hiện thông qua chỉ số Cronbach's Alpha và CR được nhiều người ưu tiên sử dụng. CR cần đạt từ 0,7 trở lên trong nghiên cứu khẳng định [32], chỉ số Cronbach's Alpha cũng cần đạt giá trị từ 0,7 trở lên. Bảng 2 phản ánh giá trị Cronbach's Alpha và CR của các thang đo, các chỉ số trên đều đáp ứng được yêu cầu để đảm bảo độ tin cậy thang đo sử dụng trong mô hình nghiên cứu

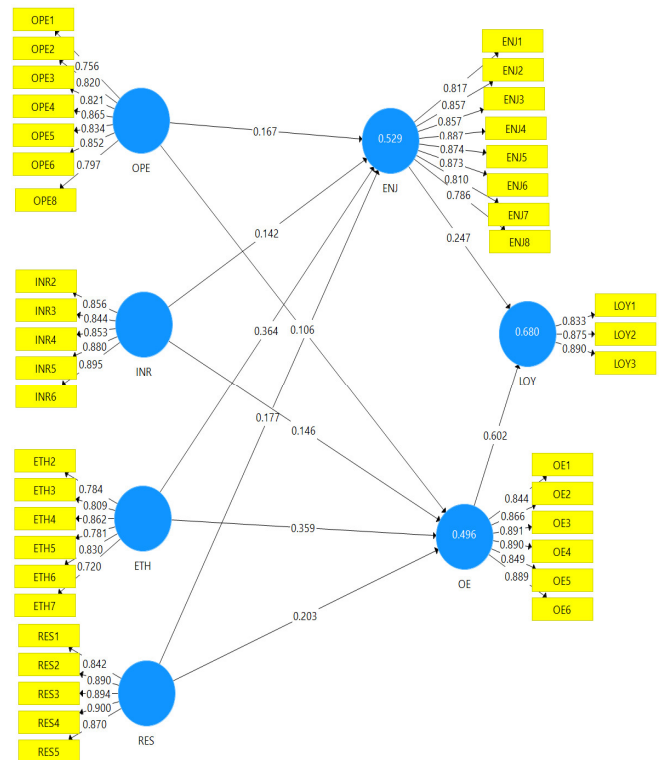
3.2.2. Đánh giá các mối quan hệ tác động

Bảng 3. Kết quả hệ số hồi quy của mô hình nghiên cứu

	β	T Statistics	P Values	
OPE -> ENJ	0,167	2,616	0,009	Giả thuyết 1a: chấp nhận
INR -> ENJ	0,142	2,025	0,043	Giả thuyết 1b: chấp nhận
ETH -> ENJ	0,364	4,951	0,000	Giả thuyết 1c: chấp nhận
RES -> ENJ	0,177	2,634	0,009	Giả thuyết 1d: chấp nhận
OPE -> OE	0,106	1,688	0,092	Giả thuyết 2a: Không chấp nhận

INR -> OE	0,146	2,151	0,032	Giả thuyết 2b: chấp nhận
ETH -> OE	0,359	4,858	0,000	Giả thuyết 2c: chấp nhận
RES -> OE	0,203	2,519	0,012	Giả thuyết 2d: chấp nhận
ENJ -> LOY	0,247	2,892	0,004	Giả thuyết 3a: Chấp nhận
OE -> LOY	0,602	7,683	0,000	Giả thuyết 3b: Chấp nhận

Nguồn: Nhóm tác giả



Hình 2. Kết quả mô hình nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu phản ánh chỉ có sự tương quan giữa OPE tới OE có giá trị P value (giá trị sig so sánh lớn hơn 0,05) phản ánh không có sự tương quan giữa OPE và OE. Cột giá trị Original Sample phản ánh mối quan hệ cụ thể giữa các biến trong mô hình SEM, trong đó:

(i) Biến ENJ là biến phụ thuộc chịu sự tác động của 4 biến độc lập gồm ETH, INR, OPE, RES với hệ số hồi quy chuẩn hóa tương ứng là 0,364; 0,142; 0,167 và 0,177; (ii) Biến OE là biến phụ thuộc chịu sự tác động của 3 độc lập gồm ETH, INR, RES với hệ số hồi quy chuẩn hóa tương ứng là 0,359; 0,146 và 0,203; (iii) Biến LOY là biến phụ thuộc chịu sự tác động của ENJ với hệ số hồi quy chuẩn hóa 0,247.

Về mức độ giải thích của biến độc lập cho phụ thuộc: Giá trị R^2 hiệu chỉnh giao động từ 0 tới 1. R^2 hiệu chỉnh của ENJ là 0,524 của OE là 0,490 và LOY là 0,679.

Giá trị effect size f^2 : Hệ số f^2 cho biết mức độ ảnh hưởng của biến độc lập lên biến phụ thuộc là mạnh hay yếu với các mức như sau:

(i) $f^2 < 0,02$: mức tác động là cực kỳ nhỏ hoặc không có tác động là sự tác động giữa INR tới ENJ và INR tới OE; (ii) $0,02 \leq f^2 < 0,15$: mức tác động nhỏ, sự tác động giữa ETH tới ENJ ($f^2 = 0,106$); sự tác động giữa ETH và OE ($f^2 = 0,096$); sự tác động giữa OPE tới ENJ, RES tới ENJ, RES tới OE và (iii) $0,15 \leq f^2 < 0,35$: mức tác động trung bình, sự tác động giữa OE với LOY ($f^2 = 0,285$).

4. THẢO LUẬN

TNXH trở thành yêu cầu tất yếu đối với các tổ chức để đảm bảo sự tồn tại của tổ chức và thúc đẩy sự phát triển của tổ chức. TĐH trong bối cảnh tự chủ ở Việt Nam cũng như sự phát triển mạnh mẽ khoa học, công nghệ đặt ra yêu cầu TĐH cần nâng cao năng lực cạnh tranh. Trong đó, TNXH của TĐH vừa là yêu cầu cấp thiết vừa là cách thức để các trường Đại học chủ động trong xây dựng và nâng cao năng lực cạnh tranh.

Thứ nhất, yếu tố GK với tổ chức có hệ số tác động 0,602 tới sự trung thành của NLĐ trong tổ chức và yếu tố GK công việc có hệ số tác động 0,247 tới sự trung thành của NLĐ trong tổ chức. Khi GK công việc thay đổi 1 đơn vị thì sự trung thành thay đổi thuận chiều 0,247 đơn vị. Kết quả nghiên cứu phản ánh GK có sự tác động lớn tới sự trung thành của NLĐ tới tổ chức. Khi so sánh mức độ tác động giữa GK công việc và GK với tổ chức tới sự trung thành của NLĐ trong tổ chức. Kết quả nghiên cứu với TĐH ở Việt Nam phản ánh sự gắn kết với tổ chức có sự tác động mạnh hơn so với sự gắn kết về công việc tới sự trung thành của NLĐ. Đặc thù tại TĐH khiến cho việc thay đổi công việc, ngành nghề của giảng viên thường thấp do đó họ có sự gắn kết cao với công việc đang đảm nhận. Tuy nhiên, các TĐH cần chú trọng tới xây dựng văn hóa của TĐH để giữ chân NLĐ do GK với tổ chức đang là điểm ưu tiên của NLĐ trong TĐH.

Thứ hai, các khía cạnh của TNXH trong TĐH gồm trách nhiệm trong hoạt động tác nghiệp, trách nhiệm cổ đông nội bộ, trách nhiệm pháp lý, trách nhiệm nghiên cứu phát triển là các khía cạnh đều có tác động tới sự gắn kết với công việc của giảng viên và NLĐ trong các TĐH. Trong đó, khía cạnh pháp lý vẫn đang là khía cạnh nhận được sự quan tâm và có tác động mạnh mẽ tới sự gắn kết về công việc với chỉ số là số hồi quy chuẩn hóa tương ứng là 0,364 cao hơn so với hệ số hồi quy chuẩn hóa của các khía cạnh khác như khía cạnh OPE (0,167); INR (0,142); RES (0,177).

Thứ ba, kết quả nghiên cứu phản ánh sự khác biệt khi khía cạnh TNXH về hoạt động tác nghiệp không có sự tác động qua kiểm định tới OE, trong ba khía cạnh còn lại hệ số hồi quy chuẩn hóa của ETH có giá trị cao hơn so với hai khía cạnh còn lại. Điều này phản ánh quan điểm về thực

hiện TNXH trong TĐH với đối tượng khảo sát còn tương đối sơ khai đang tập trung vào thực hiện những quy định, yêu cầu về pháp lý để tạo dựng sự gắn kết giữa NLĐ với tổ chức. NLĐ trong các TĐH chưa nhận thức và thực hiện được những khía cạnh khác của TNXH trong trường học. Trong thời gian tiếp theo, TĐH có thể cải thiện công tác truyền thông để NLĐ đánh giá được đúng những hoạt động NLĐ đang triển khai đóng góp vào thực hiện TNXH trong TĐH để các TĐH có thể cải thiện năng lực cạnh tranh dựa trên thực hiện TNXH.

5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu khẳng định vai trò của TNXH với TĐH ở Việt Nam nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững các TĐH trong bối cảnh các TĐH có vai trò ngày càng quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội khu vực và quốc gia. Kết quả nghiên cứu phản ánh sự tác động thuận chiều giữa các khía cạnh TNXH trong TĐH với sự gắn kết với công việc và gắn kết với tổ chức của NLĐ. Trong đó, kết quả nghiên cứu phản ánh các khía cạnh của TNXH trong TĐH đều có tác động tới sự gắn kết về công việc của NLĐ. Kết quả nghiên cứu phản ánh sự gắn kết trong công việc của NLĐ và sự gắn kết với tổ chức đều có tác động tới lòng trung thành của NLĐ trong các TĐH được nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. McGuire C. "A process approach to the construction and analysis of medical examinations," *Academic Medicine*, 38 (7), 556-563, 1963.
- [2]. Phan C. X., Le L. V., Duong D., Phan T. C., "The impact of corporate social responsibility on brand image: A case study in Vietnam," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (4), 423-431, 2021. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0423>
- [3]. Vázquez J. L., Aza C. L., Lanero A., "Are students aware of university social responsibility? Some insights from a survey in a Spanish university," *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 11 (3), 195-208, 2014. <https://doi.org/10.1007/s12208-014-0114-3>
- [4]. Piacentini M. G., MacFadyen L., Eadie D. R., "Corporate social responsibility in food retailing," *International Journal of Retail and Distribution Management*, 28 (10), 459-469, 2000. <https://doi.org/10.1108/09590550010356822>
- [5]. Latif K. F., Tariq R., Muneeb D., Sahibzada U. F., Ahmad S., "University Social Responsibility and performance: The role of service quality, reputation, student satisfaction and trust," *Journal of Marketing for Higher Education*, 34(2), 967-991, 2024.
- [6]. Asrar-ul-Haq, Muhammad K., Peter K., Anam I., "The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment:

Case of Pakistani higher education," *Journal of Cleaner Production*, 142, 2352-2363, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.11.040>

[7]. Abror A., Patrisia D., Syahrizal S., Sarianti R., Dastgir S., "Self-efficacy, employee engagement, remuneration and employee loyalty in higher education: The role of satisfaction and Ocb," *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5456-5470, 2020.

[8]. Parsons A., *Literature Review on Social Responsibility in Higher Education*. Victoria: School of Public Administration, University of Victoria, 2014.

[9]. Latif K. F., "The development and validation of stakeholder-based scale for measuring university social responsibility (USR)," *Social indicators research*, 140 (2), 511-547, 2018. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1794-y>.

[10]. Chen S.H., Nasongkhla J., Donaldson A., "University Social Responsibility (USR): Identifying an Ethical Foundation within Higher Education Institutions," *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 14(4), 164-172, 2015.

[11]. Kahn W. A., "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work," *Academy of management journal*, 33 (4), 692-724, 1990.

[12]. Bedarkar M., Pandita D., "A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance," *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115, 2014

[13]. Saleem Z., Shenbei Z., Hanif A.M., *Workplace violence and employee engagement: the mediating role of work environment and organizational culture*. SAGE Open, 2020. <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>

[14]. Bloemer J., Odekerken-Schröder G., "The role of employee relationship proneness in creating employee loyalty," *International Journal of Bank Marketing*, 24 (4), 252-264, 2006. <https://doi.org/10.1108/02652320610671342>

[15]. Cooil B., Keiningham T. L., Aksoy L., Hsu M., "A longitudinal analysis of customer satisfaction and share of wallet: Investigating the moderating effect of customer characteristics," *Journal of marketing*, 71 (1), 67-83, 2007. <https://doi.org/10.1509/jmkg.71.1.67>

[16]. Cannon-Bowers J. A., Salas E., Tannenbaum S. I., Mathieu J. E., "Toward theoretically based principles of training effectiveness: A model and initial empirical investigation," *Military psychology*, 7(3), 141-164, 1995. https://doi.org/10.1207/s15327876mp0703_1

[17]. Becker T. E., Randall D. M., Riegel C. D., "The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation," *Journal of Management*, 21(4), 617-638, 1995. <https://doi.org/10.1177/014920639502100402>

[18]. Dick A. S., Basu K., "Customer loyalty: toward an integrated conceptual framework," *Journal of the academy of marketing science*, 22, 99-113, 1994. <https://doi.org/10.1177/0092070394222001>

[19]. Byun K. S., Cho Y. D., Shin M. J., "The effect of perceived value, customer satisfaction, trust, switching costs on customer loyalty in fast food restaurant," *Tourism Study*, 22 (2), 37-58, 2007.

[20]. Allen Broyles S., "Loyalty's influence on satisfaction in cross-cultural settings," *Journal of product & brand management*, 18(6), 414-424, 2009. <https://doi.org/10.1108/10610420910989730>

[21]. Bakker A. B., Demerouti E., "The Job Demands-Resources model: State of the art," *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328, 2007. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

[22]. Shuck B., Reio T. G., "Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice," *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21 (1), 43-58, 2014. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>

[23]. Saks A. M., "Antecedents and consequences of employee engagement," *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619, 2006. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

[24]. Albrecht S. L., Marty A., "Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions," *The international journal of human resource management*, 31 (5), 657-681, 2020.

[25]. Barkhuizen N., Rothmann S., Van de Vijver F. J. R., "Work engagement of academic staff in South African higher education institutions: A psychometric evaluation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES)," *South African Journal of Psychology*, 44 (2), 222 - 233, 2014. <https://doi.org/10.1177/0081246313510873>

[26]. Parzefall M. R., Hakanen J. J., "Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties," *Journal of Managerial Psychology*, 25 (1), 4-21, 2010. <https://doi.org/10.1108/02683941011013849>

[27]. Schaufeli W. B., Salanova M., González-Romá V., Bakker A. B., "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach," *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92, 2002. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

[28]. Kennedy E., Daim T. U., "A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment," *Evaluation and program planning*, 33 (4), 468-476, 2010. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2009.12.001>

[29]. De Simone S., Planta A., Cicotto G., "The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction," *Applied Nursing Research*, 39, 130-140, 2018. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>

[30]. Bhattacharya Y., "Employee engagement as a predictor of seafarer retention: A study among Indian officers," *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 31(2), 295-318, 2015. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2015.06.007>

[31]. Nguyen C. M. A., Ha M. T., "The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction, and employee loyalty in higher education institutions in Vietnam," *Humanities and Social Sciences Communications*, 10 (1), 1-13, 2023.

[32]. Henseler J., Sarstedt M., "Goodness of fit indices for partial least squares path modeling," *Computational Statistics*, 28(2), 565-580, 2013.

AUTHOR INFORMATION

Ta Huy Hung

International School, Vietnam National University, Hanoi, Vietnam