

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VỚI TỔ CHỨC: TRƯỜNG HỢP TẠI SỞ CÔNG THƯƠNG TỈNH AN GIANG

● LA MỸ HUỆ - TRẦN QUỐC TUẤN

TÓM TẮT:

Mục tiêu của nghiên cứu là xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) với tổ chức tại Sở Công Thương tỉnh An Giang. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số hàm ý quản trị cho lãnh đạo Sở Công Thương có những biện pháp, chính sách nhằm gia tăng sự gắn kết của CBCCVC với tổ chức trong thời gian tới. Cụ thể là: Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của CBCCVC với tổ chức tại Sở Công Thương; Đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của CBCCVC với tổ chức tại Sở Công Thương tỉnh An Giang; Kiểm định sự khác biệt về đặc điểm cá nhân (giới tính, trình độ, thâm niên, vị trí,...) về sự gắn kết với tổ chức tại Sở Công Thương tỉnh An Giang; Đề xuất một số giải pháp nhằm gia tăng sự gắn kết của CBCCVC với tổ chức tại Sở Công Thương tỉnh An Giang.

Từ khóa: Cán bộ công chức, Sở Công Thương, sự gắn kết, tỉnh An Giang.

1. Đặt vấn đề

Duy trì nguồn nhân lực là một trong ba chức năng cơ bản của quản trị nguồn nhân lực (Trần Kim Dung, 2009). Đặc biệt đối với khu vực công, thực hiện tối chức năng này là nhiệm vụ vô cùng quan trọng và cấp thiết. Việc thu hút nhân tài vào làm việc trong khu vực công đã là một bài toán khó, thì việc giữ chân họ làm việc và cống hiến lâu dài lại càng khó hơn. Vấn đề nâng cao sự gắn kết của CBCCVC với tổ chức được các nhà nghiên cứu, nhà quản lý tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau. Các công trình nghiên cứu đã đề cập đến nhiều biện pháp nâng cao sự gắn kết của CBCCVC với tổ chức. Tuy nhiên, trong thực tế, để có thể áp dụng vào tổ chức nào thì cần phải căn cứ vào tình hình cụ thể của tổ chức đó.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được chia làm 2 giai đoạn chính là nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được thực hiện sau khi hình thành khung lý thuyết và định hướng mô hình nghiên cứu, tiến hành tổ chức cuộc khảo sát phỏng vấn sơ bộ 5 CBCCVC đang công tác tại Sở Công Thương tỉnh An Giang. Nghiên cứu định lượng được thực hiện bằng quy trình thiết kế câu hỏi, phỏng vấn trực tiếp các chuyên gia, tất cả CBCCVC trong biên chế tại Sở Công Thương An Giang để đánh giá thực trạng sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại Sở Công Thương An Giang và xây dựng thang đo. Dữ liệu sau khi thu thập, được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0: Sử dụng kiểm định Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá (EFA), mô hình hồi quy

tuyến tính bội để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của CBCCVV tại Sở Công Thương tỉnh An Giang.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê mô tả

Bảng 1. Thống kê giới tính của CBCCVV

Thống kê tỉ lệ nam - nữ	Tần số
Nam	123
Nữ	55
Tổng	178

Nguồn: Phân tích dữ liệu

Số liệu thống kê đã cho thấy, hầu hết CBCCVV được chọn điều tra đều có thu nhập dao động từ 5-10 triệu đồng, với 124 trên 178 mẫu điều tra (chiếm tỉ lệ 70%), tiếp theo là nhân viên có thu nhập trên 10 đến 15 triệu đồng (chiếm 29%) với 52 người và số còn lại là nhân viên có thu nhập dưới 5 triệu đồng (chiếm 2%), đây chủ yếu là các CBCCVV mới vào làm, thử việc.

Qua số liệu cho thấy, đa số CBCCVV đã lập gia đình chiếm tỷ lệ 94,38%, tương ứng 168 người, còn lại là chưa lập gia đình.

3.2. Đánh giá độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha

3.2.1. Bản chất công việc (BC)

Bảng 2. Thống kê độ tin cậy

Cronbach's Alpha	Số biến
.829	5

Bảng 3. Thống kê tương quan biến

Thang đo đánh giá rủi ro	TB thang đo nếu loại biến tổng	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
BC1	14.47	10.827	.655	.787
BC2	14.44	10.225	.715	.769
BC3	14.40	10.625	.665	.784
BC4	14.63	11.838	.476	.836
BC5	14.49	10.907	.628	.795

Nguồn: Phân tích dữ liệu

Từ dữ liệu bảng cho thấy, thang đo yếu tố Bản chất công việc (BC) được đo lường qua 5 biến quan sát. Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo

(Cronbach Alpha) là 0.829 > 0.6 và nằm trong mức đo lường tốt. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng > 0.3 và nhỏ hơn Cronbach Alpha. Như vậy, thang đo yếu tố Bản chất công việc (BC) đáp ứng độ tin cậy.

3.2.2. Sự hỗ trợ của tổ chức (TC)

Qua kết quả kiểm định sơ bộ cho thấy, thang đo yếu tố Sự hỗ trợ của tổ chức (TC) có 5 biến quan sát. Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach Alpha của thang đo này là 0.814 > 0.6. Đồng thời, cả 5 biến quan sát đều có tương quan biến tổng > 0.3 và nhỏ hơn Cronbach Alpha. Do vậy, thang đo yếu tố Sự hỗ trợ của tổ chức (TC) đáp ứng độ tin cậy.

3.2.3. Công bằng (CB)

Thang đo nhân tố Công bằng (CB) có 4 biến quan sát. Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo (Cronbach Alpha) là 0.796 > 0.6. Đồng thời, cả 4 biến quan sát đều có tương quan biến tổng > 0.3 và nhỏ hơn Cronbach Alpha. Như vậy, thang đo nhân tố Công bằng (CB) đáp ứng độ tin cậy.

3.2.4. Tiền lương và phúc lợi (LP)

Thang đo nhân tố Tiền lương và phúc lợi (LP) được cấu thành bởi 4 biến quan sát. Kết quả đánh giá giá trị thang đo cho thấy tương quan biến tổng của tất cả các biến quan sát từ đều lớn hơn 0.3 và hệ số Cronbach Alpha 0.840 > 0.6 và nằm trong mức đo lường tốt. Như vậy, thang đo đánh giá Tiền lương và phúc lợi (LP) đạt độ tin cậy cần thiết.

3.2.5. Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DP)

Thang đo nhân tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DP) được cấu thành bởi 4 biến quan sát. Kết quả đánh giá giá trị thang đo cho thấy tương quan biến tổng của tất cả các biến quan sát từ đều lớn hơn 0.3 và hệ số Cronbach Alpha 0.872 > 0.6 và nằm trong mức đo lường tốt. Như vậy, thang đo đánh giá Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DP) đạt độ tin cậy cần thiết.

3.2.6. Sự gắn kết của CBCCVV đối với tổ chức (SGK)

Thang đo sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức được đo lường với 3 biến quan sát được thực hiện bằng phần mềm SPSS 20.0, kết quả kiểm định sơ bộ được trình bày trong Bảng 4.

Bảng 4. Kết quả kiểm định sơ bộ

Thống kê độ tin cậy

Cronbach's Alpha	Số biến
.815	3

Bảng 5. Thống kê tương quan biến

Thang đo đánh giá rủi ro	TB thang đo nếu loại biến tổng	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
SGK1	7.97	2.672	.680	.731
SGK2	7.99	2.548	.684	.730
SGK3	7.89	3.027	.643	.772

Nguồn: Phân tích dữ liệu

Qua dữ liệu Bảng 4, cho thấy, thang đo Sự gắn kết của CBCCVC đối với tổ chức (SGK) được cấu thành bởi 3 biến quan sát. Kết quả đánh giá giá trị thang đo cho thấy tương quan biến tổng của tất cả các biến quan sát từ đều lớn hơn 0.3 và hệ số Cronbach Alpha 0.815 > 0.6. Như vậy, các thang đo đo lường mức độ gắn kết với tổ chức thỏa mãn yêu cầu về độ tin cậy Cronbach's Alpha.

Kết luận: Sau khi đo lường độ tin cậy của các yếu tố thông qua hệ số Cronbach Alpha, tất cả các biến của các yếu tố đều được giữ lại (hay đáp ứng được độ tin cậy).

3.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Bảng 6. Hệ số KMO và kiểm định Bartlett các thành phần

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Đo lường mẫu đầy đủ theo KMO	.748
Bartlett's Test of Sphericity (Kiểm định Bartlett tổng thể)	Approx Chi-Square (Chi bình phương)	1853.321
	df (bậc tự do)	231
	Sig. (Mức ý nghĩa)	.000

Nguồn: Phân tích dữ liệu

Từ Bảng 6 ta thấy, cả hai điều kiện cho phân tích nhân tố đều được thỏa mãn, dữ liệu điều tra phù hợp cho việc phân tích nhân tố:

- Chỉ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = 0.748 > 0.5: Dữ liệu phù hợp cho phân tích nhân tố (sự thích hợp của mẫu).

- Giá trị Sig. (Bartlett's Test) = 0.000 < 0.05: Chứng tỏ các biến có tương quan với nhau trong tổng thể.

Theo kết quả nghiên cứu cho thấy kết quả KMO = 0.748, trong khi yêu cầu của giá trị này để phân tích nhân tố phù hợp là 0.5. Ngoài ra, kiểm

định Bartlett Test có giá trị Sig = 0.000 bé hơn 0.05. Vì vậy, kết quả trên cho thấy phân tích nhân tố là phù hợp.

Kết quả phương sai trích Bảng cho thấy, sau khi phân tích nhân tố thì tại giá trị Eigenvalue = 1.102 > 1 có tất cả 5 nhân tố được hình thành, nên nhân tố rút ra có ý nghĩa tóm tắt thông tin khá tốt.

Kết luận:

Từ ma trận nhân tố xoay, Cơ mẫu N = 22 biến, kết quả cho biết có 22 biến đặc trưng đều có hệ số tải nhân tố (Factor Loading) lớn hơn 0,5 nên được chọn và được xếp thành 5 nhân tố đại diện cho các nhân tố tác động. Mô hình sắp xếp theo kết xuất SPSS gồm 5 nhóm nhân tố, các biến quan sát trích thành nhân tố phù hợp với dữ liệu thực tế. Các nhân tố mới như sau:

Sau khi thực hiện phương pháp rút trích Principal components và phép quay Varimax, kết quả các nhóm được gom lại như sau:

- Nhóm 1 - Bản chất công việc (BC) gồm 5 biến: BC1, BC2, BC3, BC4, BC5.
- Nhóm 2 - Sự hỗ trợ của tổ chức (TC): gồm 5 biến: TC1, TC2, TC3, TC4, TC5
- Nhóm 3 - Công bằng (CB): gồm 4 biến: CB1, CB2, CB3, CB4.
- Nhóm 4 - Tiền lương và phúc lợi (LP) gồm 4 biến: LP1, LP2, LP3, LP4.
- Nhóm 5- Cơ hội đào tạo và thăng tiến (DP) gồm 4 biến: DP1, DP2, DP3, DP4

Ta thấy tất cả các biến trên đều có hệ số tải lớn hơn 0.5, đảm bảo được tính hội tụ và giá trị phân biệt của biến.

3.4. Phân tích tương quan Pearson

Ta sử dụng hệ số tương quan Pearson để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối liên hệ giữa 5 biến độc lập BC, TC, CB, LP, DP và biến phụ thuộc SGK. Phân tích ma trận tương quan sử dụng hệ số tương quan Pearson để lượng hóa mức độ chặt chẽ của mối liên hệ giữa 5 biến độc lập và biến phụ thuộc trên.

Có mối tương quan tuyến tính nhân tố các biến độc lập BC, TC, CB, LP, DP và biến phụ thuộc SGK vì Sig giữa từng biến độc lập với biến phụ thuộc nhỏ hơn 0.05.

3.5. Kiểm định phương sai ANOVA

Kiểm định ANOVA được sử dụng để kiểm định mức độ phù hợp của mô hình hồi quy tương quan, tức là có hay không mối quan hệ giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), Kiểm

định độ phù hợp của mô hình, chúng ta phân tích mức ý nghĩa sig. của giá trị F, mô hình đạt độ phù hợp khi sig. < 0.05.

Bảng 7. Bảng kết quả phân tích ANOVA

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.025	5	15.405	77.220	.000 ^b
	Residual	34.313	172	.199		
	Total	111.339	177			
a. Dependent Variable: SGK						
b. Predictors: (Constant), LP, BC, TC, DP, CB						

Nguồn: Phân tích dữ liệu

Kết quả phân tích ANOVA cho thấy, trị số thống kê F được tính từ giá trị R square của mô hình đầy đủ, giá trị Sig. rất nhỏ (Sig = 0.000 < 0.05) chứng tỏ rằng mô hình hồi quy xây dựng là phù hợp với bộ dữ liệu thu thập được và các biến đưa vào đều có ý nghĩa về mặt thống kê với mức ý nghĩa 5%. Từ đó có thể kết luận mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

3.6. Kiểm định giả thuyết về ý nghĩa của các hệ số hồi quy

Hồi quy không có nhân tố nào bị loại bỏ, do sig kiểm định t của từng biến độc lập đều nhỏ hơn 0.05.

Hệ số VIF các biến độc lập đều nhỏ hơn 10, như vậy không có đa cộng tuyến xảy ra.

Phương trình hồi quy có dạng:

$$SGK = 0.117BC + 0.167TC + 0.122CB + 0.595LP + 0.163DP$$

Mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập lên biến phụ thuộc: Biến LP có hệ số Beta lớn nhất 0.595 ảnh hưởng nhiều nhất đến SGK. Kế đến DP là 0.163, tiếp VN là 0.229, CB là 0.122, ảnh hưởng ít nhất BC là 0.117. Như vậy, mô hình nghiên cứu lý thuyết được chấp nhận.

- Kiểm định giả định phương sai của sai số (phần dư) không đổi:

Hình cho thấy, các phần dư phân tán ngẫu nhiên quanh trục O (là quanh giá trị trung bình của phần dư) trong môi phạm vi không đổi. Điều này có nghĩa là phương sai của phần dư không đổi.

- Kiểm tra giả định các phần dư có phân phối chuẩn:

Phần dư có thể không tuân theo phân phối chuẩn vì những lý do như sử dụng sai mô hình, phương sai

không phải là hằng số, số lượng các phần dư không đủ nhiều để phân tích... (Hoàng Trọng - Mộng Ngọc, 2008). Biểu đồ tần số (Histogram, Q-Q QMot, P-P QMot) của các phần dư (đã được chuẩn hóa) được sử dụng để kiểm tra giả định này.

Kết quả từ biểu đồ tần số P-P QMot cho thấy các điểm phân tán xung quanh được kỳ vọng. Cũng cho thấy giả định phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm.

Kết quả từ biểu đồ tần số Histogram của phần dư cho thấy, phân phối của phần dư xấp xỉ chuẩn (trung bình Mean lệch với 0 vì số quan sát khá lớn, độ lệch chuẩn Std. Dev = 0.986). Điều này có nghĩa là giả thuyết phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm.

Như vậy, giả thuyết H1, H2, H3, H4 và H5 cho mô hình nghiên cứu lý thuyết chính thức được chấp nhận.

4. Kết luận

Về kết quả nghiên cứu này đã chỉ ra được 5 nhân tố có ảnh hưởng đến sự gắn kết của cán bộ, công chức, viên chức với tổ chức với mức độ tác động theo thứ tự từ cao đến thấp như sau: Tiền lương và phúc lợi; Sự hỗ trợ của tổ chức; Cơ hội đào tạo và thăng tiến; Công bằng; Bản chất công việc. Điều này cho thấy tiền lương và phúc lợi rất quan trọng, kể đến sự hỗ trợ của tổ chức, cơ hội đào tạo và thăng tiến, công bằng và bản chất công việc trong việc nâng cao đến sự gắn kết của CBC-CVC với tổ chức tại Sở Công Thương tỉnh An Giang. Do đó, muốn nâng cao sự gắn kết của CBC-CVC với tổ chức, thì trước hết Sở Công Thương tỉnh An Giang phải hoàn thiện về tiền lương và phúc lợi rất quan trọng, sự hỗ trợ của tổ chức, cơ hội đào tạo và thăng tiến, công bằng và bản chất công việc.

5. Đề xuất giải pháp

Thứ nhất, về tiền lương và phúc lợi. Cần kịp thời thực hiện điều chỉnh tăng lương cho CBCCVC theo lộ trình tăng lương của Chính phủ để nhân viên yên tâm làm việc, cống hiến cho tổ chức; Thực hiện tiết kiệm kinh phí chi thường xuyên và các khoản chi phí tiếp khách để chi tăng thu nhập cho CBCCVC. Đồng thời, có lộ trình tăng các khoản phụ cấp tăng thêm hợp lý, tương xứng với vị trí công tác của CBCCVC. : Có các chính sách

phúc lợi hợp lý như hỗ trợ tiền trợ cấp đối với những CBCCVC sống xa quê; Có chính sách khen thưởng đối với các tập thể hoặc cá nhân có sáng kiến trong hoạt động ngành, phần thưởng hàng tháng, mức độ hoàn thành công việc cá nhân trong đánh giá định kỳ hàng quý.

Thứ hai, về sự hỗ trợ của tổ chức. Lãnh đạo cần tiếp tục lắng nghe nhân viên và cần xây dựng cơ chế đánh giá công việc hiệu quả và công bằng, đánh giá điểm mạnh - điểm yếu, cung cấp thông tin phản hồi và tạo thuận lợi cho nhân viên phát triển; Cấp trên luôn phải thể hiện sự quan tâm đến công việc cũng như đời sống của CBCCVC để có những cách thức điều chỉnh cách quản trị của mình cho phù hợp hơn; Cấp trên cần tạo ra bầu không khí thân thiện với CBCCVC, trao đổi thẳng thắn, tìm hiểu về sở thích, điểm mạnh, điểm yếu của CBCCVC trong công việc cũng như trong cuộc sống đời tư...

Thứ ba, về cơ hội đào tạo và thăng tiến. Sở Công Thương nên cập nhật các kỹ năng, kiến thức mới cho CBCCVC có thể áp dụng thành công các thay đổi, kỹ thuật trong tổ chức. Hướng dẫn cho CBCCVC mới, CBCCVC thường gặp khó khăn trong những ngày đầu làm việc, các chương trình định hướng công việc sẽ giúp cho họ mau chóng thích ứng với môi trường làm việc của Sở; đánh giá lại chương trình đào tạo của Sở hiện nay có những mặt mạnh, điểm yếu nào, nội dung phương pháp đào tạo có hợp lý chưa từ đó hoạch định kế hoạch đào tạo phát triển dài hạn; Tạo điều kiện và hỗ trợ để cấp dưới có nhiều cơ hội được đi học tập và bồi dưỡng như hỗ trợ về mặt thời gian, giảm

bớt công việc, hỗ trợ về kinh phí để họ có thể tập trung tốt hơn cho việc học...

Thứ tư, về công bằng. Nên tạo điều kiện để những người có năng lực thực sự, những người có nhiều đóng góp cho tổ chức được đề bạt để họ có niềm tin và gắn bó với Sở Công Thương hơn; Tạo môi trường làm việc công bằng bằng cách ghi nhận lại sự đóng góp của tất cả mọi người bằng những cuốn sổ chấm công hay bằng một hình thức ghi nhận sự đóng góp khác, ghi lại tất cả những cá nhân hoàn thành tốt và không hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình hay những ý kiến đóng góp mang tính chất xây dựng. Chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, CBCCVC kế cận đào tạo và phát triển giúp CBCCVC có được những kỹ năng cần thiết cho cơ hội thăng tiến và thay thế cho các cán bộ quản lý chuyên môn khi cần như vậy sẽ tiết kiệm được chi phí tuyển dụng. Mặt khác, lãnh đạo nên quan tâm và để ra những chính sách đào tạo và thăng tiến phù hợp theo vị trí công việc cho CBCCVC, nhất là đối tượng nữ giới.

Thứ năm, về bản chất công việc. Sở cần phải đào tạo hướng dẫn nhân viên quy trình làm việc của họ cũng như quy trình làm việc từ đó CBCCVC có thể nắm bắt được công việc mình làm. Công việc cần được thiết kế cho phù hợp sao cho CBCCVC có quyền quyết định được một số công việc nằm trong năng lực chuyên môn; Xác định rõ vai trò, vị trí của công việc đối với Sở thì người lao động luôn có nhu cầu khẳng định và tự hoàn thiện mình trong công việc. Do đó, Sở cần xác định rõ và cho người lao động thấy được ý nghĩa quan trọng của công việc họ đang làm đối với đơn vị ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Kim Dung. 2009. *Quản trị nguồn nhân lực*. NXB Thống kê. TP. Hồ Chí Minh.
2. Trần Quang Thoại (2016), "Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của người lao động đối với Tổng công ty Phát điện 2", *Luận văn Thạc sĩ kinh tế*, Trường Đại học Tây Đô.
3. Vũ Thị Kim Hằng (2016), "Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của công chức tại Cục Thuế tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu", *Luận văn Thạc sĩ*, Trường Đại học Bà Rịa Vũng Tàu.
4. Tống Văn Thắng, Phạm Thị Ngọc Anh, Hồ Hoàng Phúc (2017), "Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn bó của công chức, viên chức đối với cơ quan nhà nước tại tỉnh Kiên Giang", *Tạp chí khoa học Trường Đại học Trà Vinh*, số 16, 6/2017.
5. Đỗ Minh Hiệp (2015), "Giải pháp nâng cao sự gắn bó đối với cơ quan làm việc của công chức huyện Châu Thành A - tỉnh Hậu Giang", *Luận văn Thạc sĩ*, Trường Đại học Trà Vinh
6. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.

7. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Sage Publications.
8. Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
9. Hair, J. F., Anderson, K. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. 1998. Upper Saddle River.
10. Herzberg, F., *One more time: How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*, pp. January/February 1968.

Ngày nhận bài: 10/4/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/4/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 30/4/2019

Thông tin tác giả:

1. LA MỸ HUÊ

Sở Công Thương tỉnh An Giang

2. ThS. TRẦN QUỐC TUẤN

Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Tài chính - Marketing

FACTORS AFFECTING THE LOYALTY OF THE OFFICIAL AND CIVIL SERVANTS TO ORGANIZATIONS: CASE STUDY AT THE DEPARTMENT OF INDUSTRY AND TRADE OF AN GIANG PROVINCE

● LA MY HUE

Department of Trade and Industry of An Giang Province

● Master. TRAN QUOC TUAN

Faculty of Business Management, University of Finance - Marketing

ABSTRACT:

This study is to identify the factors affecting the loyalty of officials and civil servants to the Department of Industry and Trade of An Giang province. Based on the study's results, the study proposes some managerial implications to managers of the Department of Industry and Trade of An Giang province to enhance the loyalty of the department's officials and civil servants in the coming time. This study was carried out under following steps, namely 1) Identifying factors affecting the loyalty of officials and civil servants to the Department of Industry and Trade; 2) Measuring the impact level of these factors; 3) Verificating the impact of differences in personal characteristics (gender, qualifications, seniority and position) on the loyalty of officials and civil servants to the department; and 4); Proposing some policy implications to increase the loyalty of officials and civil servants to the department.

Keywords: Civil servants, Department of Industry and Trade, cohesion, An Giang province.