

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN BÓ CÔNG VIỆC CỦA VIÊN CHỨC: NGHIÊN CỨU TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THỰC PHẨM TP. HỒ CHÍ MINH

● PHAN XUÂN CƯỜNG - NGUYỄN THỊ THU TRANG

TÓM TẮT:

Trên cơ sở tìm hiểu lý luận về sự gắn bó và áp dụng các lý thuyết này để xây dựng các thang đo, bài viết xây dựng mô hình nghiên cứu khám phá các nhân tố tác động đến sự gắn bó của công viên chức của Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 5 nhân tố tác động đến sự gắn bó (SGB) với mức ý nghĩa 5%, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm duy trì và tăng cường sự gắn kết nguồn lực.

Từ khóa: Sự gắn bó công việc, môi trường làm việc, cơ hội đào tạo và thăng tiến, quan hệ công việc, thu nhập.

1. Đặt vấn đề

Theo quan điểm kinh tế học, 4 thành phần quan trọng trong một tổ chức kinh tế, gồm: Vốn, lao động, tài nguyên và công nghệ. Trong đó vốn, tài nguyên và công nghệ là 3 thành phần mà tổ chức có thể quản trị một cách thuận lợi, còn đối với người lao động nói riêng và quản trị nhân sự nói chung rất khó quản trị. "Nhân sự là chìa khóa thành công của mọi tổ chức" là phát biểu của không ít các nhà quản lý trong lĩnh vực kinh tế và quản lý Nhà nước, khẳng định vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với sự tồn tại và phát triển của bất kỳ môi trường tổ chức nào, được xem như tài sản quý giá của tổ chức. Tuy nhiên, thực tế hiện nay, tình trạng "chảy máu chất xám" ở các cơ quan, tổ chức Nhà nước đang ở mức đáng báo động.

Việc thu hút nhân tài vào làm việc trong khu vực công vốn là một bài toán khó thì việc giữ chân họ làm việc và cống hiến lâu dài càng trở

thành một vấn đề nan giải. Vì vậy, nguồn nhân lực được xem như tài sản, nguồn vốn quý giá quyết định sự thành bại của đơn vị. Tuy nhiên, tài sản này có thể mất đi do nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân do công nhân viên thiếu SGB nên từ bỏ công việc. Duy trì nguồn nhân lực là 1 trong 3 chức năng cơ bản của quản trị nguồn nhân lực. Vì vậy, vấn đề cấp thiết là xác định lại những yếu tố ảnh hưởng đến SGB của công viên chức đối với các cơ quan nhà nước nói chung và Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh nói riêng, từ đó có những giải pháp kịp thời và phù hợp để giữ chân người tài. Nhiều học giả đã tiếp cận khái niệm "SGB" một cách gián tiếp từ nhiều hướng khác nhau, như: Sự hài lòng công việc [7], sự động viên nhân viên [8], sự thỏa mãn với tổ chức [5]. Ở mỗi hướng nghiên cứu, các học giả đã đưa ra các nhóm nhân tố khác nhau ảnh hưởng đến SGB. Nghiên cứu này vận

dụng có chọn lọc các yếu tố phù hợp và mở rộng mô hình SGB, với mục tiêu xác định một mô hình phù hợp về SGB của công viên chức, từ đó đưa ra những gợi ý chính sách nhằm duy trì và phát triển nguồn nhân lực cho Nhà trường tạo ra nền tảng cho việc nâng cao hiệu quả hoạt động và là yếu tố cơ bản để tạo nên đội ngũ lao động có tâm huyết, gắn bó lâu dài.

2. Mô hình và phương pháp nghiên cứu

2.1. Mô hình nghiên cứu

Theo Ainsworth et. al. (1978): SGB là một mối liên kết về tình thương giữa một con người hoặc chủng loài động vật với các cá thể cùng loài - mối liên kết gắn kết họ lại với nhau trong không gian và được bảo tồn qua thời gian. Còn theo Robinson et al.: SGB là một thái độ tích cực của người lao động theo hướng có tổ chức và giá trị của người lao động nhận được khi làm việc và làm việc với các đồng nghiệp để cải thiện hiệu suất trong công việc vì lợi ích chung của tổ chức; Các doanh nghiệp để phát triển và duy trì cần người lao động, vì vậy mối quan hệ 2 chiều giữa doanh nghiệp và người lao động được thiết lập. Đó là SGB. Armstrong (2011) định nghĩa SGB là tình trạng của nhân viên với công việc, với tổ chức và được thúc đẩy để đạt thành tích cao. Những người gắn bó năng động, quan tâm, hào hứng và chuẩn bị những nỗ lực cho thực hiện công việc. Những người gắn bó sẽ chủ động tham gia và thực hiện theo cách họ liên kết với mục tiêu tổ chức.

Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2000) định nghĩa SGB với tổ chức là ở lại với tổ chức, tham gia công việc thường xuyên, nỗ lực làm việc mỗi ngày, bảo vệ tài sản của tổ chức và tin vào mục tiêu của tổ chức. Yuksel (2000) cho rằng: SGB với tổ chức như là một quá trình, trong đó bao gồm lòng trung thành của người lao động, nỗ lực hết mình vì những lợi ích và thành công của tổ chức. Theo Northcraft và Neale (1996), SGB với tổ chức là thái độ phản ánh sự trung thành của nhân viên với tổ chức, sự trung thành này phải trải qua một quá trình mà ở đó các thành viên trong tổ chức luôn bày tỏ sự quan tâm của họ đối với sự thành công của tổ chức mà họ công tác [3].

Trần Kim Dung cũng định nghĩa SGB với tổ chức thể hiện ở nỗ lực để

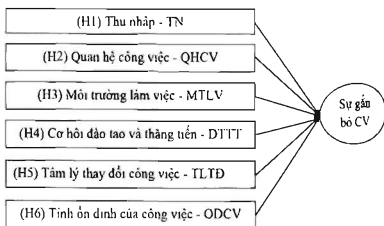
hoàn thành nhiệm vụ, tự hào là thành viên tổ chức và trung thành với tổ chức. Theo Lê Thành Hiếu (2016) cho rằng: SGB với công việc của nhân viên là một thành phần trong việc gắn bó với tổ chức, nó là bậc cao hơn của việc thỏa mãn của nhân viên đối với công việc; nên có thể nói gắn bó với công việc thể hiện sự hết lòng vì công việc, luôn làm việc trên tinh thần tự nguyện, luôn chấp hành tốt với các nội quy của công việc, điều cao hơn nữa là gắn bó với công việc là nhân viên sẽ không tự ý bỏ việc.

Người lao động đang dần thay đổi với những nhu cầu mới, hoài bão mới và cách nhìn nhận về tầm quan trọng của việc làm, đồng nghĩa với việc phát triển nhân viên không chỉ thiên về mảng phát triển sự nghiệp mà còn bao gồm việc xác định mục đích sự nghiệp. Vấn đề nghiên cứu về sự gắn bó công việc của con người là ý tưởng nghiên cứu đã tồn tại rất lâu trong lịch sử tâm lý học. Bởi con người là yếu tố quan trọng, quyết định sự thành công hay thất bại của một tổ chức. Để khai thác hiệu quả làm việc của con người thì phải tạo ra được động lực làm việc cho họ, từ đó họ mới gắn bó lâu dài với công việc.

Dựa trên một số khái niệm về SGB của nhân viên với tổ chức, thì gắn bó không chỉ đơn thuần là sự thỏa mãn, hài lòng trong công việc hiện tại, mà đó còn chính là sự hết lòng, hết sức, tận tụy với công việc, luôn làm việc bằng hết lòng nhiệt huyết, bằng hết khả năng trong khuôn khổ quy định. Khi đó, người lao động sẽ là người luôn có trách nhiệm với công việc, làm việc trong sự đam mê và hơn cả sự tự nguyện.

Dựa vào nền tảng lý thuyết đã có, bài viết đưa ra mô hình nghiên cứu sau:

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Trong đó:

H1 - Thu nhập: Mục tiêu của TN tăng thêm là tạo động lực kích thích cao nhất đối với viên chức trong việc thực hiện công việc tốt hơn. Gồm: (a1) Lương trả hợp lý; (a2) Thường lễ, tết, hợp lý; (a3) Lương tăng thêm hợp lý; (a4) TN từ công việc nuôi được bạn và người thân của bạn; (a5) Chế độ khen thưởng khi hoàn thành công việc xuất sắc hợp lý; (a6) TN từ công việc của Anh/Chị cao hơn các công việc khác; (a7) TN tương ứng với công sức trách nhiệm.

H2 - Quan hệ công việc: Nhằm mục đích đo lường các mối QHCV của viên chức như: Quan hệ giữa các đồng nghiệp với nhau; quan hệ giữa cấp dưới và cấp trên. Gồm: (h1) Cấp trên luôn đánh giá, khen thưởng kịp thời và thỏa đáng khi bạn làm việc tốt; (h2) Cấp trên đối xử công bằng với mọi người; (h3) Cấp trên biết lắng nghe ý kiến và coi trọng năng lực của bạn; (h4) Cấp trên luôn quan tâm đến sự phát triển nghề nghiệp của bạn; (h5) Bạn và cấp trên là hai người bạn; (h6) Bạn hợp tác tốt với đồng nghiệp; (h7) Bạn học được nhiều từ những người làm việc chung.

H3 - Môi trường làm việc: Là sự kết hợp của những yếu tố xung quanh người lao động, có tác động đến tâm lý, sức khỏe và hiệu quả công việc của người lao động. Yếu tố này không những liên quan đến điều kiện an toàn về sinh lao động, áp lực công việc, trang thiết bị hỗ trợ... mà còn liên quan đến các mối quan hệ trong công việc đối với cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp, bản sắc văn hóa của doanh nghiệp [4]. Gồm: (b1) Điều kiện nơi làm việc thoáng đãng, đảm bảo sức khỏe; (b2) Không khí làm việc vui vẻ, hòa đồng; (b3) MTLV không có chủ nghĩa cá nhân, cạnh tranh, thi đua lành mạnh, công bằng; (b4) Được đồng nghiệp, cấp trên, cấp dưới giúp đỡ, hỗ trợ nhiệt tình; (b5) Trang thiết bị cho công việc hợp lý.

H4 - Cơ hội đào tạo và thăng tiến: Nhằm mục đích đo lường các chính sách đào tạo nhân lực cũng như cơ hội thăng tiến của nhà trường làm cho viên chức gắn bó hơn với công việc. Gồm: (c1) Bạn có cơ hội nâng cao trình độ; (c2) Nhà trường luôn tạo cơ hội để cho bạn có sự thăng tiến; (c3) Nhà trường có chính sách để hỗ trợ nâng cao trình độ; (c4) Chính sách khen thưởng của nhà trường khi hoàn thành việc nâng cao trình độ.

H5 - Tính ổn định của công việc: Trong thời kỳ kinh tế khủng hoảng, sự ổn định là một trong những

yếu tố quan trọng mà người tìm việc cân nhắc kỹ trước khi quyết định đăng ký vào vị trí tuyển dụng. Tình trạng bấp bênh trong công việc có khả năng gây ảnh hưởng lớn đến năng suất làm việc, tinh thần và sự tự tin của nhân viên, và đi xa hơn nữa, có thể ảnh hưởng đến SGB của nhân viên. Gồm: (e1) Công việc đảm bảo ổn định về mặt TN; (e2) Tôi cảm thấy công việc của tôi là ổn định; (e3) Không cảm thấy có rủi ro mất việc, không phải lo lắng nhiều về việc sẽ bị mất công việc này; (e4) Đảm bảo cân bằng cuộc sống, công việc và gia đình; (e5) Nói chung, tôi cảm thấy được đảm bảo làm công việc hiện nay.

H6 - Tâm lý thay đổi công việc: Nhằm mục đích đánh giá TLTD của người công nhân có ảnh hưởng đến SGB với công việc của công nhân không; gồm: (d1) Bạn không muốn chuyển việc khi đã quen với công việc hiện tại; (d2) Bạn sợ mình không đáp ứng được yêu cầu công việc của nhà tuyển dụng mới; (d3) Cuộc sống sẽ bị ảnh hưởng rất nhiều khi bạn rời bỏ công việc; (d4) Chuyển việc sẽ đưa bạn đến những rắc rối; (d5) Bạn phải bắt đầu công việc lại từ đầu.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu gồm 2 giai đoạn chính: Nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức, sử dụng phương pháp định tính và định lượng.

Sau khi hình thành khung lý thuyết và định hướng mô hình nghiên cứu, tiến hành tổ chức phỏng vấn sơ bộ để bước đầu khám phá sơ bộ về sự thỏa mãn trong công việc, cảm nhận đối với MTLV, đánh giá về những đãi ngộ của cơ quan và các tác nhân chính đối với SGB của công viên chức tại HUF. Việc thu thập 200 mẫu dữ liệu được tiến hành qua việc gửi bảng hỏi và phỏng vấn trực tiếp các viên chức Nhà trường.

Bài viết xây dựng quy trình nghiên cứu, gồm: (1) Bước thứ nhất của phân tích dữ liệu là kiểm định các thang đo đảm bảo độ tin cậy thông qua sử dụng phân tích hệ số Cronbach's Alpha kiểm định thống kê về mức độ hội tụ của các thang đo các nhân tố, (2) Bước thứ hai là kiểm định các mối quan hệ giữa các khác niệm trong mô hình để xuất bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA), đánh giá giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo, với sự trợ giúp của phần mềm SPSS 20.0; (3) Sử dụng phân tích hồi quy để phân tích tác động của các biến độc lập đối với biến phụ thuộc.

Bảng 2. Kết quả đánh giá độ tin cậy và phân tích nhân tố khám phá

Biến quan sát	Nhân tố							Cronbach's Alpha
	ODCV	SGB	DTTT	Thái độ với công việc	MTLV	TLTD	TN	
e5	0,853							0,887
e4	0,814							
e3	0,715							
e2	0,660							
g7		0,858						0,922
g6		0,808						
g8		0,768						
g5		0,763						
c2			0,903					0,938
c1			0,888					
c4			0,871					
c3			0,79					
c2				0,917				0,936
c3				0,911				
c1				0,871				
c4				0,847				
b3					0,846			0,864
b4					0,841			
b2					0,833			
b1					0,777			
d2						0,823		0,851
d4						0,789		
d1						0,717		
d3						0,709		
a1							0,832	0,830
a2							0,804	
a3							0,695	

Bảng 3. Hệ số hồi quy với 7 nhân tố độc lập

Mô hình	B	Sai số chuẩn	Giá trị p - (sig.)	VIF
Hằng số	0,431	0,441	0,330	
Thu nhập	0,341	0,070	0,000	1,253
Môi trường làm việc	0,234	0,060	0,001	1,589
Quan hệ công việc	0,110	0,075	0,141	1,387
Tình ổn định của công việc	0,413	0,070	0,000	1,175
Cơ hội đào tạo và thăng tiến	0,182	0,052	0,001	1,268
Tâm lý thay đổi công việc	0,322	0,054	0,000	1,352
R2 hiệu chỉnh	0,542			

3. Kết quả nghiên cứu

Dữ liệu thu thập qua xử lý và làm sạch cho kết quả các thang đo đảm bảo độ chặt chẽ và độ tin cậy với các hệ số Cronbach's Alpha > 0.6 và =< 0.95, đáp ứng yêu cầu độ hiệu lực hội tụ và độ hiệu lực phân biệt của nghiên cứu. Mặt khác, hệ số Cronbach's Alpha của các nhóm nhân tố này đều vượt mức 0,7; chứng tỏ thang đo mà nghiên cứu sử dụng là đạt giá trị tin cậy, được sử dụng đưa vào phân tích nhân tố EFA.

Phương pháp phân tích nhân tố EFA nhằm xem xét mức độ hội tụ của các thang đo theo từng thành phần và giá trị riêng biệt giữa từng yếu tố. Kết quả cho thấy 27 biến quan sát được nhóm thành 7 nhân tố. Hệ số Factor Loading > 0,5 nên các thang đo đều quan trọng trong yếu tố và có ý nghĩa thiết thực. Hệ số KMO = 0,930 là phù hợp (0,5 < KMO < 1), chứng tỏ phân tích yếu tố EFA là phù hợp với dữ liệu. Tổng phương sai trích được là 70,45%, cho biết các yếu tố rút trích ra giải thích được 70,457% biến thiên của dữ liệu. Do vậy các thang đo rút ra được chấp nhận. Thống kê Chi-square của kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa Sig = 0,000 nên phù hợp (sig < 5%) chứng tỏ các thang đo có tương quan trong tổng thể. (Bảng 2).

Kết quả tại Bảng 3 cho giá trị tương quan R² hiệu chỉnh = 0.542, cho biết hàm hồi quy sẽ giải thích được 54.2% sự biến thiên của biến phụ thuộc theo các biến độc lập, nên mô hình hồi quy là phù hợp. Và có 5 nhân tố độc lập ảnh hưởng lên SGB mà các hệ số hồi quy của các biến này đều có ý nghĩa thống kê ở mức 5%, phù hợp với các giả thiết

đã đưa ra, gồm: (1) TN; (2) ODCV; (3) DTTT. (4) TLTD và (5) MTLV. Một biến còn lại là QHCV có giá trị p - (Sig.) > 0.05, do vậy bác bỏ giả thuyết đã xây dựng là các yếu tố này có tác động đến SGB. Với trọng số 0.413 cho thấy, yếu tố ODCV có tác động lớn nhất đến SGB, tiếp sau đó là TN với trọng số 0.341, TLTD với trọng số 0.322, MTLV với trọng số 0.234, cuối cùng là DTTT (0.182). Kết quả đã chứng minh giả thiết ban đầu là các yếu tố tác động đến SGB.

Kết quả kiểm định tự tương quan khi phân tích hồi quy cho ra giá trị kiểm định Durbin - Watson = 1,74 ≈ 2. Do vậy, có thể kết luận không xảy ra hiện tượng tự tương quan và mô hình đạt yêu cầu.

Kiểm định đa cộng tuyến: Kết quả tại Bảng 2 cho biết tất cả các giá trị VIF < 2, vì vậy không xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến và mô hình hồi quy đã xây dựng hoàn toàn đạt yêu cầu.

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Từ kết quả phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến SGB công việc của Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh, có thể là: (1) ODCV; (2) TN; (3) TLTD; (4) DTTT; (5) MTLV. Mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố được thể hiện trong phương trình hồi quy:

$$GBCV = 0,413 * ODCV + 0,341 * TN + 0,322 * TLTD + 0,234 * MTLV + 0,182 * DTTT$$

Từ đó để xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao SGB công việc của viên chức Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh trong thời gian tới bao gồm các giải pháp như sau: (Bảng 4).

Bảng 4. Một số giải pháp nâng cao SGB công việc của viên chức Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh

Kết quả phân tích	Hàm ý quản trị
Tính ổn định của công việc	Duy trì ODCV
Thu nhập	Tăng TN
Tâm lý thay đổi công việc	Bình ổn TLTD
Môi trường làm việc	Tạo điều kiện làm việc tốt nhất có thể
Cơ hội đào tạo thăng tiến	Tạo điều kiện để viên chức có cơ hội học tập, thăng tiến

Từ kết quả này, các nhà quản lý trong các tổ chức nhà nước cần chú ý đến nhiều vấn đề như: tạo ra một sự công bằng, trung thực trong việc khen thưởng, đánh giá đúng năng lực và đóng góp của nhân viên khi xét nâng bậc, thăng chức; tạo điều kiện để nhân viên tham gia nhiều chương trình huấn luyện và đào tạo để giúp họ định hướng nghề

nh nghiệp tốt hơn, nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng để hoàn thiện bản thân; tổ chức nhiều kỳ nghỉ, kỳ du lịch cho toàn thể nhân viên; sắp xếp nhân viên làm đúng việc, đúng người và đúng năng lực, trình độ; khuyến khích viên chức sáng tạo, đổi mới trong công việc, công nhân và khen thưởng cho những đổi mới tích cực và hiệu quả ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ainsworth, M D S, Blehar, M. C., Waters, E. , & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of strange situation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
2. Armstrong et al. (2011) *Perceived organizational membership and the retention of older workers*. *Journal of Organizational Behavior*, *J. Organiz. Behav.* 32, 319 - 344.
3. C Murali Kumaran, Dr M.Sivasubramanian (2013). *OSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 13, Issue 4, PP 37 - 40.
4. Douglas, B. Currivan, (1999). *The causal order of job satisfaction and organizational commitment in model of employee turnover* *Human resource management review*, vol. 9, number 4: 495 - 524.
5. Lê Hồng Lam, (2009) *Đo lường sự thỏa mãn của cán bộ công nhân viên đối với tổ chức tại Công ty TNHH Long Sinh*. Luận văn Thạc sỹ Kinh tế. Trường Đại học Nha Trang.
6. Meyer, J P., & Smith, C. A. (2000). *HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model*. *Canadian Journal of Administrative Studies*, 17, 319 - 331
7. Trần Kim Dung, (1999) *Đánh giá trình độ quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp du lịch trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh* Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
8. Trần Kim Dung, (2009). *Quản trị nguồn nhân lực*. NXB Thống kê. TP. Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 16/5/2019

Ngày phân biện đánh giá và sửa chữa: 26/5/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 6/6/2019

Thông tin tác giả:

1. ThS. PHAN XUÂN CƯỜNG

2. ThS. NGUYỄN THỊ THU TRANG

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP. Hồ Chí Minh

**FACTORS AFFECTING THE COMMITMENT
AND LOYALTY OF OFFICIALS:
CASE STUDY OF HO CHI MINH CITY UNIVERSITY
OF FOOD INDUSTRY**

● Master. PHAN XUAN CUONG

● Master. NGUYEN THI THU TRANG

Ho Chi Minh City University of Food Industry

TÓM TẮT:

Based on the understanding of theories of commitment and loyalty to work and the implementation of these theories in establishing scales, this study is to build a research model to discover factors affecting the commitment and loyalty of officials working for Ho Chi Minh City University of Food Industry (HUPI). The study's result shows that there are 5 factors that affect the commitment and loyalty of the HUPI's employees with the significance level of 5%. Based on the study's result, the study proposes some solutions to maintain and enhance the commitment and loyalty of staff to the HUPI.

Keywords: Being loyal to work, working environment, training and advancement opportunities, work relations, income.