

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ GẮN KẾT TRONG CÔNG VIỆC CỦA CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TẠI SỞ GIAO THÔNG VẬN TẢI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Đào Duy Huân⁴, Nguyễn Văn Định⁵

Tóm tắt: Mục tiêu nghiên cứu là phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc của công chức, viên chức đối với Sở Giao thông vận tải thành phố Cần Thơ. Phương pháp nghiên cứu định tính để xác định mô hình và định lượng để đánh giá mức độ ảnh hưởng các nhân tố ảnh hưởng đến gắn kết. Từ các tài liệu lược khảo trong và ngoài nước, tiến hành khảo sát 173 đáp viên, dùng phần mềm SPSS xử lý cho ra kết quả sau: Bản chất công việc ($\beta = 0,307$); Lương, thưởng và phúc lợi ($\beta = 0,303$); Quan hệ với đồng nghiệp ($\beta = 0,279$); Điều kiện làm việc ($\beta = 0,233$); cuối cùng là Cơ hội Đào tạo và thăng tiến ($\beta = 0,151$). Trên cơ sở kết quả thu được, nghiên cứu đưa ra các hàm ý quản trị, nhằm tăng sự gắn kết của công chức, viên chức với Sở Giao thông Vận Tải thành phố Cần Thơ.

Từ khóa: Hành vi tổ chức, sự gắn kết, động lực làm việc, sự trung thành.

Abstract: The research objective is to analyze the factors affecting work cohesion of civil servants and officials for Can Tho City Department of Transportation and Communication. Qualitative research methods is used to determine models and quantitative measures to assess the influence of factors affecting cohesion. From domestic and foreign reference documents, 173 survey respondents participated in the research, using SPSS processing software, the results are as follow Nature of work ($\beta = 0,307$); Salary, bonus and welfare ($\beta = 0,303$); Relations with colleagues ($\beta = 0,279$); Working conditions ($\beta = 0,233$); finally the Training and Advancement Opportunity ($\beta = 0,151$). Based on the obtained results, the study provides management implications to increase the cohesion of civil servants and officials within Can Tho City Department of Transport.

Keywords: Organizational behavior, cohesion.

1. GIỚI THIỆU NGHIÊN CỨU

Công chức, viên chức (CCVC) là nhân tố quan trọng trong bộ máy hành chính Nhà nước của mọi quốc gia. Họ vừa là người tham mưu xây dựng, đồng thời vừa là người tổ chức thực thi các chính sách, pháp luật của Nhà nước trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Bộ máy hành chính của một quốc gia vận hành thông suốt, có hiệu lực, hiệu quả hay không phụ thuộc lớn vào phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm,

⁴ Phó Giáo sư - Tiến sĩ - Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Nam Cần Thơ

⁵ Giảng viên Trường Đại học Nam Cần Thơ

thái độ, động lực làm việc và sự gắn kết trong công việc của đội ngũ CCVC làm việc trong bộ máy đó.

Sở Giao thông vận tải (Sở GTVT) cần có sự kết hợp và sử dụng nhiều nguồn lực khác nhau, trong đó không thể không chú ý đến sự gắn kết của nguồn lực con người trong công việc. Tuy nhiên cán bộ, CCVC tinh thần gắn kết với công việc được giao vẫn còn chưa cao. Việc gắn bó của CCVC có ý nghĩa vô cùng quan trọng, giúp Sở GTVT có sự ổn định cần thiết, tiết kiệm được thời gian và chi phí (tuyển dụng, đào tạo,...). Vì vậy, nghiên cứu “*Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc của công chức, viên chức tại Sở Giao thông vận tải thành phố Cần Thơ*” với mong muốn tìm ra các nhân tố và mức độ ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc của công chức, viên chức. Trên cơ sở đó đưa ra hàm ý quản trị nhằm tăng sự gắn kết trong công việc tại Sở GTVT.

2. LƯỢC KHẢO MỘT SỐ NGHIÊN CỨU TRƯỚC

Nguyễn Thị Kim An, 2016 “*Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên hành chính văn phòng tại Trường Đại học Tây Đô*”. Nghiên cứu trên 108 mẫu, chỉ số mô tả công việc được điều chỉnh trong điều kiện của Trường Đại học Tây Đô bao gồm 06 nhân tố là: *Bản chất công việc* ($\beta = 0,575$); *Quan hệ đồng nghiệp* ($\beta = 0,529$); *Phong cách lãnh đạo* ($\beta = 0,431$); *Thu nhập* ($\beta = 0,308$) *Văn hóa tổ chức* ($\beta = 0,219$) và *Cơ hội đào tạo và thăng tiến* ($\beta = 0,116$).

Nguyễn Thị Tuấn Nhã, 2016 “*Ảnh hưởng của mức độ thỏa mãn công việc đến sự gắn kết nhân viên với tổ chức trong các doanh nghiệp có vốn Nhà nước chi phối trên địa bàn thành phố Cần Thơ*”, nghiên cứu dựa vào dữ liệu thu thập được từ 200 quan sát. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng có 07 nhân tố tác động đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức: *Nhân tố Lương* ($\beta = 0,399$); *Điều kiện làm việc* ($\beta = 0,286$); *Đánh giá công việc* ($\beta = 0,268$); *Lãnh đạo và đào tạo* ($\beta = 0,263$); *Đồng nghiệp* ($\beta = 0,214$); Cuối cùng nhân tố *Công việc* ($\beta = 0,135$).

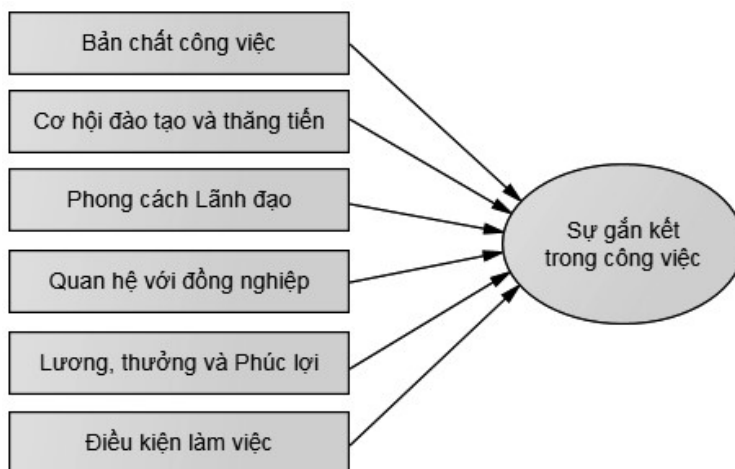
Nguyễn Vũ Kim Quy, 2018 “*Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của cán bộ công đoàn tại Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ*”. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra 06 yếu tố tác động đến sự gắn kết của cán bộ công đoàn tại Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ: *Yếu tố Phúc lợi* ($\beta = 0,329$); *Yếu tố Điều kiện làm việc* ($\beta = 0,278$); *Yếu tố Bản chất công việc* ($\beta = 0,262$); *Yếu tố lương thưởng* ($\beta = 0,240$); *Yếu tố Cơ hội đào tạo và thăng tiến* ($\beta = 0,157$) và *Yếu tố Lãnh đạo* ($\beta = 0,112$).

Thái Văn Lượng, 2019 “*Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của công chức, viên chức Sở Thông tin và Truyền thông thành phố Cần Thơ*”. Nghiên cứu đã thu thập từ kết quả khảo sát trực tiếp từ 186 người đã và đang làm việc tại Sở Thông tin và Truyền thông thành phố Cần Thơ. Kết quả nghiên cứu cho thấy 04 nhân tố được sắp xếp theo thứ tự như sau: *Lương thưởng và phúc lợi* ($\beta = 0,332$); *Lãnh đạo* ($\beta = 0,287$); *Đồng nghiệp* ($\beta = 0,243$) và *Cơ hội đào tạo và thăng tiến* ($\beta = 0,237$).

3. LÝ THUYẾT MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ THANG ĐO

3.1. Mô hình nghiên cứu

Từ cơ sở các học thuyết và các nghiên cứu liên quan, trên cơ sở kế thừa có chọn lọc các nhân tố ảnh hưởng sự gắn kết của nhân viên đối với tổ chức để tìm hiểu mối tương quan của các nhân tố, bổ sung thêm nhân tố có mối liên hệ và có khả năng ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức và kế thừa các nghiên cứu có liên quan để đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 3.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

3.2. Thang đo trong mô hình nghiên cứu

Bảng 1: Bảng tổng hợp Thang đo các biến

STT	Nhân tố Bản chất công việc (BCCV)		
	Ký hiệu	Thang đo (Biến quan sát)	Nguồn tham khảo
1	BCCV1	Được quyền quyết định một số công việc nhất định và chịu trách nhiệm trong công việc được giao.	Đoàn Phước Bình (2017); Tác giả có chỉnh sửa
2	BCCV2	Công việc phù hợp năng lực và chuyên môn.	Đoàn Phước Bình (2017); Tác giả có chỉnh sửa
3	BCCV3	Công việc mang lại nhiều thách thức và luôn đổi mới.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Tác giả có chỉnh sửa
4	BCCV4	Công việc được phân công nhiệm vụ rõ ràng.	Nguyễn Thị Kim An (2016); Tác giả có chỉnh sửa

5	BCCV5	Được khuyến khích sáng tạo trong thực hiện công việc.	Đoàn Phước Bình (2017); Thái Văn lượng (2019)
Nhân tố Cơ hội Đào tạo và thăng tiến (DTTT)			
6	DTTT1	Tôi được đào tạo đầy đủ các kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc của mình.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Đoàn Phước Bình (2017)
7	DTTT2	Đơn vị luôn tạo điều kiện được học tập để nâng cao kiến thức và kỹ năng làm việc.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016)
8	DTTT3	Đơn vị luôn tạo cơ hội thăng tiến cho người có năng lực.	Đoàn Phước Bình (2017); Tác giả có chỉnh sửa
9	DTTT4	Việc đề bạt, bổ nhiệm công bằng và công khai.	Nguyễn Vũ Kim Quy (2018); Tác giả có chỉnh sửa
10	DTTT5	Có nhiều cơ hội để được thăng tiến tại cơ quan.	Nguyễn Vũ Kim Quy (2018)
Nhân tố Phong cách Lãnh đạo (PCLD)			
11	PCLD1	Cấp dưới nhận được hỗ trợ, hướng dẫn kịp thời nghiệp vụ từ cấp trên để hoàn thành công việc.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Đoàn Phước Bình (2017); Tác giả có chỉnh sửa
12	PCLD2	Cấp trên là người thân thiện, dễ tiếp xúc và bảo vệ quyền lợi của nhân viên.	Thái Văn Lượng (2019); Tác giả có chỉnh sửa
13	PCLD3	Cấp trên là người có năng lực, liêm chính.	Nguyễn Thị Kim An (2016)
14	PCLD4	Cấp trên có ghi nhận sự đóng góp của cấp dưới.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Đoàn Phước Bình (2017);
Nhân tố Quan hệ với đồng nghiệp (QHDN)			
16	QHDN1	Đồng nghiệp luôn thân thiện, hòa đồng.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Đoàn Phước Bình (2017); Thái Văn Lượng (2019)

17	QHDN2	Đồng nghiệp của tôi có sự đoàn kết nội bộ cao.	Đoàn Phước Bình (2017); Thái Văn Lượng (2019)
18	QHDN3	Các đồng nghiệp luôn hỗ trợ, động viên nhau trong công việc khi cần thiết.	Đoàn Phước Bình (2017); Thái Văn Lượng (2019)
19	QHDN4	Đồng nghiệp của tôi đáng tin cậy.	Nguyễn Thị Kim An (2016)
20	QHDN5	Phối hợp tốt để hoàn thành công việc.	Đoàn Phước Bình (2017); Nguyễn Vũ Kim Quy (2018) Tác giả có chỉnh sửa
Nhân tố Lương, thưởng và phúc lợi (LTPL)			
21	LTPL1	Thu nhập từ đơn vị đảm bảo được cuộc sống.	Đoàn Phước Bình (2017); Thái Văn Lượng (2019); Tác giả có chỉnh sửa
22	LTPL2	Mức lương hiện tại tương xứng với năng lực làm việc và đóng góp.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Đoàn Phước Bình (2017); Nguyễn Vũ Kim Quy (2018)
23	LTPL3	So với các cơ quan Nhà nước khác thì thu nhập là tương đối cao.	Tác giả đề xuất
24	LTPL4	Tiền thưởng tôi nhận được tương xứng với kết quả làm việc.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Đoàn Phước Bình (2017); Nguyễn Vũ Kim Quy (2018)
25	LTPL5	Cơ quan thực hiện đầy đủ chế độ BHYT, BHXH, BHTN và chế độ phúc lợi.	Thái Văn Lượng (2019); Tác giả có chỉnh sửa
Nhân tố Điều kiện làm việc (DKLV)			
26	DKLV1	Trang thiết bị hỗ trợ cho công việc là tốt, đầy đủ.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Nguyễn Vũ Kim Quy (2018); Tác giả có chỉnh sửa
27	DKLV2	Phòng ốc làm việc rộng rãi, thoáng mát cảm thấy thoải mái khi làm việc.	Nguyễn Thị Tấn Nhã (2016); Nguyễn Vũ Kim Quy (2018); Tác giả có chỉnh sửa

28	DKLV3	Nhiệt độ, ánh sáng, tiếng ồn, điều kiện vệ sinh phù hợp với công việc.	Nguyễn Vũ Kim Quy (2018); Tác giả có chỉnh sửa
29	DKLV4	Cảm thấy rất an toàn tại nơi làm việc của mình.	Nguyễn Vũ Kim Quy (2018); Tác giả có chỉnh sửa
Nhân tố Sự gắn kết công việc (GK)			
30	GK1	Tự nguyện nỗ lực hết mình nâng cao kỹ năng để có thể cống hiến nhiều hơn.	Nguyễn Vũ Kim Quy (2018); Thái Văn Lượng (2019);
31	GK2	Tự hào khi được làm việc tại đơn vị.	Nguyễn Vũ Kim Quy (2018)
32	GK3	Trung thành khi được làm việc tại đơn vị	Nguyễn Vũ Kim Quy (2018); Thái Văn Lượng (2019);
33	GK4	Sẽ ở lại làm việc lâu dài với đơn vị mặc dù có nơi khác đề nghị lương bổng hấp dẫn hơn	Nguyễn Vũ Kim Quy (2018); Tác giả có chỉnh sửa

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng cả hai phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với định lượng. *Nghiên cứu định tính* với mục tiêu là để tổng hợp và nhận diện những nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc của CCVC Sở GTVT. *Nghiên cứu định lượng* với mục tiêu là nhằm lượng hóa mối quan hệ giữa các nhân tố thông qua việc áp dụng các công cụ phân tích thống kê thường được áp dụng dựa trên mô hình nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua khảo sát 173 quan sát là các cán bộ, CCVC đang làm việc tại Sở GTVT.

5. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THU ĐƯỢC

5.1. Kết quả phân tích độ tin cậy của thang đo

Hệ số α của Cronbach là một phép kiểm định về mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008). Các nhà nghiên cứu về thang đo như Nunnally (1978), Peterson (1994), Slater (1995), George and Mallery (2003) cho rằng, hệ số Cronbach's Alpha > 0,6 là có thể sử dụng được, thang đo tốt nhất trong khoảng từ 0,8 đến 1. Ngoài ra, các biến có hệ số tương quan biến tổng < 0,3 sẽ bị loại khỏi mô hình nghiên cứu. Kết quả xử lý dữ liệu nghiên cứu đã cho thấy các thang đo đều đạt được độ tin cậy (Cronbach's Alpha > 0,6).

Bảng 2: Kết quả kiểm định thang đo

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu biến bị loại
Thang đo Bản chất công việc: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.843				
BCCV2	11.63	4.920	.608	.830
BCCV3	11.78	4.579	.735	.777
BCCV4	11.73	4.522	.692	.795
BCCV5	11.75	4.540	.680	.800
Thang đo Cơ hội Đào tạo và thăng tiến: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.731				
DTTT1	11.14	2.357	.504	.681
DTTT2	11.18	2.338	.542	.660
DTTT3	11.02	2.203	.578	.637
DTTT4	11.12	2.359	.466	.704
Thang đo về Phong cách Lãnh đạo: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.824				
PCLD1	13.56	5.131	.672	.775
PCLD2	13.66	4.854	.738	.754
PCLD3	13.70	5.316	.640	.785
PCLD4	14.24	4.057	.746	.751
PCLD5	13.65	6.009	.347	.858
Thang đo về Quan hệ với đồng nghiệp: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.827				
QH DN3	7.64	2.338	.656	.789
QH DN4	7.77	2.121	.697	.747
QH DN5	7.74	2.031	.702	.743
Thang đo về Lương, thưởng và phúc lợi: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.845				
LTPL1	11.70	3.293	.752	.772

LTPL2	11.60	3.277	.705	.794
LTPL3	11.61	3.425	.647	.820
LTPL4	11.58	3.861	.636	.825
Thang đo về Điều kiện làm việc: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.841				
DKLV1	11.61	4.890	.613	.825
DKLV2	11.71	4.721	.700	.788
DKLV3	11.68	4.706	.682	.795
DKLV4	11.66	4.620	.705	.785
Thang đo về sự Gắn kết công việc: Hệ số Cronbach's Alpha = 0.742				
GK1	11.90	1.733	.586	.660
GK2	11.82	1.605	.524	.690
GK3	11.80	1.534	.510	.704
GK4	11.87	1.755	.544	.680

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát, 2019.

5.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's trong bảng kiểm định KMO và Bartlett's cho thấy, giá trị KMO = 0,716 nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1, chứng tỏ nhân tố khám phá này là phù hợp. Kiểm định Bartlett's, giá trị Sig. = 0,000 < 0,05, chứng tỏ các biến có tương quan với nhau trong nhân tố.

5.3. Kiểm định thông số Eigenvalues

Kết quả phân tích Eigenvalues như sau: Có 06 nhân tố có thông số Eigenvalues lớn hơn hoặc bằng 1 mới được giữ lại trong mô hình phân tích. Do đó cả 06 nhân tố được giữ lại trong mô hình nghiên cứu.

Bảng 3: Kết quả phân tích thông số Eigenvalues

Nhân tố	Giá trị riêng ban đầu			Trích xuất tổng bình phương hệ số tải			Tổng bình phương hệ số tải		
	Tổng	% Phương sai	Tích lũy%	Tổng	% Phương sai	Tích lũy%	Tổng	% Phương sai	Tích lũy%
1	3.902	16.260	16.260	3.902	16.260	16.260	3.034	12.641	12.641
2	3.044	12.682	28.942	3.044	12.682	28.942	2.799	11.662	24.303
3	2.782	11.591	40.533	2.782	11.591	40.533	2.782	11.592	35.895
4	2.632	10.967	51.499	2.632	10.967	51.499	2.757	11.489	47.384
5	2.124	8.849	60.348	2.124	8.849	60.348	2.344	9.765	57.149
6	1.496	6.235	66.583	1.496	6.235	66.583	2.264	9.434	66.583
7	.935	3.896	70.479						

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát, 2019

Kết quả phân tích trong bảng 3 cho thấy giá trị Eigenvalue = 1,496 \geq 1 và trích được 06 nhân tố mang ý nghĩa tóm tắt thông tin tốt nhất. Chỉ số tổng bình phương hệ số tải nhân tố tích lũy (Cumulative) là 66,583% \geq 50% cho thấy mô hình EFA là phù hợp.

5.4. Kết quả phân tích ma trận xoay nhân tố

Kết quả ma trận xoay nhân tố cho thấy, 23 biến quan sát được gom thành 06 nhóm nhân tố, hệ số đặc trưng đều có hệ số tải nhân tố (Factor loading) lớn hơn 0,5 các biến quan sát đều đạt yêu cầu. Ta thấy, có 06 nhân tố đại diện cho sự gắn kết trong công việc của CCVC Sở GTVT được sắp xếp khác so với mô hình lý thuyết ban đầu.

Như vậy, 06 nhóm nhân tố được rút trích là: Phong cách lãnh đạo; Lương, thưởng và phúc lợi; Điều kiện làm việc; Bản chất công việc; Cơ hội Đào tạo và thăng tiến; Quan hệ với đồng nghiệp.

Bảng 4: Ma trận xoay nhân tố

	Các nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
PCLD2	.894					
PCLD1	.840					
PCLD4	.821					
PCLD3	.801					
LTPL1		.872				
LTPL2		.832				
LTPL3		.799				
LTPL4		.780				
DKLV4			.842			
DKLV2			.828			
DKLV3			.809			
DKLV1			.769			
BCCV3				.853		
BCCV4				.827		
BCCV5				.816		
BCCV2				.787		
DTT2					.756	
DTT3					.753	
DTT1					.733	
DTT4					.656	
QHDN5						.868
QHDN4						.855
QHDN3						.824

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát, 2019

Theo kết quả ma trận xoay lần cuối cùng, ta có các nhân tố được định nghĩa lại:

Bảng 5: Định nghĩa lại Các biến

STT	Nhân tố	Các biến quan sát	Loại
1	PCLD	PCLD2, PCLD1, PCLD4, PCLD3 (4 biến) (Loại một biến PCLD5)	Độc lập
2	LTPL	LTPL1, LTPL2, LTPL3, LTPL4 (4 biến) (Loại một biến LTPL5)	Độc lập
3	DKLV	DKLV4, DKLV2, DKLV3, DKLV1 (4 biến)	Độc lập
4	BCCV	BCCV3, BCCV4, BCCV5, BCCV2 (4 biến) (Loại một biến BCCV1)	Độc lập
5	DTTT	DTTT2, DTTT3, DTTT1, DTTT4 (4 biến) (Loại một biến DTTT5)	Độc lập
6	QHDN	QHDN5, QHDN4, QHDN3 (3 biến) (Loại hai biến QHDN1, QHDN2)	Độc lập
7	GK	GK1, GK4, GK2, GK3 (4 biến)	Phụ thuộc
Tổng số lượng biến quan sát độc lập: 23			
Tổng số lượng biến quan sát phụ thuộc: 4			

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát, 2019

Sau khi định nghĩa lại nhân tố, tiến hành tạo biến đại diện theo bảng nhân tố được định nghĩa lại. Việc tạo biến sẽ giúp có được các nhân tố phục vụ cho bước chạy tương quan Pearson và Hồi quy đa biến về sau.

5.5. Thực hiện phân tích EFA cho biến phụ thuộc

Kết quả kiểm định KMO và Bartlett's cho thấy, giá trị KMO = 0,708 nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1, chứng tỏ nhân tố khám phá này là phù hợp. Kiểm định Bartlett's, giá trị Sig.= 0,000 < 0,05, đáp ứng nhu cầu.

Bảng 6: Phân tích EFA cho biến phụ thuộc

Biến quan sát	Nhân tố
GK1	.802
GK4	.771
GK2	.732
GK3	.718
Eigenvalue	2.288
Phương sai trích%	57.203

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát, 2019

Bốn biến GK1, GK4, GK2, GK3 đều có hệ số tải lớn hơn 0,5 nên đều phù hợp.

5.6. Kết quả phân tích hồi quy

Sáu nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc sẽ đưa vào hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả phân tích hồi quy bội cho thấy R^2 điều chỉnh (Adjusted R Square) bằng 0,452, nghĩa là mức độ phù hợp của mô hình là 45,2%, sáu biến độc lập đưa vào mô hình giải thích được 45,2% biến phụ thuộc sự gắn kết, còn lại là những nhân tố khác chưa được khám phá.

Bảng 7: Kết quả phân tích hồi quy

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	Hệ số hồi quy đã chuẩn hóa	T	Sig.
	B	Beta		
Thành phần	.244		.746	.457
PCLD	.069	.098	1.666	.098
DTTT	.132	.151	2.507	.013
QHDN	.177	.279	4.694	.000
BCCV	.197	.307	5.283	.000
DKLV	.143	.233	3.986	.000
LTPL	.227	.303	5.199	.000

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát, 2019

Với kết quả phân tích hồi quy, biến (PCLD) có mức ý nghĩa bằng $0,098 > 0,05$ nên biến này không có ý nghĩa thống kê. Do đó, biến (PCLD) bị loại khỏi mô hình. Năm biến DTTT, QHDN, BCCV, DKLV, LTPL các giá trị Sig. đều nhỏ hơn $0,05$ nên các biến đều có ý nghĩa ở độ tin cậy 95%. Vì vậy ở độ tin cậy 95% các biến độc lập trên đều ảnh hưởng đến biến phụ thuộc và các biến đều có ảnh hưởng cùng chiều với sự gắn kết trong công việc của CCVC.

6. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý QUẢN TRỊ

6.1. Kết luận

Nghiên cứu đã chỉ rõ những nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự gắn kết trong công việc lần lượt là: Bản chất công việc; Lương, thưởng và phúc lợi; Quan hệ với đồng nghiệp; Điều kiện làm việc; cuối cùng là Cơ hội Đào tạo và thăng tiến. Các nhân tố này tác động tương quan thuận với sự gắn kết trong công việc của CCVC. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý quản trị nhằm nâng cao sự gắn kết trong công việc như sau:

6.2. Hàm ý quản trị

Hàm ý quản trị được đề xuất dựa trên hệ số Beta chuẩn hóa. Nếu giá trị tuyệt đối của hệ số Beta của yếu tố nào càng lớn thì càng ảnh hưởng quan trọng đến sự gắn kết trong công việc của CCVC. Do đó, theo thứ tự: Bản chất công việc ($\beta = 0,307$); Lương, thưởng và phúc lợi ($\beta = 0,303$); Quan hệ với đồng nghiệp ($\beta = 0,279$); Điều kiện làm việc ($\beta = 0,233$); cuối cùng là Cơ hội Đào tạo và thăng tiến ($\beta = 0,151$).

Bản chất công việc ($\beta = 0,307$): Lãnh đạo giao cho nhân viên những công việc phù hợp với năng lực của họ, giúp họ hiểu rõ về công việc mà họ đang làm, phải làm cho họ thấy được tầm quan trọng công việc họ đang thực hiện, cũng như cho phép họ được quyền quyết định một số vấn đề liên quan trong phạm vi công việc. Để nhân viên làm được những công việc phù hợp chuyên môn và năng lực của họ, đơn vị cần thực hiện chọn đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn ngay từ giai đoạn tuyển dụng. Trong quá trình thực hiện công việc nếu phát hiện nhân viên không đủ năng lực, không phù hợp với công việc đó thì phải mạnh dạn thay thế người khác phù hợp hơn.

Lương, thưởng và phúc lợi ($\beta = 0,303$): Thường xuyên phát động phong trào thi đua khen thưởng trong đơn vị, thưởng phạt nghiêm minh. Trong thi đua khen thưởng phải thưởng phạt kết hợp cả về vật chất và tinh thần. Việc xét khen thưởng phải căn cứ rõ ràng, dựa vào kết quả của thi đua để xem xét. Đặc biệt là khen thưởng lớn các trường hợp phát huy sáng kiến, có phương pháp tốt trong công việc mang lại hiệu quả cao. Tăng thêm các khoản thưởng các ngày lễ hàng năm, ngày tết vì mang tính động viên rất lớn cho CCVC. Cần có chính sách hỗ trợ nhà công vụ cho CCVC ở vùng sâu, vùng xa. Chế độ bảo hiểm y tế tốt hơn nữa, CCVC có quyền lựa chọn các bệnh viện khác tuyên đăng ký bảo hiểm y tế để khám chữa bệnh.

Quan hệ với đồng nghiệp ($\beta = 0,279$): Tạo môi trường làm việc sao cho có sự giúp đỡ lẫn nhau của mọi người trong cơ quan. Mọi hoạt động cá nhân trong giờ làm việc cần đảm

bảo không ảnh hưởng đến công việc của các thành viên khác. Nghiêm túc thực hiện quy chế phối hợp đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ đạt hiệu quả cao. Tạo những buổi sinh hoạt, giao lưu giữa các nhân viên trong đơn vị với nhau tạo sự thân thiện, hòa đồng. Bên cạnh đó, lãnh đạo các đơn vị cần quan tâm nhiều hơn đến kỹ năng giao tiếp trong nội bộ đơn vị. Bởi vì kỹ năng giao tiếp đóng vai trò rất quan trọng, nó sẽ giúp cho đơn vị hạn chế những xung đột xảy ra trong tổ chức và góp phần gia tăng tinh thần đồng nghiệp.

Điều kiện làm việc ($\beta = 0,233$): Tăng cường trang bị những thiết bị hiện đại để phù hợp với các chương trình hoạt động của Sở GTVT. Nâng cao ý thức chấp hành pháp luật, chấp hành nội quy về an toàn, vệ sinh, quy chế văn hóa công sở. Xây dựng tác phong làm việc đúng thời gian, giờ giấc, nghiêm túc trong giờ làm việc, làm việc có hiệu quả đạt chất lượng cao.

Cơ hội Đào tạo và thăng tiến ($\beta = 0,151$): Việc đào tạo, bồi dưỡng CCVC có năng lực, có tiềm năng phát triển để tạo nguồn quy hoạch cán bộ quản lý, đồng thời hình thành các nhóm CCVC cốt cán về chuyên môn, nghiệp vụ tại các đơn vị. Cần có chính sách quy hoạch và tạo điều kiện phát triển và thăng tiến trong công việc đối với những người có năng lực, chuyên môn, đạo đức để họ phấn đấu hơn nữa trong công việc.

6.3. Hạn chế của nghiên cứu

Nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong công việc của công chức, viên chức tại Sở Giao thông vận tải thành phố Cần Thơ” còn hạn chế về mô hình nghiên cứu kế thừa của người đi trước, với số lượng 173 *quan sát* là công chức, viên chức. Do đó, chưa có biến độc lập sát, mô hình mang tính đặc thù của Sở GTVT. Do đó các nghiên cứu tiếp theo nên đi sâu vào một số biến độc lập và mô hình sát hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO**Tài liệu tham khảo trong nước**

- [1]. Nguyễn Thị Kim An (2016), *Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết công việc của nhân viên hành chính văn phòng tại trường Đại học Tây Đô*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Tây Đô;
- [2]. Đinh Bá Hùng Anh và Tô Ngọc Hoàng Kim (2016), *Nghiên cứu khoa học trong kinh tế xã hội*, NXB Kinh tế Hồ Chí Minh;
- [3]. Đoàn Phước Bình (2016), *Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của nhân viên đối với Công ty cổ phần Mía đường Cần Thơ*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Tây Đô;
- [4]. Đào Duy Huân và Nguyễn Tiến Dũng (2014), *Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh*, NXB Đại học Cần Thơ;
- [5]. Thái Văn Lượng (2019), *Các nhân tố ảnh hưởng đến sự gắn kết với tổ chức của công chức, viên chức Sở Thông tin và Truyền thông thành phố Cần Thơ*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Tây Đô;
- [6]. Nguyễn Thị Tuấn Nhã (2016), *Ảnh hưởng của mức độ thỏa mãn công việc đến sự gắn kết nhân viên với tổ chức trong các doanh nghiệp có vốn Nhà nước chi phối trên địa bàn thành phố Cần Thơ*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Tây Đô;
- [7]. Nguyễn Vũ Kim Quy (2018), *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết của cán bộ công đoàn tại Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Tây Đô;
- [8]. Nguyễn Đình Thọ (2011), *Nghiên cứu khoa học trong kinh doanh: Thiết kế và thực hiện*, NXB Lao động Xã hội;
- [9]. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS tập 1 & tập 2*, NXB Hồng Đức thành phố Hồ Chí Minh.

Tài liệu tham khảo nước ngoài

- [10]. Adrian Gostick and Chester Elton (2006). *The 24-Carat Manager*, NXB Trẻ;
- [11]. Agata Wolowska (2014). *Determinants Of Organizational Commitment*, Human Resources Management & Ergonomics, Volume VIII, page: 129 - 146;
- [12]. Allen and Meyer J.P. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*, Journal of Vocational Behavior, Vol.49, pp.252 - 276;
- [13]. Allen and Meyer J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, pp.1-18.

